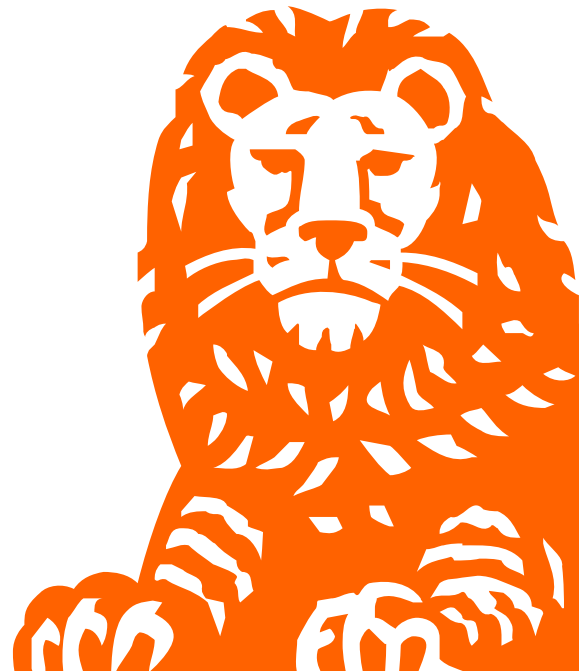


Erfolg
durch
Vielfalt



Wir bei der ING fördern Diversity, nicht nur weil wir dies für richtig halten.

Wir fördern Diversity, weil wir unsere Strategie ohne sie nicht umsetzen können.

Diversity ist gut für unser Geschäft, weil unterschiedliche Sichtweisen Innovation fördern, Wachstum beschleunigen und zu nachhaltigeren Entscheidungen und Ergebnissen führen.

Diversity erweitert unsere Auswahl an potenziellen Kandidaten. Sie hilft uns dabei, die besten und klügsten Talente anzuwerben und zu halten. Sie ermöglicht uns, unterschiedliche Kundengruppen besser zu verstehen. Sie macht uns anpassungsfähiger, hilft uns, Gruppendenken zu vermeiden und trägt dazu bei, den Status quo zu durchbrechen.

Dieses Dokument erklärt, was Diversity für uns bedeutet, weshalb sie so wichtig ist, und was wir dafür tun, um sie zu fördern.

Sterne zum Strahlen bringen

Um unsere Strategie umsetzen zu können, bringen wir das Beste unserer Mitarbeiter zum Vorschein. Deshalb stellen wir sicher, dass sich jeder ING-Mitarbeiter sicher und unterstützt fühlt, wenn er täglich zur Arbeit kommt. Dass er sich in seiner Haut wohlfühlt und keine Angst davor haben muss, eine andere Meinung zu vertreten.

Was für uns zählt

Für uns als ING sind Leistung und Verhalten die einzigen gültigen und transparenten Beurteilungskriterien.

Wir sind bestrebt, eine angenehme Umgebung zu schaffen. Einen Ort, an dem Menschen sie selbst sein können. Wo niemand das Gefühl hat, er müsse einen Teil seiner Persönlichkeit verbergen oder Energie darauf verschwenden, sich anders zu geben, als er tatsächlich ist.

Erfolg durch Diversity

Vielfalt hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung, körperlicher Fähigkeit und religiöser Überzeugung ermöglicht uns, Probleme zu lösen und auf Herausforderungen unterschiedlich zu reagieren.

Wir unterstützen diese Vielfalt, wir machen sie uns zu Nutze, um neue Möglichkeiten beim Schopfe zu ergreifen. Sie wird jedoch niemals Grundlage für Entscheidungen darüber sein, wen wir einstellen, wen wir entlassen und wen wir befördern.

Wir äußern uns deutlich über Diversity, denn:

Das versprechen wir

Wer bei der ING arbeitet, hat dieselben Möglichkeiten, wie jeder andere auch, gleichgültig, wer er ist, oder woher er kommt.

Das erwarten wir

Bei der ING muss man nicht immer derselben Meinung sein. Aber es wird von allen Mitarbeitern erwartet, andere stets freundlich und respektvoll zu behandeln.

In der Praxis

Wir möchten, dass die Verpflichtung der ING zu Diversity überall im Unternehmen spürbar ist. Es gibt drei Bereiche, in denen Diversity aktiv gefördert wird:

Rekrutierung

Wir sind bestrebt, Mitarbeiter einzustellen, die so unterschiedlich sind wie die Umgebungen, in denen wir tätig sind. Dies gilt für alle Beschäftigungsmöglichkeiten.

Karriereplanung

Alle Mitarbeiter, ungeachtet ihres persönlichen Hintergrunds, können sich auf jede beliebige Position oder für jede beliebige Schulung bewerben, die ihren Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entspricht.

Kommunikation

Auf die Bedeutung der Diversity wird in Rekrutierungskampagnen und regelmäßig in Mitteilungen an alle ING-Mitarbeiter hingewiesen.

Mitarbeiter- initiativen

Wir nehmen die Dinge in die Hand und treiben sie voran!

- Zu allererst behandeln wir andere, wie wir selbst behandelt werden möchten.
- Die ING unterstützt auf internationaler Ebene interne Mitarbeiter-Netzwerke, die Diversity fördern.

Möchtest du aktiver Diversity-Botschafter werden? Dann gehe ins Intranet oder auf Buzz und schließe dich deinem bevorzugten Netzwerk an.

Was erwarten wir von unseren Führungskräften?

- Offen zu sein, unterschiedliche Perspektiven zu beleuchten, um umfassendere Erkenntnisse zu gewinnen und nachhaltigere Entscheidungen zu treffen.
- Einen Arbeitsplatz zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne unterstützt und inspiriert fühlt, um sein volles Leistungspotenzial entwickeln zu können.
- Sich eventueller unbewusster Vorurteile im Klaren zu sein und offen dafür zu sein, Sichtweisen zu verstehen, die sich nicht unmittelbar mit ihren eigenen decken.
- Verschiedenartige Teams zusammenzustellen, indem sie Mitarbeiter aufgrund ihrer Kompetenzen anwerben und auswählen, und nicht aufgrund ihres persönlichen Hintergrunds.