

Polityka kultury organizacyjnej

Cele i zakres dokumentu

„Polityka kultury organizacyjnej” definiuje elementy, standardy, role, zadania oraz strukturę zarządzania i nadzoru wymagane, aby w Grupie Kapitałowej budować silną, wspólną kulturę organizacyjną. Kultura ta powstała w oparciu o wspólne wartości i standardy etyczne zgodne z kodeksem postępowania, aby budować zaufanie pracowników, klientów, akcjonariuszy i społeczności. Polityka ma zastosowanie do wszystkich pracowników. Jednocześnie podkreśla rolę liderów, którzy swoją postawą powinni kształtować kulturę organizacyjną.

Jakie zagadnienia związane z ESG opisuje polityka

Kultura organizacyjna Grupy Kapitałowej opiera się na takich elementach, jak:

- Misja i wizja.
- Wartości: „Przyjazny”, „Rzetelny”, „Dla Ciebie”, które definiują, jak działa Grupa Kapitałowa.
- Kultura ryzyka, która opiera się na założeniu, że wszyscy pracownicy muszą być świadomi ryzyka, jakie generuje ich codzienna praca. Muszą rozumieć je oraz przyjmować osobistą odpowiedzialność za jego identyfikację, ocenę, zarządzanie i zgłaszanie. Kultura ryzyka jest taka sama w całej organizacji, obejmuje wszystkie rodzaje ryzyka i jest obecna na każdym etapie cyklu pracy. Szkolenia i rozwój mają kluczowe znaczenie dla wzmocnienia kultury ryzyka wśród pracowników.
- Zachowania TEAMS: „Myślę o kliencie” (Think Customer), „Angażuję się w zmiany” (Embrace change), „Podejmuję działania” (Act Now), „Współpracuję” (Move Together) oraz „Zabieram głos” (Speak Up). Te zachowania korporacyjne pomagają działać zgodnie z wartościami i opierają się na standardach etycznych.

Polityka opisuje też zasady różnorodności, równości i inkluzywności, które dotyczą relacji z wszystkimi interesariuszami:

- Zasada różnorodności dotyczy akceptacji i wspierania wszystkich rodzajów różnorodności (np. ze względu na płeć, narodowość, religię, wiek, orientację seksualną, niepełnosprawność).
- Zasada równości oznacza promowanie podejścia opartego na kompetencjach, zapewnianie pracownikom równych szans na każdym etapie życia zawodowego, a także tworzenie dostępnego środowiska i produktów. Celem jest eliminowanie uprzedzeń i wspieranie działań zmniejszających nierówności społeczne.
- Zasada inkluzywności zakłada tworzenie środowiska opartego na szacunku, w którym każdy czuje się ceniony, może rozwijać swój pełen potencjał i ma poczucie przynależności.

Proces rekrutacji opiera się na zasadach bezstronności, otwartości na różnorodność oraz równości szans. Jego celem jest wybór najlepszego kandydata z uwzględnieniem wartości merytokracji.

Najwyższy szczebel zarządzania, który odpowiada za politykę

Za wdrożenie polityki odpowiada dyrektor Obszaru Strategicznego Partnerstwa i Przywództwa, wspierany przez Biuro Kultury i Pozyskiwania Talentów. Dyrektor ten raportuje bezpośrednio do członka Zarządu kierującego Pionem Partnerstwa Biznesowego.

Stosowanie w spółkach zależnych Banku

Polityka obowiązuje w Grupie Kapitałowej, z wyłączeniem spółek Stellantis.