

2018

Kaasamise ja mitmekesisuse

poliitika

Vastu võtnud Skandinaviska Enskilda Banken direktorite nõukogu,
detsember 2018

SEB

Sisu

Sõnum meie presidendilt ja tegevjuhilt	3
Sissejuhatus	4
Miks kaasamine ja mitmekesisus on olulised	5
Ambitsioon	6
Kohustused	6
Kaasamise ja mitmekesisuse poliitika rakendamine	7-8

Sõnum meie presidendilt ja tegevjuhilt



Hea kolleeg

SEB usub, et kiirelt arenevas keskkonnas on ettevõtluvaim ja uuenduslikud ettevõtted parema maailma loomisel olulised. Näeme oma rollina klientide toetamist ja neile esmaklassilise teenuse pakkumist. Selleks, et olla edukas, peame võtma omaks asjaolu, et erinevate ideede, oskuste ja kogemuste valik on edasi minnes asendamatu.

Kuna SEB inimesed on eelduseks väärtuse loomisele, peab meie tööjõud üha rohkem peegeldama meie kliendibaasi ja ühiskonda laiemalt. Kaasamine ja mitmekesisus on seega meie tulevase edu tuumaks.

Siinkohal saame ja peame paremini tegutsema. Ma tahan, et SEB oleks koht, kus kõik tunnevad end tööle tulles hästi, väärtustatu ja austatuna, olenemata nende isiklikust identiteedist. Kõigil peavad olema võrdsed võimalused täieliku potentsiaali saavutamiseks. Olen veendunud, et mitmekesiste väljavaadete tugevdamine aitab suurendada loovust ja head otsustusprotsessi ning seega edendab nii innovatsiooni kui ka kasvu.

Me keskendume mõtlemisviisi mitmekesisusele, edendades teatud käitumisviise ning muutes teisi. Ning me teeme seda üheskoos, juhid ja töötajad koostöös kõikidel tasanditel, üksustes ja geograafilistes piirkondades.

Johan Torgeby

SEB president ja tegevjuht

Sissejuhatus

Oleme SEBs veendunud, et kaasamine ja mitmekesisus on olulised pikaajaseks heaoluks, innovatsiooniks ja kasvuks, et pakkuda maailmatasemel teenust meie klientidele ja ühiskonnale. Defineerime kaasamist kui väärtustatud, austatud ja kaasatud olemist. Kaasavas organisatsioonis saavad panustada kõik, kasutades oma täielikku potentsiaali. See on kultuur, kus edendame mitmekesisust mõtlemisviisides, huvitume uutest väljavaadetest ja kogemustest ning suhtume erinevustesse austusega.

SEB jaoks tähendab mitmekesisus austust ja tunnustust isiksuste, professionaalse ja haridusliku tausta ning identiteedi erinevuste vastu, nagu vanus, sugu, geograafiline päritolu, seksuaalne sättumus ja puuded.

Eesmärk ja ulatus

Käesoleva poliitika eesmärk on määratleda SEB lähenemine kaasamise ja mitmekesisuse osas. Dokument toob esile meie eesmärgid, kohustused ja prioriteedid kooskõlas SEB eesmärgi, visiooni, väärtuste ja äristrateegiaga ning hõlmab SEB juhte ja töötajaid.



Miks kaasamine ja mitmekesisus on olulised

Käimasolevas finantstööstuse ümberkujundamises, globaliseerumises ja digitaliseerimises peitub tohutu potentsiaal innovatsiooniks ja kasvuks. Kaasamine ja mitmekesisus on olulised, et tulevikus saaks inimene olla edukas ja arvestatav tegija. Meie kliendibaas on muutumas üha mitmekesisemaks, seega peame peegeldama oma turgu ja erinevaid kliendigruppe paremini mõistma.

Meie tööd juhivad meie väärtused – kliendikeskus, pühendumus, koostöö ja lihtsus – ning kujundame oma töökoha üheskoos, kasutades selleks nii südant kui mõistust.

Usume, et igal inimesel on unikaalne kombinatsioon identiteedist, kogemustest ja mõtlemisviisidest. Veelgi enam, usume, et erinevad perspektiivid suurendavad loovust ja probleemide lahendamist ning soodustavad põhjalikku riskijuhtimist ja kvaliteetset otsustusprotsessi. Seetõttu oleme veendunud, et SEB saavutab konkurentsieelise läbi kaasava juhtimise ja kultuuri ning läbi oma mitmekesise töötajaskonna potentsiaali kasvatamise.

Kaasamise ja mitmekesisuse omaksvõtmine suurendab meie võimalusi jõuda suurema hulga potentsiaalsete uute kolleegideni. See aitab meil ligi meelitada ja hoida mitmekesise tausta, mõtlemisviisi, pädevustega ja võimetega töötajaid ning tugevdada SEB brändi.

Ambitsioon

Meie ambitsiooniks on olla kaasamise ja mitmekesisuse osas eeskujuks kõikides riikides, kus me oleme esindatud. Soovime edendada kaasavat kultuuri, kus töötajad tunnevad end austatuna ja väärtustatuna. Tahame omada töötajaskonda, kes peegeldab meie kliendibaasi

ja ühiskonna mitmekesisust ning tagada, et meie meeskondades ja juhtkonnas valitseb tasakaal soo, vanuse, pädevuste ja geograafilise päritolu osas. Tahame luua töökoha, kus on suurepärase töötada!

Kohustused

Kaasav töökoht

Parimate talentide saamiseks on vaja jõuda kogu talendikogumini. Meie töötajaskonna koosseis on oluliseks mõõdikuks, mis näitab, kui hästi meie mitmekesisusse panustamine töötab. Oleme pühendunud mitmekesiste ja kaasavate töökohtade loomisele, kus igal inimesel on võimalused ja ligipääs ressurssidele, mis võimaldavad tal saavutada oma täielikku potentsiaali. Oleme veendunud, et püüdlused eduka ja jätkusuutliku kaasamise ja mitmekesisuse poole on kasulikud kõikidele töötajatele ning selle tulemuseks on organisatsioon, kus inimestele meeldib töötada.

Meie kohustused on:

- edendada kaasavat ja väärtusele orienteeritud kultuuri, kus töötajad tunnevad end väärtustatuna, austatuna ja kaasatuna, vaatamata sellele, kes nad on, millesse nad usuvad või kust nad pärit on;
- võimaldada õppimist kaasamise ja mitmekesisuse kaudu, sealhulgas tegeleda alateadlike eelarvamustega ja edendada kaasavat juhtimist;
- suurendada meeskondade mitmekesisust;
- aktiivselt määrata rohkem naisi olulistesse juhtivatesse rollidesse;
- värvata, arendada ja edutada rahvusvahelise taustaga inimesi.
- kummutada kõik diskrimineerimise ja ahistamise vormid, põhinegu need isiku etnilisel või rahvuslikul päritolul, sool, nahavärvil, veendumustel, usundil, kodakondsusel, vanusel, puudel, perekonnaseisul või seksuaalsel sättumusel. See on võrdselt tähtis nii klientide ja teiste huvipoolte kui ka meie kolleegide puhul.

Kaasav juhtimine

Proaktiivsed, nähtavad ja kaasatud juhid suunavad muutusi ja kiirendavad mitmekesisuse eesmärkide saavutamist otsese tegevuse ja teiste inspireerimise kaudu. Tõstame töötajate ja juhtide teadlikkust kaasamisest ja mitmekesisusest.

Meie kohustused on:

- suurendada SEB-s koostööd ja dialoogi mitmekesisuse teemadel ja lahenduste osas;
- arendada ja kaasata juhte, et aktiivselt edendada kaasamist SEB-s ning jagada õpitut ja kiirendada muutust;
- suurendada mitmekesisust juhtkondades.

Kaasamise ja mitmekesisuse poliitika rakendamine

SEB kaasamise ja mitmekesisuse poliitika rakendamine on pidev teekond, mis nõuab püsivat pühendumist. SEB kaasamise ja mitmekesisuse initsiatiivide järjepidevat juhtimist ja arendamist suunavad järgmised tegurid:

Edu alused

Tippjuhtkonna pühendumus: Usume, et juhid peavad mitmekesisuse eest silmapaistvalt seisma, nii ettevõtte sees kui ka väljaspool SEB-d. Kaasava ja mitmekesise keskkonna on saavutamine on SEB-s kõiki hõlmav ühine pingutus. Aitame tuvastada võimalusi ja toetada juhte eestkõneleja rollis. See hõlmab ka selgeid märguandeid ja väljaastumist käitumiste või tegevuste vastu, mis on vastuolus meie eesmärkidega kaasamise osas.

Töötaja kaasamine: Usume, et oluline on töötajatele pakkuda võimalust olla mitmekesisuse initsiatiivides isiklikult kaasatud.

Vastutus ja aruandlus: Usume, et vastutuse seadmine annab selgust ja aitab saavutusi ja tulemusi juhtida. Meie eesmärk on luua selged vastutused kaasamise ja mitmekesisuse initsiatiividele ja kohustustele.

Kommunikatsioon: Usume, et selge, järjepidev ja avatud kommunikatsioon on oluline terve ja tulemusliku organisatsioonikultuuri saavutamiseks. Teavitame regulaarselt oma edusammudest, jagame kogemusi ja parimad tavasid.



Juhtimine

Kaasamine ja mitmekesisus on osa grupi juhtkomitee tegevuskavast, mille eesotsas on tegevjuht, kes teostab järelevalvet ja vastutab SEB kaasamise ja mitmekesisuse poliitika loomise ja rakendamise eest. SEB on määranud ametisse ka kaasatuse ja mitmekesisuse juhi, kelle eesmärgiks on koostöös SEB ettevõtte ning grupi personali- ja kommunikatsiooniosakonnaga nii luua kui kommunikueerida mitmekesisuse strateegiad ja poliitikad ning ka :

- edendada initsiatiive, mis on eesmärkide täitmiseks vajalikud;
- jälgida peamisi tegevusi ja sooritust;
- võimaldada ja kinnistada vastutust tulemuste saavutamise eest;
- kord aastas anda aru strateegia rakendamise edusammude kohta.

Lisaks haldavad SEB äri- ja funktsionaalsed üksused kohalike initsiatiivide rakendamist ja annavad oma panuse SEB üldisesse strateegiasse. Mõistame, et mitmekesisus hõlmab kõiki isikuid, piirkondi ja riike ning seega

sõltuvad konkreetset arutelud kontekstist. SEB jaoks tähendab see seda, et me hoides kaasamise ja mitmekesisuse tähenduse globaalset vaatenurka, arvestame samal ajal piirkondlike erinevuste ja kohalikul tasandil oluliste teemadega.

Edusammude mõõtmine

Eesmärkideni jõudmiseks on oluline organisatsioonis mõõta ning jälgida kaasamise ja mitmekesisuse arendamist. Kasutame erinevaid asjakohaseid mitmekesisuse tulemusnäitajaid ja uurime nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid aspekte.

Kvantitatiivselt on meie eesmärk integreerida mitmekesisusmõõdikuid olemasolevatesse struktuuridesse grupi ja tegevusharu tasandil, sealhulgas kõrgemas juhtkonnas ja töötajauuringus.

Kvalitatiivselt analüüsime tagasisidet sihtuuringutest, töötajate ümarlaudadelt, fookusgruppidele, interaktiivsetest intraneti suhtlustest ja sotsiaalmeediast ning meie mitmekesisuse nõukogude ja töötajate ressursirühmade liikmetelt.



