

156/2022. számú

VEZÉRIGAZGATÓI UTASÍTÁS

Globális politika a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadásról

**(DE&I politika)**

A 156/2022. számú vezérigazgatói utasítás alkalmazását 2022.04.06. hatállyal elrendelem.

Kelt, Budapest, 2022.04.06.

 Tóth Balázs

 elnök-vezérigazgató

**Változáskezelés**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Módosítás/ hatálybalépés dátuma | Módosítás leírása | Felelős | Jóváhagyó vezető |
| 2022.04.06. |  | Molnár-Egervölgyi Nóra | Svetlana Pancenko |

**Globális irányelv**

|  |  |
| --- | --- |
| **Felelős** | *Group Culture* |
| **Jóváhagyó terület** | *Igazgatósági tagok* |
| **A politika hatálya** | *A Globális politika a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadásról című dokumentum célja, hogy meghatározza azokat az elveket, amelyek mentén az UniCredit a szervezet egészében biztosítja a befogadást annak érdekében, hogy politikáink, eljárásaink és magatartásunk a sokszínűséget, az esélyegyenlőséget és a befogadást segítsék elő, és hogy olyan környezetet alakítsunk ki, amelyben az egyéni különbözőségek teret kapnak.* |
| **Lefedett kockázatok (A csoport kockázati taxonómiája szerint)** | * *Foglalkoztatási gyakorlatok és munkahelyi biztonság.*
* *Hírnévkockázat*
 |
| **Lefedett külső szabályozási követelmények**  | * *A Banca d’Italia 285. körlevelének 35. sz. Frissítése*
* *Kapcsolódó globális, helyi szabályzatok és helyi jogszabályok a 12. Oldalon.*
 |
| **Kapcsolattartók** | * *SARA GAY - sara.gay@unicredit.eu*
* *CSOPORTKULTÚRA – uidivaninclusion@unicredit.eu*
 |
| **Dátum** | *2022. január* |
| **Folyamatfa** | Folyamattípus[[1]](#footnote-2): Működési támogatás - MG: Emberi erőforrás infrastuktúra management  - MP: Karrier fejlesztés, képzés és kompenzáció  - [3.szint]  - *MG: Emberi és infrastrukturális erőforrások kezelése* *- MP: HR Tervezés és toborzás* *- EP: Toborzás, felvétel és bejelentés**- MP: Karrierfejlesztés, képzés és kompenzáció**- EP: Teljesítménymenedzsment**- EP: Vezetői fejlesztés és kinevezés**- EP: Tehetséggondozási programok**- EP: Képzés**- EP: Kompenzáció**- MP: Szakszervezet, nyugdíj és egy HR-szolgáltatások**- EP: Jólét és gondoskodás* |
| **Alkalmazhatóság** | **Terület** | **Kivétel** |
| **Közvetlenül irányított jogi személyek[[2]](#footnote-3) / Egyéb megjegyzés**  | *-* |
| **Közvetetten irányított jogi személyek / Egyéb megjegyzés**  | - |
| **UniCredit S.p.A. külföldi fióktelepei[[3]](#footnote-4)** | - |
| **Nem alkalmazható** | *Munkavállalókat nem alkalmazó/nem működő jogi személyek* |

Tartalomjegyzék

[1 A politika követelményei és célja 3](#_Toc90986999)

[2 Alkalmazhatóság és hatály 3](#_Toc90987000)

[2.1 Szabályozási keret és alkalmazási hatály 3](#_Toc90987001)

[2.2 Mérés 3](#_Toc90987002)

[2.3 A politika megszegése 4](#_Toc90987003)

[3 VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI ALAPkövetelmények 4](#_Toc90987004)

[3.1 Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiánk 4](#_Toc90987005)

[3.2 Toborzás, kinevezés és előléptetés 5](#_Toc90987006)

[3.3 Képzés és fejlesztés 5](#_Toc90987007)

[3.4 Kompenzáció 6](#_Toc90987008)

[3.5 A munka és a magánélet egyensúlya 6](#_Toc90987009)

[3.6 Munkavállalói munkacsoportok 6](#_Toc90987010)

[3.7 Beszállítók 7](#_Toc90987011)

[3.8 Zaklatás, szexuális visszaélés, hatalmi túlkapások és megtorló intézkedések 7](#_Toc90987012)

[4 Szerep- és feladatkörök 7](#_Toc90987013)

[5 Hivatkozási pontok 8](#_Toc90987014)

# A politika követelményei és célja

A Globális politika a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadásról című dokumentum célja, hogy meghatározza azokat az elveket, amelyek mentén az UniCredit a szervezet egészében elősegíti a befogadást azzal a céllal, hogy politikáink, eljárásaink és magatartásunk a sokszínűséget, az esélyegyenlőséget és a befogadást segítsék elő, és hogy olyan környezetet alakítsunk ki, amelyben az egyéni különbözőségek teret kapnak.

Ezzel a politikával még egy lépéssel közelebb kerülünk azon célkitűzéshez, hogy a szervezeten belül segítsük és fenntartsuk a sokszínűséget, esélyegyenlőséget és a befogadó környezetet. Kihatással van minden olyan politikára/dokumentumra/szabályozásra, amely az UniCredit erős elköteleződését tükrözi e tekintetben, ideértve az alábbiakat:

* Az egyenlő esélyekről és megkülönböztetésről szóló közös nyilatkozat (2009.)
* Emberi jogi kötelezettségvállalás (2012.)
* A nemek egyenlőségéről szóló globális politika (2013.), amelynek a helyébe lép a jelen politika
* Közös nyilatkozat a munka és magánélet közötti egyensúlyáról (2017.)
* Magatartási kódex (2017.)
* Etika és tisztelet - kiáltvány (2019.)
* Globális keretszerződés az UNI Global Unionnal az emberi jogokról és az alapvető munkajogokról (2019.)
* Globális politika – Zaklatással, szexuális visszaéléssel és hatalmi túlkapással szembeni szabályzat (2019.)
* Megtorlás elleni globális politika (2019.)
* Globális compliance politika – Visszaélés-bejelentés (2019.)
* Közös nyilatkozat távmunkáról (2020.)

# Alkalmazhatóság és hatály

## Szabályozási keret és alkalmazási hatály

A csoport betart, és elvárja minden munkavállalójától, hogy betartson minden irányadó nemzetközi, nemzeti és helyi jogszabályt és előírást.

A jelen politika a cégcsoporthoz tartozó minden jogi személy és minden munkavállaló a cégcsoporton belül és kívül tanúsított magatartására és viselkedésére irányadó. A politika nemi azonosságtól, kortól, fajtól, etnikai hovatartozástól, szexuális beállítottságtól, képességtől, háttértől, vallástól vagy erkölcsi értékrendtől és politikai meggyőződésektől, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriától függetlenül minden magatartásformára vonatkozik. Amennyiben ezen elvek nem olyan szigorúak, mint a helyi jogszabályi követelmények, a csoporthoz tartozó társaság mindenkor az adott helyi jognak megfelelő elveket és iránymutatásokat fogad el. A cégcsoport a jelen politika értelmében mindenkor a magasabb szintű előírásokat érvényesíti.

Bár a cégcsoport nem tudja harmadik felek magatartását befolyásolni, nem támogat olyan viselkedést, amely a jelen politikában megfogalmazott elveknek nem felel meg, és ennek érdekében megfelelő módon kezeli a következményeket.

## Mérés

Az UniCredit a vonatkozó adatok közzétételével, a csoportszintű integrált jelentést és az éves sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási jelentést (mindkettő a csoporton belül és kívül is elérhető) alátámasztó kötelezettségvállalásokkal és kezdeményezésekkel méri és kommunikálja a csoportszintű sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégia megvalósítása irányába tett haladást.

## A politika megszegése

A jelen politika személyi hatálya alá tartozó minden személytől elvárt, hogy mindenkor betartsa a jelen politikában meghatározott előírásokat. A jelen politika rendelkezéseinek, vagy annak tárgyával kapcsolatos bármely elv, érték, alapvető kötelezettség és jogszabályi rendelkezés bármilyen megszegése vagy megsértése fegyelmi eljáráshoz vezethet, amely arányos fegyelmi szankciókat vonhat maga után, például az érintett felelős munkavállaló munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését.

Bár a cégcsoport nem tudja harmadik felek (azaz tisztségviselők, vállalkozók, beszállítók, stb.) magatartását befolyásolni, nem tűri a jelen politika semmilyen megsértését, és harmadik felekkel szemben a megfelelő következményeket alkalmazza.

A cégcsoport megteszi a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy megakadályozzon minden olyan magatartást, amely nem felel meg a sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási elveknek, továbbá gondoskodik róla, hogy a bejelentést tevő személyeket sem feladatok, sem egyéb munkával kapcsolatos tevékenységek tekintetében ennek következményeként semmilyen hátrány ne érje.

# VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI ALAPkövetelmények

## Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiánk

Ahhoz, hogy egy nemzetközi vállalat hosszú távon versenyképes, felelős és fenntartható tudjon maradni, stratégiája részeként sokszínű és befogadó munkahelyet kell kialakítania. Az UniCredit büszke arra, hogy egy évtizede azon dolgozik, hogy sokszínű csapatánakminden tagja olyan egyenlő esélyeket biztosító munkahelyen dolgozhasson, ahol nemi azonosságtól, kortól, fajtól, etnikai hovatartozástól, szexuális beállítottságtól, képességtől, háttértől, vallástól vagy erkölcsi értékrendtől és politikai meggyőződésektől, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriától függetlenül részt vehet a döntéshozatalban.

Az UniCredit elvárja munkavállalóitól, hogy hozzájáruljanak egy olyan munkakörnyezet kialakításához és fenntartásához, amely tiszteletteljes, biztonságos és befogadó, továbbá amelyben a nemi azonosságból, korból, fajból, etnikai hovatartozásból, szexuális beállítottságból, képességből, háttérből, vallásból vagy erkölcsi értékrendből és politikai meggyőződésekből, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriából adódó különbségeket tiszteletben tartják és azok vállalását támogatják.

Számunkra a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás a vállalkozás, a növekedés, az innováció és a teljesítmény stratégiai eszköze, amely szervesen illeszkedik vállalati kultúránkba. Több éves múltra visszanyúló sokszínűséget, esélyegyenlőséget és befogadást célzó tevékenységünk folyamatos növekedést és új üzleti lehetőségeket biztosított számunkra, elősegítette az innovációt és a kreativitást, és általánosságban javította a munkahelyi légkört, ami jótékony hatással volt a termelékenységre, a jólétre és az emberek részvételi kedvére. Fontosnak tartjuk, hogy egy befogadó, tiszteletteljes és korlátoktól mentes környezet jöjjön létre, és célunk, hogy a fogyatékossággal, például csökkent képességekkel élők számára teljes egészében akadálymentes társasággá váljunk.

Az UniCredit sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási elvei kiemelt elemei az embereket és kultúrát érintő stratégiánk alapelemét alkotó ESG-programnak, amely minden részletében része üzleti modellünknek, mivel ezzel szándékozunk hosszú távon biztosítani a még fenntarthatóbb növekedést.

A sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás biztosítja, hogy mindenki hangját meghalljuk és hogy kialakulhasson a „gondolati sokszínűség”, ezáltal a munkavállalók felszínre hozhatják, ami tudás és tehetség bennük rejlik így segítve azt, hogy a lehető legjobban eleget tudjunk tenni ügyfeleink igényeinek.

A sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás (DE&I) olyan alapvető értékek, amelyeknek mindenkor kiemelt szerepet kell játszaniuk munkavállalóink cégcsoportnál töltött ideje alatt a toborzástól és beilleszkedéstől kezdve a tanuláson és fejlődésen keresztül a teljesítményértékelésig és kompenzációig:

* A toborzási folyamatnak a nemek számát tekintetbe véve egyensúlyra kell törekednie, elfogulatlannak kell lennie, lehetővé kell tennie, hogy sokszínű jelöltek jelentkezhessenek sikeresen nemi azonosságuktól, koruktól, fajtól, etnikai hovatartozásuktól, szexuális beállítottságuktól, megváltozott munkaképességüktől, hátterüktől, vallásuktól vagy erkölcsi értékrendjüktől és politikai meggyőződéseiktől függetlenül, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriáktól függetlenül.
* A beillesztési folyamat során olyan támogatást, eszközöket és lehetőséget kell biztosítani az új belépők számára, hogy tudásuknak megfelelően teljesítsenek és ki tudják magukból hozni a legjobbat.
* Minden fejlesztési és képzésikezdeményezés egy DE&I lehetőség, és a képzési programokon törekedni kell a jelöltek sokszínűségére, így biztosítva az egyenlő fejlődésilehetőségeket.
* Minden munkavállaló teljesítménymenedzsmentjének a sokszínűségi szempontoktól függetlenül egységesnek kell lennie. Az utódlástervezést és előléptetést figyelemmel kell követni, hogy biztosítható legyen a nemek egyensúlya, valamint a jelöltek és tehetségek sokszínűsége a vezetői utánpótlás nevelése során.
* A kompenzációnakbiztosítania kell minden munkavállalónk számára az egyenlőséget a fizetés terén, amely mindenkor érdemen alapul, és a vezetőkkel kommunikált sokszínűségi és befogadási elvekhez kapcsolódik.

## Toborzás, kinevezés és előléptetés

Az UniCredit tudatában van annak, hogy milyen fontos a munkahelyeken a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás, ezért igyekszik támogatni a tisztességes magatartást és az egyenlő foglalkoztatási lehetőségeket. Az egyének alkalmazására, megbízására, kinevezésére és előléptetésére vonatkozó döntést nemi azonosságra, korra, fajra, etnikai hovatartozásra, szexuális beállítottságra, képességre, háttérre, vallásra vagy erkölcsi értékrendre és politikai meggyőződésekre, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriára való tekintet nélkül, mindenkor az adott egyén érdeme, kompetenciára és a munkakör betöltésének képessége alapján hozzuk meg.

A toborzás, a kinevezések és előléptetések során biztosítani kell az egyenlő bánásmódot gondoskodva arról, hogy:

* az állásajánlatok készítése és a munkaköri feladatok írása során ki kell hagyni minden megkülönböztetést lehetővé tevő, a befogadás elvének nem megfelelő követelményt, különös figyelmet szentelve arra, hogy a használt nyelv a lehető legbefogadóbb legyen a fenti folyamatok minden szakaszában.
* sokszínű interjúztató panelek szükségesek a toborzási folyamat során.
* minden döntés érdemi alapú legyen, biztosítva, hogy az eljárások előítéletmentesek.
* a nemek közötti egyenlőség megvalósuljon mind a külső felvételi folyamatokban, mind pedig a belső kinevezési folyamatok során oly módon, hogy a végső jelöltek listáján a nemek aránya kiegyensúlyozott legyen.
* nagyobb etnikai és kulturális sokszínűség alakulhasson ki az által, hogy sokszínű tehetségeket vonzunk és tartunk meg, erősítjük a gyakornoki programokat és támogatjuk a munkáltatói márkaépítést.

Minden olyan külsős partnernek (pl. munkaerőkölcsönző ügynökségek, toborzó ügynökségek, állami munkaerőközvetítő ügynökségek, fejvadászcégek), akik részt vesznek a fenti folyamatokban, ismerniük kell az UniCredit Globális politikáját a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadásról és a Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiánkat (3.1 pont), és különösen be kell tartaniuk a jelöltek listájával szemben a nemek arányának egyenlőségére vonatkozó elvet.

A fenti toborzási és belső kinevezési folyamatok esetén eleget kell tenni a „tartsd be vagy magyarázd meg”(1) szabálynak.

Az UniCredit kiemelten fontosnak tartja, hogy az alulreprezentált nem képviselői is jelen legyenek a leányvállalatok igazgatóságaiban és felügyelőbizottságaiban, valamint a leányvállalatok vezetőségeiben a mindenkori szabályozási keretnek megfelelően ezzel biztosítva lehetőség szerint a tagok között a nemek arányának az egyenlőségét a helyi irányadó jogszabályok betartása mellett.

(1) A „tartsd be vagy magyarázd meg” azt jelenti, hogy az elvektől való minden eltérést meg kell magyarázni

## Képzés és fejlesztés

Az UniCredit számára nagyon fontos, hogy olyan cég legyen, ahol az emberek teljes egészében ki tudják bontakoztatni a képességeiket, tudásukat és tehetségüket. A cégcsoport minden munkatársának hátrányos megkülönböztetések nélkül egyenlő képzési és fejlesztési lehetőséget kínál szakmai életük minden szakaszában ezzel biztosítva, hogy a munkatársak megfelelően tudják segíteni az üzleti célkitűzéseit.

Az UniCredit segíti a befogadást oly módon, hogy mindenki számára elérhetővé teszi és biztosítja a megfelelő képzést kiemelt figyelmet fordítva a befogadó vezetésre és kommunikációra; a pszichológiai biztonságra és bizalomra; a tudatalatti elfogultság felismerésére és kezelésére; a zaklatás, a szexuális visszaélés, hatalmi túlkapás és megtorló intézkedés elleni küzdelemre, továbbá az esetleges visszaélések bejelentésére.

## Javadalmazás

Az UniCredit Javadalmazási politikája magában foglalja az egyenlő bérezés elvét, és figyelembe veszi az egyes országok helyi sajátosságait. Az UniCredit megtesz mindent annak érdekében, hogy a betöltött szerepkörök után járó javadalmazás, a feladatkörök, a teljesítményi elvárások és az üzleti eredmények minőségi elősegítése tekintetében mindenkinek biztosított legyen a tisztességes bánásmód nemi azonosságra, korra, fajra, etnikai hovatartozásra, szexuális beállítottságra, képességre, háttérre, vallásra vagy erkölcsi értékrendre és politikai meggyőződésekre, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriára való tekintet nélkül.

A cégcsoport kiemelt céljának tartja azt is, hogy megszüntesse a nemek javadalmazási különbségeit és ennek elérése érdekében a szervezet egészét figyelő folyamatot dolgozott ki és alkalmaz.

## A munka és a magánélet egyensúlya

Az UniCredit hisz abban, hogy a tiszteleten alapuló pozitív és befogadó munkakörnyezet lehetővé teszi minden munkatárs számára, hogy a lehető legjobban teljesítsenek az által, hogy javítja a életminőségüket és a jólétüket.

Az UniCredit egységesen alkalmazandó intézkedéseket és magatartásformákat vezetett be annak érdekében, hogy olyan vállalati kultúrát tudjon kialakítani, amely segíti a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését.

A szülői szabadsággal kapcsolatos csoportszintű minimális követelmény bevezetése egy újabb olyan eszköz, amely elősegíti a még befogadóbb munkahely megvalósítását azzal, hogy egyenlő esélyt biztosít minden szülőnek a gyermeknevelésre.

Az UniCredit támogatást nyújt minden munkavállalójának hosszú távollét alatt és után oly módon, hogy (a) nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést sem a távollét alatt, sem azt követően, (b) lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy távollétük során is kapcsolatban maradjanak a céggel, és (c) a távollétből való visszatéréskor segíti a zökkenőmentes újbóli beilleszkedést (pl. emlékeztető oktatások, stb.).

Az UniCredit biztosítja munkavállalói számára a lehetőségeket a munkavégzés új módjaihoz (hibrid, újfajta munkavégzés) a helyi jogszabályok és munkavédelmi követelmények, a rendelkezésre álló források felhasználásával, a helyi szinten alkalmazott ügyfélkiszolgálási modell szigorú figyelembe vétele mellett, annak sajátosságait szem előtt tartva.

## Munkavállalói munkacsoportok

Az UniCredit tudja, hogy milyen erő rejlik abban, ha lehetővé teszi közös érdekkel rendelkező munkavállalói csoportok számára, hogy munkavállalói munkacsoport (ERG, Employee Resource Group) létrehozásával hivatalos formába öntsék szakmai kapcsolatukat.

Az ERG-k olyan önkéntes, a cég által támogatott munkavállalói csoportok, amelyek célja a sokszínű, befogadó munkakörnyezet kialakítása a társaság küldetésének, értékeinek, üzleti gyakorlatának és célkitűzéseinek figyelembevételével.

Az ERG-k minden szinten lehetővé teszik a munkavállalók számára a személyes és szakmai fejlődést az ERG tevékenységében való közvetlen részvétellel és önkéntesen a saját választásuk szerinti ERG-ben vállalt vezetői szerep betöltésével. Nemi azonosságra, korra, fajra, etnikai hovatartozásra, szexuális beállítottságra, képességre, háttérre, vallásra vagy erkölcsi értékrendre és politikai meggyőződésekre, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriára való tekintet nélkül bármely munkavállaló lehet bármely ERG általános tagja vagy elnöke. Az ERG-knek csak a szervezet mindenkori munkavállalói lehetnek tagjai. A rendes munkaidőben szervezett ERG-rendezvényeket vagy -tevékenységekben való részvételt egyeztetni kell a közvetlen felelőssel a helyi jogi és biztonsági előírásoknak, jogszabályoknak megfelelően, a rendelkezésre álló források felhasználásával, a helyi szinten alkalmazott ügyfélkiszolgálási modell szigorú figyelembe vétele mellett.

## Beszállítók

Az UniCredit fontosnak tartja továbbá, hogy a külsős érdekeltek is tudatában legyenek a befogadó környezet fontosságának, és ezért elvárjuk beszállítóinktól, hogy a fenntarthatóság iránti elkötelezettségünket mindenkor tartsák tiszteletben.

A beszállítók kiválasztása a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető emberi jogokkal (például a gyermekmunkával, gyülekezési szabadsággal, munkakörülményekkel, egészséggel és biztonsággal) kapcsolatos különböző egyezményeiben megfogalmazott és az UniCredit Emberi jogi kötelezettségvállalásának részét képező követelmények betartásával történik.

Beszállítóinktól elvárjuk, hogy saját gyakorlataikba és szabályzataikba is átültessék a DE&I (sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási) elveket a mi DE&I (sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási) iránymutatásainkkal összhangban, hogy így befogadó és fenntartható közösségeket építhessünk.

Azon UniCredit munkavállalók, akik a cégcsoportot képviselik külsős vitafórumokon, konferenciákon és nyilvános rendezvényeken csak abban az esetben igazolják vissza részvételüket, ha a beszállítók garantálják a testületek és a hallgatóság sokszínűségét.

## Zaklatás, szexuális visszaélés, hatalmi túlkapások és megtorló intézkedések

Az UniCredit által képviselt értékeknek megfelelően az UniCredit zaklatás, szexuális visszaélés, hatalmi túlkapások és megtorló intézkedés elleni politikákat dolgozott ki és vezetett be annak érdekében, hogy olyan környezetet alakítson ki, amelyben minden munkavállaló úgy érzi, hogy nyíltan, őszintén kommunikálhat.

Ezek a politikák tükrözik a cégcsoport azon meggyőződését, hogy a zaklatás, a hatalmi túlkapás, a szexuális visszaélés, illetve a megtorló intézkedések azon emberek méltóságát fenyegetik, akikkel szemben alkalmazzák, esetlegesen kárt okozhatnak egészségükben, bizalmukban, hangulatában, munkavégzési hajlandóságában és teljesítményében, továbbá a munkahelyi légkörben és a cégcsoport jó hírnevében. A zaklatást, a szexuális visszaélést, a hatalmi túlkapásokat és a megtorló intézkedéseket semmiképpen nem megengedettek. A munkavállalóknak tudniuk kell, hogy mások esetleg másként értik és értelmezik a magatartásukat és szavaikat. A People and Culture csapat és a vezetők megkapták az arra vonatkozó iránymutatásokat, hogy hogyan kezelhetik megfelelően a zaklatással, szexuális visszaélésekkel, hatalmi túlkapásokkal vagy megtorló intézkedésekkel kapcsolatos eseteket. Az UniCredit kiemelten fontosnak tartja a tisztességes és átlátható környezet kialakítását, ahol mindenki szabadon felszólalhat, ha visszaélést vagy nem megfelelő magatartást tapasztal.

# Szerep- és feladatkörök

Ahhoz, hogy a sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás a vállalkozás teljes egészében megvalósuljon a DE&I Globális politikát a szervezet minden szintjén alkalmazni kell.

Ezért az UniCredit minden munkatársa aktív szerepet játszik a politika alkalmazásában, amelyért felelősséggel tartozik, miközben az egyes funkciók kiemelt szerepet kapnak a folyamatban az alábbiak szerint.

**DE&I Accountable Executive**: az egyes országokra/területekre vonatkozóan meghatározza DE&I-vel kapcsolatos kötelezettségvállalásokat és intézkedéseket a cégcsoport kultúráján belül a Group People & Culture Officerrel és a Group Diversity, Equity and Inclusion Managerrel együttműködve. Feladatkörébe tartoznak a következők:

* A DE&I Globális politika bevezetésének elősegítése
* Példaképként és szószólóként segíti a DE&I-t azzal, hogy a munkatársakat bevonja és felhívja a figyelmüket
* Rendszeresen jelentést tesz a GEC-nek a DE&I célkitűzések tekintetében az adott országban/területen elért eredményekről

A **Group Diversity, Equity and Inclusion Manager** felel az alábbiakért:

* A Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégia meghatározása csoportszinten
* A csoportszintű Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégia megvalósításának irányítása és nyomon követése, és a szükséges intézkedési terv végrehajtása
* A fejlődés követése és figyelemmel kísérése az érintett DE&I mutatószámok és KPI-ok tükrében
* A DE&I célkitűzések tekintetében elért csoportszintű előrelépésről jelentés készítése a GEC részére
* A globális stratégia összehangolása az ESG-kötelezettségvállalásokkal, és ezen globális stratégia beépítése a munkavállalók szervezettel fennálló munkaviszonyának minden lényeges mozzanatába

**A jogi személy/ország People and Culture divíziójának a vezetője** felel az alábbiakért:

* A Diversity, Equity and Inclusion Manager kinevezése országszinten/a jogi személy szintjén
* Az érintett toborzási, kinevezési és előléptetési DE&I KPI-k nyomon követése országszinten/a jogi személy szintjén
* A legfontosabb DE&I eredményekről jelentés és vélemény készítése a Country Head vagy a jogi személy vezérigazgatója és a Group Diversity, Equity and Inclusion Manager részére

**Az országszintű/jogi személyszintű Diversity, Equity and Inclusion Manager** felel az alábbiakért:

* Az ország/jogi személy cselekvési tervének kidolgozása és bevezetése az Accountable Executive-vel és az ország/jogi személy People and Culture divíziójának vezetőjével együttműködve a cégcsoport Sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási stratégiájával összhangban
* A globális politika helyi megvalósításának biztosítása és figyelemfelhívás az átfogó csoportszintű kommunikációs szemléletmód és iránymutatások szerint
* Ország/jogi személy szintjén aktív forrás a DE&I-vel kapcsolatos bevett gyakorlatok összegyűjtésekor és megosztásakor
* Olyan biztonságos helyek kialakítása, ahol a munkavállalók kapcsolatokat építhetnek, ötleteket, tudást és tapasztalatokat oszthatnak meg a helyi ERG-ken keresztül

**Minden ország-/holding- és jogi személyszintű vezető** a People and Culture részlegről kapott támogatás mellett felelős azért, hogy a HR-folyamatok (pl. a jelöltek kiválasztása, kinevezések, előléptetések, fejlődési kezdeményezések) egyéni érdemen és kompetencián, személyes igyekezeten és a nyitott pozíció elvárásainak való megfelelésen alapuljanak. A szerepkörök betöltésekor gondoskodniuk kell a következőkről:

* A csoporttagok tudatában legyenek a mindenkori globális politikában meghatározott elveknek és azokat teljes egészében megértsék.
* A munkavállalók kiválasztása egyéni érdem alapján, nemi azonosságra, korra, fajra, etnikai hovatartozásra, szexuális beállítottságra, képességre, háttérre, vallásra vagy erkölcsi értékrendre és politikai meggyőződésekre, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategóriára való tekintet nélkül történik.
* Érdemalapú teljesítményértékelések elvégzése, az esetleges rugalmas munkavégzéstől függetlenül
* A csapattagok nyílt részvétele az ERG-ben és az ezzel kapcsolatos tevékenységekben a helyi jogszabályok és munkavédelmi követelmények, helyi megállapodások és jogszabályok betartásával, a rendelkezésre álló források felhasználásával, a helyi szinten alkalmazott ügyfélkiszolgálási modell szigorú figyelembe vétele melletta befogadó, biztonságos munkakörnyezet kialakítása érdekében.

**Minden munkavállaló** felelős azért, hogy elősegítse a befogadó kultúrát, az átláthatóságot, és hogy felszólaljon, bejelentsen minden olyan magatartást, amely nem felel meg a jelen politikában megfogalmazott elveknek, felvéve a kapcsolatot az alábbiakkal:

* Az adott jogi személynél érvényben levő visszaélés-bejelentési eljárásban meghatározott csatornák
* Az adott munkavállalót alkalmazó jogi személy People and Culture divíziója
* Közvetlen felettes vagy közvetett vezető a felállított rangsor szerint, aki értesíti a People and Culture divíziót
* A jogi személynél elérhető egyéb lehetséges csatornák.

# Hivatkozási pontok

|  |  |
| --- | --- |
| **Fogalommeghatározások** | **Sokszínűség**: Ez teszi az embereket különlegessé. A különböző embertípusok megjelenési formája. A különbözőség alapja lehet olyan jellemző, mint a nemi azonosság, a kor, a faj, az etnikai hovatartozás, a szexuális beállítottság, a megváltozott munkaképesség, a háttér, a vallás vagy az erkölcsi értékrend és a politikai meggyőződések, illetve egyéb a helyi joghatóságok joga szerint védett kategória |
| **Befogadás**: Egy olyan környezet, amelyben mindenkivel tisztességesen és tisztelettel bánnak, mindenki egyenlően fér hozzá a lehetőségekhez és a forrásokhoz, és ahol mindenki hozzátehet valamit a környezetéhez, ezzel pedig maguk is a közösség részének érzik magukat.  |
| **Esélyegyenlőség**: Az a folyamat, amelyen keresztül biztosítják, hogy a folyamatok és a programok nem részrehajlóak, tisztességesek, és mindenkinek ugyanazt a lehetséges eredményt kínálják.  |
| **DE&I**: a sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás angol nyelvű rövidítése |
| **ERG**: az Munkavállalói Munkacsoport angol megnevezésének a rövidítése |
| **Kapcsolódó szabályzatok** | * Globális politika IR 1187/3 – Magatartási kódex (GRETEL UC-2017-055)
* Globális politika IR 1499/1 – Zaklatással, szexuális visszaéléssel és hatalmi túlkapással szembeni szabályzat (GRETEL UC-2019-095)
* Globális politika IR 1500/1 – Megtorló intézkedések elleni szabályzat (GRETEL UC-2019-096)
* Globális compliance IR-politika 511/4 – Visszaélés-bejelentés – UC2019-114
* 95/2009. számú vezérigazgatói utasítás az etikai kódexről
* 113/2012. számú vezérigazgatói utasítás visszaélések jelentéséről (Etikai Forródrót)
* 2013/116. számú vezérigazgatósági utasítás - Javadalmazás politika (angol nyelvű)
* UC – 2020-070 Group Remuneration Policy
 |
| **Frissített/felváltott szabályzatok** | IR 695 - A nemek egyenlőségéről szóló globális politika (GRETEL UC-2013-037) |
| **Kapcsolódó magyar jogszabályok** | * 2013. évi CCXXXVII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról (Hpt.),
* 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebtv.),
* 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.);
* 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.).
 |

1. Lásd a jelenlegi folyamatfát a MEGA/Hopexben <https://hpx-prod.internal.unicredit.eu/Hopex/login.aspx#start> [↑](#footnote-ref-2)
2. Lásd az IR 3465-öt [↑](#footnote-ref-3)
3. Abu Dhabi, London, München, München Family Financing, Madrid, New York, Párizs, Sanghaj, Bécs Állandó Székhely [↑](#footnote-ref-4)