

## ESRS S1-9: Vzdělávání a rozvoj dovedností zaměstnanců

### Přístup společnosti

Společnost považuje rozvoj dovedností zaměstnanců za klíčový faktor pro zajištění kvality výroby, bezpečnosti práce a dlouhodobé konkurenceschopnosti. Vzdělávací aktivity jsou zaměřeny především na zvyšování odborné kvalifikace výrobních pracovníků, adaptaci na nové technologie a podporu přechodu na udržitelnější výrobní procesy.

Důraz je kladen zejména na školení v oblasti obsluhy výrobních zařízení, kontroly kvality, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a využívání nových materiálů s nižším dopadem na životní prostředí. Současně společnost rozvíjí digitální dovednosti zaměstnanců v souvislosti se zaváděním moderních systémů řízení výroby.

---

### Klíčové metriky vzdělávání

V roce 2025 bylo realizováno vícero školení zaměstnanců v různých odvětvích. Nejvyšší objem školení byl realizován u administrativních pracovníků, což odráží důraz společnosti na kvalitu práce a bezpečnost při práci.

Podíl zaměstnanců, kteří absolvovali alespoň jedno školení, dosáhl 100 %. Ve výrobních pozicích činila účast 100 %, stejně tak u nevýrobních pracovníků 100 %.

---

### Struktura školení

Vzdělávací aktivity byly rozděleny do několika hlavních oblastí:

- odborná výrobní školení zaměřená na šití, stříh a obsluhu strojů
  - školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
  - školení v oblasti kvality a standardů výroby
  - školení zaměřená na udržitelnost, včetně práce s certifikovanými a recyklovanými materiály
  - technologická školení související se zaváděním nových výrobních a informačních systémů
- 

### Rozvojové iniciativy

V průběhu roku společnost realizovala programy zaměřené na adaptaci zaměstnanců na nové výrobní technologie a materiály. Byla rozšířena školení zaměřená na efektivní využití výrobních zařízení a snížení materiálových ztrát.

Současně byly zavedeny iniciativy na podporu ergonomie práce s cílem snížit fyzickou zátěž zaměstnanců ve výrobě a přispět ke snížení pracovní úrazovosti.

---

## Cíle a pokrok

Společnost si klade za cíl dlouhodobě zvyšovat kvalifikaci pracovní síly a reagovat na technologické a environmentální změny v textilním průmyslu. V roce 2025 došlo ke zvýšení počtu školení zaměřených na udržitelné materiály o 20 % oproti předchozímu období.

---

## Rizika a výzvy

Mezi hlavní identifikovaná rizika patří nedostatek kvalifikovaných výrobních pracovníků, vyšší fluktuace v některých výrobních profesích a rostoucí požadavky na adaptaci na nové materiály a technologie.

Společnost tato rizika řeší prostřednictvím systematického vzdělávání, interního zaškolování a rozvojových programů.

---

## Metodika

Data o vzdělávání jsou sbírána prostřednictvím interních HR systémů a evidencí školení. Do vykazovaných údajů jsou zahrnuta interní i externí školení, včetně povinných školení bezpečnosti práce a praktického zaškolení na pracovišti.

Vykazované ukazatele zahrnují všechny zaměstnance společnosti bez ohledu na typ pracovního poměru.

## ESRS S1-9: Incidenty, stížnosti a závažné dopady na pracovníky

### Přístup společnosti k incidentům a stížnostem

Společnost zavedla formální mechanismy pro oznamování a řešení stížností zaměstnanců, které zahrnují anonymní oznamovací kanály, interní reporting a přímou komunikaci s HR oddělením. Tyto mechanismy jsou dostupné všem zaměstnancům bez ohledu na jejich pracovní zařazení a jsou pravidelně komunikovány.

Všechny podněty jsou evidovány, vyhodnocovány a řešeny v souladu s interními politikami a platnou legislativou. Společnost zajišťuje ochranu oznamovatelů před odvetnými opatřeními.

---

### Počet a povaha incidentů

V průběhu reportovaného období společnost zaznamenala celkem **0 incidentů** souvisejících s vlastní pracovní silou.

Z toho:

- **0 případů diskriminace**
- **0 případů obtěžování (včetně sexuálního obtěžování)**
- **0 případů porušení pracovních práv**
- **0 dalších relevantních incidentů**

Závažné incidenty (s významným dopadem na zaměstnance) představovaly **0 případů**.

---

### **Stížnosti zaměstnanců**

Celkový počet přijatých stížností činil **0**.

- Vyřešené stížnosti: -
- Nevyřešené stížnosti k datu uzávěrky: -

Nejčastější oblasti stížností zahrnovaly:

- pracovní podmínky
- mezilidské vztahy na pracovišti
- rovné zacházení

*Žádné z výše uvedených.*

---

### **Závažné dopady na pracovníky**

Společnost identifikovala **0 případů závažných negativních dopadů** na pracovníky.

Tyto dopady zahrnovaly:

- **[např. pracovní úrazy, psychickou zátěž, porušení práv]**

*Žádné z výše uvedených.*

---

### **Přijatá opatření a nápravné kroky**

V případě identifikování výše uvedených incidentů by společnost realizovala následující opatření:

- revize interních politik a postupů
  - školení zaměstnanců a managementu
  - disciplinární opatření vůči odpovědným osobám
  - posílení kontrolních mechanismů
-

## Soudní spory a sankce

V průběhu reportovaného období:

- probíhalo **0 soudních sporů** souvisejících s pracovními právy
- bylo uděleno **0 sankcí nebo pokut**

Celková hodnota finančních sankcí činila **0 Kč/EUR**.

---

## Shrnutí

Společnost se zavazuje k transparentnímu řešení incidentů a kontinuálnímu zlepšování pracovního prostředí. Mechanismy pro podávání stížností a řešení incidentů jsou pravidelně vyhodnocovány s cílem zajistit jejich efektivitu a důvěryhodnost.