



NAŘÍZENÍ

SPOLEČNOST: **ČEZ, a. s.**
IDENTIFIKAČNÍ KÓD: **ČEZ_NA_0020r00**
NÁZEV DOKUMENTU: **Politika diverzity a inkluze**

ZÁKLADNÍ OBLAST ŘÍZENÍ: **P – PERSONALISTIKA**
GARANT DOKUMENTU: **9080090000 – Josef Lejček**
ZPRACOVATEL: **9080090000 – Petra Junger**

PLATNOST OD: **15. 12. 2021**
ÚČINNOST OD: **01. 01. 2022**

SCHVÁLIL: **Daniel Beneš – předseda představenstva**
Michaela Chaloupková – členka představenstva

PODPIS:

OBSAH:

1	ÚVODNÍ USTANOVENÍ.....	3
1.1	Účel	3
1.2	Rozsah závaznosti.....	3
1.3	Přehled změn proti předchozí revizi dokumentu.....	3
2	VYHLÁŠENÍ POLITIKY DIVERZITY A INKLUZE	3
3	NAPLNĚNÍ POLITIKY DIVERZITY A INKLUZE	4
4	ÚKOLY, ODPOVĚDNOST A TERMÍNY PLNĚNÍ.....	4
4.1	Vazby na vnější dokumenty a vnitřní dokumenty neevidované v ECM ŘD .	4
4.2	Vazby na společné a vnitřní dokumenty	4
5	POJMY A ZKRATKY	5
5.1	Pojmy.....	5
6	ZÁVĚREČNÁ A PŘECHODNÁ USTANOVENÍ	5
	Příloha č. 1 – Politika diverzity a inkluze	6

1 ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1.1 Účel

Představenstvo ČEZ, a. s., na svém zasedání dne 13. 12. 2021 schválilo a rozhodlo o vydání Politiky diverzity a inkluze (dále také jen „Politika“), jako nástroje na podporu naplňování cílů akcelerované strategie Skupiny ČEZ VIZE 2030 – Čistá energie zítřka.

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 oblast Správa a koncernového zájmu „Implementace a naplňování etického a společensky odpovědného chování ve Skupině ČEZ“, vyhlášeného Koncernovou politikou řízení Skupiny ČEZ pro oblast Řízení.

Pro společnost ČEZ Distribuce, a. s., jsou tyto koncernové zájmy vyhlášeny Koncernovou politikou řízení Skupiny ČEZ pro oblast Správa a Koncernovou politikou řízení Skupiny ČEZ pro oblast Řízení pro společnost ČEZ Distribuce, a. s.

Pro společnost ČEZ Energetické služby, s.r.o., jsou tyto koncernové zájmy vyhlášeny Koncernovou politikou řízení Skupiny ČEZ pro oblast Správa a Koncernovou politikou řízení Skupiny ČEZ pro oblast Řízení pro společnost ČEZ Energetické služby, s.r.o.

1.2 Rozsah závaznosti

Tento dokument je určen pro společnosti Skupiny ČEZ.

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

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

Statutární orgány 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 ovládnání majetkových účastí útvarem správa majetkových účastí.

Seznam zaměstnanců obeslaných 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 POLITIKY DIVERZITY A INKLUZE

Představenstvo ČEZ, a. s., vyhláší Politiku diverzity a inkluze uvedenou v příloze č. 1 tohoto dokumentu.

3 NAPLNĚNÍ POLITIKY DIVERZITY A INKLUZE

Pro naplnění Politiky 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, případně pomocí nástrojů ovládnání majetkových účastí, přijetí Politiky statutárními orgány společností Skupiny ČEZ, a uložení níže uvedených úkolů jejich managementu.
Odpovídají: generální ředitel a ředitelé divizí ČEZ, a. s.
Termín: do 3 měsíců od data účinnosti tohoto dokumentu
2. Zajistit reporting o přijetí politiky jednotlivými společnostmi Skupiny ČEZ dle bodu 1, výše prostřednictvím útvaru správa majetkových účastí.
Odpovídá: ředitel útvaru správa majetkových účastí ČEZ, a. s.
Termín: do 3 měsíců od data účinnosti tohoto dokumentu
3. Zajistit vnitřní komunikaci Politiky zaměstnancům ze společností Skupiny ČEZ, pro které je závazná.
Odpovídá: ředitel útvaru komunikace a marketing Skupiny ČEZ
Termín: do 1 měsíce od data účinnosti tohoto dokumentu
4. Zajistit zveřejnění Politiky v českém a anglickém jazyce na internetových stránkách ČEZ, a. s.
Odpovídá: ředitel útvaru komunikace a marketing Skupiny ČEZ
Termín: do 1 měsíce od data účinnosti tohoto dokumentu
5. Zajistit seznámení vedoucích s úplným zněním Politiky
Odpovídají: vedoucí ze společností SKČ
Termín: do 1 měsíce od předání dokumentu
6. Aplikovat Politiku v systému řízení společností Skupiny ČEZ (řízení procesů, řídicí a pracovní dokumenty, vedení zaměstnanců, ...).
Odpovídají: příslušní garanti a vedoucí ze společností SKČ
Termín: trvale

4.1 Vazby na vnější dokumenty a vnitřní dokumenty neevidované v ECM ŘD

Vazby na neevidované dokumenty nejsou použity.

4.2 Vazby na společné a vnitřní dokumenty

Přehled aktuálních vazeb na společné dokumenty Skupiny ČEZ a vnitřní dokumenty společností Skupiny ČEZ, včetně grafického zobrazení vazeb, je k dispozici v aplikaci ECM Řízené dokumenty.

5 POJMY A ZKRATKY

5.1 Pojmy

Diverzita – rozmanitost, rozdílnost nebo odlišnost. Koncept, jehož cílem je vytvořit ve společnosti takové podmínky, které umožní všem jedincům, bez ohledu na jejich individuální odlišnosti, plně rozvinout jejich osobní potenciál.

Inkluze – přístup založený na začleňování znevýhodněných jedinců do společnosti při respektování individuální odlišnosti; přístup, na základě kterého se každý jednatel cítí přijímán, respektován a ceněn a má možnost se projevit.

6 ZÁVĚREČNÁ A PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

Nejsou.

Seznam příloh:

příloha č. 1 – Politika diverzity a inkluze

Příloha č. 1 – Politika diverzity a inkluze

POLITIKA DIVERZITY A INKLUZE

SKUPINA ČEZ vytváří takové podmínky, které umožní každému plně rozvíjet svůj potenciál. Respektujeme a oceňujeme rozdíly mezi lidmi s ohledem na věk, pohlaví, rasu, fyzické schopnosti, zdravotní způsobilost, sexuální orientaci, vzdělání, společenský status, etnickou příslušnost, náboženské vyznání, politickou příslušnost, odborové členství nebo jinou odlišnost. Odmítáme jakoukoliv diskriminaci. Tento náš postoj jsme stvrdili podpisem evropské Charty diverzity. Jsme přesvědčeni, že zajištění rovných příležitostí a podpora diverzity a inkluze je přirozený způsob inovativního a udržitelného podnikání. Tyto hodnoty se prolínají všemi oblastmi našeho podnikání a naší skupinovou strategií. Veškeré naše kroky a aktivity pravidelně monitorujeme, vyhodnocujeme a transparentně komunikujeme.

Součástí naší firemní kultury jsou tyto zásady

- Názor každého zaměstnance přijímáme s respektem. Ctíme rozdílný pohled na věc. Budujeme vzájemnou úctu a sounáležitost.
- Respektujeme soukromí každého jednotlivce.
- Zohledňujeme specifické potřeby našich zaměstnanců.
- Odmítáme jakoukoli formu diskriminace a dbáme na prevenci jejích projevů.
- Diverzita a inkluze je příležitost pro inovace a strategický rozvoj a přináší loajalitu.
- Za naším úspěchem vidíme především jedinečné, spolupracující, vzdělané a motivované zaměstnance, kteří jsou loajální a inovativní. Síla úspěchu spočívá v odlišnosti nápadů, spolupráci a rozdílném úhlu pohledu.
- Vytváříme takové pracovní prostředí, ve kterém je uznána jedinečnost každého a podporován a oceňován talent a schopnosti jednotlivce. Věříme, že inkluzivní pracovní prostředí umožňuje každému využít svůj potenciál.
- Důrazem na diverzitu a inkluzi pomáháme budovat otevřenou a přátelskou firemní kulturu.
- Naše firemní kultura zahrnuje principy různorodosti, vzájemného respektu a důvěry, rovných příležitostí a důstojného pracovního prostředí.
- Vytváříme takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci žádoucí hodnoty diverzity a inkluze respektovali a řídili se jimi na všech úrovních společnosti.
- Chceme mít spokojené zaměstnance, respektujeme kvalitu jejich osobního života.
- Rodina je pro nás podstatnou hodnotou. Klademe důraz na osobní a rodinnou situaci zaměstnanců a vyvážení jejich pracovního a soukromého života.
- Chráníme zranitelné skupiny zaměstnanců a přinášíme jim vhodné příležitosti. Zavádíme opatření pro zlepšení podmínek zaměstnávání zaměstnanců starších 50 let, zaměstnanců se zdravotním postižením, rodičů malých dětí nebo neformálně pečujících.
- Naše aktivity pravidelně inovujeme a reagujeme na aktuální potřeby našich zaměstnanců.

Diverzita a inkluze jako součást řízení společnosti

Vedení společnosti je nositelem myšlenky podpory diverzity a inkluze a hlásí se k jejich principům. Vedení společnosti je přesvědčeno, že diverzita a inkluze na pracovišti zlepšuje schopnost lépe pochopit a reagovat na potřeby stakeholderů Skupiny ČEZ.

Management na všech úrovních řízení při svém rozhodování v maximální možné míře uplatňuje zásady rovných příležitostí, diverzity a inkluze.

Usilujeme o vyrovnané zastoupení žen v managementu.

Odpovědný nábor a podpora vyrovnaného zastoupení

K přijímání nových zaměstnanců přistupujeme bez předsudků. Zajišťujeme transparentnost a férový přístup.

Podporujeme vyrovnané genderové zastoupení ve vedoucích pozicích.

Dbáme na diverzitu při vytváření týmů a pracovních skupin.

Využíváme mobilitu zaměstnanců.

Zaměřujeme se na odstraňování genderových stereotypů ve vzdělávání a profesích typických pro energetiku.

Aktivně vytváříme pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením.

Rozvoj jako příležitost

Všem zaměstnancům poskytujeme možnost rozvoje jejich potenciálu a osobnostního i profesního růstu.

Věnujeme se osvětě v problematice diskriminace, stereotypů, výhod diverzity a inkluze na pracovišti a sladování pracovního a soukromého života.

Nabízíme rozvojové aktivity, které pomáhají odbourávat předsudky a potírat diskriminaci, šikanu a jiné nevhodné formy chování.

V oblasti rozvoje leadershipu akcentujeme prvky podporující rovné příležitosti a rozmanitost v každodenní manažerské praxi.

Realizujeme specifické rozvojové programy pro ženy s cílem vytvořit příznivé prostředí a podmínky pro rozvoj jejich manažerského potenciálu, pro jejich profesní uplatnění a zastoupení ve vedoucích pozicích.

Zaměřujeme se na rozvojové programy pro zaměstnance s manažerským potenciálem.

Věnujeme speciální pozornost rodičům vracejícím se z mateřské/rodičovské dovolené.

Vytváříme příležitosti pro efektivní sdílení znalostí a zkušeností mezi mladými absolventy vysokých a středních škol a zkušenými zaměstnanci s dlouholetou praxí.

Rozvojovými aktivitami podporujeme inkluzi zranitelných zaměstnanců (zaměstnanců znevýhodněných na trhu práce).

Kultivujeme pracovní prostředí.

Podporujeme vznik neformálních skupin pro sdílení dobré praxe mezi zaměstnanci.

Sladřování pracovního a soukromého řivota

Posilujeme hodnotu rodiny, vytváříme podmínky pro společnost přátelskou k rodině.

Využíváme flexibilní formy práce pro efektivní sladění pracovního, soukromého a rodinného řivota.

Nabízíme komplexní adaptační program pro podporu návratu zaměstnanců z mateřské a rodičovské dovolené. Po celou tuto dobu s nimi udržujeme pravidelný kontakt a zajišťujeme informovanost o dění ve Skupině ČEZ.

Poskytujeme podporu neformálně pečujícím.

Pomáháme našim zaměstnancům pečovat o své fyzické i duševní zdraví a udržet si zdravý řivotní styl.

Principy rovného odměňování

Pravidla odměňování jsou významnou součástí našeho sociálního dialogu.

Respektujeme princip rovného odměňování a rovných pracovních podmínek pro stejnou nebo rovnocennou práci.

Uplatňujeme princip spravedlivého odměňování. Odměnu určujeme na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií.

Odbouráváme genderové stereotypy.

Využíváme nástroje pro monitoring rozdílů v odměňování (gender pay gap). Pracujeme na odstranění zjištěných relevantních rozdílů.

Podporujeme využívání takových nástrojů pro sladřování pracovního a soukromého řivota, které nemají negativní dopady do odměňování.

Nabízíme benefity spojené s podporou rodin, se zdravím a aktivním způsobem řivota.