

OBJAVA NA WEB STRANICI ISP BANKE BIH U POGLEDU PRINCIPA RAZNOLIKOSTI I INKLUZIJE

Unaprjeđenje raznolikosti

Unaprjeđenje kadrova, njihove politike raznolikosti i inkluzije, su osnovni element kadrovske strategije i temeljni sastojak okolišne, društvene i upravljačke (ESG) strategije. Kompanije koje su u mogućnosti iskazati visok stepen raznolikosti - npr. po osnovu spola, starosne dobi, kulturološkog i profesionalnog porijekla - mogu imati širi spektar uvida, mišljenja i iskustava, što doprinosi boljem odlučivanju.

Godinama je Intesa Sanpaolo Grupa predana unaprjeđenju raznolikosti i promovisanju inkluzije kao osnovnih komponenti rasta same Grupe.

Intesa Sanpaolo Banka d.d. BiH je odlučila usvojiti set Principa raznolikosti i inkluzije (u daljem tekstu: D&I principi) kako bi potvrdila i učinila djelotvornijom svoju predanost primjeni i širenju - kako unutar tako i van Banke, PBZ Grupe i Intesa Sanpaolo Grupe - politike inkluzije svih oblika raznolikosti (po osnovu spola, rodnog identiteta i/ili rodnog opredjeljenja, seksualne orijentacije, bračnog i porodičnog stanja, starosne dobi, etničke pripadnosti, vjerskih uvjerenja, članstva u političkim strankama i sindikatima, nacionalne pripadnosti, jezika, kulturološkog aspekta, fizičkih i psiholoških uslova ili bilo koje druge značajke svakog pojedinca, a što takođe uključuje i izražavanje vlastitog mišljenja) u skladu sa principima navedenim u Etičkom kodeksu i internom Kodeksu ponašanja.

Cilj D&I principa je da kreira radno okruženje zasnovano na pluralitetu, poštivanju i harmoniji, gdje osobe sa različitim kvalitetima, uvjerenjima i mišljenjima mogu biti okupljene kako bi generirale vrijednost, pri čemu svi osjećaju slobodu izražavanja i pri čemu su talent i kvalitete svih osoba priznati i nagrađeni sa istim prilikama za profesionalni rast i naknade.

Kultura inkluzije

Širenje kulture inkluzije je osnovni element D&I strategije Intesa Sanpaolo grupe što podrazumijeva edukaciju, komunikaciju i inicijative podizanja svijesti ljudi na svim organizacionim nivoima. Kultura inkluzije počinje od vrha, uključivanjem kompletnog najvišeg rukovodstva u diskusije o inkluzivnom liderstvu, a što će se postepeno proširiti i na sve druge rukovodne nivoe.

Unaprjeđenje ženskih talenata

PBZ Grupa i Intesa Sanpaolo Grupa su uvijek bile posvećene potpunom unaprjeđenju ženskih talenata, olakšavajući prisustvo žena u okvirima svakog profesionalnog konteksta i na svakom hijerarhijskom nivou.

Poseban dio D&I principa ISP BiH je posvećen obavezama u pogledu rodne jednakosti čiji je cilj osigurati fer mogućnosti i prilike u procesu upošljavanja, napredovanja prema ulogama i odgovornostima, imenovanje u upravljačka tijela, na rukovodne uloge i u planove nasljeđivanja za najviše nivoe rukovodstva.

Što se tiče prisustva manje zastupljenog spola u upravljačkim tijelima ISP Banke BiH, cilj je postavljen na **jednu trećinu broja članova u svakom odboru**¹. ISP Banka BiH se obavezala da će postići utvrđeni cilj do kraja trećeg kvartala 2023., te da će postignuti broj održavati stabilnim jedan određeni period.

¹ Zaokruženo na nivo jedinice