

Rozmanitosť a inklúzia riešia podobné témy z odlišných uhlov pohľadu. Pod rozmanitosťou na pracovisku sa rozumejú rôzne osobnostné, fyzické a sociálne črty, ako rod, príslušnosť k etniku, vek a vzdelanie. Venuje sa otázke „čo“.

Inklúzia zas rieši integráciu každého pracovníka spoločnosti na pracovisku a ocenenie jeho príspevku, pričom kladie dôraz na to, aby rozdiely mohli existovať spoločne a boli vzájomne prínosné. Venuje sa otázke „ako“. Cieľom inklúzie je, aby sa všetci cítili prijatí a boli pripravení bez váhania sa podeliť o svoje názory a myšlienky.

V KBC pracujeme s touto koncepciou špecifickým spôsobom, ktorý približuje táto politika.

## Východiskovým bodom je naša korporátna kultúra PEARL+

Korporátna kultúra je v KBC ústredným bodom všetkého, čo robíme.

Každé písmeno akronymu PEARL+ má osobitný význam:

**P**erformance (výkon)

**E**mpowerment (skompetentňovanie)

**A**ccountability (osobná zodpovednosť)

**R**esponsiveness (schopnosť reagovať)

**L**ocal Embeddedness (lokálne rozhodovanie)

**+** : dôraz na spoluprácu a spoločný rozvoj riešení a ideí v skupine.

S **Pearl+** súvisí aj hodnota **Rešpekt**. Správanie sa voči sebe navzájom s rešpektom a zodpovednosťou je kľúčovou hodnotou, ktorú aplikujeme vo vzťahoch s našimi zákazníkmi. Očakávame, že to isté bude platiť aj vo vzťahoch medzi kolegami.

Z perspektívy inklúzie podporujeme a vytvárame korporátnu kultúru, v ktorej:

- sa s každým zaobchádza s rešpektom,
- každý môže byť sám sebou a deliť sa o svoje postoje,
- vládne otvorené myslenie.

Takýmto spôsobom inklúzia vedie k aktívnej angažovanosti každého kolegu a zvyšuje v „Pearl+“ spoluprácu v duchu „+“.

Na spojenie s korporátnou kultúrou poukazuje aj fakt, že agenda rozmanitosti a inklúzie patrí pod útvary korporátnej kultúry v korporátnom oddelení HR.

Táto funkcia poskytuje podporu Výkonnému výboru skupiny pre politické záležitosti v otázkach súvisiacich s rozmanitosťou, konsoliduje reporting a buduje povedomie v celej organizácii. V každej z ústredných krajín funguje podobný útvar, ktorý je súčasťou lokálneho oddelenia HR.

V krajine je tiež vytvorená komunita kontaktných osôb pre rozmanitosť. Na štvrtročných stretnutiach sa vzájomne informujú o akčných plánoch a osvedčených postupoch. Stimuluje sa inšpirácia osvedčenými postupmi, a kde je to možné, opätovne sa používajú odskúšané a fungujúce riešenia a prístupy.

## Náš všeobecný záväzok k rozmanitosti a inklúzii

Od všetkých manažérov v KBC vyžadujeme, aby prijali všeobecný záväzok k rozmanitosti a inklúzii založený na nasledujúcich zásadách:

- základom všetkého je rešpekt,
- zamestnanci na všetkých úrovniach, vo všetkých pozíciách, vo všetkých etapách svojej kariéry a všetkých procesoch HR majú rovnaké príležitosti a jediným kritériom je ich výkon a potenciál do budúcnosti,
- treba si uvedomovať a vyhýbať sa vedomým aj podvedomým predsudkom.

Okrem povinnosti rešpektovať rozmanitosť ukladá KBC svojim zamestnancom tiež zákaz akejkoľvek diskriminácie a nerovného zaobchádzania, bez ohľadu na to, či je takéto správanie:

- priame alebo nepriame,
- založené na rase, rode, rodinnom stave, sexuálnej orientácii, veku, rodinnom stave, zdravotnom znevýhodnení alebo vierovyznaní.

S nulovou toleranciou sa budú riešiť prípady flagrantného neúctivého správania voči kolegom, akými sú:

- zneužitie postavenia v jednaní s kolegami,
- vyslovovanie urážlivých poznámok,
- konanie spôsobom, ktorý narušuje integritu alebo dôstojnosť ostatných kolegov,
- šikanovanie, zastrašovanie alebo diskriminácia kolegov.

Odkazujeme aj na **Kódex správania KBC**, ktorý platí pre všetkých zamestnancov skupiny.

V prípade odôvodneného podozrenia zo skutočného alebo potenciálneho porušenia predpisov má každý kolega morálnu povinnosť nahlásiť svoje podozrenie príslušnej nadriadenej úrovni. Po predložení oznámenia prebehne v zmysle našej **Politiky o ochrane informátorov** nezávislé vyšetrovanie, ktoré bude vedené diskkrétne a nestranne. KBC má zavedené opatrenia na ochranu informátorov, ale zároveň chráni aj práva osôb, ktorých sa dotýka vznesené podozrenie.

## Náš osobitný dôraz na rodovú rozmanitosť

Súčasťou nášho všeobecného prístupu sú všetky druhy rozmanitosti. Počínajúc hodnotou rešpektu sú pevne zakotvené v našej kultúre.

Z pohľadu politiky kladieme osobitný dôraz na **rodovú rozmanitosť**. V zmysle našej zásady **Lokálneho rozhodovania** môže každá spoločnosť a krajina rozhodnúť o prijaté ďalších konkrétnych krokov alebo zamerania na ďalšie oblasti rozmanitosti vyplývajúce z kontextu, v ktorom pôsobia.

Čo sa týka rodovej rozmanitosti, našou dlhodobou ambíciou je dosiahnuť distribúciu vedúcich pozícií na všetkých úrovniach zodpovedajúcu podielu pracovníkov. Hlavné krajiny a obchodné útvary definujú prístup, ktorý považujú za potrebný, a prispôbia ho podmienkam miestnej kultúry a miestnej situácii. Absolútnym minimom je implementácia všetkých právnych požiadaviek platných v danej oblasti v každej krajine.

Náš prístup buduje na **3 pákach**, ktoré sú vzájomne prepojené, lebo len tak sa nám môže podariť dosiahnuť náš cieľ:

### 1. Pritiahnuť a rozvíjať ženy-kolegyne so správnym zručnosťami a ambíciami

Zabezpečiť dostupnosť **kolegyň**, ktoré

- disponujú a rozvíjajú zručnosti relevantné pre prítomnosť aj budúcnosť
- zameriavajú sa na zručnosti budúcnosti
- sú ochotné používať tieto zručnosti na mieste a v čase, kedy a kde ich KBC najviac potrebuje.

### 2. Závazok vedenia

KBC nestanovuje tvrdé ciele, pretože rozhodnutia by sa mali prijímať na základe výkonu, zručností a potenciálu.

Vyššie vedenie však má možnosť formulovať **úrovne ambícií** pre ženy vo vedúcich pozíciách, ktoré sa prispôbujú špecifickému prostrediu, sprevádza ich akčný plán a časový harmonogram ich dosiahnutia. Všetky akčné plány najprv prediskutujú príslušné riadiace výbory a skonsolidované ich každého pol roka predložia na pripomienkovanie a schválenie Výkonnému výboru skupiny.

Všetky rozhodnutia o zamestnávaní, povýšení a rozvoji sa prijímajú zásadne na základe posúdenia kandidátov oboch pohlaví. Takýmto spôsobom sa nestráca zo zreteľa dôraz na danú problematiku a je možné dosiahnuť postupný pokrok. Na úrovni skupiny sa táto zásada používa aj pri menovaní TOP300 a nominácii na top talent.

### 3. Podpora procesov a postupov HR

Funkcia HR zohráva úlohu podpory a začleňuje rozmanitosť do relevantných procesov:

- významná úloha HR pri menovaniach a povýšeníach, budovanie povedomia o problematike,
- opis pracovných pozícií rodovo neutrálnym jazykom,
- značka zamestnávateľa,
- integrácia „podvedomých predsudkov“ ako témy do ponuky vzdelávania,
- zacielenie na dosiahnutie rodovo vyváženej ponuky talentov.

## Vnútoraná transparentnosť

O spomínaných úrovniach ambícií a akčných plánoch spoločnosť informuje všetkých zamestnancov prostredníctvom interných oznámení.

## Externý reporting

Reporting o rozmanitosti je súčasťou výročnej správy skupiny KBC o korporátnej spoločenskej zodpovednosti:

- Počet pracovníkov (z toho % žien/% novo prijatých žien/% fluktuácie)
- % žien na vedúcich pozíciách na rôznych úrovniach
- Vývoj podielu žien v TOP300
- Vývoj podielu žien v poole top talentov