

JEDEME  
V TOM  
SPOLEČNĚ

# STRATEGIE DIVERZITY 2021

*Úspěšný příběh  
pro správnou věc.*

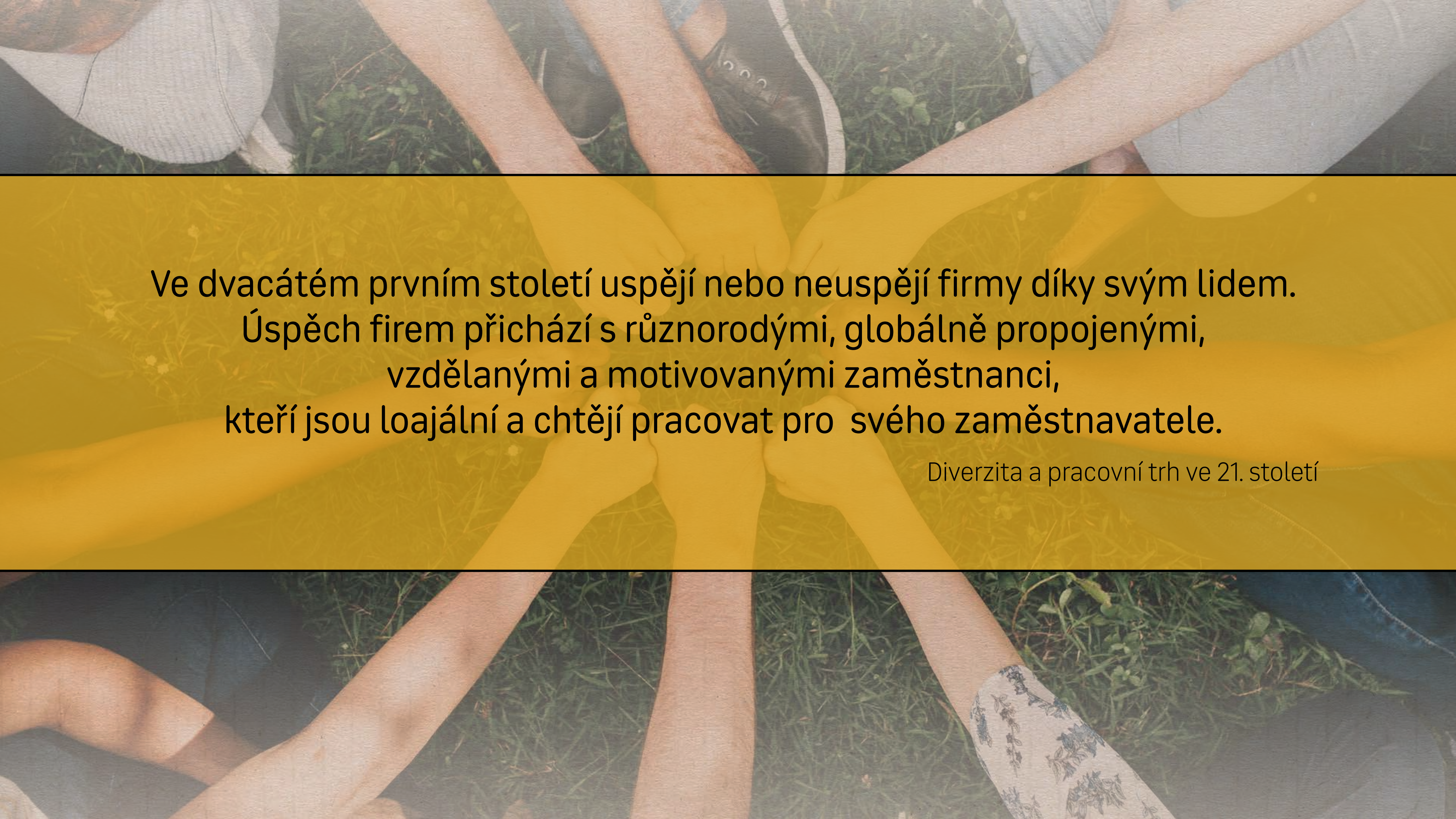


diverzita

flexibilita

inkluze

solidarita



Ve dvacátém prvním století úspějí nebo neuspějí firmy díky svým lidem.  
Úspěch firem přichází s různorodými, globálně propojenými,  
vzdělanými a motivovanými zaměstnanci,  
kteří jsou loajální a chtějí pracovat pro svého zaměstnavatele.

Diverzita a pracovní trh ve 21. století

# DIVERZITA JE SOUČÁSTÍ DNA ÚSPĚŠNÝCH FIREM

*Síla je v odlišnosti nápadů a pohledu.*

Diverzita pomáhá vidět a přemýšlet o věcech jinak, v každém okamžiku.

**85 %**

**velkých společností** věří, že díky diverzitě jsou schopni inovovat svůj byznys.

**79 %**

**úspěšných společností** uvádí, že důraz na diverzitu a inkluzi pomáhá budovat otevřenou a přátelskou firemní kulturu.

**83 %**

**top managementu** je přesvědčeno, že diverzita na pracovišti zlepšila schopnost jejich firmy lépe pochopit a reagovat na potřeby klientů.

*Píšeme společný příběh.*

Naši zaměstnanci napříč zeměmi jsou naší největší konkurenční výhodou. Diverzita je součástí naší skupinové HR strategie od roku 2017. Od stejného roku se datuje přání a snaha vedení naší společnosti podporovat a zavádět opatření v oblasti diverzity a inkluze do všech dceřinných společností. Pevně věříme, že diverzita žitá a propagovaná zejména našimi manažerkami a manažery, pomáhá naší společnosti v byznysu a zároveň být atraktivním zaměstnavatelem na trhu práce.

Elisabeth Stadler, CEO



## ROZMANITOST

rozmanitost národností, kultur, jazyků, zkušeností, firemních kultur, specifika místních trhů a podmínek

## PESTROST

pestrost značek nám umožňuje čerpat z odlišností myšlenek i přístupů a velkého potenciálu našich zaměstnanců

## RESPEKT

respekt k zaměstnancům a citlivost v jejich hodnocení

## HRDOST

naši zaměstnanci jsou hrdí na práci pro skupinu VIG a jsou vysoce motivovaní

*Diverzita je klíčem k našemu úspěchu.*

# TÉMATA DIVERZITY A INKLUZE SKUPINY VIG A ČPP

KLÍČOVÉ SKUPINY, NA KTERÉ SE VIG V OBLASTI DIVERZITY ZAMĚŘUJE

## **GENDER**

rovnoměrné zastoupení žen a mužů na všech úrovních

## **GENERACE**

přínos mezigeneračního dialogu v týmu

## **MULTIKULTURNÍ PROSTŘEDÍ**

pestré zkušenosti a know-how sdílené celou společností

ČPP NÁSLEDUJE SVOJI MATKU VIG A KLÍČOVÁ TÉMATA DIVERZITY PROMÝŠLÍ V KONTEXTU ČESKÉ REPUBLIKY

## **GENDER**

podpora kariéerního růstu žen a sladování rolí pracovního a soukromého života

## **RODIČE V PRÁCI**

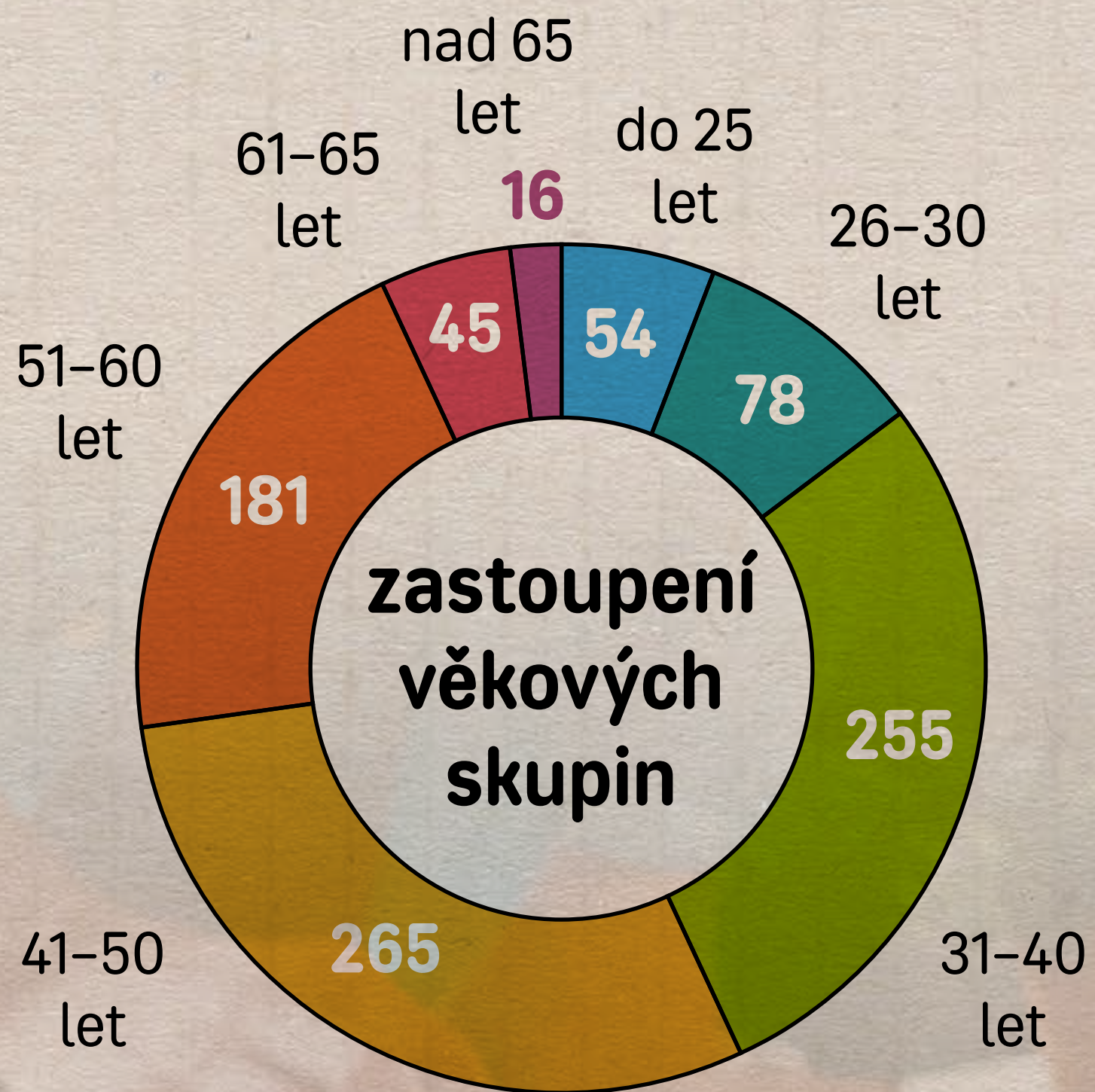
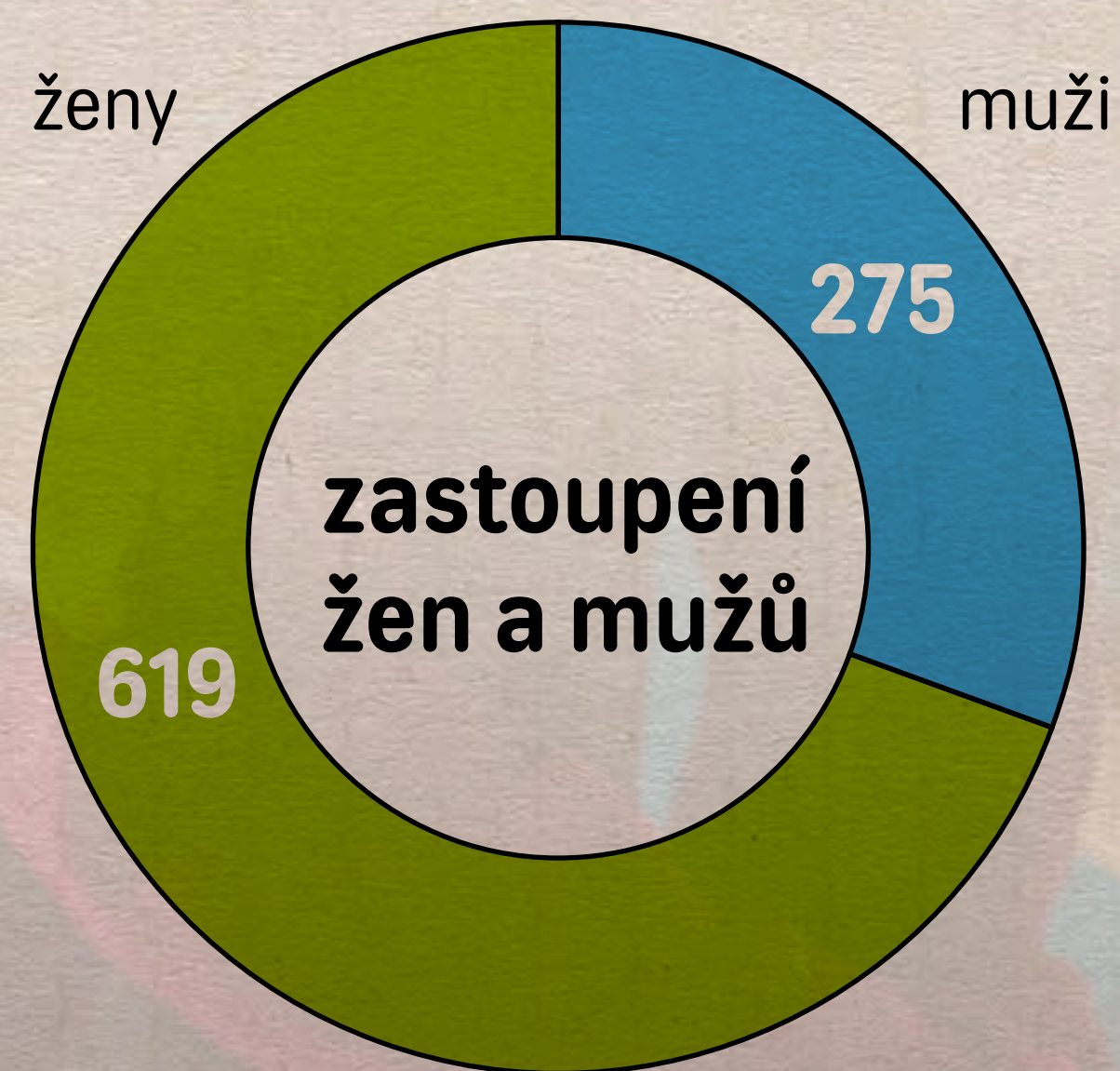
podpora návratu zaměstnanců po rodičovské dovolené a udržení kontaktu s firmou v jejím průběhu

## **GENERACE**

podpora a rozvoj generace 55+

# ZAMĚSTNANCI ČPP V ČÍSLECH

**Celkem máme  
894 zaměstnanců**



**148** zaměstnanců na dohodu

**18** zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním

V OBLASTI DIVERZITY SE SNAŽÍME  
NAPLŇOVAT ZEJMÉNA TYTO  
CÍLE UDRŽITELNÉHO ROZVOJE.





Celkem máme 894 zaměstnanců

619 žen

275 mužů



## Zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích



předseda představenstva

1

členové představenstva

3

B-1

(ředitelky/ředitelé ve vedení)

3 | 15

střední management

(vedoucí oddělení, poboček, manažerky/manažeři odboru)

105



104

*Férové odměňování je  
v naší skupině prioritou.*



Zapojili jsme se do projektu na podporu žen ve finanční sféře. Líbí se nám, že projekt oceňuje i muže, kteří ve svých týmech aktivně posilují diverzitu.

## Témata, kterými se projekt zabývá

- ekonomické a společenské rozměry diverzity
- pestrý tým jako benefit pro firmy i jejich zaměstnance
- debata a sdílení zkušeností na úrovni exekutivních pozic
- dopad pandemie covid-19 na ženy ve financích
- jak podpořit nastupující generace v kariérním růstu
- čím obohacují ženy finanční segment
- co se skrývá za profesemi, ve kterých vynikají ženy
- jak více podpořit aktivní zapojení mužů do oblastí, které jsou dnes spíše doménou žen

*Chceme poukázat na to, že ve finančním segmentu působí řada výjimečných žen.*

**93 zaměstnanců  
na rodičovské dovolené**

**30 % rodičů se zapojuje  
do pracovního procesu již v průběhu RD**

**3 roky je průměrná doba délky trvání RD**

**Rodičům s dětmi nabízíme systém benefitů,  
propojení prostředí práce a rodiny.**

- vánoční dílničky
- každoroční setkávání
- pravidelná školení
- flexibilní pracovní úvazky
- home office

Rodiče jsou naše priorita a daří se nám integrovat je zpátky do pracovního procesu v průběhu i po návratu z mateřské dovolené.

*Rodičovství vnímáme jako důležitou,  
celoživotní hodnotu rodičů – matek i otců.*



## 159 zaměstnanců ve věkové kategorii 55+

112 žen



47 mužů

### Program 55+

- je určen kolegyním a kolegům, kteří už mají řadu pracovních zkušeností a tvoří stabilní zázemí naší společnosti
- je dvouletý a skládá se z celkem pěti školicích dní
- z připravených témat bychom vyzdvihli například mezigenerační vztahy či řešení konfliktů

*Podporujeme  
mezigenerační  
dialog.*

Věříme, že kolegyně a kolegové, pro které je tento program určen, ocení takovou možnost osobního a profesního rozvoje, která v jiných společnostech není zdaleka běžná.

Vít Langer, manažer odboru vzdělávání

## Pilíře péče o zaměstnance

- pravidelné hodnotící a motivační pohovory
- zaměstnanecké průzkumy
- interní vzdělávací programy
- finanční benefity
- flexibilní pracovní doba
- široké spektrum zkrácených úvazků
- baby office a podpora zaměstnanců na RD
- teambuildingy a akce pro zaměstnance

Průměrná doba  
zaměstnání v ČPP

**ženy 7 let**

**muži 8 let**

*Péče o zdraví a rozvoj našich zaměstnanců je pro nás klíčová.*

Na rozvoj zaměstnanců bylo v roce 2021 vynaloženo **8 733 512 Kč**.

Celkový počet účastníků na vzdělávacích akcích byl **8 022**.

## FIRST LINE

### **Manažerky a manažeři B-1**

mají na každý rok nastavený specifický rozvojový program zaměřený na individuální aktuální potřeby

#### **→ témata současné doby:**

- Moje role v době covidové
- Home office 2.0

## EXPERTI

### **8 vybraných zaměstnanců**

s vysokou mírou odbornosti, kteří se podílí na velmi náročných komplexních úkolech a mají vysokou míru autonomie

#### **→ individuální rozvoj**

#### **→ nákup odborné literatury**

## DEVELOPMENT CENTRA

### **38 vybraných zaměstnanců**

s potenciálem ke kariérenímu růstu

#### **→ témata současné doby:**

- Růstové a fixní myšlení
- Psychohygienu a redukce stresu
- Emoční inteligence

## STANDARDNÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

- 1 týden dovolené nad zákonný rámec
- možnost využít 3 dny „free day“
- stravenky v hodnotě 110 Kč na den

## PODPORA FYZICKÉHO A DUŠEVNÍHO ZDRAVÍ

- Akademie zdraví a imunity
- vitaminové balíčky

## NADSTANDARDNÍ ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

- Cafeterie Benefit Plus
- příspěvek zaměstnavatele na:
  - penzijní připojištění
  - životní připojištění
  - zdravotní pojištění
- slevy na firemní pojistné produkty ČPP
- T-mobile program pro zaměstnance ČPP
- sleva na bankovní produkty České spořitelny
- multisport karta
- vzdělávací kurzy
- jazyková výuka
- kvalifikační studium
- příspěvek na osobní vzdělávání
- Sportovní den pro zaměstnance
- Den sociální aktivity



# JSME SOUČÁSTÍ CHARTY DIVERZITY POMÁHÁME MĚNIT ČESKÝ TRH PRÁCE

ČPP podporuje principy diverzity a svým podpisem se v roce 2017 přidala a zavázala vytvářet zaměstnancům prostředí, které je otevřené každému nezávisle na pohlaví, rase, barvě pleti, národnosti, etnickém původu, náboženství, světovém názoru, zdravotním stavu, věku či sexuální orientaci. Dlouhodobou strategickou vizí ČPP je mít se zaměstnanci navázaný profesionální vztah, který je založený na respektu, komunikaci a důvěře. Podpisem Charty Diverzity jsme chtěli podpořit a prohloubit atmosféru vzájemné důvěry a respektu, která bude mít pozitivní vliv na další rozvoj společnosti.

Romana Hartlová, ředitelka HR





# REALIZAČNÍ TÝM



- Marie Zemanová
- Jana Skalková



## Útvar HR a CSR

- Romana Hartlová
- Markéta Vognarová
- Adriana Katsichti
- Lenka Jindránková
- Eva Laurichová

**Maturus, o. p. s.**  
grafické studio

- Jitka Čechová
- Štěpánka Našincová