

JEDEME
V TOM
SPOLEČNĚ

STRATEGIE
DIVERZITY

*Úspěšný příběh
pro správnou věc.*

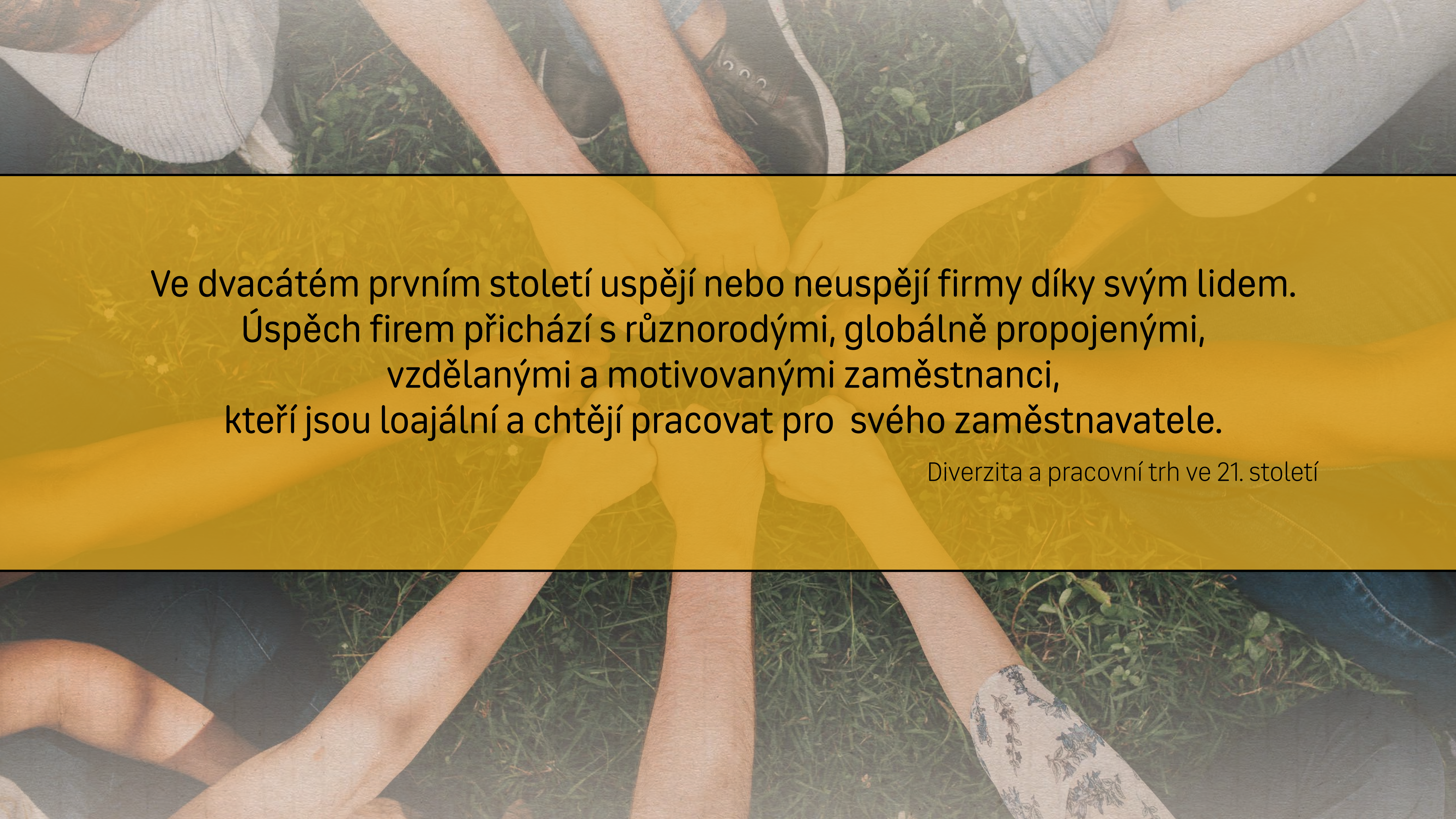


diverzita

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.

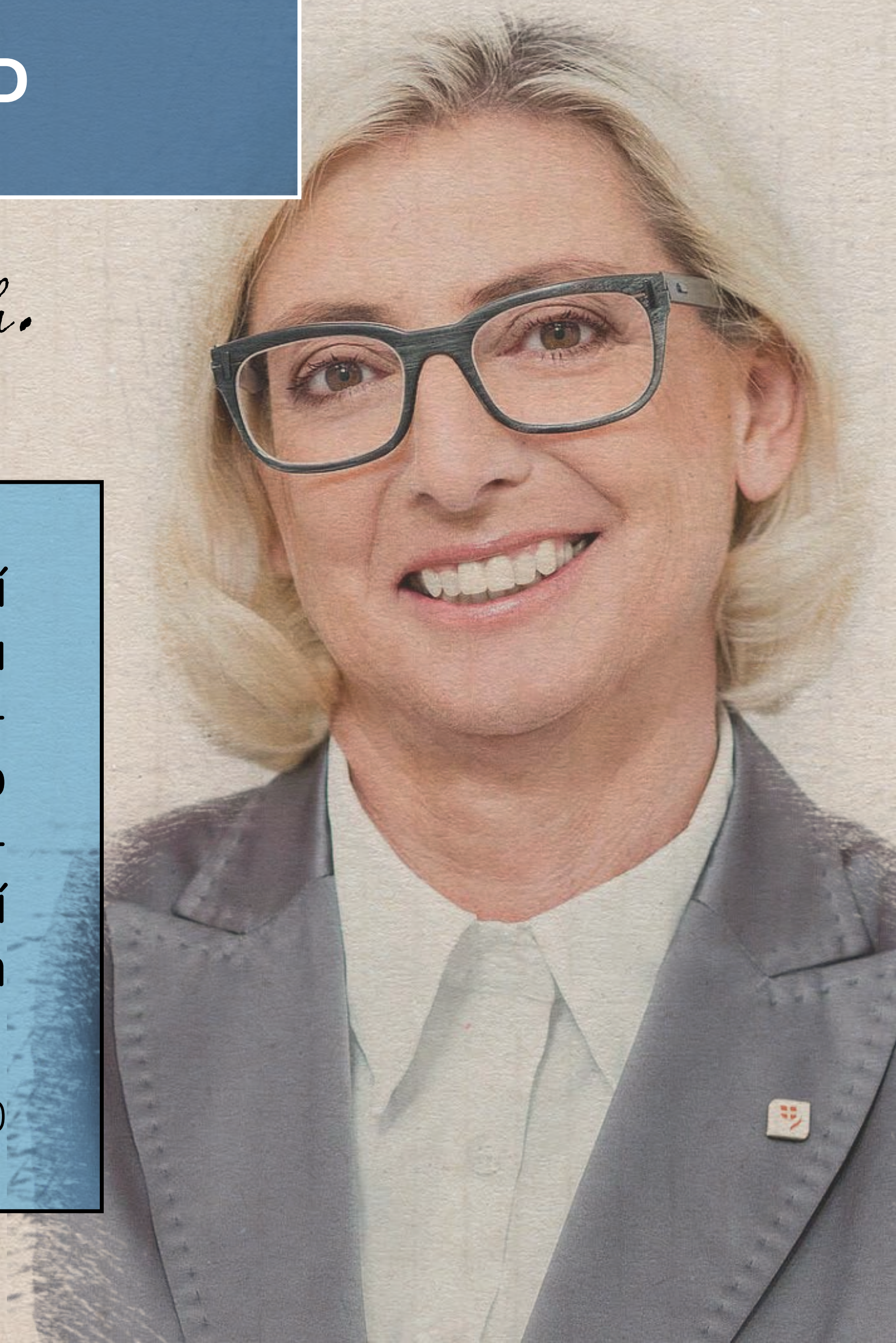
83 %

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.

TÉMATATA 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

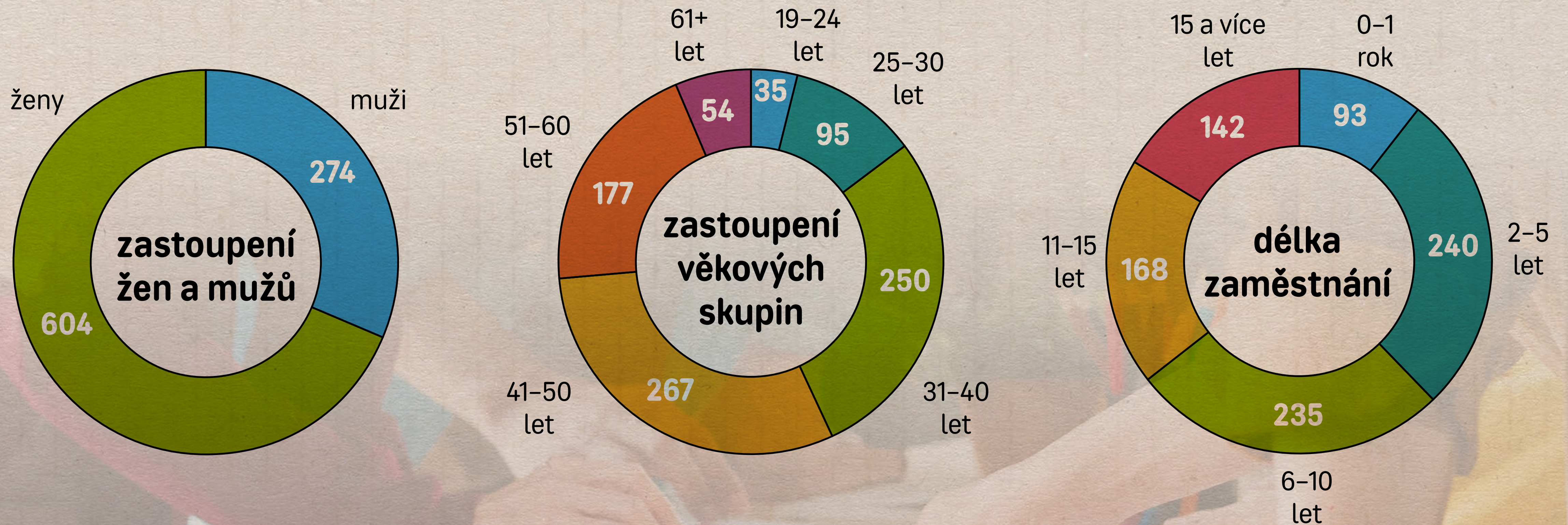
podpora návratu zaměstnanců
po rodičovské dovolené a udržení
kontaktu s firmou v jejím průběhu

GENERACE

podpora a rozvoj generace 55+

ZAMĚSTNANCI ČPP V ČÍSLECH

**Celkem máme
878 zaměstnanců**



140 zaměstnanců na dohodu

19 zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním

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



Celkem máme 878 zaměstnanců

604 žen

274 mužů

Zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích



předseda představenstva

| 1

členové představenstva

| 3

B-1

(ředitelky/ředitelé ve vedení)

3 | 16

střední management

(vedoucí oddělení, poboček, manažerky/manažeři odboru)

108

109

*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.

91 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.**

- babyoffice
- 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.*



143 zaměstnanců ve věkové kategorii 55+

98 žen



45 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 2020 vynaloženo přes **8 mil. Kč.**

Celkový počet účastníků na vzdělávacích akcích byl **7 926.**

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

11 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

43 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 Jindráková

Maturus, o. p. s.
grafické studio

- Jitka Čechová
- Štěpánka Našincová