

Politika rovných příležitostí

Účel

Skupina Petainer (Skupina) je zavázána k rozvoji, udržování a podpoře praxe rovnosti příležitostí v zaměstnání. Cílem je vytvořit pracovní prostředí, ve kterém jsou její zaměstnanci zacházeni spravedlivě, bez ohledu na jejich pohlaví, věk, sexuální orientaci, rodinný stav, náboženství, víru, etnický nebo národní původ, postižení, sociálně-ekonomickou třídu nebo jakýkoli jiný faktor, který nelze odůvodnit oprávněně.

Rozsah

Skupina bude i nadále přitahovat a udržovat zaměstnance vysoké kvality, kteří mají různé zkušenosti a osobní kvality, které mohou nabídnout. Skupina bude i nadále přijímat manažerské praktiky, které podporují rovnost a rozmanitost a eliminují diskriminaci, ať už přímo, nebo nepřímo. Skupina zajistí, že tato politika bude efektivně komunikována a pochopena zaměstnanci a bude podporovat jednotlivce, aby nahlásili jakékoli porušení této praxe seniornímu manažerovi. Tato záležitost bude řádně prošetřena podle procedur Skupiny. Skupina se zavazuje poskytovat rovné příležitosti v oblasti školení a rozvoje pro všechny zaměstnance a aktivně bude uplatňovat principy rovnosti příležitostí ve všech svých školících procesech, procedurách a programech. Tato politika se vztahuje na všechny části Skupiny od data vydání.

Nábory a výběr

Budou platit následující principy:

- Skupina se bude snažit přijímat nejlepšího kandidáta na danou pozici na základě zásluh. Proces náboru a výběru by měl zajistit identifikaci osoby nejvhodnější pro danou práci.
- Skupina provede přiměřené úpravy ve všech fázích náborového procesu a podle potřeby pro úspěšného kandidáta se zdravotním postižením, aby mohl vykonávat práci.
- Všechny nábor a výběr zaměstnanců probíhá profesionálně, včas a citlivě a v souladu s aktuálními pracovněprávními předpisy.
- Odpovídající školení, rozvoj a podpora těm, kteří se podílejí na náborových a výběrových aktivitách, bude poskytnuto k dosažení těchto principů.
- Všichni kandidáti budou zacházeni spravedlivě, rovně a efektivně, s respektem a zdvořilostí, s cílem zajistit, že zkušenost kandidáta bude pozitivní, bez ohledu na výsledek.

Řízení výkonu

Roční procesy hodnocení výkonu Skupiny byly navrženy tak, aby zajistily, že výkon všech zaměstnanců Skupiny je pravidelně hodnocen a zařazován. Tyto procesy se zaměřují na kompetence, dovednosti, znalosti a chování potřebné a prokázané v pracovním poměru. Poskytují objektivní a konzistentní rámec, ve kterém mohou být dosažené úspěchy uznány a odměněny, a potřeby rozvoje identifikovány a řešeny.



Hugh Ross – Chief Executive Officer