



ZÁSADY PROTI DISKRIMINACI A OBTĚŽOVÁNÍ SKUPINY INNIO GROUP

Obsah

1. ÚČEL A ROZSAH POLITIKY	1
2. DEFINICE	1
3. ZÁSADY	2
4. ROLE A ODPOVĚDNOSTI	3
5. KANÁLY PRO OZNAMOVÁNÍ A POSTUPY VYŠETŘOVÁNÍ	3
6. VYHODNOCENÍ	3
7. DISCIPLINÁRNÍ OPATŘENÍ	3
8. DALŠÍ USTANOVENÍ	3

1. ÚČEL A ROZSAH POLITIKY

Tyto Zásady proti diskriminaci a obtěžování (dále jen "Zásady") nastiňují pravidla skupiny INNIO pro udržování bezpečného, inkluzivního a nezaujatého pracoviště bez jakéhokoli typu nebo formy diskriminace nebo obtěžování. Odsuzuje jakékoli nekalé chování a nařizuje dodržování všem zaměstnancům, vedoucím pracovníkům a vedoucím pracovníkům skupiny INNIO, zajišťuje rovná práva v rámci skupiny INNIO a nulovou toleranci vůči nedodržování předpisů v případě diskriminace a obtěžování. Od těchto zásad se očekává, že je budou dodržovat i naši obchodní partneři. Jako nedílná součást Kodexu chování skupiny INNIO musí být tyto zásady dodržovány, stejně jako všechny platné místní zákony a ustanovení.

Tyto zásady se vztahují nejen na pracoviště, ale také na práci na dálku, při služebních cestách a na jakýchkoli společenských akcích nebo setkáních souvisejících s prací (např. semináře, školení, obchodní večeře, letní nebo prázdninové večírky), a to i v případě, že se tyto akce nekonají v prostorách skupiny INNIO.

2. DEFINICE

INNIO Group označuje všechny společnosti přímo nebo nepřímo související s INNIO Jenbacher GmbH & Co.

Obchodní partneři označují dodavatele, konzultanty, dočasné pracovníky, dočasné agenturní pracovníky a jakékoli další strany, které komunikují se skupinou INNIO a/nebo poskytují služby skupině INNIO.

Diskriminací se rozumí jakákoli forma zbavení nebo omezení práv, jakož i nespravedlivé nebo předpojaté zacházení s osobou nebo skupinou na základě určitých charakteristik, mimo jiné včetně rasy, věku, pohlaví, náboženství, původu, barvy pleti, národnosti, jazyka, pohlaví, LGBTQ+, genderové identity, genderového vyjádření, prezentace pohlaví, sexuální orientace nebo charakteristik, administrativního, občanského, těhotenského nebo mateřského stavu, socioekonomický status, politická příslušnost nebo přesvědčení, etnický původ, členství v odborech, typ nebo doba trvání zaměstnání, zdravotní stav nebo zdravotní postižení, status veterána, fyzický vzhled, místo bydliště a další.

Zásady se týkají všech pracovníků a jednotlivců zaměstnaných jakoukoli právnickou osobou INNIO Group, včetně pracovníků na plný úvazek, na částečný úvazek, stálých a najmutých pracovníků, jakož i těch, kteří jsou zaměstnání v rámci EOR (tzv. Evidence Zaměstnavatele). Pod tímto pojmem jsou zahrnuti i potenciální zaměstnanci, jako jsou kandidáti a uchazeči o zaměstnání.

Commented [ŽM(1): I suppose there are Rules = Zásady written, instead of Employees = Zaměstnanci]



Obtěžování se týká jakéhokoli urážlivého chování v práci, které je nežádoucí a namířené proti jednotlivému zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců a může být považováno za útok nebo ohrožení identity, osobnosti, důstojnosti nebo fyzické či psychické pohody zaměstnance. Zahrnuje také konání, které vytváří nepřátelské, zastrašující, ponižující nebo urážlivé pracovní prostředí. Obtěžování zahrnuje agresí – ať už fyzickou, verbální nebo psychickou – která má negativní dopad na pracoviště nebo má za cíl ponižit nebo zastrašit zaměstnance. Takové chování může vážně ovlivnit zdraví, morálku, kariéru nebo důstojnost zaměstnance.

Politika práce a lidských práv odkazuje na politiku INNIO Group v souladu s Mezinárodní listinou lidských práv (která se skládá ze Všeobecné deklarace lidských práv, Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech), Deklarace Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech při práci, a Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti.

Sexuální obtěžování je jakékoli nevíтанé sexuální chování, při kterém se někdo cítí nepříjemně, ohroženě nebo uraženě. Takové chování může narušit pracovní výkon tím, že vytvoří zastrašující, nepřátelské nebo sexuálně urážlivé pracovní prostředí.

3. ZÁSADY

Diskriminace

Diskriminace jakéhokoli druhu je v rámci celé skupiny INNIO přísně zakázána.

INNIO Group se zavázala zapojit se do postupů, které zaručují rovné zacházení, práva a příležitosti pro své zaměstnance. INNIO Group zakládá rozhodnutí o zaměstnání a pracovních přiděleních na základě pracovní kvalifikace a zásluh (včetně vzdělání, zkušeností, dovedností, schopností, výkonu a hodnot růstu) a nikoli na osobních charakteristikách.

INNIO Group má přísnou politiku nulové tolerance a očekává, že její zaměstnanci a obchodní partneři se vůči sobě navzájem budou chovat s respektem.

Obtěžování

Obtěžování na pracovišti je v rámci celé skupiny INNIO přísně zakázáno.

INNIO Group zakládá své vztahy na etických a zákonných postupech v souladu se svou politikou práce a lidských práv, respektuje pracovní postupy a lidská práva a také vysoký standard chování. INNIO Group se zavázala nejen respektovat mezinárodně uznávaná lidská práva, která jsou relevantní pro její činnost, ale také podporovat pracovní prostředí bez obtěžování, kde se se všemi zaměstnanci zachází s respektem a důstojností. Následující chování není přijatelné:

- Slovní napadání: Urážky nebo ponižující poznámky o práci, osobním životě, vzhledu, původu nebo jiných charakteristikách zaměstnance.
- Hanlivý jazyk: Používání urážlivých výrazů vůči zaměstnancům nebo obchodním partnerům.
- Vyloučení: Záměrné vynechání zaměstnance ze společenských aktivit nebo schůzek souvisejících s prací.
- Podkopávání: Opakovaná kritika práce nebo nápadů nebo připisování zásluh za práci zaměstnance.
- Hrozby: Vyhrožování stabilitou zaměstnání nebo používání zastrašování k vyvolání strachu vůči jinému zaměstnanci.
- Manipulace s reputací: Šíření fám nebo drbů o osobní nebo profesní pověsti zaměstnance.
- Nespravedlivé zacházení: Zacházení se zaměstnancem jinak než s ostatními z důvodů, které nesouvisí s pracovním výkonem.
- Zneužití pravomoci: Zneužití vlivného postavení nebo autority proti jinému zaměstnanci.

Tento seznam není vyčerpávající.

Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je v celé skupině INNIO přísně zakázáno.

INNIO Group si uvědomuje, že sexuální obtěžování je určeno tím, jak oběť vnímá chování, nikoli úmyslem údajného pachatele. Žádné z následujících chování však nebude tolerováno:



- Nežádoucí návrhy: Opakované pozvání zaměstnance na rande navzdory jeho odmítnutí.
- Urážlivé nebo ponižující chování: Komentáře nebo akce související s pohlavím osoby.
- Nevhodné doteky: Iniciování nevíтанého objímání, poplácávání nebo otírání se o někoho.
- Sexuální vtipy nebo komentáře: Sexuální narážky, vyprávění hrubých vtipů nebo explicitní komentování něčího vzhledu.
- Sdílení explicitního materiálu: Distribuce nebo zobrazování sexuálně explicitních obrázků nebo zpráv.
- Sexuální zvýhodňování: Nabízení pracovních výhod výměnou za sexuální služby.

Tento seznam není vyčerpávající.

4. ROLE A ODPOVĚDNOSTI

- Všichni zaměstnanci a obchodní partneři se musí chovat eticky a s respektem k ostatním, bez ohledu na jejich postavení a v souladu s těmito zásadami. Zaměstnanci a obchodní partneři jsou odpovědní za hlášení obtěžování nebo diskriminace a musí spolupracovat při příslušných vyšetřováních, přičemž respektují důvěrnost procesu.
- Vedoucí pracovníci, ředitelé a vedoucí pracovníci mají zvláštní povinnost podporovat prostředí bez obtěžování a diskriminace a musí jít příkladem vhodného chování na pracovišti. Okamžitě se budou zabývat jakýmkoli obtěžováním nebo diskriminací a zajistí, aby byly obavy neprodleně vyřízeny.
- Oddělení lidských zdrojů a dodržování předpisů důkladně prošetří všechny nahlášené obavy a stížnosti a určí další postup s přihlédnutím k příslušným místním právním předpisům.

5. KANÁLY PRO OZNAMOVÁNÍ A POSTUPY VYŠETŘOVÁNÍ

Jakékoli obavy nebo stížnosti týkající se diskriminace nebo obtěžování musí být vzneseny prostřednictvím kanálů SPEAK UP skupiny INNIO, které jsou k dispozici na [adrese SPEAK UP! \(sharepoint.com\)](#). Obavy nebo stížnosti musí být podány co nejdříve, aby bylo umožněno smysluplné vyšetřování a včasné provedení protiopatření.

INNIO Group dodržuje přísnou politiku "žádná odvěta". Vedoucím pracovníkům a zaměstnancům skupiny INNIO je zakázáno podnikat jakékoli nepříznivé akce nebo kroky určené k "potrestání" kohokoli za to, že vznesl obavy nebo podal stížnost v dobré víře.

6. VYHODNOCENÍ

Oddělení lidských zdrojů a dodržování předpisů musí přezkoumat každou z obav a stížností a dát údajným pachatelům právo reagovat na obvinění proti nim vznesená. INNIO Group zajišťuje, aby všechny obavy a stížnosti na jakýkoli typ diskriminace nebo obtěžování byly řešeny a prošetřeny včas, citlivě, důvěrně, spolehlivě, přesně a objektivně, jak je popsáno v Etickém kodexu INNIO Group a Zásadách ochrany oznamovatelů INNIO Group.

7. DISCIPLINÁRNÍ OPATŘENÍ

Všichni zaměstnanci absolvují povinné pravidelné školení. Další povinné školení o citlivosti může být považováno za nezbytné.

Všechny případy diskriminace nebo obtěžování jakéhokoli druhu musí být řádně ošetřeny a vyřešeny. Oddělení lidských zdrojů a dodržování předpisů určí, zda jsou obvinění opodstatněná, a podle potřeby určí nápravná opatření. Pokud se to prokáže, budou pachatelé podrobeni disciplinárnímu řízení, které může zahrnovat mimo jiné důtku, suspendaci nebo propuštění.

Sankce mohou být také uvaleny na vedoucí, kteří vědomě tolerovali diskriminaci nebo obtěžování poté, co se o nich dozvěděli, nebo na ty, kteří podali nepodložené stížnosti na obtěžování s cílem způsobit škodu.

8. DALŠÍ USTANOVENÍ

Tyto zásady nahrazují všechny současné interní předpisy skupiny INNIO pokrývající rozsah antidiskriminace a obtěžování, pokud takové interní předpisy nejsou vyžadovány místními zákony. V takových případech budou tyto předpisy představovat dodatky k těmto Zásadám a budou mít přednost v případě, že ustanovení těchto



Zásad nejsou v souladu s příslušnými zákonnými požadavky. Kodex chování skupiny INNIO; Kodex chování dodavatele; Politika rozmanitosti, rovnosti a inkluze; a Zásady práce a lidských práv budou čteny ve spojení s těmito Zásadami.

Veškeré otázky týkající se těchto zásad musí být zaslány místnímu oddělení lidských zdrojů. Oddělení lidských zdrojů a dodržování předpisů musí podle potřeby provést nezbytné úpravy těchto zásad.

TABULKA REVIZÍ DOKUMENTU

Pojistná smlouva ver. č.	Popis úprav a revizí	Rande	Autor(é)
Ver 1.0	Tvorba zásad	2 října, 2024	Marta Adach-Marszal, personální ředitelka
	Právní přezkum	17 října, 2024	Luz Yaham Vazquez - vedoucí právní zástupce
	Kontrola souladu s předpisy	23 října, 2024	Geert Rehberg – vedoucí oddělení compliance