Zpráva o udržitelném podnikání 2025/2026



everyone.connected



Slovo generální ředitelky

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

když Vodafone před dvaceti lety vstoupil na český trh, konektivita znamenala především možnost vzájemně komunikovat. Dnes se stala kritickou infrastrukturou téměř pro všechny oblasti našeho života. Ovlivňuje to, jak pracujeme, jak se vzděláváme, jak podnikáme, využíváme veřejné služby a stále více také to, jak pracujeme s umělou inteligencí. S rostoucím významem technologií roste i naše odpovědnost.

Udržitelné podnikání proto pro mě není agendou stojící vedle našeho byznysu. Znamená budovat firmu, která dokáže růst, inovovat a vytvářet hodnotu a zároveň si získávat a udržovat důvěru společnosti, pro kterou tu je.

Výsledky letošního roku ukazují, co to znamená v praxi. Objem dat přenesených v naší mobilní síti vzrostl o 31 %, zatímco naše celková spotřeba elektřiny se zvýšila pouze o 2 % a naše přímé emise a emise z nakupované energie klesly o dalších 10 %. Za dvacet let našeho působení v České republice jsme investovali více než 70 miliard korun a průběžně posilujeme a modernizujeme infrastrukturu, na kterou spoléhají miliony lidí a firem.

Technologie ale vytvářejí skutečnou hodnotu pouze tehdy, pokud je lidé mohou využívat s jistotou a bezpečně. Prostřednictvím programu Digitální odysea jsme letos proškolili 34 458 seniorů a seniorek, téměř o 80 % více než před rokem. Stále více jim přitom pomáháme nejen s digitálními dovednostmi, ale také s ochranou před podvody, bezpečným pohybem v online prostředí a umělou inteligencí.

Stejnou odpovědnost máme i vůči mladším generacím. Bezpečí a wellbeing dětí v online prostředí se pro nás letos staly důležitým tématem, které jsme podpořili českými i mezinárodními výzkumy a naší Bílou knihou věnovanou ochraně nezletilých online. Vytváření bezpečnějšího digitálního světa nemůže zůstat pouze na dětech a jejich rodičích. Svou roli musí sehrát technologické společnosti, platformy, stát, školy i odborné organizace.

Odpovědnost také znamená být připraveni pomoci ve chvíli, kdy jsou technologie potřeba nejvíce. Letos jsme proto v České republice vybudovali vlastní kapacitu Instant Network Emergency Response, tvořenou vyškolenými dobrovolníky a dobrovolnicemi z řad Vodafonu, kteří jsou připraveni obnovit nouzové spojení, pokud běžná infrastruktura přestane v důsledku krize nebo přírodní katastrofy fungovat.

A nic z toho by nebylo možné bez našich lidí. Jejich odbornost, zvídavost a nasazení umožňují Vodafonu neustále se přizpůsobovat tomu, jak se technologie proměňují. Obzvlášť hrdá jsem na kolegy a kolegyně, kteří své znalosti a zkušenosti sdílejí i mimo naši firmu prostřednictvím dobrovolnictví, vzdělávání a podpory komunit po celé České republice. Když se ohlédnu za uplynulými dvaceti lety, jsem hrdá na to, jak daleko jsme se dostali. Ještě více mě ale zajímá, co přijde dál. Umělá inteligence, nové možnosti konektivity a stále více digitalizovaná ekonomika přinesou mimořádné příležitosti. Zároveň s nimi přijdou nové otázky týkající se bezpečnosti, inkluze, odolnosti a důvěry.

Naší odpovědností není pouze technologický pokrok urychlovat. Musíme zajistit, aby z něj lidé mohli mít prospěch, cítili se při využívání technologií bezpečně a důvěřovali infrastruktuře i organizacím, které za ní stojí.

Děkuji našim zákazníkům a zákaznicím za jejich důvěru, našim partnerům za spolupráci a především svým kolegům a kolegyním za energii a nasazení, které přinášejí každý den.

Společně budeme i nadále propojovat Česko pro lepší budoucnost.

Vaše Violeta Luca



O této zprávě

Tato zpráva popisuje přístup Vodafonu v České republice k jednotlivým oblastem ESG – životnímu prostředí, společnosti a řízení svého podnikání. Zasazuje udržitelnost do celkového kontextu podnikání Vodafonu a přibližuje měřitelné cíle, strategie a aktuální stav jejich plnění, na kterých stojí poslání společnosti spojovat svět pro lepší budoucnost a jeho tři pilíře – Lidé, Planeta a Důvěra.

Zprávy o udržitelném podnikání jsou vydávány v jednoletém cyklu vždy za ukončený obchodní rok.

Tato zpráva informuje o udržitelném podnikání společnosti Vodafone Czech Republic (dále jen „Vodafone“ nebo „Vodafone Czech Republic“) se sídlem Nám. Junkových 2808/2, Praha 5, v obchodním roce 2025/2026, který začíná 1. 4. 2025 a končí 31. 3. 2026.

Aktivity Vodafonu s cílem podnikat udržitelně vychází z globálních cílů udržitelného rozvoje (SDGs). Jednotlivé cíle, k jejichž naplnění Vodafone přispívá, jsou také uvedeny v Indexu cílů SDGs na konci této zprávy.

Tato zpráva a data v ní uvedená jsou vykazována s odkazem na standardy GRI (with reference to the 2021 GRI Standards).

V souvislosti s požadavky směrnice CSRD (směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti), které se Vodafonu budou týkat od roku 2028, zohledňujeme od loňského roku i standardy ESRS. Vzhledem k dobrovolnosti vykazování však tato zpráva není plně v souladu s těmito standardy a pokrývá pouze vybrané ukazatele (na lokální úrovni nebyla také zpracována dvojí materialita). Na jejich postupném naplňování pracuje Vodafone Group, Vodafone ČR participuje na tomto procesu interním reportingem v půlročních cyklech a lokálními vstupy do procesu dvojí materiality.

Tato zpráva nebyla předmětem externího auditu, údaje v ní však byly potvrzené v rámci interního schvalování ročních KPIs Vodafone Czech Republic a Vodafone Group, do jejíž konsolidované zprávy vstupují. Údaje o ekonomické výkonnosti jsou v souladu s výroční zprávou potvrzenou Ernst & Young Audit, s.r.o.

Zpráva je určena všem stakeholderům*ním, pro které je podnikání Vodafonu relevantní – firemním i nefiremním zákazníkům*nicím, obchodním a dalším partnerům, zaměstnancům*kyním, oborovým asociacím, institucím veřejné správy i vládním organizacím, zástupcům*kyním neziskového sektoru i médií.

* Vodafone Czech Republic je součástí globální skupiny Vodafone Group, používá proto anglické názvy oddělení a pracovních pozic. Pro účely této zprávy jsou názvy většinou uváděny v českém překladu, u některých pozic je však ponechán anglický název vyjadřující náplň dané pozice přesněji.

Obsah

Slovo generální ředitelky 2
O této zprávě 3
Vodafone Czech Republic 4

Poslání Vodafonu a jeho řízení 6

ENVIRONMENTAL 21
Energie a klima 22
Cirkulární ekonomika 33
Nízkouhlíková transformace 37

SOCIAL 43
Lidé 44
Digitální inkluze 45
Propojujeme lidi 51
Komunity 60
My z Vodafonu 76

GOVERNANCE 102
Principy etického jednání 103
Transparentnost 108
Dodavatelský řetězec 109

Ocenění v roce 2025/2026 114
Přehled hlavních vykazovaných zpráv 116
Index SDGs 117
Index GRI 118
Index ESRS 120

Vysvětlivky

Zpět na obsah

O stranu zpět

O stranu vpřed

Aktivní odkaz na webovou stránku, dokument nebo video

lorem ipsum — Aktivní odkaz v textu na webovou stránku, dokument nebo video

Kliknutí na řádek v Obsahu odkáže na příslušnou stránku

Vodafone Czech Republic

Společnost Vodafone Czech Republic (dále „Vodafone“) byla založena v roce 1999. Podniká v oblasti elektronických komunikací, především s využitím veřejné mobilní sítě, šíření rozhlasového a televizního signálu, provozování původního rozhlasového a televizního vysílání, poskytování audiovizuálních mediálních služeb na vyžádání a veřejné sítě pro přenos rozhlasového a televizního signálu. Společnost je plně vlastněna Vodafone Europe B.V., se sídlem Rivium Quadrant 173, 15th floor, 2909 LC Capelle aan den IJssel, Nizozemské království a je součástí skupiny Vodafone Group Plc., se sídlem Vodafone House, The Connection, Newbury, Berkshire, RG14 2FN, Velká Británie (dále jen „Vodafone Group“).

K 31. 3. 2026 byly orgány společnosti valná hromada a správní rada. Za operativní řízení společnosti je odpovědná generální ředitelka a výkonný výbor (Executive Committee). Správní rada je tříčlenná, k 31. 3. 2026 byly jejími členkami Violeta Luca, Catalina Chiribau a Vladimíra Chlandová a je ze 100 % zastoupena ženami. Výkonný výbor měl k 31. 3. 2026 včetně generální ředitelky 9 členů*ek (v poměru 1/3 mužů a 2/3 žen).

Více informací o společnosti naleznete na webových stránkách a ve výroční zprávě.

Vodafone Group

Vodafone je telekomunikačním lídrem v Evropě a Africe. Poskytuje mobilní a pevné služby více než 370 milionům zákazníků*ic v 15 zemích a v dalších více než 40 zemích spolupracuje v oblasti mobilních sítí s partnery.

Provozuje více než 70 podmořských kabelových systémů – páteř internetu – a vyvíjí novou satelitní komunikační službu pro mobilní volání, která propojí oblasti bez pokrytí. Vodafone provozuje jednu z největších IoT platforem na světě s více než 240 miliony IoT připojení po celém světě a poskytuje finanční služby přibližně 103 milionům zákazníků v sedmi afrických zemích, kde spravuje více transakcí než kterýkoli jiný poskytovatel.

Více informací o Vodafone Group včetně konsolidované výroční zprávy

Vodafone Czech Republic v obchodním roce 2025/2026

Zisk po zdanění
1 999 mil. CZK

Obrat
22 277 mil. CZK

Daně
571 mil. CZK

Investice
2 964 mil. CZK

Počet zákazníků*ic
5 mil.

Vodafone Czech Republic v obchodním roce 2025/2026



Počet hodin školení a vzdělávání
89 482

Počet připojených domácností rychlostí 2Gb/s
1,4 mil.

Zapojení do dobrovolnických aktivit
1 453 zaměstnanců *kyň

Charta proti domácímu násilí
66 signatářů & 170 000 zaměstnanců *kyň

4 x ocenění TOP odpovědná firma roku 2025

Průměrná délka zaměstnání ve Vodafonu
9 let a 5 měsíců

Počet prodejen (k 31. 3. 2026)
83

Počet proškolených seniorů*ek v kurzech Digitální odysea
34 458

Podíl žen v TOP managementu
66 %

Podíl zkrácených úvazků
8,6 %

Počet zaměstnanců*kyň
2 232

16 týdnů rodičovského volna pro druhého z rodičů v tomto roce
53 zaměstnanců *kyň

Pokrytí sítí 5G
98,2 % obyvatel

Pokrytí dálnic sítí 5G
100 %

Nárůst objemu dat přenesených v mobilní síti Vodafonu v roce 2025/2026
31 %



„Poslání Vodafonu se nemění – snažíme se propojovat lidi bez rozdílu a minimalizovat dopad svého podnikání na planetu. Eticky a transparentně.“

Zuzana Holá,
ředitelka komunikace
a udržitelnosti

Spojujeme svět pro lepší budoucnost

Lidé

Propojujeme všechny, bez ohledu na to, kdo jsou nebo kde žijí. Naším cílem je odstraňovat digitální rozdíly a pomáhat našim zákazníkům*icím využívat naplno výhod digitalizace. Podporujeme komunity, zejména ty, které to potřebují nejvíce. A snažíme se, aby digitální společnost byla dostupná pro všechny.

Digitální inkluze

- Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny.
- Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení.

Propojování lidí

- Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě.
- Digitalizujeme veřejné služby.

Komunity

- Prosazujeme rozmanitost a začleňování.
- Pomáháme se vzděláváním a zlepšováním digitálních dovedností.
- Podporujeme ty, kteří to nejvíce potřebují.

Planeta

Snažíme se minimalizovat dopad našeho podnikání na planetu a motivujeme zákazníky*ice, aby se k nám připojili. Snižujeme emise uhlíku a usilujeme o dosažení nulových emisí z našeho provozu, a také u dodavatelského řetězce. Přispíváme k cirkulární ekonomice a pomáháme zákazníkům*icím snižovat vliv jejich činnosti na životní prostředí.

Energie a klima

- Naší ambicí je uhlíkově neutrální vlastní provoz do roku 2028.
- S našimi partnery pracujeme na uhlíkové neutralitě celého hodnotového řetězce.

Cirkulární ekonomika

- Motivujeme zákazníky*ice k recyklaci starších zařízení.
- Odpad z našich sítí znovu využíváme nebo posíláme k recyklaci.

Nízkouhlíková transormace

- Pomáháme zákazníkům*icím snižovat jejich vliv na životní prostředí.
- Snižujeme ekologickou stopu našich výrobků a služeb.

Důvěra

Naše služby poskytujeme bezpečně a odpovědně, aby naši zákazníci*ice měli důvěru ve vše, co děláme. Chráníme data i lidi a řídíme se odpovědnými obchodními principy.

Globální cíle udržitelného rozvoje

Naše poslání a jeho pilíře přispívají k naplňovaní vybraných Cílů udržitelného rozvoje (SDGs).

Zásadní jsou pro nás dva cíle, jejichž naplnění umožňuje nám a našim partnerům nalézat dlouhodobá řešení pro současné společenské, ekonomické a environmentální změny:

SDG 9: Průmysl, inovace a infrastruktura

Jak přispíváme?

- Konektivita: Chceme, aby každý bez ohledu na to, kdo je a kde žije, měl přístup k dostupné a spolehlivé konektivitě, ať už se jedná o telefonní signál, mobilní data nebo pevný internet.
- Digitální inovace: Pracujeme na digitálních inovacích, které přispívají k udržitelnému rozvoji napříč všemi sektory včetně výroby, dopravy, zdravotnictví, zemědělství, vzdělávání a energií.

SDG 17: Partnerství ke splnění cílů

Jak přispíváme?

- Budujeme nové modely spolupráce mezi byznysem, vládními institucemi, neziskovými organizacemi a občanskou společností tak, aby naše činnost měla pozitivní společenský a environmentální dopad.

Více o konkrétním příspěvku Vodafonu k naplňování SDGs

Přispíváme k plnění řady dalších Cílů udržitelného rozvoje:

Lidé



Planeta



Naplňování principů udržitelného přístupu průběžně vyhodnocujeme a na roční bázi zveřejňujeme.

- Od roku 2015 jsme se zavázali k naplňování globálních Cílů udržitelného rozvoje (SDGs).
- Od roku 2016 jsme členem iniciativy United Nations Global Compact.
- Od roku 2008/2009 zveřejňujeme Výroční zprávy o udržitelném podnikání.
- Od roku 2015/2016 zveřejňujeme roční cíle udržitelného podnikání a jejich vyhodnocení.

Zprávy a cíle v jednotlivých oblastech ESG Vodafonu

Další informace o dopadu Vodafonu na společnost i planetu

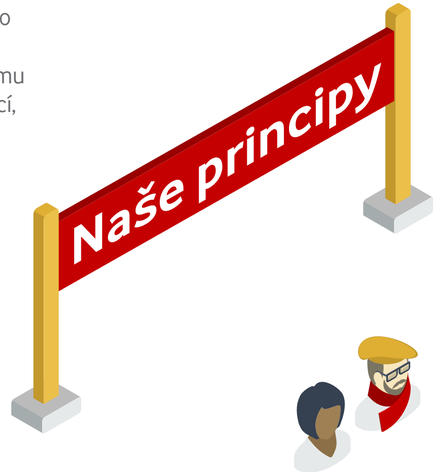
Přístup Vodafone Group k ESG

Management udržitelného podnikání

Integrovaný systém řízení

Řízení odpovědného a udržitelného přístupu k podnikání Vodafonu je postaveno na integrovaném systému řízení kvality, bezpečnosti informací, životního prostředí, energetického managementu a společenské odpovědnosti, a to podle norem ISO a relevantních národních programů.

Politika integrovaného systému řízení společnosti



Zaměstnanci*kyně

Na našich lidech nám záleží, proto provozujeme Speak Up linku, kde každý*á může (anonymně) nahlásit potenciální nebo uskutečněné porušení zákona nebo interních pravidel. Zásady bezpečnosti práce jsou pro nás na prvním místě v kanceláři i mimo ni. Podporujeme rovnost příležitostí a začlenění všech zaměstnanců*kyň.

Ochrana soukromí a osobních údajů

Vážíme si soukromí, protože víme, že má pro lidi velkou hodnotu. Jde o víc, než jen o dodržování zákonů. Jde o vytvoření firemní kultury, která respektuje soukromí a která nezklame důvěru vloženou v naši společnost.

Komunikace

Relevantní informace, interní i externí, sdělujeme rychle a jasně.

Veřejnost a komunity

Jsme otevření a upřímní a respektujeme místní kulturu a tradice, abychom si získali důvěru a podporu veřejnosti tam, kde působíme.

Životní prostředí

K ochraně životního prostředí přistupujeme zodpovědně. Kdykoli je to možné, omezíme využití zdrojů a snížíme případné škodlivé emise způsobené provozem naší společnosti.

Etika

Naše společnost i zaměstnanci*kyně jsou vázáni striktními pravidly v oblasti předcházení korupce či nekalé soutěže. Stejná pravidla vyžadujeme po našich partnerech formou kodexů.

Legislativa

Všechny činnosti naší společnosti se řídí platnou národní i nadnárodní legislativou.

Finance

Peníze společnosti vynakládáme pouze tehdy, pokud je to na oprávněný firemní účel a cena odpovídá získané hodnotě.

Bezpečnost

Bezpečnost našeho majetku, lidí a zákaznických údajů je zásadním předpokladem pro dodržení našeho slibu vytvoření bezpečné digitální budoucnosti.

Energetika

Investujeme do energeticky úsporných řešení, abychom zmírnili dopady změny klimatu.

Management udržitelného podnikání

Politika integrovaného systému řízení (IMS) je zakotvena v Příručce integrovaného systému řízení, která popisuje zavedený systém řízení kvality, environmentu, energetického managementu, udržitelného podnikání a společenské odpovědnosti a bezpečnosti informací.

IMS zajišťuje plnění

- požadavků zákazníků*ic se zaměřením na zlepšování kvality produktů a služeb
- požadavků směřujících ke zlepšování péče o životní prostředí a energetické hospodárnosti
- integrace činností v oblastech ekonomiky, životního prostředí, udržitelného podnikání a společenské odpovědnosti
- požadavků na dostupnost, důvěrnost a integritu informací (bezpečnost informací)

IMS zohledňuje

- interní a externí aspekty a záležitosti, jež mají na Vodafone a jeho obchodní činnosti vliv
- požadavky relevantní pro zainteresované strany
- služby, které jsou předmětem činnosti Vodafonu

Součástí IMS jsou:

- směrnice definující požadavky a odpovědnosti v jednotlivých oblastech (např. environmentální požadavky na import technologií, environmentální požadavky na import terminálů, ochrana ozónové vrstvy a klimatu, ochrana ovzduší, nakládání s odpady atd.)
- matice konkrétních odpovědností v systému EMS (Environmental Management System) a SB (Sustainable Business)
- registr zainteresovaných stran
- přehled relevantních požadavků zainteresovaných stran
- analýza vnějších a vnitřních aspektů, které ovlivňují činnost Vodafonu vzhledem k jednotlivým systémům IMS
- analýza rizik, která plynou z činnosti Vodafonu vzhledem k jednotlivým systémům IMS

Příručka integrovaného systému řízení je v gesci oddělení Compliance a je společně se všemi souvisejícími dokumenty řízena v interním informačním systému LAMA. Každoročně probíhá její revize a potvrzení souladu s normativními a legislativními požadavky, aktuální praxí Vodafonu a s politikami Vodafone Group a jejich vlastníky.

Řízení dopadu společnosti na oblasti ESG

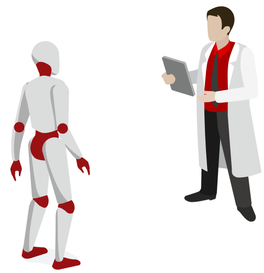
Principy řízení dopadu na jednotlivé oblasti ESG jsou zakotveny v poslání firmy, jejich dodržování je tak propsáno do obchodní strategie i do činností všech zaměstnanců*kyň společnosti. Za plnění cílů v jednotlivých oblastech ESG jsou zodpovědní členové nejvyššího vedení společnosti (řídícího výboru – Executive Committee), kteří mají příslušnou oblast na starosti.

Cíle v jednotlivých pilířích ESG a jejich plnění za obchodní rok 2025/2026 (končící 31. března 2026)

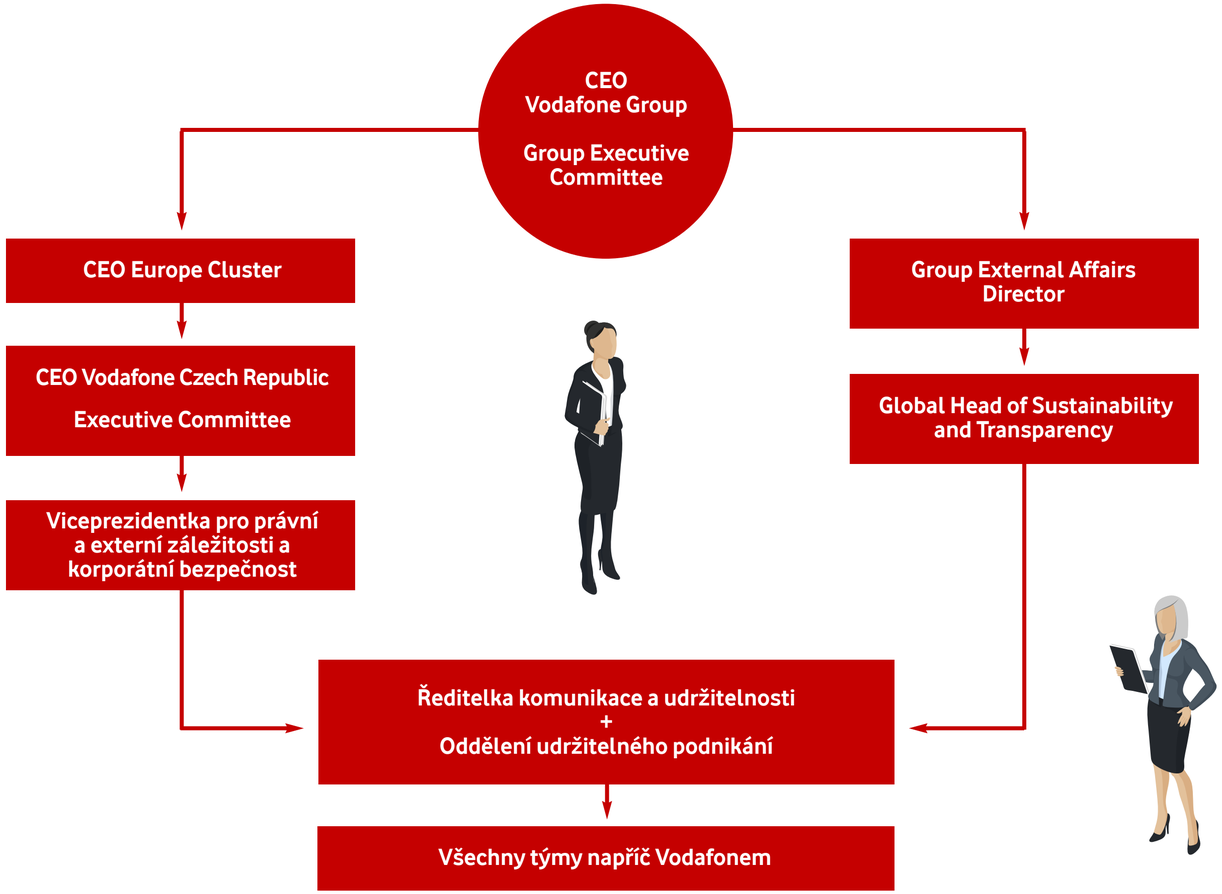
Cíle v jednotlivých pilířích ESG pro obchodní rok 2026/2027 (končící 31. března 2027)

Zprávy o udržitelném podnikání za předchozí roky

Oddělení udržitelného podnikání, které v obchodním roce 2025/2026 spadalo přímo pod ředitelku Vodafonu, má na starosti celkové řízení dopadu na oblasti ESG a jeho řízení, koordinaci aktivit, sledování naplňování KPIs v jednotlivých oblastech ESG, interní i externí reporting, poskytuje odbornou podporu a konzultaci, vzdělávání, externí prezentaci udržitelného podnikání a stavu plnění KPIs a odpovídá za koordinaci aktivit s dalšími společnostmi ve skupině Vodafone Group. Přímo je odpovědné za řízení a interní reporting pilíře Planeta včetně Klimatického tranzičního plánu a nově také za lidskoprávní agendu. Na plnění všech ESG pilířů úzce spolupracuje s oddělením Compliance a vlastníky jednotlivých agend, například Network či Property.



Řízení dopadu společnosti na oblasti ESG



Koordinace dopadu společnosti na oblasti ESG

Řídící výbor i seniorní manažerský tým jsou pravidelně informovány o zásadních milnících v oblastech ESG ředitelkou komunikace a udržitelnosti, v souladu s ISO standardy a zavedeným IMS (integrovaným systémem řízení).

Řídící výbory pro Green Claims a reputaci

V souvislosti s předpokládanou evropskou legislativou Green Claims Directive a EmpCo (Empowering Consumers for the Green Transition) byl v obchodním roce 2023/2024 ustanoven řídící výbor pro Green Claims složený ze zástupců právního oddělení, komunikace a udržitelného podnikání. Marketingová tvrzení musí vždy splňovat interní předpisy Vodafone Group a zároveň být schválena tímto řídícím výborem. Díky tomu jsme i po Omnibusu a pozastavení Green Claims Directive připraveni na nadcházející EmpCo (Empowering Consumers for the Green Transition), která by měla vejít v platnost 27. září 2026.

Od obchodního roku 2023/2024 je také řízení a naplňování principů ESG součástí Řídícího výboru pro reputaci, který na čtvrtletní bázi vyhodnocuje reputační rizika a příležitosti. To vše bude v následujícím obchodním roce 2026/2027 ještě zarámováno novou Politikou ESG a příslušnými směrnicemi.

Řízení dopadu společnosti na oblasti ESG

Řízení rizik

Řízení rizik, zajištění kontinuity činnosti a krizová připravenost jsou s ohledem na společenský a hospodářský význam telekomunikací pro Vodafone prioritou. Vedení těchto oblastí mají ve své odpovědnosti oddělení Risk Management a oddělení Business Continuity. Identifikujeme a hodnotíme rizika vyplývající pro naše podnikání z technologické podstaty naší činnosti, geopolitického kontextu a hospodářského vývoje. Pro každé z rizik měříme jeho velikost a pravděpodobnost vzniku a určujeme plán činnosti, pokud velikost některého z rizik považujeme za vhodné změnit.

Řídíme se požadavky normy ISO 22301 Security and resilience – Business continuity management systems. Vodafone je subjektem kritické infrastruktury a kritické informační infrastruktury, a proto se také řídíme zákonem č. 240/2000 Sb. o krizovém řízení a zákonem č. 181/2014 Sb. o kybernetické bezpečnosti. Někteří naši zákazníci jsou také subjekty kritické infrastruktury či ústředními orgány státní správy odpovědnými za krizové řízení. Kontrolu nad plněním zákonných povinností u nás pravidelně vykonávají Ministerstvo průmyslu a obchodu, Český telekomunikační úřad, Úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost, Úřad pro ochranu osobních údajů, Hasičský záchranný sbor i zástupci hlavního akcionáře.

Napjatá geopolitická situace i stále častější klimatické výkyvy vedoucí k živelním pohromám, nezvykle vysokým teplotám a nestabilitě dodávek elektrické energie zvyšují význam odolnosti naší infrastruktury, kterou posilujeme jak s ohledem na požadavky vyplývající z právních předpisů, tak v souvislosti s měnícími se potřebami, prioritami a identifikovanými hrozbami týkajícími se naší společnosti. Nejen v souvislosti s rusko-ukrajinským konfliktem také řídíme rizika v oblasti sankcí a kontrol obchodu.

Další informace o řízení podnikatelských rizik naleznete také ve Výroční zprávě společnosti a také ve výroční zprávě Vodafone Group.



Výpadek dodávek elektřiny v Česku 4. července 2025

Výpadek dodávek elektřiny postihl velkou část Česka, bez energie byl cca milion odběrných míst z celkového počtu 6,3 milionu. Bez proudu se ocitla Praha a části středních, severních a východních Čech.

Vodafone držel síť v provozu díky řadě bezprostředních opatření zahrnujících

- monitoring sítě a vývoje výpadků,
- nasazení bateriových záloh na kritických vysílačích,
- využití dieselových generátorů a mobilních vysílačů,
- přesměrování provozu mezi lokalitami,
- krizové vypínání 5G vrstvy pro prodloužení výdrže baterií,
- spolupráce s IZS, krizovými štáby a energetiky

Řízení dopadu společnosti na oblasti ESG



Committed to Sustainability 3 Star

V roce 2024 jsme opět získali certifikát Committed to Sustainability 3 Star, což je nejvyšší hodnocení závazků k udržitelnosti podle Evropské nadace pro management kvality (EFQM). Toto schéma uznávání vzešlo ze spolupráce EFQM s UN Global Compact a vychází z Modelu excelence EFQM. V ČR tento certifikát uděluje Rada kvality ČR při MPO, jeho platnost je 3 roky.

Certifikáty & ISO politika

Vodafone na roční bázi absolvuje interní i externí audity vedené odpovědnými certifikačními autoritami v oblasti řízení kvality, životního prostředí, energetického managementu a bezpečnosti informací.

Certifikát ISO 9001

Získání certifikátu je formálním potvrzením skutečnosti, že neustále dbáme na zvyšování spokojenosti našich zákazníků*ic. Současně stále zlepšujeme efektivitu našich interních procesů, které mají vliv na produkty a služby pro naše firemní zákazníky*ice jak ze státního, tak soukromého sektoru. Certifikát ISO 9001 je platný pro Vodafone Business Unit a Vodafone Business Technology Support.

Certifikát ISO 14001

Dlouhodobě se snažíme minimalizovat dopady našeho podnikání na životní prostředí. Důkazem těchto aktivit je, že držíme další mezinárodně uznávaný certifikát ISO 14001, který je platný pro celou společnost Vodafone Czech Republic.

Certifikát ISO 27001

V rámci poskytování našich služeb dbáme na ochranu informací a dat našich zákazníků*ic, smluvních partnerů a zaměstnanců*kyň. Dodržujeme zásady důvěrnosti, dostupnosti a integrity informací. Certifikát ISO 27001 je platný pro celou společnost Vodafone Czech Republic.

Certifikát ISO 50001

Energetická hospodárnost našeho provozu je důležitá zejména proto, že téměř 90 % spotřeby energií jde u nás na vrub technologií. Rozhodli jsme se proto energetickou hospodárnost sledovat a nechat si ji certifikovat. Certifikace platí pro provozní budovy a datová centra napříč Českou republikou.

Certifikát CSR

Každoročně absolvujeme audit na shodu systému managementu společenské odpovědnosti dle ČSN 01 0391. Certifikát je platný pro celou společnost Vodafone Czech Republic.



Management zainteresovaných stran

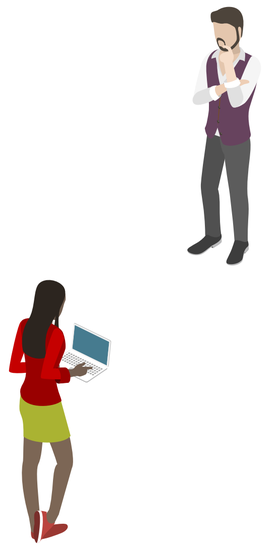
Ve Vodafonu evidujeme veškerou komunikaci se zákazníky*icemi. Jejich spokojenost s našimi službami pravidelně monitorujeme a vyhodnocujeme. Zaznamenáváme také požadavky od našich externích partnerů v oblasti udržitelnosti. Tato evidence je mj. součástí podkladů pro certifikaci společenské odpovědnosti podle ČSN 01 0391.

Dialog se stakeholdery* němi

Přehled zainteresovaných stran, způsobů komunikace s nimi a relevantních témat:

Zainteresované strany	Skupiny	Komunikační kanály	Témata
Nefiremní zákazníci*ce	zákazníci*ce v prodejnách, na telefonických linkách a on-line (web, sociální sítě)	Dotazníky Sociální sítě Newsletter E-mail a písemná korespondence Zákaznická linka Firemní konference Aplikace Můj Vodafone+ Věrnostní program Happy	Služby – mobilní, fixní připojení Vodafone TV Tarify Vyúčtování Telefony a zařízení Diverzita a inkluze v kampaních Aplikace Můj Vodafone+ Věrnostní program Happy 20 let Vodafonu
Firemní zákazníci*ce	Podnikatelé*ky Malé a střední společnosti Velké společnosti Veřejná správa	Osobní kontakty E-mail a písemná korespondence Zákaznická linka pro firemní zákazníky*ice Firemní konference Výběrová řízení Akce pro firemní zákazníky*ice	Služby – mobilní a fixní připojení Služby – ucelená řešení pro řízení firem Digitalizace procesů Internet věcí – řešení na míru Mobilní privátní sítě Kyberbezpečnost Adopce AI
Zaměstnanci*kyně	Zaměstnanci*kyně centrály Technici*čky kritické infrastruktury Zaměstnanci*kyně prodejen	Intranet a interní sociální sítě Průzkumy spokojenosti, Spirit Beat Setkávání s managementem Celofiremní konference, roadshow do regionů ExCo live, informační e-maily Speak up linka, Zaměstnanecká asistenční linka, Webináře, školení, Onboarding nových kolegů*yň	Strategické informace Provozní informace Odměňování a benefity Spokojenost a potřeby zaměstnanců*kyň Podpora hybridního stylu práce / flexibilta Psychické i fyzické zdraví Občanská angažovanost Adopce AI 20 let Vodafonu Digitální vzdělávání lidí 60+/pomoc v prodejnách
Tvůrci*kyně vlivu a názoru	Nevládní organizace (neziskové, odborné, zájmové organizace, odborné platformy) Spotřebitelské asociace Mezinárodní organizace (Global Compact, Carbon Trust apod.)	Průzkumy Studie a publikace Spolupráce s neziskovými organizacemi Setkávání s vědomostními organizacemi Konference a kulaté stoly Odborné a zájmové organizace Tiskové zprávy a odborné články	Sdílení příkladů dobré praxe Strategická spolupráce Odborné poradenství Finanční či odborná podpora ESG témata Krizová připravenost Odpovědné využívání AI

Management zainteresovaných stran



Zainteresované strany	Skupiny	Komunikační kanály	Témata
Média	Tištěná a on-line média, rozhlas, TV Zpravodajská, ekonomická a odborná média (technologie, mobilní služby, HR, lifestyle, environmentální problematika)	Tiskové zprávy Odpovědi na dotazy Rozhovory PR články Redakční texty	Technologie a inovace Služby Cenová politika Ekonomické výsledky Personální politika – podpora zaměstnanců*kyň Diverzita & Inkluze, ESG Regulace, kyberbezpečnost AI transformace
Veřejná správa a Regulátor	ČTÚ, Úřad vlády ČR, Rady Vlády ČR a ministerstva, magistráty, městské úřady a obecní úřady a další orgány státní a veřejné správy	Spolupráce s veřejnou správou Oborové asociace a komory Vládní instituce Sociální sítě, internet	Konektivita Služby, cenová politika Odolnost sítě při výpadcích dodávek energií Rozvoj sítí, digitalizace Podpora sociálně slabých občanů*ek Zapojení do osvěty v boji proti, domácímu násilí Vzdělávání, kyberbezpečnost, využití umělé int. Krizová připravenost
Certifikační instituce	Auditoři*ky certifikačních a auditorských organizací (ČSJ, NBU a další)	Písemné podklady pro audit Osobní setkání, kontroly lokalit	Integrovaný systém řízení Environmentální systém řízení Bezpečnost informací Energetický management Kyberbezpečnost Business continuity
Veřejnost / Místní komunity	Zájmové organizace a místní komunity, nezákazníci*ce na sociálních sítích	Průzkumy Telefonická zákaznická linka Socialní sítě E-mailová a písemná korespondence	Služby, pokrytí signálem Odolnost sítě při výpadcích dodávek energií Podpora a spolupráce Digitální řešení, digitální vzdělávání Žádosti o podporu Pomoc v krizích

Management zainteresovaných stran



Zainteresované strany	Skupiny	Komunikační kanály	Témata
Dodavatelé / Strategičtí partneři	Dodavatelé produktů a služeb	Pravidelná setkání Newsletter Health & Safety forum	Dodávky produktů a služeb Partnerství a spolupráce Informace o poslání, etických kodexech a kritériích udržitelnosti Zapojení do osvěty v boji s domácím násilím
Vzdělávací organizace	Školy, univerzity, výzkumná a inovační centra	Tréninky a informační kampaně Společné akce Partnerství Konference, semináře, workshopy	Partnerství v oblasti digitalizace, IoT a 5G Spolupráce v oblasti digitálního vzdělávání Odborné vzdělávání Poslání Vodafonu a jeho pilíře
„Vodafonní rodina“	Externí partnerská call centra a obchody (franšízy)	Provozní interní komunikace E-mailová korespondence Setkávání	Provozní informace Produkty a služby Péče o zákazníky*ice Poslání Vodafonu a jeho pilíře Digitální vzdělávání lidí 60+
Nadace Vodafone	Organizace spolupracující s Nadací Vodafone - Neziskové organizace - Oborové organizace - Státní instituce Veřejnost (zákazníci*ce/nezákazníci*ce) Zaměstnanci*kyně	Společné akce - Odborné konference - Veřejné debaty Interní komunikace Zaměstnanecké programy Sociální sítě Průzkumy	Zaměstnanecké programy Expertní dobrovolnictví zaměstnanců*kyň Digitální vzdělávání lidí 60+ Inkluze skupin se specifickými potřebami prostřednictvím technologií Technologie pro společnost Boj proti domácímu násilí Žádosti o podporu Ochrana nezletilých v online prostoru
Vodafone Group	Odborná oddělení Externí platformy, ve kterých je VFG členem	Pravidelná setkání E-mailová korespondence	Strategie Spolupráce a partnerství Reporting

Definice významných témat (analýza materiality)

Materiální témata

Na úrovni Vodafone Group proběhl proces tzv. dvojité materiality (tzv. Double Materiality Assesment) na základě požadavků dle CSRD platných v tomto roce, a to jak z perspektivy dopadu, tak z finančního hlediska. Hodnocení materiálních témat bylo provedeno na úrovni Vodafone Group proto, aby odpovídalo nejvyšší vykazující entitě podle CSRD a zajistilo komplexní pohled napříč skupinou. Do procesu dvojí materiality přispívá svými vstupy na základě intenzivního dialogu se všemi zainteresovanými stranami i Vodafone ČR.



INDIKATIVNÍ SEZNAM VÝZNAMNÝCH TÉMAT:

Materiální téma	Podtéma
• **Změna klimatu**	GHG emise ve scope 1 a 2 GHG emise ve scope 3
• **Odpady a cirkularita**	Elektroodpad ze sítě a cirkularita Elektroodpad ze zařízení a cirkularita
• **Digitální inkluze**	Pokrytí sítí Přístupnost a dostupnost zařízení a služeb Služby pro finanční inkluzi (není materiální pro Evropu) Digitalizace malých a středních podniků Digitalizace veřejného sektoru
• **Zaměstnanci*kyně**	Firemní kultura Diverzita, rovnost a inkluze Získávání a udržení talentů Bezpečnost, ochrana zdraví, wellbeing
• **Integrita podnikání**	Etický kodex (Code of Conduct) Možnosti oznámení (SpeakUp) Opatření proti úplatkářství, korupci a podvodům
• **Lidská práva**	Vypínání sítě Zpřístupňování informací na základě legislativních požadavků
• **Odpovědný dodavatelský řetězec**	Odpovědný dodavatelský řetězec Lidská práva v dodavatelském řetězci
• **Bezpečnost a odolnost**	Ochrana osobních dat Kyberbezpečnost Odolnost infrastruktury

Za každé téma odpovídá konkrétní člen Výkonného výboru (ExCo). Implementaci řídí seniorní vedoucí s podporou odborných týmů a oddělení reportingu na úrovni Vodafone Group a jednotlivých zemí. Vše o procesu identifikace dvojí významnosti a materiálních témat na úrovni Vodafone Group je uvedeno ve výroční zprávě Vodafone Group na str. 26. Identifikace klíčových rizik a přístup Vodafone Group k nim je uveden ve výroční zprávě Vodafone Group na na str. 60 a dalších.

Tato témata jsou klíčová i pro Vodafone v České republice (s výjimkou služeb pro finanční inkluzi, které se týkají aktivit Vodafone Group v afrických zemích).

Materiální témata jsou s ohledem na jejich relevanci pro Vodafone v České republice zpracována v následujících kapitolách a zařazena do jednotlivých pilířů poslání Vodafonu a přístupu společnosti k jednotlivým oblastem ESG.

Nadace Vodafone

Nadace Vodafone dlouhodobě přispívá k naplňování poslání Vodafonu v pilíři Lidé – Komunity.

Jejím cílem je dlouhodobě vytvářet ekosystém společenských a sociálních inovací a změn, které využívají technologie ke zkvalitňování života lidí, zlepšují veřejný prostor a strategicky propojují osoby a komunity k veřejnému prospěchu. Podporuje a provozuje technologie s pozitivním společenským dopadem, věnuje se osvětě spojené s jejich využíváním a posilování digitálních dovedností seniorů*ek, bezpečí a zdraví v on-line prostředí nezletilých, a také pomoci v krizích s využitím technologií.

Byla založena v roce 2006 společností Vodafone Czech Republic, a. s. a Vodafone Group. V České republice patří mezi nejdůležitější podporovatele a investory do technologických inovací, které mají pozitivní dopad na společnost.

V roce 2025 byla Nadace Vodafone 16. největší firemní nadací v ČR.
TOP25 firemních nadací a fondů v roce 2025

Programy Nadace

Digitální inkluze & zdraví

- **Digitální odysea:** vzdělávání seniorů*ek v digitálních dovednostech
- **Digitální zdraví & bezpečí** dětí a nezletilých

Pomoc v krizi

- **Aplikace Záchranka:** Mobilní aplikace a portál NG SOS pro pomoc v nouzi
- **Echo** na pomoc při hledání pohřešovaných dětí a seniorů*ek
- **INER** – lokální Hub programu Instant Network Emergency Response (INER) Nadace Vodafone

Pomoc obětem násilí a zneužívání

- **Aplikace Bright Sky** na pomoc obětem domácího násilí
- **Charta proti domácímu násilí**

Zaměstnanecké programy

- **Dobrovolnictví, finanční i materiální sbírky a další programy, které zvyšují angažovanost zaměstnanců*kyní Vodafonu ve prospěch komunit a lidí v nouzové situaci**

Více o Nadaci najdete zde

O konkrétních aktivitách Nadace v obchodním roce 2025/26 se dočtete také ve výroční zprávě

V obchodním roce 2025/2026 oslavila Nadace Vodafone 20. výročí působení v ČR.

Za dvě dekády své existence:

- podpořila více než 500 projektů
- rozdělila přes 250 milionů korun
- zlepšila životy zhruba 4 milionům lidí po celé České republice
- pomohla s digitálními dovednostmi více než 250 000 seniorů a seniorek
- podpořila angažovanost zaměstnanců*kyň Vodafonu, kteří věnovali komunitám více než 65 000 hodin dobrovolnické práce
- spolupráces IZS, krizovými štáby a energetiky

Nadace Vodafone

Charta proti domácímu násilí

V obchodním roce 2025/2026 pokračovala Nadace Vodafone v rozvoji Charty proti domácímu násilí – iniciativy, která propojuje odpovědné zaměstnavatele s cílem nabídnout konkrétní podporu lidem zažívajícím násilí v blízkých vztazích. Nadace Vodafone je jedním z iniciátorů Charty, společně s IKEA a organizací ROSA – centrum pro ženy. Charta vznikla v prosinci 2023 za podpory Odboru rovnosti žen a mužů Úřadu vlády a vládní zmocněnkyně pro lidská práva.

Zájem firem, institucí a organizací o zapojení do Charty v obchodním roce 2025/2026 dále rostl. Počet signatářů se zvýšil na 65 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají přes 170 000 pracujících.

Více informací o Chartě proti domácímu násilí



Nový propagační vizuál Digitální odysea

Digitální odysea v prodejnách Vodafonu
Ve spolupráci s Vodafonem se také připravovalo rozšíření programu do prodejen Vodafonu. Zaměstnanci*kyně v prodejnách od nového obchodního roku poradí všem lidem nad 60 let s ovládáním telefonu nebo internetu a nebo jim pomohou využít kurzy nebo nejbližší knihovnu zapojenou do Digitální odysey.

Bílá kniha na ochranu dětí a nezletilých v on-line prostředí
Nadace Vodafone ve spolupráci s Vodafonem a organizací Save the Children uskutečnila několik průzkumů mezi dětmi i dospělými a vydala tzv. Bílou knihu, ve které vyzývá k lepší regulaci online prostředí a internetových platforem včetně sociálních sítí, k důsledné implementaci Nařízení o digitálních službách, možnosti blokovat obsah zobrazující sexuální zneužívání dětí (CSAM) a k mezisektorové spolupráci ve vzdělávání.

Instant Network Emergency Response
INER je tým, který od roku 2012 pomáhá obnovovat konektivitu v oblastech zasažených krizemi. Program byl nasazen při více než 28 krizových situacích po celém světě, například po zemětřesení v Turecku, povodních ve Valencii nebo při humanitárních krizích v různých částech světa. V uplynulém roce byl postaven český tým vyškolených dobrovolníků z řad zaměstnanců*kyň Vodafonu, který bude pomáhat při živelních katastrofách (např. při povodních) v ČR. Při takové situaci je schopen dorazit na místo potřeby a vybudovat nouzový signál bez nutnosti dopravy autem během několika desítek minut.

Ambasadorem Digitální odysey se v tomto roce stal herec Pavel Nový, který pro program natočil nové video.

Environmental

„Naše infrastruktura spotřebovává 97 % veškeré elektrické energie Vodafonu. Proto je pro nás na prvním místě efektivita spotřeby a snižování energetické náročnosti provozu sítě.“

Václav Kotlan,
Core Implementation Manager



Planeta

Poslání Vodafonu spojovat svět pro lepší budoucnost stojí na třech pilířích: Lidé, Planeta a Důvěra. Odpovědný přístup k životnímu prostředí proto promítáme do našeho každodenního fungování, od snižování emisí a spotřeby přírodních zdrojů přes podporu cirkulární ekonomiky až po odpovědné nakládání s elektrozařízeními. Zároveň využíváme možnosti digitalizace a konektivity k vývoji řešení, která mohou našim zákazníkům*nicím pomáhat efektivněji využívat energii a další zdroje a snižovat jejich vlastní environmentální dopady. Snaha o ochranu klimatu a odpovědné nakládání se zdroji jsou tak nedílnou součástí našeho podnikání i dlouhodobé strategie.

Podle zprávy asociace GSMA Mobile Net Zero 2026 klesly provozní emise mobilních operátorů mezi lety 2019 a 2024 celosvětově o 13 %, přestože počet mobilních připojení vzrostl o 10 % a objem přenesených mobilních dat se více než zčtyřnásobil. Jen v roce 2024 se provozní emise snížily o 5 %. K tomuto vývoji přispěly zejména energetická účinnost, modernizace sítí a rostoucí využívání elektřiny z obnovitelných zdrojů. Odvětví však zatím nesnižuje provozní emise dostatečně rychle. Pokud by pokračovalo současným tempem, dosáhlo by do roku 2030 snížení přibližně o 33 %, zatímco sektorová trajektorie sladěná s cílem omezit globální oteplování na 1,5°C vyžaduje snížit souhrnné emise ve Scope 1 a Scope 2 mobilních operátorů o 45 % oproti roku 2020. Další významnou výzvou jsou emise ve Scope 3: na hodnotový řetězec připadají přibližně tři čtvrtiny celkové uhlíkové stopy mobilního odvětví. Na rozdíl od provozních emisí pro ně není stanovena jednotná sektorová trajektorie; jednotliví operátoři si proto stanovují vlastní cíle podle struktury svých emisí a pravidel iniciativy SBTi.

Naše strategie v pilíři Planeta se soustředí na tři hlavní oblasti:

Energie a klima

Cirkulární ekonomika

Nízkouhlíková transformace

Pro tyto strategické oblasti jsme definovali krátkodobé i dlouhodobé cíle, na které se soustředíme, protože právě v nich mohou mít naše aktivity největší dopad.

Energie a klima

Krátkodobé i dlouhodobé cíle snižování emisí jsou nastavované v rámci celé Vodafone Group, zohledňují ale situaci v každé zemi jednotlivě, stejně jako případný vývoj v jednotlivých oblastech naší činnosti. Plán a jednotlivé kroky na snižování emisí do roku 2040 jsou ověřeny iniciativou Science Based Targets Initiative (SBTi).

Environmentální cíle Vodafonu jsou v souladu s ambicí Pařížské dohody omezit globální oteplování na 1,5 °C a podporují evropský přechod ke klimatické neutralitě. EU si stanovila snížit do roku 2030 čisté emise skleníkových plynů nejméně o 55 % oproti roku 1990 a dosáhnout klimatické neutrality do roku 2050.

Dlouhodobý cíl Vodafone Group dosáhnout do roku 2040 čistých nulových emisí napříč celým hodnotovým řetězcem, tedy ve Scope 1, 2 a 3, byl validován iniciativou Science Based Targets initiative (SBTi). Dosažení tohoto cíle předpokládá snížit emise nejméně o 90 % oproti roku 2020 a pomocí uhlíkových kreditů vyvážit pouze zbývající emise, kterým již nelze zabránit.

Ambice pro dosažení uhlíkové neutrality

2028	• **NULOVÉ EMISE** skleníkových plynů (GHG) **(Net Zero)** z provozu v evropských zemích (Scope 1 a 2) [3, 4, 5]
2030	• snížit emise skleníkových plynů (GHG) z dodavatelského řetězce na polovinu (Scope 3) [2, 4]
2035	• **NULOVÉ EMISE** skleníkových plynů (GHG) **(Net Zero)** z provozu v afrických zemích (Scope 1 a 2) [3, 4, 5]
2040	• **NULOVÉ EMISE** skleníkových plynů (GHG) **(Net Zero)** napříč naším dodavatelským řetězcem (Scope 1, 2 a 3) [4, 6]

Poznámky:

1. Elektřinu nakupujeme z obnovitelných zdrojů v ČR již od roku 2011. Ke 100 %* své spotřeby elektřiny z distribuční sítě přiřazujeme odpovídající objem elektřiny z obnovitelných zdrojů prostřednictvím uznávaných mechanismů nákupu obnovitelné energie. (*Tento údaj je v rámci Vodafone Group zaokrouhlen na celá procenta. Méně než 0,2 % celosvětové spotřeby elektřiny Vodafone Group není pokryto obnovitelnými zdroji, protože v lokalitách, kde je tato elektřina využívána, nejsou v současnosti dostupné důvěryhodné mechanismy nákupu obnovitelné elektřiny a tyto lokality zároveň nejsou připojeny k trhům, kde jsou takové mechanismy k dispozici.)

2. Tyto cíle jsou součástí krátkodobého cíle ověřeného iniciativou SBTi. Cíl pro emise skleníkových plynů (GHG) ve Scope 1 a 2 byl revidován v rámci procesu opětovného ověření tak, aby odpovídal standardu SBTi Corporate Net Zero, který stanovuje minimálně 90% snížení emisí. Tento cíl byl v předchozí zprávě prezentován jako snížení emisí o 90–95 %.

3. Výsledkem revize cílů v obchodním roce 2023/2024 je rozdělení způsobu dosažení uhlíkové neutrality pro provoz (Scope 1 a 2) v regionech, kde Vodafone Group působí (Evropa a Afrika). Tyto dva regionální cíle uhlíkové neutrality nahrazují dřívější globální cíl Vodafone Group (uhlíková neutralita ve Scope 1 a 2 celosvětově do roku 2030), aby odpovídaly kontextu jednotlivých regionů (podrobnosti v Klimatickém tranzičním plánu Vodafone Group). Tyto cíle zahrnují minimálně 90% snížení emisí, přičemž zbývající emise budou od cílového roku uhlíkové neutrality kompenzovány.

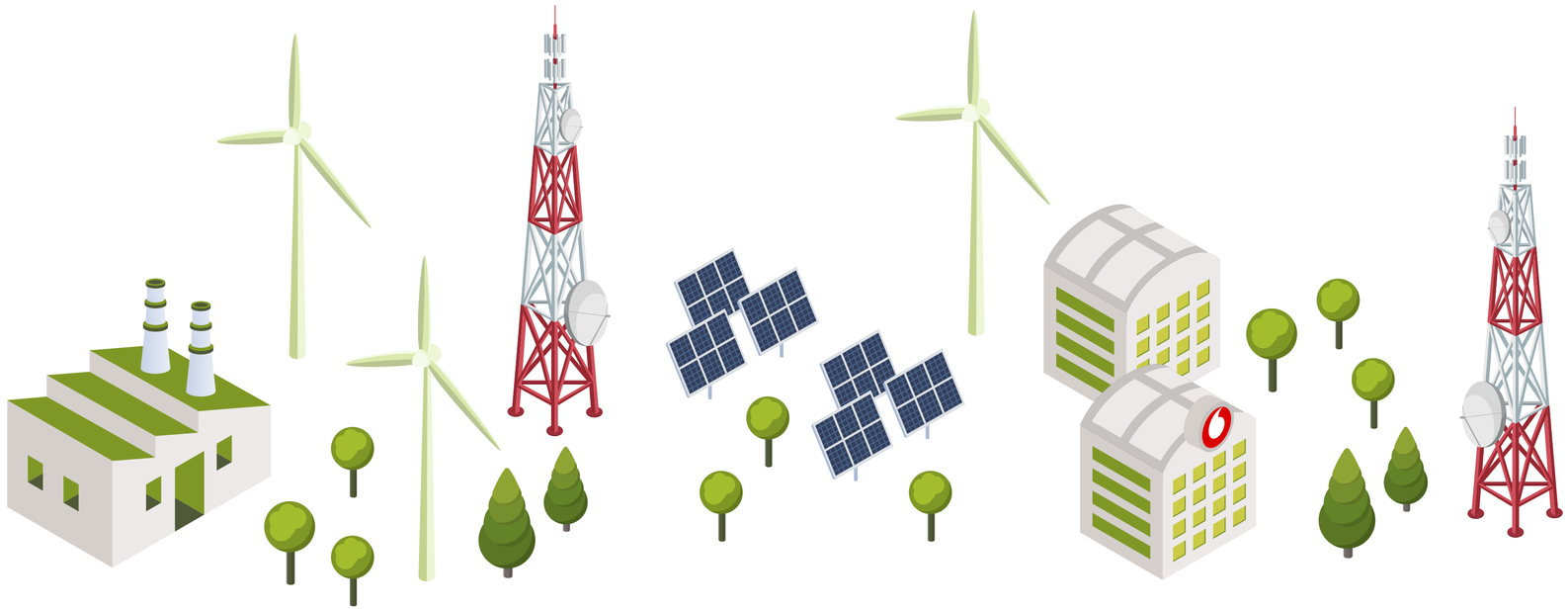
4. Oproti finančnímu roku končícímu 31. 3. 2020.

5. Naše emise skleníkových plynů ve Scope 1 a 2 jsou emise z vlastního provozu a z energií, kterou nakupujeme a využíváme pro vlastní provoz.

6. Tento cíl je součástí dlouhodobého cíle uhlíkové neutrality, který byl ověřen iniciativou SBTi. Zahrnuje alespoň 90% snížení emisí skleníkových plynů ve Scope 1, 2 a 3.

Uhlíková neutralita našeho provozu

Omezování vyprodukovaných emisí je nedílnou součástí odpovědného přístupu k podnikání. Provoz telekomunikačních sítí vyžaduje značné množství energie. S růstem objemu přenášených dat je proto stále důležitější kromě využívání energie z obnovitelných zdrojů i zvyšovat energetickou účinnost sítí a přenášet více dat bez odpovídajícího růstu spotřeby elektřiny.



Naše ambice

Snížit vlastní emise uhlíku (Scope 1 a 2) na tzv. čistou nulu (Net Zero) do roku 2028 a napříč dodavatelským řetězcem do roku 2040.

Objem dat přenášených telekomunikačními sítěmi rychle roste, spotřeba energie však nemusí růst stejným tempem. Modernizace sítí, energeticky účinnější zařízení, vypínání starších technologií a řízení sítě podle aktuálního provozu umožňují přenášet stále více dat na jednotku spotřebované energie.

Podle zprávy GSMA Mobile Net Zero 2026 se mezi lety 2019 a 2024 celosvětový mobilní datový provoz více než zčtyřnásobil, zatímco spotřeba elektřiny na jedno připojení klesla o 3 %.

Uhlíková neutralita našeho provozu

Opatření

Strategie Net zero

Lokální strategie Vodafonu v ČR prošla revizí a dalším zpřesněním v obchodním roce 2023/2024, a to na základě dosavadního příznivého vývoje. Náš závazek dosáhnout uhlíkové neutrality ve vlastním provozu jsme oproti původnímu plánu zkrátili o 2 roky, tedy nejpozději do roku 2028. Strategie na snižování emisí ve Scope 1 a 2 je součástí Klimatického tranzičního plánu a zahrnuje především nákup elektrické energie z obnovitelných zdrojů, plán transformace vozového parku a obměnu chladiv.

Klimatický tranziční plán

Globální Klimatický tranziční plán Vodafone Group je založen na detailních plánech z jednotlivých zemí, tedy i České republiky, na tři obchodní roky (od 1. dubna 2024 do 31. března 2027).

Zahrnuje 17 kategorií ze 4 oblastí:

- **Scope 1 a 2 (Přímé emise a Nepřímé emise z energií)**
- **Scope 3 (Nepřímé emise)**
- **Rizika spojená se změnou klimatu**
- **Příležitosti spojené se změnou klimatu**

Tento plán Vodafone Group definuje opatření v jednotlivých odděleních na následující tři roky. Byl zveřejněn v květnu roku 2024 a v průběhu roku 2024 proběhla také lokalizace Klimatického tranzičního plánu pro ČR. Tato lokalizovaná verze včetně rozpočtových kapitol je k dispozici pro interní použití a je každoročně ověřována.

V obchodním roce 2026/2027 proběhne revize stávajícího Klimatického tranzičního plánu a příprava nového plánu na nadcházející tříleté období.

Vodafone Group spolupracuje s organizací Carbon Trust na rozvoji metodik a nástrojů pro měření emisí Scope 3 a vyhodnocování přínosu digitálních řešení ke snižování emisí zákazníků. Carbon Trust se podílel také na přípravě dekarbonizační strategie a vědecky podložených klimatických cílů Vodafone Group.

Vodafone Group se pravidelně účastní hodnocení CDP Climate Change a EcoVadis, která nezávisle posuzují její přístup ke změně klimatu a řízení udržitelnosti.

- **V hodnocení CDP Climate Change za rok 2025 získala Vodafone Group opět nejvyšší hodnocení A a byla znovu zařazena na CDP A List.**

- **V hodnocení EcoVadis za rok 2025 získala Vodafone Group platinovou medaili a skóre 86 bodů ze 100 (v předchozím roce 85/100), čímž se znovu zařadila mezi 1 % nejlépe hodnocených společností. Hodnocení zahrnuje oblast životního prostředí, pracovních podmínek a lidských práv, etiky a udržitelného nákupu a je platné i pro Českou republiku.**

V České republice je systém environmentálního managementu Vodafonu certifikován podle ISO 14001 pro celou společnost. Certifikace energetického managementu ISO 50001 se vztahuje na největší provozní budovy a datová centra. Vodafone Czech Republic je rovněž držitelem certifikátu systému managementu společenské odpovědnosti podle ČSN 01 0391, který platí pro celou společnost.

Zpráva o rizicích v souvislosti se změnou klimatu

Změna klimatu přináší pro podnikání Vodafonu rizika i příležitosti. Fyzická rizika souvisejí s dopady extrémních výkyvů počasí a dlouhodobých klimatických změn na infrastrukturu a kontinuitu provozu. Tranziční rizika vyplývají zejména z regulatorních, technologických a tržních změn spojených s přechodem k nízkoemisní ekonomice. Vodafone Group klimatická rizika a příležitosti pravidelně identifikuje, vyhodnocuje a začleňuje do celkového systému řízení podnikových rizik. Jejich možné dopady posuzuje pomocí analýz scénářů pro různé časové horizonty a scénáře vývoje globální teploty. Zohledňuje přitom například náklady spojené s přerušením provozu, poškozením aktiv, vývojem cen energií a uhlíku nebo změnami tržeb. Aktuální informace o řízení klimatických rizik jsou součástí výroční zprávy Vodafone Group za obchodní rok 2025/2026 na stranách 65 až 70.

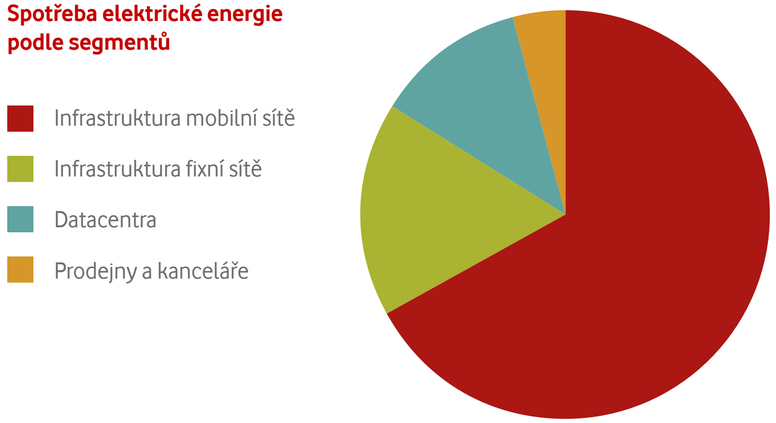
Příprava infrastruktury a její odolnost v souvislosti s klimatickými jevy a častějšími extrémními výkyvy počasí je součástí celkového řízení rizik a krizových plánů. Mezi nové jevy patří výrazně vyšší teploty a s nimi spojené vyšší nároky na chlazení datacenter i technologií vysílačů v letních měsících.

Uhlíková neutralita našeho provozu

Efektivita spotřeby

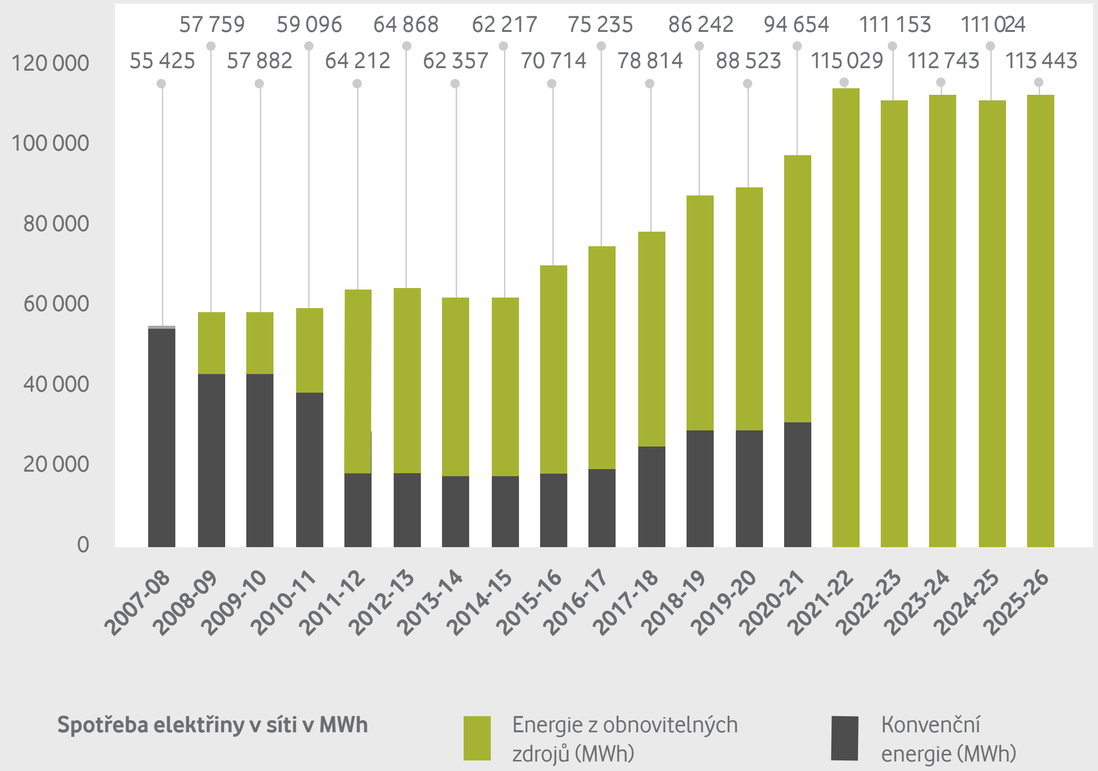
Provoz infrastruktury představuje 97 % z celkové spotřeby elektrické energie Vodafonu. Množství dat přenášených v síti Vodafonu dlouhodobě meziročně roste. V uplynulém roce vzrostl celkový provoz v mobilní i fixní síti o 18 %, v samotné mobilní síti dokonce o 31 %. Celková spotřeba elektrické energie přitom stoupla jen o 2 %.

Spotřeba elektrické energie podle segmentů



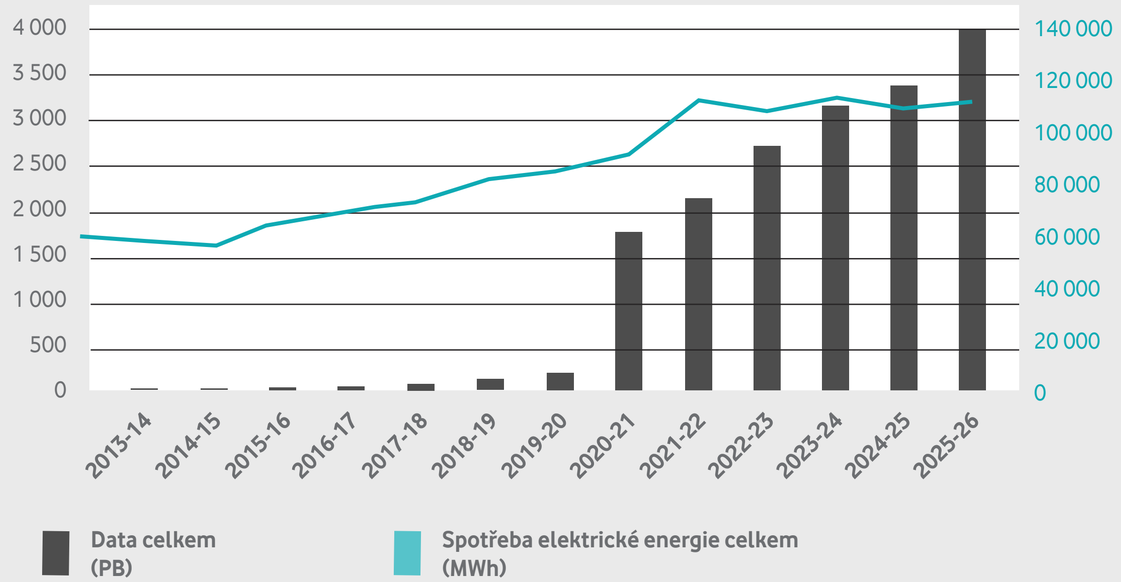
Poznámka:
Od obchodního roku 2021/2022 dokupujeme záruky původu elektřiny. Tyto environmentální certifikáty dokládají, že množství elektřiny odpovídající naší spotřebě bylo vyrobeno z obnovitelných zdrojů a dodáno do elektrizační soustavy.

Celková spotřeba elektrické energie



Uhlíková neutralita našeho provozu

Celková spotřeba elektrické energie



Základem je průběžná modernizace sítě a použití účinnějších technologií s menší energetickou náročností

- Od roku 2021 nevyužíváme v naší infrastruktuře mobilní síť 3G, jež byla energeticky náročnější než 4G a 5G.
- Rozšiřujeme provoz a pokrytí sítí 5G, jež při stejné spotřebě zdvojnásobuje kapacitu pro přenos dat.
- Od roku 2022 jsme zmodernizovali více než 50 % pevné sítě.
- Pro chlazení datacenter využíváme tzv. free cooling, tedy chlazení okolním vzduchem.
- V infrastruktuře pracujeme s dynamickým provozem sítě, kdy jsou dynamicky utlumovány ty části sítě (frekvence), které jsou v danou dobu nepoužívané.
- Využíváme tzv. chytrou správu Citrix serverů, díky které šetříme až 40 % nákladů na energii nutnou pro jejich provoz a chlazení.
- Ve spolupráci se společností Vantage Towers, jejíž základnové stanice Vodafone využívá, jsme již v předchozím období dokončili závěrečnou výměnu zdrojů v síti, jež vede ke zvýšení jejich účinnosti o 15 % a v konečném efektu ke snížení spotřeby elektrické energie.
- V létě 2025 jsme provedli generační výměnu chladicího systému datacentra v Brně za nejmodernější technologii, která by měla přinést významné snížení spotřeby energie nejen pro chlazení jako takové, ale v rámci energetické náročnosti celého objektu. Vyhodnocení proběhne v létě 2026, po roce provozu.

Uhlíková neutralita našeho provozu

Obnovitelné zdroje energií

Spotřebu elektřiny pro provoz naší infrastruktury pokrýváme odpovídajícím množstvím elektřiny z obnovitelných zdrojů, mimo jiné prostřednictvím záruk původu. Ty dokládají, že příslušné množství elektřiny bylo vyrobeno z obnovitelných zdrojů a dodáno do elektrizační soustavy. Od roku 2011 se tento přístup vztahuje na místa, kde Vodafone elektřinu nakupuje přímo, a od roku 2021 také na podružnou spotřebu v místech bez vlastní smlouvy na dodávku elektřiny, například v pronajatých prodejnách nebo na lokalitách se základnovými stanicemi.





Od obchodního roku 2023/2024 je 400 základnových stanic vybaveno řešením vyrábějícím solární energii s možností uložení přebytků vyrobené energie do záložních baterií. Tuto energii rovnou spotřebovávají aktivní vysílací technologie Vodafonu. Mobilní síť Vodafonu je díky projektu nezávislejší a tím i odolnější například při výpadku elektřiny v distribuční síti. Celkově jde o více než 2000 slunečních panelů, každý panel poskytuje 540 wattů špičkového výkonu. Z pohledu Vodafonu solární energie pokrývá 15 % roční spotřeby daných stanic.

Uhlíková neutralita našeho provozu

Snižování spotřeby fosilních paliv

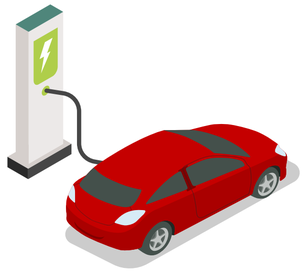
Hlavním zdrojem emisí skleníkových plynů v provozu Vodafonu je spotřeba fosilních paliv pro provoz vozového parku a vytápění budov.

Od obchodního roku 2022/2023 využíváme v našem největším datacentru teplo z datacentra pro vytápění kanceláří. Díky tomu bylo možné zrušit dosavadní vytápění z plynové kotelny. Tento krok snížil spotřebu plynu Vodafonu v České republice o 12 % a celkové množství emisí o 40 tun za rok.

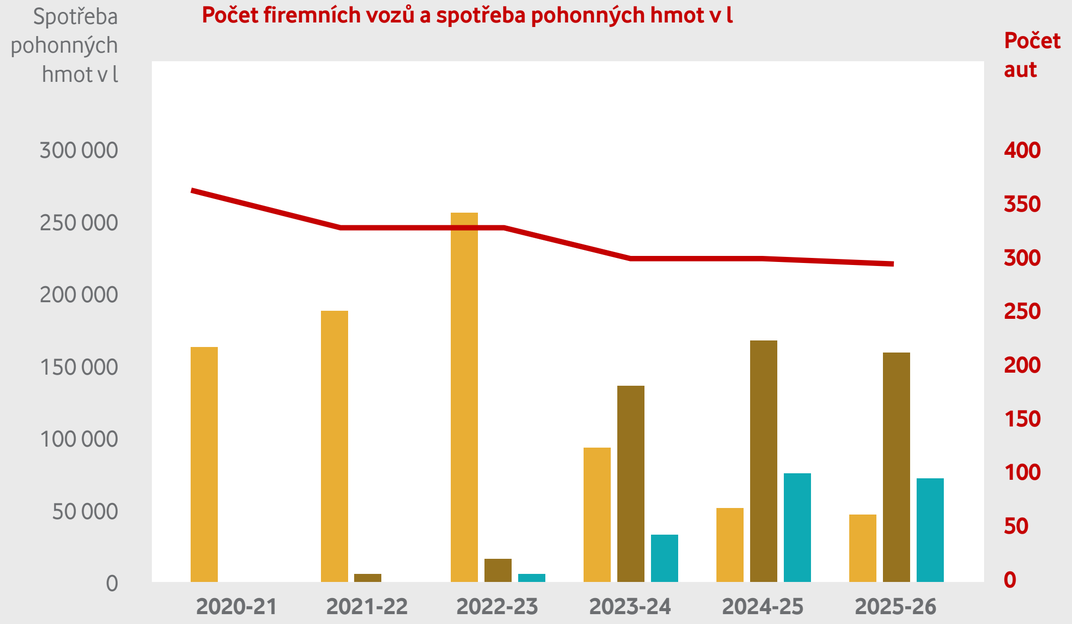
Více informací

V roce 2023/2024 proběhla výměna chladiv za novou technologii s výrazně menším dopadem na uhlíkovou stopu. Tato výměna přinesla v následujícím roce úsporu 72 t CO2e ve Scope 1 (více než 69% úsporu v oblasti hasiv a chladiv). Další snižování spotřeby fosilních paliv pokračuje v souladu s plánem postupného snižování počtu firemních aut a pokračujícím přechodem vozového parku na hybridní, plug-in hybridní a elektrický pohon.

Ke konci obchodního roku byla méně než ¼ firemních aut Vodafonu na fosilní paliva, ¾ vozového parku jsou již auta na hybridní, plug-in hybridní nebo elektrický pohon. Nejpozději v roce 2030 bychom ve vozovém parku Vodafonu neměli mít žádná auta na fosilní pohon. (S ohledem na změny v provozním nastavení vozového parku došlo k posunu původního plánu z roku 2028 na rok 2030).



Počet firemních vozů a spotřeba pohonných hmot v l



Poznámka:

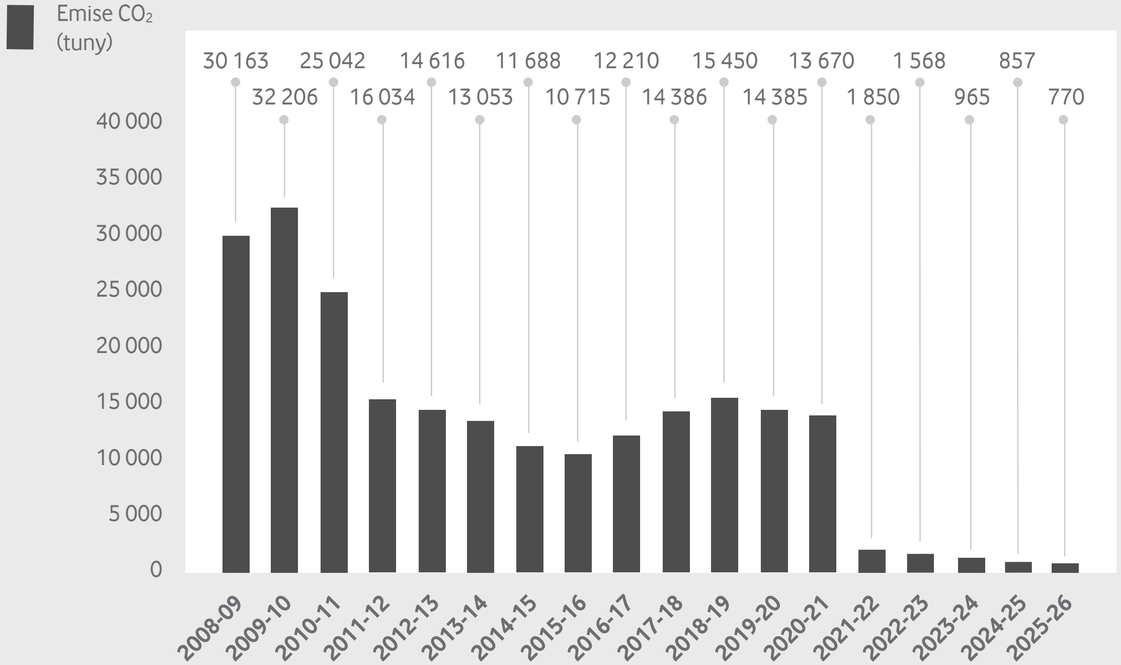
Celkový počet aut zahrnuje i auta na elektrický a hybridní pohon.

Pokles spotřeby v letech 2020/2021 a 2021/2022 byl způsoben omezením služebních cest během pandemie.

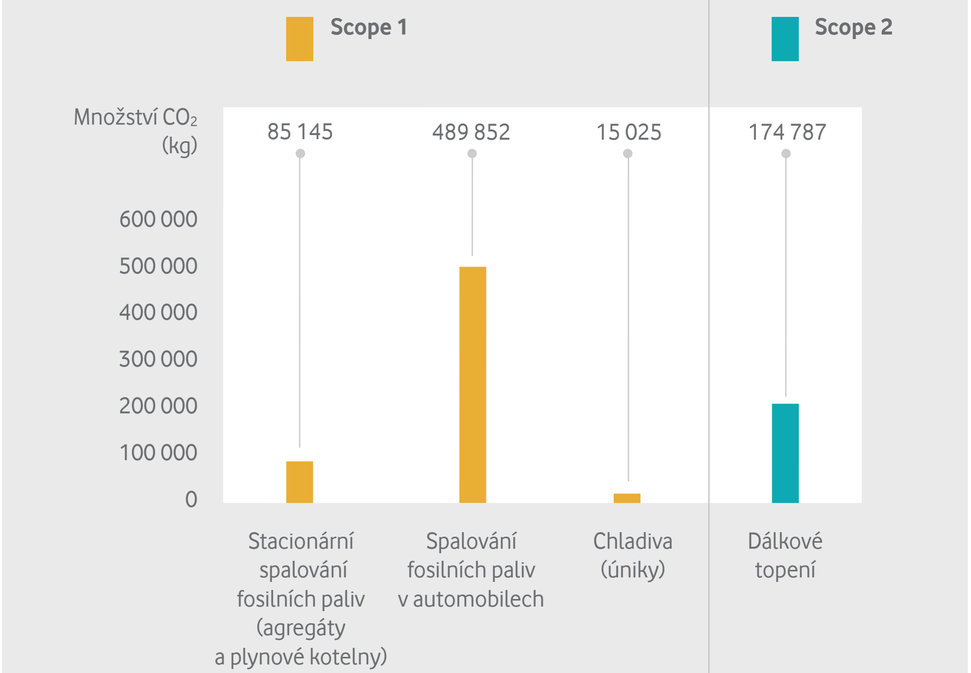
Uhlíková neutralita našeho provozu

Emise CO_2

Celkové emise CO_2 se podařilo dále snížit, a to o 10 % na 770 tun.

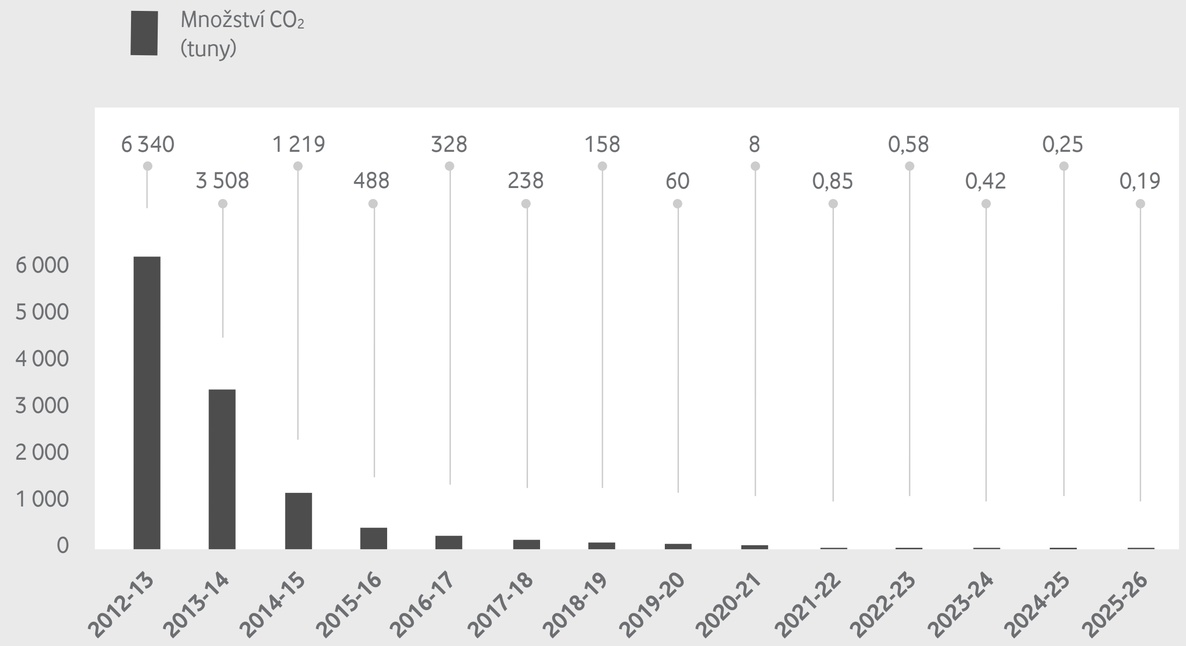


Složení zdrojů emisí CO_2 ve Scope 1 a 2



Uhlíková neutralita našeho provozu

Množství CO_2 (v tunách) na jednotku přenesených dat (Petabyte) v síti Vodafone v ČR

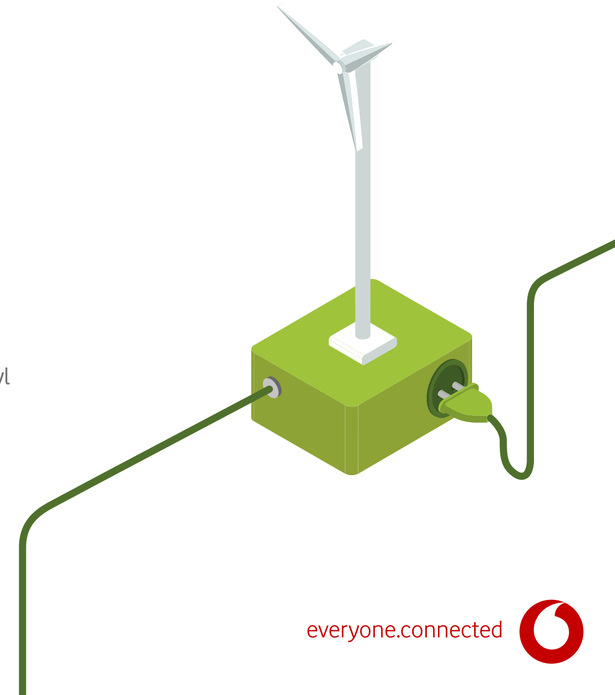


Energetická náročnost jednotlivých úloh umělé inteligence díky technologickému pokroku rychle klesá. Současně se však rozšiřuje využívání AI a přibývají energeticky náročnější aplikace, takže celková spotřeba elektřiny datových center dále roste. Podle Mezinárodní energetické agentury vzrostla v roce 2025 o 17 % a do roku 2030 by se mohla téměř zdvojnásobit. Vývoj ukazuje, proč je vedle efektivity na jednotku výkonu důležité sledovat také absolutní spotřebu energie a emise.

Nakládání s dalšími zdroji

Spotřeba vody

Vodu jako zdroj spotřebováváme primárně v kancelářských prostorách, není materiálním zdrojem pro provoz Vodafonu. V obchodním roce 2025/26 byla spotřeba vody ve Vodafonu cca 9164 kubických metrů (oproti 8120 kubických metrů v předchozím roce). Nárůst byl způsoben četnější prezencí lidí v kancelářích.



Snižování emisí v hodnotovém řetězci

Emise v hodnotovém řetězci, označované jako Scope 3, vznikají mimo vlastní provoz Vodafonu, například u dodavatelů, při používání prodávaných zařízení nebo v souvislosti s investicemi. Ve Vodafone Group představují přibližně 96 % celkové uhlíkové stopy. Jejich snižování je proto zásadní pro naplnění našich klimatických cílů, přestože možnosti Vodafonu tyto emise přímo ovlivňovat jsou ve srovnání s emisemi z vlastního provozu omezenější.



Podle doporučení organizací GSMA, GeSI a ITU „Scope 3 Guidance for Telecommunication Operators“ není cílem řízení emisí Scope 3 pouze jejich vykazování, ale především identifikace oblastí s největším dopadem na uhlíkovou stopu společnosti. Vzhledem k rozsahu hodnotového řetězce a omezené dostupnosti dat doporučují odborné pokyny postupné zpřesňování výpočtů a soustředění na nejvýznamnější zdroje emisí. Tento přístup pomáhá společnostem efektivněji řídit klimatická opatření a stanovovat priority pro snižování emisí.

Naše ambice

Naším cílem je snížit emise z celého hodnotového řetězce o polovinu do roku 2030 a dosáhnout uhlíkové neutrality do roku 2040 (v porovnání s rokem 2020 jako výchozím stavem).

Opatření

Kodexy

Všichni obchodní partneři musí splňovat Kodexy Vodafonu, jejichž součástí je i Kodex ochrany životního prostředí pro partnery.

Zpřesňování metodiky výpočtu

V obchodním roce 2025/2026 klesly emise Scope 3 skupiny Vodafone Group meziročně o 11 % na 6,11 milionu tun CO_2e. Ve srovnání s výchozím obchodním rokem 2019/2020 byly nižší o 18 %, především v důsledku snížení majetkových podílů v investicích, například v Indii. Přesto se vykázané emise Scope 3 zatím nesnižují tempem odpovídajícím trajektorii potřebné pro dosažení průběžných i dlouhodobých cílů.

Snižování emisí Scope 3 je do značné míry závislé na dekarbonizačních opatřeních dodavatelů, zákazníků a společností, do nichž Vodafone investuje. Možnosti skupiny ovlivnit emise vznikající u těchto subjektů jsou přitom omezené a jednotliví partneři současně čelí vlastním překážkám při snižování emisí svých provozů a produktů.

Emise Scope 3 jsou navíc založeny na modelových výpočtech, nikoli na přímém měření, a mohou být citlivé na změny emisních faktorů nebo metodických postupů, které nemusí v krátkodobém horizontu odpovídat skutečnému vývoji emisí. Vodafone Group proto rozvíjí spolupráci v rámci odvětví i s dodavateli s cílem lépe propojit realizovaná opatření se sledovanými daty a urychlit snižování emisí v hodnotovém řetězci.

Více detailů viz výroční zpráva Vodafone Group, str. 30 a v Metodice pro výpočet hodnot ve Scope 3.

Snižování emisí v hodnotovém řetězci

V roce 2025/2026 prošlo environmentálním hodnocením ve výběrových řízeních Vodafonu v České republice 115 potenciálních obchodních partnerů

Environmentální kritéria

Od roku 2020/2021 jsou součástí výběrových řízení kritéria udržitelnosti zahrnující oblast životního prostředí, diverzity a inkluze a péče o zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Kritéria mají souhrnnou váhu 20 % na celkovém hodnocení dodavatele, životní prostředí z toho činí 5 %.

Hodnocená environmentální kritéria:

- **Cíle uhlíkové stopy a iniciativy pro její snižování**
- **Cíle týkající se využívání energie z obnovitelných zdrojů**
- **Plasty a obalové materiály**
- **Cirkulární ekonomika & životní cyklus výrobků**

Environmentální kritéria pozitivně hodnotí dodavatele, kteří si stanovili (anebo plánují stanovit) cíle v souladu se SBTi (Science Based Targets initiative). Další pozitivní hodnocení získají dodavatelé, kteří poskytnou data o emisích svých výrobků a plány na jejich snížení v průběhu smluvního vztahu s Vodafonem.

Spolupráce s CDP

Vodafone Group je pravidelně hodnocena na základě kritérií organizace CDP. Za rok 2025 získala v kategorii Climate Change opět hodnocení A. Protože CDP přestalo zveřejňovat detaily, dáváme celý svůj vyplněný formulář k dispozici samostatně. Vodafone získal ocenění za rok 2025 i v kategorii CDP Supplier Engagement Assessment.

Informace pro dodavatele ke kritériím udržitelnosti

Obchodní partnery se snažíme motivovat i mimo výběrová řízení k environmentálním závazkům a snižování jejich dopadu na životní prostředí.

Obchodním partnerům doporučujeme přijmout následující opatření:

- **Stanovit cíle na snížení emisí skleníkových plynů ověřené iniciativou Science based target (SBTi)**
- **Stanovit cíl uhlíkové neutrality do roku 2040**
- **Zveřejňovat pokrok ve snižování emisí skleníkových plynů a spolupracovat s organizací CDP**
- **Přenášet tyto požadavky i na svůj dodavatelský řetězec**
- **Provádět analýzu z hlediska životního cyklu výrobků (Life Cycle assessment)**
- **Stanovit cíl na využívání 100 % energie z obnovitelných zdrojů**
- **Snižovat spotřebu plastů a obalových materiálů a zvyšovat podíl recyklace**
- **Zajistit cirkularitu a opravitelnost svých výrobků**

Více informací ke spolupráci s dodavateli na snižování emisí

Cirkulární ekonomika

Telekomunikační infrastruktura i elektronická zařízení obsahují cenné materiály, včetně kritických surovin. Cirkulární přístup pomáhá udržet tyto materiály co nejdéle v oběhu, a to prostřednictvím delšího používání zařízení, oprav, repasování, opětovného využití a nakonec recyklace.

Přestože se sběr elektroodpadu v EU postupně zvyšuje, téměř polovina jeho množství stále není sbírána a pouze přibližně 40 % se recykluje. Evropská komise proto v roce 2025 upozornila na potřebu účinnějšího sběru a zpracování elektroodpadu i lepšího získávání kritických surovin z vyřazených zařízení.

Zdroj

Motivujeme zákazníky*ice k recyklaci zařízení

Mobilní telefony obsahují řadu cenných materiálů, které lze po skončení jejich životnosti znovu získat a využít. Zároveň ale platí, že největší smysl má zařízení používat co nejdéle, případně mu umožnit další využití. Zákazníky*ce proto motivujeme, aby své nepotřebné funkční telefony nabídli k výkupu a nefunkční zařízení odevzdali k odborné recyklaci.

Naše ambice

Umožnit zákazníkům*icím předat nepotřebné mobilní telefony k dalšímu využití nebo recyklaci.

Od června 2025 platí v EU nová pravidla, která mají prodloužit životnost mobilních telefonů a tabletů a usnadnit jejich opravy. Zařízení nově musí splňovat požadavky na odolnost, životnost baterie, dostupnost náhradních dílů a softwarových aktualizací. Spotřebitelé navíc na energetickém štítku najdou také hodnocení opravitelnosti. Evropský přístup k cirkularitě elektroniky se tak stále více zaměřuje na delší používání, opravy a opětovné využití zařízení, nejen na jejich recyklaci.

Zdroj

Opatření

RE-START

Od prosince 2022 mohou zákazníci*ice Vodafonu využít službu RE-START a nabídnout k výkupu svůj funkční, ale již nepotřebný chytrý telefon nebo tablet. Prostřednictvím online platformy získají nabídku výkupní ceny a štítek pro bezplatné odeslání zařízení. Služba tak pomáhá vracet funkční zařízení zpět do oběhu. Potenciál dalšího využití přitom není zanedbatelný: podle studie zpracované pro společnost refurbed by bylo možné repasovat přibližně 5,2 milionu z 16,5 milionu nepoužívaných smartphonů v českých domácnostech.

Telefony často zůstávají v šuplíku

Podle průzkumu Vodafonu realizovaného na podzim roku 2025 prostřednictvím Ipsos Instant Research si 45 % lidí po pořízení nového telefonu ponechá ten původní doma jako zálohu. Dalších 18 % jej předá někomu v rodině a 15 % odevzdá nefunkční zařízení k recyklaci. Nepoužívané telefony tak představují dosud nevyužitý potenciál pro další využití nebo recyklaci.

Motivujeme zákazníky*ice k recyklaci zařízení

Milion mobilů pro planetu

V listopadu 2022 zahájila Vodafone Group globální spolupráci se Světovým fondem na ochranu přírody (WWF). V rámci projektu Milion mobilů pro planetu přispíval Vodafone za každý telefon odevzdaný prostřednictvím výkupu, darování nebo recyklace jednou britskou librou na projekty WWF k ochraně přírody.

V březnu 2026 dosáhla kampaň svého cíle: v zemích Evropy a Afriky se podařilo vybrat jeden milion nepoužívaných mobilních telefonů a současně získat jeden milion britských liber na podporu projektů WWF zaměřených na ochranu přírody. Vybrané telefony mohly být podle svého stavu znovu využity, nebo byly odpovědně recyklovány.

Výnosy z recyklace zařízení pro Nadaci Vodafone

Vodafone je zapojen do kolektivního systému zpětného odběru vysloužilých elektrozařízení REMA Systém. Zákazníci*ice mohou nepotřebný mobilní telefon odevzdat v každé prodejně Vodafonu, odkud bude zařízení předáno k recyklaci, popřípadě mohou využít odprodej přes program RE-START, je-li zařízení ještě funkční.

Výnosy z recyklace zařízení odevzdaných v prodejnách Vodafonu a z prodeje nebo recyklace vyřazených zařízení z našeho provozu věnujeme na podporu projektů Nadace Vodafone.

Průzkum Vodafonu z podzimu 2025, kterého se zúčastnilo 1 000 osob, ukazuje, že po koupi nového telefonu si „ten starý“ nejčastěji necháváme doma: 45 % respondentů*ek si ho schovává jako zálohu pro případ rozbití. Dalších 18 % ho pošle dál v rodině a 15 % ho odnese k recyklaci, pokud už nefunguje. Jen menší část lidí zařízení prodává, a to buď přes výkupní platformy, nebo soukromě.

Při rozhodování o koupi repasovaného telefonu hraje největší roli stav zařízení (62 %) a sleva z ceny (54 %). Lidé zároveň očekávají výraznější cenový rozdíl: 70 % tázaných by například chtělo slevu v rozmezí 25–50 %.

Nejčastější bariérou jsou obavy o výkon zařízení (57 %). Dále lidé zmiňují, že repasovaná varianta není dost atraktivní (33 %) nebo že chybí vhodná nabídka (26 %). Naopak, pokud jde o akceptovatelný stav zařízení, společnost je rozdělená téměř napůl: 49 % chce telefon „jako nový“ a 48 % akceptuje drobné známky používání. 60 % navíc očekává záruku srovnatelnou s novým mobilem.

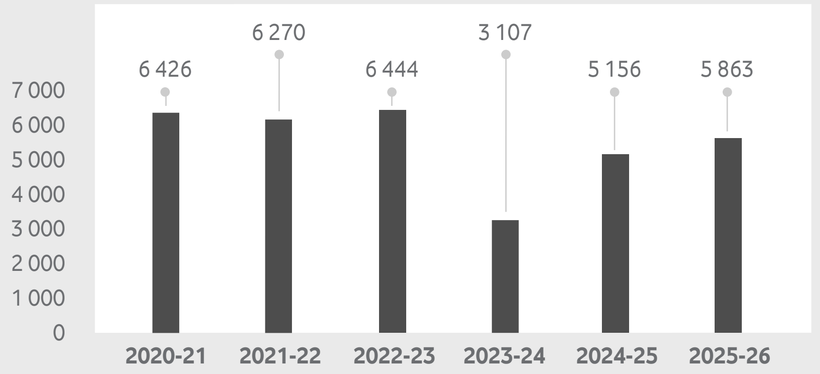
Vodafone je součástí projektu Zelená firma společnosti REMA Systém. Díky tomu mohou i zaměstnanci*kyně centrály, call center nebo datacenter odevzdávat staré nefunkční mobilní telefony k recyklaci pohodlně na pracovišti. Snažíme se tak možnost třídění a recyklace mobilních telefonů co nejvíce usnadnit jak našim zákazníkům*icím, tak i zaměstnancům*icím.

Podporujeme soutěž Ekoedu

V březnu 2026 jsme pokračovali v podpoře soutěže Ekoedu, kterou v rámci projektu Zelená škola pořádá REMA Systém. Soutěž propojuje vzdělávání o správném nakládání s elektroodpadem s praktickým sběrem vysloužilých elektrozařízení a baterií. Vodafone věnuje vítězným školám tablety a další elektroniku pro využití při výuce.

Více o zapojení Vodafonu

Počet telefonů poskytnutých zákazníky*icemi Vodafonu k recyklaci

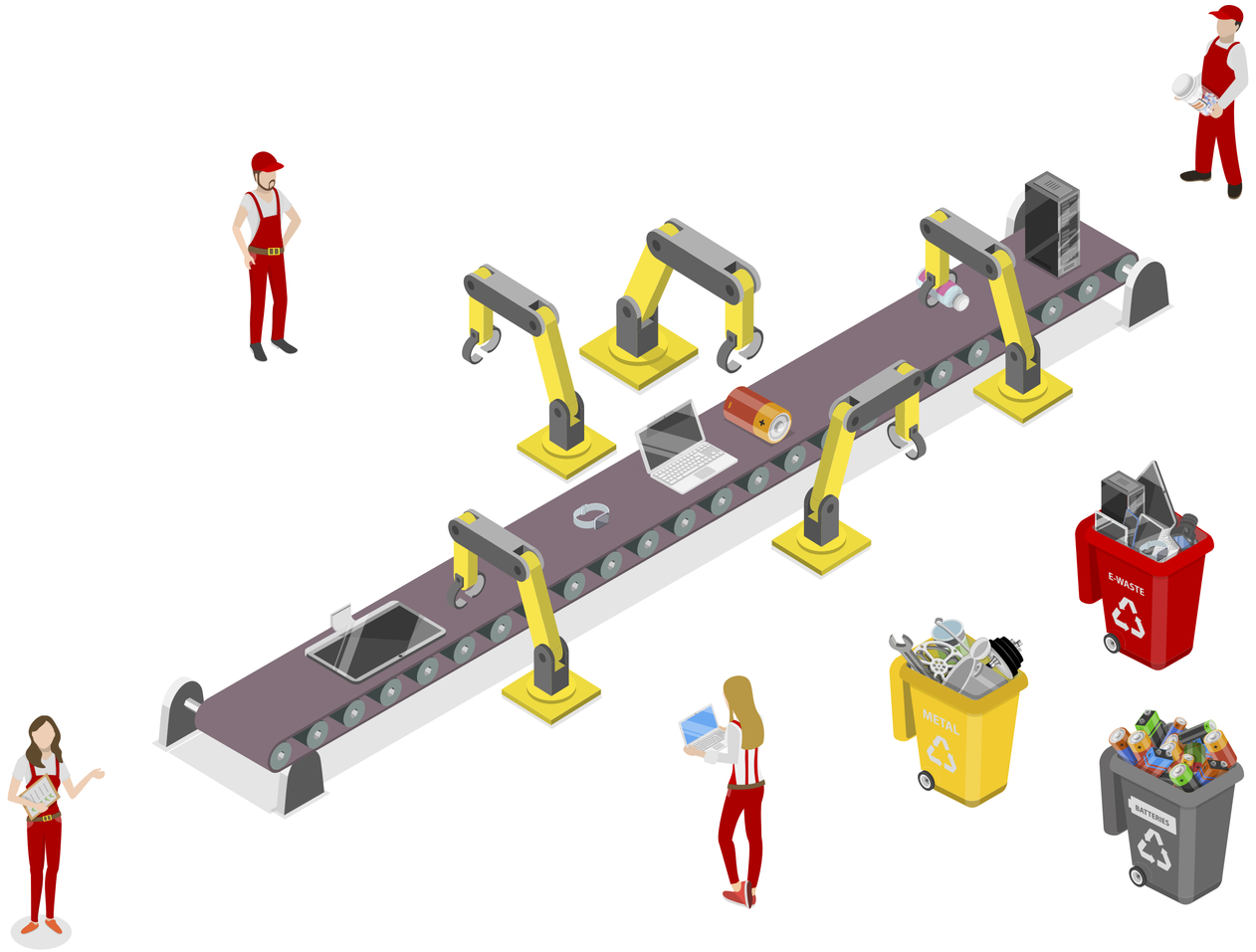


Recyklace elektroodpadu z infrastruktury

Cirkulární ekonomika je součástí environmentálního systému řízení Vodafonu (součást Integrovaného systému řízení) včetně směrnic například pro provoz budov a zacházení s odpady. Je součástí auditu ISO 14001 a Společenské odpovědnosti podle ČSN. Je také součástí kodexů pro dodavatele, specificky Kodexu ochrany životního prostředí pro partnery.

Elektroodpad z našich sítí i používaných výrobků poskytujeme k recyklaci nebo dalšímu využití.

Přístup Vodafone Group k cirkularitě a nakládání s elektroodpadem



Elektroodpad v roce 2025/2026

Elektroodpad ze sítě

• Elekroodpad ze sítě odeslaný k recyklaci	76 957 kg
• Nebezpečný elekroodpad ze sítě odeslaný k recyklaci	44 377 kg

Ostatní materiály

Omezování plastů a obalových materiálů

V první polovině roku 2022 jsme v České republice začali původní SIM karty z primárního plastu nahrazovat kartami Eco-SIM vyrobenými z recyklovaného plastu. Podle odhadu Vodafone Group se jejich zavedením napříč trhy skupiny každoročně snižuje potřeba výroby přibližně 320 tun primárního plastu.

Stále častěji zákazníci a zákaznice využívají také eSIM, tedy digitální obdobu klasické SIM karty integrovanou přímo v zařízení. Její aktivace probíhá elektronicky, bez plastové karty a papírového aktivačního voucheru. V červenci 2025 jsme navíc spustili funkci eSIM Transfer, která u vybraných zařízení umožňuje převést fyzickou SIM na eSIM nebo přenést eSIM mezi telefony během několika minut, bez návštěvy prodejny a přihlašování do samoobsluhy.

Více informací



V logistice nahrazujeme část plastových výplní zásilek čistým řezaným kartonem z vlastního provozu a výplněmi z materiálu vytvořeného pomocí houbového mycelia. Výplně z mycelia používáme také místo bublinkových obálek. Pokud je při přepravě více krabic nutná strečová fólie, používáme fólii z recyklovaného plastu.

nEKOnečný box

Ve spolupráci se společností PJ EXPEDIS využíváme pro doručování vybraných zásilek vratné obaly, takzvané nEKOnečné boxy. Jsou vyrobeny z materiálu Akylux a po doručení zásilky je kurýr vrací do skladu, kde se připravují k dalšímu použití. Podle dostupnosti obalů a charakteru zásilky je používáme například pro doručování mobilních telefonů, chytrých hodinek, tabletů, SIM karet nebo dokumentů. Jak nEKOnečný box funguje, popisujeme v článku na webu Vodafonu.

Omezování spotřeby papíru

Řadu dokumentů a komunikačních materiálů poskytujeme elektronicky. Elektronickou formu využíváme například pro interní komunikaci, HR dokumentaci, smlouvy s nefiremními zákazníky a zákaznicemi i dalšími obchodními partnery a pro většinu zákaznických vyúčtování. Dokumenty v papírové podobě poskytujeme tam, kde si je zákazník či zákaznice vyžádá nebo kde je to potřeba z jiného důvodu.

V kamenných prodejnách tiskneme faktury pouze na vyžádání. Tištěnou zákaznickou brožuru jsme nahradili online verzí dostupnou prostřednictvím QR kódu a pro komunikaci v prodejnách využíváme také digitální obrazovky.

Odpady

Odpady pochází především z provozu budov a z logistiky.

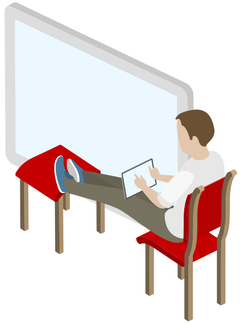
Přehled odpadů

	2023/2024	2024/2025	2025/2026
• Papír a lepenka	21,6 t	17,7 t	19,7 t
• Plasty	7,7 t	5,8 t	6 t
• Kompozitní obaly	0,4 t	0,3 t	0,3 t
• Sklo	2,1 t	1,2 t	0,6 t
• Biologicky rozložitelný odpad	3,4 t	1,3 t	1 t
• Směsný komunální odpad	147,5 t	108,9 t	120 t
• Objemný odpad	5,3 t	15,1 t	8,8 t



Nízkouhlíková transformace

Digitální technologie mají vlastní environmentální stopu, zároveň ale mohou firmám pomáhat efektivněji využívat energii a další zdroje, lépe řídit provoz nebo omezovat některé fyzické procesy. Skutečný přínos konkrétního řešení závisí na způsobu jeho nasazení a na procesu, který nahrazuje nebo zefektivňuje.



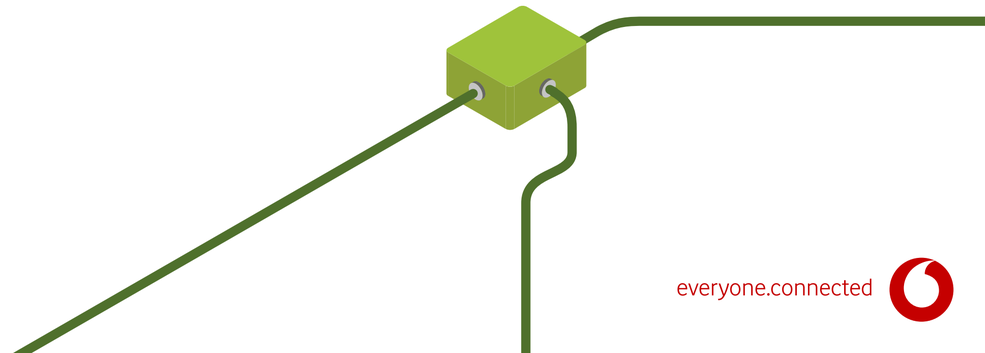
Pomáháme zákazníkům a zákaznicím efektivněji využívat zdroje

Firemním zákazníkům a zákaznicím nabízíme řešení založená na internetu věcí, práci s daty, chytrém řízení budov a energií nebo využití umělé inteligence. Tato řešení mohou pomáhat sledovat a řídit spotřebu, optimalizovat provoz nebo redukovat některé fyzické procesy.

Naše ambice

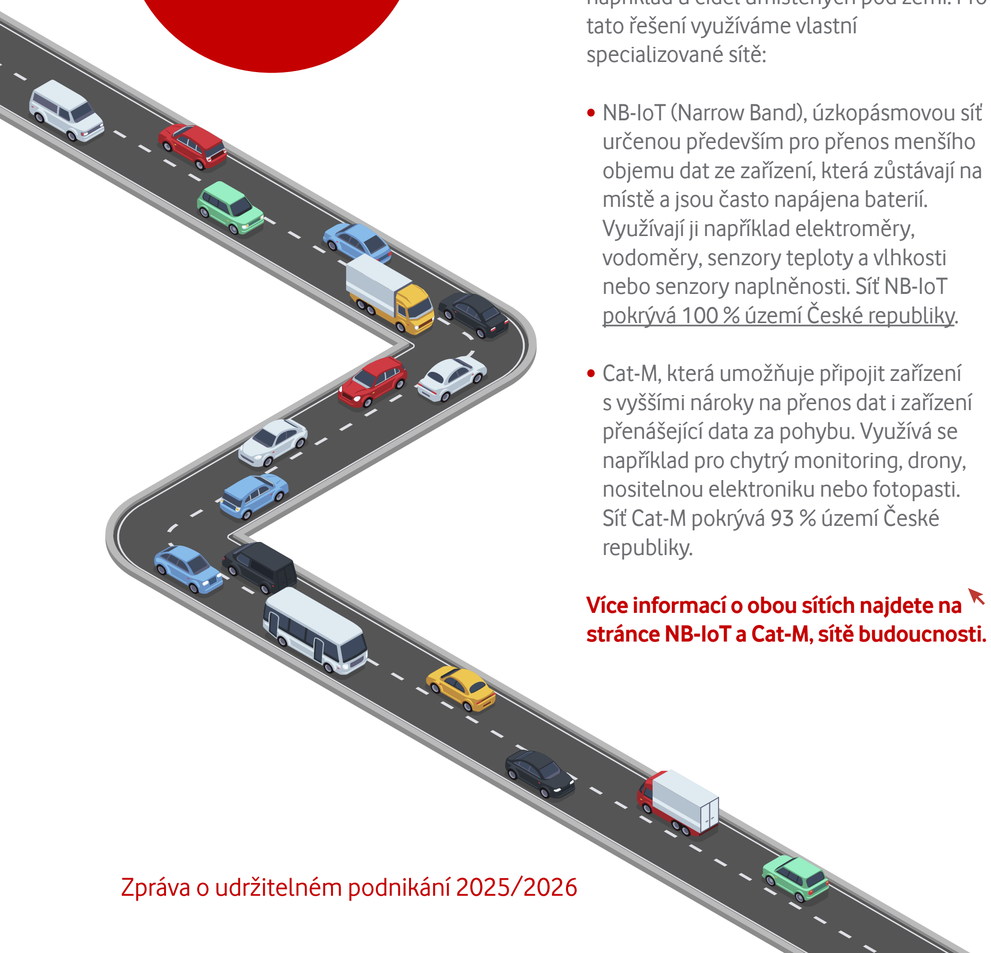
Naším cílem je podporovat firemní zákazníky*ice ve snahách o snižování emisí uhlíku z jejich vlastní činnosti. Nabízet jim služby podporující cirkulární ekonomiku, řešení pro optimalizaci spotřeby energií, ale také snižovat uhlíkovou stopu technologických produktů a služeb, které jim poskytujeme.

Podle analýzy ICT in Sustainable Development and Triple Green Win společnosti Boston Consulting Group z února 2023 mohou informační a komunikační technologie přispívat ke snižování emisí v dalších odvětvích například zvyšováním efektivity, snižováním spotřeby energie, nahrazováním fyzických procesů a účinnějším využíváním zdrojů. BCG odhaduje, že současné a budoucí digitální inovace by mohly do roku 2030 pomoci snížit emise skleníkových plynů až o dalších 10 gigatun. Zároveň upozorňuje, že i samotný ICT sektor vytváří přímé a nepřímé emise, které je nutné při hodnocení celkového přínosu digitálních řešení zohledňovat.



Pomáháme zákazníkům*icím snižovat jejich vliv na životní prostředí

Opatření



Digitální řešení a internet věcí

Řada technologických řešení vyžaduje konektivitu i v místech, kde běžný mobilní signál není stabilní nebo není dostupný, například u čidel umístěných pod zemí. Pro tato řešení využíváme vlastní specializované sítě:

- NB-IoT (Narrow Band), úzkopásmovou síť určenou především pro přenos menšího objemu dat ze zařízení, která zůstávají na místě a jsou často napájena baterií. Využívají ji například elektroměry, vodoměry, senzory teploty a vlhkosti nebo senzory naplněnosti. Síť NB-IoT pokrývá 100 % území České republiky.
- Cat-M, která umožňuje připojit zařízení s vyššími nároky na přenos dat i zařízení přenášející data za pohybu. Využívá se například pro chytrý monitoring, drony, nositelnou elektroniku nebo fotopasti. Síť Cat-M pokrývá 93 % území České republiky.

Více informací o obou sítích najdete na stránce NB-IoT a Cat-M, sítě budoucnosti.

Díky vlastním sítím pro internet věcí můžeme firemním zákazníkům*icím nabízet řešení přizpůsobená jejich podnikání. Pomáhají jim například sledovat spotřebu energie, monitorovat vozidla a další majetek, efektivněji spravovat budovy nebo pomocí senzorů průběžně sledovat provozní podmínky. Mezi nabízená řešení patří:

- **Chytrý monitoring,**
- **Energie pod dohledem,**
- **Chytrá budova,**
- **IoT senzory.**

Bližší informace k využití jednotlivých řešení i příklady z praxe

Další informace o digitálních řešeních pro naše firemní zákazníky a zákaznice a jejich přínosech najdete v kapitole Propojujeme lidi.

Vodafone Group patří ke světovým leaderům v oblasti IoT. Na jaře roku 2026 dosáhl počtu 200 milionů připojených zařízení, dnes propojuje více než 240 milionů zařízení v Evropě a Africe.

Digitální řešení pomáhají předcházet emisím

Od roku 2020 pomohly digitální produkty a služby Vodafone Group podle odhadu zabránit vzniku 154,3 milionu tun emisí CO_2e, z toho 37,8 milionu tun CO_2e v obchodním roce 2025/2026. Kumulativní množství emisí, jejichž vzniku tato řešení podle odhadu zabránila, odpovídá přibližně 143násobku emisí z vlastního provozu Vodafone Group v roce 2025.

Více informací

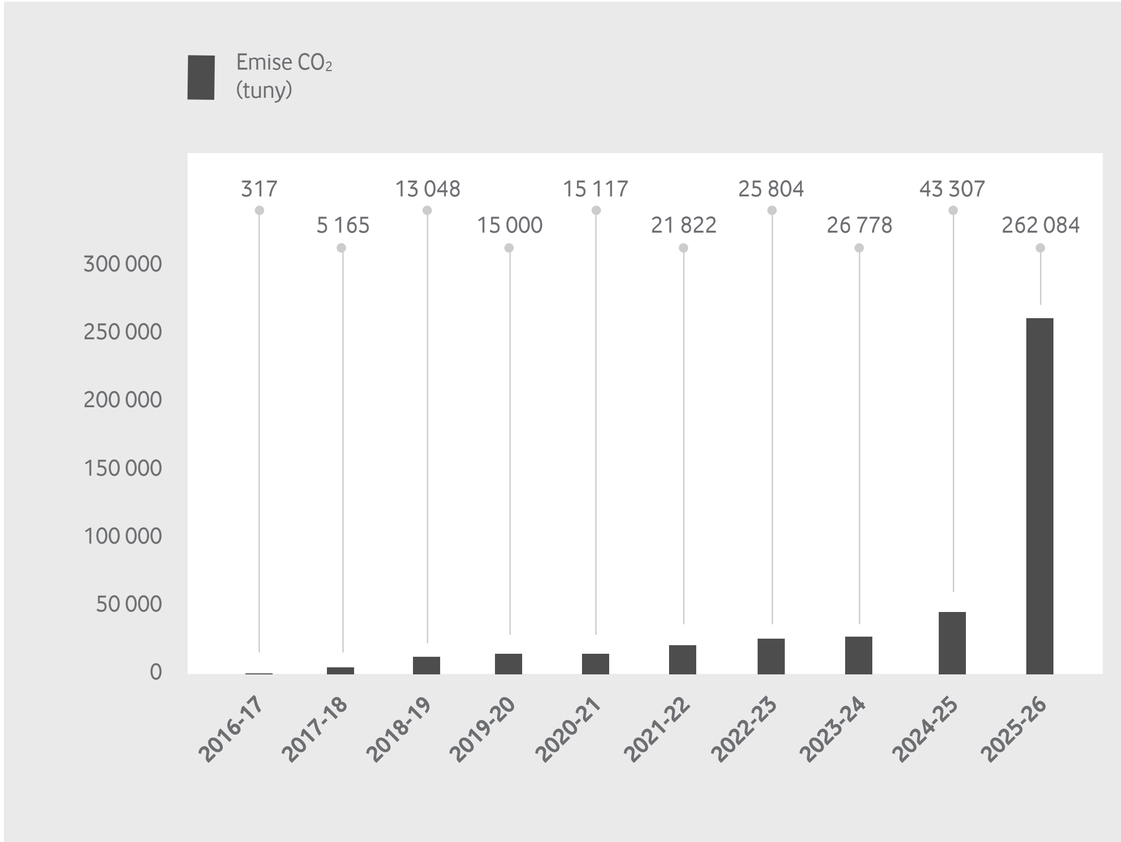
Pozn.: Výpočet vychází z dostupných dat a porovnává emise spojené s používáním digitálních řešení Vodafonu s emisemi nejběžněji používaných alternativních produktů nebo řešení. Nezahrnuje emise z celého životního cyklu digitálních řešení a nebyl přezkoumán ani ověřen organizací Carbon Trust.

Pomáháme zákazníkům*icím snižovat jejich vliv na životní prostředí

Řešení Vodafonu pomohla firemním zákazníkům*icím v České republice zabránit vzniku 262 tisíc tun emisí CO_2e, šestkrát více než v předchozím roce. Nárůst souvisel zejména s rozšířením řešení Connected Car.



Uspořené emise CO_2 u zákazníků*ic díky technologickým řešením od Vodafonu



Snižujeme environmentální dopady výrobků a služeb

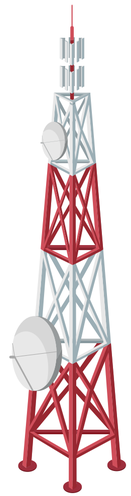
S životním cyklem elektronických zařízení, která nabízíme zákazníkům a zákaznicím, jsou spojeny emise zahrnované do naší uhlíkové stopy ve Scope 3 i další dopady na životní prostředí. Vznikají zejména při získávání surovin, výrobě, přepravě, používání a nakládání se zařízeními po skončení jejich životnosti. Proto spolupracujeme s dodavateli na snižování dopadů těchto výrobků, nabízíme možnosti, které podporují jejich delší používání a další využití, a informujeme zákazníky*ice o způsobech, jak o zařízení pečovat, předcházet jejich poškození a po skončení používání je předat k výkupu, dalšímu využití nebo recyklaci.



Naše ambice

Snižovat uhlíkovou stopu produktů a služeb a rozšiřovat nabídku možností, které zákazníkům*icím pomáhají snižovat dopady spojené s jejich používáním a likvidací. Tím přispíváme k cíli dosáhnout do roku 2040 nulových emisí napříč naším hodnotovým řetězcem.

Opatření





Ke snižování dopadů spojených s elektronickými zařízeními přispíváme několika způsoby:

- Při výběru a hodnocení dodavatelů zohledňujeme mimo jiné environmentální kritéria, například klimatické cíle dodavatelů, jejich přístup k cirkularitě a životnímu cyklu výrobků nebo práci s plasty a obalovými materiály. Na úrovni Vodafone Group spolupracujeme se strategickými dodavateli také na zpřesňování emisních dat a na jejich plánech snižování emisí.
- Nabízíme certifikované použité a repasované telefony, které před zařazením do prodeje procházejí kontrolou funkčnosti a mají standardní dvouletou záruku.
- Prostřednictvím služby RE-START umožňujeme zákazníkům*icím nabídnout k výkupu používaný chytrý telefon nebo tablet. Výkup zajišťujeme ve spolupráci se společností Mobil Pohotovost.
- Nabízíme také pojištění zařízení Vodafone Care, v jehož rámci může být poškozené zařízení podle podmínek služby opraveno nebo nahrazeno.



Další informace o prodlužování životnosti zařízení, jejich opětovném využití a nakládání se zařízeními po skončení životnosti najdete v kapitole **Cirkulární ekonomika.**

Partnerství a spolupráce

Omezování dopadů na životní prostředí vyžaduje spolupráci napříč firmami, veřejným sektorem, odbornými organizacemi i neziskovým sektorem. Proto se Vodafone Group i Vodafone Czech Republic dlouhodobě zapojují do partnerství a platforem, které se věnují změně klimatu, cirkulární ekonomice a dalším tématům udržitelnosti.

Odborné platformy

Vodafone Group je zakládajícím členem mezinárodní platformy European Green Digital Coalition. Její členové spolupracují se zástupci dalších odvětví a s Evropskou komisí na využívání digitálních řešení při zelené transformaci a na metodách pro hodnocení jejich dopadů na klima a životní prostředí

Informace o nezávislých hodnoceních Vodafone Group v systémech CDP a EcoVadis a spolupráci s organizací Carbon Trust uvádíme v kapitole Uhlíková neutralita našeho provozu.

V rámci tříletého globálního partnerství s organizací WWF, zahájeného v listopadu 2022, uskutečnila Vodafone Group projekt One Million Phones for the Planet. Jeho cílem bylo podpořit další využití a odpovědnou recyklaci nepoužívaných mobilních telefonů. V březnu 2026 projekt dosáhl cíle jednoho milionu vybraných telefonů. Vodafone za každý odevzdaný telefon věnoval jednu libru na projekty WWF zaměřené na ochranu přírody.

V České republice jsme členy nebo partnery několika platforem a organizací, které se zabývají udržitelným a odpovědným podnikáním:

- **Climate & Sustainable Leaders Czech Republic** sleduje dekarbonizační ambice největších firem v České republice a podporuje vznik a realizaci projektů přispívajících k udržitelnosti a ochraně klimatu. (Spolek ukončil na jaře 2026 svou činnost, jeho aktivity převzaly jiné organizace).
- **Asociace udržitelného podnikání** propojuje firmy a další organizace, podporuje sdílení zkušeností a vzdělávání v oblasti udržitelného podnikání.
- **Asociace společenské odpovědnosti** – Asociace je také signatářem Charty proti domácímu násilí
- **Business Leaders Forum** – jsme partnery dlouhodobého vzdělávacího projektu AI kompas, který vede firmy k odpovědnému využívání AI
- Podporujeme platformu **Společně udržitelně**, která propojuje organizace a sdílí příklady a zkušenosti z oblasti udržitelnosti. Platforma zveřejňuje také příklady z praxe Vodafone Czech Republic.
- Jsme dlouholetým hlavním partnerem celostátní soutěže bakalářských a diplomových prací v oblasti životního prostředí **Czech Envi Thesis**. Vodafone je hlavním partnerem i v roce 2026.

V obchodním roce 2025/2026 jsme již posedmé byli hlavním partnerem celostátní soutěže bakalářských a diplomových prací zaměřených na životní prostředí Czech Envi Thesis.

Do sedmého ročníku soutěže se přihlásilo 54 prací z 22 fakult vysokých škol v České republice. V rámci našeho partnerství se uskutečnilo také školení pro finalistky a finalisty zaměřené na prezentační a mediální dovednosti.

Vítězkou se stala Anežka Nejedlová, absolventka Technické univerzity v Liberci, se svou diplomovou prací **Český ráj: Krajina mého domova**. Zkoumala, jaký význam má krajina Českého ráje pro žáky a žákyně pátých tříd a jak jejich vztah k místu ovlivňují osobní zážitky, emoce a zkušenosti. Výsledky její práce poukázaly také na význam terénní výuky pro vztah dětí k místní krajině a jejich proenvironmentální chování. Výsledky Czech Envi Thesis 2025 a informace Ministerstva životního prostředí.

Vzdělávání

Interní i externí vzdělávání a osvěta v environmentálních tématech jsou dlouhodobou součástí našeho přístupu k udržitelnému podnikání. Uvnitř firmy rozvíjíme znalosti a zapojení zaměstnanců*kyň, navenek podporujeme sdílení zkušeností a příkladů z praxe.

#nenimitojedno

V obchodním roce 2025/2026 jsme pokračovali v dlouhodobém interním vzdělávacím programu #nenimitojedno. Program propojuje vzdělávací příspěvky na interní sociální síti Viva Engage se soutěžemi, workshopy, debatami a praktickými akcemi pro zaměstnance*kyně.

V průběhu roku jsme se věnovali například změně klimatu a jejím souvislostem, využívání přírodních zdrojů, cirkulární ekonomice, elektroodpadu, opětovnému využívání knih a oblečení, stravovacím návykům a konferenci COP30. Součástí programu byly také jarní, letní a zimní soutěže, workshopy Klimatické mozaiky, swap knih a oblečení a třicetidenní Veggie Challenge.

Program #nenimitojedno získal ocenění v soutěži TOP Odpovědná firma v kategorii komunikace pro udržitelnost

Veggie Challenge

V lednu a únoru 2026 jsme ve spolupráci s organizací ProVeg Česko uspořádali třicetidenní Veggie Challenge. Zaměstnanci*kyně si během ní mohli dobrovolně vyzkoušet častější zařazování rostlinných jídel a prostřednictvím aplikace sledovat své výsledky. Výzvu zahájila odborná přednáška ProVeg doplněná ochutnávkou rostlinného cateringu. Následovaly vzdělávací příspěvky, sdílení receptů a zkušeností na Viva Engage a interní soutěž. Tématu stravování a alternativních zdrojů bílkovin se věnovala také debata v „Ranní show“ s Rostislavem Brzobohatým ze společnosti Mewery o kultivovaném mase.

Klimatická mozaika

Specialistka udržitelného podnikání Zuzana Marounková je vyškolenou facilitátorkou interaktivního workshopu Klimatická mozaika neboli Climate Fresk. Workshop pomáhá účastníkům a účastnicím porozumět příčinám a důsledkům změny klimatu a vzájemným souvislostem mezi nimi. V obchodním roce 2025/2026 byl workshop nabízen zaměstnancům*kyním napříč firmou a v průběhu roku proběhlo několik workshopů.

O přístupu Vodafonu k udržitelnosti a o Klimatické mozaice mluvila Zuzana Marounková také v podcastu Tady Vodafone 99: Zuzana Marounková o Klimatické mozaice.

Swapy

Ve spolupráci s interním týmem dobrovolnic a dobrovolníků (RED tým) jsme uspořádali tradiční firemní swapy – swap oblečení a swap knih. Zapojit se mohli kolegové*yně v pražské centrále i v pobočkách v Chrudimi a Meziboří. Na Stodůlkách jsme také pilotně zkusili swap kosmetiky.

Swap oblečení v číslech:

- Shromáždilo se **1 178,7 kg** oblečení, což je téměř o **300 kg** víc než předchozí rok.
- Na místě jsme vyswapovali **689 kg** oblečení
- Oděvní bance jsme prostřednictvím organizace Klub svobodných matek odvezli **464 kg** oblečení.
- **Zbylých 26 kg** oblečení jsme předali k recyklaci.

Swap knih v číslech:

- Přinesli jsme **933 knih**
- Na místě jsme vyswapovali **376 knih**
- **Zbylých 557 knih** jsme předali k prodeji Knihobotu – výtěžek poputuje organizaci Mezi námi, která propojuje generace mimo jiné prostřednictvím projektu „čtecích babiček a dědečků“ i digitálního vzdělávání.

Sdílení zkušeností

Zástupci*kyně Vodafonu sdíleli v průběhu obchodního roku zkušenosti s řízením, reportingem a komunikací udržitelnosti na odborných konferencích, debatách a workshopech. Vystoupili například na akcích věnovaných ESG reportingu, environmentálním datům a emisím, greenwashingu, technologickým inovacím, využití zbytkového tepla nebo řízení udržitelnosti v praxi.

Zapojili jsme se mimo jiné do odborných akcí pořádaných nebo podporovaných Českou zemědělskou univerzitou, Vysokou školou ekonomickou v Praze, PwC, CIRAA, ČTK, Asociací udržitelného podnikání, Asociací společenské odpovědnosti a Asociací manažerů a manažerek udržitelnosti. Součástí sdílení zkušeností bylo také představení naší Zprávy o udržitelném podnikání Vodafonu za obchodní rok 2024/2025.

Social



„Propojovat lidi znamená víc než poskytovat technologie. Znamená to odstraňovat bariéry, vytvářet rovné příležitosti a pomáhat všem, aby se mohli bezpečně zapojit do digitálního světa i do společnosti.“

Dana Fajmonová, viceprezidentka pro lidské zdroje a majetek

Lidé

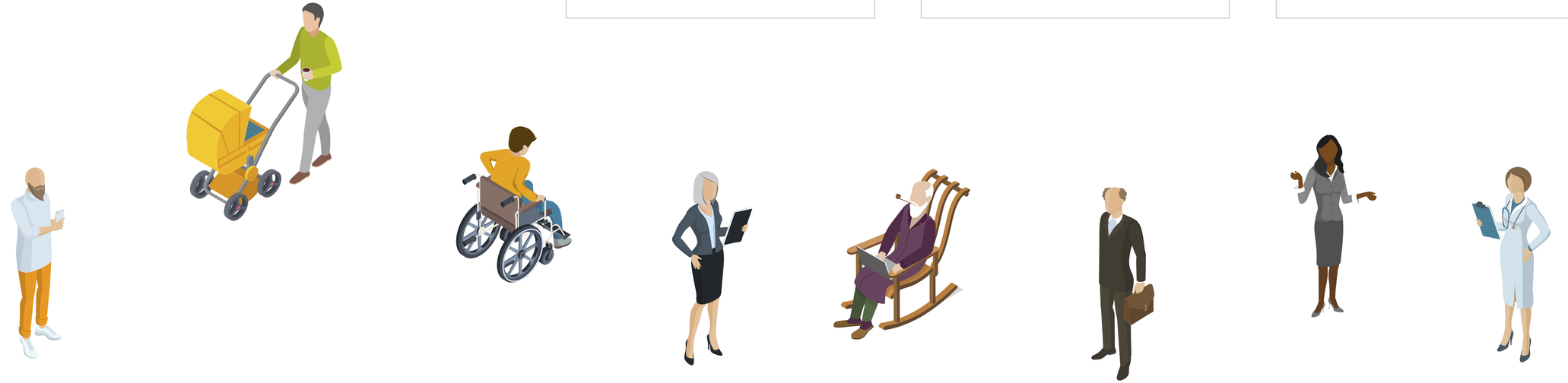
Propojujeme všechny, bez ohledu na to, kdo jsou nebo kde žijí. Naším cílem je odstraňovat digitální rozdíly a pomáhat našim zákazníkům a zákaznicím využívat naplno výhod digitalizace. Podporujeme komunity, zejména ty, které to potřebují nejvíce. A snažíme se, aby digitální společnost byla dostupná pro všechny.

Lidé

Digitální inkluze

Propojování lidí

Komunity



Digitální inkluze

Investicemi do sítí nových generací a moderních technologií přispíváme k digitalizaci veřejné i soukromé sféry a pomáháme snižovat rozdíly v dostupnosti kvalitního připojení mezi jednotlivými regiony. Rozvíjíme tak jeden ze základních předpokladů inkluzivní společnosti, v níž mohou lidé využívat digitální služby, vzdělávání a pracovní příležitosti bez ohledu na to, kde žijí.

Kvalitní připojení pomáhá snižovat rozdíly mezi regiony

Podle studie OECD z roku 2025 je kvalitní a cenově dostupné širokopásmové připojení základem inkluzivní digitální transformace. Rozdíly mezi městskými, venkovskými a odlehlými oblastmi však přetrvávají nejen v dostupnosti sítí, ale také v kvalitě připojení. Na konci roku 2024 byly mediánové rychlosti mobilního připojení ve městech zemí OECD v průměru o 37,2 % vyšší než na venkově. Rozšiřování pokrytí a zvyšování kvality sítí tak představují důležitou součást snižování územních digitálních rozdílů.

Naše ambice

- **Rozvíjet a zvyšovat bezpečnost, odolnost a kvalitu mobilní i pevné sítě**
- **Investovat do síťové infrastruktury, rozvoje pokrytí a zvyšování rychlostí mobilního i pevného internetového připojení a zpřístupňovat ho co nejširší skupině zákazníků*ic**
- **Pokračovat v modernizaci pevné sítě**

Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny

Jako třetí největší mobilní operátor v ČR s 5 miliony zákazníků*ic a pokrytím pro více než 99 % populace jsme součástí kritické infrastruktury státu. Naší prioritou je proto stabilita a rozvoj mobilní i pevné sítě, jejich dostupnost a kvalita.

Česko posiluje 5G, v pevné infrastruktuře stále zaostává
Podle Zprávy Evropské komise o stavu Digitální dekády 2026 pro Česko pokračovalo Česko v roce 2025 v rozvoji digitálních dovedností, infrastruktury i veřejných služeb. Podíl obyvatel Česka s alespoň základními digitálními dovednostmi vzrostl z 69,1 % na 70,5 % a zůstal nad průměrem EU ve výši 60,4 %. Základní pokrytí 5G sítí se zvýšilo z 99,1 % na 99,7 % a překročilo průměr EU 96,8 %. Pokrytí 5G v pásmu 3,4 až 3,8 GHz výrazně vzrostlo na 52,4 %, stále však zůstalo pod evropským průměrem 74,8 %. Česko nadále zaostávalo také v pevné infrastruktuře: pokrytí optickými sítěmi FTTP dosáhlo 44,8 % oproti 74,1 % v EU a pokrytí sítěmi VHCN 54,7 % oproti evropskému průměru 85,5 %.

Opatření

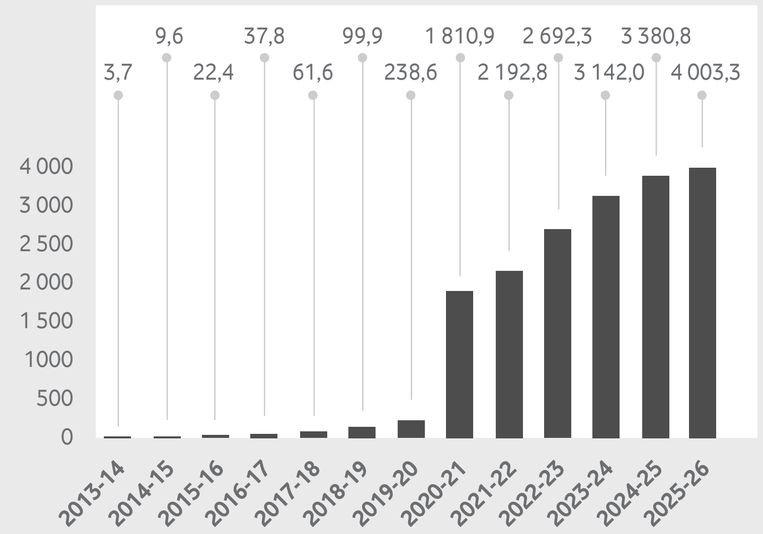
Bezpečnost, odolnost, stabilita a neustálé zvyšování kvality jak mobilní, tak pevné sítě jsou naší prioritou. Naše investice jdou do síťové infrastruktury, rozšíření pokrytí a zvýšení rychlostí mobilního i pevného internetového připojení s cílem poskytovat tyto služby co nejširšímu okruhu zákazníků*ic.

V obchodním roce 2025/2026 jsme investovali 2,9 miliardy korun do dalšího rozvoje digitální infrastruktury a služeb. Investice směřovaly do mobilních a pevných sítí, digitálních zákaznických platforem, IT systémů a kybernetické bezpečnosti. Podporují tak rychlejší připojení, lepší pokrytí, bezpečnost a dlouhodobou odolnost našich služeb. Za 20 let působení Vodafonu v České republice přesáhly investice Vodafonu 70 miliard korun.

Rozvíjíme digitální dovednosti dívek
Program Code Like a Girl pomáhá rozvíjet digitální dovednosti dívek a podporuje jejich zájem o technické a technologické obory. Vodafone jej globálně realizuje od roku 2017 a dosud se do něj zapojily tisíce dívek napříč desítkami zemí. V České republice má podobu bezplatného letního kurzu pro dívky ve věku 13 až 18 let, během něhož získávají základy programování, tvorby webových stránek a týmové spolupráce. Účastnice si vyzkoušejí práci s technologiemi v praxi, vytvoří vlastní webový projekt a představí jej odborné porotě. Program přispívá ke snižování genderových rozdílů ve STEM oborech a podporuje vznik nové generace talentů, které mohou v budoucnu formovat digitální ekonomiku.

Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny

Množství přenesených dat (v Petabytech) v síti Vodafone v ČR



Mobilní síť přitom v loňském obchodním roce přenesla 24 % všech dat.

Data celkem (PB)

Vodafone Česká republika byl v nejnovějším měření nezávislé francouzské společnosti nPerf oceněn titulem „Nejvýkonnější pevný internet“. Svým zákazníkům a zákaznicím tak poskytuje prokazatelně nejlepší pevné připojení. Měření probíhalo v průběhu celého roku 2025 a Vodafone se, stejně jako v rámci měření za rok 2024, umístil na 1. místě.

Modernizace pevné sítě

Ve Vodafonu od června 2022 modernizujeme svou pevnou síť. V průběhu pěti let do této modernizace investujeme 3 miliardy korun. Cílem je navýšení rychlosti stahování i odesílání dat až na 10 Gb/s. V rámci modernizace nasazujeme nové technologie, vyměňujeme síťové prvky a rozšiřujeme optickou infrastrukturu. Ke konci března 2026 jsme zmodernizovali více než 2/3 pevné sítě.

Výstavba nových optických přípojek

V obchodním roce 2025/2026 Vodafone pokračoval ve výstavbě nových pevných přípojek. Připojení rychlostí 1 Gb/s bylo ke konci obchodního roku dostupné pro více než 2 miliony domácností. V dubnu 2026 jsme spustili prvních 600 připojení o rychlosti 2 Gb/s. Ke konci roku byly rychlosti 2 Gb/s dostupné pro více než 1,4 milionu přípojek.

Díky inovativní technologii DOCSIS 3.1 Full Spectrum je navíc možné mít rychlý internet doma i přes koaxiální kabel, ačkoliv to bylo dlouho výsadou optických připojení.

Celkové množství dat přenášených v síti Vodafonu stouplo meziročně o 18 %.

Množství mobilních dat stouplo přitom meziročně o 31 %.

Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny

Pokrývání dopravních koridorů

- 4G síť Vodafonu pokrývá dle dat ČTÚ 99,2 % populace a 98,1 % území, přesto stavíme nové vysílače a zlepšujeme pokrytí, včetně modernizace na 5G.
- Ve stejném období jsme pokrývali signálem 5G 98,2% obyvatel a 97,6% území a soustředíme se na další dokrývání a navyšování kapacity.
- Za uplynulý rok jsme uvedli do provozu 93 nových vysílačů.
- Na více než 230 vysílačích, nových i stávajících, jsme současně implementovali technologii 5G.

25G PON: testujeme technologie pro budoucí potřeby konektivity

Společně se společností Nokia jsme jako první v České republice otestovali technologii 25G PON v běžném provozu mimo laboratorní prostředí. Při testu ve Vodafone PLAYzone Areně dosáhlo připojení rychlosti 19,7 Gb/s. Technologie umožňuje přenosovou rychlost až 25 Gb/s a její výhodou je možnost integrace do stávající infrastruktury s pouze menšími úpravami sítě a výměnou modemu. Do budoucna může najít využití například v oblasti IoT, páteřních sítí pro 5G, chytrých měst a datových center. Test zároveň navazuje na dlouhodobou modernizaci pevné infrastruktury Vodafonu a ukazuje její připravenost na další generace vysokorychlostních služeb.

Bílá místa: kvalitní mobilní signál i tam, kde se komerční výstavba nevyplatí

Ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu, Českým telekomunikačním úřadem a dalšími mobilními operátory jsme v polovině roku 2025 zahájili pětiletý projekt zaměřený na zlepšení mobilního pokrytí tzv. bílých míst, tedy zejména řídce osídlených oblastí na venkově a v pohraničí, kde by standardní komerční výstavba nedávala ekonomický smysl. Do roku 2030 každý z operátorů samostatně pokryje 200 lokalit novou výstavbou a na dalších 300 místech využije sdílení existující infrastruktury.

Každý operátor tak zlepší svůj signál celkem na 500 místech a nejméně jeden operátor nově zajistí kvalitní mobilní signál v 600 základních sídelních jednotkách napříč Českou republikou. Projekt tak pomáhá rozšiřovat moderní digitální infrastrukturu i do míst, která dosud patřila z hlediska mobilního připojení k hůře dostupným.

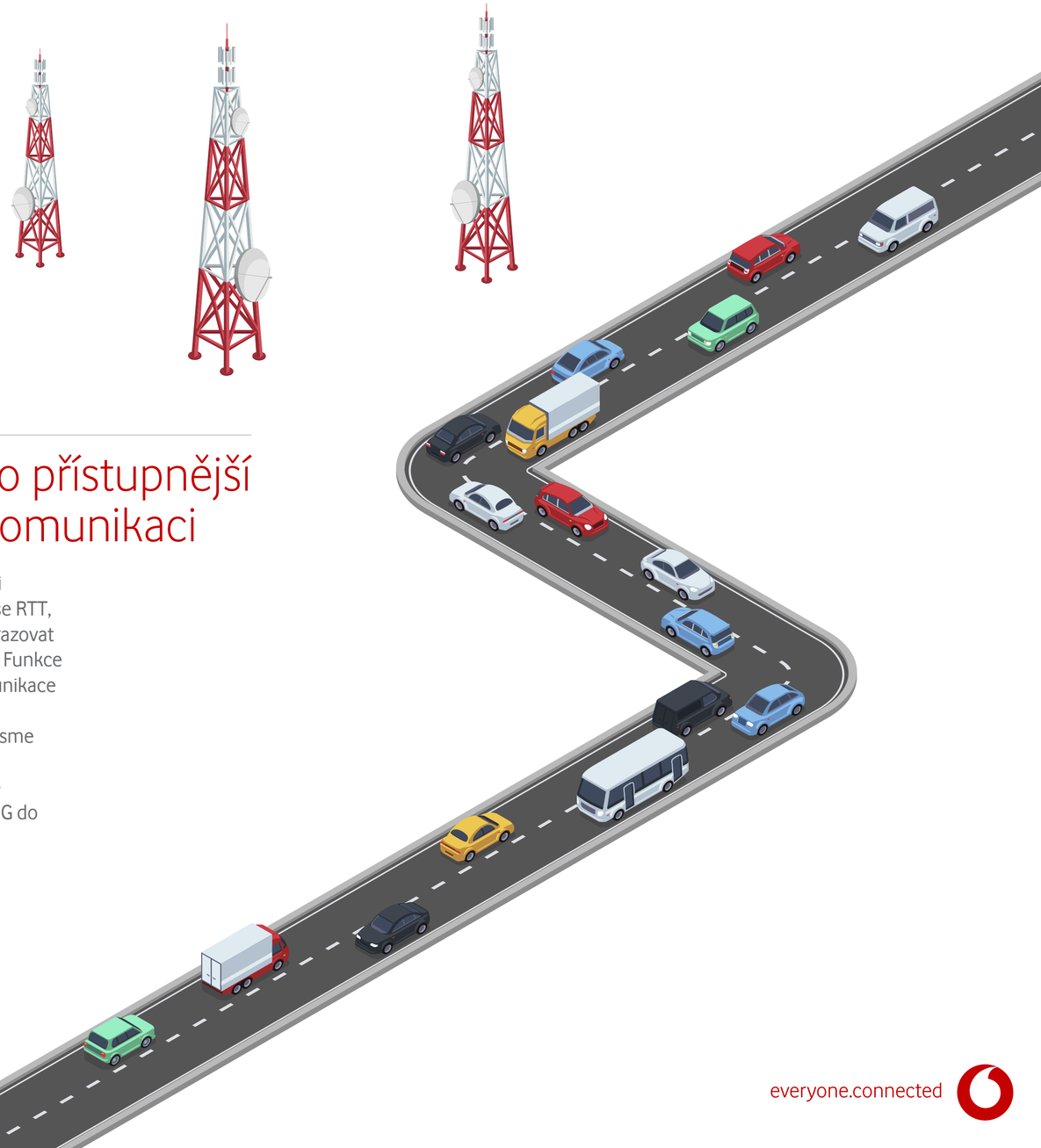
Satelitní připojení rozšíří dostupnost mobilních služeb

Vodafone Group rozvíjí ve spolupráci s AST SpaceMobile satelitní mobilní připojení, které má doplnit pozemní síť zejména v místech bez běžného mobilního signálu. Technologie umožňuje připojení běžných chytrých telefonů přímo přes satelit bez potřeby speciálního zařízení.
Po uskutečnění prvního satelitního videohovoru běžným telefonem v lednu roku 2025 Vodafone pokračoval v přípravě evropského satelitního ekosystému, který má v budoucnu pomoci rozšířit dostupnost mobilních služeb i do obtížně pokrytelných oblastí.

Více informací o této spolupráci



Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny



Rozšiřování dostupnosti mobilní sítě

V obchodním roce 2025/2026 jsme splnili důležitý milník vyplývající z 5G licence pro Vodafone v oblasti pokrytí stanoveného rozsahu hlavních dálničních a železničních koridorů. Na dalším zlepšování konektivity na železnici spolupracujeme s ostatními mobilními operátory, státem a Správou železnic, zejména v technicky náročných místech, jako jsou tunely.

Nová zařízení pro rychlejší domácí připojení v síti Vodafonu

V obchodním roce 2025/2026 jsme jako první operátor v Česku zařadili do nabídky zařízení s podporou nejnovější technologie Wi-Fi 7. Pro optické připojení jsme představili router Zyxel EE5301 a nabídku následně rozšířili o domácí modem Vodafone Ultra Hub 7 určený pro zákazníky*ice připojené přes koaxiální kabelovou síť. Nová zařízení umožňují lépe využívat vysoké rychlosti pevného internetu a zajišťují rychlejší a stabilnější domácí Wi-Fi také při současném připojení většího počtu zařízení.

Nové funkce pro přístupnější a bezpečnější komunikaci

V uplynulém roce jsme v mobilní síti zavedli podporu textu v reálném čase RTT, který umožňuje během hovoru zobrazovat psaný text průběžně znak po znaku. Funkce zlepšuje dostupnost telefonní komunikace zejména pro lidi se sluchovým nebo řečovým znevýhodněním. Zároveň jsme pracovali na zavedení technologie NG-eCall, která převádí automatické tísňové volání z vozidel ze sítí 2G a 3G do sítí nové generace 4G a 5G.

Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení

Digitální společnost a její výhody by měly být dostupné pro všechny. Snažíme se zajistit spravedlivý přístup ke konektivitě pro všechny. Tento princip zohledňujeme i v nabídce produktů a služeb, které usnadňují přístup ke vzdělání, zdravotní péči a financím pro znevýhodněné a zranitelné skupiny.

Naše ambice

- **Poskytovat cenově dostupné produkty a služby pro skupiny obyvatel*ek nejvíce ohrožených digitální propastí. V České republice to jsou především starší lidé a lidé z nízkopříjmových skupin. Nevynecháváme ale ani další zranitelné skupiny, například osoby se zdravotním postižením nebo mladé lidi.**
- **Zlepšovat služby pro znevýhodněné skupiny. Spolupracovat s odbornými organizacemi a samotnými zástupci*kyněmi ohrožených skupin, abychom věděli, co přesně potřebují a co bychom jim měli nabídnout.**
- **Podporovat technologie s pozitivním společenským dopadem.**

Opatření

Tarify pro lidi se specifickými potřebami

V našem portfoliu služeb máme speciální nabídky pro zákazníky*ice se specifickými potřebami:

- pro seniory*ky, nad 65 let
- držitele*ky průkazu ZTP či ZTP/P
- mladé lidi
- zákonné cenové zvýhodnění

Každá z těchto skupin má totiž jiné potřeby. Skladbu nabídky přitom pravidelně prověřujeme, a to na základě zpětné vazby od zákazníků*ic.

Zákonné cenové zvýhodnění je měsíční sleva až 200 Kč na telekomunikační služby. Toto zvýhodnění je určeno pro lidi s nízkými příjmy – pokud čerpají dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí od úřadu práce), pro držitele*ky průkazu ZTP/P, ZTP z důvodu hluchoty a pro osoby závislé na pomoci jiných lidí.

Všechny speciální nabídky jsou snadno k nalezení na jednom místě na webu, kde zároveň poskytujeme tipy, jak mít své výdaje pod kontrolou a také jak předcházet digitálním podvodům.

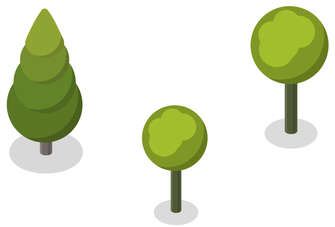
Digitální inkluze a lidská práva

V podcastu Tady Vodafone jsme se věnovali tomu, jak se lidská práva promítají do digitálního prostředí a proč nerovnost není pouze společenským, ale také ekonomickým tématem. Rozhovor s tehdejší zmocněnkyní pro lidská práva Klárou Šimáčkovou Laurenčíkovou se dotkl digitální inkluze, nového zákona o domácím násilí i přetrvávajících rozdílů v odměňování žen a mužů. Poslechněte si podcast Tady Vodafone o lidských právech a digitální inkluzi.

Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení

Vzdálená a automatizovaná technická podpora

Zákazníkům*icím domácího internetu a televize pomáháme řešit technické problémy také na dálku. Prostřednictvím nástroje Vodafone Remote Assistant mohou během kontaktu s technickou podporou se svým souhlasem nasdílet přes kameru telefonu to, co sami vidí. Technik tak může situaci lépe posoudit a zákazníka*ici přímo navést k řešení. O stabilní nastavení domácí Wi-Fi se u podporovaných modemů automaticky stará také Wi-Fi doktor, který sleduje připojení a nastavuje vhodný kanál s cílem omezit rušení okolními sítěmi.





Dostupnější nákup a delší životnost zařízení

Ne každý*á si může dovolit nový telefon zaplatit jednorázově. Vybraná zařízení proto zákazníkům a zákaznicím nabízíme také na splátky bez navýšení, jejichž cenu si mohou rozložit do měsíčních vyúčtování.

Cenově dostupnější a zároveň cirkulární alternativou jsou certifikované použité a repasované telefony, které procházejí kontrolou funkčnosti a vztahuje se na ně záruka 24 měsíců. Jejich opětovné využití prodlužuje životnost již vyrobených zařízení.

Neočekávané náklady spojené s poškozením nebo krádeží zařízení může podle zvolené varianty pomoci zmírnit pojištění Vodafone Care.

Nepoužívaný funkční telefon nebo tablet mohou zákazníci a zákaznice nabídnout k výkupu prostřednictvím služby RE-START. Zařízení tak může po kontrole, opravě nebo renovaci získat další využití a zákazník či zákaznice získá částku odpovídající výkupní ceně zařízení.

Tyto a další možnosti spojené s pořízením, používáním a dalším využitím zařízení shrnuje nabídka Vodafone FLEX.

Můj Vodafone+ a nový věrnostní program Vodafone Happy

V září 2025 jsme představili novou aplikaci Můj Vodafone+ a společně s ní také věrnostní program Vodafone Happy. Nová aplikace je rychlejší, intuitivnější a více přizpůsobená individuálním potřebám zákazníků*ic. Její vývoj vycházel z uživatelských průzkumů a zpětné vazby a podílelo se na něm pět mezinárodních týmů; investice do vývoje dosáhla desítek milionů korun. Důraz jsme kladli také na bezpečnost, včetně dvoufázového a biometrického ověřování. Součástí aplikace je nový věrnostní program Vodafone Happy, který zákazníkům*icím přináší personalizované nabídky, slevy, soutěže a další odměny. Spuštění aplikace a věrnostního programu je součástí naší digitální strategie zaměřené na rozvoj zákaznické péče, interakce se zákazníky*icemi a posilování jejich loajality.



Propojujeme lidi

Jsme součástí kritické infrastruktury státu, proto je naší prioritou stabilita a bezpečnost naší mobilní i pevné sítě. Stabilní vysokorychlostní sítě však především umožňují digitální transformaci všech zásadních sektorů české společnosti – průmyslu, zemědělství, vzdělávání, zdravotnictví i státních institucí.

Digitalizace firmám otevírá nové možnosti, současně ale rozšiřuje prostor, který musí chránit. ENISA (Agentura Evropské unie pro kybernetickou bezpečnost) ve své nejnovější souhrnné analýze vyhodnotila 4875 kybernetických incidentů v EU zaznamenaných v období od července do června 2025. Nejčastějším vstupním bodem útoků byl phishing, zatímco ransomware zůstal hrozbou s nejzávažnějšími dopady.

Firmám mohou při řízení kybernetických rizik pomáhat moderní cloudové služby a bezpečně navržené privátní sítě. Cloudová řešení mohou zlepšit dostupnost systémů, správu zabezpečení a obnovu provozu po incidentu. Privátní sítě a segmentace zase umožňují oddělit kritická zařízení a systémy, řídit přístup a omezit případné šíření útoku napříč firemní infrastrukturou. Samotné využití cloudu nebo privátní sítě však bezpečnost nezaručuje. Rozhodující je jejich správné nastavení, průběžná správa a začlenění do celkového systému kybernetické bezpečnosti firmy.

Podporujeme velké, malé i střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě

Digitální dekáda 2030 je politický program EU, který stanovuje společné cíle a úkoly digitální transformace Evropy. Podle ní by mělo do roku 2030 75 % společností v EU využívat cloud, umělou inteligenci a Big Data a více než 90 % malých a středních podniků dosáhnout alespoň základní úrovně digitální kompetence. Digitální řešení Vodafonu mohou výrazně přispět k naplnění těchto cílů v ČR. Digitalizace a využívání moderních řešení není přínosem pouze pro velké korporace, ale může významně pomoci i podnikání malých a středních podniků, ať už v oblasti efektivity, kyberbezpečnosti anebo celkové odolnosti firmy.

Podle Zprávy Evropské komise o stavu Digitální dekády 2026 pro Česko pokračovalo Česko v roce 2025 v rozvoji digitálních dovedností, infrastruktury i veřejných služeb. Podíl ICT specialistů na zaměstnanosti se zvýšil ze 4,5 % na 4,7 %, nadále však mírně zaostával za evropským průměrem 5 %.

Naše ambice

- **Podporovat především malé a střední podniky a živnostníky*ice v jejich podnikání tak, abychom jim pomohli urychlit digitalizaci a obstát v digitálním světě**
- **Nabízet našim firemním zákazníkům*icím nové produkty a služby na míru, které podporují technologické inovace**
- **Podporovat aktivity napříč soukromým a státním sektorem zaměřující se na inovativní technologické projekty**

Opatření

Nabízet firmám a institucím komplexní ICT služby na míru nad rámec konektivity, především v oblasti

- **Cloudu a datových center**
- **Kyberbezpečnosti**
- **Chytrých sítí SD-WAN**
- **Internetu věcí**
- **Mobilních privátních sítí**
- **Nástrojů pro digitální spolupráci včetně AI**
- **Big Data**
- **Školení a konzultace**

Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě

Rozvíjíme ICT a spravované služby (tzv. „managed services“) pro firmy

V roce 2024 jsme zahájili čtyřletou strategickou investici ve výši téměř 750 milionů korun do rozvoje ICT a spravovaných služeb, označovaných také jako managed services. Jejím cílem je posílit naše odborné kapacity a rozšířit nabídku řešení zejména v oblasti internetu věcí, kybernetické bezpečnosti, cloudu, softwarově řízených firemních sítí a privátních 5G sítí. Vedle technologických řešení se stále více zaměřujeme také na profesionální a spravované služby, včetně poradenství, implementace, školení, následné podpory a průběžné správy řešení pro firemní zákazníky.

V březnu 2026 jsme v rámci tohoto strategického směřování uzavřeli dohodu o převzetí licenční divize společnosti DATRON. Cílem je posílit naše odborné kapacity v oblasti licencování produktů a služeb společnosti Microsoft a rozšířit nabídku poradenských, implementačních a spravovaných služeb pro firmy a veřejný sektor, zejména v oblastech Microsoft 365, Azure, umělé inteligence a kybernetické bezpečnosti.

Více o investici do rozvoje ICT služeb a více o dohodě se společností DATRON.

Strategická partnerství pro digitální inovace

Při vývoji digitálních služeb propojujeme vlastní konektivitu, síťovou infrastrukturu a zkušenosti se zákazníky s technologiemi předních světových technologických společností. Dlouhodobá partnerství se společnostmi Google a Microsoft nám umožňují rychleji rozvíjet a zpřístupňovat cloudová, bezpečnostní a AI řešení pro spotřebitele i firmy a zároveň modernizovat způsob, jakým zákazníkům*icím poskytujeme služby.

Spolupráce s Google: AI, cloud a kybernetická bezpečnost pro firmy

Dlouhodobé partnerství Vodafone Group a Google se zaměřuje také na rozvoj digitálních služeb pro firemní zákazníky. Vodafone rozšiřuje spolupráci s Google Cloud a využití platformy Vertex AI a modelů Gemini pro vývoj nových AI aplikací, produktů a služeb. Součástí partnerství je také rozvoj řešení v oblasti kybernetické bezpečnosti, datové analytiky a AI. Pro firemní zákazníky Vodafone připravuje cloudové bezpečnostní řešení využívající platformu Google Security Operations.

Více informací o partnerství Vodafone a Google.

Spolupráce s Microsoft: digitální transformace malých a středních firem

Partnerství Vodafone Group a Microsoft propojuje konektivitu a zkušenosti Vodafonu s cloudovými a AI technologiemi Microsoftu a zaměřuje se mimo jiné na digitální transformaci malých a středních podniků. Ve FY 2025/2026 získal Vodafone Business ocenění Microsoft Telco Innovation Partner of the Year 2025.

Ocenění vyzdvihlo například spravované služby usnadňující firmám využívání Microsoft 365, bezpečnostní řešení pro malé podniky při přechodu do cloudu a služby Teams Phone Mobile. Vodafone Business zároveň během roku výrazně rozšířil své odborné kompetence v technologiích Microsoftu.

Nové technologie pro firemní zákazníky

Rozvíjíme partnerství, která nám umožňují přinášet nové technologie také firemním zákazníkům. Společně s AST SpaceMobile budujeme evropský ekosystém satelitní konektivity, který má mobilním operátorům umožnit rozšířit jejich služby prostřednictvím satelitního připojení přímo do běžných chytrých telefonů. Současně ve spolupráci s ORCA Computing zkoumáme využití kvantových technologií při plánování a optimalizaci mobilních a pevných sítí. Tyto projekty ukazují, jak spolupráce s technologickými a výzkumnými partnery pomáhá Vodafonu připravovat nové možnosti konektivity a digitálních služeb.

Více informací o spolupráci

Podle Zprávy Evropské komise o stavu Digitální dekády za rok 2026 má Česko dobré předpoklady pro digitální transformaci a silné výzkumné prostředí v oblastech, jako jsou umělá inteligence a kvantové technologie. Malé a střední podniky však stále zaostávají ve využívání pokročilých technologií, zejména umělé inteligence, cloudových služeb a datové analytiky. Tyto mezery omezují jejich produktivitu, konkurenceschopnost a schopnost inovovat. Digitální transformaci podniků navíc brzdí nedostatek odborníků a odbornic v oblasti informačních a komunikačních technologií.

Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě

ICT řešení v praxi

Digitální technologie pomáhají firmám a institucím zefektivňovat provoz, lépe využívat zdroje, zvyšovat bezpečnost a usnadňovat každodenní práci. Následující příklady ukazují různé způsoby využití řešení Vodafone Business v praxi.

Efektivnější spolupráce a bezpečná správa zařízení

Společnosti Copy General Onsite Services pomohli experti*ky Vodafone Business vybrat vhodné licence Microsoft 365, zajistili technickou implementaci nástroje Microsoft Intune a poskytují jí dlouhodobou odbornou podporu.

Řešení usnadnilo spolupráci zaměstnanců*kyň i komunikaci se zákazníky*cemi, umožnilo bezpečnou práci s firemními soubory a nástroji odkudkoli a posílilo ochranu dat a zařízení. Jde o příklad spravovaných služeb, které zahrnují nejen zavedení technologického řešení, ale také jeho následnou podporu a případné rozšiřování.

Případová studie Copy General Onsite Services

Úspora energie díky chytré senzorice

Společnost pk Solvent zavedla v síti drogerií Teta řešení chytré senzoriky od Vodafone Business. IoT senzory průběžně měří teplotu v prodejnách a odesílají data do centrálního cloudového úložiště, kde je mohou sledovat vedoucí prodejen i oblastní manažeři*rky. Díky získaným údajům mohou rychle reagovat na výkyvy teplot, omezovat zbytečné vytápění nebo chlazení a současně zachovat tepelný komfort zákazníků*nic i zaměstnanců*kyň. Řešení tak pomáhá snižovat spotřebu energie a související náklady a zároveň poskytuje jednotný přehled o situaci v jednotlivých provozovnách.

Případová studie pk Solvent a drogerií Teta

Stabilní provoz a ochrana před DDoS útoky

Společnost Scio přesunula své interní systémy do privátního cloudu Vodafonu a využila také anti-DDoS ochranu. Řešení posílilo zabezpečení IT infrastruktury, podpořilo stabilní dostupnost webových stránek a uvolnilo kapacity interního IT týmu, který již nemusí spravovat vlastní fyzický hardware.

Případová studie Scio

Rychlé přivolání pomoci v krizové situaci

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze rozšířila svá bezpečnostní opatření o tísňová tlačítka připojená prostřednictvím NB-IoT sítě Vodafonu. Technologie umožňuje jejich využití také na místech, kde běžný mobilní signál není dostupný, například v suterénech. Po aktivaci tlačítka je signál odeslán do dohledového centra společnosti Securitas, které zajistí reakci podle předem nastaveného zásahového plánu. Řešení posiluje bezpečnost studentů*ek, zaměstnanců*kyň a budov, v nichž jsou skladovány také chemikálie a nebezpečné látky.

Více o využití tísňových tlačítek na VŠCHT a více o řešení Vodafone Business a Securitas

200 milionů připojených IoT zařízení

Vodafone překonal hranici 200 milionů IoT připojení po celém světě. Jubilejním zařízením se stal zdravotnický monitor, který lékařům na dálku poskytuje informace o srdeční činnosti a dalších životních funkcích pacienta. Za posledních pět let Vodafone počet IoT připojení ve své síti více než zdvojnásobil. Globální síť IoT dnes podporuje firmy a organizace veřejného sektoru ve více než 180 zemích. Připojená zařízení pomáhají například sledovat spotřebu energie a vody, chránit před požáry a dalšími přírodními riziky, monitorovat dodavatelské řetězce nebo zvyšovat efektivitu průmyslových procesů.

Více než polovina IoT připojení podle odhadu Vodafonu přímo umožňuje zákazníkům snižovat jejich vlastní emise, například prostřednictvím monitorování spotřeby energie v elektrických sítích a chytrých budovách nebo řízení dopravního zatížení.

Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě

Mobilní privátní síť pro výzkum a vzdělávání

V březnu 2026 jsme společně s Vysokým učením technickým v Brně zahájili projekt 5G-SHARE, v jehož rámci vzniká na Fakultě elektrotechniky a komunikačních technologií dedikovaná mobilní privátní síť určená pro výzkum a vývoj. Uzavřená infrastruktura poskytne vědeckým týmům a studujícím prostředí pro testování technologií s rychlou odezvou a vysokou úrovní zabezpečení, například v oblastech internetu věcí, edge computingu, autonomních systémů a kyberbezpečnosti. Součástí projektu je také využití rozšířené reality, která má podpořit interaktivní výuku a vzdálenou spolupráci mezi univerzitami v Česku, Irsku a Rumunsku. Výzkumná infrastruktura má sloužit mimo jiné k testování odolnosti sítí, detekci anomálií v optické infrastruktuře, výzkumu postkvantového šifrování nebo řešení pro chytrou energetiku. Celková investice spojená s českou částí projektu přesahuje 100 milionů korun a projekt je spolufinancován Evropskou unií.

Více informací o projektu 5G-SHARE

Co je mobilní privátní síť (MPN)

Mobilní privátní síť neboli MPN je vyhrazená bezdrátová síť vytvořená pro konkrétní firmu či instituci. Využívá technologie mobilních sítí 4G nebo 5G, ale je oddělená od veřejné sítě a její parametry, kapacitu i zabezpečení lze přizpůsobit konkrétnímu provozu. Uplatnění může najít například ve výrobě, energetice, logistice, výzkumu nebo dalších prostředích, která vyžadují spolehlivé připojení, rychlou odezvu a kontrolovaný přístup k síti.

Více informací o mobilních privátních sítích

Jak se firmy mohou chránit před kybernetickými hrozbami
Juraj Přibyl, Head of Cyber Security ve Vodafonu, v podcastu Finmag přiblížil rostoucí rizika phishingu, zneužívání umělé inteligence útočníky a rozdílné dopady kybernetických útoků na malé a velké firmy. Zdůraznil také význam pravidelného školení, které zaměstnancům*kyním pomáhá sledovat vývoj technologií a rozpoznávat nové hrozby.

Podcast FINMAG

O kybernetické bezpečnosti a její roli ve firmách mluvil ředitel kybernetické bezpečnosti Vodafonu Juraj Přibyl v podcastu Buduj značku.



Veronika Brázdilová, viceprezidentka Vodafonu pro firemní zákazníky

„V Brně nebudujeme jen technologickou síť, ale skutečnou základnu pro inovace, které ovlivní celou společnost i průmysl. Tato největší investice do privátní 5G sítě pro vědecké účely v Česku je jasným důkazem, že spojení akademické sféry a špičkových technologií přináší výsledky v celoevropském měřítku. Naším společným cílem je poskytnout vědeckým týmům prostředí, kde mohou bezpečně vyvíjet a testovat řešení pro chytrou energetiku, kyberbezpečnost nebo kvantové technologie. Vodafone letos slaví 20 let svého působení v České republice a tento projekt je pro nás dalším důležitým milníkem v rámci tuzemské technologické transformace.

O možnostech privátních 5G sítí, umělé inteligenci a dalších technologických trendech, které ovlivňují budoucnost podnikání, hovořila Veronika Brázdilová také v pořadu FLOW.

Rozhovor FLOW o AI, 5G a budoucnosti podnikání

Kybernetická bezpečnost

S rostoucí digitalizací, využíváním cloudových služeb a rozvojem umělé inteligence se proměňují také kybernetické hrozby. Útoky mohou firmám způsobit finanční ztráty, narušit dostupnost jejich služeb nebo ohrozit citlivá data. Vodafone Business proto nabízí řešení zaměřená na ochranu firemních sítí, zařízení a dat, včetně ochrany před DDoS útoky, zabezpečení koncových zařízení, bezpečnostního dohledu a odborných konzultací.

Více informací o kybernetické bezpečnosti pro firmy

Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě

Rozvíjíme digitální dovednosti a sdílíme know-how

Digitální transformace není založena jen na zavádění nových technologií. Stejně důležité je pomáhat firmám a jejich zaměstnancům*kyním porozumět jejich možnostem, naučit se je bezpečně používat a smysluplně je zapojit do každodenní práce. Proto rozvíjíme vzdělávací platformy, sdílíme praktické know-how a přispíváme k veřejné debatě o příležitostech i rizicích spojených s digitalizací.

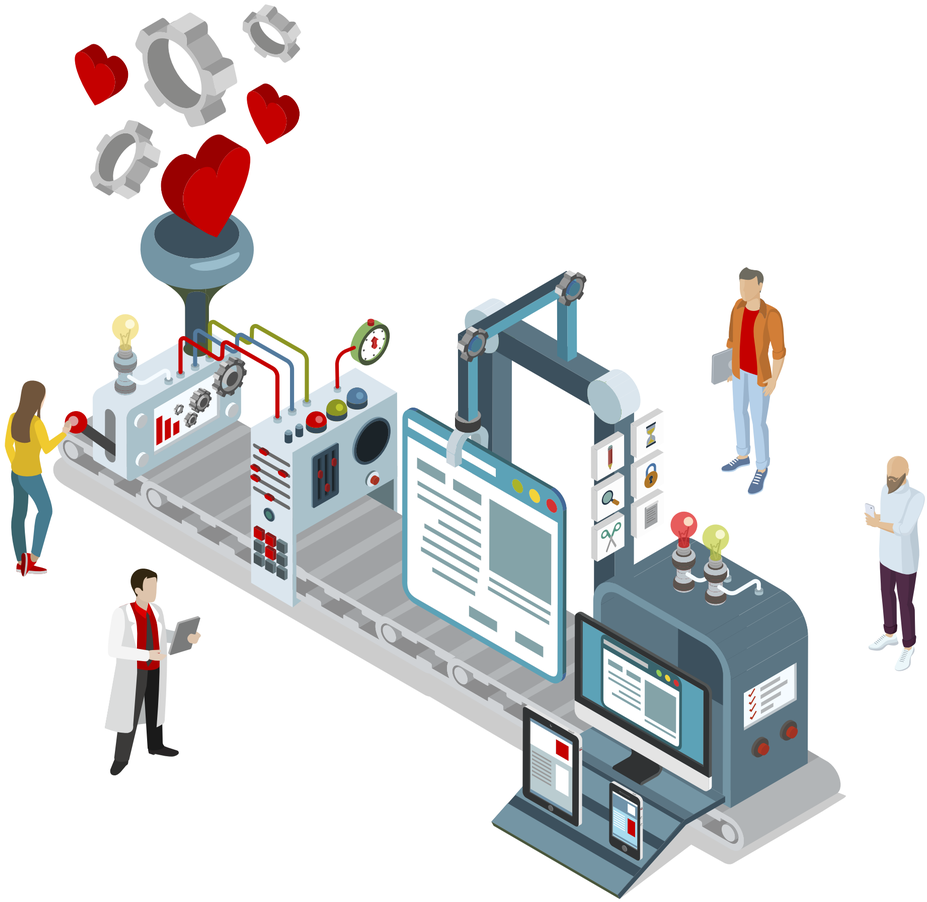
Vodafone V-Hub – Praktické informace a poradenství pro malé a střední firmy

Osvěta a dostupné vzdělávání zůstávají důležitou součástí digitální transformace českých firem. Proto jsme v roce 2025/2026 pokračovali v rozvoji Vodafone V-Hubu, poradenského portálu pro malé a střední podniky.

Cílem V-Hubu je pomáhat podnikatelům*kám a firmám lépe se orientovat v digitálních tématech a ukazovat jim praktické cesty, jak moderní technologie využít v každodenním provozu. Nadále proto nabízíme srozumitelný vzdělávací obsah, návody a inspiraci zaměřené především na oblasti kybernetické bezpečnosti, digitálních dovedností, moderní kanceláře a dalšího rozvoje podnikání.

Významnou novinkou je možnost bezplatné registrace a přihlášení do uživatelské části V-Hubu. Firmy a podnikatelé*ky si díky tomu mohou obsah lépe přizpůsobit vlastním potřebám, vybírat si témata, která jsou pro ně relevantní, a především si sestavit vlastní akční plán pro další rozvoj podnikání. V-Hub se tak posouvá k interaktivnější platformě, která firmám pomáhá převádět inspiraci do konkrétních kroků.

V uplynulém období jsme se na V-Hubu zaměřili zejména na témata kyberbezpečnosti a umělé inteligence. Firmám jsme přinášeli praktické rady k bezpečnému zavádění digitálních nástrojů, ochraně firemních dat i odpovědnému využívání AI v pracovním prostředí. V návaznosti na rostoucí zájem o toto téma jsme vydali také e-book Microsoft 365 Copilot: Mýty a fakta o bezpečnosti, který srozumitelně vysvětluje nejčastější otázky spojené s ochranou dat, soukromím a bezpečným používáním AI ve firmách.



Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě

SkillUp by Vodafone Business – pomáhá převádět technologie do každodenní praxe

Úspěšná digitalizace firem nezávisí jen na dostupnosti moderních technologií, ale také na tom, zda je lidé dokážou efektivně využívat v každodenní práci. Proto jsme pro firemní zákazníky vytvořili vzdělávací platformu SkillUp by Vodafone Business. SkillUp je vzdělávací platforma pro firmy, která učí zaměstnance*kyně efektivně pracovat s Microsoft 365, AI asistentem Copilot i dalšími digitálními nástroji.

Pokrývá vše od základního ovládání až po pokročilé funkce a automatizaci. Obsah kurzů se průběžně aktualizuje podle vývoje M365 a Copilota, což v kombinaci s výukou v českém jazyce vytváří ze SkillUpu ideální vzdělávací nástroj pro firmy všech velikostí.

Více informací o platformě SkillUp by Vodafone Business

Proč musí AI a kyberbezpečnost řešit celá firma

Dalibor Lukeš, vedoucí ICT oddělení ve Vodafone Business, se v odborných rozhovorech věnoval připravenosti firem na využívání umělé inteligence a kybernetickou bezpečnost. Upozorňoval také na potřebu zapojit do rozhodování o digitální bezpečnosti nejen IT specialisty, ale také vedení organizace.

Podcast pro Hospodářské noviny

Podcast BrandStories pro CzechCrunch

AI v práci: potenciál roste, firmám chybí vzdělávání

Průzkum Ipsos pro Vodafone ukázal, že generativní AI využívá v práci alespoň několikrát týdně 38 % lidí. Přesto pouze 32 % zaměstnanců a zaměstnankyň považuje svou firmu za připravenou na transformaci spojenou s AI a školením prošlo jen 16 %. Potřeba vzdělávání je přitom vysoká: 67 % lidí má zájem se v oblasti AI dále vzdělávat a 77 % těch, kteří již školení absolvovali, díky němu využívá AI při každodenní práci více. Na tuto potřebu reaguje vzdělávací platforma SkillUp by Vodafone Business, která firmám pomáhá rozvíjet praktické digitální a AI dovednosti zaměstnanců.

Pozn. Průzkum proběhl na konci obchodního roku, výsledky byly zveřejněny v květnu 2026.

Osvěta v oblasti AI a kybernetické bezpečnosti

Vodafone Business také pravidelně pořádá webináře a osobní workshopy pro své zákazníky*ce zaměřené na edukaci v oblasti práce s digitálními nástroji anebo ochrany proti kybernetické bezpečnosti. A vedle vzdělávacích platforem sdílíme odborné znalosti také prostřednictvím podcastů, rozhovorů a veřejných vystoupení. Ve fiskálním roce 2025/2026 se naši odborníci a odbornice věnovali zejména bezpečnému využívání umělé inteligence, ochraně firemních dat, připravenosti organizací na kybernetické hrozby a významu průběžného vzdělávání zaměstnanců*kyň. Firmám tak pomáhali lépe se orientovat v příležitostech i rizicích spojených s digitální transformací.

Podporujeme inovace i digitalizaci

Týden inovací 2025

V tomto roce jsme se podruhé stali zlatým partnerem Týdne inovací, největší události v oblasti inovací a umělé inteligence, která letos oslavila svůj jubilejní 10. ročník. Dvoudenní hlavní událost konference byla nezapomenutelnou přehlídkou moderních technologií a trendů, které mění způsob, jakým žijeme a pracujeme. Víc než 10 000 návštěvníků*ic čekal den plný inspirací. Měli možnost zažít a zúčastnit se konferenčních panelů na 4 dynamických podiích, přes 150 seminářů a inovačního veletrhu.

Za Vodafone jsme vystoupili s edukativními tématy:

- Kybernetická bezpečnost a dezinformace: Jak zůstat v bezpečí ve věku Deepfakes
- Kyberbezpečnost a AI aneb jak se nenechat nachytat v digitálním světě
- Když budova myslí a chrání – Výhody chytrých budov

Digital Future Awards 2025/2026

Digital Future Awards oslavují lídry*ně a organizace, kteří z technologií dělají víc než jen nástroj. Mění pravidla hry, posouvají celá odvětví a vize taví do měřitelných výsledků. V roce 2025 se soutěž konala pod hlavičkou České inovační platformy. Odborné poroty hodnotily projekty ve třech kategoriích – Inside Impact, Excellent Experience a Special Spark, a ocenily také osobnosti v kategorii Digital Leader. Letošní soutěžící, finalisté*ky i vítězové*ky jsou důkazem toho, že český byznys má odvahu, vizi i schopnost patřit k evropské špičce. Jsme hrdí, že jsme mohli být generálním partnerem soutěže a tím podtrhnout význam digitálních technologií.

Příběhy vítězů*ek třetího ročníku Digital Future Awards

Digitalizujeme veřejné služby

Jako součást kritické infrastruktury státu zajišťujeme stabilní a bezpečnou telekomunikační síť a zároveň rozvíjíme digitální řešení pro státní správu, samosprávu a veřejné instituce. Přispíváme tak také k naplňování cílů evropské Digitální dekády 2030, v nichž je digitalizace veřejných služeb jedním z hlavních pilířů. Cílem v této oblasti je, aby do roku 2030 dosáhla dostupnost klíčových digitálních veřejných služeb pro občany 100 % a všichni občané měli přístup ke svým elektronickým zdravotním záznamům a k bezpečné elektronické identifikaci.

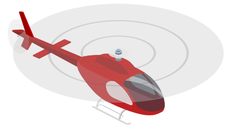
Podle Zprávy Evropské komise o stavu Digitální dekády 2026 pro Česko se dostupnost digitálních veřejných služeb v roce 2025 dále zlepšila. V hodnocení za rok 2025 dosáhlo Česko u služeb pro občany 87,2 %, oproti 81,5 % v předchozím roce, a překonalo tak průměr EU ve výši 84,6 %. U digitálních služeb pro podniky došlo ke skokovému růstu o 15,9 % a Česko tak dosáhlo 100 %, zatímco průměr EU činil 88,6 %. Slabší oblastí zůstává přístup k elektronickým zdravotním záznamům: české skóre stagnovalo na 77,4 % a zaostalo za průměrem EU ve výši 86,5 %.

Digital Decade KPI (1)	Czechia			EU			Digital Decade target by 2030	
	Last available data (2)	DESI 2026	Annual progress	National trajectory (3)	DESI 2026 (year 2025)	Annual progress	CZ	EU
Fixed Very High Capacity Network (VHCN) coverage	53.9%	54.7%	1.4%	68.9%	85.5%	3.7%	95.0%	100%
Fibre to the Premises (FTTP)	40.6%	44.8%	10.4%	42.9%	74.1%	7.1%	60.0%	-
Basic 5G coverage	99.1%	99.7%	0.6%	89.4%	96.8%	2.6%	100.0%	100%
Edge Nodes (estimate)	-	295	-	37	7451	-	144	10000
SMEs with at least a basic level of digital intensity *	49.3%	70.5%	19.5%	72.5%	71.4% 1	1.0%	80.0%	90%
Cloud *	35.2%	42.9%	10.4%	47.5%	46.7%	9.5%	60.0%	75%
Artificial Intelligence	11.3%	17.6%	6.3%	10.7%	20.0%	48.0%	1.0%	75%
Data analytics *	19.5%	44.6%	51.3%	23.9%	39.9%	9.5%	35.0%	75%
AI or Cloud or Data analytics *	43.1%	61.0%	19.0%	45.9%	63.2%	7.5%	60.0%	75%
Unicorns	3	3	0.0%	4	324	10.2%	6	500
At least basic digital skills *	69.1%	0.5%	1.0%	67.3%	60.4%	4.3%	80.0%	80%
ICT specialists	4.5%	4.7%	4.4%	5.4%	5.0%	2.0%	7.0%	~10%
e-ID scheme notification		Yes						
Digital public services for citizens	81.5	87.2	7.0%	100.0	84.6	2.8%	100.0	100
Digital public services for businesses	86.3	100.0	15.9%	100.0	88.6	2.7%	100.0	100
Access to e-health records	77.4	77.4	0.0%	62.1	86.5	4.6%	100.0	100

Pozn:
(1) Indicators full description, metadata and sources in the DESI 2026 methodological note
(2) Last available data is DESI2025 (reference year 2024) expect for indicators marked with a star * for which it is DESI2024 (reference year 2023)
(3) National trajectory value for 2025, if set by the country in its Digital Decade national roadmap

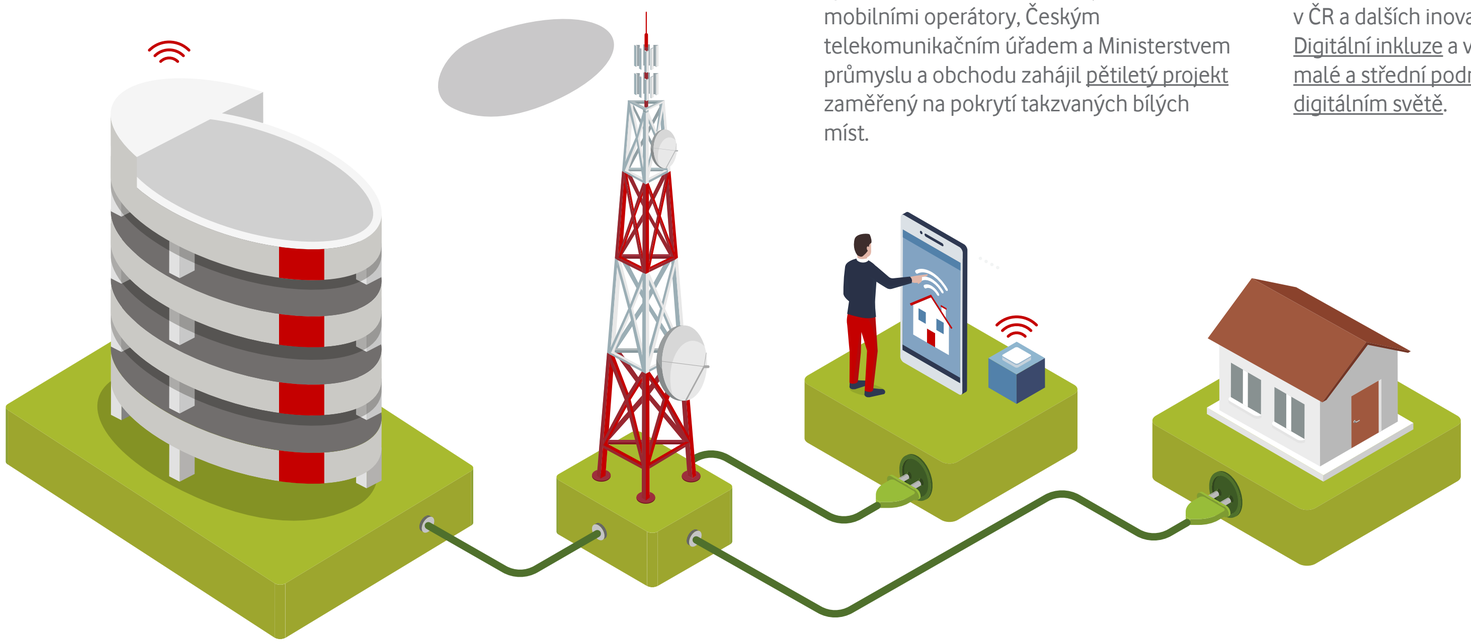
Digitalizujeme veřejné služby

Naše ambice



- **Svými investicemi a řešeními přispívat k postupující digitalizaci české společnosti.**
- **Realizovat nová technická řešení prostřednictvím mobilní sítě páté generace. Ať už jde o rozvoj chytrých měst nebo továren, telemedicíny, samořiditelných aut nebo robotiky.**
- **Zpřístupňováním konektivity a nejnovějších řešení přispívat k rozvoji měst a obcí.**

Opatření



Rozšiřování dostupnosti naší sítě

Přestože se podle Zprávy Evropské komise o stavu Digitální dekády 2026 pro Česko zvýšilo v roce 2025 základní pokrytí 5G sítí z 99,1 % na 99,7 % a překročilo průměr EU 96,8 %, zejména v řídce osídlených, venkovských a příhraničních oblastech stále existují lokality s nedostatečným signálem. V červnu 2025 proto Vodafone společně s dalšími dvěma největšími mobilními operátory, Českým telekomunikačním úřadem a Ministerstvem průmyslu a obchodu zahájil pětiletý projekt zaměřený na pokrytí takzvaných bílých míst.

Do roku 2030 Vodafone vybuduje novou infrastrukturu ve 200 lokalitách a na dalších 300 místech využije infrastrukturu sdílenou mezi operátory. Projekt tak zlepší dostupnost mobilního signálu také tam, kde by samostatná komerční výstavba nebyla ekonomicky realizovatelná.

Další informace k rozšiřování konektivity v ČR a dalších inovacích najdete v kapitole Digitální inkluze a v kapitole Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě.

Digitalizujeme veřejné služby

Podporujeme inovace a propojení vědy a byznysu

Vodafone Unilab

S Vysokým učením technickým v Brně spolupracujeme kromě projektu 5G-Share (viz kapitola Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě) na projektu Vodafone UniLab, který propojuje akademické prostředí s potřebami firem. Startupy, malé firmy i velké společnosti zde mohou s podporou odborníků vyvíjet a testovat zařízení pro internet věcí a další řešení využívající mobilní sítě.

Laboratoř nabízí přístup k technologiím NB-IoT a LTE Cat-M v oddělené laboratorní i produkční síti a také k privátní 5G síti. Její technické vybavení umožňuje například ověřovat funkčnost zařízení v různých podmínkách, testovat životnost baterií nebo kompatibilitu hardwaru a softwaru. Firmám tak pomáhá ověřovat jejich produkty a urychlovat vývoj nových zařízení a technologických řešení.

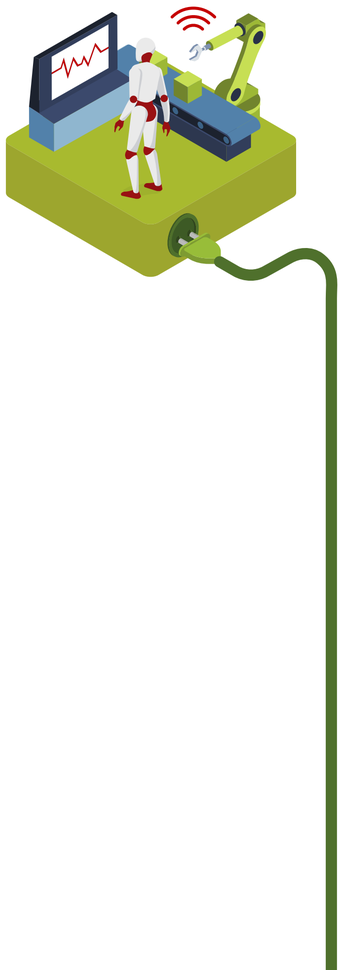
Více o možnostech Vodafone UniLab

Technologie, které pomáhají

Prostřednictvím Nadace Vodafone dlouhodobě podporujeme rozvoj a provoz aplikace Záchranka. V prosinci 2025 nahradilo původní tlačítko 155 univerzální tlačítko SOS, které uživatele*ky podle typu situace propojí buď se zdravotnickou záchrannou službou na lince 155, nebo s tísňovou linkou 112. Pokud uživatel*ka nemůže mluvit, může nově zahájit tísňovou komunikaci také pomocí SMS chatu. Integraci nové funkce finančně podpořila Nadace Vodafone.

Ke konci roku 2025 měla aplikace více než 3,5 milionu stažení a jejím prostřednictvím bylo uskutečněno přes 210 tisíc tísňových volání na linku 155. Kraje aplikaci využívají také k rozesílání varovných upozornění obyvatelům.

Nadace Vodafone zároveň podporuje aplikaci Echo, která ve spolupráci s Policií ČR zapojuje veřejnost do pátrání po pohřešovaných dětech v ohrožení a od roku 2024 i po seniorech a seniorkách.



INER: konektivita pro krizové situace

V uplynulém roce jsme vybudovali český tým Instant Network Emergency Response (INER), složený z vyškolených dobrovolníků a dobrovolnic z řad zaměstnanců*kyň Vodafonu. Tým je připraven pomáhat při živelních katastrofách a dalších krizových situacích, kdy dojde k rozsáhlému poškození infrastruktury nebo výpadku standardní konektivity. Využívá přenosné mobilní sestavy kombinující satelitní připojení a autonomní napájení, díky nimž lze v postižené lokalitě vytvořit zabezpečenou Wi-Fi síť a nabíjecí bod i tam, kde běžná infrastruktura nefunguje. V koordinaci s krizovými štáby a složkami IZS tak může bezplatně zajistit nouzové spojení pro obyvatele, záchranné složky a humanitární organizace a podpořit komunikaci a koordinaci pomoci.



Komunity

Prosazujeme rozmanitost a začleňování

Díky naší činnosti napříč celou Českou republikou a povaze poskytovaných služeb jsme firmou s obrovským dopadem na celou společnost. A to bez ohledu na to, zda jsou lidé našimi zákazníky*icemi nebo ne. Snažíme se proto hodnoty, které vyznáváme, hájit a podporovat v celé společnosti. V rámci našich programů také edukujeme a podporujeme skupiny lidí, kteří to nejvíce potřebují.

Ve Vodafonu vyznáváme rovný přístup ke všem bez ohledu na věk, pohlaví, vztahovou orientaci, vyznání, etnicitu či specifické potřeby. Tyto hodnoty žijeme nejen interně, ale také je aktivně prosazujeme a otevřeně podporujeme navenek v celé společnosti.
Tato kapitola se věnuje externím iniciativám, zatímco interní témata v oblasti diverzity a inkluze najdete v kapitole My z Vodafonu.

Opatření

Od roku 2018 jsme hrdým generálním partnerem Prague Pride, pořádáme vzdělávací akce jako je Code like a Girl, spolupracujeme s organizacemi jako jsou například Pride Business Forum, Transparent, Romea, Byznys pro společnost, Opim, Revenium, Rosa a realizujeme mnoho dalšího. Podrobnosti k jednotlivým tématům najdete v příslušných částech této kapitoly.





Naše ambice

- **Šířit osvětu v zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním a postižením**
- **Podporovat rovná práva pro LGBTQ+ lidi**
- **Posilovat motivaci dívek a žen pro práci v ICT sektoru**
- **Podporovat zaměstnávání Romů a Romek a dalších etnických skupin, včetně lidí narozených mimo Českou republiku (globální program REACH)**

Prosazujeme rozmanitost a začleňování

Lidé se zdravotním znevýhodněním a postižením

Snažíme se o dostupnost našich služeb pro všechny bez ohledu na specifické potřeby tak, jak je lidé opravdu potřebují. Lidé se zdravotním znevýhodněním nebo postižením přitom mají často odlišné požadavky na naše služby než lidé bez omezení. Držitelé průkazu ZTP a ZTP/P mohou ve Vodafonu využít slevu 200 Kč na služby v rámci tzv. zákonného cenového zvýhodnění. V našem portfoliu najdou i speciální ZTP tarify, které pravidelně upravujeme na základě zpětné vazby od uživatelů*ek.

Angažujeme se i v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním či postižením a snažíme se propojovat firmy a sdílet praktické zkušenosti. Každý rok proto ve spolupráci s organizací Revenium pořádáme Kulatý stůl věnovaný této problematice, kde sdílíme příklady dobré praxe zaměstnavatelů, legislativní novinky či jak technologie mohou pomáhat lidem se specifickými potřebami.

Real-time text (RTT) je nová funkce volání, která umožňuje psát a číst textové zprávy během probíhajícího hovoru. Písmeno po písmenu se text okamžitě zobrazuje druhé straně, což umožňuje plynulou komunikaci hlasem i textem současně. Tuto funkci lze využít k usnadnění komunikace pro osoby se sluchovým nebo řečovým postižením, ale i pro kohokoli, kdo se chce během hovoru vyjadřovat textově, případně nemůže mluvit.

Káva od spolku Revenium

Ve Vodafonu dlouhodobě hledáme způsoby, jak smysluplně propojit firemní prostředí se společensky odpovědnými projekty. Jedním z takových kroků jsou dnes tři kávovary (dva v Praze a jeden v Chrudimi) pro naše zaměstnance*kyně od spolku Revenium, který pomáhá lidem se zdravotním znevýhodněním získat pracovní uplatnění.

Revenium stojí i za pražírnou Naturpark12, která sídlí v srdci CHKO Kokořínsko a funguje na principech sociálního podnikání. Kávu zde praží s důrazem na kvalitu, jasný původ a férovost – od odměny farmářům až po podporu regionálních projektů na Mělníku a Kokořínsku. Výrobní a logistický tým tvoří převážně lidé se zdravotním znevýhodněním, pro které je práce v pražírně důležitou příležitostí k seberealizaci.

Více informací o férové kávě ve Vodafonu zde

Pod hlavičkou Nadace Vodafone jsme opět podpořili konferenci INSPO – největší konferenci o technologiích pro lidi se specifickými potřebami v České republice. Jubilejní 25. ročník se zaměřil na praktické aspekty přístupnosti a představil aktuální technologická řešení, která pomáhají lidem se zdravotním znevýhodněním v každodenním životě, vzdělávání i pracovním uplatnění. Nadace Vodafone patřila mezi hlavní partnery konference a dlouhodobě podporuje rozvoj technologií, které přispívají k větší samostatnosti, dostupnosti služeb a sociálnímu začlenění osob se specifickými potřebami. Součástí programu byla také přednáška ředitelky Nadace Vodafone Zuzany Holé, která představila téměř dvacetiletou podporu digitálních inovací pro lidi se specifickými potřebami, od aplikací pro nevidomé a neslyšící až po specializovaná řešení, jako je například CF Hero pro děti s cystickou fibrózou. Návštěvníci*ce si zároveň mohli v zóně Nadace Vodafone vyzkoušet řadu technologií podporujících samostatnost a rehabilitaci, například rehabilitaci ve virtuální realitě, bionickou paži nebo aplikaci pro lidi s afázií. O průběhu konference vznikla také videoreportáž.

Přístupnost

S ohledem na Jednotný evropský akt o přístupnosti (EAA) platný od června 2025 jsme kontinuálně pokračovali v revizi a dalším vylepšování přístupnosti našich produktů a služeb včetně zákaznických procesů v aplikaci, či webové samoobsluze. Spustili jsme také RTT – Real Time Text, funkci, která umožňuje přenos textu v reálném čase, tj. okamžitě při psaní. Na postupném vylepšování spolupracujeme s odborníky z organizace Teiresiás.

Prosazujeme rozmanitost a začleňování

Mladí a vzdělávání v oblasti ICT

Ve Vodafonu mají mladí lidé možnost získat první pracovní zkušenost a vyzkoušet si řadu profesí. Jsme otevření novým talentům ze všech oborů, protože ICT není jen pro lidi s technologickým vzděláním. Spolupracujeme s řadou vysokých škol. Dlouhodobé partnerství máme s VUT v Brně a spolupracujeme i se všemi technickými univerzitami nebo fakultami – ČVUT, VŠE, ČZU, Západočeskou univerzitou. Ať už v rámci veletrhů pracovních příležitostí, přednášek a workshopů (zejména z oblasti IT a Network,), nebo praxí – ať už placených, nebo studijních.

Spolupracujeme i se středními školami. Máme partnerství se SPŠ Panská (Telekomunikace), SPŠ Ječná a SPŠ Prosek.

Na středních školách organizujeme workshopy, přednášky (především na IT témata), nabízíme povinnou i nepovinnou praxi.

Více ke spolupráci se školami a mladými lidmi najdete v kapitole My z Vodafonu v části Diverzita a inkluze.

Dlouhodobě spolupracujeme se studentskými organizacemi AIESEC a ISIC, ať už formou podcastů, článků nebo přímou podporou vybraných akcí.

Pro studenty nabízíme studentské tarify #jetovtobě, které jsou pro držitele*ky karty ISIC ještě výhodnější.

Studenty a studentky těchto středních škol jsme také pozvali na celodenní akci **“Den s Networkem”**, kde jsme přivítali 80 z nich na sérii workshopů a ukázek z praxe Network oddělení.



Studenti a studentky se mohou zapojit do interních stáží, které otevíráme v průběhu fiskálního roku, absolventi*ky pak do dvouletého Discover programu, ve kterém projdou několika interními odděleními.

Více ke spolupráci se školami a mladými lidmi najdete v kapitole **My z Vodafonu v části Diverzita a inkluze**.

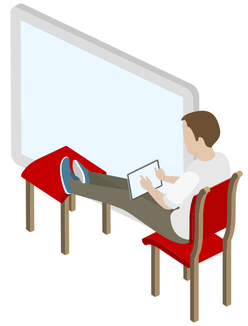


Nabídka pro děti, studenty a mladé do 26 let

Na začátku školního roku 2025/2026 jsme připravili novou nabídku Zpátky do školy pro děti, studenty a mladé do 26 let. Vedle zvýhodněných tarifů zahrnovala například novou Dětskou kartu, slevy na zařízení a chytré lokátory za symbolickou 1 Kč.

Více informací k nabídce

V průběhu obchodního roku 2025/2026 jsme nabídku dále rozšířili. Od února 2026 zahrnuje šest tarifů pro mladé do 26 let,



včetně variant s neomezenými daty. Součástí vybraných tarifů je také mobilní zabezpečení a nabídka reaguje na rostoucí význam bezpečného používání digitálních technologií.

Více informace k nabídce

Informace o tom, jak fungují tarify #jetovtobě pro mladé a studenty a kdo je může získat

Prosazujeme rozmanitost a začleňování

Věnujeme se i edukaci mladých lidí v oblasti udržitelnosti

Pokračujeme také ve vzdělávání mladé generace v oblasti udržitelnosti a odpovědného přístupu k technologiím. V roce 2025 jsme znovu podpořili soutěž Ekoedu, která propojuje environmentální vzdělávání s praktickou zkušeností. Zapojit se mohly mateřské, základní, střední i vysoké školy zapojené do projektu Zelená škola. Školy soutěžily ve sběru vysloužilých elektrozařízení a použitých baterií a děti se při tom prakticky učí, proč je důležité elektroodpad správně třídit a recyklovat. Vodafone podpořil tři vítězné školy v každé kategorii tablety a další elektronikou. V podpoře soutěže Ekoedu budeme pokračovat i v roce 2026.

Více informací o partnerství v soutěži

Dlouhodobě spolupracujeme také s Univerzitou Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem na soutěži Czech Envi Thesis, která oceňuje nejlepší bakalářské a diplomové práce zaměřené na environmentální témata. V sedmém ročníku soutěže jsme se opět zapojili do odborného hodnocení. Ročník ukázal mimo jiné rostoucí zájem studentů a studentek o environmentální problematiku a hledání nových způsobů, jak téma udržitelnosti přibližovat společnosti. Přihlásilo se do něj 54 prací z 22 různých fakult vysokých škol v ČR. I v tomto partnerství budeme pokračovat i v roce 2026.

Finálové práce ročníku 2025

Zástupci a zástupkyně Vodafonu zároveň sdílejí zkušenosti z praxe přímo se studenty a studentkami vysokých škol prostřednictvím přednášek a workshopů, mimo jiné na témata odpovědného podnikání, ESG reportingu, technologií a telekomunikačních sítí. Spolupráci s vysokými školami tak nevnímáme jen jako cestu k náboru nových talentů, ale také jako možnost předávat zkušenosti z praxe a podporovat propojení vzdělávání s reálným fungováním technologické firmy.

Ženy nejen v ICT

Ve Vodafonu podporujeme ženy, a to nejen uvnitř firmy, ale pomáháme objevovat a zviditelňovat úspěchy českých žen i mimo ni. Jsme signatářem Charty diverzity, iniciativy Empower her, členem platformy D&I Shapers a také Lidskoprávního desatera. Aktivně se zapojujeme i v dalších iniciativách a pracovních skupinách, které podporují ženský leadership.



Podle nejnovějších dat Eurostatu patří Česká republika k zemím s nejnižším zastoupením žen mezi ICT specialisty v Evropské unii.

V roce 2025 tvořily ženy v Česku pouze 12,9 % ICT specialistů, což byl vůbec nejnižší podíl v celé EU. Evropský průměr činil 19,5 %.

Za Českem následovalo Maďarsko s 15,0 % a Slovensko s 15,5 %. Pro srovnání, v roce 2024 představovaly ženy 13,0 % ICT specialistů v Česku oproti 19,5 % v EU. **Meziročně tedy český podíl mírně klesl a rozdíl oproti evropskému průměru zůstává výrazný.**



Veronika Brázdilová, viceprezidentka pro firemní zákazníky Vodafonu, je ambasadorkou genderových témat ve Vodafonu a také moderátorkou Women in Business – sérií setkání se zajímavými ženami, ve kterých pokračovala i v uplynulém fiskálním roce.

Prosazujeme rozmanitost a začleňování

Jsme spoluzakladateli Comp&Ben Asociace!, jejímž posláním je být vedoucí platformou pro setkávání firem a profesionálů. Asociace se zaměřuje na kultivaci tématu odměňování, hájení kultivace témat firem, propojení akademického a firemního světa a kultivaci tématu a profesních zásad v oblasti odměňování.

Women in Business ve Vodafonu

Martina Šmuková: profesní dráha, modeling a pomoc druhým
Rozhovor s Martinou Šmukovou se věnoval její cestě z mezinárodního modelingu k podnikání a charitativním aktivitám. Setkání nabídlo osobní pohled na budování kariéry v náročném prostředí, profesní změny i využití získaných zkušeností k podpoře druhých. Rozhovor v červenci 2025 přímo na Mezinárodním filmovém festivalu v Karlových Varech.

Záznam debaty

Violeta Luca a Catalina Chiribau: ženy ve vedení Vodafonu
Ve speciálním dílu přivítala Veronika Brázdilová dvě členky nejvyššího vedení českého Vodafonu, generální ředitelku Violetu Lucu a finanční viceprezidentku Catalinu Chiribau. Rozhovor přiblížil jejich profesní zkušenosti, pohled na ženský leadership a působení žen ve vrcholových manažerských rolích.

Záznam debaty

Barbora Snopková Haberová: odvaha spojovat různé profesní světy
V listopadu 2025 si Veronika Brázdilová pozvala podnikatelku a manažerku Barboru Snopkovou Haberovou. Mluvily o její cestě napříč veřejným sektorem, profesionálním sportem, módou a charitou, ale také o překonávání překážek, vytrvalosti a otevřenosti novým profesním výzvám.

Záznam debaty

Andrea Běhounková: kariéra podle sebe
Dne 11. března 2026 se hostkou stala novinářka a bývalá šéfredaktorka titulů ELLE a Vogue CS Andrea Běhounková. Rozhovor se zaměřil na odvahu měnit profesní směr, vedení kreativních týmů a propojení kreativity, strategie a byznysu. Hlavním poselstvím bylo, že úspěšná kariéra nemusí mít předem danou ani přímočarou podobu.

Záznam debaty

Debaty s inspirativními ženami o tabu tématech

Jak nebýt za hodnou holku: Good Girls Don't Make History
V březnu 2026 se uskutečnila také debata **Jak nebýt za hodnou holku: Good Girls Don't Make History**, která otevřela téma zažitých očekávání a stereotypů, jež mohou ženy brzdit v kariéře i osobním životě. Moderátorka Ilona Kleníková společně s Veronikou Brázdilovou, Sentou Čermákovou z Czechitas a Terezou Kouckou z Business Leaders Forum mluvily o nastavování hranic, sebevědomí, schopnosti říkat si o příležitosti i o tom, jak spojit empatii s asertivitou. Důležitým tématem byla také síla vzájemné podpory, autenticita a leadership.

Záznam debaty

Violeta Luca pro Forbes: technologie, odpovědnost a lidskost
V dubnovém vydání Forbesu vyšel velký profilový rozhovor s generální ředitelkou Violetou Luca **„Zůstat ve spojení"**. Rozhovor se věnoval proměně Vodafonu z telekomunikačního operátora v technologickou společnost a tomu, jak se spolu s rostoucím významem technologií mění také odpovědnost technologických firem. Violeta Luca mluvila o umělé inteligenci, digitálním bezpečí a důvěře, ale také o lidskosti a společenském dopadu technologií. Zdůraznila přitom, že technologie mají skutečný smysl tehdy, když pomáhají lidem v reálném životě a přispívají k bezpečnému a důvěryhodnému digitálnímu prostředí.

Rozhovor

Leaders & Daughters: dvě generace, dva pohledy na leadership
V červnu 2025 uspořádala Veronika Brázdilová ve spolupráci s Egon Zehnder a Impact & Inspire Network ve Vodafone Experience Hubu setkání **Leaders & Daughters**, které propojilo české byznysové lídry*ně s jejich dcerami. Společná debata nabídla pohled dvou generací na pracovní i osobní život, budoucnost, ambice a sny. Setkání vytvořilo prostor pro mezigenerační dialog a sdílení zkušeností a zároveň přineslo mladší generaci příležitost diskutovat s osobnostmi českého byznysu o jejich cestě, rozhodnutích a pohledu na budoucnost.

Své zkušenosti dvou generací sdíleli:

Silke Horáková & Emma Horáková

Libor Mertl & Barbora Mertlová

Hana Součková & Amélie Součková

Igor Vida & Linda Vidová.

Prosazujeme rozmanitost a začleňování

LGBTQ+

Dlouhodobě se zasazujeme o rovná práva LGBTQ+ lidí. Stáli jsme u zrodu Pride Business Forum Memoranda v roce 2017, veřejně podporujeme organizaci Jsme fér a inciativu Manželství pro všechny páry.

Jsme dlouhodobým generálním partnerem festivalu na podporu LGBTQ+ lidí Prague Pride, za což každoročně čelíme stovkám "hejtů" na sociálních sítích. Se značkou Vodafone se na Prague Pride 2025 setkalo 95 tisíc lidí. Více informací najdete v tiskové zprávě.

Během měsíce Pride Month jsme ve Vodafonu uspořádali pečení pro organizaci Transparent, která pomáhá trans lidem. Podařilo se nám získat 25 tisíc Kč.

Stejně tak dlouhodobě podporujeme **Fun & Run**, charitativní běh proti fóbiím vůči LGBTQ+. Toho se opět zúčastnilo několik desítek našich kolegů*yň. Výtěžek z běhu putoval na aktivity spolku Prague Pride, které mají dopad na život queer lidí.









Vodafone a problematika LGBTQ+ ve veřejném prostoru

- Účastníme se celé řady veřejných akcí spojených s aktivitami organizace Jsme fér nebo Pride Business Fora.
- Naše kolegyně Eva Krajčovičová vystoupila v panelové diskusi na konferenci Pride Business Forum.
- Jana Vychroňová, manažerka Diverzity a inkluze ve Vodafonu, vystoupila na Pride Voices, události, kterou organizuje Pride Business Forum.

Prosazujeme rozmanitost a začleňování

Podpora zaměstnávání Romů a Romek a dalších etnických skupin včetně lidí, kteří se narodili mimo Českou republiku

V globálním programu REACH (Race, Ethnicity and Cultural Heritage) se zaměřujeme na podporu komunit mimo naši firmu, v České republice konkrétně na pomoc romským studujícím.

I v tomto fiskálním roce jsme finančním darem ve výši 100 tisíc korun podpořili stipendijní program neziskové organizace ROMEA, která pomáhá romským studentům na středních školách, vyšších odborných školách a univerzitách. A opět jsme uspořádali praktický workshop zaměřený na přípravu životopisu a nácvik pohovoru. S organizací ROMEA řešíme také stáže a účast studentů*ek v programu Discover.

Podle Zprávy o stavu romské menšiny v ČR publikované v roce 2025 žije v České republice přibližně 250 000 Romů a Romek, tedy zhruba 2–2,5 % populace. Nejnovější vládní zpráva zveřejněná v roce 2025 potvrzuje, že romská menšina nadále čelí předsudkům, anticikanismu a nerovnému zacházení, zejména v oblasti vzdělávání, zaměstnání, bydlení a zdravotní péče.

Vzdělávání: Segregace romských dětí zůstává závažným problémem. Romské děti jsou nadále nepřiměřeně zastoupeny ve školách a třídách zřízených podle § 16 odst. 9 školského zákona a přetrvávají také rozdíly v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání. Ty následně ovlivňují jejich další vzdělávací a pracovní příležitosti.

Zaměstnání: Odhadovaná míra zaměstnanosti Romů a Romek se pohybuje mezi 40 a 50 %, přičemž výrazně znevýhodněné jsou romské ženy. Mezi hlavní bariéry patří nižší dosažená kvalifikace, zadluženost a diskriminace na trhu práce.



Jak se žije v Česku etnickým a národnostním menšinám

Uspořádali jsme vysílání na téma Jak se v Česku žije etnickým či národnostním menšinám, s čím se potýkají v každodenním životě či jakým předsudkům čelí. Zaměřili jsme se mimo jiné na romskou komunitu. Hosty debaty byli: Lukáš Houdek, publicista a aktivista, který se dlouhodobě věnuje tématu etnických menšin a stereotypů v české společnosti, a Kristian Szinai, PR manažer a tiskový mluvčí neziskové organizace Romea.

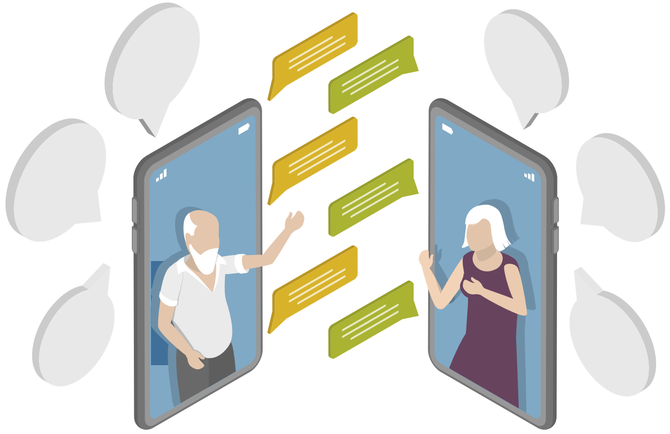
Záznam debaty

Za naši podporu romských studujících jsme získali první místo v cenách Charty Diverzity, kterou pořádá Byznys pro společnosti. Prvenství jsme si odnesli v kategorii ROMA Friendly Company.

Více informací

Pomáháme se vzděláváním a zlepšováním digitálních dovedností

Vodafone svými investicemi do budování a modernizace infrastruktury, produkty a službami významně přispívá k digitalizaci společnosti. S rostoucí digitalizací však stále více vyniká potřeba zajistit, aby se na jejích výhodách mohli podílet všichni bez rozdílu věku. Digitální technologie dnes ovlivňují komunikaci s úřady, zdravotní péči, bankovnictví i každodenní kontakt s rodinou a přáteli. Nedostatečné digitální dovednosti proto mohou vést k digitálnímu vyloučení a prohlubování sociálních nerovností.



Podle dat PAQ Research a jejich vyhodnocení pro seniorskou populaci je v České republice digitálně vyloučeno přibližně 30–35 % lidí starších 65 let, tedy zhruba 700 až 800 tisíc seniorů a seniorek. Dalších přibližně 30–35 % seniorů a seniorek je digitálním vyloučením ohroženo. Přístup k internetu sice mají, jejich digitální dovednosti jsou ale omezené nebo jsou při využívání technologií závislí na pomoci druhých.

S pokračující digitalizací služeb proto roste význam dostupného vzdělávání, které starším lidem pomáhá využívat digitální technologie bezpečně a samostatně. Vedle základní práce s chytrými zařízeními se vzdělávání stále více zaměřuje také na bezpečný pohyb v online prostředí a využívání nových technologií, včetně umělé inteligence.

Více informací

Naše ambice



- **Pomáhat seniorům a seniorkám rozvíjet digitální dovednosti prostřednictvím programu Digitální odysea a zpřístupňovat vzdělávání v celé České republice.**
- **Zaměřit vzdělávání na aktuální témata, zejména bezpečné používání internetu, ochranu před podvody a využití umělé inteligence v každodenním životě.**
- **Podporovat mezigenerační spolupráci a individuální pomoc seniorům a seniorkám prostřednictvím dobrovolníků a dobrovolnic, knihoven a partnerských organizací.**

Pomáháme se vzděláváním a zlepšováním digitálních dovedností

Opatření

Digitální odysea

Jedním z programů Nadace Vodafone je digitální vzdělávání lidí nad 65 let s názvem Digitální odysea. Nadace spolu s partnerskými organizacemi pomáhá seniorům*kám rozvíjet digitální dovednosti prostřednictvím prezenčních kurzů, individuální asistence, mezigeneračních aktivit i online vzdělávání. Vedle dlouhodobé spolupráce s Moudrou Sovičkou se do programu v uplynulém roce zapojila také organizace Elpida.

Důležitou roli nadále hrají knihovny sdružené v SDRUK, které představují dostupná komunitní místa pro vzdělávání seniorů*ek po celé České republice. Ve sledovaném období probíhaly kurzy Digitální odysey již v 94 lokalitách a knihovny proškolily 5 737 seniorů*ek. Program dále rozvíjel spolupráci s organizacemi Moudrá síť a Mezi námi, které podporují mezigenerační pomoc a individuální podporu seniorů a seniorek v jejich každodenním využívání technologií.

Kombinace prezenčních kurzů, knihoven, individuální asistence, mezigenerační spolupráce, osvětových aktivit a online platformy má pro seniory*ky vysokou přidanou hodnotu. Česká část programu výrazně překročila plánované cíle a dokázala pozitivně ovlivnit celkem 137 832 lidí. Z toho připadlo 34 458 na přímé interakce a 103 374 na nepřímé interakce.

Souhrnné výsledky

- přímý dopad: 34 458 osob
- nepřímý dopad: 103 374 osob
- celkový zásah: 137 832 osob

Pozn.: Nepřímý dopad vyjadřuje počet lidí zapojených do programu jako lektoři, dobrovolníci nebo rodinní příslušníci seniorů a také osoby, jejichž život digitální dovednosti seniorů pozitivně ovlivnily.

Bezpečnost a umělá inteligence pro starší ročníky

Významným tématem roku byla digitální bezpečnost a bezpečné využívání nových technologií včetně umělé inteligence. Online vzdělávací platforma Digitální odysea byla dále rozšířena o obsah zaměřený na rozpoznávání podvodů, ochranu osobních údajů a bezpečný pohyb v online prostředí. Platforma byla rozšířena ve spolupráci s Elpidou o novou lekci AI a zůstává důležitým nástrojem pro samostudium, opakování i podporu rodinných příslušníků*ic, dobrovolníků*ic a knihovníků*ic, kteří seniorům a seniorkám s digitálními tématy pomáhají.

Rozvoj partnerství a nové aktivity

V roce 2025 program dále posiloval svou veřejnou viditelnost a síť partnerství. Nově byla navázána spolupráce s Muzeem Policie České republiky, kde se Digitální odysea stala součástí dlouhodobé výstavy Senior v hlavní roli zaměřené na prevenci podvodů a bezpečnostseniorů*ek. Současně proběhly vzdělávací a osvětové aktivity ve spolupráci s Univerzitou Karlovou. Program získal také významné uznání za přínos společnosti v rámci ocenění Top Odpovědná firma.

Novou aktivitou roku byla spolupráce s iniciativou Pomáháme.Digital, v jejímž rámci byla pilotně testována sociální větev programu zaměřená na seniory*ky ohrožené digitálním vyloučením. Cílem bylo rozšířit dostupnost digitální podpory i pro skupiny, které se ke standardním vzdělávacím aktivitám dostávají jen obtížně, a ověřit nové formy individuální pomoci. Více informací najdete ve výroční zprávě Nadace Vodafone a na webu Nadace Vodafone.

Digitální odysea je součástí mezinárodního programu Hi Digital, který podporuje digitální začlenění seniorů*ek v několika evropských zemích. Český program je v rámci této iniciativy vnímán jako příklad úspěšné spolupráce knihoven, komunitních organizací, dobrovolníků*ic a mezigeneračních aktivit.

Digitální odysea 2026 Full Video

Nadace Vodafone se zúčastnila adventního setkání Společně odolnější: o připravené společnosti na Pražském hradě. Společně s Moudrou Sítí a Moudrou Sovičkou zde zastupovala Digitální Odyseu v rámci tematického kruhu finanční gramotnosti.

Více informací

Pomáháme se vzděláváním a zlepšováním digitálních dovedností

Fázovaný odchod do důchodu

Od dubna 2024 funguje ve Vodafonu fázovaný odchod do důchodu. Zaměstnanci a zaměstnankyně mohou šest měsíců před odchodem do důchodu pracovat na zkrácený úvazek, nadále ale dostávají mzdu odpovídající plnému úvazku. Lidé, kteří odcházejí do důchodu, mohou využít také finanční odměnu nebo zvýhodněný tarif.

Pokud chtějí zůstat v kontaktu s firmou a dále předávat své zkušenosti, mohou se zapojit například jako lektoři a lektorky programu Digitální odysea nebo do dalších aktivit expertního dobrovolnictví.

Online bezpečí

Podvodné hovory, zprávy a další formy digitálních podvodů jsou stále propracovanější a útočníci průběžně mění používané metody. Mezi časté techniky patří spoofing, při kterém se volající vydává za jinou osobu nebo důvěryhodnou instituci, phishing a smishing prostřednictvím podvodných zpráv nebo wangiri, tedy prozvánění ze zahraničních čísel s cílem přimět člověka k nákladnému zpětnému volání.

Vodafone proto kombinuje technická bezpečnostní opatření s průběžnou osvětou zákazníků a zákaznic. Informace o aktuálních hrozbách, nejčastějších typech podvodů a doporučených způsobech ochrany zveřejňujeme v sekci Bezpečnost a na stránce Bezpečné připojení. Podezřelou SMS nebo informace o podvodném hovoru mohou zákazníci a zákaznice bezplatně nahlásit na číslo 7726. Hlášení nám pomáhají reagovat na aktuální podvodné kampaně, blokovat nebezpečná čísla a upozorňovat na podvodné stránky.

Ochrana proti podvodným hovorům

Vodafone dlouhodobě rozvíjí technologie na ochranu zákazníků a zákaznic před podvodnými hovory. Každý měsíc zablokuje v průměru přibližně 1,3 milionu pokusů o podvodné hovory. Za dvacet let působení na českém trhu zabránil více než 200 milionům takových pokusů.

V dubnu 2025 operátoři Vodafone, T-Mobile a O2 oznámili spuštění vzájemně propojeného zabezpečení proti spoofingu mobilních čísel. Tento systém funguje na principu obousměrného ověřování hovorů mezi sítěmi operátorů. Dokáže zjistit, zda není identita volajícího čísla podvržená, a podvodný hovor zablokovat. Ochrana je automatická a bezplatná pro zákazníky a zákaznice všech tří operátorů a vztahuje se na mobilní i pevná telefonní čísla.

Více informací

Jak funguje spoofing:

- Útočník pomocí softwaru nebo VoIP služby změní číslo, které se příjemci hovoru zobrazí.
- Může se vydávat za banku, policii, úřad, firmu nebo konkrétní osobu.
- Snaží se člověka přimět k předání přihlašovacích údajů, hesel, autorizačních kódů, osobních údajů nebo k odeslání peněz.
- Zobrazené číslo proto samo o sobě nezaručuje, že skutečně volá jeho oprávněný držitel.

Při podezřelém hovoru je nejlepší zavěsit a kontaktovat danou instituci prostřednictvím oficiálního čísla uvedeného na jejím webu. Hesla, PINy ani autorizační kódy by lidé neměli po telefonu sdělovat. Informace o podezřelém hovoru, zejména číslo volajícího a čas hovoru, lze Vodafonu bezplatně poslat SMS zprávou na číslo 7726. Další doporučení jsou dostupná na stránce Jak poznám podvržené hovory.

Pomáháme se vzděláváním a zlepšováním digitálních dovedností

Digitální rodičovství

Děti vyrůstají s digitálními technologiemi, které jsou přirozenou součástí jejich vzdělávání, komunikace, vztahů i volného času. Vedle významných příležitostí však online prostředí přináší také rizika, která se rychle proměňují, od kyberšikany, podvodů a zneužití fotografií až po deepfakes, grooming a další formy manipulace využívající umělou inteligenci.

Prostřednictvím platformy Digitální rodičovství pomáháme rodičům, pedagogům i lidem pracujícím s dětmi lépe se orientovat v digitálním světě. Na jednom místě nabízíme praktické návody, odborné články, vysvětlení nejčastějších rizik i nástroje využitelné doma a ve škole. Blog jsme v obchodním roce 2025/2026 průběžně rozšiřovali například o témata screen time, manipulativních principů her a sociálních sítí, generace Alfa, rizik spojených s AI a deepfakes nebo bezpečného používání nejpopulárnějších platforem mezi dětmi.

Více informací

Průzkum: Co české děti zažívají online a čeho se obávají

Na podzim 2025 jsme ve spolupráci s výzkumnou společností Ipsos zmapovali online zkušenosti, obavy a očekávání českých dětí a mladých lidí. Výsledky potvrdily, že digitální prostředí je nedílnou součástí jejich života:

- 93 % sleduje online videa
- 74 % komunikuje prostřednictvím soukromých zpráv na sociálních sítích
- 73 % hraje online hry

Děti si zároveň rizika digitálního světa dobře uvědomují.

- 62 % se obává napadení telefonu nebo počítače
- 57 % podvodu a finanční ztráty
- 57 % zveřejnění či zneužití svých fotografií
- Více než polovina má obavu také z úpravy fotografií nebo videí pomocí AI za účelem zesměšnění
- 47 % z nadávek a posměchu na sociálních sítích

Výzkum upozornil i na rozdílné zkušenosti dívek a chlapců. Dívky častěji čelí tlaku na vzhled, sexuálnímu obtěžování a reputačním rizikům, zatímco chlapci se více setkávají s posměchem v online hrách. Mladí lidé přitom nevolají primárně po zákazech:

- dvě třetiny by uvítaly účinnější možnost blokovat a nahlašovat škodlivé chování
- více než 40 % navrhuje větší osvětu ve školách i ve veřejném prostoru.

Více informací

Devět tipů pro svět online

Na základě průzkumu vzniklo ve spolupráci s mladými lidmi Devět tipů pro svět online. Praktické Devatero shrnuje doporučení, jak chránit soukromí, vytvářet si zdravé digitální návyky, rozpoznat podvody a dezinformace, předcházet kyberšikaně a včas si říct o pomoc. Nejde o pravidla vytvořená dospělými bez účasti mladých. Tipy vycházejí přímo z jejich zkušeností a z toho, co sami považují za důležité pro bezpečnější život online.

Devatero jsme zpřístupnili na webu Digitální rodičovství jako praktický materiál pro děti, rodiče a školy. Jeho témata zahrnují ochranu dat a soukromí, digitální stopu, bezpečné sdílení, rovnováhu mezi online a offline životem, respektování hranic, ověřování informací, ochranu před podvody a postupy při kyberšikaně. Prostřednictvím digitálních obrazovek Ámosky se tipy dostaly také do několika stovek škol.

Další Kyberpohádky k poslechu

Ve FY26 jsme dále rozšířili dostupnost Kyberpohádek, které v prostředí známých klasických příběhů přibližují předškolním dětem základní pravidla bezpečného chování na internetu. Příběhy se věnují například ochraně hesel, komunikaci s cizími lidmi, bezpečnému sdílení, škodlivým programům, digitální rovnováze nebo ověřování informací. V říjnu 2025 jsme zveřejnili nové namluvené verze příběhů. Kompletní Kyberpohádky jsou tak zdarma dostupné nejen ke čtení, ale také k poslechu na webu Digitální rodičovství a na podcastových platformách. Audioverze umožňují pracovat s příběhy doma, v mateřských a základních školách i v knihovnách.

Součástí projektu zůstávají také metodické materiály pro učitele a učitelky, které pomáhají navázat na jednotlivé příběhy diskusí a praktickými aktivitami. Program využívalo ke konci obchodního roku více než 600 institucí a knihu či metodické listy mělo k dispozici více než 1 000 subjektů.

Kyberpohádky ke čtení a poslechu

Pomáháme se vzděláváním a zlepšováním digitálních dovedností

Bílá kniha: Ochrana nezletilých v online prostředí

V listopadu 2025 jsme představili Bílou knihu zaměřenou na online ochranu nezletilých. Dokument upozorňuje, že odpovědnost za bezpečí dětí nemůže zůstat pouze na jednotlivých rodičích a rodinách. Vyžaduje spolupráci státu, škol, technologických společností, online platforem, odborných organizací i samotných dětí.

Dokument staví na propojení technologické ochrany, digitálního vzdělávání a mezisektorové spolupráce. Cílem není děti z digitálního světa vylučovat, ale vytvářet prostředí, ve kterém mohou technologie využívat bezpečně, sebevědomě a odpovědně.

Bílá kniha vymezuje pět hlavních oblastí systémové změny:

- účinné a jednotné ověřování věku napříč online platformami
- ochranu dětí před návykovými designovými prvky
- odpovědnost platforem za bezpečnost nezletilých
- možnost účinného blokování nelegálního obsahu, zejména materiálů zobrazujících sexuální zneužívání dětí
- systematickou podporu digitálních dovedností a zdraví dětí, rodičů a pedagogů

Dvě mezinárodní studie o digitální pohodě dětí

V září 2025 zveřejnily Vodafone Foundation a Save the Children mezinárodní studii Click, Scroll, Connect...and Balance. Studie propojila dostupná evropská data s odbornými rozhovory a upozornila na nedostatky v pravidlech, kompetencích a ochranných mechanismech, které mají dětem pomoci bezpečně zvládat život online. Poukázala také na zvýšená rizika pro děti se zdravotním postižením, děti z nízkopříjmových či venkovských rodin a mladé lidi z dalších znevýhodněných skupin.

V únoru 2026 na ni navázala druhá mezinárodní studie Connected Childhood: The State of Digital Wellbeing & Resilience for Children and Young People in Europe. Zapojilo se do ní více než 7 500 mladých lidí ve věku 13 až 18 let v devíti evropských zemích. Studie využila nový Index digitální pohody a odolnosti. Pouze 26 % dospívajících dosáhlo vysokého skóre digitální pohody, zatímco 64 % se nacházelo ve středním pásmu a 10 % v nízkém. Tři z deseti mladých lidí uvedli, že jsou často ve stresu ze života online, a 45 % se obává, že jim něco uteče, pokud nebudou připojeni. Přestože 95 % dotázaných tráví online alespoň hodinu denně a 83 % vlastní chytrý telefon, řada mladých má potíže se sebekontrolou a nastavováním rovnováhy mezi online a offline životem.

Výsledky obou studií podpořily výzvu k bezpečnějšímu navrhování digitálních služeb, účinnější moderaci obsahu pro děti, omezení návykových funkcí a silnějším opatřením proti zneužívání.

Příprava nového projektu pro děti a rodiče

Na základě českého průzkumu a mezinárodních zjištění jsme v obchodním roce 2025/2026 zahájili přípravu nového dlouhodobého osvětového a vzdělávacího projektu zaměřeného na bezpečnost a zdraví dětí v digitálním prostředí. Jeho východiskem byla potřeba zlepšovat komunikaci v rodinách a nenechávat děti bez podpory v prostředí internetu a sociálních sítí. Připravovaný koncept by měl rozšířit platformu Digitální rodičovství o témata určená nejen rodičům, ale přímo také dětem a mladým lidem.

Podporujeme ty, kteří to nejvíce potřebují

Naše ambice

Existuje řada zranitelných skupin, které potřebují cílenou pomoc. Zaměřujeme se na oblasti, které jsou blízké našemu podnikání – máme v nich odpovídající know-how, a tím pádem schopnost skutečně ovlivnit dění. Podporujeme proto vývoj a provoz technologií s pozitivním společenským dopadem a zároveň motivujeme kolegy*ně, aby se angažovali v pomoci tam, kde je to nejvíc potřeba.

- **Šířit osvětu v boji proti domácímu násilí mezi zaměstnavateli**
- **Zorganizovat alespoň dvě osvětové kampaně na aplikaci Bright Sky**
- **Zvyšovat povědomí o aplikaci Záchranka s cílem dalších minimálně 100 tisíc stažení**
- **Získat polovinu zaměstnanců*kyň Vodafonu pro dobrovolnické programy**
- **Získat minimálně 3 zaměstnance*kyně pro program Týden jinak**
- **Uspořádat alespoň jednu zaměstnaneckou sbírku**

Opatření

Aplikace pro pomoc v nouzi

Aplikace Záchranka na jaře roku 2026 oslavila 10 let od svého spuštění a za tu dobu se z jednoduchého tlačítka pro přivolání zdravotnické záchranné služby proměnila v komplexní platformu pro tísňovou komunikaci. Dnes pomáhá nejen lidem v nouzi, ale i zasahujícím složkám integrovaného záchranného systému.

Je napojena na všech 14 krajských zdravotnických operačních středisek, Horskou službu ČR, Vodní záchrannou službu ČČK i další partnery. Uživatelům umožňuje rychle předat přesnou polohu, zdravotní údaje nebo komunikovat prostřednictvím SMS chatu, pokud nemohou mluvit.

Významným posunem v loňském roce bylo zapojení linky 112 přímo do aplikace. Univerzální tlačítko SOS umožňuje zvolit, zda jde o zdravotní potíže vyžadující linku 155, nebo o jiný typ ohrožení vhodný pro linku 112.

Záchranka zároveň pokračovala v mezinárodní expanzi prostřednictvím platformy NG-SOS. Vedle České republiky funguje také v Rakousku, Maďarsku, na Slovensku, ve Finsku, Bavorsku a Moldavsku, na rok 2026 je připraveno spuštění v severní Itálii, konkrétně v oblasti Trenta. Z českého řešení se tak postupně stává evropská platforma, která umožňuje přivolat pomoc i za hranicemi bez nutnosti stahovat lokální aplikace.

Za deset let fungování si aplikaci stáhlo více než 3,8 milionu uživatelů v ČR a celkově dokonce 5 milionů lidí a pomohla zprostředkovat pomoc už ve více než 230 000 případech. Součástí systému je také národní databáze více než 6 000 automatizovaných externích defibrilátorů, přenos obrazu z místa události, varovná upozornění a další funkce propojující veřejnost se záchrannými složkami.

Záchranka tak už dávno není jen „tlačítkem v nouzi“. Stala se součástí krizové infrastruktury, která zvyšuje bezpečnost lidí, zrychluje komunikaci se záchrannými složkami a ukazuje, jak mohou digitální inovace přinášet konkrétní společenský dopad.

Nadace Vodafone stojí u aplikace Záchranka od jejího počátku jako generální partner, tedy už 10 let. Podpora směřuje k provozu, vývoji, technologickému posunu i dalšímu rozšiřování aplikace v Česku a zahraničí.

Dlouhodobě podporujeme také aplikaci Echo, která díky napojení na policejní databázi osob v ohrožení zapojuje veřejnost do pátrání po pohřešovaných dětech, seniorech a seniorkách.

Podporujeme ty, kteří to nejvíce potřebují

Angažujeme se v boji proti domácímu násilí

Bright Sky

V Nadaci Vodafone provozujeme vlastní mobilní aplikaci a webové stránky Bright Sky na pomoc obětem domácího násilí. Kdokoliv zažívá domácí násilí nebo se bojí o někoho blízkého, najde v aplikaci užitečné informace včetně přehledu míst, která poskytují odbornou pomoc. Partnery aplikace jsou Ministerstvo vnitra a Policie ČR, odborným garantem je nezisková organizace ROSA – Centrum pro ženy, z.s.

V roce 2025 Nadace Vodafone dále posilovala povědomí o aplikaci Bright Sky prostřednictvím školení, prezentací a osvětových aktivit. Celkem bylo uspořádáno nebo odprezentováno 36 akcí, kterých se zúčastnilo 1 540 lidí. Pokračovalo také proškolování formou Train the Trainer, které pomáhá zvyšovat kompetence lidí uvnitř organizací tak, aby mohli aplikaci Bright Sky samostatně představovat svým kolegům a kolegyním.

Akademie proti domácímu násilí

Pod hlavičkou Nadace Vodafone pořádáme už od roku 2021 bezplatné workshopy pro firmy a organizace, vždy na jaře a na podzim. Na začátku byla iniciativa Vodafonu a společností IKEA a AVON, které jako první v Česku měly interní směrnice pomoci zaměstnaným lidem, kteří mohou zažívat domácí násilí. Naší snahou je inspirovat další firmy, a to se nám daří. Proškolili jsme již zástupce desítek firem a řada z nich se našimi aktivitami inspirovala.
V obchodním roce 2025/2026 jsme zorganizovali opět dva workshopy, na kterých informujeme i o aktivitách Charty proti domácímu násilí.

Charta proti domácímu násilí

V prosinci 2023 jsme stáli u zrodu Charty proti domácímu násilí, která vznikla z iniciativy Vodafonu a jeho Nadace, společnosti IKEA a organizace ROSA – Centrum pro ženy, z.s., za podpory a záštity Úřadu vlády a vládní zmocněnkyně pro lidská práva Kláry Laurenčíkové Šimáčkové. Chartu proti domácímu násilí podepsalo ke konci obchodního roku 66 signatářů z řad firem a státních institucí, kteří se zavázali k osvětě a pomoci obětem domácího násilí z řad svých zaměstnanců*kyň a kteří zaměstnávají více než 170 tisíc lidí. Během fiskálního roku 2025/26 proběhlo několik pracovních setkání signatářů.

Důležitou součástí rozvoje Charty bylo vylepšování podpory pro zapojené organizace. Vznikl nový přehledný manuál, který signatářům pomáhá lépe se zorientovat v možnostech zavádění konkrétních opatření na pracovišti. Na webu Charty vznikla členská sekce, kde mají signatáři k dispozici sdílené materiály, inspiraci a praktické nástroje pro interní komunikaci, vzdělávání i práci ambasadorů a ambasadorek.

Významným milníkem byla konference Když je v práci líp než doma, která se uskutečnila v krásných prostorách Vlasteneckého sálu Univerzity Karlovy. Setkání nabídlo zhodnocení společného dopadu Charty, networking, prezentaci aktivit signatářských organizací i představení prvních výsledků průzkumu mezi signatáři Charty. Konference ukázala, že téma domácího násilí se stále více stává součástí odpovědné zaměstnavatelské praxe a že firmy a instituce hledají konkrétní cesty, jak vytvářet bezpečnější pracovní prostředí.

Organizace ROSA – Centrum pro ženy, kterou Nadace Vodafone podporuje, pokračovala v proškolování zaměstnanců a zaměstnankyň signatářských organizací. Vzdělávání se zaměřovalo na základní porozumění dynamice domácího násilí, možnosti citlivé podpory na pracovišti i praktické využití aplikace Bright Sky jako diskrétního a snadno dostupného nástroje pomoci. Síť proškolených ambasadorek a ambasadorů tvoří již přes 350 lidí.

Charta se v průběhu roku rozvíjela také prostřednictvím osvětových a benefičních aktivit. V Betlémské kapli se uskutečnil benefiční koncert na podporu organizace ROSA – Centrum pro ženy. Téma domácího násilí přiblížilo publiku také interaktivní divadlo Odchodem to nekončí, které se konalo v prostorách Deloitte. Do společné pomoci se signatáři zapojili i v rámci Giving Tuesday, kdy organizovali materiální sbírky na vybavení krizových bytů v Plzni a Liberci a podporu pro ROSU a finanční sbírky na podporu linky 116 016, kdy společně darovali 265 000 Kč.

Podporujeme ty, kteří to nejvíce potřebují

Dobrovolnické programy

Vodafone podporuje své zaměstnance*kyně ve společensky odpovědných aktivitách prostřednictvím zaměstnaneckých programů, díky kterým mohou přispět k rozvoji a podpoře místních komunit a neziskových organizací.

Fond dobrovolník

Zaměstnanci*kyně Vodafonu (včetně externích call center či partnerských prodejen) mají možnost požádat o příspěvek až do výše 15 000 Kč pro neziskovou organizaci, ve které pravidelně působí jako dobrovolníci*ce. Podmínkou je, aby zaměstnanec*kyně pravidelně vykonával*a dobrovolnickou činnost ve stejné neziskové organizaci. Za rok 2025/26 podporu z Fondu dobrovolník získali 3 lidé.

Týden jinak

Zaměstnanci*kyně Vodafonu se mohou se svými projekty přihlásit do výzvy „Týden jinak“, která umožňuje vybraným kolegům*yním pracovat během pracovní doby po dobu pěti dnů pro neziskovou organizaci nebo sociální podnik a získat na svůj projekt finanční podporu ve výši 20 000 Kč. Za rok 2025/26 získali podporu 4 lidé z Vodafonu.

Den pro neziskovku

Každý zaměstnanec*kyně může využít dva dny v roce k dobrovolnické práci pro neziskovou organizaci a v tomto období čerpat placené volno. Kolegové*yně mohou na dobrovolnický den vyjet sami nebo s celým týmem, případně mohou po dohodě se svým nadřízeným*ou využít obě varianty.

V září 2025 se možnosti dárcovství dále rozšířily o nové DMS v hodnotě 290 a 490 Kč, a to jak pro jednorázové příspěvky, tak pro pravidelnou měsíční podporu. Doplnily tak dosavadní částky 30, 60, 90 a 190 Kč a umožňují dárcům flexibilněji volit výši podpory neziskovým organizacím.

Více informací

Více než miliarda korun pomoci prostřednictvím DMS
V roce 2025 překonaly **Dárcovské SMS významný milník**. Od spuštění služby v roce 2004 poslali lidé v Česku prostřednictvím více než 27 milionů DMS na dobročinné účely již **více než jednu miliardu korun**. Dárcovská SMS patří mezi nejdéle fungující nástroje mobilního dárcovství a umožňuje jednoduše podpořit pomoc dětem, seniorům*kám, lidem se zdravotním postižením, vzdělávání, ochranu přírody i další veřejně prospěšné projekty. Mobilní operátoři včetně Vodafonu dlouhodobě zajišťují technologické fungování služby a podílejí se tak na rozvoji individuálního dárcovství v Česku.

Více informací

Dobrovolnictví v roce 2025/2026 v číslech:

- **1 453 kolegů*yň se zapojilo do dobrovolnických a charitativních aktivit**
- **neziskovým organizacím věnovali 726 dobrovolnických dnů v rámci programu Den pro neziskovku**
- **celkem věnovali 6 048 hodin v hodnotě 3 024 000 Kč**

Zaměstnanecké sbírky

Nadace Vodafone podporuje dobročinné aktivity organizované zaměstnanci a zaměstnankyněmi Vodafone. Ve finančním roce 2025/2026 jsme nově navázali spolupráci s Nadací Via na platformě Darujme.cz, prostřednictvím které zaměstnanci*kyně podpořili celkem 7 sbírek a fundraisingových aktivit. Zaměstnanci*kyně v nich darovali dohromady 523 755 Kč a po navýšení částky Nadací Vodafone a Vodafonem dosáhla celková podpora výše 1 148 000 Kč. Do těchto aktivit se zapojilo celkem 1 084 zaměstnanců a zaměstnankyň.

Podporujeme ty, kteří to nejvíce potřebují

Jsme připraveni na pomoc v krizích

V zimě roku 2025 jsme v Česku vybudovali vlastní tým Instant Network Emergency Response (INER), který je součástí globálního programu Nadace Vodafone. Tvoří ho vyškolení dobrovolníci a dobrovolnice z řad zaměstnanců*kyň Vodafonu, připravení pomáhat při živelních katastrofách a dalších krizích, kdy běžná komunikační infrastruktura nefunguje. Český tým vznikl jako jeden z nových evropských INER hubů a jeho členové a členky prošli technickým a operačním školením i specializovaným výcvikem pro působení v náročných podmínkách.

Přenosná technologie INER využívá **satelitní připojení, lokální Wi-Fi síť a vlastní bateriové a solární napájení**, takže může fungovat i tam, kde jsou mobilní sítě nebo elektrická infrastruktura poškozené. Na místě ji lze zprovoznit během desítek minut až jedné hodiny. Umožňuje lidem spojit se s blízkými a získat důležité informace, záchranným složkám a krizovým štábům pomáhá koordinovat zásah a humanitárním organizacím poskytovat pomoc. Součástí vybavení je také **Instant Charge, který umožňuje současně nabíjet až 30 mobilních telefonů**. Pomoc je poskytována zdarma a bez ohledu na to, jakého operátora lidé využívají. Český INER je součástí mezinárodní sítě, a dobrovolníci a dobrovolnice tak mohou v případě potřeby pomáhat nejen v České republice, ale také při zahraničních humanitárních misích. Samotné nasazení je vždy založeno na potvrzené humanitární potřebě a probíhá v koordinaci s krizovým řízením, složkami integrovaného záchranného systému nebo dalšími oprávněnými partnery.

Více informací



My z Vodafonu

Základem přístupu k lidem ve Vodafonu je vytváření rovného a férového prostředí, ve kterém se všichni cítí bezpečně a sami sebou. Soustředíme se na osobní i kariérní rozvoj, rovné šance pro všechny, flexibilitu, a především na podporu kolegů*yň ve všech fázích života – mladých studentů*ek, absolventů*ek, rodičů, kolegů*yň starajících se o někoho blízkého nebo v náročné osobní situaci, či se specifickými potřebami s ohledem na jejich zdraví.



Naše interní směrnice vycházejí ze zákoníku práce, ale v řadě oblastí, např. flexibilitě, podpůrných programech, diverzitě a inkluzi, ho překračují.

Personální politika je v gesci oddělení HR pod vedením viceprezidentky pro lidské zdroje a majetek.

Oblast vzdělávání a diverzity a inkluze je strategicky koordinována s Vodafone Group.

Každé odborné oddělení má k dispozici kolegu*yni na pozici HR business partner pro personální záležitosti daného týmu.

Hlavní oblasti:

- Nábor a budování značky zaměstnavatele
- Zapracování a adaptace nových kolegů*yň
- Odměňování
- Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců*kyň
- Pracovní podmínky a péče o zdraví zaměstnanců*kyň
- Diverzita a inkluze

My z Vodafonu

K 31.3.2026 jsme ve Vodafonu zaměstnávali 2 232 lidí, tj. o 35 méně než v roce předchozím. Celkem u nás pracovalo 45 % žen, v manažerských pozicích byly zastoupeny ze 31 % (o 7 % méně než v roce předchozím). Nejčastěji u nás pracují lidé ve věku 30-49 let (68 %, tj. o 2 % méně než v předchozím roce) a oproti loňskému roku vzrostl počet lidí ve věku 50+ (z 17 na 21 %). Průměrně u nás lidé zůstávají 8 let a 5 měsíců (pokud přičteme i dobu zaměstnání kolegů a kolegyň v bývalé UPC, činí průměrná délka zaměstnání 9 let a 5 měsíců).

Podíl žen v nejvyšším vedení společnosti (Executive Committee) činil k 31. 3. 2026 66 %.

Věková struktura zaměstnanců*kyň

	2022/23 (31.3.2023)		2023/24 (31.3.2024)		2024/25 (31.3.2025)		2025/26 (31.3.2026)	
18-29	327	15 %	296	13 %	304	13 %	252	11 %
30-49	1648	73 %	1622	73 %	1583	70 %	1513	68 %
50+	266	12 %	321	14 %	380	17 %	467	21 %
Zaměstnanci*kyně celkem (bez DPP/DPČ)		**2241**		**2239**		**2267**		**2232**

Počet zaměstnanců*kyň

	2022/23 (31.3.2023)	2023/24 (31.3.2024)	2024/25 (31.3.2025)	2025/26 (31.3.2026)
Celkový počet zaměstnanců*kyň	2241	2239	2267	2232
Počet pracovníků*nic na DPP a DPČ	63	46	38	33
Celkový počet pracovníků*nic	2304	2285	2305	2265
Počet pracovníků*nic v přepočtu na FTE	2194,92	2182,15	2209,05	2177,5
Počet zaměstnaných osob OZP v přepočtu na FTE	52,21	55,18	60,14	67,11

Pravidelný výzkum Women in business společnosti Grant Thornton, vydávaný u příležitosti Mezinárodního dne žen, v roce 2026 ukázal, že oproti loňskému roku došlo po delší době k poklesu počtu žen ve vedoucích pozicích firem z loňských 34 % na 32,9 %. Podle dlouhodobého trendu by k genderové rovnováze ve vedení firem došlo v roce 2051, pokud se podaří trend zase zvrátit. Letošní pokles nám zároveň připomíná, že progres bývá jen zřídka lineární.

Více o průzkumu a jeho datech

Férové odměňování

Ve Vodafonu dodržujeme principy Fair Pay – tedy férového odměňování, včetně rovné odměny mužů a žen na srovnatelných pozicích.



Naše ambice

- **Nastavené rovné odměňování (udržet rozdíl v odměňování žen a mužů na stejných úrovních pod 5 % na základě každoročního interního auditu).**

01

Poskytujeme konkurenceschopné mzdy

Každoročně revidujeme mzdu všech zaměstnanců*kyň tak, aby byla v souladu s jejich dovednostmi, odpovědnostmi a také s naší aktuální mzdovou politikou.

Aktivně upravujeme mzdy tak, aby vždy odpovídaly tržní úrovni.

02

Nediskriminujeme

Mzdu zaměstnance*kyně neovlivňuje pohlaví, rasa, náboženství nebo víra, zdravotní postižení, věk, sexuální orientace ani genderová identita.

Každoročně porovnáváme průměrnou úroveň odměňování našich mužů a žen vůči tržní hodnotě na dané úrovni a funkci, abychom identifikovali možné rozdíly a v případě potřeby přijali opatření k jejich nápravě.

03

Zajišťujeme dobrou životní úroveň

Zavazujeme se poskytovat dobrou životní úroveň našim zaměstnancům*kyním a jejich rodinám. Vodafone spolupracuje s nezávislou organizací WageIndicator Foundation, která každoročně stanovuje hranice dobré životní úrovně ve všech zemích, a s touto hranicí pak porovnáváme naše mzdy.

04

Dělíme se o naše úspěchy

Všichni zaměstnanci*kyně mají příležitost se podílet na našem úspěchu formou odměny související s výkonem, např. bonus, akcie nebo provize.

05

Poskytujeme benefity všem

Naším globálním standardem je nabídnout všem našim zaměstnancům*kyním životní pojištění, rodičovskou dovolenou, přístup k firemní nebo státní zdravotní péči a penzijnímu zabezpečení.

06

Komunikujeme otevřeně a transparentně

Chceme, aby naši zaměstnanci*kyně rozuměli tomu, jak jsou odměňováni. Děláme to prostřednictvím řady návodů na MyHR, webových stránek a každoročního Celkového přehledu odměňování, které jim pomáhají vysvětlit strukturu jejich odměňování a vyčíslit hodnotu jejich celkové odměny. Kromě toho mají také elektronický přístup ke své výplatní pásce.

Férové odměňování

Opatření

Principy spravedlivého odměňování (Fair Pay)

Všechny pozice ve Vodafonu jsou zařazeny do systému mzdových úrovní, což zajišťuje objektivní srovnání přínosu dané funkce pro společnost a návaznou výši výdělku. Výše mzdy je při nástupu nebo změně zakotvena ve mzdovém výměru.

Sledujeme úroveň odměňování na trhu a mzdovou politiku pro jednotlivé pozice průběžně upravujeme. Mzdy ve společnosti jsou revidovány zpravidla jednou ročně, vedoucí mohou v rámci rozpočtu schváleného vedením společnosti pro své týmy zohledňovat individuální výkon svých zaměstnanců*kyň. Všichni zaměstnanci*kyně mají podíl na úspěchu firmy buď ve formě bonusu, provizí nebo akcií. Jejich výše závisí na individuálním plnění, hospodářském výsledku společnosti a z části zohledňuje i plnění pracovních povinností. Procentuální výše bonusu je definována také ve mzdovém výměru. Všichni lidé ve Vodafonu dostávají každoroční celkový přehled odměňování s úplným výčtem všech mzdových položek.

Rovnost odměňování mužů a žen je předmětem každoročního interního auditu. Rozdíl v odměňování na srovnatelných pozicích byl v roce 2025/2026 3,1 %.

K základní mzdě měli všichni zaměstnanci*kyně v obchodním roce 2025/2026 k dispozici benefitní body, které jsme od 1. ledna navýšili z 22 000 na 24 000 Kč.

Vodafone Stars a Thank you

Programy Vodafone Stars a Vodafone Thank You umožňují okamžitou odměnu pro ty, kdo se chovají podle zásad chování Vodafone Spirit, ať už ve své každodenní práci nebo při práci na jednotlivých projektech a úkolech. Odměnu Vodafone Stars uděluje manažer*ka ve výši 1 000 Kč, 3 000 Kč a 5 000 Kč. Thank you poděkování (nefinanční ocenění formou děkovného mailu) může v systému SuccessFactors udělit kdokoliv. Informaci o uděleném poděkování kolegovi nebo kolegyni obdrží vždy i manažer*ka.

Jsme spoluzakladateli Comp&Ben Asociace!, jejímž posláním je být vedoucí platformou pro setkávání firem a profesionálů, kultivovat téma odměňování a hájit zájmy komerčních firem, propojovat akademický a firemní svět a usilovat o dodržování a šíření etických a profesních zásad v oblasti odměňování.

Benefity v roce 2025/2026

Zaměstnanci*kyně mohou dále využívat širokou škálu benefitů. Na začátku fiskálního roku 2025/2026 proběhl jejich audit a detailní zaměstnanecký průzkum, na jejichž základě jsme současný rozsah obohatili o další žádaný benefit: službu uLékaře.cz. Zároveň jsme zvýšili hodnotu nejoblíbenějších stávajících benefitů.

Přehled všech zaměstnaneckých benefitů na další straně.

Férové odměňování

Benefity v roce 2025/2026

5 dnů osobního volna
Osobní volno na cokoliv.

Práce odkudkoliv v ČR
Pokud to druh práce umožňuje, pracujeme většinu času, odkud nám to nejlépe vyhovuje. Průměrně trávíme 40 % času v kanceláři a 60 % času mimo ni.

Flexibilní úvazky
Možnost volby mezi plným či částečným úvazkem na všech pozicích. Dále možnost tzv. zhuštěného týdne (40h ve 4 dnech).

Benefitní body
V rámci programu zaměstnaneckých benefitů mohou zaměstnanci*kyně využít benefitní body podle vlastních preferencí na oblasti, jako jsou kultura, sport, zdraví, cestování, penzijní spoření nebo vzdělávání. V průběhu roku jsme hodnotu tohoto benefitu dále posílili a od 1. ledna navýšili roční příděl benefitních bodů z 22 000 na 24 000, čímž jsme zaměstnancům*kyním poskytli ještě větší flexibilitu při péči o jejich osobní rozvoj, zdraví a volný čas.

Péče o blízké
Dlouhodobou péči o člena*ku rodiny podporujeme 10 dny osobního volna navíc.

4 + 1 týden dovolené
4 + 1 týden dovolené pro všechny.

Osobní poradenství (EAP – Employee Assistance Programme)
Program Osobního poradenství nabízí pomocnou ruku ve složitých životních situacích včetně odborné pomoci, např. při řešení domácího násilí.

Životní pojištění
Zaměstnanci*kyně mají možnost se přihlásit do skupinového životního pojištění hrazeného zaměstnavatelem, které je chrání ve dne, v noci i o víkendech, doma i na cestách, tzn. 24 hodin/7dní v týdnu. Jedná se o pojištění pro případ smrti (z jakýchkoliv příčin - např. nemoc, úraz při dopravní nehodě apod.) a trvalých následků úrazu s progresivním plněním.

Pro rodiče
Po návratu z RD, nejdéle do dvou let věku dítěte, zkrátíme na půl roku úvazek na 80 % při zachování původní výše mzdy. Novopečení otcové nebo partnerky maminek mají nárok na 16 týdnů placeného volna (včetně otcovské) do 2 let dítěte – platí i pro stejnopohlavní páry, a také v případě adopce nebo pěstounské péče. Ženám, které odchází na mateřskou dovolenou, dorovnáváme rozdíl mezi PPM a mzdou za 16 týdnů mateřské dovolené.

Pro zdravotně znevýhodněné
Lidé se zdravotním znevýhodněním nebo postižením dostanou od nás navíc jednorázovou odměnu 6000 Kč (propočteno na odpracované měsíce), 6 dnů osobního volna navíc a 1 den placeného volna na vyřizování statutu na ČSSZ.

Pro LGBTQ+
Věříme v rovné podmínky pro všechny. Proto LGBTQ+ kolegům a kolegyním kompenzujeme oblasti, které nepokrývá legislativa. Zároveň pomáháme s úhradou vybraných lékařských zákroků při tranzici, které nehradí zdravotní pojišťovna.

Odměny při pracovním výročí
Odměny při kulatém pracovním výročí zaměstnanců*kyň v benefitních bodech:
10 let = 10 000 benefitních bodů,
20 let = 20 000 benefitních bodů,
30 let = 30 000 benefitních bodů atd.

uLékaře.cz
Službu uLékaře.cz jsme pilotně zavedli v září 2025 a od ledna 2026 jsme ji zařadili mezi standardní zaměstnanecké benefity. Zaměstnanci*kyně a jejich rodinní příslušníci mají k dispozici službu uLékaře.cz, která pomáhá s orientací ve zdravotní péči, zajištěním lékařských konzultací i hledáním vhodných specialistů. Díky této službě mohou rychleji a jednodušeji řešit své zdravotní potřeby.

Pomoc v boji proti domácímu násilí
10 dnů osobního volna pro návštěvu lékaře, vyřízení právních i osobních záležitostí i pro kolegy a kolegyně, kteří pomáhají.

Nabídka pro blízké
Zaměstnanci*kyně mohou svým přátelům a blízkým nabídnout zvýhodněné tarify v rámci programu Šplhni si.

Rozvojové programy
Platforma Grow with Vodafone obsahuje odborné kurzy i programy na rozvoj soft skills pro všechny zaměstnance*kyně. Nabídku doplňují rozvojové programy pro Top Talenty a vzdělávání pro manažery*ky či na míru šité školení pro týmy.

S námi zůstanete fit
Pořádáme spoustu aktivit zaměřených na zdraví, mentální i fyzickou kondici.
V budově centrály je také k dispozici plně vybavená posilovna, ve které probíhají i organizované skupinové lekce. Vstup do posilovny je mimo skupinové lekce zdarma pro všechny. Pravidelně pořádáme „Dny zdraví", které jsou zaměřené na preventivní zdravotní prohlídky zraku, znamének a další aktivity.

Stravenkový paušál
Zaměstnancům*kyním poskytujeme příspěvek na stravování za každou odpracovanou směnu. Od 1. října jsme jeho výši zvýšili ze 110 Kč na 120 Kč, abychom dále podpořili jejich každodenní výdaje.

Den pro neziskovku
Dva placené dny za rok, kdy místo do práce lze samostatně nebo s týmem vyrazit do jedné z mnoha neziskových organizací a pomoct tam, kde je potřeba. Lze využít i další programy Nadace Vodafone – Fond dobrovolník a Týden jinak.

Podpora zaměstnanců*kyň při odchodu do důchodu
Kolegům a kolegyním odcházejícím do důchodu se snažíme usnadnit tuto životní změnu a dále je podporovat v aktivním životě. Při odchodu do důchodu obdrží finanční odměnu 20.000 Kč a zvýhodněný mobilní tarif. V posledních 6 měsících před odchodem do důchodu mohou pracovat na 80 % úvazku za plnou mzdu.
Samozřejmostí je odborná podpora a vzdělávací programy, které je připraví na nadcházející změnu. Kolegové a kolegyně nadále mohou zůstat s firmou v kontaktu – prostřednictvím neformálních setkávání, zapojení do programu Digitální Odysea nebo práce na dalších projektech. Všechny informace najdou v brožuře, která je volně k dispozici na firemním intranetu věnovaném tématu DEI.

Tarif a mobil
Jako operátor přispíváme zaměstnancům *kyním každé dva roky na nový telefon až do částky 21 000 Kč a poskytujeme neomezený tarif plus neomezené datové připojení na dvou SIM kartách.

Vzdělávání a rozvoj

Vodafone dlouhodobě poskytuje řadu forem osobního rozvoje, ať už odborného charakteru, nebo v oblasti tzv. soft skills. Ve vzdělávání se soustředíme především na rozvoj talentů v talentových programech včetně speciálních programů pro ženy, mladé talenty v IT, a dále na rozvoj soft skills dovedností pro manažery*ky.

Naše ambice

- **25 vzdělávacích hodin na zaměstnance*kyni za rok.**

Součástí systému vzdělávání ve Vodafonu je:

- **Onboarding**
- **Povinná školení v systému SuccesFactors**
- **Digitální akademie – kurzy pro práci v digitálním a hybridním prostředí**
- **Produktová akademie – kurzy vysvětlující produktovou nabídku Vodafonu**
- **Digitální knihovna – e-knihy a audioknihy dostupné pro všechny**
- **EDA (Employee Development Academy) – kurzy s lektory*kami zaměřené na soft skills**
- **LEDA (Leadership Development Academy) – kurzy s lektory*kami zaměřené na leadership skills**
- **Code of Leadership – vzdělávání pro manažery*ky podporující naplnění strategie rozvojem klíčových leadership skills (živé kurzy s lektory*kami zaměřené na digitální obsah, workshopy)**
- **Talentové programy (pro tzv. “high potentials”), ERICA (zaměřeno na front line talentované zaměstnance*kyně), Discover (absolventský program), Future IT Leader (mezinárodní program pro mladé talenty s potenciálem růstu do manažerských rolí v IT oblasti) a Accelerator (pro talenty s potenciálem na seniorní manažerské role). Pro talenty využíváme také T2Grow – mezifiremní mentoringový program.**
- **Čas na rozvoj: garantovaný čas, kdy neprobíhají meetingy a zaměstnanci*kyně se mohou vzdělávat. Součástí je nabídka rozvoje v klíčových kompetencích (AI a data, Projekty a procesní zlepšování, Leadership formální i neformální)**
- **Odborné vzdělávání**
- **Spirit days – rozvojové dny věnované vždy aktuálnímu tématu (hybridní – živé kurzy s lektory*kami, digitální obsah, komunitní aktivity)**
- **Přístup na online vzdělávací portály – Skillsoft, MIT, Harvard**
- **Interní a externí mentoring**
- **Rozpoznání a pomoc obětem domácího násilí**

Opatření

Mezi ročními cíli hodnocenými v personálním systému SuccessFactors a zohledňovanými v odměňování jsou také minimálně dva rozvojové cíle – týkající se osobního rozvoje i předávání know-how kolegům*yním.

Vzdělávání a rozvoj

Grow with Vodafone

Od roku 2022/2023 využíváme komplexní vzdělávací platformu Grow with Vodafone, sdružující řadu nástrojů z oblasti HR, od náboru nových kolegů*yň přes povinná školení až po vzdělávání šité na míru, s výběrem opřeným o umělou inteligenci. Platforma využívá detailní profil uživatelů*ek a jejich klíčové kompetence, které vyhodnocuje umělá inteligence a doporučuje jim kurzy na míru. Nabízí také výuku 5 jazyků v rámci platformy Speexx.

V obchodním roce 2025/2026 se vzdělávalo 2109 zaměstnanců*kyň a celkově dokončili 55 tisíc rozvojových aktivit. V průměru zaměstnanec*kyně strávil*a vzděláváním 26,8 hodiny.

Vzdělávací platforma pomáhá posouvat firemní kulturu Vodafonu směrem k vlastní odpovědnosti za vzdělávání. Je na zaměstnancích*kyních, aby kromě povinného tréninku v případě potřeby využili kurz, který potřebují. Cílem je pozitivní vnímání celoživotního vzdělávání a práce na kariéře, za aktivní podpory reskillingu a upskillingu ze strany zaměstnavatele.

Platforma pomáhá vyhledávat talentované lidi, kteří jsou díky systému vzdělávání připraveni na interní přesuny a na další kariérní postup. Díky tomu jsme schopni zajistit udržitelnost kompetentních lidí na klíčových pozicích ve firmě, zejména v oblasti technologií a byznysu.

Od roku 2023 využíváme aplikaci Skillsoft Percipio, a to jak v její desktopové podobě, tak jako mobilní aplikaci. Skillsoft nabízí veškeré kurzy s českými titulky, takže odpadá případná jazyková bariéra.

Nasazení Copilota do běžné pracovní praxe

Od prosince 2024 mají všichni naši lidé přístup k aplikaci Microsoft 365 Copilot. Na výběr máme z plné verze integrované do aplikací jako je Outlook, Teams, Word a Excel, a webové verze, která nabízí dva režimy – práce s daty na internetu a práce s interními informacemi, kde využíváme možnosti bezpečného napojení na naše interní systémy. Copilot nám šetří čas například při shrnutí emailů a meetingů, pomáhá s přípravou a překladem textů a prezentací, analýzou dat i vyhledáváním informací. Díky tomu zvyšujeme efektivitu a zjednodušujeme každodenní práci napříč odděleními.

Práce s Copilotem a AI je součástí povinných školení pro všechny, kteří je využívají, tak, abychom novou technologii využívali efektivně, bezpečně a rozuměli nejen jejím výhodám, ale i omezením – například že konečné rozhodnutí a zodpovědnost za AI výstupy neseme stále my sami. Pro příští obchodní rok 2025/2026 plánujeme také zpřístupnění vzdělávací platformy SkillUp pro všechny naše zaměstnance*kyně.



Vzdělávání v roce 2025/2026

	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
Počet hodin školení	108 689	110 794	103 494	89 482
Náklady na vzdělávání	30 249 079	30 196 423	24 930 833	30 253 000
Počet lidí, kteří byli alespoň na jednom školení	3 328	3 426	5131	2 343

Poznámka:

V počtu jsou i lidé, kteří v průběhu jednoho roku nastoupili nebo odešli, a zároveň zaměstnanci*kyně z partnerských prodejen.

Vzdělávání a rozvoj

Code of Leadership

Již několik let se intenzivně věnujeme rozvoji manažerů a manažerek. Naším cílem je posílit leadership kulturu ve Vodafonu a přizpůsobit ji aktuálním potřebám trhu a transformaci firmy. Vychází z globálních principů, ale v českém kontextu je doplněn o lokální témata, která reflektují specifika týmu a trhu.

Program je určený pro všechny lidi s personální odpovědností, kteří absolvují řadu workshopů i samostudia. Součástí je emoční bezpečí, práce se změnou, otevřená komunikace včetně práce s retrospektivou a koučování.

Součástí programu jsou také tzv. Firelighters – klíčové osoby v každém týmu, které pomáhají šířit leadership kulturu.

Celkem je do programu zapojeno téměř 300 lidí s personální odpovědností a stejný počet firelighters.



I v obchodním roce 2025/2026 jsme pokračovali v interním zábavném vzdělávacím programu #nenimitojedno, zaměřeném na vzdělávání zaměstnanců*kyň v udržitelnosti a zvýšení jejich aktivního zapojení v této oblasti. Formou edukačních postů na naší interní síti Viva Engage, zapojením do soutěží například sdílením fotek a komentářů, či diskusemi v ranní show jsme pokryli témata jako je dopad člověka na klima, cirkulární ekonomika (swap oblečení, rychlá móda, možnosti recyklace a upcyklace), zdravé stravování, kosmetika, biodiverzita nebo digitální rodičovství.

Vzdělávací program „Není mi to jedno“ získal ocenění TOP Odpovědná firma 2025 v kategorii „Komunikace pro udržitelnost“.

Vzdělávání a rozvoj



Principy kariérního rozvoje

Všichni zaměstnanci*kyně si spolu s vedoucím týmu stanoví své pracovní cíle, které jsou na pravidelných 1:1 schůzkách s manažery revidovány a adaptovány podle potřeb a situace a jednou za půl roku vyhodnoceny. Součástí jsou výkonnostní i rozvojové cíle a vzdělávání. V rámci ročního hodnocení sledujeme, kteří kolegové*yně mají potenciál přejít na jinou pozici, ať už na stejné úrovni v jiném oddělení, nebo převzít pozici vyšší. Tito kolegové*yně dostávají specifickou péči od svých manažerů*ek, zaměřenou na jejich rozvoj, větší vizibilitu v rámci širšího týmu i v celé Vodafone group a systematickou podporu jejich kariérního růstu (tzv. Talent Deal). Ve Vodafonu funguje princip interních výběrových řízení, která jsou otevřená všem.

Profesní růst ve Vodafonu:

I v uplynulém roce jsme 45 % otevřených pozic obsadili buď posunem našich lidí nebo kandidáty*kami na jejich přímé doporučení.

Počet kolegů a kolegyň, kteří se v tomto obchodním roce kariérně posunuli:

	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
Změna oddělení	283	282	267	423	386
Interní povýšení	146	217	130	275	258

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Ve Vodafonu klademe maximální důraz na soulad s právními a jinými požadavky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na soulad s pravidly, která jsou zakotvena v Kodexu BOZP chování, firemní politice i v tzv. Vodafone safety absolutních pravidlech.



Naše ambice

- **Minimalizovat počet pracovních úrazů/nehod na pracovišti**
- **0 smrtelných pracovních úrazů**
- **Snížit počet dopravních nehod a překračování rychlosti při služebních cestách**
- **Provádět pravidelné kontroly všech pracovišť a namátkové kontroly dodavatelských činností**

Zapojení nejvyššího vedení: Top management má za cíl navštívit minimálně 1x za čtvrtletí technologickou či provozní lokalitu a provést kontrolu BOZP za přítomnosti týmu BOZP a dalších zainteresovaných osob nebo se zapojit do aktivity spojené s BOZP. O těchto návštěvách se vyhotovuje zápis s nálezy a reportuje se přímo do VF Group a monitorují se nápravná opatření.

Opatření

Sběr dat o úrazech a nemocnosti, hodnocení rizik i další vstupy pro zaváděná opatření se opírají o celosvětové trendy díky intenzivní spolupráci s ostatními zeměmi Vodafone Group. Opatření pak navazují celou škálou činností: základní školení, odborná a motivační školení pro manažery*ky, namátkové kontroly v lokalitách, pravidelné Safety tours vedení, pořizování všech OOPP pro zaměstnance*kyně, investice do bezpečnosti na střechách a v datových centrech. Prioritou je snižování rizik při práci ve výškách, vybavení zaměstnanců*kyň a dodavatelů záchranářskou sadou a nová přísnější pravidla a školení. Intenzivně se zaměřujeme i na elektrotechnickou bezpečnost, vyhrazená technická zařízení a požární ochranu všech lokalit.

Využíváme nástroj pro schvalování rizikových prací, kontrolu požadovaných kvalifikací a dozoru technika, který bude provádět rizikovou činnost. Tento nástroj je aplikován na činnosti interních zaměstnanců*kyň, ale také na činnosti všech VF dodavatelů.

Oddělení Health & Safety provádí pravidelné průzkumy potřeb mezi zaměstnanci*kyněmi, na základě jejichž výsledků realizuje další opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nad rámec zákonných povinností.

Úspěšné absolvování povinných školení v systému je podmínkou pro vyplacení ročního bonusu.

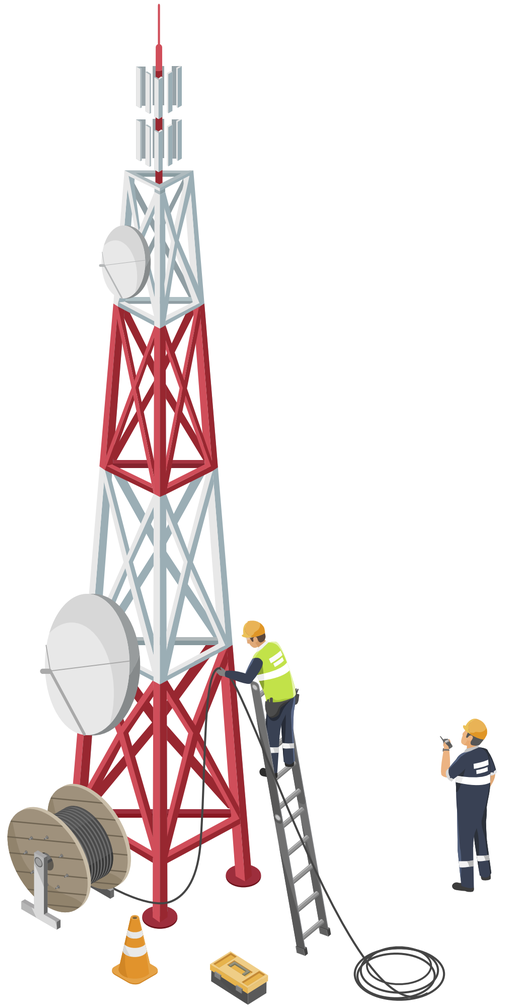
Nastavený je také roční „Self-assessment audit“, který slouží k prověření souladu praxe s Absolutními a dalšími pravidly BOZP/PO Vodafone Group.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Ochrana zdraví v dodavatelském řetězci:

Absolutní pravidla a ostatní požadavky jsou vyžadovány a ověřovány také u dodavatelů a jejich subdodavatelů (viz Kodexy pro obchodní partnery). U dodavatelů vysoce rizikových prací je zpracován tzv. Health, Safety and Wellbeing (HSW) plán, který je aktualizován a auditován u všech dodavatelů jednou ročně.

Vodafone pořádá každoroční **Safety fórum** pro dodavatele prací se zvýšeným rizikem. Věnuje se zde legislativním změnám, absolutním pravidlům Vodafonu, problematickým oblastem rizikových prací a výměnou zkušeností mezi dodavateli.



Pracovní úrazy a nemoci z povolání:

	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
Počet pracovních úrazů (vyžadujících pracovní neschopnost delší než 3 kalendářní dny)	0	0	0	0	2
Počet nemocí z povolání	0	0	0	0	0

Wellbeing strategie

Péče o zdraví zahrnuje strategické řízení ochrany zdraví z pohledu bezpečnosti práce, ale i z pohledu wellbeingu (psychické, fyzické pohody a kondice zaměstnanců*kyň). Dlouhodobá Wellbeing strategie se věnuje šesti základním pilířům:



- Digitální rovnováha
- Emoce a duševní zdraví
- Finanční gramotnost
- Vztahy a společnost
- Cíle a rozvoj
- Fyzická kondice a prevence onemocnění

Wellbeing – hlavní pilíře ve Vodafonu

Digitální rovnováha
Při práci s digitálními technologiemi myslíme na své zdraví.
- Rozumně využíváme digitální nástroje.
- Svůj digitální život máme pod kontrolou.

Fyzická kondice
Jsme zdraví a máme dost energie na všechno, co chceme dělat.
- Cvičíme.
- Zdravě se stravujeme.
- Odpočíváme.
- Neužíváme návykové látky.

Cíle a rozvoj
Baví nás, co děláme, a chceme něčeho dosáhnout.
- Jsme odhodlaní a rozvíjíme se.
- Respektujeme se navzájem.
- Řídíme se firemní strategií.

Emoce a duševní zdraví
Cítíme se dobře a daří se nám.
- Jsme vyrovnaní.
- Máme pozitivní pohled na věc a jsme sebevědomí.
- Umíme se soustředit a jsme efektivní v pracovním i soukromém životě.
- Bereme ohledy.

Finance
Jsme a cítíme se finančně zabezpečení.
- Jednáme tak, abychom se nedostali do finančních problémů.

Vztahy a společnost
Máme dobré vztahy s rodinou, přáteli, kolegy*němi a dalšími lidmi v našem okolí.
- Jsme zadobře s rodinou, přáteli a kolegy*němi.
- Nediskriminujeme.
- Můžeme něco udělat i pro své okolí.

SMARTWORKING

Wellbeing strategie

Naše ambice

- **V průběhu roku zorganizovat wellbeingové kampaně na všechny pilíře strategie**
- **Zorganizovat sportovní výzvu ve spolupráci s Nadací Vodafone**
- **Zorganizovat Den zdraví s možností vyšetření zraku a sítnice, odolnosti ke stresu, vyšetření znamének a celkové kondice**
- **Pomoci vytvořit program do 4 Spirit dní určených pro osobní wellbeing nebo rozvoj**
- **Zvýšit vytíženost firemního gymu, masáží apod.**
- **Monitorovat spokojenost zaměstnanců*kyň s work-life balance a případně reagovat**

Opatření

Poskytujeme členství v posilovně zdarma a pravidelné skupinové lekce a masáže, fyzioterapii za zvýhodněnou cenu, každoroční zdravotní prohlídky a podporujeme zdraví prospěšné iniciativy prostřednictvím wellness programů.

V průběhu roku proběhlo několik cílených osvětových kampaní v jednotlivých oblastech, které zahrnovaly setkání s externími odborníky, povinná či dobrovolná školení, mj. pravidelné semináře o zvládání stresu.

Poskytujeme také zdarma přístup k poradenským službám a možnost flexibilní pracovní doby (více v části Diverzita a inkluze).

Podnik podporující zdraví

Máme platný certifikát nejvyšší třetí úrovně pro Podnik podporující zdraví zaměstnanců. V roce 2026 se chystáme na jeho recertifikaci.

Více informací k certifikaci:

Oceněné podniky **Podnik podporující zdraví**

Osobní poradenství (EAP – Employee Assistance Programme)

Osobní poradenství využilo v tomto fiskálním roce 119 lidí, kteří vyčerpali 280,5 odborných konzultačních hodin.

Využívání osobního poradenství (EAP)	2023/24	2024/25	2025/26
Počet lidí, kteří EAP využili	218	173	119
Počet hodin	246,5	197	280,5

Wellbeing strategie

V rámci Dnů zdraví proběhly analýza složení těla, vyšetření znamének a nově také kontrola zraku a sítnice a měření odolnosti ke stresu. Jako obvykle byla kapacita ze 100 % využita.

Série přednášek o prevenci a zdraví s externími odborníky a odbornicemi přinesla v průběhu celého roku témata jako

- psychologická hygiena
- stres management
- prevence před vyhořením
- prevence zdraví
- finanční gramotnost

Vodafone Gym

V centrále Vodafonu je k dispozici Gym pro individuální cvičení i skupinové sportovní lekce, jógu/meditace, masáže a fyzioterapii.

V roce 2025/26 docházelo na skupinové lekce, masáže nebo fyzioterapii pravidelně 250 lidí (o 50 více než loňský rok).

Red tým

Ve Vodafonu funguje už 11 let unikátní Red tým. Je to skupina přibližně 25 dobrovolníků*ic, která vznikla už v roce 2015 jako reakce na potřebu organizace interních akcí pro zaměstnance*kyně. Jeho cílem je vytvářet příležitosti k setkávání, sdílení zkušeností a budování vztahů napříč Vodafonem. Red tým podporuje neformální propojení kolegů*yň z různých oddělení a přispívá k tomu, aby se lidé ve firmě cítili příjemně a dobře se jim tam pracovalo.

V době, kdy se většina z nás pravidelně potkávala v kancelářích, vznikalo přirozené prostředí pro spolupráci i neformální rozhovory. Dnes Red tým pomáhá tyto příležitosti aktivně vytvářet – ať už formou společenských akcí, tematických dnů nebo dobrovolnických aktivit.



Aktivity Red týmu v roce 2025/2026

- Poznej Vodafone – den otevřených dveří pro děti zaměstnanců*kyň v Praze
- Květnová měsíční sportovní výzva (běh, cyklo, chůze)
- Letní osvěžení – zmrzlina v kancelářích
- Podzimní SWAP oblečení v Praze, Chrudimi a Meziboří
- Předvánoční pečení pro neziskové organizace a Adventní dílničky ve všech regionálních kancelářích
- Zimní sportovní výzva a podpora Paralympijského týmu



Diverzita a inkluze

Ve Vodafonu vytváříme otevřené prostředí pro všechny – bez ohledu na pohlaví, věk, vztahovou orientaci, genderovou identitu, původ nebo zdravotní omezení. Ve svých programech cílíme interně na kolegy*ně a zároveň na svět kolem nás. Potřeby našich lidí se zároveň mění během jejich kariéry nebo s ohledem na různé životní fáze, proto se na ně zaměřujeme v programech podpory.

Naše ambice

- **40 % žen v seniorních rolích do roku 2030**
- **20 % kolegů a kolegyň pracujících na zkrácený úvazek do roku 2030**
- **4 % kolegů a kolegyň OZP/OZZ do roku 2030**
- **Nábor do absolventského programu Discover 50 % žen a 50 % mužů – každoročně**
- **Do konce fiskálního roku 2025/2026 zaměstnávat 6 % cizinců a cizinek**

Opatření

Každý pilíř strategie Diverzity & Inkluze (gender, LGBTQ+, zdravotní znevýhodnění, věk atd.) zastřešuje člen*ka TOP managementu a pravidelně se setkává se zaměstnaneckými skupinami. Na základě zpětné vazby dochází k zavádění nových opatření či benefitů, které daným zaměstnaneckým skupinám usnadňují fungování.

Se skupinami zaměstnanců*kyň, kteří mají specifické potřeby, probíhají kulaté stoly za účelem zjištění konkrétních potřeb. Každý zaměstnanec*kyně může dobrovolně vyplnit svůj profil diverzity. Na základě jeho vyhodnocení jsou pak upravovány benefity na podporu specifických potřeb zaměstnanců*kyň (péče o děti nebo blízkého člena rodiny apod.).

Informace v této kapitole se týkají podpory diverzity a inkluze Vodafonu vůči svým zaměstnancům*kyním. Další informace k aktivní podpoře tohoto tématu ve veřejném prostoru najdete v kapitole Komunity.



Jana Vychroňová,
manažerka diverzity a inkluze

„Schopnost přilákat, rozvíjet a udržet různorodé talenty je jedním z klíčových předpokladů dlouhodobé konkurenceschopnosti firem. Proto ve Vodafonu vnímáme diverzitu, rovnost a inkluzi jako nedílnou součást odpovědného podnikání. Rozmanité týmy přinášejí širší spektrum perspektiv, podporují inovace a pomáhají nám lépe porozumět potřebám zákazníků a zákaznic i společnosti, ve které působíme.“

CHARTA DIVERZITY

Vodafone je signatářem Charty diverzity a Charty proti domácímu násilí, je členem platforem D&I Shapers a Pride Business Forum a také podepsal Lidskoprávní desatero. Aktivně se zapojujeme i v dalších iniciativách a pracovních skupinách, které podporují ženský leadership.

Diverzita a inkluze

Lidé se zdravotním postižením a znevýhodněním

Pro nastavení optimální podpory kolegů a kolegyň se zdravotním znevýhodněním a postižením a pro poskytování prostoru pro jejich zaměstnávání pracujeme s pravidelnou zpětnou vazbou od našich lidí a zároveň dlouhodobě spolupracujeme s organizací Revenium. Společně se věnujeme také interní i externí osvětě.

Program podpory pro zdravotně postižené nebo znevýhodněné kolegy a kolegyně ve Vodafonu má dlouhodobý charakter a jeho systematická podoba byla spuštěna **v roce 2018**. Tehdy Vodafone odstartoval projekt, jehož cílem bylo zvýšit počet zaměstnanců*kyň se zdravotním znevýhodněním nebo postižením a vytvořit pro ně vhodné pracovní podmínky. Díky němu se rok od roku daří počty těchto lidí nejen zvyšovat, ale především jim nastavovat optimální podmínky.

ExCo sponzorem pilíře disAbility je Pavel Škarda, viceprezident pro péči o zákazníky

V roce 2018/2019 jsme zaměstnávali 12 lidí se zdravotním znevýhodněním. V roce 2025/2026 jich ve Vodafonu pracovalo 67,11 (přepočteno na FTE).

Zdravotní omezení není vždy viditelné a nemusí se jednat pouze o fyzické postižení. Patří sem například i lidé po onkologickém onemocnění, s astmatem, roztroušenou sklerózou, anémií, migrénou nebo slabozrakostí. Týká se 15 % populace a z toho 8 % lidí je v produktivním věku. Je důležité se této oblasti věnovat i na pracovišti, proto naše kolegy a kolegyně se zdravotním omezením ve Vodafonu podporujeme pomocí těchto opatření:

- **Finanční příspěvek 6000 benefitních bodů**
- **6 dnů volna navíc a 1 den placeného volna na vyřizování statutu na ČSSZ**
- **Zajištění odborné podpory během procesu vyřizování statutu OZP/OZZ**
- **Nastavení individuálních potřeb**
- **Bezbariérovost, v případě potřeby úprava pracovního prostředí a lepší nebo vhodnější pracovní pomůcky, možnost práce z domova či flexibilní pracovní doba.**
- **Osvěta formou celoročních webinářů**

Zaměřujeme se na informační kampaně a workshopy pro zaměstnance*kyně, ve kterých otevřeně hovoříme o nemocech, které nemusí být na první pohled vidět, ale i o prevenci.



Pavel Škarda, ambasador pilíře disability

„Velmi si vážím toho, s jakou pozorností jako firma vytváříme podmínky, které umožňují kolegům a kolegyním se zdravotním znevýhodněním naplno využít svůj potenciál. Role sponzora tohoto pilíře je pro mě nejen ctí, ale také významným závazkem průběžně hledat cesty, jak pracovní prostředí co nejlépe přizpůsobovat individuálním potřebám. Zároveň oceňuji, s jakou systematičností a respektem se jako firma věnujeme i širším tématům diverzity a inkluze. Velké poděkování patří spolku Revenium, který je nám v oblasti zdravotního znevýhodnění důležitým a zkušeným partnerem.“

V roce 2025/2026 jsme zorganizovali pro kolegy a kolegyně webinář Mýty a pravda o zdravotních znevýhodněních.

Naše programy komunikujeme prostřednictvím příběhů kolegů a kolegyň, kteří s nimi mají přímou zkušenost. Natočili jsme tři nová kariérní videa, kde naši lidé hovoří o důležitosti podpory na pracovišti, diagnózách a podpoře vedení.

Rozhovor s Pavlem Škardou:
„Ve Vodafonu jsme tu pro každého – ať už je zdravotní omezení viditelné, nebo ne“
Video s Pavlem Škardou

Rozhovor s Katkou Vančurovou: „O statusu OZZ by se nemělo mlčet“
Video s Katkou Vančurovou

Rozhovor s Honzou Klenerem: „Fyzické postižení není překážkou pro zajímavou práci“
Video s Honzou Klenerem

Diverzita a inkluze

Flexibilita

Dlouhodobě podporujeme flexibilní formy práce. Od roku 2021 nabízíme možnost částečného úvazku u všech inzerovaných pracovních pozic, včetně manažerských. Stávající zaměstnanci a zaměstnankyně mohou o změnu výše úvazku požádat po dohodě se svým manažerem či manažerkou.

Ve 4. čtvrtletí 2025 pracovalo v Česku v hlavním zaměstnání na částečný úvazek 514,2 tisíce lidí, meziročně o 6,4 % více. Ženy tvořily 71,1 % všech osob pracujících na částečný úvazek. Částečné úvazky jsou přitom v Česku nadále méně rozšířené než v Evropské unii, kde podle posledních dostupných ročních údajů za rok 2024 pracovalo na částečný úvazek 17,1 % zaměstnaných lidí.

Zdroj Zdroj

Flexibilita v číslech:

- **8 % lidí, kteří k nám v roce 2025/2026 nastoupili, pracuje na částečný úvazek**
- **Mezi novými lidmi, kteří pracují na částečný úvazek, je 12,5 % mužů**
- **Podíl částečných úvazků ve Vodafonu činil 8,6 % (bez kolegů*yň s DPP/DPČ pracujících na zkrácený úvazek)**

Flexibilní možnosti práce:

- **Flexibilní pracovní doba (dle dohody s manažerem*kou)**
- **Zkrácený úvazek (na všech pozicích)**
- **Zhuštěný pracovní týden (např. práce 10 hodin/4 dny v týdnu)**
- **Hybridní styl práce (pokud to druh práce umožňuje, probíhá práce ze 40 % v kanceláři a ze 60 % je možná odkudkoliv z ČR)**
- **Dělené směny – flexibilní pracovní doba rozdělená do dvou bloků během dne, která umožní skloubit práci a osobní život.**

Další možnosti:

- **16 týdnů plně placeného volna pro druhého z rodičů**
- **fázovaný návrat po rodičovské pauze (čtyři dny v týdnu za plnou mzdu po dobu půl roku po návratu)**
- **fázovaný odchod do penze (80 % úvazku za plnou mzdu po dobu půl roku před odchodem)**
- **10 dní hrazeného volna pro ty, kteří se potřebují postarat o vážně nemocné člena*ku rodiny nebo řeší jinou závažnou životní situaci**

V roce 2025/2026:

53 rodičů čerpalo 16 týdnů placeného volna pro druhého z rodičů

4 rodiče čerpali fázovaný návrat

21 rodičů mělo vyplacený benefit po PPM (peněžité pomoci v mateřské)

Diverzita a inkluze

Podpora mladých

Ve Vodafonu mají mladí lidé možnost získat první pracovní zkušenost a vyzkoušet si řadu profesí. Jsme otevření novým talentům ze všech oborů, protože ICT není jen pro lidi s technologickým vzděláním.

Spolupracujeme s řadou vysokých škol. Dlouhodobé partnerství máme s VUT v Brně a spolupracujeme i se všemi dalšími technickými univerzitami nebo fakultami – ČVUT, VŠE, ČZU, Západočeskou univerzitou či VUT, ať už v rámci veletrhů pracovních příležitostí, přednášek a workshopů (zejména z oblasti IT a Network,), nebo praxí – ať už placených, nebo studijních.

V rámci středních škol máme partnerství se SPŠ Panská (Telekomunikace), SPŠ Ječná a SPŠ Prosek. Na středních školách organizujeme workshopy, přednášky (především na IT témata), nabízíme povinnou i nepovinnou praxi. Studenty a studentky těchto středních škol jsme také pozvali na celodenní akci "Den s Networkem", kde jsme přivítali 80 z nich na sérii workshopů a ukázek z praxe oddělení Network.

Studenti*ky se mohou zapojit do interních stáží, které otevíráme v průběhu fiskálního roku, absolventi*ky pak do dvouletého Discover programu, ve kterém projdou několika interními odděleními. I v letošním roce jsme otevřeli v rámci tohoto programu 12 pozic napříč obory.

Mladí ve Vodafonu v číslech za rok 2025/2026:

- **Den s networkem – 80 studentů*ek**
- **Účast na akci “Skills for the future” - setkání pro cca 100 studentů SŠ a VŠ**
- **Krátkodobé neplacené stáže a praxe ve Vodafonu – 10 studentů*ek**
- **Dlouhodobé stáže – 12 studentů*ek**
- **Program Discover – 12 absolventů a absolventek**
- **Na studentských veletrzích, workshopech a přednáškách jsme oslovili téměř 1400 studentů*ek**
- **Praktický workshop na téma “Jak se orientovat na pracovním trhu” pro 30 stážistů a stážistek organizace Romea**

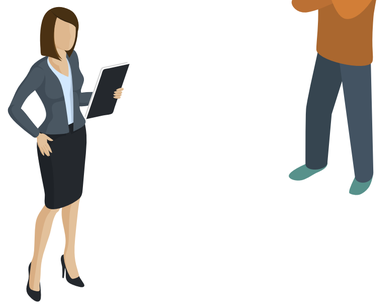
Vodafone pokračoval ve spolupráci s organizací ROMEA, která podporuje romské studenty a studentky při studiu a vstupu na pracovní trh. V rámci partnerství jsme stipendijní program opět podpořili částkou sto tisíc korun a pro stipendisty a stipendistky uspořádali workshop zaměřený na pracovní příležitosti, přípravu životopisu a pohovory a nadále jsme zkoumali možnosti stáží a pracovního uplatnění ve Vodafonu.



Diverzita a inkluze

Ženy ve Vodafonu

Kolegyně podporujeme během všech životních fází, s ohledem na měnící se potřeby. Dodržujeme nastavený cíl rovného odměňování nemít větší než 5% rozdíl v odměňování žen a mužů na srovnatelných pozicích.



Podíl žen v nejvyšším vedení Vodafonu byl v obchodním roce 2025/2026 po zaokrouhlení 66 %.

Podíl mužů a žen

	2022/23			2023/24			2024/25			2025/26		
	Ženy	**Muži**	**Celkem** zaměstnanců *kyň	**Ženy**	**Muži**	**Celkem** zaměstnanců *kyň	**Ženy**	**Muži**	**Celkem** zaměstnanců *kyň	**Ženy**	**Muži**	**Celkem** zaměstnanců *kyň
Poměr mužů a žen mezi všemi zaměstnanci*kyněmi	1021 **46 %**	1220 **54 %**	**2241**	1012 **45 %**	1227 **55 %**	**2239**	1020 **45 %**	1247 **55 %**	**2267**	1006 **45 %**	1226 **55 %**	**2232**
Poměr mužů a žen ve vyšším managementu	22 **41 %**	32 **59 %**	**54**	22 **41 %**	32 **59 %**	**54**	22 **39%**	34 **61 %**	**56**	18 **44%**	23 **56 %**	**41**

Pozn. : Pokles celkového počtu lidí v senior managementu byl způsoben vyčleněním vertikalizovaných oddělení do Vodafone Group.

Diverzita a inkluze

Podpora žen ve Vodafonu:

- Do talentového programu Discover nabíráme 50 % žen.
- Podpora během mateřské dovolené – dorovnáváme rozdíl mezi PPM a platem po dobu 16 týdnů mateřské dovolené.
- Podpora během návratu po mateřské pauze – při návratu do dvou let věku dítěte umožňujeme tzv. fázovaný návrat, tj. práci na 80 % úvazku za plný plat po dobu 6 měsíců.
- Flexibilní pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky, hybridní styl práce, v call centrech také dělené směny.
- Pomáháme v případě složitých životních situací, například těm, kdo zažívají domácí násilí
- Máme 10 dnů volna navíc pro lidi, kteří pečují o dlouhodobě nemocnou osobu blízkou.
- Každý rok zpracováváme nástupní plány a každý zaměstnanec*kyně má vlastní plán rozvoje. Pro všechny máme vzdělávací programy, mentoring a koučink.
- Při náboru trváme na min. 2 ženách z 5 kandidátů na finálních seznamech ve finálových kolech výběrových řízení.
- Ve Vodafonu vyplácíme férové mzdy. Netolerujeme žádnou formu diskriminace nebo nerovného zacházení a odměňujeme ženy i muže na stejných pozicích stejně. K odměňování viz také výše v této kapitole.
- Bojujeme proti nedostatku žen v IT a každý rok pořádáme týdenní kurzy kódování Code like a girl pro dívky.

V roce 2025 jsme získali ocenění v rámci cen Charty Diversity, které udělovala platforma Byznys pro společnost. Odnesli jsem si Speciální cenu poroty: Vodafone Czech Republic a. s. za projekt "Women in RED"

Používáme inkluzivní jazyk

Dbáme na používání Inkluzivního jazyka napříč firmou, a to ve všech psaných materiálech.



Ambasadorkou podpory žen ve Vodafonu je Veronika Brázdilová, viceprezidentka pro firemní zákazníky. Sérií rozhovorů s úspěšnými a inspirativními ženami Women in Business motivuje kolegyně v jejich práci a kariérních ambicích. Jejími hostkami byly v uplynulém roce např.:

Podnikatelka a manažerka Barbora Snopkova Haberova

Modelka Martina Šmuková

Generální ředitelka Vodafonu Violeta Luca a finanční viceprezidentka Catalina Chiribau

Debaty s inspirativními ženami o tabu tématech

Z iniciativy Vodafonu pravidelně vznikají debaty věnované tématům, která ovlivňují pracovní i osobní život žen a o nichž se stále ne vždy mluví otevřeně.

V březnu 2026 jsme uspořádali debatu Jak nebýt za hodnou holku: Good Girls Don't Make History. Zaměřila se na zažité nálepky a očekávání, která ženám mohou bránit říkat si o více, nastavovat si hranice a otevřeně formulovat vlastní ambice. Inspirativní ženy z byznysu a neziskového sektoru sdílely své zkušenosti s budováním kariéry založené na odvaze a autenticitě a diskutovaly také o významu vzájemné podpory žen. Debatu moderovala Ilona Kleníková z magazínu Heroine a vystoupily v ní Veronika Brázdilová za Vodafone, Senta Čermáková za Czechitas, Lenka Černá za Economii a Tereza Koucká za Business Leaders Forum.

Více informací k debatám najdete v kapitole Komunity.

Týden žen ve Vodafonu

V březnu jsme v souvislosti s Mezinárodním dnem žen uspořádali několik interních i veřejných aktivit a zapojili se také do globálních webinářů Vodafone. Pokračovala rovněž každoroční sbírka pro azylový dům sv. Máří Magdalény, který podporujeme od roku 2019. Nově bylo možné vedle materiální pomoci přispět také finančně nebo benefitními body.

Pracovní prostředí vstřícné k potřebám žen

Podpora v období menopauzy

Dlouhodobě sledujeme také téma menopauzy, ve Vodafonu máme k dispozici příručku, která přehledně shrnuje celou problematiku, a uspořádali jsmewebinář s Prof. MUDr. Tomášem Faitem, předním odborníkem na menopauzu a hormonální léčbu. Více viz dále v této kapitole.

Diverzita a inkluze

Rodiny

Ve Vodafonu má druhý z rodičů nárok na 16 týdnů plně hrazeného volna od narození do 2 let dítěte. Volno je možné čerpat flexibilně podle potřeby (vcelku, po měsících či týdnech a nebo v jednotlivých dnech v týdnu) a nárok na něj je i v případě adopce či stejnopohlavních párů.

S rodiči zůstáváme po dobu mateřské dovolené nebo rodičovského volna v kontaktu – na Facebooku jim ve skupině Mamas & Papas sdílíme novinky z firmy, zajímavé workshopy nebo pořady, pracovní příležitosti a spoustu dalších zajímavých informací.

Rodičovské volno v číslech:

Benefit 16 týdnů rodičovského volna (14 týdnů navíc k zákonné otcovské dovolené) pro druhého z rodičů využilo během roku 2025/2026 **53 rodičů**.

Rodiče mají na centrále k dispozici hojně využívaný dětský koutek – kancelář, kde mohou rodiče pracovat i s dítětem.

Kromě centrály na Stodůlkách fungují pracovní prostory například také v Jažlovicích ve Středočeském kraji. Naši lidé tak mají možnost využít i tyto prostory, pokud mají centrálu daleko a nepotřebují se setkat s kolegy*němi tam.

Podle podle posledních ročních statistik Ministerstva práce a sociálních věcí za rok 2025 tvořili muži 2,3 % příjemců*kyň rodičovského příspěvku. Příspěvek pobíralo 5 110 mužů a 216 503 žen měsíčně.

LGBTQ+

Ve Vodafonu vytváříme pro kolegy a kolegyně bezpečné a otevřené prostředí, kde můžou být všichni sami sebou. Už od roku 2015 naše interní směrnice narovnávaly oblasti, kde česká legislativa LGBTQ+ lidi diskriminovala. Od 1. ledna 2025 vstoupila v účinnost zásadní novela občanského zákoníku, která zavedla nový institut partnerství pro stejnopohlavní páry. Tento krok představuje významné přiblížení právního postavení těchto párů k manželství. Přesto tato novela i nadále omezuje například rodičovská práva, proto státem poskytovanou otcovskou duhovým rodinám stále hradíme z vodafonního rozpočtu.

Za práva svých LGBTQ+ kolegů a kolegyň se stavíme i externě. Jsme aktivními členy platformy Pride Business Forum, podporujeme iniciativu Jsme fér, poradnu S barvou ven a organizaci Transparent. Svou podporu vyjadřujeme i účastí na charitativním běhu proti fóbiím Fun & Run či jako generální partner Prague Pride.

I v roce 2025 jsme byli generálním partnerem festivalu Prague Pride, kterého se účastnilo 85 tisíc lidí.

Pride Business Forum je platforma podporující rovné příležitosti, diverzitu a inkluzi LGBTQ+ lidí v pracovním prostředí. Každoročně oceňuje zaměstnavatele, kteří systematicky vytvářejí bezpečné a respektující pracovní prostředí, nastavují férové benefity a aktivně podporují rovné příležitosti pro LGBTQ+ zaměstnance a zaměstnankyně.

Vodafone podepsal **Pride Business Forum Memorandum** již v roce 2017 a dlouhodobě podporuje jeho cíle zaměřené na vytváření otevřeného pracovního prostředí bez diskriminace a předsudků. K osmi oceněním získaným od Pride Business Forum Vodafone v minulosti také obdržel dvě ceny od platformy **bePROUD**.

Vedle ocenění pro zaměstnavatele uděluje **Pride Business Forum** také cenu Pride Business Forum Hero, která vyzdvihuje jednotlivce aktivně přispívající k rozvoji rovných příležitostí a inkluze LGBTQ+ osob ve firmách i ve společnosti.

V soutěži **LGBT+ Friendly Employer 2025** jsme opět získali zlaté ocenění.

V roce 2025 jsme získali ocenění **LGBTQ+ Friendly Employer** již poosmé v řadě (celkově, s předchozím hodnocením, dokonce podesáté). V hodnocení Pride Business Forum jsme dosáhli nejvyššího skóre ze všech oceněných společností, 94,5 bodu ze 100 a dosáhli na zlaté ocenění. Porota ocenila zejména naše interní předpisy a benefity, za které jsme získali plný počet bodů, a také podporu trans kolegů a kolegyň, v níž Vodafone dosáhl nejvyššího hodnocení mezi všemi přihlášenými firmami.

Náš kolega **Aleš Bernášek** zároveň získal titul **Pride Business Forum Hero** za dlouhodobé vedení zaměstnanecké skupiny Pride in Vodafone a aktivní podporu inkluzivního pracovního prostředí.

Více informaci zde

Diverzita a inkluze

Jak podpořit rodiny s dětmi, které procházejí comingoutem

Věkový průměr ve Vodafonu je 42 let a jsou mezi námi rodiče, jejichž děti procházejí comingoutem. Pro některé rodiny může být tato situace překvapivá a mohou potřebovat hledat informace, podporu nebo prostor pro sdílení zkušeností. Ve Vodafonu proto mluvíme i o těchto tématech.

O víře a LGBTQ+ – o manželství pro všechny, humoru, bohoslužbách na Prague Pride i Vánocích pro všechny

Ranní show s Pastoral Brothers otevřela diskuzi o vztahu víry, otevřené společnosti a LGBT+ témat. Známá dvojice evangelických farářů s humorem i nadhledem mluvila o manželství pro všechny, postavení LGBT+ lidí ve společnosti, zkušenostech s bohoslužbami na festivalu Prague Pride i o tom, jak lze vytvářet prostředí respektu a přijetí bez ohledu na rozdílné názory či životní zkušenosti. Součástí setkání byla také debata o roli víry v současné společnosti a o tom, jak mohou Vánoce symbolizovat otevřenost, solidaritu a sounáležitost pro všechny.

O stereotypech, médiích a inkluzi
Diskuzi o mediálním obrazu LGBTQ+ lidí otevřel Richard Stonavský, tehdejší ExCo sponsor LGBTQ+ pilíře. Hostem webináře byl Filip Titlbach, novinář, moderátor a autor knížky Byli jsme tu vždycky. Společně se věnovali tomu, jak média formují veřejné vnímání menšin, jaké stereotypy přetrvávají a jak mohou vyvážené a respektující příběhy přispívat k větší inkluzi.

Záznam debaty

Podle průzkumu Kyberšikana a nenávistné projevy online z roku 2025 zaměřeného na nenávistné projevy mezi mladými lidmi patří LGBT+ lidé mezi časté terče online nenávisti: 43 % zaznamenaných nenávistných projevů, s nimiž se mladí lidé setkávali, bylo namířeno proti LGBT+ lidem. 100 % mladých LGBT+ lidí zahrnutých do průzkumu se během předchozích 12 měsíců setkalo s nenávistnými projevy online.

Kdokoliv se může přidat do skupiny na podporu LGBTQ+ kolegů a kolegyň s názvem Přítel LGBTQ+.

16 týdnů pro druhého z rodičů se vztahuje bez rozdílu i na LGBTQ+ rodiče, a to i v případě adopce.

V interních směrnicích je zakotvena i podpora trans kolegů*yň v procesu tranzice.



První místo v Cenách Charty diverzity

V roce 2025 jsme získali ocenění v rámci Cen Charty Diversity, které udělovala platforma Byznys pro společnost. Odnesli jsme si **1.místo: Vodafone Czech Republic a. s. za projekt: „Kolegy a kolegyně podporujeme během různých životních situací a fází“**, který porota vyhodnotila jako příklad systematického přístupu k podpoře zaměstnanců a zaměstnankyň napříč různými životními etapami. Ocenění potvrzuje naše dlouhodobé úsilí vytvářet pracovní prostředí, které zohledňuje rozmanité potřeby lidí a podporuje rovné příležitosti pro všechny.

Získali jsme také **Speciální cenu** v kategorii **Firma přátelská k ženám** za projekt Women in RED

Více informací

Diverzita a inkluze

Age management

Dlouhodobě se věnujeme tématům zdraví, prevence a podpory zaměstnanců a zaměstnankyň v různých životních obdobích. Na základě interního průzkumu mezi kolegy a kolegyněmi ve věkové kategorii 50+ a analýzy podpory lidí v předdůchodovém věku na českém pracovním trhu jsme připravili program fázovaného odchodu do důchodu. Ten jsme spustili v dubnu 2024 a nadále tak podporujeme zaměstnance a zaměstnankyně při plynulém přechodu z pracovního života do důchodu.

Fázovaný odchod do důchodu

- **Lidé ve Vodafonu můžou už šest měsíců před odchodem do důchodu pracovat na částečný úvazek, na účet jim ale bude dál chodit mzda odpovídající plnému úvazku. Je to součástí balíčku s podpůrnými benefity, které mají za cíl ulehčit a zpříjemnit přechod k nové životní etapě.**
- **Balíček výhod zahrnuje vedle zmiňovaného fázovaného odchodu nabídku mobilního telefonu se speciálním tarifem Extra dík a finanční odměnu.**
- **Firemní rozvojová platforma Grow with Vodafone nabízí také řadu kurzů i literatury zaměřující se mimo jiné právě na přípravu na tuto životní změnu. V neposlední řadě mohou odchozí do důchodu využít i odborných konzultací.**

Odchod do důchodu patří mezi 10 nejvíce stresujících životních událostí. Vodafone ho svým lidem zpříjemní.

Menopauza

Menopauza představuje významnou životní etapu, která se týká přibližně poloviny světové populace. Přesto ji stále provází stigma, které může lidem bránit o svých zkušenostech otevřeně mluvit nebo vyhledat potřebnou podporu. Proto se věnujeme osvětě a zvyšování informovanosti o tomto tématu. Máme k dispozici praktickou příručku o menopauze a mohou se také připojit k podpůrné komunitě **Cycles of Life**.



Diverzita a inkluze

Podporujeme ty, kdo zažívají domácí násilí

Dlouhodobě se věnujeme cílené pomoci v oblasti domácího násilí, ať už jde o naše kolegy*ně, kteří domácí násilí zažívají, anebo o podporu těch, kteří lidem zažívajícím domácí násilí pomáhají. Systematickou osvětou upozorňujeme na domácí násilí a jeho signály a pravidelně informujeme o možnostech pomoci.

Naše interní směrnice definuje tento systém podpory:

- **Až 10 dnů placeného volna těm, kdo zažívají domácí násilí**
- **Až 10 dnů placeného volna kolegům*ním, kteří lidem zažívajícím domácí násilí pomáhají**
- **Kontakty na organizace, které lidem zažívajícím domácí násilí pomáhají**
- **Asistenční program**
- **Změna telefonního čísla, emailové adresy, pracovní doby**
- **Školení**
- **Aplikace Bright Sky**

Pro manažery*ky i všechny zaměstnance*kyně je k dispozici příručka „Jak řešit domácí násilí a zneužívání na pracovišti: Rozpoznat, zareagovat a nasměrovat“.

Už čtvrtým rokem pořádáme speciální školení ambasadorů*ek boje proti domácímu násilí a pro všechny kolegy*ně je k dispozici také e-learning. V roce 2025 jsme spustili navazující školení pro ambasadory*ky boje proti domácímu násilí.

V obchodním roce 2025/2026 jsme tak proškolili dalších 30 ambasadorů a ambasadorek boje proti domácímu násilí v základním školení a 16 ambasadorů a ambasadorek v navazujícím školení pro pokročilé.

Charta proti domácímu násilí

V prosinci 2023 jsme stáli u zrodu a Nadace Vodafone je koordinátorem Charty proti domácímu násilí, která vznikla z iniciativy Vodafonu a jeho Nadace, společnosti IKEA a organizace ROSA – Centrum pro ženy, z.s., za podpory a záštity Úřadu vlády a vládní zmocněnkyně pro lidská práva Kláry Laurenčíkové Šimáčkové. Chartu proti domácímu násilí podepsalo ke konci obchodního roku 66 signatářů z řad firem a státních institucí, kteří se zavázali k osvětě a pomoci těm, kteří zažívají domácí násilí, v řadách svých zaměstnanců*kyň.

Více informací o Chartě proti domácímu násilí

Akademie proti domácímu násilí

Pod hlavičkou Nadace Vodafone pořádáme už od roku 2021 bezplatné workshopy pro firmy a organizace, vždy na jaře a na podzim. Na začátku byla iniciativa Vodafonu a společností IKEA a AVON, které jako první v Česku měly interní směrnice pomoci zaměstnancům*kyním, kteří mohou zažívat domácí násilí. Naší snahou je inspirovat další firmy, a to se nám daří. Proškolili jsme již zástupce desítek firem a řada z nich se našimi aktivitami již inspirovala.

Ambasadoři*rky boje proti domácímu násilí

Cílem projektu je vzdělávat kolegy a kolegyně v oblasti domácího násilí. Díky workshopu se dozvědí, co domácí násilí je, jaké má formy, jak s těmi, kdo domácí násilí zažívají, mluvit, jak nabídnout pomoc, čeho se vyvarovat, anebo to, jak domácí násilí rozpoznat. Díky školení nám tak ve Vodafonu vzniká tým tzv. ambasadorů a ambasadorek, na které se mohou kolegové a kolegyně v případě potřeby obracet. Jejich seznam je k dispozici na intranetu DEI, snažíme se o jejich rovnoměrné zastoupení ve všech odděleních. Obsah kurzu je citlivý a dochází během něj i ke sdílení zkušeností, proto na základě doporučení dělíme workshopy na ženské a mužské, což se velice osvědčilo.

Firemní hodnoty

Poslání Vodafonu “Budovat digitální společnost otevřenou všem a ohleduplnou k naší planetě” se odráží v jeho firemních hodnotách:

- Důvěra
- Energie
- Zvědavost
- Sounáležitost

Vodafone Spirit

Vodafone Spirit vyjadřuje principy chování, jejichž prostřednictvím zaměstnanci*kyně společně přispívají k naplňování firemního poslání.

Co pro to děláme

Získáváme si důvěru zákazníků*ic

Na zákazníky*ice myslíme, kudy chodíme. Chceme, aby měli Vodafone rádi, a měli s námi skvělou zkušenost. Prostě, aby nám věřili. Proto děláme všechno, abychom jim zjednodušili život. Aby měli, co potřebují a chtějí.

Udáváme trendy

Nebojíme se dělat velké věci, i když to pro nás znamená riziko. Díváme se na svět očima našich zákazníků*ic a nabízíme jim skvělé služby. Chceme, aby budoucnost byla úžasná. Tak to bereme do vlastních rukou.

Nebojíme se experimentovat a učíme se rychle

Pořád se učíme. Zkoušíme nové věci a sledujeme, jak se nám daří. Držíme se toho, co se povede, a poučíme se z toho, co se nepovedlo. Rozvíjíme se tím nejen my sami, ale i naše firma.

Dokážeme to, společně

Nebojíme se vzít zodpovědnost na sebe nebo ji dát kolegům*yním. Důvěřujeme jim, že věci dotáhnou do konce. Je na každé*m z nás, jestli to dokážeme.

Spirit Beat

Ve fiskálním roce 2025/2026 jsme přešli na nový model naslouchání zaměstnancům*kyním. Vedle každoročního průzkumu Spirit Beat nově probíhají i dva kratší průzkumy Spirit Pulse, které zachycují aktuální náladu ve firmě. Změnila se také metodika měření a sledujeme zapojení zaměstnanců*kyň (engagement), které dosáhlo 82 bodů ze sta.

Průzkumy si dlouhodobě udržují vysokou důvěru i účast. V únorovém Spirit Beatu se více než 800 zaměstnanců*kyň podělilo o svůj názor v podobě více než 3 000 slovních komentářů. Díky novým nástrojům a využití umělé inteligence máme navíc výsledky k dispozici během několika dní, což nám pomáhá rychleji identifikovat důležitá témata a zaměřit se na oblasti, kde můžeme zaměstnaneckou zkušenost dále zlepšovat.

Spirit Day

Spirit Day probíhá třikrát ročně a je věnovaný vzdělávání, rozvoji a sdílení inspirace. Zaměstnanci*kyně se během něj mohou věnovat tématům, která souvisejí s aktuálními prioritami firmy i jejich vlastním rozvojem. Součástí programu jsou vystoupení interních i externích řečníků*ic, workshopy, školení a diskuse nad tématy, která ovlivňují budoucnost našeho byznysu i způsob práce.

Rozvojovou nabídku doplňuje široká škála dalších vzdělávacích zdrojů, od online kurzů a webinářů až po odbornou knihovnu a samostudijní materiály. Spirit Day si dlouhodobě udržuje vysoké hodnocení a zaměstnanci*kyně jeho přínos hodnotí známkou 4,5 na pětibodové škále.



Sociální dialog

Minimální oznamovací lhůta pro organizační změny

Veškeré organizační změny jsou ve Vodafonu komunikovány transparentně a s několikatýdenním předstihem tak, aby všichni měli dostatek informací a mohli se na změny připravit.

- Osobně kaskádováním od vedení společnosti přes seniorní manažerský tým a vedoucí jednotlivých týmů
- Hromadným emailem na všechny zaměstnance*kyně
- Ve Zprávách z firmy na interní sociální síti

Odborové organizace

Ve Vodafonu není aktivní odborová organizace a v platnosti není žádná smlouva o kolektivním vyjednávání.

Firemní kultura Vodafonu stojí na otevřenosti, transparentní komunikaci a intenzivním dialogu napříč firmou.

Nástroje oboustranné komunikace:

- Pravidelné porady a konzultace v týmech
- 1:1 meetingy s nadřízenými
- Pololetní a roční hodnocení v systému Successfactors
- 360° zpětná vazba v systému Successfactors
- Interní sociální síť Viva (hlavní skupina Zprávy z firmy a řada dalších informačních skupin jednotlivých oddělení)
- Intranet
- Týdenní e-mailing pro všechny zaměstnance*kyně
- Pololetní průzkum Spirit Beat zaměřený na spokojenost zaměstnanců*kyň
- ExCo live – živé debaty s vedením firmy s dotazy a odpověďmi každý měsíc
- Ranní show – každotýdenní hybridní debaty s jednotlivými týmy i externími odborníky na aktuální témata
- Profil My z Vodafonu na Instagramu
- Podcasty Tady Vodafone
- Anonymní Speak up linka pro oznamování možného porušení pravidel
- Anonymní linka pomoci (Employee Assistance Program)

Vodafone Heroes

Ve Vodafonu jsou čtvrtletně vyhlašováni Vodafone Heroes, tedy kolegové*yně, kteří ve své práci udělali něco mimořádného či nad rámec svojí agendy. Kategorie kopírují Vodafone Spirit. Jednou ročně jsou nominování vítězové z jednotlivých zemí do globální soutěže Vodafone Group.

Nominovat na Heroes může každý ve Vodafonu, ocenění získají finanční odměnu.

Při nástupu absolvují noví zaměstnanci*kyně intenzivní nástupní den, během kterého se zaměřujeme i na Planetu, Diverzitu a inkluzi, a také Vodafone Spirit.

Ranní show je prostřednictvím YouTube dostupná i pro kolegy*ně z partnerských prodejen a call center, kteří nemají přístup do interní sociální sítě.

Zdroj

Podcastový profil Tady Vodafone představuje novinky, práci lidí z Vodafonu, zajímavé projekty i partnery*ky či zákazníky*ice.

Zdroj

Instagramový profil @myzvodafonu slouží ke vzájemnému sdílení zajímavostí z dění ve Vodafonu.

Governance

„Udržitelné podnikání musí být odolné vůči rizikům a schopné reagovat včas na změny vnějšího prostředí. A je potřeba ho smysluplně systémově řídit.“

Vladěna Chlandová,
viceprezidentka pro právní a externí záležitosti a korporátní bezpečnost



Principy etického podnikání

Pravidla chování

Odpovědné podnikání a firemní integrita jsou zásadní pro dlouhodobý úspěch naší společnosti.



Naším posláním je propojovat lidi i firmy a pomáhat jim na cestě do digitální budoucnosti v souladu s právními předpisy i etickými a kulturními principy. To vyžadujeme od našeho managementu, zaměstnanců*kyň, ale i obchodních partnerů. Pravidla pro zaměstnance*kyně shrnuje dokument Pravidla chování („Code of Conduct“). Tento dokument byl v tomto roce revidován a zjednodušen tak, aby fungoval jako „mentální kompas“ ke správným rozhodnutím.

Pro všechny zaměstnance*kyně jsou dále závazné interní politiky a směrnice, které vyplývají z celosvětových standardů Vodafone Group.

Všichni zaměstnanci*kyně prochází periodickým školením pravidel chování, které je součástí všech nástupních školení a poté se opakuje ve dvouletém intervalu. **Na konci fiskálního roku 2025/2026 jsme evidovali proškolenost v oblasti DWR (Doing what´s right) 99,4 %.**

Stejná pravidla, která dodržujeme interně, vyžadujeme i po našich dodavatelích a partnerech, pro ně jsou závazné naše **kodexy**.

Pravidla chování ve Vodafonu

Pravidla chování jsou nyní postavena na 3 základních pilířích:

Bezpečí

chráníme lidi, zákazníky, data i důvěru.

Integrita

jednáme poctivě, otevřeně a s odpovědností.

Respekt

chováme se k sobě férově, s respektem a ohleduplností

Pravidla chování jsou součástí compliance programu Doing what´s right – DWR a zaměřují se především na tyto oblasti:

- jednání zaměstnanců*kyň Vodafonu i externích dodavatelů jednajících jeho jménem
- hlavní zákonné požadavky
- ochranu bezpečnosti a zdraví
- odpovědné řízení finančních záležitostí
- interní a externí komunikaci
- ochranu soukromí a osobních údajů
- vnější vztahy Vodafonu s lidmi a komunitami
- ochranu životního prostředí

Pravidla chování

Možnosti oznámit protiprávní jednání

Ve Vodafonu podporujeme zaměstnance*kyně i obchodní partnery v tom, aby otevřeně sdíleli své obavy, pokud mají podezření na protiprávní či neetické jednání související s naším podnikáním. Zaměstnanci*kyně se mohou obrátit na svého manažera*ku, člena*ku vedení, zástupce*kyni personálního oddělení nebo na příslušnou osobu určenou podle zákona o ochraně oznamovatelů. K dispozici je také externí důvěrná oznamovací linka („Speak Up“), kterou lze využít telefonicky nebo prostřednictvím internetové aplikace. Oznámení je možné podat v jakémkoli jazyce; případný překlad zajistí provozovatel oznamovací linky na náklady Vodafonu.

Každé oznámení prověřujeme způsobem a v časovém rámci odpovídajícím jeho povaze a závažnosti. Při vyšetřování důsledně dodržujeme pravidla ochrany osobních údajů a dbáme na ochranu pověsti i integrity zaměstnanců*kyň. Stejně důsledně chráníme anonymitu oznamovatelů*ek.

Pokud se oznámení ukáže jako opodstatněné, přijímáme odpovídající nápravná opatření s cílem zabránit opakování závadného jednání. Zároveň využíváme postupy, které umožňují adekvátně reagovat vůči osobám, jež porušily stanovená pravidla. Oznamovatele*ku informujeme o průběhu prověřování, jeho závěrech i přijatých opatřeních.

Naše interní procesy v této oblasti jsou plně v souladu se zákonem o ochraně oznamovatelů i s příslušnou evropskou legislativou.

Informace o možnosti podat oznámení o protiprávním jednání jsou pro všechny oznamovatele*ky dostupné na webových stránkách Vodafonu.

Jak mohou něco ohlásit externí partneři?

Oznámit protiprávní jednání mohou i obchodní partneři; toto oprávnění je pro partnery smluvně zakotvené v Kodexech.

Opatření proti korupci

Prevenci uplácení věnujeme vysokou pozornost. Máme proto nastavena přísná pravidla pro dary a pohoštění a stejně důsledně regulujeme také společenské aktivity za účasti osob působících mimo Vodafone. Za zvlášť rizikové považujeme aktivity ve vztahu k orgánům státní správy a samosprávy. Jakékoli dary, pohoštění či společenské aktivity jsou přísně omezené, vyžadují příslušná schválení ze strany vedení společnosti a musí být zaznamenány v registru darů (globální nástroj Vodafone Group).

Protikorupční opatření jsou zakotvena zejména v následujících dokumentech:

- Pravidla chování (Code of Conduct)
- Protikorupční politika a směrnice

Všichni zaměstnanci*kyně absolvují povinné protikorupční školení při nástupu do zaměstnání a následně pravidelně každé dva roky. Zaměstnanci*kyně na exponovaných pozicích, zejména ti, kteří jednají s třetími stranami, jsou navíc zařazeni do intenzivnějšího prezenčního školení. Proškolenost této skupiny dlouhodobě udržujeme nad úrovní 80 %, aktuální proškolenost ke konci fiskálního roku 2025/2026 je 92 %.

Každý zaměstnanec*kyně se může kdykoli obrátit s dotazem na informační e-mail nebo na osobu odpovědnou za dodržování pravidel společnosti v této oblasti. Stejné standardy chování vyžadujeme také od našich obchodních partnerů. Jejich důvěryhodnost prověřujeme jak před zahájením spolupráce, tak i v jejím průběhu. V účetním období končícím 31. března 2026 nebyl nikdo ze zaměstnanců*kyň Vodafonu vyšetřován pro podezření z uplácení.

V globálním Indexu vnímání korupce za rok 2025 (Corruption Perceptions Index – CPI), který zveřejňuje organizace Tranparency International, je Česká republika na 39. místě, oproti předchozímu roku se zlepšila o 7 míst (získala 59 bodů ze 100 možných). Za průměrem EU (62 bodů) tak zaostává pouze o 3 body.

Při tvorbě protikorupčních opatření se řídíme:

- **Aktem UK Bribery Act z roku 2010 U.S. Foreign Corrupt Practises Act 1977, tzv. FCPA – i přesto, že je z rozhodnutí US administrativy aktuálně pozastavena účinnost aktu, z rozhodnutí skupiny je jeho dodržování pro nás stále závazné**
- **Úmluvou OECD o boji proti korupci**
- **Zákonem o trestní odpovědnosti právnických osob**
- **Trestním zákoníkem**
- **Občanským zákoníkem**
- **Zákonem o ochraně oznamovatelů**

Pravidla chování

Pravidla hospodářské soutěže

Dodržování pravidel hospodářské soutěže a příslušných zákonů je absolutní prioritou. Principy jsou zakotveny v Pravidlech chování, interní směrnici a jsou součástí povinného školení všech zaměstnanců*kyň při nástupu a dále pravidelně každé dva roky. Zaměstnanci*kyně na pracovních pozicích, které považujeme za více rizikové, absolvují navíc ještě pravidelná obsáhlejší a intenzivnější školení. Kromě toho poskytujeme školení na míru jednotlivým týmům na základě jejich žádosti.

Střet zájmů

V případě, kdy hrozí možný střet osobních a obchodních zájmů, je povinností každého zaměstnance*kyně tento možný střet zájmů oznámit, získat souhlas a zaregistrovat ho. Každý zaměstnanec*kyně se zvýšeným rizikovým profilem prochází před nástupem screeningem na možný střet zájmů. Principy předcházení střetu zájmů jsou zakotveny v Pravidlech chování a interní směrnici o střetu zájmů. Jsou součástí povinného školení všech zaměstnanců*kyň při nástupu a dále pravidelných školení každé dva roky. Pro všechny manažerské pozice je každý rok toto téma rovněž předmětem proškolení s důrazem na připomenutí jejich manažerských povinností. V uplynulém roce společnost zaznamenala zvýšený počet žádostí o konzultace v oblasti střetu zájmů.

Ochrana osobních údajů

Ochrana soukromí a osobních údajů je základním pilířem naší digitální odpovědnosti. Naše aktivity proto stavíme nejen na přísném souladu s legislativou České republiky a Evropské unie, ale také na nadstandardních pravidlech nastavených v rámci celé Vodafone Group. Bezpečnost a ochranu dat vnímáme jako nepřetržitý proces, který integrujeme do celého životního cyklu našich produktů a služeb.

Klíčové pilíře naší strategie:

Proaktivní řízení rizik a audit:

Každý proces prověřujeme z pohledu ochrany dat, kybernetické i fyzické bezpečnosti. Účinnost opatření průběžně testujeme a případné nedostatky okamžitě odstraňujeme. Naši připravenost každoročně prověřuje hloubková kontrola ze strany hlavního akcionáře i specializované interní audity, přičemž celý proces má jasnou a deklarovanou podporu nejvyššího vedení. Díky tomuto důslednému přístupu nebyla společnosti Vodafone v hodnoceném období uložena žádná pokuta v souvislosti s porušením ochrany osobních údajů.

Cílené vzdělávání týmů:

Realizujeme povinná školení odstupňovaná podle pracovních rolí. Všichni zaměstnanci*kyně procházejí základním tréninkem, zatímco kolegové*yně v přímém kontaktu se zákazníky*icemi absolvují pokročilou specializovanou přípravu. Za finanční rok 2025/2026 jsme takto úspěšně proškolili více než 2 000 lidí (zaměstnanců*kyň i externích spolupracovníků*ic), přičemž průměrná úroveň proškolenosti se dlouhodobě drží na špičkové úrovni nad 91 %.

Všechny informace o ochraně soukromí máme pro naše zákazníky*ice přehledně shrnuté na této webové stránce.







Pravidla chování

Odpovědná AI: Inovace s jasným etickým kompasem

Rychlý rozvoj umělé inteligence přináší nové příležitosti, ale i specifická rizika a výzvy. Ve Vodafonu jsme přesvědčeni, že technologický pokrok musí jít ruku v ruce s odpovědným přístupem.

Proto jsme implementovali komplexní rámec pro využívání AI, který zajišťuje, že naše systémy jsou bezpečné, férové, nediskriminační a genderově vyvážené.



Klíčové pilíře naší strategie:

Responsible AI by Design:

Naše interní procesy zaručují, že etika a bezpečnost jsou pevně integrovány do každého AI nástroje od prvního dne jeho vývoje a jsou průběžně kontrolovány po celý jeho životní cyklus.

Závazná pravidla a osvěta:

Zavedli jsme jasné interní předpisy a spustili povinné školení pro zaměstnance*kyně, abychom napříč firmou budovali praktické povědomí o bezpečném využívání AI.

Spoluvytváření celonárodních standardů:

Naše odpovědnost nekončí uvnitř firmy. Chceme aktivně formovat etické zásady v rámci celé České republiky, a proto jsme se stali jedním z prvních signatářů Etického kompasu AI v rámci iniciativy AI kompas pod hlavičkou Business Leaders Forum. Záštitu nad projektem AI Kompas udělilo Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky.

Lidská práva

Ve Vodafonu máme implementovány Mezinárodní standardy pro byznys a lidská práva (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) – Obecné zásady OSN pro byznys a lidská práva obsahují globální standard pro prevenci a řešení rizika nepříznivých dopadů souvisejících s obchodními aktivitami na lidská práva.

Na základě Human Rights Impact Assesment na úrovni Vodafone Group byly identifikovány oblasti, které budou zformalizovány v Politice o lidských právech a v souvisejících směrnicích – jejich překlad a implementace bude probíhat v obchodním roce 2026/2027. Přinese jasný rámec a pravidla pro due diligence v oblasti lidských práv, stejně jako konkrétní KPIs a jejich měření a detailní školení pro všechny zaměstnance*kyně.

Dbáme na dodržování lidských práv také v hodnotovém řetězci, naši dodavatelé se zavazují dodržovat příslušné kodexy. Detailní informace k odpovědnému řízení dodavatelského řetězce, včetně Prohlášení o prevenci moderního otroctví a Politiky a zprávy o konfliktních minerálech, poskytují stránky Vodafone Group.

Vodafone se stal novým členem České asociace umělé inteligence (ČAUI) s cílem posílit firemní vzdělávání v oblasti AI a pomoci organizacím napříč českou ekonomikou využívat umělou inteligenci efektivně, bezpečně a odpovědně.

Vše o tom, jak naplňujeme naši digitální odpovědnost, je shrnuto na této webové stránce.

Pravidla chování

Dětská práva a on-line bezpečí

Digitální technologie přinášejí dětem řadu příležitostí a pozitivních dopadů, současně však digitální prostředí představuje specifická rizika. Děti vnímáme jako zvlášť zranitelnou skupinu, jejíž ochrana vyžaduje odpovědný a systematický přístup, kterému se dlouhodobě věnujeme. Ve Vodafonu se zavazujeme respektovat a chránit dětská práva napříč všemi oblastmi naší obchodní činnosti. Tento závazek je zakotven v interní směrnici o ochraně dětí na internetu a v minimálních standardech pro lidská práva, která budou v obchodním roce 2026/2027 nahrazena robustnější politikou a navazujícími směrnicemi o ochraně lidských práv, včetně těch dětských.

Podporujeme děti i jejich rodiče v tom, aby se v digitálním prostředí pohybovali bezpečně, odpovědně a informovaně. Poskytujeme jim proto praktické rady a doporučení zaměřené na bezpečné a odpovědné chování v online světě i aktuální informace z kybersvěta.



Vše o přístupu Vodafone Group k dětským právům najdete zde.

V obchodním roce 2025/2026 se Vodafone dětskými právy intenzivně zabýval

- u příležitosti světového dne dětí (20.listopadu 2025) jsme publikovali ve spolupráci s Nadací Vodafone a organizací Save the Children tzv. Bílou knihu o ochraně nezletilých na internetu. Obsahuje doporučení pro tvůrce politik, regulátory i další zainteresované strany, jak reagovat na současná online rizika a posílit bezpečnost nezletilých
- vydali jsme Devět tipů pro svět online
- uveřejnili jsme průzkum realizovaný ve spolupráci s agenturou IPSOS Obavy dětí a mládeže v online světě.

Vodafone Group je již od roku 2002 členem Internet Watch Foundation a je také zakládajícím členem GSMA Mobile Alliance to combat Digital Child Sexual Exploitation. Obě organizace mají za cíl minimalizovat a zastavovat dostupnost a šíření snímků a videí s tematikou sexuálního zneužívání dětí.

Nadměrné nebo nesprávné využívání digitálních technologií v dětském věku s sebou může přinášet i rizika. Ve spolupráci s odborníky*cemi proto seznamujeme rodiče s nejnovějšími poznatky a průzkumy a poskytujeme tipy na jejich bezpečné a praktické využívání na speciálním webu.

Principy etického podnikání

Mobilní síť a vliv na zdraví lidí

Zásadním bodem našeho odpovědného podnikání je vliv naší infrastruktury na zdraví lidí. Naše síť, základny i telefony splňují všechny požadavky české legislativy ohledně zdraví a bezpečnosti. Naše síťová infrastruktura a námi prodávané mobily prochází testy a splňují veškeré hygienické limity. Dle výzkumů Světové zdravotnické organizace **(WHO)**, českého Státního zdravotního ústavu **(SZÚ)** či Mezinárodní komise pro neionizující záření **(ICNIRP)** je jakýkoli vliv elektromagnetického pole, vyzařovaného mobilními telefony a vysílači, na zdraví nepravděpodobný. Naše vlny jsou několikanásobně slabší než televizní nebo rozhlasové.

Vše o elektromagnetickém poli a jeho působení v souvislosti s mobilními telefony

Více o přístupu Vodafone Group k mobilní síti a jejímu vlivu na zdraví člověka

Zpřístupňování informací na základě požadavků státních orgánů

V rámci absolutní transparentnosti našeho podnikání zveřejňuje Vodafone Group informace o žádostech o zpřístupňování informací ze strany státních institucí a orgánů v České republice v souladu s českou legislativou.

Více o transparentnosti a integritě Vodafone Group

Transparentnost

Daně a výroční zprávy

Ve Vodafonu dodržujeme daňové zákony a předpisy, včetně těch, které se týkají transferových cen. Vykazujeme data za Vodafone Czech Republic, s daňovou povinností v ČR, a to dle zákona ve výroční zprávě, která je auditovaná, včetně zprávy o vztazích. Výroční zprávy jsou k dispozici na **webových stránkách** Vodafonu.

Informace o daňové správě, kontrole a řízení rizik platné pro celou Vodafone Group včetně vykazování jednotlivých zemí:

Tax and economic contribution – Vodafone

Politický vliv a lobbistické činnosti

Vodafone v uplynulém roce neobdržel žádnou finanční podporu od státu.

Vodafone nepodporuje politické strany, ani volené zástupce v orgánech veřejné moci. Všichni zaměstnanci*yně jsou proškoleni ve striktních pravidlech pro sponzoring, dary a projevy pohostinnosti vůči třetím stranám. Pro veřejný sektor platí přísnější schvalovací proces než pro jiné transakce.

Jako subjekt kritické infrastruktury je Vodafone součástí vysoce regulovaného prostředí. Z toho důvodu je v pravidelném kontaktu se zástupci místní, regionální, národní i mezinárodní politické reprezentace. Vodafone i jeho zástupci vždy jednají v souladu s platnou mezinárodní, evropskou a národní legislativou, interními normami a etickým kodexem Vodafonu i celé skupiny Vodafone.

Vodafone komunikuje se zástupci státní správy či místní samosprávy prostřednictvím pověřených zaměstnanců*kyň a prostřednictvím členství v asociacích s relevantním zaměřením. Náklady Vodafonu na prosazováni zájmů se skládají ze mzdových nákladů pověřených zaměstnaců*kyň, členských příspěvků relevantním asociacím a dalších spojených nákladů (například monitoring připravované regulace, právní analýzy atp.).

Evropský grant pro největší mobilní privátní síť v ČR

V zimě 2026 Vodafone zahájil společně s VUT v Brně projekt 5G-SHARE, který je spolufinancován Evropskou unií z programu CEF Digital. Celý evropský projekt má hodnotu téměř 17 milionů eur, přičemž dotace EU činí 12,3 milionu eur. V Brně díky němu vzniká privátní 5G infrastruktura pro výzkum a vzdělávání, která umožní testování pokročilých technologií od edge computingu a IoT až po kyberbezpečnost. Projekt propojuje české prostředí s dalšími evropskými univerzitami a ukazuje, jak mohou evropské prostředky konkrétně podpořit inovace, spolupráci akademické a komerční sféry a konkurenceschopnost evropského výzkumu.

Více informací o projektu

Dodavatelský řetězec

Vodafone spolupracuje s celou řadou lokálních i mezinárodních dodavatelů. Vodafone Group se proto snaží zajistit integritu všech dodavatelských řetězců robustním systémem řízení právních, sociálních, etických, bezpečnostních a environmentálních rizik. Své obchodní partnery navíc motivuje k osvojení udržitelných principů. Tyto globální zásady a principy jsou platné pro všechny země, ve kterých je Vodafone zastoupený. Povinnosti dodavatelů v rámci procesu zahájení spolupráce s nimi a kontroly dodržování pravidel, včetně Kodexu etického nákupu, jsou k dispozici na stránkách Vodafone Group.

Rizika v dodavatelském řetězci a jejich minimalizace

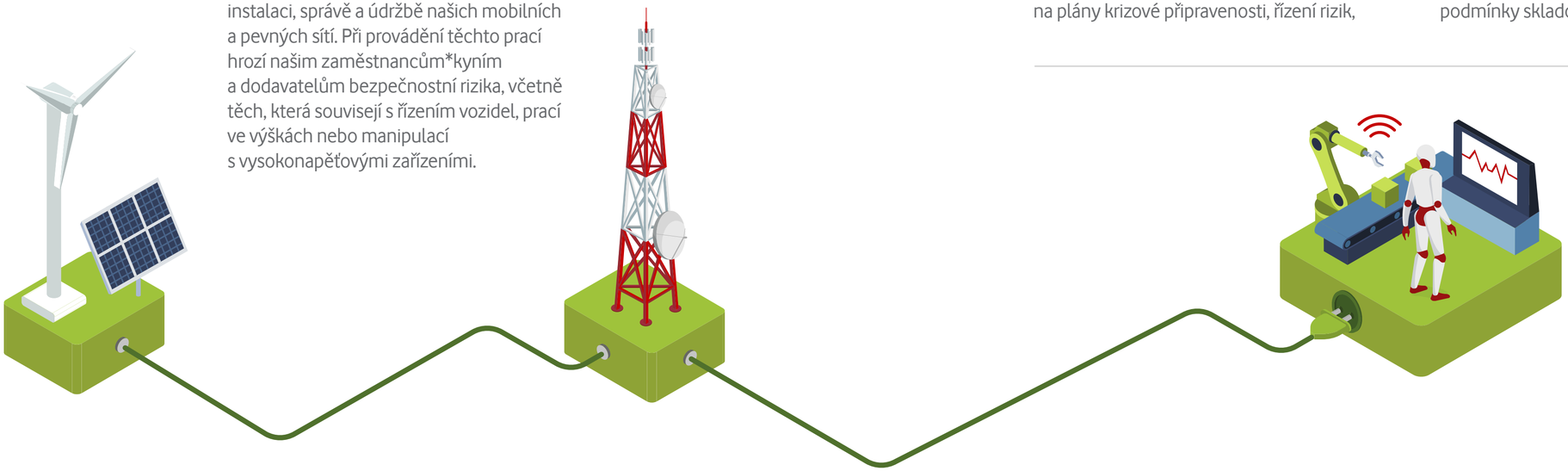
Mezi nejvýznamnější rizika v dodavatelských řetězcích informačních a komunikačních technologií patří zranění lidí pracujících v terénu, škodlivé účinky dlouhé pracovní doby v továrnách na elektroniku, korupce, porušování lidských práv při těžbě kobaltu nebo jiných kovů a nerostů a dopad emisí uhlíku na naši planetu. Bezpečnost je zásadní prioritou v celém našem dodavatelském řetězci, a to zejména při instalaci, správě a údržbě našich mobilních a pevných sítí. Při provádění těchto prací hrozí našim zaměstnancům*kyním a dodavatelům bezpečnostní rizika, včetně těch, která souvisejí s řízením vozidel, prací ve výškách nebo manipulací s vysokonapěťovými zařízeními.

Vodafone Group proto disponuje systémy napříč trhy, které se snaží zajistit, aby naši dodavatelé splňovali naše závazné etické, pracovní a ekologické normy. Od všech našich dodavatelů očekáváme, že se budou řídit naším Kodexem etického nákupu a dodržovat zásady uvedené v jednotlivých doplňujících kodexech.

Řízení dodavatelského řetězce v ČR

I v České republice musí naši obchodní partneři splňovat minimální standardy definované v našich kodexech, které jsou součástí všech smluv o spolupráci. Každý nový dodavatel musí projít poptávkovým řízením a před zahájením spolupráce také screeningem, jehož předmětem je hodnocení schopnosti dostát smluvním závazkům a plnit požadavky právních předpisů. Zaměřujeme se přitom zejména na plány krizové připravenosti, řízení rizik, platební historii, přístup k bezpečnosti dat a kyberbezpečnosti, schopnost předcházet uplácení, respektovat životní prostředí například v oblasti využívání surovin, etické obchodování a pracovní standardy jako jsou spravedlivé odměňování a ochrana zdraví.

U klíčových obchodních partnerů provádíme interní audity ve výrobě/v místě obchodní činnosti dodavatele (péče a ochrana zdraví, podmínky skladování atd.).



Dodavatelský řetězec

Přehled povinných kodexů pro obchodní partnery:



Kodex o společném úsilí Vodafonu a dodavatele, které zajistí, aby Vodafone řádně dodržoval zákony a předpisy týkající se exportu/importu hostitelských států.



Zavazuje dodavatele se v maximální možné míře ve všech svých činnostech chovat šetrně k životnímu prostředí, a to zejména v oblasti efektivního využívání přírodních zdrojů a používání materiálů, prostředků, postupů a technologií šetrných k životnímu prostředí a předcházení vzniku odpadu a emisí.



Stanoví povinnosti dodavatele ve vztahu k dodržování sociálních, environmentálních a etických předpisů. Cílem kodexu je zajistit v dodavatelské síti Vodafonu bezpečné a řádné pracovní podmínky, odpovědné řízení sociálních a etických otázek, jakož i otázek týkajících se životního prostředí.



Zavazuje partnery k takovému chování, aby nedocházelo k porušování platných právních předpisů na úseku BOZP či právních požadavků a aby byla v maximální možné míře eliminována rizika, která by mohla z činnosti a souvisejících činností partnera potenciálně hrozit.



Definuje pravidla spolupráce, aby bylo zajištěno absolutní dodržování právních předpisů týkajících se úplatkářství a korupce.

Pokud některý z dodavatelů trvale neřeší nedostatky v dodržování našich kodexů nebo pokud dojde k hrubému pochybení, přehodnotíme s takovým subjektem spolupráci.

V uplynulém obchodním roce jsme u našich obchodních partnerů nezaznamenali žádné porušení našich kodexů.

Dodavatelský řetězec



Tento kodex definuje etické zásady podnikání Vodafonu, aby on i jeho dodavatelé vždy jednali v souladu s nejvyššími standardy integrity.



Upřesňují některá pravidla zpracování osobních údajů nad rámec uzavřené smlouvy o zpracování osobních údajů.



Zavazuje partnery k vytvoření postupů a prostředí, které zajistí kontinuitu a obnovu kritických procesů a činností organizace v případě jejich narušení nebo ztráty.



Má za cíl zajistit dodržování relevantních právních a jiných požadavků v oblasti ochrany informací (např. GDPR, zákon o kybernetické bezpečnosti a další).



IT Kodex stanovuje závazná pravidla pro bezpečné, efektivní a odpovědné využívání IT systémů a technologií v organizaci, zahrnující ochranu dat, minimalizaci rizik a dodržování právních i interních předpisů pro všechny uživatele.



Kodex odpovědného používání umělé inteligence pro dodavatele stanoví minimální požadavky společnosti Vodafone na používání technologie umělé inteligence dodavateli společnosti Vodafone. Pokud smlouva uzavřená mezi Vodafone a dodavatelem obsahuje podrobnější nebo přísnější požadavky týkající se používání umělé inteligence, použijí se tato ustanovení přednostně.



Dodavatelský řetězec

Purpose-lead purchasing: Udržitelnost má váhu 20 %

Od října 2020 musí každý potenciální obchodní partner ve výběrovém řízení poskytnout informace z oblasti svého přístupu k životnímu prostředí („Environment/Planet“ váha 5 %), diverzitě a inkluzi („Diversity & Inclusion“ váha 5 %) a péči o zdraví a rozvoj zaměstnanců*kyň („Health & Safety“ 10 %). Tyto informace dodavatelé vyplňují v „Purpose LED RFQ Survey“, který je povinnou součástí každého výběrového řízení. Tato kritéria mají ve výsledném hodnocení dodavatele celkovou váhu 20 %. Cílem v oblasti životního prostředí je dosáhnout uhlíkové neutrality do roku 2040.

Hodnocená kritéria v environmentální oblasti:

- Cíle uhlíkové stopy a iniciativy pro její snižování
- Cíle týkající se využívání energie z obnovitelných zdrojů
- Plasty a obalové materiály
- Cirkulární ekonomika & životní cyklus výrobků

Hodnocená kritéria v oblasti diverzity:

- Podpora inkluze a diverzity
- Rovnost mužů a žen
- Rovné odměňování
- Podpora LGBTQ+ lidí
- Prostředí zahrnující osoby se zdravotním postižením a věkovou diverzitu
- Etnická a rasová inkluze

Základní hodnotící kritéria v oblasti zdraví a bezpečnosti (přizpůsobují se konkrétní oblasti spolupráce):

- Nastavení politiky a struktury BOZP, dostupné certifikáty
- Řízení případných subdodavatelů
- Hodnocení rizik vyplývající z předmětů spolupráce, dopady na zaměstnance*kyně dodavatele
- Pravidelná proškolení pracovníků*ic a revize v praxi (zejména výškové práce, práce s elektřinou, řízení vozidel…)
- Zajištění a přidělení OOPP a jejich používání
- Reporting nehod/úrazů/vážných či smrtelných incidentů

Další informace pro dodavatele jsou k dispozici v Supplier Resources, Responsible Supply Chain a v příslušných kodexech.

V uplynulém fiskálním roce (2025/2026) prošlo tímto hodnocením ve výběrových řízeních 115 potenciálních obchodních partnerů.

Dodavatelé – součást plánu na snižování emisí Vodafonu

Dodavatelské řetězce se na celosvětové uhlíkové stopě Vodafone Group podílí z 96 %. V souladu s naším cílem dosáhnout uhlíkové neutrality včetně Scope 3 do roku 2040 proto plánujeme do roku 2030 snížit emise v našem dodavatelském řetězci na polovinu oproti obchodnímu roku 2019/2020, do roku 2040 je pak zcela eliminovat. Jednotlivé kroky jsou součástí interní Strategie pro dosažení uhlíkové neutrality (Net Zero Strategy).

Informace pro dodavatele k možnostem snižování emisí uhlíku

Další informace o opatřeních Vodafonu směřujících k uhlíkové neutralitě naleznete v části Environmental.

Přílohy



Jsme hrdí na naše ocenění v roce 2025/2026

1. místo
nejlepší výkon pevného internetu – Barometr pevných připojení k internetu v Česku 2025

Zlatá příčka
LGBTQ+ Friendly Employer Award 2025

3. místo
v kategorie do 5000 zaměstnanců v Hl. městě Praha 2025

1. místo
v kategorii Roma Friendly Company 2025

1. místo
v kategorii Firma otevřená všem generacím 2025

Speciální cena
v kategorii Firma přátelská k ženám 2025



Recruitment Academy Awards
2025

TOP Odpovědná velká firma Leader

TOP Odpovědná firma v reportingu za nefinanční zprávu

TOP Odpovědná firma v kategorii komunikace pro udržitelnost
za vzdělávací program „Není mi to jedno“

TOP Odpovědná firma v kategorii pomáhající okolí
za dlouhodobý přínos projektu Digitální odysea

ESG odznak

EcoVadis

Více informací o našich úspěšných milnících

Členství v asociacích

Asociace kritické infrastruktury ČR

Vodafone je součástí kritické infrastruktury státu* a je členem Asociace kritické infrastruktury ČR (AKI ČR), jejímž posláním je tvorba optimálních podmínek pro provoz a ochranu kritické infrastruktury, podpora výzkumu a vývoje v oblasti provozu a ochrany kritické infrastruktury, popularizace problematiky kritické infrastruktury a obhajoba specifických společných zájmů členů asociace, a pokud nejsou v rozporu se zájmy společnými, i jejich zájmů individuálních, to vše při respektování pravidel hospodářské soutěže. Vodafone jako poskytovatel mobilního, pevného připojení a televizního vysílání hraje v podpoře kritických funkcí státu zásadní roli.

Asociace provozovatelů mobilních sítí

ICT UNIE

Obchodní komory

Svým členstvím v Hospodářské komoře ČR i v zahraničních komorách nám jde o spojení s ostatními společnostmi s relevantním ekonomickým přínosem pro ekonomiku České republiky. Spolupracujeme na definici etických principů pro podnikatele, úpravách legislativy a dalších aktivitách tak, abychom pozitivně ovlivňovali české podnikatelské prostředí a pravidla pro spotřebitele.

Hospodářská komora České republiky

Americká obchodní Komora v ČR

Britská obchodní komora

ORGANIZACE SDRUŽUJÍCÍ SPOLEČNOSTI S UDRŽITELNÝM PŘÍSTUPEM K PODNIKÁNÍ

Vodafone Group
UN Global Compact
European Green Digital Coalition
IWF (Internet Watch Foundation)
#ChangeTheFace Alliance

Vodafone Czech Republic
Asociace společenské odpovědnosti
Climate & Sustainable Leaders Czech Republic – (pozn. Sdružení ukončilo na jaře 2026 svou činnost)
Platforma zainteresovaných stran CSR
Asociace udržitelného podnikání

ASOCIACE PRO OBLAST DIVERZITY A INKLUZE

D&I Shapers
Pride Business Forum

VODAFONE JE SIGNATÁŘEM

Charty diverzity
Charty proti domácímu násilí
Empower her
Lidskoprávního desatera

DŮLEŽITÉ JE PRO NÁS ČLENSTVÍ V ASOCIACÍCH PODPORUJÍCÍCH ETICKÉ CHOVÁNÍ, ŘÍZENÍ RIZIK A BEZPEČNOST

Unie podnikových právníků
Compliance Academy

Česká asociace umělé inteligence (ČAUI)

DALŠÍ OBOROVÉ ORGANIZACE

Vodafone Group
GSMA (Global System for Mobile Communications)
RIPE (Réseaux IP Européens)

Vodafone Czech Republic
SPIR (Sdružení pro internetový rozvoj)
Neutral Internet eXchange

* Kritickou infrastrukturou se dle zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů (krizový zákon) rozumí prvek kritické infrastruktury nebo systém prvku kritické infrastruktury, narušení jehož funkce by mělo závažný dopad na bezpečnost státu, zabezpečení základních životních potřeb obyvatelstva, zdraví osob nebo ekonomiku státu. Subjektem kritické infrastruktury se pro účely AKI ČR rozumí majitelé a/nebo provozovatelé prvků kritické infrastruktury, určené nařízením vlady o kritériích pro určení prvků kritické infrastruktury v platném znění.

Přehled hlavních vykazovaných zpráv

Vodafone Czech Republic

Výroční zprávy Vodafone Czech Republic

Zprávy o udržitelném podnikání Vodafone Czech Republic

Výroční zprávy Nadace Vodafone Česká republika

Další vykazované dokumenty

Roční cíle udržitelného podnikání

Kodexy pro obchodní partnery

Certifikáty

Pravidla chování pro zaměstnance



Vodafone Group

Výroční zpráva Vodafone Group

Zpráva o žádostech o zpřístupňování informací

Zpráva Vodafone Group o otroctví a obchodování s lidmi

Zpráva Vodafone Group o konfliktních minerálech

Zpráva Vodafone Group o klimatických rizicích









Index cílů udržitelného rozvoje

Cíl udržitelného rozvoje	Kapitola	Strana
1 KONEC CHUDOBY	Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení	50
3 ZDRAVÍ A KVALITNÍ ŽIVOT	Nadace Vodafone	18
	Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení	50
	Prosazujeme rozmanitost a začleňování	60
	My z Vodafonu	76
4 KVALITNÍ VZDĚLÁNÍ	Nadace Vodafone	18
	Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení	50
	Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě	51
	Digitalizujeme veřejné služby	57
	Pomáháme se vzděláváním a zlepšováním digitálních dovedností	67
	My z Vodafonu	76
5 ROVNOST MUŽŮ A ŽEN	Prosazujeme rozmanitost a začleňování	60
	My z Vodafonu	76

Cíl udržitelného rozvoje	Kapitola	Strana
7 DOSTUPNÉ A ČISTÉ ENERGIE	Energie a klima	22
8 DŮSTOJNÁ PRÁCE A EKONOMICKÝ RŮST	Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny	45
	Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě	51
	Digitalizujeme veřejné služby	57
	Prosazujeme rozmanitost a začleňování	60
	My z Vodafonu	76
9 PRŮMYSL, INOVACE A INFRASTRUKTURA	Energie a klima	22
	Cirkulární ekonomika	33
	Nízkouhlíková transformace	37
	Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny	45
	Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě	51
	Digitalizujeme veřejné služby	57
10 MÉNĚ NEROVNOSTÍ	Nadace Vodafone	18
	Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny	45
	Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení	50
	Prosazujeme rozmanitost a začleňování	60
	Podporujeme ty, kteří to nejvíce potřebují	72
	My z Vodafonu	76

Cíl udržitelného rozvoje	Kapitola	Strana
11 UDRŽITELNÁ MĚSTA A OBCE	Cirkulární ekonomika	33
	Nízkouhlíková transformace	37
	Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny	45
	Digitalizujeme veřejné služby	57
12 ODPOVĚDNÁ VÝROBA A SPOTŘEBA	Energie a klima	22
	Cirkulární ekonomika	33
	Nízkouhlíková transformace	37
	Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny	45
	Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě	51
	Digitalizujeme veřejné služby	57
13 KLIMATICKÁ OPATŘENÍ	Energie a klima	22
	Cirkulární ekonomika	33
	Nízkouhlíková transformace	37
17 PARTNERSTVÍ KE SPLNĚNÍ CÍLŮ	Nadace Vodafone	18
	Energie a klima	22
	Cirkulární ekonomika	33
	Nízkouhlíková transformace	37
	Zlepšujeme možnosti připojení pro všechny	45
	Zajišťujeme cenově dostupné připojení a zařízení	50
	Podporujeme malé a střední podniky, aby se jim dařilo v digitálním světě	51
	Digitalizujeme veřejné služby	57
	Prosazujeme rozmanitost a začleňování	60
	Podporujeme ty, kteří to nejvíce potřebují	72
	My z Vodafonu	76

GRI INDEX

Prohlášení o využití GRI standardů: Zpráva Vodafone Czech Republic za období 1. 4. 2024 až 31. 3. 2025 byla vypracována s odkazem na standardy GRI.
Aplikovaná verze GRI 1: Foundation 2021

STANDARD GRI	NÁZEV UKAZATELE	STRANA VE ZPRÁVĚ
GRI 2: Obecné informace 2021"	2-1 Údaje o organizaci	4
	2-2 Subjekty zahrnuté do Zprávy o udržitelnosti	3
	2-3 Vykazované období, cyklus vykazování a kontaktní údaje	3, poslední strana
	2-5 Externí ověření	3
	2-7 Zaměstnanci*kyně	77
	2-8 Ostatní pracovníci*kyně	77
	2-9 Struktura a složení správy a řízení organizace	4
	2-11 Představitel nejvyššího správního a řídícího orgánu	4
	2-12 Úloha nejvyššího řídicího orgánu při dohledu nad řízením dopadů	10,11
	2-13 Delegování odpovědnosti za řízení dopadů	12
	2-14 Úloha nejvyššího správního a řídícího orgánu v reportingu udržitelnosti	10,11
	2-15 Střet zájmů	105
	2-19 Zásady odměňování	78
	2-20 Proces stanovení odměňování	79
	2-21 Poměr ročních odměn	79
	2-22 Prohlášení o strategii udržitelného rozvoje	7-8
	2-23 Politické závazky	108
	2-25 Procesy k nápravě negativních dopadů	103-108
	2-26 Procesy pro konzultace a podávání podnětů	104
	2-27 Soulad s právními předpisy a regulacemi	105-108
	2-28 Členství v asociacích	115
	2-29 Přístup k zapojení zainteresovaných stran	14-16
	2-30 Kolektivní vyjednávání	101
GRI 3: Významná témata 2021"	3-1 Proces určení významných témat	17
	3-2 Přehled významných témat	17
	3-3 Management významných témat	17
GRI 201: Ekonomická výkonnost 2016	201-1 Přímá ekonomická hodnota vytvořená a rozdělená	4, výroční zpráva
	201-2 Finanční důsledky, rizika a příležitosti vyplývající z klimatické změny	24
	201-4 Finanční pomoc přijatá od vlády	108
	202-2 Poměr vedoucích pracovníků*nic z místních komunit	84

STANDARD GRI	NÁZEV UKAZATELE	STRANA VE ZPRÁVĚ
GRI 203: Nepřímé ekonomické dopady 2016	203-1 Investice do infrastruktury a podporované služby	45, 52
	203-2 Významné nepřímé ekonomické dopady	45, 52
GRI 205: Protikorupční opatření 2016	205-1 Činnosti vyhodnocené z hlediska rizik souvisejících s korupcí	104, 105
	205-2 Komunikace a školení v oblasti protikorupčních opatření	104, 105
	205-3 Potvrzené případy korupce a opatření	104
GRI 206: Nesoutěžní chování 2016	206-1 Postihy za porušení pravidel na ochranu hospodářské soutěže	104
GRI 207: Daň 2019	207-1 Přístup k daním	108
	207-2 Správa, kontrola a řízení rizik v oblasti daní	109
GRI 302: Energie 2016	302-1 Spotřeba energie uvnitř organizace	25
	302-3 Energetická náročnost	25, 26
	302-4 Snižování spotřeby energie	26
	302-5 Snižování energetické náročnosti produktů a služeb	25, 26, 40
GRI 303: Voda a odpadní vody 2018	303-5 Spotřeba vody	30
GRI 305: Emise 2016	305-1 Přímé emise skleníkových plynů (Scope 1)	29
	305-2 Nepřímé emise skleníkových plynů z energií (Scope 2)	29
	305-3 Ostatní nepřímé emise skleníkových plynů (Scope 3)	31
	305-4 Intenzita emisí skleníkových plynů	30
	305-5 Snižování emisí skleníkových plynů	23-32
GRI 306: Odpady 2020	306-1 Odpady a dopady s nimi spojené	33-36
	306-2 Řízení dopadů spojených s odpady	33-36
	306-3 Produkce odpadů	36
GRI 308: Hodnocení dodavatelů z hlediska vlivu na životní prostředí 2016	308-1 Prověřování nových dodavatelů podle environmentálních kritérií	32, 112
	308-2 Negativní environmentální dopady v dodavatelském řetězci a opatření	31, 32

GRI INDEX

STANDARD GRI	NÁZEV UKAZATELE	STRANA VE ZPRÁVĚ
GRI 401: Zaměstnávání 2016	401-1 Nábor a fluktuace zaměstnanců*kyň	77
	401-2 Benefity poskytované zaměstnancům*kyním na plný úvazek, které nejsou poskytovány pracovníkům*kyním na dobu určitou nebo na částečný úvazek	80
	401-3 Rodičovská dovolená	96
GRI 402: Vztahy mezi zaměstnanci*kyněmi a managementem 2016	402-1 Minimální lhůta pro oznamování provozních změn	101
GRI 403: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 2018	403-1 Systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)	85
	403-2 Určování nebezpečí, posuzování rizik a vyšetřování nehod	85
	403-3 Služby ochrany zdraví při práci	85
	403-4 Účast pracovníků*ic na otázkách BOZP a jejich projednávání a komunikace s pracovníky*icemi	85
	403-5 Školení pracovníků*ic v oblasti BOZP	85-86
	403-6 Podpora zdraví pracovníků*ic	87-89
	403-7 Prevence a zmírňování dopadů na BOZP přímo spojených s obchodními vztahy	85, 110
	403-8 Pracovníci*ice zařazení do systému řízení BOZP	85
	403-9 Pracovní úrazy	86
	403-10 Nemoci z povolání	86
GRI 404: Školení a vzdělávání 2016	404-1 Průměrný počet hodin školení na zaměstnance*kyni	82
	404-2 Programy pro zvyšování dovedností zaměstnanců*kyň a podpora trvalé zaměstnavatelnosti	81-84
	404-3 Procento zaměstnanců*kyň, kteří procházejí pravidelným hodnocením výkonnosti a kariérního rozvoje	84
GRI 405: Diverzita a rovné příležitosti 2016	405-1 Diverzita řídících orgánů a zaměstnanců*kyň	77
	405-2 Poměr základní mzdy a odměňování v porovnání žen a mužů	78, 79
GRI 414: Hodnocení dodavatelů z hlediska sociálních dopadů 2016	414-1 Prověřování nových dodavatelů podle sociálních kritérií	112
	414-2 Negativní sociální dopady v dodavatelském řetězci a opatření	109-112
GRI 415: Veřejná politika 2016	415-1 Politické příspěvky	108
GRI 418: Soukromí zákazníků*ic 2016	418-1 Oprávněné stížnosti na porušení soukromí zákazníků*ic a úniky osobních údajů	105



ESRS

ESRS	ESRS DR	NÁZEV UKAZATELE	STRANA VE ZPRÁVĚ
ESRS 2 Obecné informace	**BP-1**	Obecný základ pro přípravu prohlášení o udržitelnosti	3
	BP-2	Zveřejňování informací ve vztahu ke specifickým okolnostem	3
	GOV-1	Úloha správních, řídicích a dozorčích orgánů	11
	GOV-2	Informace poskytované správním, řídicím a dozorčím orgánům podniku a otázky udržitelnosti, jimiž se tyto orgány zabývají	9-10
	GOV-5	Řízení rizik a vnitřní kontroly v oblasti podávání zpráv o udržitelnosti	12
	SBM-1	Strategie, obchodní model a hodnotový řetězec	7
	SBM-2	Zájmy a názory zúčastněných stran	14-16
	IRO-1	Popis postupů identifikace a hodnocení významných dopadů, rizik a příležitostí	104
	IRO-2	Požadavky na zveřejňování informací v ESRS, na něž se vztahuje prohlášení podniku o udržitelnosti	120
E1 Změna klimatu	**E1-1**	Plán přechodu ke zmírňování změny klimatu	21-22
	E1-2	Politiky týkající se zmírňování změny klimatu a přizpůsobování se této změně	24
	E1-3	Opatření a zdroje v souvislosti s politikami týkajícími se změny klimatu	23
	E1-4	Cíle týkající se zmírňování změny klimatu a přizpůsobování se této změně	22
	E1-5	Spotřeba energie a energetický mix	25-26
	E1-6	Hrubé emise rámce 1, 2, 3 a celkové emise skleníkových plynů	29-31
	E1-9	Předpokládané finanční následky významných fyzických rizik a rizik přechodu a potenciálních příležitostí souvisejících s klimatem	24
E3 -Vodní a mořské zdroje	**E3-4**	Spotřeba vody	30
E5 Využívání zdrojů a oběhové hospodářství	**E5-1**	Politiky týkající se využívání zdrojů a oběhového hospodářství	33-36
	E5-2	Opatření a zdroje související s využíváním zdrojů a oběhovým hospodářstvím	33
	E5-3	Cíle týkající se využívání zdrojů a oběhového hospodářství	34, 36
S1 Vlastní pracovní síla	**S1-1**	Politiky týkající se vlastní pracovní síly	76
	S1-2	Postupy spolupráce s vlastními pracovníky a zástupci pracovníků s ohledem na dopady	101
	S1-3	Postupy pro nápravu negativních dopadů a kanály určené pro vlastní pracovníky za účelem vyslovování obav	101
	S1-4	Přijímání opatření týkajících se významných dopadů na vlastní pracovní sílu a přístupů ke zmírňování významných rizik a využívání významných příležitostí souvisejících s vlastní pracovní silou a účinnost těchto opatření	101
	S1-6	Charakteristika zaměstnanců podniku	77
	S1-8	Míra pokrytí kolektivními smlouvami a sociální dialog	101
	S1-9	Ukazatele rozmanitosti	90-99
	S1-10	Přiměřené mzdy	78-80

STANDARD GRI	ESRS DR	NÁZEV UKAZATELE	STRANA VE ZPRÁVĚ
	S1-11	Sociální ochrana	106-107
	S1-12	Osoby se zdravotním postižením	77, 91
	S1-13	Ukazatele odborné přípravy a rozvoje dovedností	81-84
	S1-14	Ukazatele zdraví a bezpečnosti	85-86
	S1-15	Ukazatele rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	87-89
	S1-16	Ukazatele odměňování (rozdíly v odměňování a celková odměna)	79
	S1-17	Incidenty, stížnosti a závažné dopady v oblasti lidských práv	104
S2 Pracovníci v hodnotovém řetězci	**S2-1**	Politiky týkající se pracovníků v hodnotovém řetězci	112
	S2-2	Postupy spolupráce s pracovníky v hodnotovém řetězci s ohledem na dopady	109-112
	S2-3	Postupy pro nápravu negativních dopadů a kanály určené pro pracovníky v hodnotovém řetězci za účelem vyslovování obav	109-112
	S2-4	Přijímání opatření týkajících se významných dopadů na pracovníky v hodnotovém řetězci a přístupů k řízení významných rizik a využívání významných příležitostí souvisejících s pracovníky v hodnotovém řetězci a účinnost těchto opatření	109-112
S3 Dotčené komunity	**S3-1**	Politiky týkající se dotčených komunit	7, 9, 15, 19, 44, 60
	S3-2	Postupy spolupráce s dotčenými komunitami s ohledem na řešení dopadů	60
	S3-3	Postupy pro nápravu negativních dopadů a kanály určené pro dotčené komunity za účelem vyslovování obav	14-16
	S3-4	Přijímání opatření týkajících se významných dopadů na dotčené komunity a přístupů k řízení významných rizik a využívání významných příležitostí souvisejících s dotčenými komunitami a účinnost těchto opatření	60
	S3-5	Cíle týkající se řízení významných negativních dopadů, prosazování pozitivních dopadů a řízení významných rizik a příležitostí	72-75
S4 Spotřebitelé a koncoví uživatelé	**S4-1**	Politiky týkající se spotřebitelů a koncových uživatelů	33, 37
	S4-2	Postupy spolupráce se spotřebiteli a koncovými uživateli s ohledem na dopady	33, 37
	S4-3	Postupy pro nápravu negativních dopadů a kanály určené pro spotřebitele a koncové uživatele za účelem vyslovování obav	14-16
G1 Chování podniků	**G1-1**	Politiky v oblasti chování podniků a podnikové kultury	103
	G1-2	Řízení vztahů s dodavateli	109-112
	G1-3	Prevence a odhalování korupce a úplatkářství	104
	G1-4	Potvrzené případy korupce nebo úplatkářství	104
	G1-5	Politický vliv a lobbistické činnosti	108

Zpráva o udržitelném podnikání

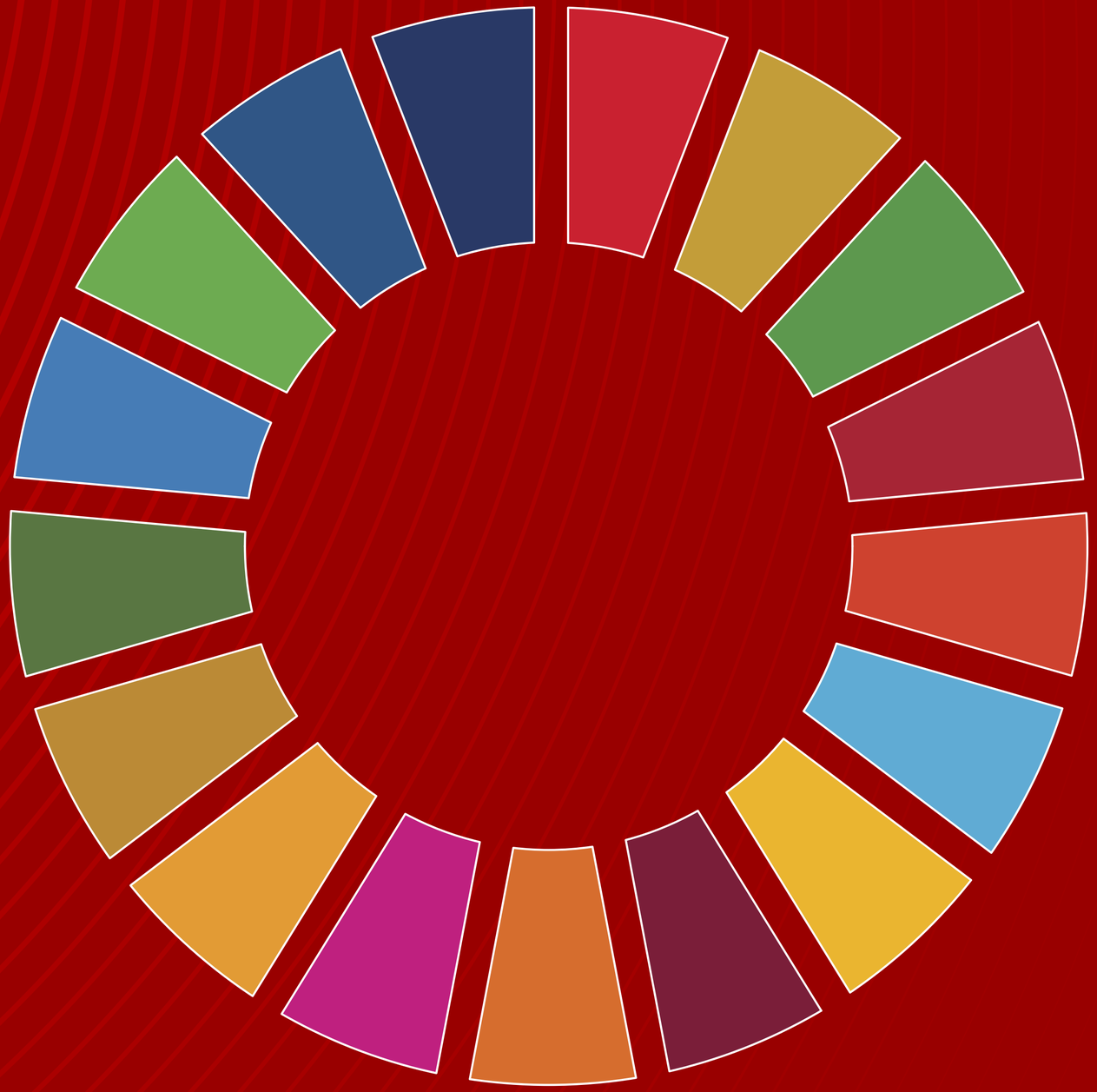
2025 – 2026

Vodafone Czech Republic
nám. Junkových 2
150 00 Praha 5

Kontakt:

Zuzana Holá
Head of Corporate Communication & Sustainability
zuzana.hola@vodafone.com

www.vodafone.cz/udrzitelne-podnikani/



Graphic design: SKALIN&LAYOUT

everyone.connected