

Skupina ENERGO-PRO

Politika lidských zdrojů

2024



ENERGO-PRO

POLITIKA LIDSKÝCH ZDROJŮ (DÁLE JEN "POLITIKA")

1. Úvod

Naší hlavní činností je hydroenergetika. Provozujeme vodní elektrárny v Evropě, v oblasti Černého moře a na Kavkaze. Zabýváme se také distribucí elektřiny a obchodem s ní, přičemž provozujeme rozsáhlé distribuční sítě v Bulharsku a Gruzii.

Naše společnost byla založena v roce 1994 v českém městě Svitavy a podílí se na modernizaci a obnově vodní energetiky ve střední a východní Evropě v období ekonomické transformace.

Součástí nadnárodní skupiny ENERGO-PRO se sídlem v Praze je slovinský výrobce vodních turbín, společnost Litostroj Power d.o.o., jejíž projekty byly dodány do více než 60 zemí světa. Její dceřiná společnost Litostroj Engineering a.s., registrovaná v České republice (dříve známá jako ČKD Blansko Engineering, a.s.), se zaměřuje na výzkum, projektování a inženýrské práce. Skupina Litostroj rovněž dodává zařízení pro vodní elektrárny, včetně přečerpávacích vodních elektráren a čerpacích stanic.

Společnost ENERGO-PRO si uvědomuje, že naši zaměstnanci jsou klíčem k úspěchu a zásadní pro dosažení našich cílů. Tato politika byla vypracována na základě našich firemních hodnot jako rámce, který představuje pevný základ pro účinné a efektivní řízení lidských zdrojů ve skupině. Je nezbytné, aby byly respektovány místní právní předpisy a postupy spolu se zásadami Všeobecné deklarace lidských práv OSN, Obecných zásad OSN pro podnikání a lidská práva, Dobrovolných zásad bezpečnosti a lidských práv (VPSHR) a prohlášení Mezinárodní organizace práce o základních zásadách a právech při práci. Společnost ENERGO-PRO se dále zavazuje přijmout politiku Mezinárodní finanční korporace (IFC) týkající se environmentální a sociální udržitelnosti a standardů výkonnosti ve všech svých obchodních jednotkách.

Dceřiné společnosti skupiny mohou vypracovat vlastní zásady pro jednotlivé země, které jsou v souladu s touto politikou skupiny. Dodavatelé a subdodavatelé jsou povinni dodržovat tuto politiku.

2. Prohlášení skupiny

Cílem společnosti ENERGO - PRO je vytvářet prostředí, ve kterém se ke všem zaměstnancům přistupuje spravedlivě a s respektem, a udržovat pracovní prostředí, které podporuje osobní a profesní růst všech zaměstnanců.

Udržování takového prostředí je odpovědností každého zaměstnance a odpovědnost za něj nese vrcholové vedení, navíc vedoucí pracovníci a nadřízení mají vzhledem ke své funkci další odpovědnost za vedení, které podporuje respektující prostředí pro všechny zaměstnance.

Všichni zaměstnanci, zejména vedoucí pracovníci, jsou odpovědní za:

- Chovejte se spravedlivě a férově a uvědomte si, že každý zaměstnanec má právo na spravedlivé zacházení a že pracovní místa jsou různá, ale pro naši firmu stejně důležitá.
- Podporovat harmonii a týmovou spolupráci ve všech vztazích.
- Podporovat vzájemnou spolupráci a komunikaci.
- Chovejte se k sobě navzájem spravedlivě, s důstojností a respektem a netolerujte žádnou formu diskriminace, obtěžování nebo zneužívání.
- Podporujte a zohledňujte názory ostatních zaměstnanců nebo členů a vyzývejte je k účasti na rozhodnutích, která ovlivňují jejich práci a kariéru.
- Podporovat růst a rozvoj zaměstnanců tím, že jim pomůžete dosáhnout jejich profesních cílů v organizaci i mimo ni.

- Snažte se konfliktům na pracovišti předcházet, a pokud k nim dojde, reagujte na ně spravedlivě a efektivně.
- Uvědomte si, že zaměstnanci mohou prožívat osobní rozrušení, a projeďte soucit a pochopení.

Každý zaměstnanec má přístup k internímu mechanismu podávání stížností a/nebo k zásadám oznamování nekalých praktik bez jakéhokoli postihu.

V případě neshod mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným nebo jiným zaměstnancem poskytnou pracovníci personálního oddělení podporu, aby se neshody vyřešily nestranně, a poskytnou každé straně možnost vysvětlit svůj pohled na věc, a to bez ohledu na hierarchické postavení.

3. Společná odpovědnost

Každý zaměstnanec má při jednání s lidmi zvláštní odpovědnost, ať už jako vedoucí týmu, nebo jako kolega.

Linioví manažeři nesou hlavní odpovědnost za budování a udržování prostředí, ve kterém mají lidé pocit osobní angažovanosti a jsou motivováni k tomu, aby vykonávali svou práci a vydávali ze sebe to nejlepší pro zajištění úspěchu naší skupiny. Linioví manažeři rozhodují o všech personálních záležitostech, které spadají do jejich odpovědnosti, v mezích stanovených politikami a zásadami skupiny.

Personální manažeři a jejich zaměstnanci budou poskytovat odbornou podporu při řešení personálních záležitostí, ale neměli by nahrazovat odpovědného vedoucího pracovníka. Jejich hlavní odpovědností je aktivně přispívat ke kvalitě řízení lidských zdrojů v celé organizaci tím, že navrhnou odpovídající zásady a plány, které jsou v souladu s touto politikou, a zajišťují její důsledné uplatňování a důsledné a spravedlivé provádění. Radí a nabízejí řešení, která vedou k pozitivnímu dopadu na efektivitu organizace.

Dále navrhnou osvědčené postupy a poskytují podporu a poradenství kolegům. Společně vystupují jako spoluodpovědní partneři ve všech záležitostech lidských zdrojů. Toto partnerství je klíčem k efektivitě při řízení lidí.

Komunikační dovednosti personálních pracovníků musí být vhodné pro řešení všech choulostivých záležitostí, které se v oblasti lidských vztahů často vyskytují.

4. Požadavky

I. Výběr, nábor, nástup do zaměstnání

Náš dlouhodobý úspěch závisí na naší schopnosti získat, udržet a rozvíjet zaměstnance, kteří jsou schopni zajistit náš další růst. To je prvořadou odpovědností všech vedoucích pracovníků.

Naším cílem je přijímat zaměstnance s osobními předpoklady a odbornými dovednostmi, které jim umožní navázat dlouhodobý vztah se skupinou. Proto je základním měřítkem pro nábor potenciál profesního rozvoje.

Při zaměstnávání osob budou brány v úvahu pouze odpovídající dovednosti a zkušenosti a dodržování výše uvedených předpokladů. Hlavní požadavky jsou:

- Zajistit, aby procesy výběru a přijímání zaměstnanců byly objektivní a nestranné a aby se procesu výběru rodinných příslušníků odborníků skupiny nebo osob s jiným podobným osobním vztahem neúčastnili zaměstnanci, s nimiž jsou spojeni.
- Podporovat přístup mladých lidí k jejich prvnímu zaměstnání prostřednictvím stipendijních programů a placených stáží a dalších dohod.

- Podporovat najímání diverzifikované pracovní síly, včetně žen, zveřejňováním pracovních nabídek, které výslovně zmiňují rozmanitost a pohlaví.
- Na všech pracovištích je zakázána dětská práce.
- Poskytněte uchazečům atraktivní a komplexní nabídku práce s hodnotou, která upřednostňuje výběr a nábor nejlepších odborníků.
- podporovat zaměstnávání odborníků z vyloučených skupin a osob s různými schopnostmi.
- Nabídka hodnot skupiny musí být založena na rovných příležitostech, rozmanitosti a inkluzi, konkurenceschopném odměňování, zdravém, rozmanitém a inkluzivním pracovním prostředí a rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.
- Maximalizovat pracovní příležitosti a budování kapacit místních a regionálních komunit.

Investovat prostředky do procesu nástupu je stejně důležité jako investovat do náboru. Úspěšný nástup má významný pozitivní vliv na finanční a provozní výkonnost. Zavedení formálních postupů pro onboarding v kombinaci s přímou a neustálou komunikací mezi personálním oddělením, manažery a zaměstnanci je klíčem k začlenění zaměstnanců do pracovního kolektivu.

Všichni zaměstnanci musí mít před nástupem do zaměstnání smlouvu na plný nebo částečný úvazek a jasnou pracovní náplň. Nadřízení provádějí každoroční sledování výkonu všech zaměstnanců, včetně případného ročního plánu školení.

II. Zaměstnání a pracovní podmínky

Všem našim zaměstnancům poskytujeme dobré pracovní podmínky, bezpečné a zdravé pracovní prostředí a flexibilní možnosti zaměstnání, které podporují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Pokud zaměstnání vyžaduje práci na dálku, bude vám poskytnuto odpovídající ubytování a kanceláře. Na všech pracovištích bude nutné vypracovat plán řízení ubytování.

Bezpečnost zaměstnanců na pracovišti má pro skupinu klíčový význam. Proto je nezbytné dodržovat všechny mezinárodní a pro danou lokalitu specifické předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, které vycházejí z příslušných vnitrostátních právních předpisů upravujících pracovní dobu a pracovní podmínky. Skupina si uvědomuje důležitost bezpečnosti na pracovišti, a proto připravila politiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která stanoví podmínky pro prevenci pracovních úrazů a poškození zdraví.

Od osob s přímou řídicí odpovědností se vyžaduje, aby převzaly osobní odpovědnost a podporovaly pozitivní pracovní prostředí, které je bezpečné.

III. Rovnost, rozmanitost a začlenění

Efektivní práce v diverzifikovaném prostředí je nezbytnou součástí našeho firemního chování. Skupina se plně zavazuje k dodržování rovných příležitostí, jakož i k dodržování spravedlivého náboru, výběru, řízení výkonnosti, udržení, školení a rozvoje zaměstnanců a dodržování antidiskriminačních zákonů. Všechna pracoviště jsou povinna prokázat svými kroky plně diverzifikované prostředí, včetně zaměstnávání žen na vedoucích pozicích.

Od všech zaměstnanců vyžadujeme, aby se chovali v souladu s globálním kodexem chování skupiny. Očekáváme také, že naši obchodní partneři a spolupracovníci budou mít a dodržovat podobné standardy a budou dodržovat zákony platící v zemích, kde působíme.

Skupina se zavazuje zajistit:

Vzájemný respekt - nulová tolerance diskriminace a obtěžování:

- Náš přístup proti diskriminaci a obtěžování jde ruku v ruce. Netolerujeme žádný druh diskriminace, který by vytvářel nepřátelské nebo nepříjemné prostředí pro zaměstnance, stážisty nebo dobrovolníky.
- Uvědomujeme si, že někdy může dojít k diskriminaci neúmyslně, protože všichni můžeme mít nevědomé předsudky, které může být obtížné rozpoznat a překonat. V případě, že zjistíme, že zaměstnanec nevědomě diskriminuje, podpoříme ho prostřednictvím školení a poradenství a zavedeme procesy, které předsudky zmírňují.
- Netolerujeme žádnou formu napadení, sexuálního obtěžování ani násilí na pracovišti, ať už fyzického nebo psychického.

Odmítnutí jakéhokoli druhu nucené nebo dětské práce ve skupině - při výkonu naší činnosti:

- Nebude zaměstnávat děti ve smyslu Úmluvy MOP bez ohledu na vnitrostátní zákony nebo místní předpisy, které mají opačný účinek.
- Nebude zaměstnávat děti před dosažením zákonného věku pro ukončení povinné školní docházky, jak je definováno v příslušných právních předpisech.
- Vůči nucené práci jakéhokoli druhu máme nulovou toleranci.

Spravedlnost a rozmanitost - usilujeme o vytvoření pracovního prostředí, které podporuje rozmanitost a začlenění. Rozdíly mezi zaměstnanci jsou proto ceněny. My:

- Respekujeme rozmanitost mezi našimi odborníky a podporovat nediskriminaci.
- Rozvíjíme zásadu rovných příležitostí, jejíž dodržování je jedním
- ze základních pilířů profesního rozvoje a zahrnuje závazek poskytovat a projevat rovné zacházení.
- Podporujeme rovnost žen a mužů, zejména pokud jde o zaměstnání, odbornou přípravu, osobní rozvoj a pracovní podmínky.

Pokud se zaměstnanci domnívají, že byli vystaveni diskriminaci nebo obtěžování, pozorují takové chování nebo si ho jsou vědomi, měli by to oznámit prostřednictvím mechanismu stížností svému nadřízenému nebo pracovníkovi oddělení lidských zdrojů.

IV. Odměňování

Společnost ENERGO-PRO upřednostňuje konkurenceschopné, stimulační, transparentní a spravedlivé struktury odměňování, které nabízejí celkově konkurenceschopný a atraktivní balíček odměn. Všichni zaměstnanci, včetně zaměstnanců dodavatelů a subdodavatelů, musí dostávat minimálně mzdu odpovídající životnímu minimu, jak je definováno pracovním právem v jednotlivých zemích.

Každá dceřiná společnost zavede spravedlivé a transparentní postupy odměňování na základě stávajících měřítek odměňování a právního rámce každé země. Doporučuje se provádět pravidelné průzkumy s cílem shromáždit relevantní informace o úrovni odměňování uplatňované na místní nebo národní úrovni.

S každým zaměstnancem by měl být stráven dostatečný čas, aby mu byla vysvětlena jeho konkrétní situace týkající se odměňování, benefitů, očekávání a pracovních podmínek, v případě potřeby s podporou vedení lidských zdrojů.

Přilákat nové zaměstnance a udržet si ty stávající není jen o odměňování a benefitech, ale také o těžce vydobyté hodnotě a důvěře, kterou naše značka přináší těm, kteří u nás pracují, o vztazích s přímými manažery a kolegy, o uznání a zkušenostech, které si užíváme při práci pro rozmanitou nadnárodní společnost, a o možnostech učit se a růst.

V. Řízení výkonnosti a neustálé zlepšování

Ve skupině se zaměřujeme na používání procesu řízení výkonnosti, v jehož rámci zaměstnanci dostávají od vedení průběžnou a včasnou zpětnou vazbu. Zaměřujeme se na rozvoj a vzdělávání zaměstnanců a na to, jak to může být prospěšné pro zaměstnance i pro společnost. Na všech pracovištích je nutné provádět alespoň roční hodnocení výkonnosti každého zaměstnance. Tato hodnocení budou jednotlivcům sdělována s respektem, včetně oblastí, v nichž je třeba se zlepšit.

Skupina určuje priority v oblasti vzdělávání a rozvoje a zaměstnanci na všech úrovních jsou podporováni ve zvyšování svých znalostí a dovedností. Odpovědnost za jejich proměnu v činy nesou zaměstnanci, linioví manažeři a týmy lidských zdrojů.

Hlavním zdrojem učení jsou zkušenosti a školení na pracovišti. Vedoucí pracovníci jsou zodpovědní za vedení a koučování zaměstnanců, aby uspěli na svých stávajících pozicích. Sekundárním zdrojem je volné sdílení znalostí a nápadů při práci na projektech. K získání dalších dovedností, obohacení náplně práce a rozšíření odpovědnosti jsou podporovány postupy, jako je laterální profesní rozvoj, rozšíření odpovědnosti a mezifunkční týmy. Terciární pilíř je založen na účasti na externích programech.

Skupina se snaží nabídnout příležitost k postupu těm, kteří mají odhodlání a potenciál rozvíjet své schopnosti. Personální oddělení ve skupině jsou odpovědná za řízení talentů a rozvoj vedoucích pracovníků.

VI. Svoboda sdružování

Skupina bude vždy v dobré víře a v rámci příslušného právního rámce spolupracovat s odborovými organizacemi, radami zaměstnanců a dalšími orgány, které si zaměstnanci kolektivně zvolí, aby je zastupovaly. Je třeba dodržovat vnitrostátní právní předpisy a stávající dohody.

Skupina respektuje právo všech zaměstnanců zakládat sdružení a vstupovat do nich, aby zastupovali své zájmy jako zaměstnanci, organizovat se a kolektivně nebo individuálně vyjednávat. Každý má právo sdružovat se v odborech a může svobodně hledat radu a podporu ve všech otázkách souvisejících se zaměstnáním u uznaných odborů a orgánů zastupujících zaměstnance. Vedoucí pracovníci nebudou zasahovat do rozhodnutí zaměstnanců týkajících se zastupování nebo členství v odborech.

Je třeba navázat konstruktivní spolupráci se zaměstnanci a zástupci zaměstnanců. Cílem je nalézt spravedlivou rovnováhu mezi ekonomickými zájmy skupiny a zájmy zaměstnanců. V případě sporů zůstává cíl stejný: zajistit dlouhodobě udržitelnou a konstruktivní spolupráci.

VII. Zpětná vazba od zaměstnanců

Skupina chápe sílu zpětné vazby. Poskytuje nám nový pohled na pracovní postupy a praktiky. Bez upřímné zpětné vazby od zaměstnanců se nemusíme dozvědět o inovativních způsobech, které by mohly potenciálně posunout naše podnikání, nebo nemusíme být schopni zlepšit způsob osobního řízení zaměstnanců - což může způsobit odchod našich nejlepších zaměstnanců.

Podporujeme používání různých postupů pro sběr zpětné vazby. Všechna pracoviště musí provádět průzkumy mezi zaměstnanci, pořádat individuální nebo týmové schůzky, provádět výstupní pohovory, podporovat politiku otevřených dveří a používat mechanismy pro podávání stížností.

V duchu neustálého zlepšování podporujeme dialog s našimi zaměstnanci, analyzujeme výsledky a jednáme na základě dosažení oboustranně výhodných dohod a jejich

realizace.

VIII. Místní zaměstnanost

Naše provozy se někdy nacházejí v odlehlých oblastech s malými možnostmi zaměstnání pro místní komunitu. Dceřiné společnosti ENERGO-PRO budou maximalizovat místní zaměstnanost a budou se snažit zaměstnávat místní komunity ve smysluplných zaměstnáních. Dodavatelé a subdodavatelé jsou povinni prokázat, jak hodlají maximalizovat místní zaměstnanost.

IX. Ubytovací služby

Společnosti skupiny, které působí na odlehlých místech nebo vyžadují ubytování pro své pracovníky, poskytují svým zaměstnancům ubytovací služby. Tyto služby budou:

- poskytovány na základě jasných kritérií, která nebudou diskriminační a poskytnou všem zaměstnancům rovné příležitosti k přístupu k těmto službám.
- budou v souladu s místními/národními normami a politikou Mezinárodní finanční korporace pro životní prostředí a sociální oblast, např. v oblasti výstavby budov, bydlení a veřejného bydlení, obecné ochrany zdraví, bezpečnosti a ochrany, požární ochrany, elektřiny, vodovodních a kanalizačních zařízení a vody.

Kromě pokojů/ubytoven musí ubytování zahrnovat hygienické a toaletní zařízení, zařízení pro vaření nebo jídelnu, prádelnu a zdravotnické zařízení/služby. Zhotovitelé a subdodavatelé jsou rovněž povinni zajistit ubytování pro své pracovníky podle tohoto článku. Podnikatelské jednotky jsou povinny vypracovat plán ubytování pro stavební projekty trvající déle než 6 měsíců. Každá BU skupiny může mít vlastní místní politiku pro ubytovací služby.

X. Firemní dobrovolnictví

ENERGO-PRO se snaží být dobrým partnerem a sousedem a pozitivně přispívat k rozvoji nejbližších komunit prostřednictvím dobrovolnické činnosti našich zaměstnanců.

Podporujeme skupinu v rozvoji firemních dobrovolnických programů a kampaní, aby se zaměstnanci zapojili a zároveň přispěli komunitě.

Naši zaměstnanci se aktivně podílejí na vývoji a realizaci naší politiky udržitelnosti, což je důležitým předpokladem odpovědného jednání v krátkodobém i dlouhodobém horizontu.

XI. Pohlaví

Všechna pracoviště musí při své činnosti uplatňovat postupy zohledňující rovnost žen a mužů. To zahrnuje postupy při přijímání zaměstnanců, budování kapacit a povyšování. Pracovní nabídky budou obsahovat konkrétní prohlášení, že ženy jsou vyzývány, aby se ucházely o všechny pozice. Vyšší manažerské, výkonné a správní pozice budou otevřeny ženám.

Na odlehlých místech bude zajištěno ubytování pro ženy a odpovídající oddělené toalety. Pokud to vyžadují místní zvyklosti, bude pro ženy zajištěna zvláštní doprava.

XII. Omezení počtu zaměstnanců

Skupina si uvědomuje svou odpovědnost jako zaměstnavatel. Skupina proto neukončuje pracovní poměr se svými zaměstnanci bez dobrého důvodu a uznává, že zaměstnanci potřebují jistotu zaměstnání. Skupina uznává právo zaměstnance na informace.

o navrhovaných propouštěcích opatřeních a vyjednávat a předkládat návrhy týkající se těchto opatření a zejména balíčku propouštěcích opatření. K propouštění může dojít při ukončení výstavby, odprodeji a v jiných situacích, kdy se realizují dočasné projekty. Kdykoli to bude možné, obejde se to bez propouštění, ale tam, kde to bude nevyhnutelné, se Skupina zavazuje:

- Zvažte alternativní řešení (např. změna pracovního místa nebo zvýšení kvalifikace). Propuštění zaměstnanci budou zvažováni jako kandidáti na volná pracovní místa v příslušné Vyjednávací jednotce.
- Při výběru zaměstnanců pro propouštění používejte objektivní a nediskriminační kritéria, např. dovednosti zaměstnance, doba odpracované doby a kvalifikace zaměstnance.
- Poskytnout podporu propuštěným zaměstnancům (např. finanční pomoc nebo pracovní příležitosti v jiných organizacích, školení, emocionální podporu).
- Poskytovat odstupné propuštěným zaměstnancům v souladu s místními pracovněprávními předpisy.
- Zajistit, aby byl proces propouštění v souladu s místními právními předpisy.
- Vždy se poraďte s odbory (pokud je vaše organizace odborově organizovaná).
- Plánujte dopředu a připravte plány propouštění, kdykoli dojde k hromadnému propouštění.
- Zapojte zaměstnance včas a zajistěte, aby konzultace byly účinné a transparentní.

Všechna pracoviště, která potřebují propouštět, musí pro své zaměstnance vypracovat plány propouštění.

5. Distribuce

Tento dokument je k dispozici na webových stránkách společnosti, je součástí vybraných standardních obchodních podmínek a mohou se s ním seznámit vedoucí pracovníci, management, zaměstnanci, dodavatelé a subdodavatelé. Tato politika bude pravidelně přezkoumávána a v případě potřeby aktualizována tak, aby splňovala požadavky partnerů a zainteresovaných stran prostřednictvím pravidelných, systematických a interních auditů BOZP.

6. Vstup v platnost

Tato verze politiky vstupuje v platnost a je účinná od roku 2024.