

TESCO

# V Tesco je každý vítán.

Výroční zpráva k diverzitě, rovnosti a inkluzi

listopad 2024



# Obsah.

Úvodní slovo generální ředitelky .....	3
O výroční zprávě 2024. ....	4
Diverzita, rovnost a inkluze v Tesco. ....	5
5 závazků. ....	6
Naše podnikání v číslech. ....	9
Přehled našich iniciativ v oblasti diverzity, rovnosti a inkluze. ....	11
Osobní pohoda na prvním místě. ....	15
Flexibilita. ....	18
Rovné příležitosti pro všechny. ....	20
Generace. ....	26
Pečující. ....	30
Osoby se specifickými potřebami. ....	32
LGBTQ+. ....	37
Etnicita a národnost. ....	39
Tesco Anděl. ....	41
Naše další kroky. ....	42
Závěrečné slovo manažerky pro diverzitu, rovnost a inkluzi a osobní pohodu pro střední Evropu. ....	43
Přílohy. ....	44
Diverzita, rovnost a inkluze – slovník pojmů. ....	45





# Úvodní slovo generální ředitelky.



➤ Pokud si chcete přečíst více o společnosti Tesco a o tom, jak pracujeme, klikněte [zde](#). Pokud se zajímáte o kariéru v Tesco, klikněte na naše kariérní stránky [zde](#).

Ve společnosti Tesco jsou lidé středem všeho, co děláme, ať už jde o naše kolegy, zákazníky nebo dodavatele. V České republice zaměstnáváme více než 7 tisíc kolegů a kolegyní a vážíme si jedinečnosti každého z nich. Díky našemu skvělému týmu se nám daří i nadále přinášet našim zákazníkům cenově dostupné, zdravé a udržitelné potraviny.

Diverzita, rovnost a inkluze jsou zakotveny v našem smyslu podnikání, hodnotách a cílech. Smyslem našeho podnikání je každý den přinášet zákazníkům, komunitám a planetě něco navíc. V naší strategii na podporu diverzity, rovnosti a inkluze se soustředíme na to, abychom reflektovali komunity, ve kterých působíme. Jednou z našich hodnot je i to, že se chováme k lidem tak, jak si přejí. Tato hodnota také odráží tu část naší strategie, která se týká rovných příležitostí. Uvědomujeme si, že někdy je třeba vynaložit více úsilí, aby měl každý stejnou výchozí pozici a stejné příležitosti. Chceme vytvářet skvělé místo pro práci pro každého. Místo, kde se každý cítí vítán a kde se nebojí být sám sebou.

Z výsledků našeho zaměstnaneckého průzkumu "Tvůj názor je důležitý" vyplývá, že 88 % našich kolegů a kolegyní se cítí jako součást týmu, cítí, že jsou u nás respektováni a oceněni. To mě moc těší. I nadále budeme pracovat na tom, abychom naše aktivity v oblasti diverzity a inkluze zlepšovali.

Abychom se v našem závazku vytvářet inkluzivní pracovní prostředí ještě více posunuli, představili jsme v letošním roce zcela novou DE&I strategii. Tato strategie dokazuje, že inkluzivní kultura není něco, co teď vytváříme, ale že je zakořeněna v jádru naší společnosti.

Pojďme se společně podívat na klíčové úspěchy a iniciativy uplynulého roku:

Zřídili jsme zaměstnanecké skupiny a sítě s podporou vedení společnosti, které nám pomáhají formovat lokální strategii prostřednictvím diskuzí, přípravou aktivit pro kolegy nebo externího networkingu. Skupiny podporují mladou generaci, zkušené profesionály, ženský potenciál, LGBTQ+ komunitu a kolegyně a kolegy se zdravotním znevýhodněním.

Navázali jsme hlubší spolupráci s organizacemi podporujícími zaměstnávání uchazečů se zdravotním znevýhodněním a postupně jsme zvýšili podíl kolegů se zdravotním znevýhodněním na našich provozovnách.

Získali jsme několik významných ocenění v oblasti diverzity, rovnosti a inkluze za vytváření příznivých a podmínek pro kolegyně a kolegy.

Podrobnosti o konkrétních aktivitách a dalších úspěších najdete v jednotlivých sekcích výroční zprávy.

**Katarína Navrátilová**  
CEO Tesco Stores ČR a.s.

# O výroční zprávě 2024.

Smyslem našeho podnikání je každý den přinášet zákazníkům, komunitám a planetě něco navíc. Tento závazek tvoří základ všech našich rozhodnutí a standardů, stejně tak jako naší firemní kultury.

Náš smysl podnikání se nám daří naplňovat především díky našim kolegům. Vážíme si rozmanitosti a jedinečnosti, takže naši kolegové a kolegyně mohou být vždy sami sebou a zároveň mít jistotu, že s nimi budeme jednat férově a s respektem. V České republice zaměstnáváme 7071 kolegů a kolegyní, kteří pocházejí z různých prostředí a mají různé zkušenosti a díky tomu přinášejí různé úhly pohledu a nové perspektivy.

V rámci naší DE&I strategie se snažíme být odrazem komunit, ve kterých působíme. Zajišťujeme, aby naši kolegové v prodejnách, distribučním centru nebo kancelářích reprezentovali jejich rozmanitost a aby produkty, které nabízíme, odpovídaly jejich potřebám a očekáváním.

Výroční zpráva pro rok 2024 je již čtvrtou v pořadí a představuje naše snahy, strategii a cestu, kterou se právě ubíráme, abychom zajistili, že se každý bude v Tesco cítit vítán. Zpráva nastiňuje pokrok, kterého jsme dosáhli, a také to, na co se chceme dále zaměřit a kde můžeme pro naše kolegy udělat ještě více, aby byl každý jejich pracovní den o něco lepší.

Pokud není uvedeno jinak, všechna data, která ve zprávě uvádíme, popisují stav naší společnosti v červenci 2024.



# Diverzita, rovnost a inkluze v Tesco.

Při vytváření naší nové DE&I strategie jsme se vrátili k samotným počátkům společnosti Tesco, což nám pomohlo ještě více propojit tuto oblast se smyslem našeho podnikání. Chceme ukázat, že inkluzivní kultura je základem naší společnosti již od jejího vzniku.

Když Jack Cohen v roce 1919 zakládal společnost Tesco, jeho hlavní ambicí bylo poskytovat cenově dostupné potraviny pro všechny a jeho přesvědčení a hodnotový

systém byly založeny na sociální spravedlnosti. Jedním z příkladů, jak tento hodnotový systém vedl první kroky společnosti Tesco, bylo zavedení přidělového systému (ještě dřív, než jej zavedla britská vláda), který měl každému zaručit rovný přístup k potravinám.

Návratem k naší počáteční ambici navazujeme na naši historickou identitu a pokračujeme v integraci diverzity, rovnosti a inkluze do našeho smyslu podnikání, hodnot

a postupů. Tento krok změnil naši DE&I strategii z firemní iniciativy na klíčový aspekt našich hodnot. Jasným vymezením našeho úsilí v této oblasti jsme dokázali účinněji zapojit naše kolegy a kolegyně a stanovit si společný cíl.

Tato jasná vize nám pomáhá získávat, rozvíjet a udržet talentované kolegyně a kolegy, kteří jsou klíčem nejen k naplňování naší strategie, ale také ke každodennímu prosazování našich hodnot.



Každý je  
vítán

“ Jsem manažer provozní jednotky a již dlouhá léta se snažím, aby má práce měla pozitivní dopad na lidi kolem mě. Jedním z klíčových momentů mé kariéry byla spolupráce s organizací Rytmus, s níž jsme se věnovali podpoře osob se specifickými potřebami. Díky této spolupráci jsem měl možnost přijmout do svého týmu kolegu, mladého muže s autismem. S pomocí jeho asistentky jsme pracovali na tom, aby se cítil v práci dobře a aby jeho začlenění do kolektivu proběhlo hladce.

Za podpory organizace jsme společně nedefinovali jeho pracovní roli tak, aby odpovídala jeho schopnostem i potřebám malého kolektivu. V průběhu adaptace jsem se pravidelně ptal nového kolegy i asistentky, jak vnímají průběh práce a jestli jsou směny a pracovní úkoly pro něj optimální.

Mým cílem vždy bylo vytvářet prostředí, kde se každý cítí respektovaný a podporovaný. Věřím, že otevřený přístup a ochota zkoušet nové věci mohou vést k úžasným výsledkům, a to nejen pro jednotlivce, ale i pro celý tým.

**David Meduna,**  
manažer provozní jednotky





# 5 závazků.

## Začleňování pro všechny

***Budujeme kulturu, kde je každý vítán a může být sám sebou.***

V tomto závazku se zaměřujeme na klíčové oblasti identifikované na základě výsledků našeho zaměstnaneckého průzkumu „Tvůj názor je důležitý“. První oblastí je důraz na genderově vyrovnanou pracovní sílu a zvýšení procenta žen ve vedení společnosti. Druhá se týká podpory našich LGBTQ+ kolegyně a kolegů při budování inkluzivního a přátelského prostředí, kde mohou být sami sebou. Za třetí chceme podpořit naše kolegyně a kolegy se zdravotním znevýhodněním a zajistit, aby jejich podněty a návrhy byly vyslyšeny a následně začleněny do našich plánů.



## Flexibilita pro všechny

***Všem usnadníme pracovat flexibilně podle vlastních potřeb.***

Ve společnosti Tesco zastáváme zásadu flexibility pro všechny a na všech úrovních. Uvědomujeme si, že každý člověk je jiný – některé naše kolegyně a kolegové jsou na začátku své kariéry, další hledají lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a jiní prožívají klíčové životní okamžiky. Někdo potřebuje větší flexibilitu, aby se mohl soustředit na to, co je pro něj v životě nejdůležitější, například na osobní pohodu nebo oblíbené koníčky. Často také naši spolupracovníci mohou vstupovat do významných životních etap, jako je blížící se odchod do důchodu, příprava na rodičovství nebo plnění pečovatelské povinnosti – existuje mnoho důvodů, proč naše kolegyně a kolegové mohou potřebovat větší flexibilitu.

Abychom tento závazek naplnili, soustředíme se na jasnější komunikaci nabízených možností v oblasti flexibility práce. Naší prioritou je angažovat liniové manažery a poskytovat jim potřebnou podporu nezbytnou k tomu, aby mohli efektivně vést flexibilní tým. Jasně komunikujeme již při náboru kandidátů a doplňujeme informace o flexibilních možnostech do všech našich inzerátů. Tím zajistíme, že získáme talentované kolegyně a kolegy, kteří nemohou pracovat na plný úvazek a kteří by se jinak o práci v Tesco neucházeli. Toto flexibilní nastavení jim umožňuje připojit se k naší společnosti.

## Přístupnost na prvním místě

***Zajistíme, že Tesco bude přístupné všem pro práci i nakupování.***

V rámci tohoto závazku se chceme dále zaměřit na úpravu pracovišť pro naše kolegyně a kolegy a zajistit, aby Tesco bylo skvělým místem pro práci a zároveň skvělým místem pro nakupování i pro zákazníky s různým stupněm zdravotního znevýhodnění. Do našich úvah v této oblasti zahrnujeme zákazníky, uchazeče o zaměstnání i kolegy a kolegyně s tělesným postižením a s různými formami neurodiverzity. Tito úžasní lidé přinášejí nové perspektivy a my chceme zajistit, aby jim Tesco poskytlo podporu nezbytnou k tomu, aby se u nás mohli plně realizovat.

## Inkluzivní nábor

***Nastavíme náborové postupy tak, aby byly přístupné a otevřené všem.***

Zavádíme rozmanité užší výběry pro naše pozice ve vyšším managementu, abychom zajistili větší zastoupení žen. Chceme však zdůraznit, že i když podporujeme rozmanitější výběr kandidátů, rozhodnutí o užším výběru se činí na základě dovedností a zkušeností jednotlivců.

Do roku 2026 plánujeme transformaci našich kariérních stránek a náborových aplikací napříč celou skupinou Tesco. Chceme zdůraznit, co děláme pro rozmanitost, rovnost a inkluzi, a to propagací našich závazků v této oblasti prostřednictvím příběhů kolegů, videí a citací. Věříme, že tím přilákáme do společnosti Tesco talentované kolegy a kolegyně. Nová globální platforma pro získávání talentů nám navíc umožní shromažďovat podrobnější údaje a kandidátům dá příležitost požádat o úpravy během pohovoru. Kromě toho plánujeme provést průzkum mezi uchazeči s cílem zjistit, zda náborový proces vnímají jako inkluzivní.

Budeme se věnovat transparentnímu odměňování. Od roku 2027 plánujeme zveřejňovat mzdové rozpětí pro všechny role, a to jak interně, tak i externě. Již od roku 2019 každoročně dobrovolně zveřejňujeme informace o rozdílech v odměňování žen a mužů.

## Správný start pro mladé

***Pro mladé lidi vytváříme dostatek příležitostí, jak nastartovat svoji kariéru a růst v Tesco.***

V Tesco věříme, že rovnost je tou správnou cestou. To znamená, že někteří naši kolegové nebo uchazeči o zaměstnání mohou potřebovat další podporu, aby měli stejné výchozí podmínky jako ostatní. Proto připravujeme program Správný start, který mladým lidem ze znevýhodněného prostředí představí maloobchod a pomůže jim nastartovat jejich kariéru.



## Naše pětice závazků

Při formulování 5 klíčových závazků pro naši tříletou strategii jsme vycházeli z informací získaných v našem zaměstnaneckém průzkumu „Tvůj názor je důležitý“. Na základě jeho výsledků jsme identifikovali oblasti, na které se musíme více zaměřit, a zároveň jsme díky němu získali cenné podněty, jak můžeme každý den naše kolegyně a kolegy více podporovat.

Těchto 5 závazků se zaměřuje na oblasti, v nichž chceme dosáhnout významné a viditelné změny a zároveň jsou srozumitelné pro všechny naše kolegy. Budeme se soustředit na ambiciózní cíle, které vyžadují odhodlání odstranit bariéry a udělat udržitelné změny. Tyto závazky jasně ukazují, že jako zaměstnavatel bereme téma inkluze a diverzity vážně a chceme se v této oblasti i nadále zlepšovat.

## Naše nabídka jako zaměstnavatele (Employer Value Proposition)



Diverzita, rovnost a inkluze hrají klíčovou roli také v naší nabídce jako zaměstnavatele. Naším cílem je udělat každý den v práci o něco lepší.

### Každý je vítán

Uznáváme své kolegy takové, jací jsou, a vážíme si jich. Budeme je podporovat, povzbuzovat a budeme jim oporou. Naše firemní kultura je otevřená, dynamická a inkluzivní, protože věříme, že jedinečnost každého z nás je skutečným přínosem.

### Příležitost k růstu

Vždy myslíme na budoucnost, protože budoucnost našich kolegů je i naší budoucností. Bez ohledu na to, kam se ve své kariéře rozhodnou vydat, budeme je na cestě jejich rozvoje doprovázet a poskytovat jim plnou podporu.

### Osobní pohoda na prvním místě

Zdraví a osobní pohoda jsou pro nás nejdůležitější! Pomůžeme kolegům zůstat v pohodě, ať už jim život připraví cokoli. Uvědomujeme si, že každý má svou vlastní cestu k rovnováze a osobní pohodě. Proto to, co je důležité pro naše kolegyně a kolegy, je důležité i pro nás.

### V dobré společnosti

Jsme parta přátel, kteří se navzájem podporují. Vládne u nás týmový duch a pracujeme obklopeni lidmi, s nimiž si rozumíme. Všichni jsme součástí skvělého týmu a cítíme se tu jako doma.




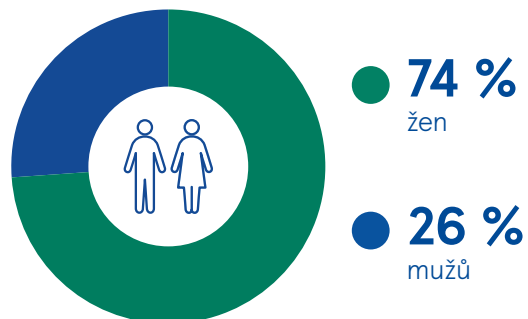
# Naše podnikání v číslech.


V Tesco podporujeme a ctíme rozmanitost a každý den se snažíme vytvářet inkluzivní pracoviště, kde se každý cítí vítán. Jsme hrdí na to, že v Tesco v České republice pracují kolegyně a kolegové 37 různých národností. Na vedoucích pozicích i v týmech jsou zastoupeni muži i ženy a jsme pyšní na to, že mezi naše kolegy a kolegyně patří také osoby se specifickými potřebami a zdravotním znevýhodněním.

Rozmanitost přináší do naší společnosti různé úhly pohledu, názory a nové způsoby práce a my se díky nim můžeme jako společnost každý den posouvat kupředu.

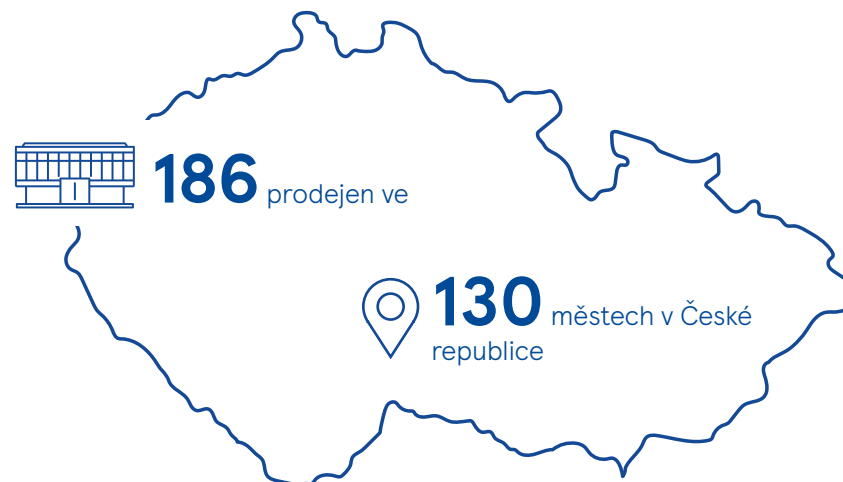
 **7071**  
kolegů a kolegyně

 **37**  
národností



 **3,9 %**  
kolegů se zdravotním znevýhodněním

 **31 %**  
pečujících osob



 **116**  
franšízových prodejen  
Žabka

 **17**  
čerpacích stanic

 **1**  
distribuční centrum

Naše služba Online Nákupy pokrývá

**69 %** z celkové populace lidí v České republice.

Naše kolegyně a kolegové pracují v kanceláři (např. Marketing, Finance, People), v obchodech nebo v distribučním centru.

Naše podnikání zahrnuje také další entity – Tesco Business Solutions a Tesco Technology (IT).

### Tesco Business Solutions

Naše servisní centrum jsme založili již v roce 2019, abychom podpořili provoz společnosti Tesco ve středoevropském regionu. Zdejší kolegové a kolegyně poskytují služby zákazníkům a kolegům Tesco v Maďarsku, České republice a na Slovensku v několika odvětvích, například financích, HR, službách zákazníkům, podpoře komerčního oddělení a analýzách. Naše týmy pomáhají implementovat a řídit změny a zároveň podporovat podnikání tak, aby fungovalo efektivně a přinášelo našim zákazníkům, komunitám a planetě každý den něco navíc.

### Tesco Technology

Neustále se snažíme nacházet nové možnosti, jak usnadnit život našim zákazníkům, kolegům i komunitám. Proto investujeme do lidí, nápadů a rozvoje technologií, což nám umožňuje neustále růst. Náš technologický tým dnes tvoří více než 4500 odborníků z Velké Británie, Polska, Maďarska, České republiky a Indie. Každý, kdo zde pracuje, s sebou přináší jedinečné nápady, dovednosti a zkušenosti. Všechny tyto týmy mají jedno společné: pomáhají nám řešit každodenní problémy v globálním měřítku – od navrhování inovativního softwaru a systémů až po zajištění spolehlivého kybernetického zabezpečení. Pokračujeme ve vývoji řešení, která mají skutečný dopad na lidi, planetu i naše podnikání.

# Přehled našich iniciativ v oblasti diverzity a inkluze.

Naše dlouhodobá strategie, smysl podnikání, hodnoty a ambice reflektují diverzitu, rovnost a inkluzi. Realizujeme řadu konkrétních iniciativ, abychom zajistili, že strategii úspěšně naplňujeme a podporujeme naše kolegy a kolegyně každý den.

## Tvůj názor je důležitý

Dvakrát ročně, v lednu a během léta, spouštíme průzkum „Tvůj názor je důležitý“, ve kterém se všech kolegů a kolegyn ptáme, jaké je pracovat pro Tesco. A protože ještě důležitější než naslouchat zpětné vazbě, je přijmout na jejím základě konkrétní kroky, mají manažeři přístup k výsledkům na úrovni svého týmu. To jim umožňuje pochopit atmosféru v týmu a vytvořit akční plán společně s kolegy.

Nedávný průzkum například ukázal, že naše kolegyně a také kolegové, kteří pečují o člena rodiny, by Tesco doporučili jako dobré místo pro práci ještě s větší pravděpodobností, než je průměr průzkumu. Na tento výsledek jsme skutečně hrdí.

Průzkum nám zároveň pomáhá identifikovat oblasti, kde musíme vynaložit ještě více úsilí – například v podpoře členů LGBTQ+ komunity a kolegů se zdravotním znevýhodněním. Tyto poznatky jsme proto zohlednili v naší nové strategii DE&I, ve které jsme stanovili konkrétních opatření.

Jste naši  
inspirací.

Tvůj  
názor je  
důležitý.

### Výsledky letošního zaměstnaneckého průzkumu

- Cítím, že v Tesco mohu být sám/sama sebou, aniž bych se musel/a obávat, že mě bude někdo soudit.  
**2024 - 87 % → + 1 % vs 2023**
- Věřím, že se z Tesco stává inkluzivní pracoviště (tzn. přijímá, vítá a přistupuje ke všem stejně).  
**2024 - 85 % → + 1 % vs 2023**
- Díky nadřazené/mu se každý/á v týmu cítí být vítán/a.  
**2024 - 89% → + 2 % vs 2023**





## To jsem já

Letos v lednu jsme zavedli průzkum „To jsem já“. Jeho účelem je lépe poznat naše kolegy a kolegyně a zajistit tak, že iniciativy, které navrhujeme a realizujeme, skutečně odrážejí složení a rozmanitost naší pracovní síly. Díky tomu se můžeme soustředit na zlepšení tam, kde je to třeba.

Přínosem je pro nás také kombinovat poznatky z průzkumu „Tvůj názor je důležitý“ s výsledky průzkumu „To jsem já“. Díky tomu jsme například zjistili, že je nutné podniknout další kroky k přizpůsobení pracoviště pro naše kolegy a kolegyně se zdravotním znevýhodněním, abychom jim mohli zajistit vhodné pracovní podmínky.

## Pracovní skupiny a sítě kolegů

Věříme, že v práci je pro lidi důležité mít pocit psychologického bezpečí a vnímat pracoviště jako bezpečný prostor. I když hledáme cesty, jak takové prostředí vytvářet napříč celou společností, někdy je snadnější diskutovat o různých tématech v menší skupině lidí, která sdílí podobné zájmy, zkušenosti nebo problémy. To je jeden z důvodů, proč jsme v Tesco založili zaměstnanecké skupiny a sítě. Každá síť našich kolegů je zaštitěna ambasadorem z vedení společnosti, aby tyto skupiny získaly ještě větší význam a důvěru širší komunity.

V České republice máme sítě kolegů pro ženy, LGBTQ+, kolegy a kolegyně se zdravotním znevýhodněním, mladé i zkušené pracovníky. O každé z těchto skupin se dozvíte v dalších částech této výroční zprávy.



## Měsíc rozmanitosti

Květen je v EU měsícem rozmanitosti, a proto v Tesco každoročně v tomto období pořádáme festival diverzity a inkluze. V jeho průběhu se kolegové a kolegyně mohou zapojit do inspirativních webinářů, workshopů a panelových diskusí věnovaných vybraným tématům v oblasti diverzity a inkluze. Webináře byly dostupné jak v lokálních jazycích, tak v angličtině, aby si každý našel téma, které mu vyhovuje, a to v jazyce, kterému rozumí.

Letošní motto znělo: *Diverzita a inkluze jsou budoucností naší vzájemné spolupráce.*

V rámci Měsíce rozmanitosti jsme se věnovali několika stěžejním tématům. V prvním týdnu jsme se zaměřili na generační soužití, konkrétně na překlenutí propasti mezi generacemi, a přiblížili jsme hodnoty a potřeby generace Z. Druhý týden byl věnován zdravotnímu znevýhodnění s důrazem na neurodiverzitu, například autismus. V posledním týdnu byla hlavním tématem genderová rovnost. V průběhu měsíce jsme se však věnovali také tématům kultury a etnicity, které jsme přiblížili netradičně formou kurzů vaření a ochutnávkami mezinárodní kuchyně.



## Měsíc rozmanitosti 2024.

Diverzita a inkluze jsou budoucností naší vzájemné spolupráce.



13.–31. květen

1. týden: 13. – 17. květen	2. týden: 20. – 24. květen	3. týden: 27. – 31. květen
<p><b>Napříč generacemi</b></p> <p><b>Zahájení Měsíce rozmanitosti s Katarínou Navrátilovou a ambasadory diverzity</b> 13. května   10:30–11:00 Katarína Navrátilová, Petr Pokorný, Ivana Fára, Pavel Heřák, Patrik Dožňanovič a Michal Voháček Přijďte se podívat, jak se na online setkání Měsíce rozmanitosti, na kterém vám představíme speciální program a připravované aktivity.</p> <p><b>Jak se bránit syndromu vyhoření?</b> 14. května   13:00–14:00 Tomáš Poucha a Maggotti, Katerína Zejda Králová Inspektorát poradce Tomáše Pouchy přináší užitečné tipy, jak předejít syndromu vyhoření. Dostanete praktické rady od zkušeného profesionála, jak aktivně vzdávké pracovní prostředí zvládnout a nastavit optimální rovnováhu práce a osobního života.</p> <p><b>The power of Generation Z at the workplace</b> May 14   14:00–15:00 Martina Magic We will focus on Generation Z – their core values, career priorities, and job preferences. We will explore how to create a work environment that is tailored to their specific needs and share tips on effective communication with this generation.</p> <p><b>Mezigenerační dialog</b> 16. května   13:00–14:15 Patrik Horňáček, Veronika Čapalíková, Patrik Dožňanovič a Patrik Dožňanovič, Janek, Jana Těmrová Přijďte se na online webinář s novými Veronikou Čapalíkovou, Brankou Václavíkovou, Petrem Horňáčkem, Lucem a Patrikem a Patrikem Dožňanovičem naučit se společně řešit problémy mezigenerační komunikace. Opatrujte si generace, nezapomínejte ani na vlastní tým!</p> <p><b>What is it like being an Expat?</b> May 17   13:00–14:15 Ross Vanblambrouck, Markéta Štokanová Discover with Ross Vanblambrouck, exploring 17 years of his experience as an entrepreneur, investor, and expat leader in the Czech Republic and other countries. Ross will share his top 10 tips on resilience and proactive wealth building. True to oneself!</p>	<p><b>Zdravotní znevýhodnění</b></p> <p><b>Different ability as a Superpower</b> May 21   12:00–13:00 Dora Pástorová, Orsolya Temesvári, Norbert Töröczki Our speakers will share how they gained force from different or changed life situation. Their main message is in everyday life and work, how society can help integrate, and how employer and fellow employees can enable them to fulfill their superpower.</p> <p><b>Neurodiverzita okolo nás, jak začlenit a pracovat s lidmi s touto jinakostí?</b> 22. května   14:30–15:30 Pavel Heřák, Lenka Turková, Štěpánka Kozlovská a Anna Podsedná, Katerína Zejda Králová Náš kolegové a kolegyne s různými zdravotními zdravotními postiženími na pracovištích a poskytované podpory. Jaké změny a adaptační kroky a kolegyne s různými formami neurodiverzity.</p> <p><b>Zažijte svět jinak: O virtuální realitě a simulaci vjemů lidí s různými formami neurodiverzity</b> 22. května   10:00–14:00 Barbora Kramářová Jste to pravěd? Sdílejte svůj názor! To se dozvíte na workshopu virtuální reality o neurodiverzitě (10:00 – 11:00) a divy virtuální reality (11:00 – 14:00) (obě setkání má kapacitu). Vstupte si na virtuální prostředí a zjistíte, jak se lidé s různými formami neurodiverzity cítí.</p> <p><b>Mezigenerační dialog</b> 16. května   13:00–14:15 Patrik Horňáček, Veronika Čapalíková, Patrik Dožňanovič a Patrik Dožňanovič, Janek, Jana Těmrová Přijďte se na online webinář s novými Veronikou Čapalíkovou, Brankou Václavíkovou, Petrem Horňáčkem, Lucem a Patrikem a Patrikem Dožňanovičem naučit se společně řešit problémy mezigenerační komunikace. Opatrujte si generace, nezapomínejte ani na vlastní tým!</p> <p><b>Autismus – mýty a realita</b> 21. května – 30. května Výzva Návštěvníků sádky pro autismus vás provede tématem autismu a osvětlí vás tím, jak se projevuje od dětí do dospělých. Pomůže vám porozumět všem s pomocí autismu a sociálního spektra. Centrální kancelář Eden</p>	<p><b>Genderová rovnost</b></p> <p><b>Jak na duhový svět</b> 28. května   13:00–14:00 Atsü Rumpel a zástupci naší skupiny S.A.V Manažer vzdělávání Atsü Rumpel pro Pride Business Forum v Praze Pride bude se skupinou S.A.V. In komunitě a mnoha komunitách, včetně systému strážky LGBTIQ+ a jejího partnera kolegyne a kolegyne prostřednictvím zkušeností v mnoha oblastech coming outu na pracovišti.</p> <p><b>Osobní pohoda a zdraví aneb starjeme se o sebe</b> 30. května   13:00–14:00 Jana Havrádková, Marta Lednášková Kolegyne Marta Lednášková a moderátorkou, sportovkyně a propagátorkou zdravého životního stylu Janou Havrádkovou, kterou můžete znát například z podcastu Sana, spona, porada, jak postavit rovnou a práci, ale také o vlastní osobní pohodě a zdraví.</p> <p><b>Women's mental health</b> May 31   12:00–13:00 Jordan Thomas from Nuffield Health Women face a number of life transitions, roles, and unique pressures that can impact mental health. We will talk about some of these issues and how women can best support themselves through various life stages.</p> <p><b>Rozmanitost na talíři</b> 29. května   10:00–14:00 Pavel Berky, Gabriela Rintková Šéfkuchař Pavel Berky zve vás a reality show Master Chef se spojí s našimi kolegy a kolegyněmi různých národností a etnic a připraví pro vás originální a tradiční pokrmy jejich národů. Přijďte ochutnat kulturu různých lidí a kolegyne s kolegyne. Hosbův kuchyň na Eden.</p> <p><b>Rozmanitost na talíři</b> Ochutnávková mezigenerační kuchyně 27. – 30. května Pozvte pro inspiraci a distribuční centrum Zájemci o ochutnávku mezigenerační kuchyně se mohou připojit k večer zaneprázdněné a ochutnat tak kulturu různých lidí a kolegyne s kolegyne. Registrační plus News &amp; Views.</p>

Vypíšte anonymní data. To je jen o poměru nám usiluje. Tělo je jen o více inkluze.

Naskenujte QR kód, abyste se dozvěděli více o programu a jednotlivých aktivitách na News & Views.

Online webinář! Pro připojení klikněte na odkaz v pozvánkách v kalendáři.

Setkání na talíři! Počtěme se osobně, potkáme se ve vašem kalendáři.



## Ocenění a uznání

Jsme hrdí na to, co v oblasti budování inkluzivní kultury, kde je každý vítán, děláme a je pro nás ctí, že naše úsilí oceňují kolegové i odborníci. Níže uvádíme některá ocenění, která Tesco v letech 2023/2024 získalo za prosazování diverzity, rovnosti a inkluze.

V rámci Evropského dne Diverzity v červnu 2024 jsme společně s ostatními signatáři Charty diverzity získali certifikát „**Diversity & Inclusion Champion**“ jako uznání za naši snahu prosazovat a rozvíjet diverzitu a inkluzi v naší společnosti i na českém pracovním trhu.



V ocenění **Firma roku 2024: Rovné příležitosti**, které vyhláší od roku 2016 Gender Studies, jsme dosáhli na 3. místo v kategorii **Sladování pracovního a osobního života**. Tesco uspělo v konkurenci několika desítek společností. Odborná porota ocenila, že nabízíme celou řadu aktivit, konkrétně pravidelné šetření rozmanitosti v populaci, příspěvek na otcovskou dovolenou ve výši 100 %, a příklady dobré praxe například mentoringový program pro talentované ženy či workshop „Jak být inkluzivním manažerem,“ a také pravidla pro podporu rodin a osobní pohody.



V rámci **Ceny za ochranu zdraví zaměstnanců**, kterou každoročně uděluje Klub zaměstnavatelů ve spolupráci se zdravotními experty za nadstandardní přístup k péči o zdraví zaměstnanců, porota ocenila řadu aktivit, které pro naše kolegyně a kolegy děláme nad rámec zákonných požadavků a, že jsme v této oblasti lídr na trhu.

Jsme hrdí na to, že Tesco v České republice patří na poli diverzity, rovnosti a inkluze mezi odpovědné zaměstnavatele.



# Osobní pohoda na prvním místě.

Jak uvádíme v kapitole Naše nabídka jako zaměstnavatele (EVP), osobní pohoda je u nás na prvním místě. Pocit, že jste součástí týmu, kde vám lidé naslouchají a váží si vás, úzce souvisí s tím, zda jste spokojeni a vnímáte pracoviště jako bezpečné místo.

V práci trávíme významnou část svého života, proto je důležité, aby se u nás našim kolegyním a kolegům pracovalo co nejlépe a cítili se dobře. V životě každého z nás však nastanou chvíle, například náročné životní situace, kdy naše duševní zdraví není v nejlepší kondici. Chceme, aby se naši kolegové a kolegyně v těchto chvílích nebáli ozvat a mohli o svých potížích otevřeně mluvit s vědomím, že se jim dostane potřebné podpory.

Minulý rok jsme proto spustili program s názvem “Osobní pohoda na prvním místě”. Jeho cílem je zdůraznit důležitost tohoto tématu a představit nástroje na podporu duševního zdraví. Aktivně tak vytváříme firemní kulturu, ve které klademe osobní pohodu našich kolegů skutečně na první místo.

Znamená to, že se navzájem podporujeme, jsme si vědomi svých potřeb v této oblasti a v případě nutnosti si umíme říct o pomoc. Péče o osobní pohodu není jednorázová záležitost, ale něco, co musíme dělat každý den. Od zahájení této kampaně jsme zavedli řadu iniciativ na podporu duševní, fyzické a celkové pohody našich kolegů a kolegyň.

## Hygienické potřeby pro kolegyně zdarma

Všem kolegyním v naší společnosti – v našich provozovnách, distribučním centru i kanceláři, poskytujeme zdarma dámské hygienické potřeby. Těší nás, že tento krok vyvolal pozitivní ohlas.

Od května 2024, jsme také spustili kampaň zaměřenou na naše zákaznice, ve které jsme snížili prodejní ceny dámských hygienických potřeb privátní Tesco značky o hodnotu DPH.

## Ovocné středy

Všem našim kolegyním i kolegům poskytujeme pro podporu fyzického zdraví a pohody každou středu ovoce zdarma. Je k dispozici v kuchyňkách, jídelních místnostech a zázemí prodejen.



“ Jsem součástí firmy Tesco už dlouho. Začínala jsem jako brigádnice v HM Hradec Králové a během let jsem prošla různými pozicemi na obchodě. Od letošního roku jsem přijala novou výzvu a nastoupila na pozici People partnerky pro provoz. Dobře vím, jak náročné je skloubit práci a rodinu – i proto, že mám doma tři děti. Práce mě ale velmi baví a díky flexibilitě a programům, které naše firma nabízí, jsem našla rovnováhu mezi osobním a pracovním životem. Mohu se tak naplno věnovat nejen práci, která mě velmi těší, ale i své rodině. Ráda se zapojuji do různých výzev a aktivit, pravidelně sleduji zajímavé webináře, které firma podporuje. Letos jsem se s celou rodinou aktivně zapojila do letní týmové výzvy “Budme fit – Obejděme Česko”, která propojila a stmelila mnoho kolegů z provozoven i centrály v jejich volnočasových aktivitách a týmové spolupráci.

**Kateřina Trnková,**  
provozní personální partnerka

## Tematické webináře pro podporu osobní pohody

V naší střeoevropské skupině nyní jednou za dva týdny pořádáme webináře o duševní pohodě. Jsou určeny všem kolegům, kteří se chtějí dozvědět více o tom, jak pečovat o své duševní zdraví a jeho různé aspekty. Na proběhlých webinářích jsme se věnovali tématům, jako je stres, syndrom vyhoření, syndrom podvodníka, spánek, všímavost při práci z domova, odolnost nebo vliv jídla na naši náladu.

Máme velkou radost, že webináře mají pozitivní ohlas u našich kolegů i vysokou účast. Proto jsme zahájili další sérii webinářů zaměřenou na témata, jako je duševní zdraví u různých populací, tipy pro pohodu, vliv pohody na naše vztahy, negativní dopady alkoholu nebo sociálních médií na duševní zdraví a také obtížná, ale velmi důležitá témata, například prevence sebevražedných myšlenek.

## Pravidla pro podporu osobní pohody

Přizpůsobili jsme naše pravidla v oblasti flexibility, abychom našim kolegům a kolegyním umožnili být k dispozici, když je jejich blízcí nejvíce potřebují – ať už kvůli zdravotnímu stavu, důležitým životním událostem nebo prostě jen kvůli společně strávenému času.

## Školení pro management

V loňském roce jsme uspořádali školení o osobní pohodě pro členy vedení společnosti i manažery z prodejen distribučního centra i kancelář, abychom jim pomohli pochopit význam péče o osobní pohodu a nabídli způsoby, jak ji účinně podporovat.



## Podpora pro liniové manažery

Připravili jsme komplexní materiály pro manažery s cílem přiblížit jim téma osobní pohody a usnadnit jim tak efektivní komunikaci o tomto tématu s jejich týmy. Mezi tyto materiály patří například i příručka s názvem „Promluvme si o osobní pohodě“.

Manažeri totiž mohou svým přístupem skutečně přispět k tomu, aby jejich týmy kladly osobní pohodu na první místo. A to může mít nejen dlouhodobý pozitivní dopad na jednotlivé týmy, ale v konečném důsledku to posílí naši společnost jako celek.

Chceme-li klást osobní pohodu na první místo, je potřeba začít podnikat kroky k pozitivním změnám. Mezi ně patří otevřeně mluvit o osobní pohodě. Ať už manažeri se svými týmy podobné diskuse teprve začínají vést, nebo již mají na co navázat, je důležité, aby je vedli důkladně a citlivě. Za tímto účelem jsme vytvořili průvodce, který jim s tím pomůže.

Připravili jsme pro ně také školení na téma osobní pohody. Je určeno liniovým manažerům a má tři hlavní cíle: poskytnout jim tipy, jak pečovat o vlastní osobní pohodu, jak být v této oblasti vzorem pro svůj tým, a naučit je nasměrovat kolegy na dostupné zdroje podpory. Školení je tak přínosem jak pro manažery samotné, tak i pro jejich týmy.

## Všechny materiály zaměřené na osobní pohodu na jednom místě

Na naší interní platformě Colleague Help jsme vytvořili sekci věnovanou osobní pohodě, kde kolegové a kolegyně najdou veškeré informace a materiály týkající se péče o osobní pohodu na jednom místě. Tato sekce zahrnuje přehled o benefitech, které nabízíme, podpůrných službách, vzdělávání v oblasti osobní a finanční pohody a také sekci s užitečnými materiály o duševním zdraví.

## Linka opravdové pomoci je nyní ještě lepší

Již několik let nabízíme našim kolegům a kolegyním linku pomoci, na kterou se mohou obrátit v obtížných životních situacích. V Tesco stavíme osobní pohodu na první místo, a proto nás velmi těší, že se nám letos podařilo tuto službu

dále zkvalitnit a rozšířit její funkce, když jsme představili program „**Můžeš se na nás spolehnout!**“. Tento benefit je nyní ještě dostupnější, kolegové mají více možností, jak vést konzultace, a zvýšili jsme i počet dostupných sezení. Pokud tedy kolegové a kolegyně potřebují probrat jakékoli osobní, právní či finanční téma, nebo chtějí poradit ohledně zdravého životního stylu, mohou se na odborníky obrátit 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. Kromě poradenských služeb nabízíme také online platformu s množstvím užitečného obsahu a materiálů pro osobní rozvoj, včetně článků, videí a praktických tipů, které našim kolegům a kolegyním pomáhají pečovat o jejich osobní pohodu.

### Pomoc obětem domácího násilí

Domácímu násilí čelí přibližně 20 % populace a ve více než 90 % zjištěných případů jsou oběťmi ženy. Pokud se některé z našich kolegyně či kolegů ocitnou v takové situaci, chceme, aby věděly, že se na nás mohou obrátit a požádat o pomoc. Psychologové a další odborníci jsou připraveni jim pomoci, a navíc si v takové situaci mohou vzít 5 dní placeného volna.

Tento druh podpory jsme v minulosti zavedli na Slovensku, kde se setkal s velkým ohlasem. Velmi nás těší, že letos jsme tento program i pravidla pro podporu rozšířili také do České republiky.

V prosinci 2023 jsme podepsali Chartu proti domácímu násilí, která byla symbolicky představena 11. prosince při příležitosti Mezinárodního dne lidských práv. Byli jsme součástí vůbec první skupiny zaměstnavatelů, kteří se k této chartě rozhodli oficiálně připojit. Zavázali jsme se, že budeme kolegy a kolegyně zažívající domácí násilí maximálně podporovat. Představení uceleného

programu podpory pro oběti domácího násilí tak bylo přirozeným dalším krokem.

### Týdny osobní pohody

V říjnu se každoročně soustředíme na osobní pohodu a duševní zdraví. I když se tomuto tématu věnujeme celoročně, v tomto měsíci se snažíme naše kolegyně a kolegy ještě více informovat o všech dostupných možnostech podpory a připomenout jim, že je v pořádku požádat o pomoc, pokud ji potřebují.

V rámci našeho rozšířeného programu podpory nabízíme kolegům v našich kancelářích možnost využít soukromé

konzultace psychologa přímo na pracovišti. Pořádáme také webináře o duševním zdraví a další podpůrné iniciativy.

### Další aktivity pro podporu osobní pohody

Během letních měsíců jsme představili pětítýdenní týmovou výzvu „Budme fit – Obejdeme Česko“, která měla za cíl motivovat týmy k tomu, aby trávily více času na čerstvém vzduchu a společně prostřednictvím chůze či běhu sbíraly kilometry pomocí mobilní aplikace. Tato výzva se setkala s velkým ohlasem a zájmem ze strany kolegů a kolegyně. Více než 550 se jí pak aktivně zúčastnilo.





# Flexibilita.

## Flexibilní pracovní doba

Flexibilita je pro nás zásadní. Chceme ujistit potenciální uchazeče i naše kolegyně a kolegy, že možnost pracovat pouze určitý počet hodin není překážkou pro práci v Tesco. Jak bylo zmíněno na začátku této zprávy, flexibilita je také jedním z klíčových pilířů naší strategie na podporu diverzity, rovnosti a inkluze. Pokud jde o flexibilní pracovní dobu, řídíme se třemi zásadami:

### ***Snažíme se vyjít vstříc našim kolegům a kolegyním a přizpůsobit jim pracovní dobu dle jejich požadavků.***

V rámci tohoto principu se snažíme tvořit taková pracovní místa a koncipovat je tak, aby rozvržení

povinností bylo založeno na možnosti rozdělit práci na kratší týdenní úvazky, a nebylo omezeno pouze na práci na plný pracovní úvazek.

***Chceme vytvořit kulturu, v níž manažeři budou mít možnost častěji říkat „ano“.*** Představujeme nové prohlášení o flexibilitě a vybízíme všechny manažery, aby se svými týmy otevřeně mluvili o flexibilitě práce.

***Naším cílem je podporovat všechny kolegy a kolegyně v jejich rozvoji a zajistit, aby se jim u nás pracovalo co nejlépe, bez ohledu na jejich pracovní režim.*** V rámci této zásady na našich kariérních stránkách uvádíme, že i pokud uchazeči nevyhovuje pracovní doba inzerované

pozice, stále ho vybízíme k tomu, aby se o místo ucházel. Společně se pokusíme najít vhodné řešení.

Již od roku 2022 jsme pro naše kolegy zavedli další možnosti flexibilní práce. Pro pozice v kanceláři mezi ně patří:

**Zkrácený pracovní týden** – znamená pracovat méně pracovních dní namísto obvyklých pěti, při zachování stávajícího sjednaného úvazku; ve většině případů by to znamenalo pracovat čtyři 10hodinové směny. Tato možnost je k dispozici pouze na omezenou dobu (3 měsíce) na žádost kolegy z důvodu zvláštních okolností, např. zkoušky ve škole, nutná péče o člena domácnosti apod.

## Osobní pohoda na prvním místě



“ Začínala jsem jako brigádnice při vysoké škole, kdy mi po nějaké době Tesco nabídlo možnost pracovat na zkrácený úvazek. To mi přišlo vhod, protože jsem v té době žila sama v Praze a každý přivýdělek mi pomohl. Po krátké době mi Tesco nabídlo práci vedoucí směny, také na zkrácený úvazek, a možnost pracovat na odpolední směny, abych mohla zvládat školu, praxi i práci. Školu jsem úspěšně dokončila, ale protože jsem chtěla zůstat v oboru studia, tedy jako učitelka pro děti s autismem, pozici vedoucí jsem opustila. V Tesco jsem ale zůstala na zkrácený úvazek a teď zvládám dvě hlavní práce současně, přičemž Tesco mi přizpůsobuje směny. Jsem také velmi aktivní a pořádám dětské tábory. V Tesco tak využívám také možnost placeného volna pro vedoucí tábora. Díky své praxi jsem pomohla manažerce týmu s integrací kolegyně se zdravotním znevýhodněním, kterou jsme přes organizaci Rytmus úspěšně začlenili do našeho týmu.

### **Adéla Skalická**

pracovnice obchodního provozu



“ Po narození dcery jsem chtěla zůstat ve spojení s firmou, a proto jsem se do společnosti vrátila brzy po skončení mateřské dovolené. Zpočátku jsem pracovala na dohodu o pracovní činnosti. Po šesti měsících jsem se vrátila na své původní místo. S Tesco jsme se dohodli, že budu pokračovat od pondělí do čtvrtka, což mi umožňuje mít v pátek volno. Toto uspořádání mi dává příležitost trávit kvalitní čas s mou dcerou a zároveň se soustředit na mou práci. Jsem opravdu ráda, že nám Tesco nabízí benefity v podobě flexibility a pravidel pro podporu rodiny.

#### **Kateřina Michlová**

manažerka oddělení rozvoje a provozu online obchodu CE

**Mezinárodní práce na dálku** – nabízíme krátkodobou možnost práce na dálku vykonávanou ze zahraničí, která umožní kolegyním a kolegům z kanceláře pracovat mimo zemi, kde mají uzavřen pracovní poměr, bez daňových nebo právních důsledků pro Tesco i kolegyně a kolegy.

**Dovolená (placené pracovní volno) navíc** – kolegové si mohou „dokoupit“ až 5 dní volna navíc; jeden den se rovná jednomu pracovnímu dni ve výši obvyklého průměrného výdělku. Tuto možnost nabízíme pouze kolegyním a kolegům, kteří již vyčerpali veškerý stanovený roční nárok dovolené.

### **Hybridní forma práce v kancelářích**

Společná práce je základem úspěchu naší společnosti. Věříme, že osobní přítomnost na pracovišti nám umožňuje nejen efektivněji pracovat na naplnění smyslu našeho podnikání, ale také posilovat vztahy mezi kolegy, zákazníky a dodavateli. Zároveň ale kolegyně a kolegové oceňují flexibilitu a možnost pracovat na dálku, pokud pracují na úkolech, které nevyžadují osobní setkání.

Proto se všichni naši kolegové a kolegyně, kteří pracují v kanceláři, pravidelně setkávají se svými týmy, ale mají také možnost pracovat na dálku, když to v kanceláři není potřeba.

Řídíme se pravidlem 3:2, což znamená být alespoň tři dny v kanceláři a mít možnost pracovat dva dny vzdáleně z domova či jiného místa. Cílem je pracovat častěji společně než odděleně. Věříme, že tento přístup nám pomáhá posilovat vztahy mezi kolegy, ale zároveň jim nabízí dostatek prostoru zůstat doma a samostatně se věnovat práci, která vyžaduje větší soustředění. Uvědomujeme si, že existují situace, které vyžadují vyšší míru flexibility. V takových případech jsme připraveni to s daným kolegou či kolegyní probrat a najít řešení, které bude všem vyhovovat.



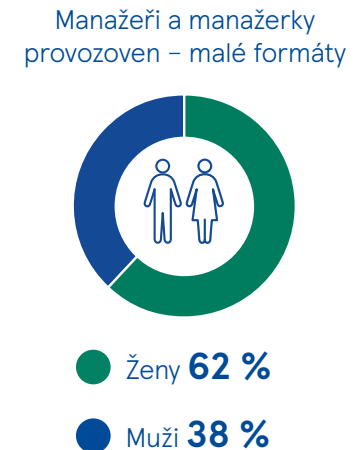
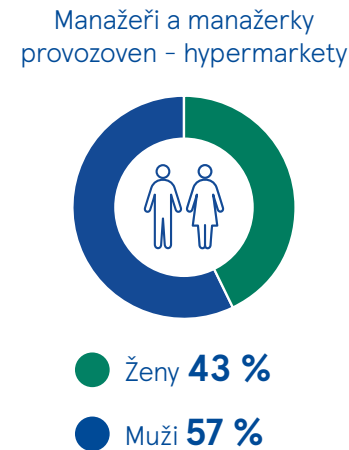
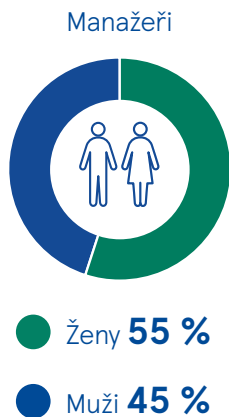
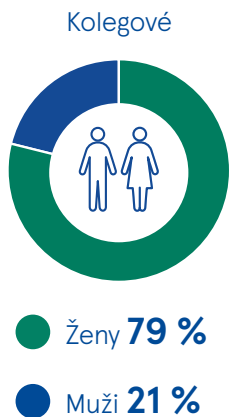
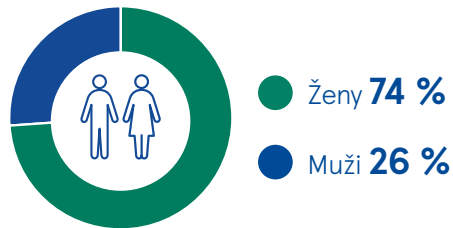
“ Jsem manažerkou směny na hypermarketu Hradec Králové a mám ve střídavé péči své dvě děti. To pro mě někdy znamená menší flexibilitu, pokud jde o pracovní dobu. Naštěstí to v Tesco není problém. Díky podpoře svého týmu a nadřízených je má pracovní doba přizpůsobena tak, aby vyhovovala nejen mně, ale i mým dětem. Kolegové i vedoucí mi vždy ochotně vyjdou vstříc, což mi umožňuje plně se věnovat jak práci, tak rodině.

**Kateřina Kovářová,**  
manažerka směny

# Rovné příležitosti pro všechny.

Jsme ženský byznys, proto je rovnost žen a mužů jádrem našeho úsilí a strategie v oblasti diverzity, rovnosti a inkluze. Podporujeme ženy v jejich kariérním rozvoji a soustředíme se na zvyšování podílu žen ve vedoucích pozicích.

Jsme rádi, že naše kroky nesou ovoce a vidíme opravdový pokrok, pokud jde o zastoupení žen ve vedoucích pozicích. Ačkoli před sebou máme ještě dlouhou cestu, v této oblasti jsme předběhli ostatní velké společnosti ve střední Evropě.



## Podpora rovného přístupu při náboru

Abychom zvýšili genderovou diverzitu, rozhodli jsme se upravit naše náborové procesy. Při externím i interním náboru žádáme naše náboráře a manažery, aby při pohovorech zohledňovali rovné zastoupení žen a mužů a tím podpořili genderovou diverzitu uchazečů. Kandidáti jsou nicméně do užšího výběru vybíráni na základě toho, kdo je pro danou pozici nejvhodnější a jaké má schopnosti. Náborové agentury, které nám pomáhají při náboru nových zaměstnanců, postupují stejně.

Jsme hrdí, že se nám podařilo navýšit zastoupení žen na pozici manažerek prodejen, i když stále existují určité rozdíly. Většina manažerek našich prodejen je do svých funkcí povýšena z řad našich kolegyně, a jsme odhodláni udělat vše pro to, abychom podpořili talentované kolegyně v postupu na pozice manažerek ve větších městech, kde se nacházejí naše hypermarkety.



## Women's Development Program

V loňském roce jsme spustili novou iniciativu „Women's Development Program“. Je určen k podpoře našich talentovaných kolegyně a jeho cílem je vytvoření individuálních kariérních plánů. V rámci tohoto programu mají naše kolegyně možnost účastnit se mentoringových programů, koučování a využít další formy podpory, které jim pomohou v jejich kariérním růstu. Je to pro ně skvělá příležitost stát se součástí inspirativní a motivující komunity žen, kde mohou navazovat kontakty a učit se jedna od druhé.

## Sponzoring pro talentované ženy

Dalším způsobem podpory, který nabízíme našim talentovaným kolegyním na vedoucích pozicích, je sponzoring od člena vedení společnosti nebo vyššího managementu. Tento druh podpory jim pomáhá získat potřebnou síť budoucích kontaktů, posílit sebevědomí a usnadnit přechod na vyšší manažerské pozice.

Nabízíme příležitost ženám, mladým lidem a využíváme zkušenosti našich dlouholetých kolegů, abychom vytvořili silný a rozmanitý tým.

## Vytváření Bespoke plánů

Individuální Bespoke plány pomáhají kolegům a kolegyním dosahovat jejich cílů a přispívají k jejich osobnímu rozvoji. Tyto plány jim pomáhají určit klíčové priority, na které se mají zaměřit, aby se mohli kariérně rozvíjet. Naši kolegové a kolegyně mají k dispozici mentory a materiály, které jim pomohou vytvořit na míru šitý Bespoke plán, díky němuž budou schopni plnit své stanovené cíle.

## Příležitost k růstu



“ Má cesta v Tesco začala před více než 15 lety, kdy jsem nastoupila na pozici oblastní koučky pro čerstvé potraviny. Od té doby uběhlo mnoho let, během kterých jsem nashromáždila cenné zkušenosti nezbytné pro úspěšné působení v různých rolích. Aktuálně pracuji jako formátová provozní manažerka, kde mám na starost efektivní a hladký chod všech obchodů v České republice napříč všemi formáty. Spolupracuji s provozním ředitelem na strategických rozhodnutích a tvorbě dlouhodobých plánů, které reflektují potřeby našich kolegů i zákazníků. Od začátku vnímám Tesco jako společnost, která skutečně podporuje různorodost. To se jasně projevuje i v našem provozním týmu, kde je bohatá škála znalostí, dovedností, i zkušeností. Tesco mě vždy podporovalo v rozvoji, dávalo příležitost zastávat různé role, učit se něco nového. Takže i já podporuji rozvoj talentů v našem provozním týmu a dávám příležitost ženám, mladým lidem a také zúročíme zkušenosti zkušených kolegů.

**Andrea Košařová,**  
formátová provozní manažerka

## Možnosti interního a externího mentoringu

V Tesco podporujeme zkušené kolegy a kolegyně, aby sdíleli své znalosti a dovednosti s talentovanými kolegyněmi na startu kariéry prostřednictvím mentoringu a konzultací. Jsme hrdí, že napříč střední Evropou je k dispozici 112 zkušených kolegů a kolegů mentorů, kteří jsou do programu zapojeni a podporují interně nejen naše ženy, ale i muže. Ženám s potenciálem na pozice ve vyšším managementu či vedení společnosti zároveň nabízíme čtyři externí mentoringové programy, kde mohou získat znalosti a dovednosti z prostředí jiných firem, nebo získat další leadership dovednosti a inspiraci pro svou další kariérní cestu.

## Pracovní skupiny a síť kolegů

V Tesco v České republice se rozvoji potenciálu kolegů a zlepšování jejich pracovních podmínek věnuje interní skupina G.I.R.L., kterou jsme založili v roce 2023 a která, stejně jako ostatní zaměstnanecké skupiny, má za ambasadorku členku širšího vedení společnosti. Skupina se pravidelně setkává a řeší rozmanitá témata, jako je skloubení pracovního života s kariérou, rozvoj potenciálu, duševní a fyzická pohoda a zdraví. Tím nám pomáhá formovat další strategické kroky pro podporu žen napříč celou společností. Skupina je neformální a otevřená všem ženám v rámci Tesco, které mají zájem přispívat do diskuzí nebo sdílet své postřehy k jednotlivým tématům. V uplynulém roce zorganizovala řadu aktivit, například webináře na téma rozvoje žen, online setkání se sportovkyní a propagátorkou zdravého životního stylu Janou Havrdovou na téma skloubení rodiny a práce, včetně péče o vlastní osobní pohodu a zdraví, nebo bezpečkové pečeni.



“ Jsem neskutečně pyšná, že naše skupina G.I.R.L. (Grow In Retail, Ladies!) se snaží plnit, co si předsevzala ve svém názvu. Rosteme, a to nejen co do počtu členek, ale i v oblasti sebedůvěry, zkušeností, sdílnosti, otevřenosti a osobního rozvoje. Nebojíme se nahlas pojmenovat naše slabé stránky a pochválit se za ty silné. Když se nám něco nepovede, dokážeme to přiznat a víme, že v tom nejsme samy. Jsme si navzájem velkou inspirací. Osobně považuji za velice důležité, abychom se se všemi povinnostmi, které jako ženy máme, a při náročných pracích, naučily věnovat čas i samy sobě, setkávat se a svěřovat se navzájem – protože vzájemná podpora nás naplní další energií a chutí nejen do života, ale i do práce.

### Ivana Fára,

manažerka právního oddělení, ambasadorka G.I.R.L. skupiny

## Transparentní odměňování

Společnost Tesco jako zaměstnavatel prosazuje rovnost v odměňování. Každá pozice v naší společnosti má v rámci provozoven a distribučního centra, stanovenou konkrétní mzdovou sazbu nebo, v případě centrální kanceláře, mzdové rozpětí, které se neliší v závislosti na pohlaví zaměstnance na dané pozici.

### Co znamená rovné odměňování?

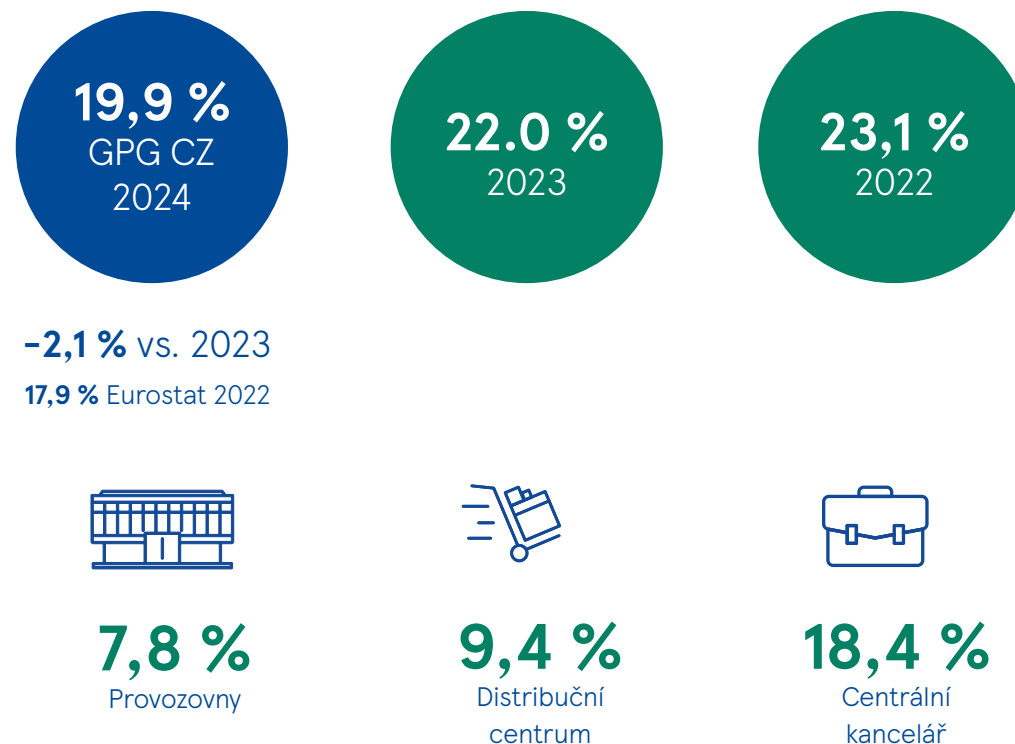
Společnost Tesco je zaměstnavatel, který uplatňuje politiku rovného odměňování všech zaměstnanců bez rozdílu. Dle legislativy EU se zaměstnavatelem uplatňujícím rovné odměňování rozumí takový zaměstnavatel, který vyplácí stejnou odměnu zaměstnancům a zaměstnankyním vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

### Jaký je rozdíl mezi „rovným odměňováním“ a „sledováním rozdílu v odměňování žen a mužů“?

Rozdíl v odměňování žen a mužů představuje průměrný rozdíl mezi odměnou pro všechny ženy a muže pracující v dané organizaci bez ohledu na pozici, kterou vykonávají. Kdežto rovné odměňování porovnává odměnu žen a mužů, kteří vykonávají práce na stejné pracovní pozici nebo práci stejné hodnoty.

## Rozdíly v odměňování mužů a žen

Od roku 2019 z vlastní iniciativy zveřejňujeme v našich zprávách informace o rozdílech v odměňování žen a mužů, a ani letos tomu není jinak. Tyto rozdíly se vypočítávají na základě údajů o příjmech více než 14 000 našich zaměstnanců pracujících ve třech středoevropských zemích (Česká republika, Slovensko, Maďarsko) a vycházejí z údajů z července 2024.





## Jaká opatření jsme přijali, abychom nadále snižovali rozdíly v odměňování žen a mužů?

V rámci našeho závazku k větší transparentnosti jsme provedli každoroční analýzu mezd našich kolegů a kolegyně. S potěšením jsme zjistili, že **rozdíl v odměňování mezi muži a ženami se oproti loňskému roku celkově snížil o 2,14 %**.

Jedním z klíčových faktorů této pozitivní změny je nárůst počtu žen na vedoucích pozicích. Tento růst nejen zlepšuje genderovou vyváženost, ale také přispívá k rozhodnutím, která reflektují ženský pohled a přinášejí širší spektrum názorů a inovativní řešení.

Pokroku v této oblasti jsme dosáhli především díky iniciativám zaměřeným na podporu našich kolegyně ve vedoucích pozicích. Zaujali jsme aktivnější přístup k průběhu celé kariéry našich kolegyně – od inkluzivního náboru a vyvážených výběrů kandidátů až po poskytování podpory ženám ve vedoucích rolích, které ji mohou potřebovat.

Ačkoli nás těší pokrok, kterého jsme v průběhu roku dosáhli, uvědomujeme si, že stále existují oblasti, kde máme rezervy. Tyto přetrvávající rozdíly jsou ovlivněny především následujícími faktory:

- **Vedoucí pozice zastává stále více mužů než žen, i když oproti loňskému roku jsme zaznamenali zlepšení.**
- **Flexibilní pracovní možnosti jsou dostupné pro všechny naše zaměstnance bez ohledu na místo**

**výkonu práce. Na provozovnách a v distribučním centru však větší zájem o práci o víkendech, nočních směnách nebo o svátcích, které jsou ohodnoceny příplatkem, projevují mužští kolegové.**

- **Rozdíly na provozovnách jsou dány tím, že v menších prodejnách vedou týmy častěji ženy, zatímco v provozně náročnějších a větších prodejnách na vedoucích pozicích působí častěji spíše muži. I zde jsme však od loňského roku zaznamenali pozitivní posun.**

I když je stále prostor pro zlepšení, směřujeme správným směrem a můžeme stavět na dosaženém pokroku. Nadále podporujeme všechny naše kolegy a kolegyně napříč společnostmi, abychom zvýšili zastoupení žen na vyšších pozicích a zajistili, že náš tým bude lépe odrážet skupinu našich zákaznic i širší ženskou populaci.

## Rovné odměňování

Pokračujeme ve srovnávání mezd, a to nejen na úrovni celé společnosti, ale také v rámci srovnatelných mzdových stupňů u jednotlivých pozic a jejich úrovní. Stupně pozic zahrnují různé pracovní role v rámci našeho podnikání, které byly hodnoceny a seskupeny podle oficiální metodiky. Tyto stupně nám pomáhají určit mzdová rozpětí, což je klíčový krok k zajištění rovného odměňování za stejnou práci nebo práci srovnatelné hodnoty a zaručení spravedlivého odměňování v naší společnosti.

Porovnání mezi muži a ženami na stejných stupních ukazuje spravedlivé zacházení, které zohledňuje jejich senioritu, dovednosti a zkušenosti. Tímto přístupem dokážeme efektivně řešit případné rozdíly v odměňování na základě pohlaví a připravit se na splnění požadavků směrnice EU o transparentnosti odměňování, která vstoupí v platnost v roce 2026.

## Naše další kroky

Jsme rádi, že počet žen ve vedoucích pozicích roste. Překonání ostatních velkých společností ve střední Evropě v této oblasti je důkazem našeho pokroku. To však neznamená, že můžeme polevit, protože čím vyšší je manažerská úroveň, tím nižší je zastoupení žen.

V rámci naší nové strategie DE&I budeme vytvářet genderově vyvážené seznamy uchazečů, abychom zajistili, že naše talentované kolegyně budou mít příležitost ucházet se o vedoucí pozice. Dále budeme systematicky sledovat rozmanitost v kariérních postupech a plánech nástupnictví, abychom zajistili, že všichni zaměstnanci budou povyšováni na základě objektivních kritérií a že ženy budou mít stejné příležitosti jako jejich mužské protějšky.

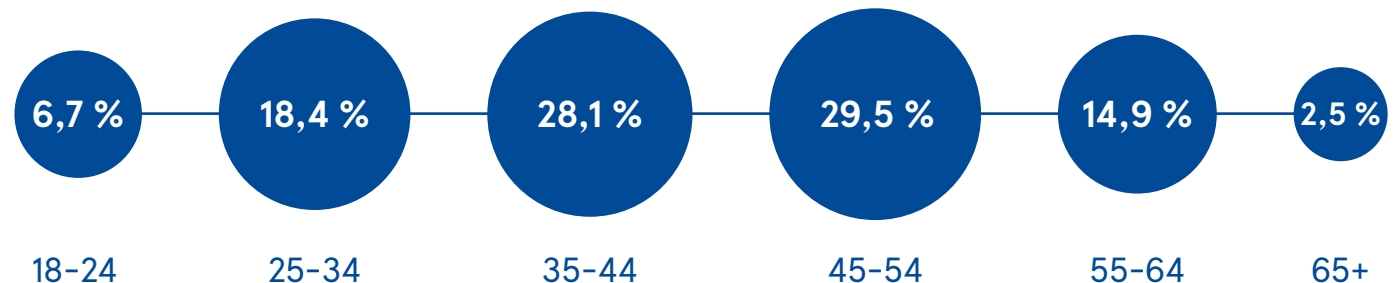
Zvýšili jsme také počet míst v našem programu pro rozvoj žen „Women’s Development Program” a plánujeme pokračovat ve spolupráci s naší interní pracovní skupinou i externími organizacemi.

### Poznámka:

**Tesco působí ve třech zemích střední Evropy (CE): České republice, Maďarsku a na Slovensku. V celé CE má Tesco v každé z našich tří zemí tým vedoucích pracovníků a některá oddělení (například finanční, HR a IT oddělení) podporují všechny tři naše střeoevropské trhy.**

# Generace.

Jsem hrdí, že mezi našimi kolegy a kolegyněmi jsou zastoupeny všechny generace, což odpovídá i rozmanitosti našich zákazníků. Naše týmy jsou složeny z kolegů napříč generacemi, od mladé generace Z až po kolegy v důchodovém věku, jak ukazuje i náš graf.



Stejně jako celé společnosti i Tesco se dotýká stárnutí populace. V současnosti se průměrný věk našich kolegů a kolegyně pohybuje mezi 42 až 43 lety v souladu s celospolečenským průměrem. Za posledních 5 let se podíl kolegů a kolegyně do 34 let snížil o více než 5 % a naopak poměr kolegů a kolegyně nad 45 let se zvýšil o více než 7 %. To znamená, že jsme byli schopni zaujmout méně kolegů v raných fázích jejich kariéry. Proto jsme se v letošním roce zaměřili na mladé kolegy a na to, jak je zaujmout, udržet si je a podpořit je v jejich dalším rozvoji. A především na to, jak vytvořit z Tesco pracoviště, kde budou chtít pracovat a růst.

## Mladí kolegové

Mladí lidé, kteří vstupují na trh práce, hledají smysluplné zaměstnání, kde se mohou vzdělávat, rozvíjet a kde mají příležitost uspět v prostředí, které jim poskytuje podporu. Chtějí si vyzkoušet různé role, pochopit smysl toho, co dělají, a najít rovnováhu mezi pracovním

a soukromým životem. Mezi témata, která jsou jim blízká, patří udržitelnost, diverzita, inkluze a flexibilita. Pomáhají nám o těchto tématech přemýšlet, neustále se v těchto oblastech zlepšovat a posouvají nás jako společnost kupředu, abychom byli na trhu i nadále konkurenceschopní.

Jejich motivace učit se novým věcem a touha po rozvoji nám pomáhá růst. Proto se jejich potřebám a aspiracím snažíme vycházet vstříc prostřednictvím různých programů pro mladé lidi. Jsme hrdí na to, že dokážeme mladým lidem nabídnout příležitosti na začátku jejich kariéry napříč celým naším podnikáním.

### Program „Young Leaders“

Náš program „Young Leaders (Mladí lídři)“ je určen pro absolventy a absolventky středních škol, kteří se chtějí připravovat na manažerskou roli v rámci provozních jednotek a distribučního centra bez nutnosti mít

vysokoškolské vzdělání. Tento rozvojový program poskytuje cílenou odbornou přípravu, která účastníkům umožňuje získat jak technické, tak měkké dovednosti nezbytné pro vedení týmu. Program nabízí také stínování pracovních pozic, které umožňuje mladým lídrům sledovat, jak pracují ostatní kolegové na vedoucích pozicích v rámci naší společnosti.

Tato zkušenost s různými rolami a odpovědnostmi v programu „Young Leaders“ pomáhá účastníkům a účastnicím vytvářet si vlastní kariérní plány a připravuje je na vedoucí pozice na provozovných společnosti Tesco.





“ Od roku 2016, kdy jsem začal jako brigádník při studiu, jsem prošel různými pozicemi v Tesco – od úklidu až po kontrolu zásob. Díky programu Young Leader jsem se stal vedoucím směny a po půl roce mi provozní manažerka svěřila zastupování manažera na Tesco Express v Praze. Přestože jsem zpočátku měl určité obavy, v nové roli jsem se rychle našel a výzvu přijal s nadšením. Díky podpoře kolegů a vedení jsem dostal příležitost růst a rozvíjet se. Tesco pro mě není jen zaměstnání, ale také místo, kde se mohu osobně i profesně rozvíjet, a rád bych ho doporučil mladým lidem jako skvělou příležitost pro kariéerní růst.

**Petr Viktorin,**  
manažer provozní jednotky

### Program „Graduate“

Náš program pro absolventy a absolventky vysokých škol „Graduate“ nabízí jedinečnou příležitost pro ty, kteří si chtějí vyzkoušet různé pozice v různých týmech v naší společnosti. Absolventi mají možnost prakticky si vyzkoušet práci v rozmanitých odvětvích a zjistit, ve kterém z nich by chtěli pracovat i v budoucnu. Všichni účastníci programu stráví určitou dobu na našich provozovnách i v distribučním centru, kde se seznámí se samotným jádrem našeho podnikání a lépe tak porozumí našim zákazníkům i každodenní práci svých kolegů a kolegyň.

### Nabídka stáží

Nabízíme stáže v různých odděleních centrální kanceláře, které jsou inzerovány po celý rok. Stáže představují skvělé řešení pro studenty a studentky, kteří hledají práci, jež mohou skloubit se studiem nebo ji vykonávat během letních prázdnin. Získají tak příležitost setkat se s vedoucími pracovníky a seznámit se s našimi procesy a způsoby práce.

### Učni

Praktický výcvik učňů a profesní příprava na jejich povolání mají u nás dlouholetou tradici, spolupracujeme s desítkami středních škol a učilišť napříč celou zemí a poskytujeme prostor pro odborný výcvik v našich provozovnách více než 650 učnicím a učňům. Někteří z nich u nás posléze nastartují svou kariéru v provozních pozicích. Ještě více nás však těší, že jsme v uplynulém

## Příležitost k růstu



“ Jsem turecký občan a k návštěvě České republiky vždy potřebuji vízum. Poté, co jsem v červnu 2022 přijal oficiální nabídku do Graduate programu, jsem začal pracovat na svém vízu, abych mohl odcestovat do ČR a v září nastoupit do Graduate programu. Ovšem kvůli problémům s vízem jsem mohl nastoupit až v roce 2023. Bylo to dlouhé čekání, ale Tesco mě i přes všechny nesnáze chtělo zaměstnat a já byl nadšený, že pro ně mohu pracovat. Začátky byly náročné, zejména mimo práci v Tesco, kvůli mé neznalosti českého jazyka. Tesco mi však pomohlo v mnoha oblastech, například právě v oblasti porozumění jazyku mi velkou oporou byli kolegové z People týmu. Už je to více než rok, co zde pracuji, zlepšil jsem se v mnoha oblastech a stále se učím. V rámci financí jsem vystřídal dvě různé role i týmy a brzy si vyzkouším třetí pozici. Tato rotace mi pomohla získat novou perspektivu a zkušenosti v různých oblastech a já se těším na nové výzvy.

**Eren Aksoy,**  
pracovník absolventského programu CE



“ O Generaci Z koluje spousta stereotypů – žijí na sociálních sítích, vyžadují flexibilitu a vše se kolem nich posouvá neustále dopředu a rychleji. Můžeme na jejich základě vůbec očekávat, že členové mladé generace budou loajální zaměstnanci či zákazníci? Odpovědi na podobné otázky hledáme na pravidelných setkání s těmi nejpovolanějšími – našimi mladými kolegyněmi a kolegy. Záleží nám na tom, abychom rozuměli potřebám nastupující generace a mluvili jazykem, kterému rozumí. Ale nebojíme se hledat inspiraci i jinde – ať už v diskusi se zkušenějšími kolegy u nás v Tesco nebo například na audienci u britského velvyslance!

**Michal Vaňáček,**

manažer oddělení komunikace a kampaní a  
ambasador skupiny Mladí v Tesco

roce navázali spolupráci s 15 učilišti, které poskytují odborné vzdělání mladým lidem s různým stupněm zdravotního znevýhodnění či postižení. Těmto studentům můžeme zprostředkovávat první praktické dovednosti při přípravě na jejich profesní uplatnění na trhu práce. Učni jsou pro nás budoucím perspektivním zdrojem pracovní síly; proto se v našich strategických plánech budeme ubírat právě tímto směrem. Příkladem může být i chystaná integrace podpory pro absolventy s praxí do našeho programu „Správný start pro mladé“.

Kromě programů pro učně, studenty či absolventy, jimž nabízíme řadu možností, jak se u nás mohou uplatnit, je velmi důležité také naslouchat názorům a potřebám mladých kolegů a kolegyně ve společnosti Tesco. Právě jejich zpětná vazba a to, že mohou promlouvat do podoby naší společnosti i její komunikace, jsou cestou, jak Tesco zatraktivnit pro mladou generaci.

I proto se pracovními podmínkami, potřebami a podporou mladé generace zabývá zaměstnanecká skupina a síť „Young at Tesco (Mladí v Tesco)“, která má opět podporu člena širšího vedení společnosti. Hlavními tématy, kterým se skupina od loňského roku věnuje, jsou pracovní podmínky a trendy spojené s očekáváním dnešní mladé generace, atraktivita náborových kanálů, rozvojových programů, wellbeing, interní komunikace, udržitelnost a mezigenerační dialog, což plně reflektuje očekávání této generace v současném pracovním prostředí. Aktivní skupina devíti kolegů je také flexibilní a otevřená novým členům a může se k ní přidat kdokoli, kdo chce diskutovat o těchto podmínkách a podpořit je.



“ Do firmy jsem nastoupil v roce 1978 a od té doby jsem pracoval na různých pozicích – od prodavače, přes vedoucího až po manažera v různých odděleních. Od roku 1998, tedy už 26 let, působím na pozici manažera provozoven v Brně. Během těchto let jsem se snažil být vzorem pro své kolegy v jednání, komunikaci a péči o zákazníky i zaměstnance. Jsem hrdý na to, že jsem součástí regionu Moravy a že mohu přispívat svými zkušenostmi a znalostmi. Po celých 46 let se řídím krédem „Vše pro zákazníky a vše pro zaměstnance“, což považuji za základ úspěchu. Velmi mě těší, že mohu své životní zkušenosti sdílet s ostatními, a věřím, že to přináší inspiraci a obohacení nejen mně, ale i mým kolegům.

**Miloš Viktorín,**

manažer provozovny

Přestože chceme být atraktivní pro mladé kolegy, jsme si vědomi toho, že průměrný věk zaměstnanců společnosti Tesco činí více než 42 let. Proto chceme zajistit, abychom navrhovali iniciativy, které budou odpovídat také potřebám zkušenějších kolegů a kolegyně.

Proto jsme v Tesco vytvořili další zaměstnaneckou skupinu „Zkušení životem“ určenou generaci, která již na trhu práce nějakou dobu působí. I tato skupina má podporu člena vedení a je otevřená pro všechny „seniorní“ kolegyně a kolegy. Z pohledu doby působení je tato skupina nejmladší v Tesco, ale vzhledem k proporčnímu počtu kolegů a kolegyň, které v populaci našich zaměstnanců reprezentuje, bude mít stále větší důležitost. Témata, kterými se skupina zabývá, nejsou nepodobná tématům důležitým pro nejmladší generaci kolegů – mezigenerační dialog, adaptace na moderní

trendy v péči o zdraví v pracovním i soukromém životě, technologie, vzdělávání, wellbeing a benefity. Jsme si vědomi, že rozhodnutí, která nám tato zaměstnanecká skupina pomáhá činit, mohou mít do budoucna pozitivní dopad na stovky až tisíce našich kolegů a kolegyň, kteří se v Tesco dostávají do pozdějších fází své profesní cesty. Nyní plánujeme využít interní mentoringovou platformu a propojit v rámci interního mentoringového programu zkušené kolegy a kolegyně s těmi mladými.

Během letošního Měsíce rozmanitosti jsme se výrazně zaměřili na mezigenerační dialog. Skupiny kolegů z různých generací měly příležitost se spolu bavit a bourat zavedené stereotypy. Jsme přesvědčeni, že v dnešním světě, kde se na pracovištích setkávají různé generace, je důležité, aby si jejich příslušníci navzájem rozuměli, dokázali spolu efektivně spolupracovat a měli mezi sebou dobré vztahy.



“ Různorodost v týmech je důležitá, správným mixem dokážeme vytvořit výkonné týmy, které mohou dosahovat neskutečných výsledků. Zajímám se o to, jak se vyvíjí prostředí kolem nás a jaké výzvy čekají mou generaci. Věk kolem 50 let je milníkem, kdy máme touhu předávat zkušenosti a zároveň se stále učit nové věci. I to byl jeden z důvodů, proč jsem se stal ambasadorem skupiny Zkušení životem. V tomto věku má člověk před sebou ještě polovinu produktivního života, proto chceme všem kolegům v této věkové skupině umožnit, aby rozvíjeli své schopnosti a sdíleli své znalosti a zkušenosti ve spolupráci s mladou generací. Je potřeba bourat mýty, že si tyto generace nemají co říct nebo si nerozumí. Budeme aktivně podporovat dialog, protože spolupráce mezi na první pohled rozdílnými skupinami může přinášet zajímavé věci a témata.

**Patrik Dojčinovič,**

provozní ředitel a ambasador skupiny Zkušení životem

### Naše další kroky

Mladí kolegové nám sdělují, že je pro ně nejdůležitější neustálé vzdělávání, kariérní rozvoj a pocit pohody. V současné době proto vylepšujeme naše programy pro absolventy a stážisty, abychom zajistili, že mladým nabídneme ty nejlepší podmínky pro práci, a pomohli jim nastartovat jejich kariéru. Zavedli jsme také zcela nový program „Osobní pohoda na prvním místě“, který přináší množství užitečných materiálů a rozšířené formy podpory wellbeingu. A i když letošní Měsíc rozmanitosti již skončil, chceme i nadále pokračovat ve sbližování generací s cílem zajistit, aby Tesco bylo inkluzivním pracovištěm pro všechny.



# Pečující.

Naši péči věnujeme také pečujícím kolegům a kolegyním. Téměř každý druhý náš kolega či kolegyně se stará o někoho blízkého. Většina z nich pečuje o děti, značná část ale také o své starší příbuzné. Někteří z našich kolegů se nacházejí i v obtížnějších životních situacích, kdy pečují o dítě či dospělého člověka se specifickými potřebami.

Aby naši kolegové a kolegyně úspěšně zvládli pracovní povinnosti i v době životních změn spojených s péčí o blízké, je pro ně právě flexibilita a možnost přizpůsobit kariéru nové situaci nezbytná. Proto nabízíme možnost práce na zkrácený úvazek. V současnosti ji využívá 15 % našich zaměstnanců v obchodech, centrální kanceláři a distribučním centru.

Naším pečujícím kolegům a kolegyním nabízíme ale i další typy podpory. V roce 2021 jsme zavedli **pravidla pro podporu rodin**, které nám umožňují poskytnout volno těm, kteří plánují rodinu, starají se o děti nebo mají rodinné závazky. Vyjadřujeme tak podporu pečujícím a ženám, které primárně roli pečujících zastávají a na které většinou dopadá odpovědnost za péči více než na muže.

Zavedení těchto pravidel bylo nezbytné, protože dosavadní uspořádání prohlubovalo rozdíly v odměňování žen a mužů. Propad výtěžku během mateřské dovolené ženy znevýhodňoval a musely zvažovat, zda si opravdu mohou dovolit založení rodiny včetně čerpání odpovídající mateřské dovolené.

Proto kolegyním na mateřské dovolené dorovnáваме peněžitou pomoc v mateřství na 100 % jejich čisté mzdy.

Pravidla jsme v uplynulém roce rozšířili tak, že jsou flexibilní pro všechny a nazýváme je nyní proto “pravidla podpory osobní pohody pro všechny”. Víme, že podpora se netýká pouze žen, i když jsou to zpravidla právě ony, kdo si častěji vybírá volno kvůli péči o dítě nebo blízkou osobu. Myslíme také na kolegy v různých životních situacích – ať už těch šťastných, nebo v těch méně radostných. Na možnosti flexibilní práce, které jim umožňují se s těmito životními milníky vyrovnat, máme zatím jen pozitivní ohlasy a jsme moc rádi, že jsme jim tak mohli pomoci v těch nejdůležitějších chvílích.



**152** kolegyň pobíralo na mateřské dovolené dorovnání výtěžku do výše 100 % čisté mzdy.



**57** partnerů čerpalo dva týdny placeného rodičovského volna po porodu partnerky nebo po osvojení adoptovaného dítěte.



**1** rodič využil neplacené rodičovské volno, s možností čerpat až 18 týdnů volna na každé dítě nebo adoptované dítě do 18 let věku.



**5** kolegů využilo jeden týden volna navíc pro kolegy, kteří se připravují na to stát se pěstouny.



**5** kolegů či kolegyň využilo nabídku 1 týdne placeného volna na jeden cyklus umělého oplodnění (naše pravidla umožňují celkem až 3 týdny podpory pro tento účel).



**3** kolegům či kolegyním, kteří čelili tragédii v podobě ztráty dítěte, bylo nabídnuto dvoutýdenní placené volno.



“Nastoupila jsem do společnosti v březnu 2020 a pracuji na zkrácený úvazek, protože se starám o svoji imobilní maminku. Potřebuji mít volné dopoledne, abych se o ni mohla postarat, a na provozovně mi vycházejí maximálně vstříc – chodím pouze na odpolední směny. Kdykoliv je potřeba, abych s maminkou zajela k lékaři nebo na jiné pochůzky, vždy mi umožní přizpůsobit pracovní dobu. Velmi si toho vážím. Neberu to jako samozřejmost, protože v jiných řetězcích jsem se s takovým přístupem nikdy nesetkala. Díky manažerce a celému manažerskému týmu mám potřebnou podporu. Ostatní kolegové mi také vždy vyšli vstříc. Jsem opravdu ráda, že mohu být součástí Tesco týmu, protože jsem pracovala v mnoha obchodech, ale taková ochota a podpora jsou skutečně výjimečné. Tento přístup mi umožňuje skloubit profesní povinnosti a péči o maminku. A za to jsem vděčná.

**Daniela Randýsková,**  
pracovnice obchodního provozu

Nedávno jsme aktualizovali několik **našich pravidel pro podporu pečujících osob**:

- **Neplacené volno pro pečující osoby:** nárok na jeden týden neplaceného volna ročně pro pečující osoby.
- **Nárok na placené volno při ztrátě dítěte před 24. týdnem těhotenství:** poskytnutí placeného volna při potratu v první i druhé polovině těhotenství (2 týdny placeného volna).
- **Placené volno při asistované reprodukci:** 15 dní placeného volna pro partnery osob podstupujících léčbu neplodnosti.
- **Péče o rodinného příslušníka:** poskytnutí volna osobám, které se starají o děti v případě, že biologičtí rodiče nemohou.
- **25 dní dovolené:** jednotný nárok na 25 dní dovolené pro všechny zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou po uplynutí zkušební doby.

## Osobní pohoda na prvním místě



“V červnu tohoto roku se nám narodil syn a já jsem se rozhodl využít možnosti čerpání otcovské dovolené, kterou Tesco svým zaměstnancům nabízí. Jsem moc rád, že jsem měl příležitost strávit tyto nezapomenutelné chvíle s rodinou. Tesco mi poskytlo nejen podporu, ale i finanční zajištění, což mi umožnilo plně se soustředit na rodinné povinnosti. Tuto zkušenost bych doporučil každému novému otci, protože čas strávený s novorozeným miminkem je nenahraditelný a neopakovatelný. Jsem rád, že pracuji pro společnost, která si uvědomuje důležitost rodinného života a podporuje své zaměstnance při těchto krásných životních událostech.

**Lukáš Mutl,**  
manažer kategorie nákupu

# Osoby se specifickými potřebami.

Být odlišný od ostatních neznamena být méněcenný. Specifické potřeby jsou jedinečnou charakteristikou některých našich kolegů a kolegyně, kterých velmi vážíme.

V České republice se 13–14 % lidí v produktivním věku identifikuje jako osoba se specifickými potřebami. Jako velký zaměstnavatel máme zákonnou povinnost zaměstnávat 4 % kolegů se změněnou pracovní schopností nebo spolupracovat s organizacemi, které je zaměstnávají. Jsme hrdí na to, že v uplynulém roce jsme tohoto požadavku dosáhli.

Ve společnosti Tesco usilujeme o to, aby naše pracoviště byla bez bariér, přístupnější jak pro naše kolegy a kolegyně, tak pro zákazníky. Že se nám to daří, dokazuje i rostoucí počet kolegů se specifickými potřebami.

## Podíl zdravotně postižených kolegů – meziroční srovnání



**3,9 %**

našich kolegů žije s nějakou formou znevýhodnění (v roce 2023 to bylo 3,7 %)

## Podíl zdravotně postižených kolegů pracujících v kancelářích, prodejnách a distribučním centru



**1,1 %**

v kancelářích



**4,5 %**

v obchodech



**1,3 %**

v DC

Kromě vytváření přístupnějších a inkluzivnějších pracovišť pro naše kolegy a kolegyně se zdravotním znevýhodněním se soustředíme také na zvyšování povědomí o této problematice. Během letošního Měsíce rozmanitosti byl celý jeden týden věnován osobám se specifickými potřebami a neurodiverzitě. Kladli jsme důraz na přiblížení tématu neurodiverzity našim kolegům a kolegyním a vysvětlovali jim, jak správně jednat s kolegy se specifickými potřebami a jak reagovat na jejich potřeby. Toto téma se setkalo s velkým ohlasem a zájmem, a proto bychom se mu chtěli v budoucnu věnovat ještě více.

V rámci toho týdne se naši kolegové a kolegyně v panelové diskusi „Neurodiverzita okolo nás, jak začlenit a pracovat s lidmi s touto jinakostí“ napříč Českou republikou a Slovenskem podělili o to, jak se jim daří úspěšně vytvářet inkluzivní prostředí na provozovnách a poskytovat podporu, která umožňuje zaměstnávání kolegů a kolegyně s různými formami neurodiverzity.

Jaké to je vnímat svět jinak než ostatní, jsme měli možnost pocítit na workshopu věnovaném neurodiverzitě. Díky virtuální realitě si kolegové a kolegyně mohli vyzkoušet na vlastní smysly, jaké je to prožívat svět ovlivněný neurodivergencí. Po celý Měsíc rozmanitosti jsme v centrální kanceláři měli zapůjčenou osvětovou a edukační výstavu od Národního ústavu pro Autismus (NAUTIS), která přibližuje téma autismu a toho, jak se projevuje od dětství až po dospělost. Cílem této výstavy je napomoci porozumění lidem s poruchou autistického spektra.



“ V Tesco jsem začínala jako brigádník, když v inzerátu nabízel práci i osobám se zdravotním znevýhodněním. Už při pohovoru jsme probírali, co je třeba v mém případě sluchových obtíží zohlednit. Do týmu jsem se bez problémů začlenila a o dva roky později nastoupila na plný úvazek. Po celou dobu mi všichni byli velmi nápomocní. Později jsem přešla do centrální kanceláře, kde mi velkou podporou byl můj tehdejší nadřízený, protože jsem zpočátku měla velké potíže s porozuměním angličtině. Vždy si na konci meetingu našel čas, aby se ujistil, zda jsem všemu porozuměla, a případně jsme si vše dovysvětlili. Díky videohovorům je nyní komunikace v angličtině snazší, ale stále jsem vděčná za podporu od všech kolegů. Když potřebuji, kolegové z týmu si udělají čas a připojí se se mnou na daný hovor. Jsem ráda, že mám kolem sebe lidi, na které se mohu bez obav obrátit a požádat o pomoc, a cítím se být plnohodnotným členem týmu.

**Tereza Králová,**  
manažerka známých ztrát

## Disability Confident Employer

Disability Confident Employer je schéma pocházející z Velké Británie, které certifikuje společnosti, jež dosáhly určité úrovně ve svém úsilí zaměstnávat kolegy se specifickými potřebami či zdravotním znevýhodněním. S potěšením můžeme říct, že jsme v programu Disability Confident Employer na začátku letošního roku dosáhli úrovně 1.

V rámci této certifikace jsme přezkoumali naše procesy a postupy v celém životním cyklu našich kolegů, od náboru až po zajištění toho, abychom si kolegy a kolegyně se specifickými potřebami nejen udrželi, ale nabídli jim možnost rozvíjet se a aby se u nás cítili co nejlépe.

## Inkluzivní nábor a inzerování pracovních pozic

Chceme zajistit, aby se naši potenciální kolegové a kolegyně se specifickými potřebami, kteří mají zájem o práci v Tesco, cítili začlenění již od prvního kontaktu s naší společností. Všechny naše pracovní inzeráty procházejí korekturou pomocí programu Textio, který kontroluje jazyk používaný v popisech pracovních míst. Tento nástroj nám pomáhá zajistit, aby naše pracovní inzeráty byly inkluzivní. Používáme také nástroj pro zajištění přístupnosti a odstranění bariér ReciteMe který pomáhá uchazečům se zrakovým postižením a poruchami učení.

## Úprava pracovních podmínek na pracovišti – centrální kancelář

V našich kancelářích chceme podpořit kolegy se specifickými potřebami či zdravotním znevýhodněním, aby se mohli plnohodnotně pracovní realizovat. Zajišťujeme a zefektivňujeme bezbariérový přístup pro kolegy s muskuloskeletárním onemocněním, máme

v plánu instalovat dotyková zařízení na otevírání dveří. Pro kolegyně a kolegy jsme zavedli „zdravotní“ či odpočinkovou místnost, kterou mohou využít například pro účely aplikace nutných léčiv. Samozřejmostí jsou pro nás speciální pomůcky a vybavení, které jsme schopni zajistit pro konkrétního člověka a jeho potřeby jako například speciální monitor, polohovací židle a další. A důležitou podmínkou je nabídnutí flexibilní formy práce, což znamená, že kolegové se znevýhodněním mohou požádat o trvalou možnost práce z domova.

## Úprava pracovních podmínek na pracovišti – provozovny

Naše provozovny jsou plně bezbariérové pro naše nakupující zákazníky, a tedy i pro naše kolegy. Může se však objevit situace, kdy kolegyně nebo kolega se specifickou potřebou potřebují určité další úpravy, například širší pokladní box nebo specifický přístup do šaten či jídelních místností v zázemí. V takovém případě vždy hledáme řešení na míru dané situaci společně s kolegou či kolegyní i naším oddělením technické údržby. Do budoucna jsme se zavázali u provozoven, které prochází rekonstrukcí, brát ohled na zajištění bezbariérovosti všech pracovišť i zázemí na obchodech, abychom měli pracovní podmínky připraveny pro budoucí kolegy se specifickými potřebami, kteří se k našemu týmu teprve přidají.

## Pracovní úroveň 0

Ve všech střeoevropských zemích musí všichni zaměstnanci povinně absolvovat vstupní i opakovanou pracovní lékařskou prohlídku. Kvůli tomuto pravidlu se může stát, že nejsme schopni zaměstnávat kolegy s určitými specifickými potřebami, protože ne vždy touto zdravotní prohlídkou projdou.



“ Před dvěma lety mě dovedla nemoc k vážným komplikacím, které si vyžádaly operaci. Ta bohužel neproběhla úspěšně. Z důvodu prasknutí střev mi byla vytvořena stomie (vývod střev). Před nástupem na nemocenskou jsem pracovala jako manažerka provozní jednotky v Praze na Kodaňské. Během nemoci jsem byla vděčná za možnost využít benefit dorovnání příjmu, který mi na šest měsíců zajistil finanční stabilitu a ulevil od stresu. Návrat do práce pro mě byl skvělý. Nebyla jsem si jistá, zda s vývodem, který znamená 1. stupeň invalidity, zvládnou osmihodinové směny, proto jsem využila možnost postupného návratu. Velmi si cením přístupu své nadřízené i celé firmy, která mi během této doby poskytla velkou podporu.

**Veronika Christová,**  
manažerka provozní jednotky



Vzhledem k tomu, že někteří potenciální kolegové či kolegyně nesplňují požadavky stanovené pro pracovní místo úrovně 1, vytvořili jsme pracovní úroveň 0. Tato pracovní pozice se nazývá pomocný pracovník či pracovnice obchodního provozu a má zjednodušenou náplň práce pouze na vybrané jednodušší činnosti na našich provozovnách, takže může vyhovovat právě kolegyním, kolegům s vyšším stupněm zdravotního znevýhodnění.

### Školení a webináře pro manažery provozoven

Manažeři a manažerky provozoven hrají klíčovou roli ve vytváření inkluzivního prostředí. Uvědomujeme si důležitost jejich neustálého vzdělávání zejména v oblasti měkkých dovedností. Součástí naší strategie je průběžně posilovat dovednosti našich lídrů v tématu zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním a vytvářením podmínek. Proto jsme se věnovali v rámci Měsíce rozmanitosti praktickému sdílení zkušeností napříč obchody. Jsme pyšní, že máme několik manažerů a manažerek prodejen, kteří jsou našimi ambasadory a aktivně propagují podporu zaměstnávání a mají ve svých týmech více lidí se specifickými pracovními potřebami.

V letošním roce jsme také připravili vzdělávací program „Jak být úspěšným manažerem“, který se zaměřuje na klíčové oblasti manažerských dovedností našich manažerů a manažerek prodejen: Podporujeme svůj tým, Budme inkluzivní a Podporujeme vysokou výkonnost. Tento program se skládá z prezenčních školení, digitální příručky a diagnostických nástrojů, které mohou manažeři a manažerky využít k identifikaci dalších oblastí osobního rozvoje. Na inkluzivním přístupu a vedení týmu ze strany našich manažerek a manažerů nám velmi záleží. Tímto tréninkem prochází všichni vedoucí prodejen napříč naší společností.

### Jak podporujeme kolegy s neurodiverzitou

I díky zaměstnávání jedinečných kolegů vidíme věci z různých úhlů pohledu. Snažíme se být otevření a hledat nové cesty i informace.

V letošním roce jsme při příležitosti Mezinárodního dne povědomí o autismu na provozovně v Sokolově představili program **Hodina Ticha**. Každé pondělí mezi 10 - 11 hodinou jsou na celé provozovně ztlumena světla, vypnuta hudba, nepoužíváme elektrické paletové vozíky, jsou vypnuty zvuky na skenerech i pokladnách. Nejen během této hodiny jsou pak naši kolegové a kolegyně připraveni lidem s autistickou poruchou spektra pomoci a podpořit je. Postupně plánujeme implementovat tuto aktivitu i na dalších provozovnách.



Abychom mohli být našim kolegům i zákazníkům odpovídající oporou, spolupracujeme s lokálními neziskovými organizacemi, mezi které patří například Rytmus, Nautis, Revenium. Zároveň dlouhodobě spolupracujeme také s praktickými školami, kterým nabízíme možnost praxe učňů včetně přítomnosti asistentů na provozovnách.

### Podporujeme naše kolegy a kolegyně se specifickými potřebami také díky flexibilitě práce.

#### Postupný návrat do práce

Zavedli jsme pravidla pro postupný návrat do práce, která našim kolegům a kolegyním usnadňují návrat do práce po delší pracovní neschopnosti. Návrat do práce po delší

“Nastoupil jsem na zkrácený úvazek na expres provozovnu v září 2023 díky spolupráci s organizací Rytmus. První tři měsíce jsem měl asistenci od organizace, která mi pomohla s adaptací na nové prostředí, ale postupně jsem začal pracovat samostatně a asistence už nebyla potřeba. Ve spolupráci s manažery se mi postupně upravoval harmonogram, aby mi vše co nejvíce vyhovovalo a zároveň jsem pracoval, jak nejlíp umím. Dnes už se necítím odlišný od ostatních kolegů – jediný rozdíl je, že zatím nepracuji na pokladně. Ale učím se nové věci, a to mě moc baví. Jsem velmi pečlivý a zodpovědný a práci v Tesco si opravdu chválím.

**Radim Rak,**  
pracovník obchodního provozu

pauze může být náročný po fyzické i psychické stránce. Kolegové a kolegyně v provozovnách, kancelářích a v našem distribučním centru tak mohou během prvních 4 týdnů po návratu do práce odpracovat pouze polovinu své sjednané pracovní doby a my jim dorovnáme mzdu na 100 %.

V uplynulém roce využilo tuto možnost 25 našich kolegů a kolegyně.

### Pracovat více času z domova

Rádi bychom u nás přivítali více kolegů se znevýhodněním fyzického charakteru, zejména na pozicích v centrální kanceláři. Kolegům a kolegyním se specifickými potřebami, kteří mají omezenou schopnost pohybu, nabízíme možnost pracovat více času z domova. Přestože jsou příležitostně požádáni, aby se dostavili do kanceláře, standardně mohou pracovat z domova.

### Přizpůsobení pracovního prostředí

V roce 2022 jsme pro liniové manažery vytvořili příručku o zásadách přizpůsobení pracoviště, díky které mohou lidem se změněnou pracovní schopností poskytnout odpovídající podporu při překonávání překážek v práci. Zásady nám umožňují přizpůsobit pracoviště uchazečům se specifickými potřebami, kteří mají zájem pracovat v Tesco.

Na provozovnách jsme zavedli jmenovky s označením pro kolegy se specifickými potřebami, kteří u nás prochází praxí nebo se zapracovávají, aby ostatní kolegové i naši zákazníci byli informováni a zvolili při komunikaci individuální přístup. Zda si kolegové tyto jmenovky vezmou nebo ne, je pouze na jejich rozhodnutí.

### Spolupráce s organizacemi zaměřenými na podporu osob se specifickými potřebami

Spolupracujeme s několika organizacemi, které nám pomáhají podporovat kolegy a kolegyně se specifickými potřebami. V uplynulém roce jsme prohloubili spolupráci s neziskovou organizací Rytmus, která podporuje integraci osob se zdravotním postižením do pracovního procesu ve firmách. Organizace nám zprostředkovala desítky kandidátů, kteří si s podporou asistentů zkusí běžné jednodušší činnosti na našich prodejnách, několik z nich jsme již přivítali v našich týmech jako nové kolegy a nabídli jim možnost pracovat na zkrácený úvazek jako kmenoví zaměstnanci. Navázali jsme také spolupráci s dalšími organizacemi, mezi které patří například Paraple, Světluška, Borůvka a několika praktickými školami, které nám buď zprostředkovávají kandidáty, nebo jim poskytujeme praktické zkušenosti a povědomí o možných pracovních nabídkách v maloobchodě.

**Světový den Downova syndromu** byl příležitostí připomenout si, jak důležité je chovat se k lidem s respektem a podporovat je. Skvělým příkladem takového přístupu je naše provozovna v Pečkách a její spolupráce s praktickou školou z Českého Brodu, díky které se podařilo zapojit do chodu obchodu i žáky s Downovým syndromem. Každý týden k nám přijdou na praxi 2 až 3 z nich a na provozu odvedou skvělou práci.

### Skupiny a sítě kolegů

V letošním roce jsme založili novou podpůrnou a pracovní skupinu kolegů se specifickými potřebami, či neurodiverzitou.



“ Kvůli mému zdravotnímu stavu nemohu pracovat na plný úvazek, proto jsem hledala pozici, která by mi umožnila pracovat méně hodin. K People týmu jsem se nejdříve připojila jako administrativní výpomoc na dohodu o pracovní činnosti. Vzhledem k oboustranné spokojenosti jsem brzy dostala nabídku na částečný úvazek se všemi benefity, které společnost Tesco svým zaměstnancům nabízí. Jsem moc ráda, že jsem součástí Tesco, hlavně kvůli skvělé flexibilitě, kterou firma nabízí, a také díky přátelské atmosféře, která zde panuje.

**Olga Dytrychová,**  
náborářka

Skupina „S.O.U.L. (podpora jedinečnosti)” je otevřená nejen pro kolegy s různými typy zdravotních znevýhodnění, ale i pro všechny, kteří se zajímají o toto téma a mají zájem přispět k lepšímu pracovnímu prostředí. Skupina se setkává online, na skupinových setkáních nebo prostřednictvím individuálních sezení jejích členů. Cílem je lépe pochopit potřeby našich kolegů, abychom jim mohli nabídnout odpovídající podporu v konkrétních situacích i díky zpětné vazbě, která na setkání skupiny či individuálních sezeních zazní. Společně pracuje na tom, jak ještě lépe přizpůsobit podmínky a prostředí na všech našich pracovištích.

A protože velmi důležitá je v této oblasti právě osvěta, skupina a její členové se zapojili do tvorby programu

Měsíce rozmanitosti i Tesco letních her, letního setkání našich kolegů napříč společností. Pro tuto příležitost jsme ve spolupráci se Světluškou připravili interaktivní stanoviště, na nichž si kolegové mohli vyzkoušet například život bez zraku.

Z iniciativy této skupiny byla v centrální kanceláři zřízena zdravotní místnost pro kolegy, kteří potřebují klid například pro aplikaci léků a v řešení je také automatické otevírání dveří na všech patrech centrální kanceláře. Aktivně se věnujeme osvětě při důležitých dnech spojených s různými zdravotními tématy a nadále se snažíme, aby se u nás každý cítil vítán.

### Naše další kroky

Dali jsme si závazek zvýšit počet kolegů a kolegyně se specifickými potřebami v centrální kanceláři a jsme velmi rádi, že se nám to daří. V našem úsilí hodláme pokračovat další revizí pracovišť s cílem zvýšit jejich přístupnost. Chceme pokračovat i ve vzdělávání a osvětě v oblasti neurodiverzity a vytváření bezpečného pracoviště, kde se lidé nebojí být sami sebou.



“ Být ambasadorem zaměstnanecké skupiny zaměřené na podporu kolegů a kolegyně se specifickými potřebami je pro mě čest, protože je to právě jedinečnost každého nás, co nás motivuje k rozvíjení otevřené firemní kultury. I proto dlouhodobě klademe důraz na nábor a udržení kolegů s různými formami zdravotního znevýhodnění. Mým osobním závazkem jako ambasadora je podporovat kolegy nejen ve sdílení informací a zkušeností prostřednictvím společných setkání, ale i v hledání a navrhování inovativních řešení na jejich podporu a odbourávání předsudků ze strany ostatních. Chci se podílet na utváření firemního prostředí, kde se každý cítí vítán a kde jsou rozdíly vnímány jako příležitost k růstu a vzájemnému obohacení. Společně můžeme pracovat na odstraňování bariér a předsudků, které brání plné integraci a rovným příležitostem pro všechny.

**Pavol Halász,**

produktový ředitel a ambasador skupiny S.O.U.L.



# LGBTQ+.

Ve společnosti Tesco se snažíme vytvářet pracovní prostředí, kde se každý cítí respektován, oceňován a uznáván. Naším současným i budoucím kolegům a kolegyním zaručujeme rovné příležitosti bez ohledu na jejich sexuální orientaci či pohlaví. Naše zásady v oblasti podpory rodiny jsou rovněž inkluzivní a zaručují spravedlivý přístup bez ohledu na rodinný stav nebo sexuální orientaci.

## Iniciativy na podporu komunity LGBTQ+

### Pride

Hrdě podporujeme Měsíc hrdosti. Letos se k této iniciativě připojily všechny naše střeoevropské země – Česká republika, Slovensko a Maďarsko. V rámci této podpory jsme se zapojili do duhových průvodů Pride v Praze, Bratislavě i Budapešti. Měsíc hrdosti pro nás již druhým rokem představuje příležitost vyjádřit podporu našim LGBTQ+ kolegům a kolegyním a ukázat, že náš závazek k vytváření inkluzivního pracoviště pro všechny bereme vážně.

A také proto naše podpora komunity LGBTQ+ přesahuje rámec tohoto jednoho měsíce.

### Skupina S.A.Y. pro podporu LGBTQ+ kolegyně a kolegů

Zaměstnanecká skupina S.A.Y., která v Tesco podporuje LGBTQ+ komunitu kolegyně a kolegů, má deset aktivních členů, kteří společně vytvořili celoroční program, jehož cílem je posílení povědomí o LGBTQ+ komunitě a podpoře inkluzivního přístupu, angažovanosti a osobní pohody na pracovišti. V rámci tohoto programu jsme



## Každý je vítán



“ Tesco jsem si vybrala jako zaměstnavatele, protože vím, že je velmi tolerantní k LGBTQ+ komunitě a nikdy s tím nemá žádný problém. Pracuji v supermarketu v Ústí nad Labem a po návratu z rodičovské dovolené jsem opět zažila přívětivý přístup kolegů, kteří měli možnost osobně poznat i moji manželku. Nikdy mě neodsuzovali, naopak mě vždy podporovali. Velmi si vážím společnosti Tesco za to, že mi znovu dala příležitost a umožňuje mi být sama sebou. Před pěti lety jsem se zúčastnila Pride v Brightonu, kde mělo Tesco významné zastoupení, a už se těším, že se připojím k Tesco skupině při pochodu Pride v Praze.

**Kateřina Sedláčková,**  
pracovnice obchodního provozu



zavedli pravidelné darování potravin pro Komunitní centrum Prague Pride, což je jeden ze způsobů, jak podpořit toto téma i externě. Také jsme oslavili významné dny, jako je Mezinárodní den proti homofobii a transfobii, a představili jsme „duhové produkty s logem Tesco“, které umožňují našim kolegům vyjádřit svou podporu této komunitě.

Dalším příkladem našich aktivit je účast na běhu Fun & Run, kde jsme se s 21 kolegy a kolegyněmi společně postavili proti homofobii a transfobii. V květnu, jako součást programu Měsíce rozmanitosti, jsme uspořádali edukativní webinář, jehož cílem bylo vzdělávat naše kolegy a kolegyně o důležitosti diverzity. V červnu jsme oslavili Měsíc hrdosti tím, že jsme na sociálních sítích a na budově kanceláře v Edenu obarvili logo Tesco duhovými barvami a nosili duhové stužky. Kromě toho jsme na Tesco letních hrách, které jsou volnočasovou akcí pro naše zaměstnance, připravili vzdělávací a zábavný program.

V srpnu se 50 kolegyň a kolegů, včetně ambasadorky naší skupiny generální ředitelky Kataríny Navrátilové a dalších zástupců z vedení společnosti, zúčastnilo duhového pochodu Prague Pride – a to již podruhé. V listopadu skupina oslavila druhé výročí svého založení dobrovolnickým dnem v komunitním centru a společnou diskuzí o nadcházejících plánech.

Skupina S.A.Y., stejně jako ostatní zaměstnanecké skupiny, funguje na plně flexibilním principu, a připojit se k ní může kdokoli. Je také potřeba zmínit, že již druhým rokem jsme hrdými členy a podporovateli Prague Business Forum, k podpoře LGBTQ+ komunity a vytváření spravedlivých pracovních podmínek.



### Naše další kroky

Velmi nám záleží na vytváření inkluzivního pracovního prostředí pro LGBTQ+ komunitu. Nicméně náš nedávný průzkum mezi zaměstnanci ukázal, že v této oblasti máme stále prostor pro zlepšení, abychom zajistili, že se našim kolegům a kolegyním bude pracovat co nejlépe. Proto jim budeme i nadále poskytovat trvalou podporu a zajistíme, aby byly jejich názory a nápady, které s námi sdílejí prostřednictvím naší LGBTQ+ sítě, skutečně vyslechnuty. Jejich zpětná vazba je klíčovým pilířem naší nové strategie zaměřené na podporu diverzity a inkluze.



“Jedna z našich Tesco hodnot říká, že se máme chovat k lidem tak, jak si přejí. Žít podle ní je pro mě důležité, mimo jiné i proto, že se shoduje s mými osobními principy a zkušenostmi. Mám kolem sebe mnoho známých a přátel z LGBTQ+ komunity, a jejich příběhy mi nejsou lhostejné. Když jsem slyšela o jejich osudech a v některých případech je i prožívala, uvědomila jsem si, že jedním z nejmenších kroků, které mohu udělat pro jejich podporu, je stát se AKTIVNÍ ambasadorkou. Chci naslouchat a přinášet podněty, které pomohou zajistit, že lidé z této komunity mohou žít svobodně a být sami sebou. Tím se nejenlepší kvalita jejich života, ale také společně směřujeme k vytváření otevřenějšího a přijímajícího prostředí, a to jak v našem pracovním prostředí v Tesco, tak i v osobním životě.

**Katarína Navrátilová,**

generální ředitelka a ambasadorka skupiny S.A.Y.

# Etnicita a národnost.

Jsme velmi hrdí na to, že v Tesco v České republice pracují kolegové a kolegyně 37 různých národností. Tesco je mezinárodní společnost a naši zákazníci pocházejí z různých částí světa. Proto je pro nás důležité, aby rozmanitost našich zákazníků odráželo i složení našeho Tesco týmu. Jen díky otevřenosti různým názorům a úhlům pohledu i znalosti osobních preferencí, pak budeme moci nabídnout různým skupinám našich zákazníků produkty vysoké kvality, které jsou pro ně důležité.

Život ve střední Evropě může být pro osoby, které se sem přestěhovaly ze zahraničí, někdy náročný. Česká republika, Slovensko a Maďarsko jsou velmi homogenní země, kde místní obyvatelé tvoří přibližně 80 % populace. Proto věnujeme zvláštní pozornost vytváření inkluzivního pracovního prostředí pro kolegy a kolegyně jiných národností.

## Vytváření obsahu v angličtině

Při zveřejňování důležitých sdělení dbáme na to, aby byly k dispozici verze jak v místním jazyce, tak v angličtině. Naše interní komunikační platforma zároveň umožňuje automatický překlad příspěvků do čtenářem preferovaného jazyka. Během Měsíce rozmanitosti jsme pořádali webináře v angličtině ke každému z hlavních témat, abychom zajistili zapojení našich zahraničních kolegů a kolegyně, a jednou za dva

týdny jim nabízíme také anglické webináře věnované osobní pohodě. Obvykle se na těchto webinářích sejde kolem 100 účastníků z celé střední Evropy.

Naši kolegové a kolegyně v centrálních kancelářích mají velmi dobrou znalost angličtiny. Abychom je podpořili v jejich dalším jazykovém rozvoji, spustili jsme v letošním roce novou platformu Speex, která jim nabízí rozmanitý vzdělávací obsah v angličtině, ale i v dalších jazycích.

## Podpora multikulturního pracovního prostředí

Letos poprvé jsme do programu Měsíce rozmanitosti zařadili také iniciativy zaměřené na bližší poznávání různých kultur. Téma jsme odstartovali hravou formou prostřednictvím ochutnávek mezinárodních jídel a kurzů vaření, na kterých se podíleli naši kolegové a kolegyně z různých zemí. Věříme, že jídlo je skvělým výchozím bodem pro poznávání odlišných kultur.

## Podpora kolegů a kolegyně z Ukrajiny

Válečný konflikt na Ukrajině před více než dvěma lety vyvolal silnou uprchlickou vlnu. Řada válečných uprchlíků našla nový domov právě v České republice. Od začátku tohoto konfliktu děláme maximum pro to, abychom našim novým kolegům a kolegyním z Ukrajiny pomohli plně se integrovat do pracovního procesu.

Každý  
je vítán



“ Jsme rodina pracovních imigrantů z Ukrajiny. Díky získání pracovní smlouvy v Tesco jsme obdrželi povolení k pobytu, které nám umožňuje legálně bydlet a pracovat na území České republiky. Bydleli jsme v ubytovně v Mělníku, kde nám Tesco finančně pomáhalo s náklady na bydlení. Nastoupili jsme do práce v distribučním centru, a tato práce nás oslovila nejen svou různorodostí, ale především kvůli skvělému týmu kolegů. Tým Tesco nám vždy se vším pomáhá a podporuje své zaměstnance. Naše dcera začala v minulosti studovat na střední škole v Praze a úspěšně zakončila studium maturitou. Nyní bude pokračovat na univerzitě. Jsme vděční za podporu, kterou nám Tesco poskytlo, a za to, že můžeme být součástí tak skvělého pracovního týmu.

**Yurii Oshtuk,**  
skladník v distribučním centru

Zájem o pracovní místa v našich provozovnách stále trvá, ačkoliv jeho intenzita je již výrazně nižší než na začátku konfliktu. Od února 2022 jsme přijali již více než 100 ukrajinských kolegyně a kolegů, kteří u nás nadále pracují. Soustředíme se nyní na to, jak je ještě podpořit, například v oblasti zlepšení jazykových dovedností. Proto

jsme se zapojili například do projektu výuky českého jazyka, který v minulosti již využilo 11 kolegů a kolegyně, a dalších 5 navštěvuje kurzy pořádané ve spolupráci s Úřadem práce nyní.



“Přestěhovat se na Slovensko z Chorvatska během pandemie, s omezenou znalostí jazyka a obtížnými podmínkami na pracovním trhu byla výzva. Měla jsem však velké štěstí, že jsem získala práci v Tesco. Od samého začátku mě kolegové přijali a podporovali. Důvěřovali mi a dali mi příležitost růst. Tesco mi nejen pomohlo naučit se jazyk, ale také usnadnilo přechod do České republiky, což mi umožnilo pokračovat ve své cestě. Flexibilní práce ze zahraničí pro mě byla neocenitelná, protože mi umožňuje pravidelně navštěvovat rodinu doma. To nejdůležitější je, že mi to umožnilo zůstat s mým partnerem a budovat společně naši budoucnost. Závazek Tesco k rozmanitosti, rovnosti a inkluzi měl skutečně velký dopad na můj život, a jsem vděčná, že jsem součástí tak skvělého týmu.

**Dajána Czíkó Bileta,**  
personální partnerka pro centrální kancelář

### Naše další kroky

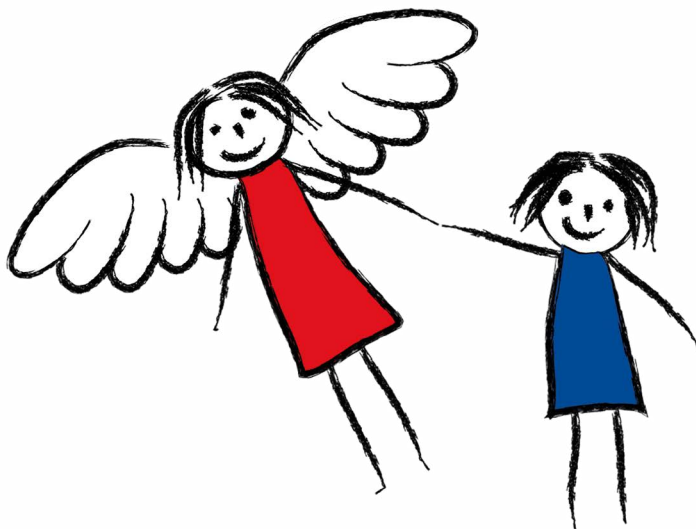
Přestože Tesco v České republice zaměstnává kolegy a kolegyně z 37 zemí, procentuální zastoupení těchto národností na jednotlivých pozicích zůstává poměrně nízké. To chceme v budoucnosti změnit, abychom lépe reprezentovali komunity, ve kterých působíme, a odráželi rozmanitost národností kolegyně a kolegů, kteří u nás v Tesco pracují. Zaměříme se také na podporu našich stávajících kolegů a kolegyně, abychom zajistili, že se cítí plně začlenění – ať už mluví jiným jazykem, nebo pocházejí z odlišného kulturního zázemí.

# Tesco Anděl.

Jednou z našich iniciativ, na kterou jsme velmi hrdí a která si získala velké uznání odborné a laické veřejnosti, je charitativní projekt Tesco Anděl. Ten byl vytvořený našimi kolegy pro naše kolegy a má za cíl finančně podpořit ty z nich, kteří se ocitli v obtížné životní situaci.

Naši kolegové a kolegyně mohou na tento projekt přispívat pravidelně srážkou ze mzdy, nebo mohou poslat jednorázový příspěvek. Všechny finanční příspěvky jsou společností Tesco zdvojnásobeny a využity na podporu kolegů. Informace o kolezích, kteří potřebují podporu, dostáváme průběžně. O přidělení a výši pomoci rozhoduje komise, která se pravidelně schází a žádosti posuzuje.

Tato iniciativa funguje již téměř 6 let a pravidelně měsíčně přispívá více než 2400 z nás. Dosud jsme podpořili naše kolegy a kolegyně částkou přes 12 milionů korun. Příběhy těch, kteří prostřednictvím nadačního fondu Tesco Anděl získali podporu, jsou velmi rozmanité. Naše podpora sahá od drobné finanční výpomoci se stravným či školným až po pomocnou ruku v krizových životních okamžicích spojených například s úmrtím členů domácnosti či živelnou katastrofou. Tesco Anděl tak pomáhal kolegům a kolegyním také v případě povodní, které republiku zasáhly na podzim roku 2024.



“ O podporu od Tesco Anděl jsem požádal v těžké chvíli, kdy mého bratra Martina zasáhla náhlá mozková příhoda, po které ochrnul na pravou polovinu těla a přestal ovládat centrum řeči. Od srpna do listopadu 2023 absolvoval rehabilitační pobyt v Kladrubech a nyní pravidelně navštěvuje rehabilitace v nemocnici v Sušici, kde pod dohledem specialistů procvičuje horní i dolní končetiny na různých strojích. Dvakrát měsíčně se účastní logopedických sezení, kde se učí znovu číst a psát. Jeho stav byl opravdu velmi vážný, ale nyní, díky finanční pomoci a rehabilitacím, už Martin chodí samostatně, pouze s oporou jedné hůlky. Postupně se zlepšuje jak ohebnost jeho rukou, tak i jeho řeč.

**Petr Pohořal,**  
pracovník obchodního provozu



# Naše další kroky.

V nadcházejícím roce bychom se chtěli nadále soustředit na věci, které se nám již nyní daří naplňovat, a zároveň využít možnost sdílet s ostatními zeměmi osvědčené postupy a získané zkušenosti. Zároveň se zaměříme na oblasti, ve kterých se musíme zlepšit – například na pracovní podmínky pro naše kolegy a kolegyně se specifickými potřebami a členy komunity LGBTQ+. Naším cílem je zajistit, aby se všem zaměstnancům u nás pracovalo co nejlépe a cítili se plně začleněni.

## Proto budeme pracovat na...



### Začleňování pro všechny

- Klást ještě větší důraz na vytváření genderově vyváženého pracoviště, přičemž zvláštní pozornost budeme věnovat vyšším manažerským pozicím.
- Naslouchat podnětům našich kolegů a kolegyně z řad LGBTQ+ ohledně toho, jak můžeme zvýšit jejich spokojenost s prací v Tesco.



### Flexibilita pro všechny

- Zvyšovat povědomí o možnostech flexibilní práce, které mají naši kolegové a kolegyně k dispozici.



### Přístupnost na prvním místě

- Pokračovat v revizi přístupnosti našich prodejen, distribučního centra a centrály, abychom zajistili, že naši kolegové a zákazníci se specifickými potřebami nebudou čelit žádným překážkám.



### Inkluzivní nábor

- Dbát na to, aby výběrové řízení zahrnovalo ve stejné míře jak muže, tak ženy, čímž zajistíme, že všichni, kteří splňují požadavky na danou pozici, dostanou rovnou příležitost.



### Správný start pro mladé

- Nadále zlepšovat programy a iniciativy, které nabízíme mladým – jako je náš program pro absolventy a absolventky vysokých škol a s ním spojené stáže.



### Osobní pohoda na prvním místě

- Pokračovat v zavádění nových způsobů podpory pro naše kolegy a kolegyně v oblasti osobní pohody a duševního zdraví.

Budeme také pokračovat ve zveřejňování výročních zpráv zaměřených na diverzitu, rovnost a inkluzi i ve sdílení našich plánů a dosaženého pokroku.

# Závěrečné slovo manažerky pro diverzitu, rovnost a inkluzi a osobní pohodu pro střední Evropu.

Spolupracovat při vytváření této zprávy pro mě bylo potěšením. Za prvé jsem hrdá na to, že pracuji pro společnost, která bere své závazky v oblasti diverzity, rovnosti, inkluze a osobní pohody tak vážně. Je to společnost, která na tyto závazky nejen vyčleňuje prostředky, ale také je opravdu naplňuje v praxi.

Za druhé mě těší sledovat naše pokroky v různých oblastech – překonáváme rozdíly mezi generacemi, vytváříme genderově vyvážené pracoviště, zlepšujeme přístupnost našich prodejen, kanceláří a distribučních center pro kolegy a zákazníky se specifickými potřebami, vzděláváme sebe i ostatní v oblasti neurodiverzity, podporujeme osoby pečující o své blízké, vytváříme inkluzivní a bezpečné pracoviště pro členy komunity LGBTQ+ a příslušníky etnických menšin, rozšiřujeme možnosti flexibilní práce a v neposlední řadě se staráme o osobní pohodu a duševní zdraví našich zaměstnanců.

Zároveň jsem opravdu ráda, že jsme v naší snaze transparentní. Od roku 2019 z vlastní iniciativy zveřejňujeme zprávu o odměňování žen a mužů v naší společnosti. Otevřeně mluvíme o oblastech, kde se ještě musíme zlepšit, a jsme odhodláni na sobě i nadále tvrdě pracovat a posouvat se kupředu.

Každý den se setkávám a pracuji s našimi úžasnými kolegy a kolegyněmi a mým úkolem je zajistit, abychom pro všechny vytvořili skvělé, inkluzivní pracoviště, kde se každý cítí vítán, oceňován, vyslechnut, respektován a může být sám sebou. Záleží mi na vytvoření firemního prostředí, kde se naši kolegové cítí dobře i po psychické stránce. A pokud se tak necítí, chci, aby věděli, že jsou v bezpečném prostoru, kde se nemusí bát říct, co je trápí, a kde jsme připraveni je podpořit.

Tento rok byl skutečně výjimečný – dosáhli jsme významného pokroku a představili jsme nové iniciativy a zlepšení pro naše kolegy. Už teď se těším na to, čeho dosáhneme v příštím roce na naší cestě k tomu, aby se Tesco stalo ještě lepším a inkluzivnějším místem pro všechny naše kolegy a zákazníky.

**Markéta Skokanová,**  
manažerka diverzity, rovnosti,  
inkluze a wellbeingu CE



# Přílohy.

## Metodika pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů

Společnost Tesco jako zaměstnavatel prosazuje rovnost odměňování.

Pro výpočet údajů o odměňování žen a mužů jsme použili metodiku Eurostatu, která zohledňuje základní mzdu, případné příplatky za směny, přesčasovou práci a další mzdové složky.

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou vyjádřeny jako procento, přičemž průměrný příjem se vypočítává jako aritmetický průměr.

To znamená, že rozdíly v odměňování se počítají na základě příjmů všech mužů a žen v naší společnosti a jsou vyjádřeny jako konečné procento. Tento výpočet nesrovnává odměnu osob, které vykonávají stejnou práci. Jak již bylo uvedeno, společnost Tesco uplatňuje politiku rovného odměňování všech zaměstnanců bez rozdílu. V našich provozovnách mají ženy a muži na stejných pozicích shodný příjem. V rámci centrální kanceláře jsou příjmy žen a mužů na stejných pozicích ve stejném mzdovém rozpětí.

$$\begin{array}{l}
 \text{Rozdílnost} \\
 \text{v odměňování žen} \\
 \text{a mužů}
 \end{array}
 = \frac{\begin{array}{l} \text{průměrný hrubý} \\ \text{hodinový výdělek} \\ \text{zaměstnanců (mužů)} \end{array} - \begin{array}{l} \text{průměrný hrubý} \\ \text{hodinový výdělek} \\ \text{zaměstnankyň (žen)} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{průměrný hrubý hodinový výdělek} \\ \text{zaměstnanců (mužů)} \end{array}}$$



# Diverzita, rovnost a inkluze – slovník pojmů.

Slova mají moc. Dokážou v někom vyvolat dobrý, či špatný pocit, pocit nejistoty nebo méněcennosti. Mohou vyvolat pocit sounáležitosti a začlenění, nebo naopak vyloučení.

Ve společnosti Tesco pečlivě vážíme slova a ke svým kolegům a kolegyním se chováme s respektem. Inkluzivní jazyk je důležitou součástí tohoto přístupu.

V této zprávě jsme zmínili několik termínů specifických pro oblasti diverzity, rovnosti a inkluze. Rádi bychom vám je nyní přiblížili.

**Sítě či skupiny kolegů a kolegyň:** Skupiny našich kolegů a kolegyň, kteří se identifikují s vybranými charakteristikami, a jejich přátel.

**Kultura:** Sociální systém hodnot a zvyklostí vytvořený určitou skupinou lidí s cílem adaptace a přežití. Takové skupiny se vyznačují souborem nevyslovených pravidel, která určují jejich hodnoty, názory, zvyky, vzorce myšlení, chování a styl komunikace.

**Osoby se specifickými potřebami:** Termín označující osoby s určitým stupněm znevýhodnění, ať už se jedná o zdravotní znevýhodnění nebo neurodiverzitu.

**Diverzita:** Mít v týmu různé osoby z odlišných prostředí a s celou řadou různých charakteristik, jako jsou pohlaví, jazyk, způsoby a kultura, sociální role, sexuální orientace,

dovednosti, příjmy a mnoho dalších. Souvisí s různými názory, postoji a hodnotami.

**Rovnost:** Znamená poskytování různých úrovní podpory jednotlivcům nebo komunitám na základě jejich potřeb, s cílem dosáhnout spravedlivějšího přístupu a rovnosti výsledků.

**Rovný přístup:** Cílem tohoto přístupu je zajistit každému člověku rovné příležitosti k plnohodnotnému životu a využití jeho talentu. Patří sem přesvědčení, že nikdo by neměl mít v životě méně příležitostí kvůli tomu, kde, jak nebo kým se narodil, ani kvůli jiným charakteristikám. Tento přístup přiznává, že vybrané skupiny lidí s určitými charakteristikami, například příslušníci některých ras, osoby se zdravotním znevýhodněním, ženy nebo členové komunity LGBTQ+, byly v minulosti terčem diskriminace.

**Etnická příslušnost:** Příslušnost k určité sociální skupině, která sdílí společné národní či kulturní tradice.

**Gender:** Jedná se o kulturně podmíněný koncept, který je často chápán jako rozdělení na ženy a muže a zpravidla vychází z pohlaví přiděleného člověku při narození. Vyjadřuje sociálně ustanovené role, chování, činnosti a vlastnosti, které daná společnost považuje za vhodné pro muže (chlapce) a ženy (dívky). Zatímco aspekty biologického pohlaví jsou v různých kulturách podobné, aspekty genderu se mohou výrazně lišit.

**Inkluze:** Inkluze je výsledkem vstřícného a podporujícího prostředí, které prosazuje vzájemný respekt, zapojení, ocenění přínosu ostatních a posílení jejich postavení.

**LGBTQ+:** Zkratka, která označuje komunitu leseb, gayů, bisexuálů, transsexuálů, queer osob, intersexuálních osob a dalších genderových identit. Jedná se o jeden z nejinkluzivnějších pojmů, který mimo jiné zahrnuje osoby s jinou genderovou identitou, než která jim byla přidělena při narození.

**Neurodiverzita:** Tímto pojmem se rozumí neurologické odlišnosti, jako jsou poruchy učení, vývojové poruchy, poruchy pozornosti s hyperaktivitou či autismus.

**Národnost:** Skupina lidí, kteří sdílejí stejnou historii, tradice a jazyk a obvykle žijí na území jedné země.

**Sexuální orientace:** Sexuální přitažlivost, kterou pocítujeme k jiným lidem (či její absence). Spolu s romantickou přitažlivostí tvoří součást naší identity.







[LinkedIn](#)



[Instagram](#)



[Facebook](#)



[www.itesco.cz](http://www.itesco.cz)



[corporate.itesco.cz](http://corporate.itesco.cz)

