

VÚEZ, a. s., je súkromná spoločnosť podnikajúca v sektore inžinierskych služieb v energetike a v priemysle. Patrí do kategórie MSP.

Hlavné 2 zamerania spoločnosti:

- Projektová činnosť v oblasti klasickej a jadrovej energetiky zameraná na projekty rekonštrukcie a modernizácie technologických zariadení, projekty stavebných úprav vyvolaných rekonštrukčnými a modernizačnými prácami na technologických zariadeniach, jednoduché stavby na zabezpečenie spoľahlivého a funkčného umiestnenia technologických zariadení, výroba, montáž, opravy, rekonštrukcie a potvrdenie sprievodnej technickej dokumentácie zariadení zabezpečujúcich utesnenie hermetickej zóny.
- Výskum, vývoj, poradenstvo, inžinierska činnosť v oblasti priemyselných kotlov, ich pomocných systémov a procesov prebiehajúcich v týchto zariadeniach, nereaktorových častí jadrových elektrární a systémov technickej bezpečnosti jadrových elektrární, vplyv prevádzky energetických zariadení na životné prostredie a technológií na potlačenie týchto vplyvov, systémov a technológií premeny, transportu a skladovania energie, netradičných zdrojov energie a zariadení na ich využitie, systému diagnostiky a automatizácie a robotizácie, kontroly a riadenia technologických parametrov a ekologických dôsledkov prevádzky technologických zariadení a navrhovanie inováčných opatrení na ich zlepšovanie.

Základné hodnoty spoločnosti:

1. Najväčšiu hodnotu spoločnosti predstavujú spokojní zákazníci.
2. Najpodstatnejším zdrojom spoločnosti sú tvoriví zamestnanci.
3. Základom úspechu spoločnosti je tímová práca.
4. Spoločnosť je schopná ponúkať komplexné riešenia.
5. K úspechu vedie iba použitie najprogressívnejších technológií.

Zamestnanci ako najväčšia devíza spoločnosti

Budovanie dobrého mena spoločnosti je pre VÚEZ, a. s., prioritou a dôležitou súčasťou firemnej stratégie.

V súlade s uplatňovanou stratégiou rodovej rovnosti EÚ na roky 2020 - 2025 spoločnosť dôsledne sleduje dosiahnutie pokroku v nasledovných oblastiach:

- rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a organizačná kultúra
- rodová rovnováha vo vedení a rozhodovaní a účasť žien v hi-tech
- rodová rovnosť pri nábore a kariérnom postupe
- rodová rovnosť v odmeňovaní

VÚEZ, a. s. is a private company operating in the sector of engineering services in the energy and industrial sectors. It belongs to the SME category.

The main 2 focuses of the company are:

- Designing activity in the field of classical and nuclear power engineering focused on projects of reconstruction and modernization of technological equipment, projects of construction modifications induced by reconstruction and modernization works on technological equipment, simple constructions to ensure reliable and functional location of technological equipment, production, assembly, repairs, reconstructions and confirmation of accompanying technical documentation of equipment ensuring sealing of the hermetic zone.
- Research, development, consultancy, engineering activities in the field of industrial boilers, their auxiliary systems and processes in these plants, non-reactor parts of nuclear power plants and technical safety systems of nuclear power plants, environmental impacts of the operation of power plants and technologies to counteract these impacts, systems and technologies of energy conversion, transport and storage, non-conventional energy sources and equipment for their utilisation, diagnostic and automation systems and robotization, control and management of technological parameters and the environmental consequences of the operation of technological equipment and the design of innovative measures for their improvement.

The company's core values:

1. The greatest value of the company is satisfied customers.
2. The company's most important resource is its creative employees.
3. Teamwork is the foundation of the company's success.
4. The company is able to offer comprehensive solutions.
5. Only the use of the most progressive technologies leads to success.

Employees as the company's greatest asset

Building the company's reputation is a priority for VÚEZ, a.s. and an important part of its corporate strategy.

In line with the EU Gender Equality Strategy 2020-2025, the company is consistently pursuing progress in the following areas:

- work-life balance and organisational culture
- Gender balance in leadership and decision-making and women's participation in hi-tech
- gender equality in recruitment and career progression
- gender pay equality

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a organizačná kultúra

Spoločnosť chce dôsledne uplatňovať rovnaké možnosti pre mužov a ženy, čo sa týka potrieb čerpania dovolenky a pružných foriem organizácie práce. Podporuje a umožňuje rovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi zamestnancami-rodíčkmi. Prosperita a produktivita spoločnosti sa odvíja od spokojnosti a zdravia jej zamestnancov. Rovnaké príležitosti mužov a žien sa týkajú aj mimopracovných kultúrnych a športových aktivít, do ktorých sa zapájajú muži aj ženy podľa individuálnych možností s cieľom posilniť tímového ducha.

Rodová rovnováha vo vedení a rozhodovaní a účasť žien v hi-tech

Spoločnosť chce vyvíjať úsilie a snahu o vyššiu mieru zapojenia žien do rozhodovacích procesov a vedenia. Zastúpenie mužov (80%) v predstavenstve a 100% vo vedení do značnej miery súvisia s technickým zameraním firmy na jadrovú energetiku a automatizáciu v priemysle. Prirodzene vyššie zastúpenie mužov v týchto oblastiach je dané tradíciou a vyšším počtom absolventov-mužov s univerzitným technickým vzdelaním. Spoločnosť principiálne podporuje líderstvo žien v pracovných projektových tímoch. Na pozícii garanta výskumno-vývojových projektov má ženu. Spoločnosť chce zvyšovať podiel žien na priemyselnom výskume a experimentálnom výskume v jadrovej energetike.

Rodová rovnosť pri nábore a kariérom postupe

Spoločnosť odmieta rodové stereotypy, stereotypy založené na rase, etnickom pôvode, náboženstve a viere, zdravotnom postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. Tento postoj dôsledne uplatňuje a naďalej bude uplatňovať pri prijímaní nových zamestnancov a kariérom postupe. Hlavným kritériom personálneho obsadenia sú schopnosti, vedomosti a zručnosti a talent jednotlivcov, rovnako u mužov a žien. Nediskriminácia v súlade s národnými predpismi je zaručená.

Rodová rovnosť v odmeňovaní

Spoločnosť chce dôsledne uplatňovať zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Spoločnosť chce chrániť záujmy zamestnancov-žien, ktoré by mohli byť v dôchodkovom veku ohrozené chudobou. Kumulované celoživotné potenciálne rozdiely vo firme v odmeňovaní žien a mužov by viedli k ešte väčšiemu rozdielu v dôchodkoch.

Work-life balance and organisational culture

The company wants to consistently apply equal opportunities for men and women in terms of leave needs and flexible forms of work organisation. It encourages and enables an equal sharing of caring responsibilities between parent employees. The prosperity and productivity of a company depends on the well-being and health of its employees. Equal opportunities for men and women also apply to cultural and sporting activities outside work, in which both men and women are involved according to their individual abilities in order to foster team spirit.

Gender balance in leadership and decision-making and women's participation in hi-tech

The company wants to make efforts and strive for a higher level of involvement of women in decision-making processes and leadership. The male representation (80%) on the Board of Directors and 100% in management is largely related to the company's technical focus on nuclear power and automation in the industry. Naturally, the higher representation of men in these areas is due to tradition and the higher number of male graduates with university technical education. The company fundamentally supports women's leadership in working project teams. It has a woman in the position of R&D project guarantor. The company wants to increase the proportion of women in industrial research and experimental research in nuclear energy.

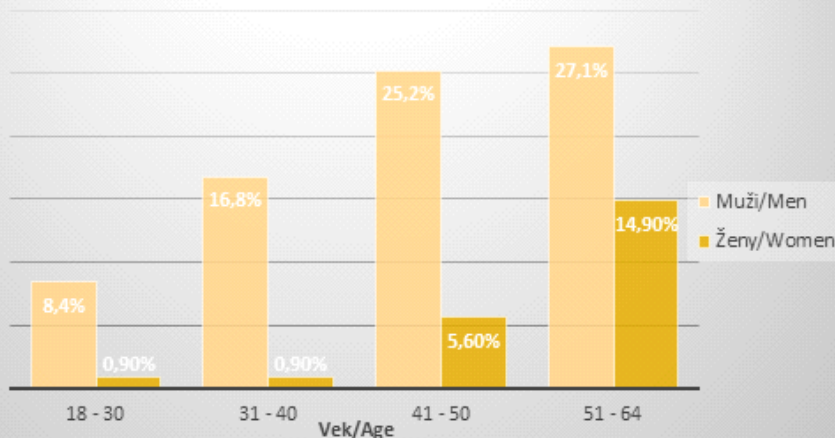
Gender equality in recruitment and career progression

Society rejects gender stereotypes, stereotypes based on race, ethnicity, religion or belief, disability, age or sexual orientation. It has consistently applied and will continue to apply this attitude in recruitment and career progression. The main criteria for staffing are the abilities, knowledge and skills and talents of individuals, equally for men and women. Non-discrimination in accordance with national regulations is guaranteed.

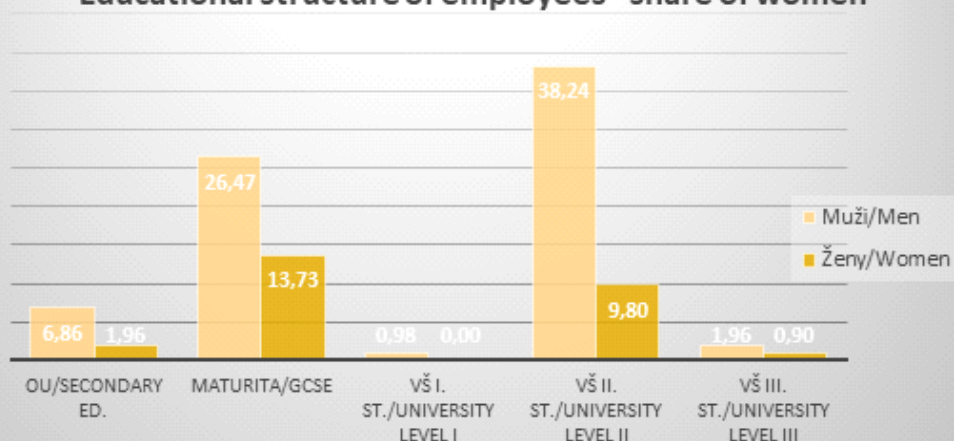
Gender pay equality

The company wants to consistently apply the principle of equal pay for equal work and work of equal value. The company wants to protect the interests of female employees who may be at risk of poverty in retirement. The cumulative lifetime potential gender pay gap in the company would lead to an even greater pension gap.

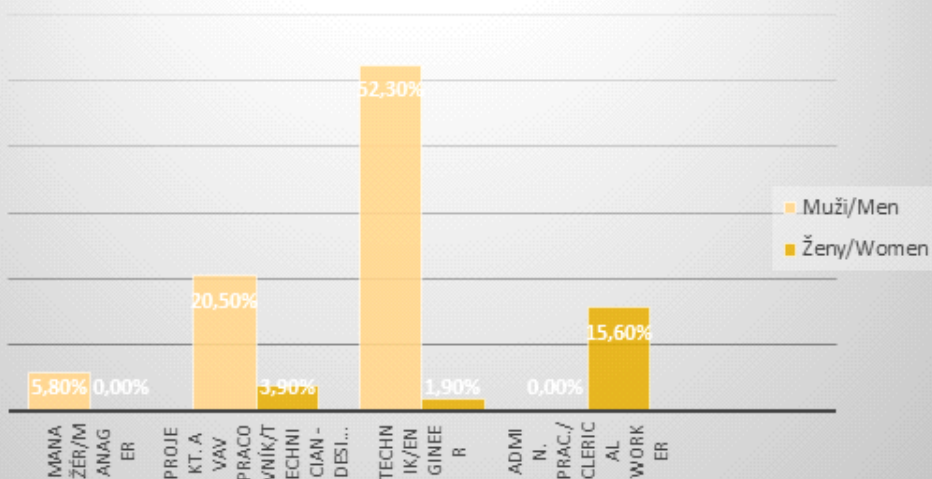
Veková štruktúra zamestnancov - podiel žien
Age structure of employees - share of women



Vzdelanostná štruktúra zamestnancov - podiel žien
Educational structure of employees - share of women



Pracovné zaradenie zamestnancov - podiel žien
Job classification of employees - share of women



Príležitosti na zlepšovanie

Fókusová oblasť:

Zvyšovanie počtu žien v oblasti výskumu a vývoja

Aktivity a nástroje: štrukturálne fondy a iné podporné programy VaV

Termín: 2024 - 2028

Zodpovednosť:

predstavenstvo, garanti, vedenie

Indikátory: pracovné zmluvy, dohody o vykonaní práce, spolupráca s výskumnými vzdelávacími inštitúciami, personálna matica projektu

Fókusová oblasť:

Kariérny postup žien a profesionálny rast zamestnancov

Aktivity a nástroje: odborné vzdelávanie, pracovná výkonnosť, odmeňovanie, organizácia práce, produktivita práce

Termín: 2024 - 2028

Zodpovednosť:

Vedúci odborov, garanti, projektoví manažéri

Indikátory: kvalifikačná štruktúra, profil zamestnanca

Fókusová oblasť:

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Aktivity a nástroje:

moderné organizačné formy práce, telepráca, home office, kombinované formy

Termín: 2024 - 2028

Zodpovednosť:

Vedenie, odbory

Indikátory:

kolektívna zmluva, pracovná zmluva

Opportunities for improvement

Focus area:

Increasing the number of women in research and development

Activities and instruments: structural funds and other R&D support programmes

Deadline: 2024 - 2028

Responsibility:

Board of Directors, Guarantors, Management

Indicators: employment contracts, performance agreements, cooperation with research training institutions, project staff matrix

Focus area:

Career progression of women and career development of employees

Activities and tools: training, performance, pay, organisation of work, productivity

Deadline: 2024 - 2028

Responsibility:

Heads of departments, guarantors, project managers

Indicators: qualification structure, employee profile

Focus area:

Work-life balance

Activities and tools:

modern organizational forms of work, telework, homeoffice, combined forms

Deadline: 2024 - 2028

Responsibility:

Management, trade unions

Indicators:

collective agreement, employment contract