



Zásady rovných příležitostí

I. Úvod

Účelem těchto zásad rovných příležitostí (dále jen „zásady“) je stanovit zásady a standardy, které všechny společnosti patřící do skupiny PPF a všechny společnosti, v nichž mají společnosti skupiny PPF většinový podíl, většinová hlasovací práva nebo přímý či nepřímý rozhodující vliv (dále jen „společnosti PPF“ nebo „PPF“), považují za nezbytné pro zajištění co nejvyšší úrovně rovných příležitostí a pro předcházení jakékoli formě diskriminace v pracovněprávních vztazích a výběrových řízeních.

II. Rozsah působnosti

Působnost těchto zásad se vztahuje na všechny společnosti PPF a jejich zaměstnance, jakož i na osoby, které se ucházejí o jakoukoli volnou pracovní pozici.

III. Obecné cíle, etické zásady

Při zaměstnávání respektuje společnost PPF hodnoty, důstojnost a jedinečnost všech lidí, ať už jsou ve společnosti PPF zaměstnáni, nebo se o zaměstnání ve společnosti PPF ucházejí. Společnost PPF neschvaluje žádné formy diskriminace a při plnění svých povinností dodržuje zásady rovných příležitostí a rovného zacházení ve všech ohledech v souladu se základními mezinárodními pracovními normami MOP. Společnost PPF zohledňuje a sladuje zájmy svých zaměstnanců s cílem zajistit pracovní podmínky a pracovní prostředí, které přispívají k zachování a posílení základních hodnot mezinárodních pracovních norem MOP a k podpoře rovného zacházení a rovných příležitostí.

IV. Závazky

1.) Společnost PPF se zavázala při výběru a zaměstnávání svých zaměstnanců (včetně povyšování, přístupu ke školení atd.) k rovnému zacházení a zajišťování rovných příležitostí a bojuje proti všem formám diskriminace.

Zakazuje jakoukoli přímou i nepřímou diskriminaci, která vede k tomu, že se s určitou osobou nebo skupinou osob zachází méně příznivě než s jinou, a to na základě skutečného nebo domnělého důvodu rasy, etnického původu, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, finanční situace, členství v odborech, vzdělání, sociálního postavení, rodinného stavu, věku, zdravotního stavu, zdravotního postižení, genetického dědictví, pohlavní identity, rodové příslušnosti nebo sexuální orientace nebo jakékoli jiné situace, charakteristiky nebo vlastnosti.

Společnost PPF zakazuje všechny formy obtěžování a nezákonné segregace.

2.) Společnost PPF zajišťuje, aby se s uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci zacházelo výhradně na základě jejich kvalifikace, dovedností a odborných znalostí odpovídajících jejich pracovnímu zařazení, podle specifické povahy jejich pozice a práce, množství a kvality vykonávané práce a s ohledem na zmírnění znevýhodnění plynoucích z nerovnosti životních příležitostí, jak je definována zákonem.

3.) S ohledem na výše uvedené zásady společnost PPF sleduje rozmanitost pracovních sil s přihlédnutím k údajům, které lze shromažďovat a dokumentovat.

4.) Společnost PPF zajišťuje, aby byly okolnosti případu v případě podezření nebo skutečného porušení požadavků rovného zacházení a rovných příležitostí plně a podrobně prošetřeny, a za tímto účelem spolupracuje jak s poškozenou osobou, tak s orgánem, který případ řeší, zajišťuje zjištění příčin a případně přijímá opatření nezbytná k uplatnění osobní odpovědnosti a zabránění dalšímu porušování. Naše zásady oznamování stanovují etické normy a postupy,

standardy a protokoly pro upozorňování na podezření z protiprávního jednání nebo nemorálního a neetického chování.

V. Specifické cíle, programy

Do sledování praktického provádění požadavků na rovné zacházení a rovné příležitosti společnost PPF zapojuje personální oddělení, přičemž bere v úvahu shromážděné a zdokumentované údaje.

K zajištění rovných příležitostí stanovuje společnost PPF následující konkrétní prioritní cíle, programy a opatření:

1. Zvýšení rozsahu předpisů v procesu zaměstnávání na podporu rovných příležitostí
V rámci výhod, které může společnost PPF poskytovat podle právních předpisů a svých vnitřních pravidel, může uplatňovat pozitivní diskriminaci vůči klíčové cílové skupině, a to po pečlivém zvážení účelu a kritérií výhody, a pokud převažují rovné podmínky.

2. Zajištění rovného přístupu k programům odborné přípravy
Za tímto účelem PPF poskytuje rovný přístup k možnostem vzdělávání. Při sestavování plánu vzdělávání bere společnost PPF v úvahu návrhy na rozvoj předložené během hodnocení pracovního výkonu, zkoumá potřeby zaměstnanců v oblasti vzdělávání a rozvoje a sladuje je se svými zájmy.

3. Vytvoření pracoviště přátelského k rodině
S cílem vytvořit pracoviště přátelské rodině věnuje společnost PPF zvláštní pozornost integraci zaměstnanců vracejících se z rodičovské dovolené.

Klíčovým posláním společnosti PPF je poskytnout co nejvíce pracovních příležitostí na částečný úvazek lidem ve zvláštních životních situacích (např. rodičům s více dětmi, samoživitelům), aby si udrželi zaměstnání (s ohledem na specifika práce).

VI. Postup při prosazování požadavku na rovné zacházení

1. Oznamování (tzv. „whistleblowing“)
V našich zásadách oznamování významných obav zaměstnanců (tzv. whistleblowing) jsou stanoveny etické normy a postupy, standardy a protokoly, které platí v případě, že někdo chce oznámit podezření na protiprávní, nemorální nebo neetické jednání zaměstnance. Pokud mají zaměstnanci společnosti PPF nebo jiné osoby skutečné a závažné obavy ohledně výše uvedeného, mohou je oznámit ústně přímému nadřízenému prostřednictvím fyzické schránky (z důvodu zachování důvěrnosti oznámení vhodně do stávající schránky na podněty), e-mailu na adresu compliance@ppfeurope.com nebo prostřednictvím systému pro oznamování případů porušení předpisů na webových stránkách www.ppfeurope.com. Společnost PPF se zavazuje zajistit, aby daná osoba nebyla žádným způsobem znevýhodněna tím, že oznámí podezření na chování, které je předmětem oznámení, zejména diskriminací, obtěžováním, propuštěním nebo ztrátou výhod.

Tímto ustanovením není dotčeno právo oběti přímo se domáhat opravných prostředků, které jsou k dispozici podle platných právních předpisů.

VII. Schválení, období přezkumu, monitorování

Tyto zásady byly přezkoumány, projednány a schváleny výkonným výborem společnosti PPF. Zásady by měly být pravidelně, nejméně však každé dva roky, přezkoumávány a aktualizovány.

V případě porušení těchto zásad využije společnost PPF všechny prostředky k jejich odstranění a podnikne nezbytné právní a jiné disciplinární kroky, které umožňují příslušné právní systémy.



GERALD KÜHR
CEO



LÍVIA SARKADI
ŘEDITELKA PRO LIDSKÉ ZDROJE
A PRÁVNÍ ZÁSTUPKYNĚ



STÉPHANE RE
CFO



TORSTEN JACOBS
COO

Podrobnosti o revizích a aktualizacích zásad

Název zásad:	Zásady rovných příležitostí
Číslo verze:	V1
Datum účinnosti této verze:	15. července 2023
Schválil:	Výkonný výbor společnosti PPF
Rozsah působnosti:	Společnosti PPF a jejich zaměstnanci, jakož i osoby ucházející se o volné pracovní místo
Cyklus přezkoumání zásad:	2 roky od data účinnosti
Odpovědnost za cyklus přezkoumání dokumentu:	Právní zástupce

Historie revizí:	
Datum: 15. července 2023	Vytvoření V1 zásad rovných příležitostí
Schválil:	Výkonný výbor společnosti PPF