

POLITIKA DIVERZITY A INKLUZE

Diverzita a inkluze jdou ruku v ruce, ale pokrývají různé úhly pohledu. Diverzita na pracovišti popisuje rozmanitost osobních, fyzických a sociálních charakteristik, jako je pohlaví, etnický původ, věk a vzdělání. Zaměřuje se spíše na „co“.

Inkluze označuje začlenění všech osob na pracovišti a oceňování přínosu každého z nich, což umožňuje vzájemně prospěšnou koexistenci jejich odlišností. Pokrývá spíše „jak“. Cílem inkluze je, aby se všichni cítili přijímání a připraveni bez váhání sdílet své názory a myšlenky.

V KBC přistupujeme k těmto konceptům specifickým způsobem, který je blíže popsán v této Politice.

Naším výchozím bodem je naše firemní kultura PEARL+.

V KBC je firemní kultura srdcem všeho, co děláme.

Naše firemní kultura se nazývá PEARL+ a každé písmeno má konkrétní význam:

Performance (Výkon)

Empowerment (Posílení pravomocí / Zplnomocnění)

Accountability (Odpovědnost)

Responsiveness (Vnímatost / Reaktivita)

Local embeddedness (Místní zakotvení)

+: zaměření na spolupráci a společný vývoj řešení a nápadů v rámci skupiny.

S **Pearl+** je spojena také hodnota **Respektu**. Vzájemné jednání uctivým a odpovědným způsobem je klíčovou hodnotou, kterou uplatňujeme vůči našim zákazníkům. Očekáváme, že totéž bude uplatňováno i mezi kolegy.

Z pohledu inkluze stimulujeme a vytváříme firemní kulturu, kde:

- ke každému se přistupuje s respektem,
- každý se odváží být sám sebou a sdílet svůj názor,
- převládá otevřené myšlení.

Tímto způsobem vede inkluze k aktivnímu zapojení každého kolegy, což zvyšuje úroveň spolupráce v souladu s „+“ v Pearl+.

Tato vazba na firemní kulturu je také patrná z toho, že na úrovni skupiny je agenda Diverzity a Inkluze součástí útvaru Firemní kultury v rámci Korporátního HR. Tato funkce podporuje Výkonný výbor skupiny v záležitostech politiky souvisejících s diverzitou, konsoliduje reporting

a podněcuje povědomí napříč celou organizací. Každá klíčová země má podobnou lokální funkci, začleněnou do místního oddělení HR.

Komunita kontaktních bodů pro Diverzitu za každou zemi je zavedena. Čtvrtletně jsou organizovány hovory, aby se navzájem informovaly o akčních plánech a nejlepších postupech (best practices). Je stimulována mentalita chytrého kopírování (smart copy mindset) a tam, kde je to možné, jsou řešení a přístupy znovu používány.

Náš obecný závazek k Diverzitě a Inkluzi

Obecný závazek k Diverzitě a Inkluzi je požadován od všech manažerů v celé KBC na základě následujících principů:

- respekt jako základ
- rovné příležitosti jsou poskytovány zaměstnancům, na všech úrovních, ve všech rolích, ve všech fázích jejich kariéry, ve všech HR procesech, s pohledem na výkon a budoucí potenciál jako kritérium
- být si vědom a vyhýbat se vědomým a nevědomým předsudkům (biases)

Kromě tohoto respektu k diverzitě KBC zakazuje veškerou diskriminaci a nerovné zacházení, bez ohledu na to, zda je:

- přímé nebo nepřímé;
- založené na rase, pohlaví, národnosti, rodinném stavu, sexuální orientaci, věku, rodinném statusu, zdravotním postižení nebo náboženství;

Uplatňuje se nulová tolerance v případě flagrantního neuctivého chování vůči kolegovi, jako je:

- Zneužívání postavení při jednání s kolegy,
- Pronášení urážlivých poznámek o ostatních,
- Jednání způsobem, který podkopává integritu nebo důstojnost kolegů,
- Šikana, obtěžování nebo diskriminace kolegů.

Odkazuje se také na Etický kodex KBC (Code of Conduct) platný pro všechny zaměstnance v rámci celé skupiny.

V případě důvodného podezření na skutečné nebo potenciální pochybení má každý kolega morální povinnost nahlásit to příslušné úrovni vedení. Jak je uvedeno v naší Politice pro ochranu Oznamovatelů (Whistleblowers), podání takového hlášení povede k nezávislému vyšetřování, které bude prováděno důvěrně a nestranně. KBC má zavedena opatření na ochranu oznamovatele, ale také na ochranu a zabezpečení práv osoby, ohledně které byly vzneseny obavy.

Naše specifické zaměření

Všechny typy Diverzity jsou součástí našeho obecného přístupu, zakotveného v naší kultuře a vycházejícího z hodnoty Respektu.

Z hlediska politiky je specifický důraz kladen na Genderovou diverzitu a Inkluzi osob se zdravotním postižením. Na základě našeho principu Místního zakotvení se může každý podnik nebo země rozhodnout přidat specifické akce nebo se zaměřit na jiné oblasti diverzity, v souladu s kontextem, ve kterém působí.

Genderová diverzita

Pokud jde o Genderovou diverzitu, **dlouhodobou ambicí** je pracovat na rozdělení vedoucích pozic na všech úrovních, které je v souladu s obecným poměrem pracovní síly. Naše klíčové země a obchodní jednotky definují přístup, který považují za nezbytný, přizpůsobený místní kultuře a situaci. Jako absolutní minimum musí být v každé zemi implementovány **všechny právní povinnosti** v této věci.

Náš přístup je postaven na **3 pilířích**, které jsou vzájemně propojeny za účelem dosažení našeho cíle:

1. Přilákat a rozvíjet kolegyně se správnými dovednostmi a ambicemi

Zajistit dostupnost kolegyň, které:

- drží a rozvíjejí dovednosti, relevantní dnes a zítra
- se zaměřením na dovednosti budoucnosti
- které jsou ochotny použít tyto dovednosti tam, kde a kdy je KBC nejvíce potřebuje

2. Závazek managementu (Management Commitment)

KBC neukládá tvrdé cíle (hard targets), protože rozhodnutí by měla být činěna na základě výkonu, dovedností a potenciálu.

Alternativně je Senior Management vyzván k formulování **úrovní ambicí** týkajících se žen ve vedoucích pozicích, které jsou přizpůsobeny a ušity na míru specifickému prostředí, doprovázených akčním plánem a časovým harmonogramem, do kdy bude těchto ambicí dosaženo. Všechny akční plány jsou projednány na příslušném Řídícím výboru (Management Committee) a konsolidovány pro oponenturu (challenging) a schválení na Výkonném výboru skupiny (Group Executive Committee) každý rok.

Při všech rozhodnutích o nábory, povýšení a rozvoji je jako princip požadováno zvažovat kandidáty obou pohlaví. Tímto způsobem je udržována pozornost na danou věc a lze dosáhnout evolučního pokroku. Na úrovni skupiny se tento princip uplatňuje při jmenování do **TOP300** a nominaci jako top talent.

3. Podpůrné HR procesy a praxe

Funkce HR má podpůrnou roli a včleňuje úhel pohledu diverzity do relevantních procesů:

- Náročná role pro HR při nominacích a povyšování, vytváření povědomí o tématu
- Genderově neutrální popisy volných pracovních míst (vacancy descriptions)
- Budování značky zaměstnavatele (Employer branding)
- Integrovaní „nevědomých předsudků“ (unconscious bias) jako tématu do nabídky vzdělávání
- Cílení na genderově vyvážený zásobník talentů (talent pipeline)

Inkluze osob se zdravotním postižením (Disability Inclusion)

Jsme odhodláni zajistit, aby naše pracovní prostředí a zdroje byly přístupné pro každého. Naším cílem je vyjít vstříc specifickým potřebám kolegů s fyzickým postižením, abychom zajistili jejich rovnocennou účast na pracovišti tím, že nabídneme vhodné nástroje a asistenci – kde je to rozumné a proveditelné.

V každé zemi musí být implementovány všechny právní povinnosti v této věci. Navíc naše klíčové země a obchodní jednotky definují přístup, který považují za nezbytný, přizpůsobený místnímu kontextu a situaci.

Náš přístup je postaven na 2 pákách (levers) se 4 principy, které jsou vzájemně propojeny pro dosažení našich závazků:

1. Zajistit rovnocennou účast kolegů s fyzickým postižením na pracovišti

- Princip 1: Přístupné pracoviště, digitální i fyzické

2. Podpůrné HR procesy a praxe

Funkce HR má podpůrnou roli a včleňuje úhel pohledu inkluze do relevantních procesů:

- Princip 2: Podpůrná role pro HR v okamžicích, na kterých záleží (moments that matter), jako je nábor, onboarding, změna pozice (mutation) a integrace do týmu
- Princip 3: Integrované téma v nabídce wellbeingu (duševní pohody)
- Princip 4: Zvyšování povědomí o inkluzi osob se zdravotním postižením

Interní transparentnost

Zmíněné úrovně ambicí a akční plány jsou sdíleny v rámci společnosti se všemi zaměstnanci prostřednictvím interní komunikace.

Externí reporting

Skupina KBC zahrnuje reporting o Genderové diverzitě do své výroční zprávy o Společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility report):

- Populace pracovní síly (% žen v pracovní síle / % nově přijatých žen / % fluktuace)
- % žen ve vedoucích pozicích na různých úrovních
- Vývoj počtu žen v **TOP300**
- Vývoj počtu žen v zásobníku top talentů (top talent pool)

Poznámka: Text je překladem z originálního dokumentu KBC "Diversity and Inclusion Policy".