

Групата ЕНЕРГО-ПРО

**ПОЛИТИКА ЗА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ**

2024




ENERGO-PRO

ПОЛИТИКА ЗА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ („ПОЛИТИКАТА”)

1. Въведение

Нашата основна дейност е в областта на хидроенергетиката. Ние управляваме водноелектрически централи в Европа, Черно море и Кавказ. Участваме и в дейността по разпределение на електроенергия и търговия с енергия, като управляваме големи електроразпределителни мрежи в България и Грузия.

Нашата компания е основана през 1994 г. в чешкия град Свитави, като участва в модернизацията и рехабилитацията на хидроенергетиката в Централна и Източна Европа през периода на икономическия преход.

Част от мултинационалната група ЕНЕРГО-ПРО, с централа в Прага, е словенският производител на водни турбини Литострой Пауър д.о.о., с осъществени проекти в над 60 държави по света. Неговото дъщерно дружество, Литострой Енджиниъринг а.с., регистрирано в Чешката република (преди известно като ČKD Blansko Engineering, a.s.), се фокусира върху изследвания, дизайн и инженерни работи. Групата Литострой също доставя оборудване за водноелектрически централи, включително помпено-акумулиращи ВЕЦ и помпени станции.

ЕНЕРГО-ПРО разбира, че нашият персонал е ключът към успеха ни и е жизненоважен за постигането на нашите цели. Тази политика е разработена, позовавайки се на нашите корпоративни ценности като рамка, съставляваща здрава основа за ефективно и ефикасно управление на човешките ресурси в Групата. От съществено значение е местното законодателство и практики да бъдат зачитани заедно с принципите на Всеобщата декларация за правата на човека на Обединените нации, Насоките на ООН за бизнеса и правата на човека, Доброволните принципи за сигурност и правата на човека (VPSHR) и декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права на работното място. Освен това, ЕНЕРГО-ПРО се ангажира да приеме Политиката на

Международната финансова корпорация (IFC) за устойчивост на околната среда и социални аспекти и Стандартите за изпълнение във всички наши бизнес единици.

Дъщерните дружества на Групата могат да подготвят свои собствени политики на ниво държава, съответстващи на настоящата Групова политика. Изпълнителите и подизпълнителите са задължени да спазват Политиката.

2. Изявление на Групата

ЕНЕРГО-ПРО цели да създаде среда на справедливо и уважително отношение към всички служители и поддържане на работна среда, която насърчава личния и професионален растеж за всички служители.

Поддържането на такава среда е отговорност на всеки служител, а наред с това, отговорността се носи и от висшето ръководство. Поради своята роля, мениджърите и надзорните органи имат допълнителната отговорност да ръководят по начин, който насърчава създаването на уважителна среда за целия персонал.

Отговорността на целия персонал, в частност на висшето ръководство, включва:

- Справедливо и равнопоставено отношение, признавайки, че всеки служител има право на справедливо отношение и че работните места са различни, но всички те са еднакво важни за нашата дейност.
- Насърчаване на хармонията и работата в екип във всички взаимоотношения.
- Насърчаване на сътрудничеството и комуникацията между служителите.
- Справедливо отношение между служителите, с достойнство и уважение, нетолериране на каквато и да било форма на дискриминация, тормоз или злоупотреба.
- Насърчаване и отчитане на мненията на другите служители или членове и приканване към участие в решения, които засягат тяхната работа и кариерата им.
- Насърчаване на растежа и развитието на служителите чрез оказване на съдействие за постигане на техните професионални цели в организацията и извън нея.
- Стремение към избягване на конфликти на работното място, а при възникване на такива, реакцията следва да е справедлива и ефективна.

- Осъзнаване, че служителите могат да изпитват лични притеснения и проявяване на състрадание и разбиране.

Всеки служител има достъп до вътрешния процес за подаване на оплаквания и/ или Политиката за сигнализиране за нередности, без да следва каквато и да било форма на възмездие спрямо него.

В случай на несъгласие между служителя и неговия / нейния пряк ръководител или друг служител, персоналят по човешки ресурси ще осигури подкрепа, за да гарантира, че неразбирателството се разрешава безпристрастно и ще предостави възможност на всяка страна да обясни своята гледна точка, независимо от йерархичната позиция.

3. Обща отговорност

Всеки служител носи самостоятелна отговорност при общуването с хора, било то като лидер на екип или като колега.

Преките ръководители носят основната отговорност за изграждането и поддържането на среда, в която хората имат чувство за личен ангажимент и са мотивирани да изпълняват работата си и да дадат всичко от себе си, за да гарантират успеха на нашата група. Преките ръководители решават всички кадрови въпроси, попадащи под тяхна отговорност в границите, определени от политиките и принципите на Групата.

Мениджърите по Човешки ресурси и техният персонал ще предоставят професионална подкрепа при решаването на кадрови въпроси, но не трябва да заместват отговорния ръководител. Тяхната основна задача е да допринасят активно за качеството на управлението на човешките ресурси в цялата организация, като предлагат адекватни политики и планове, които са в съответствие с настоящата политика и осигуряват последователно прилагане и съгласувано и справедливо имплементиране. Те предоставят съвети и предлагат решения, които оказват положително въздействие върху ефективността на организацията.

Наред с това, те предлагат добри практики и осигуряват подкрепа и консултации на колегите си. Заедно те действат като партньори, носещи съвместна отговорност по всички въпроси, свързани с човешките ресурси. Това партньорство е ключът към ефективността в управлението на хората.

Комуникационните умения на персонала по човешките ресурси трябва да бъдат подходящи с оглед справяне с всички деликатни въпроси, тъй като те често възникват в човешките отношения.

4. Изискванията

I. Подбор, наемане, въвеждане

Нашият дългосрочен успех зависи от способността ни да привличаме, задържаме и развиваме служители, способни да осигурят непрекъснатия ни растеж. Това е основна отговорност за всички мениджъри.

Нашата цел е да наемаме персонал с лични склонности и професионални умения, които да му позволят да развие дългосрочни отношения с Групата. Следователно, потенциалът за професионално развитие е основен стандарт за набиране на персонал.

При наемането на хора ще се вземат предвид само относимите умения и опит и придържане на горните предположения. Основните изисквания са:

- Гарантиране, че процесите на подбор и наемане са обективни и безпристрастни и че процесът на подбор, включващ членове на семейството на професионалисти от групата или лица с друга подобна лична връзка, не включва участието на служителите, с които съответните лица са свързани.

- Насърчаване на достъпа на млади хора, за които това е първото работно място, чрез програми за стипендии и платени стажове и други договорености.

- Насърчаване на наемането на диверсифицирана работна сила, включително жени, чрез публикуване на предложения за работа, които конкретно посочват многообразието и пола.

- Детският труд е забранен на всички обекти.
- Предоставяне на кандидатите на атрактивно и всеобхватно предложение за работа, което благоприятства избора и наемането на най-добрите професионалисти.
- Приоритет на наемането на професионалисти от изключени групи и на лица с различни способности.
- Предлаганите от Групата стойности трябва да се основават на равни възможности, разнообразие и приобщаване, конкурентно възнаграждение, здравословна, разнообразна и приобщаваща работна среда и баланс между професионалния и личния живот.
- Максимално увеличаване на възможностите за наемане и изграждане на капацитет от местните и регионалните общности.

Инвестирането на ресурси в процеса на въвеждане в работата е също толкова важно, колкото и инвестирането в набиране на персонал. Успешното въвеждане има значителен положителен ефект върху финансовите и оперативните резултати. Наличието на официални практики за въвеждане на работно място, съчетани с пряка и постоянна комуникация между ЧР, мениджъри и служител, е от ключово значение за приобщаването на служителите към персонала.

Всички служители трябва да имат договор за пълен или непълен работен ден преди наемане на работа и ясна длъжностна характеристика. Годишната оценка за работата на целия персонал се извършва от преките ръководители, като включва годишен план за обучение, ако е необходимо.

II. Заетост и условия на труд

Ние предоставяме на всички наши служители добри условия на труд, безопасна и здравословна работна среда и гъвкави възможности за работа, които поддържат баланса между професионалния и личния живот. Ако длъжността изисква работа на отдалечено място, ще бъдат осигурени подходящо настаняване и офиси. Всички обекти ще трябва да изготвят план за управление на настаняването.

Безопасността на служителите на работното място е от ключово значение за Групата. Поради това е наложително да се спазват всички международни и специфични за

местоположението разпоредби за здраве и безопасност, основани на съответните национални закони, уреждащи работното време и условията на труд. Признавайки значението на безопасността на работното място, Групата е изготвила Политика за здравословни и безопасни условия на труд, която осигурява условия за предотвратяване на свързаните с работата наранявания и увреждания на здравето.

Лицата, действащи като преки ръководители, са длъжни да поемат лична отговорност и да насърчават положителна работна среда, която е безопасна.

III. Равенство, разнообразие и приобщаване

Ефективната работа в диверсифицирана среда е съществена част от нашето корпоративно поведение. Групата е поела задължение да предоставя равни възможности, както и да спазва изискванията за справедливо набиране, подбор на персонала, управление на изпълнението, задържане, обучение, развитие на персонала и спазване на антидискриминационното законодателство. Всички обекти са длъжни да демонстрират чрез действията си, че са изградили напълно диверсифицирана среда, включително чрез наемане на жени на висши длъжности.

Изискваме всички служители да гарантират, че тяхното поведение отговаря на Глобалния кодекс за поведение на Групата. Очакваме също така нашите бизнес партньори и сътрудници да имат и спазват подобни стандарти и да спазват законите в държавата, в която работим.

Групата се ангажира да осигури:

Взаимно уважение - нулева толерантност към дискриминацията и тормоза:

- Нашите подходи за борба с дискриминацията и тормоза вървят ръка за ръка. Няма да толерираме какъвто и да било вид дискриминация, която създава враждебна или неприятна среда за служители, стажанти или доброволци.
- Осъзнаваме, че понякога дискриминацията може да възникне неволно, тъй като всички ние можем да имаме несъзнателни пристрастия, които може да са трудни за

установяване и преодоляване. В случай, че установим, че служителят дискриминира несъзнателно, ще го подкрепим чрез обучение и консултиране и ще приложим процеси, които смекчават пристрастията.

- Няма да толерираме каквато и да е форма на посегателство, сексуален тормоз или насилие на работното място, било то физическо или психическо.

Отхвърляне на какъвто и да е вид принудителен или детски труд в Групата - при осъществяването на нашата търговска дейност ние:

- Няма да наемаме деца, както е дефинирано от Конвенцията на МОТ, независимо от противоречащото националното законодателство или местни разпоредби.

- Няма да наемаме деца, преди да са навършили законната възраст, на която завършват задължителното си образование, както е определено от съответното законодателство.

- Ние имаме нулева толерантност към принудителен труд от какъвто и да било вид.

Справедливост и многообразие - ние се стремим да създадем работна среда, която насърчава многообразието и приобщаването. Поради това ценим различията между служителите. Ние:

- Уважаваме многообразието сред нашите професионалисти, отхвърляйки дискриминацията.

- развиваме принципа на равните възможности, спазването на който е един от основните стълбове на професионалното развитие и предполага ангажимент за осигуряване и демонстриране на справедливо отношение.

- Насърчаваме равенството между половете, особено по отношение на достъпа до работни места, професионално обучение, личностно развитие и условия на труд.

Ако служителите смятат, че са били изложени на дискриминация или тормоз, станат свидетели на такова поведение или узнаят за него, те трябва да докладват за това чрез механизма за подаване на оплаквания до своя пряк ръководител или член на отдела по човешки ресурси.

IV. Възнаграждение

ЕНЕРГО-ПРО благоприятства развитието на конкурентни, стимулиращи, прозрачни и справедливи структури за изплащане на възнаграждения, предлагащи цялостен конкурентен и атрактивен компенсационен пакет. Всички служители, включително служители на изпълнители и подизпълнители, трябва да получават поне минималната заплата, необходима за препитание, както е определена от трудовото законодателство във всяка отделна държава.

Всяко дъщерно дружество ще установи справедлива и прозрачна практика за възнагражденията, основаваща се на съществуващите критерии за възнаграждение и правната рамка на всяка държава. Препоръчително е да се провеждат редовни проучвания, за да се събере подходяща информация за нивата на възнагражденията, прилагани на местно или национално ниво.

На всеки служител трябва да се отдели достатъчно време, за да му се обясни конкретната ситуация по отношение на възнагражденията, обезщетенията, очакванията и условията на труд, ако е необходимо, с подкрепата на ръководството на Човешки ресурси.

Привличането на нови служители и запазването на настоящите не е свързано само с възнагражденията и ползите, но и с трудно спечелената стойност и доверие, което нашата марка носи на тези, които работят с нас, взаимоотношенията с нашите преки ръководители и колеги, признанието и опита, натрупан по време на работа за диверсифицирана мултинационална компания, и възможности за учене и растеж.

V. Управление на работното представяне и непрекъснато подобряване

В групата се фокусираме върху прилагане на процес за управление на работното представяне, при който служителите получават постоянна и навременна обратна връзка от ръководството. Концентрираме се върху развитието и обучението на служителите и как това може да бъде от полза за служителя и компанията. Всички обекти са длъжни да провеждат поне годишни оценки на представянето за всеки служител. Тези оценки трябва бъдат съобщавани с уважение към лицето, включително сферите на подобряване.

Групата определя приоритети за обучение и развитие и насърчава служителите на всички нива да надграждат своите знания и умения. Отговорността за превръщането им в действия се споделя между служители, преки ръководители и екипите по Човешки ресурси.

Опитът и ученето на работното място са основните източници на обучение. Мениджърите са отговорни за насочване и обучение на служителите, за да постигнат успех на настоящите си позиции. Споделянето на знания и идеи свободно по време на работа по проекти представлява вторичен източник. Практики като странично професионално развитие, разширяване на отговорностите и междофункционални екипи се насърчават с цел придобиване на допълнителни умения, обогатяване на съдържанието на работата и разширяване на отчетността. Третият стълб се основава на посещаването на външни програми.

Групата се стреми да предложи възможност за напредък на онези, които имат решителност и потенциал да развият своите способности. Отделите по Човешки ресурси в Групата носят отговорност за управление на талантите и развитие на лидерството.

VI. Свобода на сдружаване

Групата винаги ще работи добросъвестно, в подходящата правна рамка, със синдикати, работнически съвети и всякакви други органи, избрани колективно от служителите да ги представляват. Необходимо е да бъдат спазвани националните правни разпоредби и съществуващите споразумения.

Групата зачита правото на всички служители да сформират и да се присъединят към сдружение, за да представлява техните интереси като служители, да се организират и да преговарят колективно или индивидуално. Всеки има право да се обединява и свободно да търси насоки и подкрепа по всички въпроси, свързани със заетостта, от признати синдикати и представителни органи на служителите. Мениджърите няма да се намесват в решенията на служителите, свързани с представителство или членство в синдикати.

Необходимо е конструктивно сътрудничество със служителите и представителите на служителите. Целта е да се намери справедлив баланс между икономическите интереси на Групата и интересите на служителите. В случай на спор, целта остава същата: да се осигури устойчиво, конструктивно сътрудничество в дългосрочен план.

VII. Обратна връзка от служителите

Групата разбира добре значението на обратната връзка. Тя ни дава нова перспектива за работните практики и процедури. Без честна обратна връзка от служителите, ние може да не разберем за иновативни начини, които биха могли потенциално да подобрят нашата дейност, или да не успеем да подобрим начина, по който ние лично управляваме служителите - което може да накара най-добрите ни служители да напуснат.

Ние подкрепяме използването на различни практики за събиране на обратна връзка. Всички обекти са длъжни да провеждат анкети за служителите, индивидуални или екипни срещи, интервюта при напускане, да насърчават политика на отворените врати и да използват механизми за подаване на оплаквания.

В духа на непрекъснатото усъвършенстване, ние насърчаваме диалога с нашите служители, анализираме резултатите и действаме с цел постигане на взаимноизгодни споразумения и тяхното прилагане.

VIII. Местна заетост

Нашите операции понякога се намират в отдалечени райони с малко възможности за заетост за местните общности. Дъщерните дружества на ЕНЕРГО-ПРО ще увеличат в максимална степен местната заетост и ще положат усилия да наемат местните общности на значими работни места. От изпълнителите и подизпълнителите се изисква да демонстрират как възнамеряват да увеличат максимално местната заетост.

IX. Услуги по настаняване

Дружествата от Групата, които извършват дейност в отдалечени места или изискват настаняване за своите работници, ще предоставят услуги за настаняване на своите служители. Тези услуги ще бъдат:

- предоставяни на базата на ясни критерии, които няма да бъдат дискриминационни и ще дават равен шанс на всички служители да имат достъп до тези услуги.
- ще бъдат съобразени с местните/националните стандарти и политиката на Международната финансова корпорация относно околната среда и социалните аспекти в области като строителство на сгради, жилищно строителство и обществено жилищно строителство, обществено здраве, безопасност и сигурност, пожарна безопасност, електричество, водопровод, вода и канализация.

Освен стаи/общезития, настаняването ще включва санитарни и тоалетни помещения, кухненски услуги или стол, пране и медицински услуги/съоръжения. Изпълнителите и подизпълнителите също са задължени да предоставят настаняване за своите работници в съответствие с този член. Бизнес единиците са задължени да подготвят План за настаняване за строителни проекти с продължителност повече от 6 месеца. Всяка бизнес единица от Групата може да има своя собствена местна Политика за услугите по настаняване.

X. Корпоративно доброволчество

ЕНЕРГО-ПРО се стреми да бъде добро заинтересовано лице и съсед и да допринесе положително за развитието на непосредствените общности чрез доброволен ангажимент на нашите служители.

Ние насърчаваме Групата да разработи корпоративни програми за доброволчество и кампании за ангажиране на служителите, като същевременно допринася за общността.

Нашите служители имат активна роля в разработването и прилагането на нашата политика за устойчивост, което представлява важна предпоставка да действваме отговорно в краткосрочен и дългосрочен план.

XI. Пол

Всички обекти са длъжни да прилагат практики, съобразени с пола, в своите операции. Това включва практики за наемане, изграждане на капацитет и повишаване. Възможностите за работа ще включват конкретни изявления, че жените се насърчават да кандидатстват за всички длъжности. Свободните висши ръководни, изпълнителни длъжности и места в съветите ще бъдат отворени за жени.

Отдалечените обекти ще гарантират, че на разположение на жените се предоставят подходящи отделни тоалетни. Ако местните обичаи изискват това, ще бъде осигурен специален транспорт за жените.

XI. Съкращаване

Групата осъзнава своята отговорност като работодател. Поради това, Групата не прекратява трудовите правоотношения на своите служители без основателна причина и приема, че служителите имат нужда от сигурност на работното място. Групата признава правото на служителите да бъдат информирани за предложените съкращения и да преговарят и да правят предложения в това отношение, и по-специално, във връзка с пакета при съкращаване. Съкращения могат да се налагат в края на строителството, при продажба на активи и в други ситуации, когато се изпълняват временни проекти. Когато е възможно, това ще бъде постигнато без съкращения, но когато е неизбежно, Групата поема следните задължения за:

- Разглеждане на алтернативни решения (напр. преобразуване на работни места или повишаване на квалификацията). Съкратените служители ще бъдат считани за кандидати за вакантни позиции в съответната бизнес единица.
- Използване на обективни и недискриминационни критерии за избор на служители за съкращение, напр. умения на служителя, стаж на работа, и квалификацията на служителя.
- Предоставяне на подкрепа на съкратените служители (напр. финансова помощ или възможности за работа към други организации, обучение, емоционална подкрепа).
- Предоставяне на обезщетение за съкратените служители в съответствие с местните трудови закони.

- Гарантиране, че процесът на съкращение е съобразен с местното законодателство.
- Задължително консултиране със синдикатите (ако е налице синдикална организация).
- Планиране предварително и подготовка на планове за съкращение, когато ще се извършва колективно съкращаване.
- Консултиране със служителите на ранен етап, гарантирайки ефективност и прозрачност.

Всички обекти, които трябва да извършат съкращения, са задължени да подготвят планове за съкращение за своите служители.

5. Разпространение

Настоящият документ е качен на уебсайта на дружеството, включен е в избрани стандартни общи условия за дейност и може да бъде преглеждан от ръководителите на дружеството, ръководството, служителите, изпълнителите и подизпълнителите. Настоящата политика ще бъде преразглеждана редовно и ще бъде актуализирана, за да отговаря на изискванията на партньорите и заинтересованите страни, посредством осъществяване на периодични, системни и вътрешни одити на ЗБУТ.

6. Влизане в сила

Настоящата версия на Политиката влиза в сила от 2024 г.

Долуподписаната, Ася Тодорова Михайлова, удостоверявам верността на извършения от мен превод от английски на български език на приложения документ . Преводът се състои от 13 страници.

Заклет преводач:
Ася Тодорова Михайлова