

## POLITIKA SKUPINY EPIF

### Politika rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze

#### 1. DEFINICE

Pro účely této Politiky mají níže uvedené pojmy následující význam:

<b>Skupina EPIF</b>	znamená společnost EP Infrastructure, a.s. a všechny společnosti přímo či nepřímo jí ovládané;
<b>Společnost Skupině EPIF</b>	<b>ve</b> znamená jakoukoli společnost patřící do Skupiny EPIF;
<b>Zaměstnanci</b>	znamenají veškeré zaměstnance, členy orgánů společnosti a vedoucí zaměstnance ve Skupině EPIF a veškeré osoby, které pro Skupinu EPIF působí na základě smluvního vztahu, a to na dobu určitou i neurčitou, na částečný i plný úvazek;
<b>Nepřijatelné chování</b>	znamená šikanu, obtěžování, viktimizaci, a Nezákonnou diskriminaci;
<b>Politika</b>	znamená tuto Politiku rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze;
<b>Nezákonná diskriminace</b>	znamená 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, požadavku na pružné rozvržení pracovní doby, výběru zaměstnanců na určitou pozici, pracovního postupu, poskytování odborné přípravy nebo dalších příležitostí rozvoje.

#### 2. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI, ROZMANITOST A INKLUZE

Rozmanitostí 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 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.

### **3. ÚČEL POLITIKY**

Účelem této Politiky je:

- i. vytvářet rovné příležitosti pro všechny naše Zaměstnance a zajistit jim spravedlivý přístup a respekt;
- ii. eliminovat Nezákonnou diskriminaci z důvodu věku, zdravotních omezení, změny pohlaví, manželství či registrovaného partnerství, těhotenství a mateřství, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického či národnostního původu, náboženského vyznání či víry, pohlaví a sexuální orientace;
- iii. bránit a zamezovat všem formám Nezákonné diskriminace.
- iv. podporovat rovné příležitosti pro všechny naše Zaměstnance.

### **4. OBLAST PŮSOBNOSTI**

Tato Politika platí pro všechny Zaměstnance ve všech zemích a na všech územích, v nichž Skupina EPIF působí.

### **5. ZÁKLADNÍ PRINCIPY**

Skupina EPIF usiluje o podporu rovných příležitostí, rozmanitosti a inkluze na pracovišti a eliminaci Nezákonné 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 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 se všemi s tím souvisejícími důsledky.

Má-li některý Zaměstnanec za to, že se stal obětí diskriminace z některého z výše uvedených důvodů (viz článek 3 ii.), 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 Skupiny EPIF pro podávání oznámení.

Oznámení týkající se potenciálního porušení této Politiky 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 postupy 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.

### **7. IMPLEMENTACE**

Tuto Politiku implementují všechny Společnosti ve Skupině EPIF do svých interních postupů a pravidel.

*Schváleno představenstvem společnosti EP Infrastructure, a.s. dne 6. dubna 2021.*