



Príloha - POLITIKA DIVERZITY, ROVNOSTI A INKLÚZIE (DE&I) SKUPINY MEVIS - SK



Úvodné ustanovenia

Skupina Mevis, ktorú tvoria spoločnosti Mevis SpA, Euromeccanica Srl, Mevis Slovakia s.r.o. a Mevis High Precision Metal Components Yangzhou Co. Ltd., uznáva, že oceňovanie rozmanitosti a podpora inkluzívneho prostredia sú kľúčovými prvkami na zabezpečenie inovácií, organizačnej pohody a udržateľných výsledkov.

Rozmanitosť ľudí predstavuje strategický zdroj, ktorý nám umožňuje rásť ako spoločnosť aj komunita, podnecuje tvorivosť a podporuje rešpektujúce a otvorené pracovné prostredie.

Touto politikou sa skupina Mevis zaväzuje podporovať a oceňovať všetkých ľudí bez ohľadu na pohlavie, rasu, etnický pôvod, sexuálnu orientáciu, zdravotné postihnutie, vek, jazyk, náboženské alebo politické presvedčenie, sociálne a osobné pomery či typ pracovnoprávneho vzťahu, a tým podporovať rovnaké príležitosti a rešpekt voči každému jednotlivcovi.

Hlavné zásady a ciele

Skupina Mevis sa zaväzuje podporovať inkluzívnu kultúru a zavádzať politiky, ktoré napomáhajú plnej účasti všetkých ľudí v pracovnom prostredí.

Hlavnými cieľmi tejto politiky sú:

- **Oceňovať rozmanitosť** vo všetkých jej podobách, od pohlavia a schopností až po kultúrne zázemie a osobné skúsenosti.
- **Podporovať rovnosť** v podnikových procesoch vrátane výberu, prijímania do zamestnania, odmeňovania a kariérneho rozvoja.
- **Vytvárať inkluzívne prostredie**, ktoré sa dokáže prispôbiť individuálnym potrebám a odstraňovať prekážky obmedzujúce plnú účasť kohokoľvek.
- **Podporovať prístupnosť**, fyzickú aj digitálnu, s cieľom vytvárať pracovné prostredie, ktoré nikoho nevylučuje.
- **Bojovať proti všetkým formám diskriminácie a stereotypov** prostredníctvom osvetu a priebežného vzdelávania.

Oblasti pôsobenia

1. Výber a prijímanie zamestnancov

- Uplatňovať transparentné a nestranné postupy s cieľom zabezpečiť všetkým ľuďom rovnaké príležitosti na prístup k zamestnaniu.
- Predchádzať stereotypom a nevedomým predsudkom vo výberových procesoch.
- Spolupracovať s inkluzívnymi partnermi a platformami s cieľom rozšíriť rozmanitosť skupiny uchádzačov.

2. Rovnosť v odmeňovaní

- Podporovať rovnaké odmeňovanie zamestnancov a zamestnankýň pri rovnakej pracovnej pozícii a rovnakých kompetenciách.

3. Kariérny rozvoj a riadenie kariéry

- Poskytovať všetkým ľuďom rovnaké možnosti profesijného rastu bez ohľadu na pohlavie, rasu, etnický pôvod, sexuálnu orientáciu, zdravotné postihnutie, vek, jazyk, náboženské alebo politické presvedčenie, sociálne a osobné pomery či typ pracovnoprávneho vzťahu.
- Podporovať zastúpenie všetkých foriem rozmanitosti vo vedúcich a zodpovedných pozíciách pri rovnakých kompetenciách.

4. Prístupnosť a inklúzia ľudí s telesným a mentálnym postihnutím

- Podporovať prístupné fyzické a digitálne prostredie, ktoré zohľadňuje potreby každého jednotlivca.
- Vzdelávať zamestnancov, aby dokázali rešpektujúcim a spolupracujúcim spôsobom chápať a podporovať účasť ľudí so zdravotným postihnutím.
- Bojovať proti všetkým formám predsudkov a priamej či nepriamej diskriminácie ľudí s telesným a mentálnym postihnutím.

5. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, rodičovstvo a starostlivosť o rodinu

- Podporovať rovnováhu medzi súkromným a pracovným životom prostredníctvom rôznych foriem pružného pracovného času.
- Zvážiť možnosť práce na skrátený úväzok, a to aj dočasne a s možnosťou návratu, ako aj prácu na diaľku podľa skutočných potrieb danej osoby, ak je to zlučiteľné s vykonávanou prácou a organizačnými potrebami spoločnosti.
- Pri plánovaní stretnutí a školení zohľadňujeme časy a spôsoby realizácie, ktoré môžu podporiť primeranú rovnováhu medzi súkromným a pracovným životom.
- Podporovať zdieľané rodičovstvo a zavádzať iniciatívy na jeho podporu.
- Počas povinnej a dobrovoľnej neprítomnosti v práci spoločnosť ponecháva rodičovi prístup k firemným nástrojom, aby mohol na dobrovoľnom základe priebežne získavať informácie o novinkách, prebiehajúcich projektoch a iniciatívach, do ktorých je spoločnosť zapojená.
- Zvážiť možnosť podpory ľudí, ktorí zabezpečujú starostlivosť o blízke osoby.

6. Zdravé a inkluzívne pracovné prostredie

- Predchádzať všetkým formám zneužívania, obťažovania alebo diskriminácie a riešiť ich, pričom sa podporuje atmosféra vzájomného rešpektu.
- Zavádzať programy na zvyšovanie povedomia o rozmanitosti a inklúzii určené zamestnancom a zainteresovaným stranám.
- Podporovať iniciatívy a dohody, ktoré prispievajú k pohode a zdraviu zamestnancov.
- Vytvárať inkluzívne priestory na podporu dialógu, spolupráce a zdieľania.

Šírenie a komunikácia politiky

Politika D&I je určená všetkým zamestnancom skupiny Mevis a jej zainteresovaným stranám vrátane dodávateľov, zákazníkov a obchodných partnerov.

Na zabezpečenie inkluzívnej kultúry:

- Politika bude sprístupnená prostredníctvom internej komunikácie a zverejnená na oficiálnej webovej stránke spoločnosti.
- Budú organizované školenia a aktivity na zvýšenie povedomia zamestnancov o témach rozmanitosti, rovnosti a inklúzie.
- Bude podporovaná komunikácia, ktorá reprezentuje rozmanitosť a oceňuje jedinečnosť všetkých zúčastnených osôb.

Monitorovanie a hodnotenie

Riadiaci výbor bude zodpovedný za preskúmanie a implementáciu tejto politiky. Monitorovacie činnosti budú zahŕňať:

- Pravidelné preskúmanie cieľov týkajúcich sa rozmanitosti a rodovej rovnosti.
- Osobitné KPI na hodnotenie účinnosti iniciatív.
- Spätnú väzbu a aktívne zapojenie zamestnancov prostredníctvom prieskumov, workshopov a ďalších participatívnych nástrojov.

Zodpovednosti

Riadiaci výbor spolupracuje na začlenení politiky do podnikových procesov, monitoruje dodržiavanie právnych predpisov, zvyšuje povedomie zamestnancov a bezodkladne reaguje na oznámenia týkajúce sa porušení tejto politiky.

Každá osoba v skupine má povinnosť prispievať k vytváraniu inkluzívneho a rešpektujúceho pracovného prostredia. Podpora inkluzívnej kultúry je zodpovednosťou všetkých bez ohľadu na zastávanú pozíciu.

Rev. 20/05/2026

Výkonný riaditeľ
Visentin Federico

