

## INFORMACJA O STOSOWANEJ PRZEZ IDEA BANK S.A. POLITYCE RÓŻNORODNOŚCI W ODNIESIENIU DO WŁADZ BANKU ORAZ JEGO KLUCZOWYCH MENEDŻERÓW

Zarząd Idea Bank S.A. („Bank”) w dniu 23 stycznia 2018 roku przyjął w drodze uchwały „Politykę różnorodności w Idea Bank S.A.” Różnorodność jest ważnym aspektem zarządzania kapitałem ludzkim w Banku, stwarzając możliwości rozwoju w oparciu o różnorodne kompetencje, doświadczenia, wiek, płeć i inne kwestie pozwalające na budowanie wartości organizacji. Zarządzanie różnorodnością, poprzez budowanie świadomości pracowników i promowanie równego traktowania w miejscu pracy sprzyja tworzeniu środowiska pracy, w którym każdy pracownik może w pełni wykorzystywać swój potencjał, co przekłada się na sukcesy organizacji. Informacje na temat stosowania działań wspierających budowanie różnorodnego zespołu zostały zawarte dotąd w takich dokumentach wewnętrznych Banku jak: Polityka Oceny Kwalifikacji Członków Organu Nadzorującego, Zarządzającego oraz Osób Pełniących Kluczowe Funkcje w Idea Bank S.A., Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Idea Bank S.A., Polityka Personalna Idea Bank S.A. oraz Regulamin Pracy Idea Bank S.A. Polityka różnorodności Banku powstała w celu usystematyzowania i ujęcia w jednym dokumencie dotychczasowych zasad obowiązujących w Banku w obszarze różnorodności i skierowana jest do wszystkich pracowników Banku, a w szczególności kadry zarządzającej.

Realizacja polityki różnorodności przez Bank przejawia się między innymi poprzez:

- 1) rekrutację pracowników w oparciu o ocenę wyników pracy, wiedzę zawodową, poziom kompetencji i doświadczenie zawodowe, zapewniając kandydatom równe szanse w zatrudnieniu;
- 2) zatrudnianie pracowników przy uwzględnieniu zasady niedyskryminacji ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, przekonania polityczne, stan zdrowia, orientację psychoseksualną, status rodzinny, styl życia, miejsce zamieszkania, formę, zakres i podstawę zatrudnienia;
- 3) budowanie różnorodnych pod względem płci, wieku oraz kwalifikacji zespołów wewnętrznych, co zapewnia skuteczne rozwiązywanie problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz efektywną wymianę wiedzy;
- 4) szczególną dbałość o przyjazne miejsce pracy i kulturę organizacyjną, która zapewnia szacunek dla różnorodności pracowników;
- 5) promocję równego traktowania pracowników i zakaz stosowania praktyk mających znamiona dyskryminacji;
- 6) wymóg zapoznania się przez każdego pracownika z zapisami Regulaminu Pracy Idea Bank S.A., w których wskazane zostały zasady dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji, zakaz molestowania, poszanowanie godności pracowników i współpracowników;
- 7) promowanie i wspieranie różnorodnych inicjatyw pracowniczych, takich jak działania charytatywne, czy sekcje i turnieje sportowe;
- 8) aktywne przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, dzięki wewnętrznemu systemowi powiadamiania i szkoleniu nowych pracowników;
- 9) wspieranie pracowników w godzeniu różnych ról zawodowych i prywatnych;
- 10) zapewnienie wszystkim równego dostępu do systemu benefitów pozapłacowych;
- 11) monitorowanie i raportowanie struktury pracowników, uwzględniające płeć, wiek, wynagrodzenie, poziom stanowiska.

Bank zatrudnia, w tym na kluczowych stanowiskach menedżerskich, kobiety i mężczyzn w różnych grupach wiekowych, przejawiających różne zainteresowania i umiejętności, reprezentujących różne kierunki wykształcenia, doświadczenia zawodowego i życiowego. Udział kobiet i mężczyzn w Zarządzie, jak i w odniesieniu do całego Banku, jest zrównoważony.

1801261207