

Skupina ENERGO-PRO

Kadrovska politika

2024




ENERGO-PRO

KADROVSKA POLITIKA ("POLITIKA")

1. Uvod

Naša osrednja dejavnost sodi v sektor hidroenergetike. Upravljamo s hidroelektrarnami v Evropi, na Črnem morju in na Kavkazu. Ena od naših dejavnosti je tudi distribucija električne energije in trgovanje z njo ter upravljanje velikih distribucijskih omrežij v Bolgariji in Gruziji.

Naša družba je bila ustanovljena leta 1994 v češkem mestu Svitavy in v obdobju gospodarske tranzicije smo sodelovali pri posodobitvi in obnovi hidroenergetike v srednji in vzhodni Evropi.

En del multinacionalne skupine ENERGO-PRO s sedežem v Pragi je tudi slovenski proizvajalec vodnih turbin Litostroj Power d.o.o., ki izvaja projekte v več kot 60 državah po vsem svetu. Njegova hčerinska družba Litostroj Engineering a.s., ki je registrirana v Češki republiki (in je bila prej znana pod imenom ČKD Blansko Engineering, a.s.), je osredotočena predvsem na raziskave, konstruiranje in inženiring. Skupina Litostroj tudi dobavlja opremo za hidroelektrarne, vključno s hidroelektrarnami s shranjevanjem električne energije s črpanjem vode in črpalnimi postajami.

Družba ENERGO-PRO se zaveda, da so njeni zaposleni ključ do njene uspešnosti in da so prav oni bistvenega pomena za doseganje ciljev družbe. Ta politika je bila razvita na podlagi naših korporativnih vrednot kot okvira, ki predstavlja trdno osnovo za uspešno in učinkovito upravljanje kadrovskega zadeva v Skupini. Bistvenega pomena je spoštovanje lokalne zakonodaje in praks, skupaj z načeli Splošne deklaracije človekovih pravic od Združenih narodov (United Nation's Universal Declaration of Human Rights), Vodilnih načel Združenih narodov o podjetništvu in človekovih pravicah (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), Prostovoljnih načel glede varnosti in človekovih pravic (Voluntary Principles on Security and Human Rights - VPSHR) in Deklaracije Mednarodne organizacije dela o temeljnih načelih in pravicah pri delu (Declaration of the International Labour Organization on Fundamental Principles and Rights at Work). Družba ENERGO-PRO je nadalje zavezana sprejetju Politike o okoljski in socialni trajnosti ter standardih uspešnosti Mednarodne finančne korporacije (International Finance Corporation - IFC) za vse svoje poslovne enote.

Hčerinske družbe v okviru Skupine lahko pripravijo lastne politike za posamezne države, ki pa morajo biti v skladu s to politiko Skupine. Tudi vsi njihovi izvajalci in podizvajalci bodo dolžni ravnati v skladu s to Politiko.

2. Izjava Skupine

Cilj družbe ENERGO-PRO je ustvariti okolje, v katerem bodo vsi zaposleni obravnavani pravično in spoštljivo, ter ohranjati takšno delovno okolje, ki bo spodbujalo osebno in strokovno rast vseh zaposlenih.

Za vzpostavljanje in vzdrževanje takšnega okolja je odgovoren vsak zaposleni, poleg tega pa so zanj odgovorni tudi višji vodilni delavci, pri čemer imajo zaradi svoje funkcije direktorji in nadzorniki dodatno odgovornost, saj bodo morali voditi in upravljati na način, ki bo spodbujal spoštljivo okolje za vse zaposlene.

Vsi zaposleni, še posebej pa višji vodilni delavci, so odgovorni za to, da bodo:

- ravnali in se vedli pravično in pošteno ter bodo vsakemu zaposlenemu priznavali pravico do pravične obravnave; čeprav so delovna mesta lahko precej različna, se bodo zavedali, da so vsa enako pomembna za poslovanje družbe,

- spodbujali skladne odnose in timsko delo v vseh razmerjih,
- spodbujali medsebojno sodelovanje in komuniciranje,
- se do drugih vedli pravično, dostojanstveno in spoštljivo in ne bodo tolerirali nobene oblike diskriminacije, nadlegovanja ali zlorabe,
- spodbujali bodo izražanje mnenj in upoštevali mnenja drugih zaposlenih ali članov ter jih povabili, da sodelujejo v procesu odločanja, ki se nanaša na njihovo delo ali kariero in vpliva nanju,
- spodbujali bodo rast in razvoj zaposlenih, pri čemer jim bodo pomagali doseči njihove profesionalne cilje, v sami organizaciji in zunaj nje,
- skušali bodo preprečevati spore na delovnem mestu, če pa do njih kljub temu pride, se bodo nanje odzivali pravično in učinkovito,
- zavedali se bodo, da imajo lahko zaposleni tudi kakšne osebne težave, in bodo v takih primerih pokazali primerno sočutje in razumevanje.

Vsak zaposleni ima možnost uporabe internega pritožbenega postopka in/ali uveljavljanja Politike o žvižgačih, brez kakršnegakoli maščevanja.

V primeru spora med zaposlenim in njegovim nadzornikom ali med zaposlenim in drugim zaposlenim jima bo osebje Kadrovskega oddelka nudilo ustrezno pomoč, da bi bilo to nesoglasje razrešeno nepristransko in bi imela vsaka od strank možnost, da pojasni svoje stališče, ne glede na njeno mesto v celotni hierarhiji.

3. Skupna odgovornost

Vsak član osebja naše družbe ima jasno odgovornost v razmerjih z drugimi, ne glede na to, ali gre za vodjo tima ali za zaposlenega.

Za izgradnjo in ohranjanje okolja, v katerem bodo imeli zaposleni občutek osebne predanosti in bodo ustrezno motivirani za opravljanje svojega dela ter bodo dali kar največ od sebe, da bi zagotovili uspešno poslovanje naše Skupine, so odgovorni predvsem linijski vodje. Linijski vodje tudi odločajo o vseh kadrovskih zadevah, ki sodijo v okvir njihovih pristojnosti, v mejah, ki so določene v načelih in politikah Skupine.

Vodje Kadrovskega oddelka in njihovo osebje bodo sicer lahko nudili strokovno pomoč pri reševanju kadrovskega zadev, vendar pri tej nalogi ne bodo nadomeščali funkcije odgovornega vodje. Njihova poglobljena naloga bo, da aktivno prispevajo h kakovosti upravljanja kadrovskega zadev po vsej organizaciji s predlaganjem ustreznih politik in načrtov, ki bodo usklajeni s to Politiko. Poleg tega bodo tudi skrbeli za njihovo dosledno uporabo in koherentno, pravično izvedbo. Lahko bodo tudi nudili svetovanje in rešitve, ki bodo pozitivno vplivale na učinkovitost delovanja organizacije.

Lahko bodo tudi predlagali najboljše prakse in kolegom nudili podporo in svetovanje. Skupaj bodo nastopali kot so-odgovorni partnerji za vse zadeve, povezane s kadrovanjem. To partnerstvo je torej ključno za učinkovitost vodenja in upravljanja ljudi.

Komunikacijske sposobnosti osebja Kadrovskega oddelka morajo biti primerne za obravnavo in reševanje vseh občutljivih zadev, ki se pogosto pojavljajo pri odnosih med ljudmi.

4. Zahteve

I. Izbira, najemanje in uvajanje novih delavcev

Naš dolgoročni uspeh je odvisen od naše sposobnosti, da pritegnemo, ohranimo in razvijamo tiste zaposlene, ki bodo lahko zagotovili našo nadaljnjo rast. To je glavna naloga vseh vodij.

Naš cilj je najemati zaposlene, ki imajo takšne osebnostne lastnosti in strokovne veščine, ki jim bodo omogočile, da razvijejo dolgoročno razmerje s Skupino. Potencial za nadaljnji strokovni razvoj je torej eden od bistvenih standardov pri zaposlovanju osebja.

Pri zaposlovanju novih delavcev bodo upoštevane le relevantne veščine in izkušnje in bodo spoštovane zgornje predpostavke. Glavne zahteve so naslednje:

- zagotoviti je treba, da bodo postopki izbire in zaposlovanja objektivni in nepristranski in da v primeru, da kot kandidati nastopajo družinski člani zaposlenih strokovnjakov v Skupini ali osebe s kakšno drugo podobno osebnostno zvezo, pri postopku izbire ne bodo sodelovale osebe, s katerimi so ti kandidati povezani,
- spodbujati je treba dostop mladih do prve zaposlitve s štipendijami in plačanimi programi vajeništva ter drugimi dogovori,
- spodbujati je treba zaposlovanje raznolike delovne sile, vključno z ženskami, z objavljanjem oglasov o prostih delovnih mestih, v katerih bosta izrecno omenjena tudi raznolikost delovne sile in spol,
- na vseh lokacijah je prepovedano otroško delo,
- kandidatom je treba ponuditi privlačno in celovito zaposlitveno ponudbo velike vrednosti, ki nam bo omogočila izbiro in zaposlovanje kar najboljših strokovnjakov,
- prednost pri zaposlovanju naj imajo strokovnjaki iz sicer izločenih skupin in osebe z različnimi sposobnostmi,
- ponudba Skupine zaposlenemu mora temeljiti na enakih možnostih, spoštovanju raznolikosti in vključenosti vseh, konkurenčnem nagrajevanju in zdravem, raznolikem in inkluzivnem delovnem okolju ter na ravnovesju med delom in prostim časom,
- kar najbolj je treba izrabiti možnosti zaposlovanja in izgradnje kapacitet iz lokalnih in regionalnih skupnosti.

Vlaganje virov v proces uvajanja delavcev je enako pomembno kot je bilo vlaganje virov v pridobivanje teh delavcev, saj ima uspešno uvajanje delavcev izredno pozitiven učinek na finančno uspešnost in uspešnost poslovanja. Za integracijo novih zaposlenih v delovno silo je torej zelo pomembno, da so na voljo formalne prakse uvajanja delavcev, ob hkratnem neposrednem in stalnem komuniciranju med Kadrovskim oddelkom, vodilnimi osebami in zaposlenimi.

Pred zaposlitvijo morajo vsi zaposleni skleniti pogodbo o zaposlitvi za poln delovni čas ali za krajši delovni čas in dobiti jasen opis svojih del in nalog. Letno spremljanje in oceno uspešnosti dela vseh zaposlenih izvajajo nadzorniki, vključno z letnim načrtom usposabljanja, če je ta potreben.

II. Zaposlovanje in delovni pogoji

Vsem našim zaposlenim nudimo dobre delovne pogoje, varno in zdravo delovno okolje in prilagodljive možnosti zaposlovanja, ki jim omogočajo doseči primerno ravnovesje med delom in prostim časom. Če zaposlitev zajema delo na oddaljenih krajih, bo delavcu

zagotovljena ustrezna nastanitev in prostori za delo. Vse lokacije bodo morale pripraviti Načrt upravljanja nastanitvev (Accommodation Management Plan).

Varnost zaposlenih na delovnem mestu je ključnega pomena za Skupino, zato je nujno upoštevati vse mednarodne in lokalne zdravstvene in varnostne predpise na podlagi zadevnih nacionalnih zakonov, ki urejajo delovni čas in pogoje dela. Ker se zaveda pomena varnosti na delovnem mestu, je Skupina pripravila tudi Politiko zdravja in varnosti pri delu, ki določa pogoje za preprečevanje poškodb na delovnem mestu in nastanka škode za zdravje delavcev.

Odgovorno osebje za linijsko upravljanje je osebno odgovorno za to in je tudi dolžno spodbujati pozitivno in predvsem varno delovno okolje.

III. Enakopravnost, raznolikost in vključevanje

Bistvena komponenta našega korporativnega vedenja je učinkovito delovanje v raznolikem okolju. Skupina je v celoti predana zagotavljanju enakih možnosti, pa tudi upoštevanju načel pravičnega zaposlovanja, izbire delavcev, upravljanja uspešnosti njihovega dela, ohranjanja, usposabljanja in razvoja delavcev ter spoštovanja zakonov proti diskriminaciji. Vse lokacije morajo z dejanji dokazati, da imajo popolnoma raznoliko okolje, vključno z zaposlovanjem žensk na višje položaje.

Od vseh zaposlenih se zahteva, da skrbijo za to, da bo njihovo vedenje v skladu z Globalnim kodeksom ravnanja v Skupini. Tudi od naših poslovnih partnerjev in sodelavcev pričakujemo, da bodo imeli in spoštovali podobne standarde in da bodo ravnali v skladu z veljavnimi zakoni v državi, v kateri poslujejo.

Skupina je predana spoštovanju naslednjih načel:

Medsebojno spoštovanje – ničelna toleranca za diskriminacijo in nadlegovanje:

- Naš pristop k preprečevanju diskriminacije je usklajen s pristopom za preprečevanje nadlegovanja. Ne bomo tolerirali nobene vrste diskriminacije, ki bi vodila do nastanka sovražnega ali neprijetnega okolja za naše zaposlene, vajence ali prostovoljce.
- Zavedamo se, da lahko do diskriminacije včasih pride nenamerno, ker imamo lahko vsi določene nezavedne predsodke, ki jih je težko ugotoviti in odpraviti. Če se ugotovi, da kak zaposleni nezavedno izvaja diskriminacijo, bo imel našo podporo pri ustreznem usposabljanju, svetovanju in izvajanju postopkov za ublažitev teh predsodkov.
- Ne bomo tolerirali nikakršne oblike fizičnih napadov, spolnega nadlegovanja ali nasilja na delovnem mestu, bodisi fizičnega ali psihičnega.

Zavračamo tudi kakršnokoli obliko prisilnega ali otroškega dela v Skupini - v ta namen pri vodenju svojega poslovanja:

- ne bomo zaposlovali otrok, kot je ta termin definiran v Konvenciji Mednarodne organizacije dela (ILO), tudi kadar bi imel katerikoli nacionalni zakon ali lokalni predpis drugačen učinek,
- ne bomo zaposlovali otrok, preden dosežejo zakonsko določeno starost za zaključek obveznega izobraževanja, kot je opredeljeno v relevantni zakonodaji,
- poleg tega uveljavljamo ničelno toleranco tudi do prisilnega dela kakršnekoli vrste.

Pravičnost in raznolikost – trudimo se ustvariti delovno okolje, ki bo spodbujalo raznolikost in vključevanje, zato cenimo razlike med zaposlenimi. V naši družbi:

- spoštujemo raznolikost med našimi strokovnjaki in spodbujamo okolje brez diskriminacije,
- razvijamo načelo enakih možnosti, saj je spoštovanje tega načela eden od osnovnih stebrov strokovnega razvoja in le-to zajema predanost zagotavljanju in izkazovanju enake obravnave delavcev,
- spodbujamo enakopravnost spolov, še posebej glede dostopa do zaposlitve, strokovnega usposabljanja, osebnega razvoja in delovnih pogojev.

Če zaposleni menijo, da so bili izpostavljeni diskriminaciji ali nadlegovanju, če sami opazijo takšno vedenje ali izvedo za kak tak primer, morajo to prijaviti svojemu vodji ali članu Kadrovskega oddelka z uporabo pritožbenega postopka.

IV. Plačilo

Družba ENERGO-PRO daje prednost konkurenčnim, stimulativnim, transparentnim in pravičnim strukturam nagrajevanja in delavcem na splošno ponuja konkurenčen in privlačen paket nagrajevanja. Vsi zaposleni, vključno z zaposlenimi pri izvajalcih in podizvajalcih, morajo imeti najmanj minimalno plačo, kot je ta določena z delovno zakonodajo vsake posamezne države.

Vsaka hčerinska družba bo uveljavila pravično in transparentno prakso nagrajevanja na podlagi obstoječih izhodišč za primerjavo pri nagrajevanju in pravnega okvira vsake države. Priporočljivo je tudi, da se opravljajo redne ankete za zbiranje relevantnih informacij o običajni višini plač na lokalni in nacionalni ravni.

Za vsakega zaposlenega si je treba vzeti dovolj časa, da se mu pojasni njegova konkretna situacija glede njegove plače, ugodnosti, pričakovanj in delovnih pogojev, po potrebi tudi s podporo vodstva Kadrovskega oddelka.

Pritegnitev novih zaposlenih in ohranjanje obstoječih delavcev pa nista odvisna samo od plač in ugodnosti, ampak tudi od vrednosti naše blagovne znamke, ki smo si jo prislužili s trdim delom, in od zaupanja, ki ga ta znamka vliva tistim, ki delajo pri nas, pa tudi od njihovih odnosov z našimi linijskimi vodji in sodelavci, od priznanja in izkušenj z delom v raznoliki multinacionalni družbi in od možnosti za nadaljnje učenje in rast.

V. Upravljanje uspešnosti dela in stalne izboljšave

V Skupini uporabljamo postopek za upravljanje uspešnosti dela, pri katerem zaposleni sproti dobivajo povratne informacije od vodstva. Pri tem smo osredotočeni na razvoj in usposabljanje naših zaposlenih in ugotavljanje, kako lahko le-ta koristita tako zaposlenim kot družbi. Vse lokacije so dolžne opravljati najmanj letne ocene uspešnosti dela za vsakega zaposlenega. Te ocene so potem spoštljivo sporočene posameznemu delavcu, vključno z navedbo področij, kjer so potrebne izboljšave.

Prioritete glede usposabljanja in razvoja določa Skupina in naše zaposlene na vseh ravneh spodbujamo, da ves čas nadgrajujejo svoje znanje in veščine. Zaposleni, linijski vodje in kadrovske timi si delijo odgovornost za to, da bodo ta načela prevedena tudi v izvajanje ustreznih ukrepov.

Primarni viri učenja so pridobivanje izkušenj in usposabljanje na delovnem mestu. Direktorji in vodje so odgovorni za usmerjanje in vodenje zaposlenih, da bodo le-ti uspešni na svojih delovnih mestih, sekundarni vir učenja pa je prosta izmenjava znanja in idej pri delu na posameznih projektih. Spodbujamo tudi prakse, kot so lateralni strokovni razvoj, širjenje odgovornosti in uporaba navzkrižno delujočih timov za pridobitev dodatnih veščin, obogatitev vsebine del in nalog in razširitev odgovornosti. Terciarni steber pa temelji na udeležbi v zunanjih izobraževalnih programih.

Skupina se trudi nuditi možnosti za napredovanje tistim, ki so vztrajni in ambiciozni ter imajo potencial za razvoj svojih sposobnosti. Za upravljanje s talenti in razvoj vodstvenih sposobnosti so odgovorni kadrovski oddelki v okviru Skupine.

VI. Svoboda združevanja

Skupina bo vedno delovala v dobri veri in v primernih pravnih okvirih. Sodelovala bo s sindikati, delavskimi sveti ter kakršnimikoli drugimi organi, ki jih delavci kolektivno izberejo za svoje zastopnike. Pri tem je treba upoštevati nacionalne pravne predpise in obstoječe dogovore in pogodbe.

Skupina spoštuje pravico vseh zaposlenih, da ustanavljajo združenja in postanejo njihovi člani z namenom zaščite svojih interesov v delovnem razmerju ter za lastno organiziranje in udeleževanje v kolektivnih ali individualnih pogajanjih. Vsakdo ima pravico do ustanovitve sindikata in lahko pri priznanih sindikatih in organih, ki zastopajo delavce, poišče nasvet in podporo glede vseh vprašanj, povezanih s svojim delovnim razmerjem, in direktorji in vodje se ne smejo vtikati v odločitve delavcev glede njihovega zastopanja s strani sindikatov ali članstva v njih.

Obstajati mora konstruktivno sodelovanje z zaposlenimi in zastopniki zaposlenih. Pri tem je naš cilj najti pravično ravnovesje med ekonomskimi interesi Skupine in interesi zaposlenih. V primeru kakršnihkoli sporov ostane ta cilj isti: zagotoviti trajnostno, konstruktivno medsebojno sodelovanje skozi dolgoročno obdobje.

VII. Povratne informacije od zaposlenih

Skupina se dobro zaveda vrednosti povratnih informacij, saj nam le-te dajejo drugačen vpogled v naše delovne prakse in postopke. Brez iskrenih povratnih informacij morda ne bi izvedeli za inovativne načine, s katerimi lahko izboljšamo svoje poslovanje, in tudi ne bi mogli izboljšati svojega pristopa k osebnemu vodenju zaposlenih, zaradi česar bi lahko naši najboljši zaposleni odšli drugam.

Zagovarjamo uporabo različnih praks za zbiranje povratnih informacij. Vse lokacije so torej dolžne opravljati ankete med zaposlenimi, organizirati individualne ali skupinske sestanke, opravljati razgovore ob odhodu delavcev, spodbujati politiko odprtih vrat in uporabljati pritožbeni postopek.

V duhu truda za stalne izboljšave spodbujamo tudi dialog z našimi zaposlenimi, analiziramo rezultate in ukrepamo na podlagi sklepanja obojestransko koristnih dogovorov in pogodb ter njihovega izvajanja.

VIII. Lokalno zaposlovanje

Projekte včasih izvajamo na oddaljenih lokacijah, kjer so v lokalnih skupnostih majhne možnosti zaposlovanja. Hčerinske družbe ENERGO-PRO bodo torej skušale kar najbolj izkoristiti lokalno delovno silo in se bodo trudile, da bodo za njihova dela najemale delavce iz lokalnih skupnosti. Izvajalci in podizvajalci bodo torej morali izkazati, kako nameravajo kar najbolj izkoristiti zaposlovanje lokalnih delavcev.

IX. Nastanitvene storitve

Družbe v okviru Skupine, ki poslujejo na oddaljenih lokacijah ali potrebujejo nastanitev za svoje delavce, bodo same zagotovile nastanitvene storitve za svoje zaposlene. Te storitve bodo:

- zagotovljene na podlagi jasnih kriterijev, ki bodo nediskriminatorni, tako da bodo imeli vsi zaposleni enake možnosti dostopa do teh storitev,
- v skladu z lokalnimi in nacionalnimi standardi in Politiko o okoljski in socialni trajnosti ter standardih uspešnosti Mednarodne finančne korporacije (IFC) na področjih izgradnje stavb, zagotovitev stanovanj in socialnih stanovanj, splošnega zdravja, varnosti in varovanja, požarne varnosti ter električne, vodovodne in sanitarne napeljave.

Poleg nastanitve delavcev po sobah in različnih domovih bodo zanje zagotovljene tudi sanitarije in ločena stranišča, objekti za kuhinje oz. menze ter pralnice in prostori za zdravstvene storitve. Tudi od izvajalcev in podizvajalcev se bo zahtevalo, da zagotovijo nastanitev za svoje delavce v skladu s tem členom. Poslovne enote bodo dolžne pripraviti načrt nastanitve za tiste gradbene projekte, ki bodo trajali dlje od 6 mesecev. Vsaka poslovna enota v okviru Skupine pa lahko oblikuje tudi svojo ločeno politiko za nastanitvene storitve.

X. Prostovoljno delo delavcev

Družba ENERGO-PRO se trudi, da bi bila dober deležnik in sosed ter da bi dala pozitiven prispevek k razvoju svoje bližnje okolice, z zavezanostjo naših zaposlenih prostovoljnemu delu v lokalnih skupnostih.

Celotno Skupino spodbujamo, da razvija korporativne programe in akcije prostovoljnega dela, preko katerih bodo zaposleni lahko vključeni v pomoč lokalnim skupnostim.

Naši zaposleni imajo aktivno vlogo pri razvoju in izvajanju naše Politike trajnostnega poslovanja, ki je pomemben predpogoj za odgovorno ravnanje, tako skozi kratkoročno kot skozi dolgoročno obdobje.

XI. Spol

Na vseh lokacijah morajo biti pri poslovanju uveljavljene prakse, pri katerih so primerno upoštevane razlike med spoloma. To pravilo se nanaša na prakso zaposlovanja delavcev, na izgradnjo kapacitet in na napredovanje v družbi. V oglasih o zaposlovanju novih delavcev mora biti izrecno navedeno, da tudi ženske vabimo, da se prijavijo na vsa delovna mesta. Ženskam bodo predvsem na voljo položaji višjih vodilnih delavcev, direktorjev ter članov uprave.

Na oddaljenih lokacijah bodo zagotovljene nastanitve za ženske s primernimi ločenimi sanitarijami. Če to zahtevajo lokalni občinci, bo za ženske zagotovljen tudi poseben prevoz.

XII. Skrčenje obsega delovne sile

Skupina se zaveda svoje odgovornosti v vlogi delodajalca. Zaradi tega storitev svojih zaposlenih seveda ne bo odpovedala brez tehtnega razloga in se dobro zaveda, da zaposleni potrebujejo zaposlitveno varnost. Skupina tudi priznava pravice zaposlenih, da so obveščeni o predvidenih skrčenjih obsega delovne sile in da se pogajajo ter podajo svoje predloge v zvezi s tem, še posebej v zvezi s paketom odpusta delavcev. Do skrčenja obsega delovne sile lahko pride ob koncu izgradnje objektov, pri dezinvestiranjih in v drugih primerih, povezanih z izvajanjem začasnih projektov. Kjerkoli bo to mogoče, bomo načrtovane spremembe izvedli brez skrčenja obsega delovne sile, če pa se temu ne bo mogoče izogniti, se Skupina zavezuje, da bo:

- iskala morebitne drugačne rešitve (npr. preoblikovanje delovnih mest ali dodatno izobraževanje in usposabljanje delavcev); odpuščeni delavci bodo upoštevani kot kandidati za prosta delovna mesta v zadevnih poslovnih enotah,
- pri določitvi zaposlenih za odpust bo družba uporabila objektivne in nediskriminatorne kriterije, npr. stopnjo usposobljenosti zaposlenega, dolžino njegove delovne dobe in njegove kvalifikacije,
- odpuščenim delavcem bo nudila podporo (npr. finančno pomoč ali možnosti zaposlitve v drugih organizacijah, nadaljnje usposabljanje ter psihološko podporo),
- za odpuščene delavce bo zagotovila odpravnino v skladu z lokalno delovno zakonodajo,
- poskrbela bo, da bo sam postopek odpuščanja delavcev izveden v skladu z lokalno zakonodajo,
- vedno se bo posvetovala s sindikati (če ima vaša organizacija ustanovljen sindikat delavcev),
- načrtovala bo za prihodnost in imela pripravljene načrte odpuščanja delavcev, kadarkoli bo prišlo do kolektivnih odpustov,
- že zgodaj bo sodelovala z delavci in bo poskrbela, da bodo ti posveti učinkoviti in transparentni.

Vse lokacije, kjer bodo potrebna skrčenja obsega delovne sile, morajo imeti za svoje zaposlene pripravljene ustrezne načrte skrčenja obsega delovne sile.

5. Razdeljevanje

Ta dokument je na voljo na spletni strani družbe in je vključen v izbrane standardne določbe in pogoje poslovanja. Lahko ga revidirajo direktorji družbe, njeni drugi vodilni delavci, zaposleni, izvajalci in podizvajalci. Ta Politika bo redno revidirana in po potrebi vsakič posodobljena, da bo ustrezno izpolnjevala zahteve partnerjev in deležnikov, s periodičnimi, sistematičnimi in internimi revizijami zdravja in varnosti pri delu (OHS).

6. Nastop veljavnosti

Pričujoča različica te Politike stopi v veljavo in učinek leta 2024.