

Elektrárny Opatovice, a.s. EOP Distribuce, a.s.	Politika č. 6/2021 – 1 VEŘEJNÉ	Datum účinnosti revize: 20. 1. 2023
Účinnost: 20. 9. 2021	Věc:	Spis. zn.: 2.92
Přílohy: 0	Politika rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze	Zpracoval: Ing. V. Vitek
Za revize odpovídá: Tajemník společnosti		Počet stran: 6 vč. příloh: 6

POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ, ROZMANITOSTI A INKLUZE

Schválil:

.....
výkonná ředitelka
za Elektrárny Opatovice, a.s.

.....
ředitel společnosti
za EOP Distribuce, a.s.

Přezkoumal formálně:

.....
správce OŘN

Přezkoumal věcně:

.....
finanční ředitel

- Výtisky nejsou součástí řízené dokumentace.
- Pravidla klasifikace, označování a ochrany informací/dokumentů v EOP/DTO jsou upravena ve Spisovém řádu.


Elektrárny Opatovice, a.s. EOP Distribuce, a.s.	Politika č. 6/2021 - 1 Politika rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze (M)	Datum účinnosti revize: 20. 1. 2023
--	---	--

PŘEHLED REVIZÍ

- Číslem v postupné řadě ve sloupci "revize č." jsou označovány pouze revize spojené se změnou dokumentu.
- Periodické revize aktuálnosti (beze změny dokumentu) jsou označovány ve sloupci "revize č." zkratkou PR (bez postupného čísla). Datum periodické revize, jméno a podpis zástupce útvaru odpovědného za revizi uveďte ve sloupci "předmět změny".


Revize č.	Předmět změny (kapitola, článek)	Strany	Datum účinnosti	Podpis správce dokumentu:
1	Formální úprava pro EOP i DTO (po odštěpení)	celý dokument	20. 1. 2023	

Revize č.	Vypracoval jméno podpis		Přezkoumal jméno podpis		Schválil jméno podpis	
1	V. Vitek				R. Zadrobílková	

Elektrárny Opatovice, a.s. EOP Distribuce, a.s.	Politika č. 6/2021 - 1 Politika rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze 	Datum účinnosti revize: 20. 1. 2023
--	--	--

Obsah:

PŘEHLED REVIZÍ	2
Obsah:	3
1 ÚČEL	4
2 PŮSOBNOST	4
3 DEFINICE POJMŮ	4
4 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, ROZMANITOST A INKLUZE	4
5 ZÁKLADNÍ PRINCIPY	5
6 STANDARDY A ZÁVAZKY	5
6.1 Rovné příležitosti, rozmanitost a inkluze na pracovišti	5
6.2 Pracovní prostředí	5
6.3 Řešení stížností	6
6.4 Odborná příprava, rozvoj zaměstnanců a profesní postup	6
6.5 Rozhodování podle zásluh	6
6.6 Metody a přístupy při zaměstnávání	6
6.7 Monitoring	6
7 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	6
7.1 Související interní normy a dokumenty	6

Elektrárny Opatovice, a.s. EOP Distribuce, a.s.	Politika č. 6/2021 - 1 Politika rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze 	Datum účinnosti revize: 20. 1. 2023
--	--	--

1 ÚČEL

Tato politika implementuje „*Politiku skupiny EP INFRASTRUCTURE* (dále jen „Skupina EPIF“) *rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze*“ (Equality, Diversity and Inclusion Policy) do interních předpisů společnosti Elektrárny Opatovice, a.s. a EOP Distribuce, a.s. (dále také jen „Společnost“).

Účelem této Politiky je:

- 1) vytvářet rovné příležitosti pro všechny naše zaměstnance a zajistit jim spravedlivý přístup a respekt;
- 2) eliminovat nezákonnou diskriminaci z důvodu věku, zdravotních omezení, změny pohlaví, manželství / registrovaného partnerství, těhotenství a mateřství, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického či národnostního původu, náboženského vyznání či víry, pohlaví a sexuální orientace;
- 3) bránit a zamezovat všem formám nezákonné diskriminace.
- 4) podporovat rovné příležitosti pro všechny naše zaměstnance.

2 PŮSOBNOST

Pravidla a postupy stanovené touto politikou jsou platné ve společnosti Elektrárny Opatovice, a.s. (dále jen EOP) a EOP Distribuce, a.s. (dále jen DTO).

3 DEFINICE POJMŮ

Pro účely této Politiky mají níže uvedené pojmy následující význam:

Nepřijatelné chování = šikana, obtěžování, viktimizace, a nezákonná diskriminace.

Nezákonná diskriminace = takové zacházení s určitou osobou, které je nepříznivé či méně příznivé než zacházení s ostatními, a to na základě určitých osobních atributů, zejména co se týká odměny a benefitů, pracovních podmínek, řešení stížností a porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, rozvázání pracovního poměru, výpovědi pro nadbytečnost, čerpání rodičovské dovolené, výběru zaměstnanců na určitou pozici, pracovního postupu, poskytování odborné přípravy nebo dalších příležitostí rozvoje.

Skupina EPIF = společnost EP INFRASTRUCTURE, a.s. a všechny společnosti přímo či nepřímo jí ovládané.

Společnost = společnost ELEKTRÁRNY OPATOVICE, a.s., resp. EOP DISTRIBUCE, a.s.


4 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, ROZMANITOST A INKLUZE

Rozmanitost se rozumí rozdíly ohledně věku, rasy, kultury, sexuální orientace, náboženského vyznání, rodinného stavu a/nebo genderové identity.

Rozmanitost na pracovišti znamená, že zaměstnance společnosti tvoří jednotlivci, kteří vnášejí nové perspektivy a zkušenosti.

Inkluze pak znamená, že se každý jedinec v této různorodé skupině cítí být součástí celku, být ceněný, respektovaný, cítí, že se s ním jedná spravedlivě a je začleněn do firemní kultury. K utváření otevřené společnosti patří posilování odpovědnosti všech zaměstnanců a rozpoznání jejich talentu. Oba aspekty jsou důležité a ve společnosti, která usiluje o dosažení inkluze a rozmanitosti, zaměstnanci cítí přijetí a podporu.

Rozmanité a inkluzivní prostředí vytváří u zaměstnanců pocit sounáležitosti. Díky němu zaměstnanci obvykle pracují s větším nasazením, více u práce přemýšlejí a tím dosahují kvalitnějších výsledků. K pracovnímu prostředí založenému na rozmanitosti a inkluzi

Elektrárny Opatovice, a.s. EOP Distribuce, a.s.	Politika č. 6/2021 - 1 Politika rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze 	Datum účinnosti revize: 20. 1. 2023
--	--	--

neodmyslitelně patří takové hodnoty, jako je komplexnější a podložené rozhodování, vyšší výkony a větší inovativnost, aktivnější zapojení a důvěra zaměstnanců (aktivnější zapojení zaměstnanců následně ovlivňuje výnosnost, týmovou morálku a nízkou fluktuaci zaměstnanců) a dobrá pověst na trhu. To vše pak vede k lepším hospodářským výsledkům.

Je důležité cenit si rozdílů mezi lidmi a usilovat o vytváření otevřeného a inkluzivního pracovního prostředí, které posiluje různorodé uvažování, na všech úrovních organizace, a tím o aktivnější zapojení zaměstnanců a lepší uspokojování potřeb zákazníků. Neméně důležitá je aktivní podpora rozmanitosti a inkluze a hledání způsobů, jak využít těchto rozdílů ke zlepšení podnikání a k tomu, aby se zaměstnanci cítili akceptováni a uznáváni.

Aby si zaměstnanci vážili jeden druhého a všichni cítili, že si jich ostatní cení, počítají s nimi a jednají s nimi důstojně a s respektem, není jen nezbytným předpokladem pro naše podnikání, nýbrž i naší povinností.

5 ZÁKLADNÍ PRINCIPY

Skupina EPIF usiluje o podporu rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze na pracovišti a eliminaci nezákoně diskriminace v souladu s [Úmluvou MOP č. 111 o diskriminaci](#).

Naším cílem je, aby k nám zaměstnanci přicházeli ze všech částí společnosti, a tím odráželi celé spektrum našich zákazníků, a aby se každý zaměstnanec cítil respektován a mohl podávat co nejlepší výkony.

Skupina EPIF usiluje o to, aby se každý zaměstnanec cítil na pracovišti bezpečně a komfortně. Uvědomujeme si, že naši zaměstnanci jsou naším nejcennějším kapitálem a snažíme se získávat a udržet pracovníky s nejrůznějšími schopnostmi a zkušenostmi, kteří přicházejí z nejrůznějších prostředí, protože tak jsme schopni nabízet vysoce kvalitní produkty a služby. Vážíme si toho, že naši zaměstnanci vnášejí na pracoviště široké spektrum dovedností a nápadů.

Skupina EPIF netoleruje ani nezákonnou diskriminaci zákazníků či veřejnosti.

6 STANDARDY A ZÁVAZKY

6.1 Rovné příležitosti, rozmanitost a inkluze na pracovišti


Skupina EPIF si je vědoma toho, že vytváření rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze na pracovišti je osvědčený postup, který z hlediska podnikání dává smysl, a zavazuje se k jejich podpoře. Naše inkluzivní pracoviště dávají všem zaměstnancům možnost být sami sebou a naplno rozvíjet svůj potenciál bez ohledu na individuální odlišnosti a původ. Skupina EPIF oceňuje sílu, která spočívá v rozmanitosti jejich zaměstnanců a chce ji využívat ke zlepšování pracovního prostředí a zároveň i své celkové výkonnosti a rozhodovacích procesů.

6.2 Pracovní prostředí

Skupina EPIF se zavazuje vytvářet pracovní prostředí, v němž nedochází k nepřijatelnému chování, které chrání důstojnost všech zaměstnanců a respektuje je a které uznává individuální odlišnosti a přínos všech zaměstnanců a cení si jich.

V rámci plnění tohoto závazku Skupina EPIF informuje své vedoucí pracovníky i všechny ostatní zaměstnance o jejich právech a povinnostech vyplývajících z této politiky. Mezi povinnosti zaměstnanců patří takové chování, které organizaci napomáhá vytvářet rovné příležitosti v zaměstnání a zamezuje nepřijatelnému chování.

Všichni zaměstnanci si musí být vědomi toho, že jak oni, tak i jejich zaměstnavatel, nesou podle platných právních předpisů odpovědnost za nepřijatelné chování, ke kterému dojde

Elektrárny Opatovice, a.s. EOP Distribuce, a.s.	Politika č. 6/2021 - 1 Politika rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze 	Datum účinnosti revize: 20. 1. 2023
--	--	--

v průběhu jejich zaměstnání vůči jejich spolupracovníkům, zákazníkům, dodavatelům a veřejnosti.

6.3 Řešení stížností

Skupina EPIF se zavazuje brát stížnosti na nepřijatelné chování ze strany spolupracovníků, zákazníků, dodavatelů, návštěvníků, veřejnosti a dalších v rámci činnosti Společnosti vážně. Takovéto jednání je posuzováno jako porušení této politiky.

Má-li některý zaměstnanec za to, že se stal obětí diskriminace z některého z výše uvedených důvodů (viz článek 1, odrážka 2)), zváží vhodnost a proveditelnost pokusu o neformální řešení projednáním v první řadě s přímým nadřízeným nebo jiným zaměstnancem v odpovídajícím postavení. Alternativně může také podat oznámení postupem stanoveným [v politice č. 7/2021 - Politika prověřování podnětů oznamovatelů](#).

Oznámení týkající se potenciálního porušení této *Politiky rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze* budou považována za důvěrná a budou odpovídajícím postupem prošetřena.

6.4 Odborná příprava, rozvoj zaměstnanců a profesní postup

Skupina EPIF se zavazuje vytvářet příležitosti pro odbornou přípravu, rozvoj a profesní postup pro všechny zaměstnance, podporuje je a pomáhá jim naplno rozvíjet jejich potenciál tak, aby mohla plně využít jejich talentu a možností a dosáhnout tak maximální efektivity svého fungování.

6.5 Rozhodování podle zásluh

Skupina EPIF se zavazuje přijímat svá rozhodnutí týkající se zaměstnanců na základě jejich zásluh (s nezbytnými výjimkami v omezených případech a s výjimkami povolenými právními předpisy).

6.6 Metody a přístupy při zaměstnávání

V zájmu zajištění spravedlivého přístupu Skupina EPIF nejméně jednou ročně přezkoumává své metody a postupy při zaměstnávání a v případě změn právních předpisů tyto metody a postupy a rovněž tuto politiku aktualizuje.

6.7 Monitoring

Skupina EPIF v rámci podpory rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze a dosahování cílů a závazků stanovených v této politice monitoruje skladbu svých zaměstnanců. Pro účely EPIF sustainability reportu jsou shromažďovány agregované údaje ohledně procentuálního zastoupení pohlaví a věkových skupin (nejedná se o zpracování osobních údajů).

7 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

7.1 Související interní normy a dokumenty

- Politika č. 7/2021 – Politika prověřování podnětů oznamovatelů
- Rozhodnutí – Pracovní řád