

**Групата ЕНЕРГО-ПРО**

---

**ПОЛИТИКА ЗА  
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ**

**2021**



**ENERGO-PRO**

## ПОЛИТИКА ЗА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ („ПОЛИТИКАТА”)

### 1. Въведение

Основната ни дейност е свързана с хидроенергийния сектор. Ние управляваме водноелектрически централи в Централна и Източна Европа, Черно море и Кавказ. Освен това се занимаваме с електроразпределение и търговия с електроенергия, експлоатирайки широкомащабни разпределителни мрежи в България и Грузия с повече от 2,3 милиона мрежови клиенти.

Нашето дружество е създадено през 1994 г. в чешкия град Свитава, като участва в модернизацията и рехабилитацията на хидроенергетиката в Централна и Източна Европа в периода на икономически преход. Общата инсталирана мощност на нашите електроцентрали е 1243 MW, а годишното производство на електроенергия възлиза на повече от 3,8 TWh.

Част от мултинационалната група ЕНЕРГО-ПРО, със седалище в Прага, е словенският производител на водни турбини, Litostroj Power d.o.o., който е изпълнил проекти в повече от 60 страни по света. Неговото дъщерно дружество, Litostroj Engineering a.s., регистрирано в Чешката република (преди известно под името ČKD Blansko Engineering, a.s.), се фокусира върху научноизследователски, проектни и инженерни дейности. Групата Litostroj доставя и оборудване за водноелектрически централи, включително помпено-акумулиращи водноелектрически централи и помпени станции.

ЕНЕРГО-ПРО осъзнава, че работната ни сила е ключова за нашия успех и жизненоважна за постигането на целите ни. Настоящата политика е разработена, позовавайки се на нашите корпоративни ценности като рамка, представляваща стабилна основа за ефективно и ефикасно управление на човешките ресурси в Групата. От съществено значение е местното законодателство и практики да бъдат спазвани, наред с принципите, заложиени във Всеобщата декларация за правата на човека на ООН, Ръководните принципи на ООН за търговската дейност и човешките права, Доброволните принципи за сигурност и права на човека (VPSHR) и декларацията на Международната организация на труда за основните принципи и права на труда.

Дъщерните дружества в Групата могат да изготвят свои собствени политики на ниво държава, съобразени с настоящата глобална групова политика. От изпълнителите и подизпълнителите се изисква да се съобразяват с настоящата Политика.

## **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 право на открит разговор със своите ръководители и колеги и/ или да използва процеса за подаване на оплаквания.

В случай на несъгласие между служителя и неговия / нейния пряк ръководител или друг служител, персоналът 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 политика изисква 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 н

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 подобрение.

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 междуфункционални 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. 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 действаме отговорно в краткосрочен и дългосрочен план.

### **X. 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 вакантни места в съветите ще бъдат на разположение на жените.

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**

Всички обекти, изискващи съкращаване, например след завършване на строителството, трябва да изготвят планове за съкращаване, които ще включват подходящо възнаграждение в края на договора, осигуряване на обучение, което да позволи на служителите да намерят алтернативна работа и емоционална подкрепа за онези служители, които се нуждаят от такава. Ще бъдат положени усилия за преместване на съкратен персонал в другите дружества от групата.

## **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 на 30 юли 2021 г.