

1.1 Doosan Škoda Power a.s. (dále jen „Doosan“) jako člen skupiny Doosan Enerbility odmítá jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích, ať už z důvodu věku, pohlaví, rasy, fyzických schopností, zdravotní způsobilosti, sexuální orientace, genderové identity, vzdělání, společenského statusu, etnické příslušnosti, náboženského vyznání, politické příslušnosti, odborového členství nebo z důvodu jakékoliv jiné nedůvodné odlišnosti.

1.2 V Doosan věříme, že klíčem k dlouhodobému úspěchu našeho podnikání a poskytování služeb jsou a budou schopnosti a kompetence našich zaměstnanců a zaměstnankyň: co nejpestřejší, tvůrčí a inovativní. Schopnost vnímat a respektovat rozmanitost nám v éře postupující globalizace, sociálních a demografických změn pomáhá vytvářet trvalý vztah k našim klientům, obchodním partnerům a široké veřejnosti.

1.3 Doosan se proto v souladu s evropskou Chartou Diverzity zavazuje usilovat o provádění následujících kroků podporujících rozmanitost (dále také „diverzita“) a inkluzi:

- a) zveřejnit tento dokument, na jehož tvorbě se spolupodíleli zaměstnanci Doosan prostřednictvím odborové organizace, na webovských stránkách Doosan (www.doosanskodapower.com), na Intranetu Doosan a v elektronické databázi vnitřních předpisů Doosan (Easy archiv),
- b) rozvíjet firemní kulturu, která stojí na vzájemném respektu a ocenění talentu jednotlivce. Hodláme vytvářet takové podmínky, aby všichni zaměstnanci tyto hodnoty respektovali a řídili se jimi,
- c) zavádět pravidla řízení lidských zdrojů, která podpoří diverzitu s důrazem na férový nábor a výběr zaměstnanců, přístup ke vzdělávání, kariérní růst, hodnocení a odměňování, osobní a rodinnou situaci,
- d) budeme veřejnosti prezentovat naše závazky, kroky a úspěchy a informovat o nich naše zaměstnance.

1.4 Diverzitu vnímáme jako princip, který umožňuje všem lidem bez ohledu na jejich individuální odlišnosti plně rozvinout jejich osobní potenciál. Dobrovolné uplatňování principu diverzity znamená přijímání, podporu a další rozvoj talentu jednotlivců. Jsme si vědomi toho, že tento přístup znamená příležitost pro inovace.

1.5 Doosan dlouhodobě usiluje o vytváření pracovního prostředí, které je otevřené každému nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci.

1.6 Součástí firemní kultury Doosan jsou tyto zásady:

- a) přijímáme názor každého zaměstnance,
- b) respektujeme soukromí každého jednotlivce,
- c) dbáme na prevenci diskriminace a jejích projevů.

1.7 Diverzita a inkluze jako součást řízení Doosan

1.7.1 Vedení společnosti Doosan podporuje myšlenku diverzity a inkluze.

1.7.2 Vrcholové vedení společnosti a vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně na všech stupních řízení uplatňují při svém rozhodování v maximální možné míře zásady nediskriminace, diverzity a inkluze.

1.8 Při náboru nových zaměstnanců se řídíme i následujícími principy podporujícími diverzitu a inkluzi:

- a) postupujeme bez předsudků,
- b) usilujeme o transparentnost a férový přístup,
- c) usilujeme o diverzitu při vytváření týmů a pracovních skupin,
- d) zaměřujeme se i na vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

1.9 Rozvoj potenciálu a profesní růst

- a) Všem zaměstnancům poskytujeme možnost rozvoje jejich potenciálu a osobnostního i profesního růstu.
- b) Podílíme se na odborném profesním růstu učňů, studentů a absolventů v rámci Centra odborného výcviku a pomáháme jim získat pracovní zkušenosti a praxi v rámci trainee programů.
- c) V oblasti rozvoje leadershipu jsou zahrnuty prvky podporující rovné příležitosti a rozmanitost v každodenní manažerské praxi.
- d) Zaměřujeme se na rozvojové programy pro zaměstnance s manažerským potenciálem.

1.10 Doosan podporuje sladování pracovního a soukromého života

- a) V rámci provozních možností a potřeb využíváme flexibilní formy práce pro efektivní sladění pracovního, soukromého a rodinného života.
- b) Komunikujeme se zaměstnankyněmi a zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené a poskytujeme jim podporu při jejich návratu do zaměstnání.
- c) Pomáháme našim zaměstnancům pečovat o fyzické i duševní zdraví a udržet si zdravý životní styl.

1.11 Principy rovného odměňování

- a) Respektujeme princip rovného odměňování a rovných pracovních podmínek pro stejnou nebo rovnocennou práci.
- b) Uplatňujeme princip spravedlivého odměňování. Odměnu určujeme na základě objektivních a genderově neutrálních kritérií.
- c) Zavedeme nástroje pro monitoring rozdílů v odměňování (gender pay gap).

1.12 Doosan ustanovil Komisi ESG, která je na nejvyšší úrovni odpovědná za zavedení a vyhodnocení provádění této politiky rozmanitosti a inkluze.