



# NAŘÍZENÍ

---

SPOLEČNOST: **ČEZ, a. s.**  
IDENTIFIKAČNÍ KÓD: **ČEZ\_NA\_0027r00**  
NÁZEV DOKUMENTU: **Personální politika Skupiny ČEZ**

ZÁKLADNÍ OBLAST ŘÍZENÍ: **P PERSONALISTIKA**

GARANT DOKUMENTU: **908009000 – Josef Lejček**

ZPRACOVATEL: **908009500 – Petra Nikolaeva**

PLATNOST OD: **20. 12. 2023**

ÚČINNOST OD: **01. 01. 2024**

SCHVÁLIL: **Daniel Beneš – předseda představenstva**

PODPIS:

**Obsah:**

<b>1</b>	<b>ÚVODNÍ USTANOVENÍ.....</b>	<b>3</b>
1.1	Účel .....	3
1.2	Rozsah závaznosti.....	3
1.3	Přehled změn proti předchozí revizi dokumentu.....	3
<b>2</b>	<b>VYHLÁŠENÍ PERSONÁLNÍ POLITIKY SKUPINY ČEZ .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>NAPLNĚNÍ PERSONÁLNÍ POLITIKY SKUPINY ČEZ.....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>ÚKOLY, ODPOVĚDNOST A TERMÍNY PLNĚNÍ.....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>ZÁVĚREČNÁ A PŘECHODNÁ USTANOVENÍ .....</b>	<b>4</b>
	<b>PŘÍLOHA Č. 1 – PERSONÁLNÍ POLITIKA SKUPINY ČEZ .....</b>	<b>5</b>

## 1 ÚVODNÍ USTANOVENÍ

### 1.1 Účel

Představenstvo ČEZ, a. s., schválilo Personální politiku Skupiny ČEZ (dále také jen „Politika“) pro vytvoření rámcových podmínek v oblasti personalistika podporující bezpečné a efektivní dosahování koncernových zájmů a cílů.

Tento dokument je vydáván jako koncernový nástroj s cílem vytvoření podmínek pro naplňování koncernového zájmu „Firemní kultura, firemní principy a projevy chování“, vyhlášeného Koncernovou politikou řízení Skupiny ČEZ pro oblasti Správa.

Pro společnosti ČEZ Distribuce, a. s., a ČEZ Energetické služby, s.r.o., je tento koncernový zájem vyhlášen Koncernovou politikou řízení Skupiny ČEZ pro oblast Správa pro držitele licence na distribuci elektřiny, jako řízenou osobu.

### 1.2 Rozsah závaznosti

Dokument je určen pro členy statutárních orgánů a vedoucí společností Skupiny ČEZ.

Dokument je závazný pro všechny společnosti – členy Koncernu ČEZ, a to v rozsahu stanoveném pro ně příslušnou koncernovou politikou řízení.

Statutární orgány výše uvedených společností – členů Koncernu ČEZ jsou povinny zajistit implementaci ustanovení tohoto dokumentu u svých přímo i nepřímo řízených společností v rozsahu odpovídajícím jejich obchodní činnosti.

V případě potřeby a na základě požadavku předaného garantem dokumentu, může být závaznost Politiky zajištěna i pro další společnosti ze Skupiny ČEZ, v rámci věcného řízení příslušným ředitelem divize nebo s využitím nástrojů ovládání majetkových účastí útvarem správa majetkových účastí.

Seznam zaměstnanců obesaných k prokazatelnému seznamování je evidován v aplikaci ECM Řízené dokumenty.

### 1.3 Přehled změn proti předchozí revizi dokumentu

Jedná se o revizi 00.

## 2 VYHLÁŠENÍ PERSONÁLNÍ POLITIKY SKUPINY ČEZ

**Představenstvo ČEZ, a. s., vyhláší je Personální politiku Skupiny ČEZ**

uvedenou v příloze č. 1 tohoto dokumentu.

## 3 NAPLNĚNÍ PERSONÁLNÍ POLITIKY SKUPINY ČEZ

Pro naplnění Personální politiky Skupiny ČEZ se představenstvo ČEZ, a. s., a statutární orgány ostatních společností ve Skupině ČEZ zavazují vytvořit a rozvíjet odpovídající podmínky a dostatečné lidské i finanční zdroje, účinné řídicí struktury a kontrolní mechanismy.

#### 4 ÚKOLY, ODPOVĚDNOST A TERMÍNY PLNĚNÍ

1. Zajistit v rámci věcného řízení přijetí Politiky statutárními orgány společností uvedených v kap. 1.2 a uložení stanovených úkolů jejich managementu podle tohoto dokumentu.

Odpovídají: ředitelé divizí ČEZ, a. s.

Termín: do 3 měsíců od data účinnosti tohoto dokumentu

2. Zajistit vnitřní komunikaci Politiky zaměstnancům společností Skupiny ČEZ uvedených v kap. 1.2, vytvořit vizualizace Politiky.

Odpovídá: ředitel útvaru komunikace a PR

Termín: do 1 měsíce od data účinnosti tohoto dokumentu

3. Zajistit zveřejnění Politiky na internetových stránkách ČEZ, a. s.

Odpovídá: ředitel útvaru komunikace a PR

Termín: do 1 měsíce od data účinnosti tohoto dokumentu

4. Seznámit s Politikou zaměstnance společností Skupiny ČEZ.

Odpovídají: všichni vedoucí

Termín: do 1 měsíce od data účinnosti tohoto dokumentu

5. Aplikovat Politiku v systému řízení společnosti.

Odpovídají: všichni vedoucí v ČEZ, a. s., a statutární orgány společností Skupiny ČEZ uvedených v kap. 1.2

Termín: trvale

#### 5 ZÁVĚREČNÁ A PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

Nabytím účinnosti tohoto dokumentu se ruší volná příloha A – Personální politika dokumentu SKČ\_PP\_0170 Strategie řízení lidských zdrojů.

## **PŘÍLOHA Č. 1 – PERSONÁLNÍ POLITIKA SKUPINY ČEZ**

### **Personální politika Skupiny ČEZ**

Zaměstnanci společností Skupiny ČEZ, jejich znalosti a dovednosti, výkonnost, schopnosti a chování v souladu s firemními principy jsou klíčovým faktorem úspěšného a bezpečného naplnění poslání, mise a strategie Skupiny ČEZ.

Abychom toho dosáhli:

#### **Prosazujeme chování zaměstnanců v souladu s firemními principy.**

Prosazujeme žádoucí firemní kulturu, která je v souladu s firemními principy bezpečnost, výkonnost, inovace, odbornost a spolupráce. Chování v souladu s firemními principy vyžadujeme na pracovištích i na pracovních cestách. Provádíme pravidelné průzkumy spokojenosti zaměstnanců.

#### **Plánujeme počet a strukturu zaměstnanců ve Skupině ČEZ tak, aby byla zajištěna požadovaná výkonnost, udržitelnost a bezpečnost.**

Podporujeme naši konkurenceschopnost při získávání a udržení kvalifikovaných uchazečů a realizujeme dlouhodobé aktivity podporující zajištění jejich dostatečného počtu například podporou a spoluprací se základními, středními a vysokými školami nebo využitím stipendijních programů. Na základě získaných ocenění patříme mezi nejatraktivnější zaměstnavatele. Plánování a příprava nástupců pro klíčové pozice je pro nás samozřejmostí. Při obsazování pozic dáváme příležitost našim schopným a motivovaným zaměstnancům.

#### **Vyžadujeme vysokou odbornou úroveň a způsobilost zaměstnanců.**

Pro zvýšení angažovanosti zaměstnanců a snížení jejich fluktuace spravedlivě vynakládáme investice na rozvoj a školení zaměstnanců napříč Skupinou ČEZ. Klademe důraz na období adaptace nových zaměstnanců pro jejich efektivní zapojení do výkonu pracovní činnosti. V rámci dalšího vzdělávání zaměstnanců využíváme individuální přístup. Řídíme klíčové znalosti a zkušenosti zaměstnanců a předcházíme jejich ztrátě. Rozvíjíme manažerské dovednosti a leadership vedoucích.

#### **Motivujeme zaměstnance k vysoké výkonnosti.**

Jsmo si vědomi vysokého podílu činností závislých na vysoce kvalifikovaných zaměstnancích a klademe důraz na jejich udržení ve Skupině ČEZ. Prostřednictvím rozvojových programů dáváme schopným a motivovaným zaměstnancům příležitost osobního, profesního a kariérního růstu. Odměňováním a benefity zajišťujeme externí konkurenceschopnost a interní férovost, oceňujeme mimořádné výsledky. Podporujeme nábor i udržení zaměstnanců, předcházíme nezbytnému propouštění a snažíme se je minimalizovat.

#### **Zaměřujeme se na sociální přístup k zaměstnancům.**

Plníme legislativní závazky a závazky vyplývající z interních předpisů vůči zaměstnancům. Snažíme se podporovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců tzv. wellbeing, například prostřednictvím alternativ k plnému pracovnímu úvazku nebo zřízením firemní školky. Zavádíme programy na podporu zdravých zaměstnanců. Usilujeme o dosažení a zachování sociálního smíru se zaměstnanci a jejich zástupci. Dodržujeme odpovědné postupy při propouštění a opatření ke zmírnění následků pro propouštěné zaměstnance.