

## Michael Diekmann: “Musíme přidat do kroku”

*Mnichov/Praha, 8. března 2011; Již v roce 2008 stanovilo představenstvo společnosti Allianz globální cíl zaměřený na zvýšení zastoupení žen ve vedení. Předseda představenstva Allianz SE Michael Diekmann v rozhovoru vysvětluje, proč stále není spokojen s počtem žen na vedoucích pozicích v Allianz a co dle jeho názoru přinese budoucnost.*

### **Pane Diekmanne, proč jste si vytyčil za cíl silnější podporu žen ve vedení?**

Není to pouze otázka rovnosti pohlaví, ale je to pro nás naprostá nezbytnost. Pracovní trh se zmenší následkem demografických trendů a boj o talenty se bude stále více přiostrhovat. Ženy zastávají více než 50 procent našich lidských zdrojů, ale nevyužíváme jejich schopnosti na všech úrovních. I když celosvětově 32 procent z našich vedoucích pozic zastávají ženy, pro vyšší příčky vedení činí toto číslo jen 17 procent a pouhých 5 procent v nejvyšším vedení. Je to evropský průměr, ale značně zaostává za našimi očekáváními. A nemůžeme s tím být spokojeni.

### **Čeho bylo opatřeními doposud dosaženo? Toto téma přece není pro Allianz nové...**

Před třemi lety jsme začali s konkrétní podporou žen pro pozice v nejvyšším vedení. Následkem toho se účast žen v našich celoskupinových rozvojových programech značně zvýšila. V případě kandidátů na pozice ve středním managementu, kterým nabízíme program Allianz Management, vzrostl podíl žen z 24 procent v roce 2008 na loňských 43 procent. V programu Allianz Leadership Development, který se věnuje kandidátům na pozice přímo pod úrovní představenstva, se podíl žen zvýšil z 9 procent na 29 procent za stejné období. V roce 2008 jsme si vytyčili cíl mít v našem celoskupinovém programu na rozvoj talentů pro vedoucí pozice alespoň 30 procent žen do roku 2015. Tohoto cíle, tedy 30 procent, dosáhneme pro střední management již letos. Co se týče zbylých dvou programů pro nejvyšší vedení, předpokládáme, že cíle dosáhneme v roce 2013, respektive 2015.

### **Je ale zjevné, že podle vašeho názoru se věci nehýbají dost rychle. Co bude tedy následovat?**

Pokud se podíváte na složení našich výkonných orgánů, například v Německu, uvidíte, že to stále není dost. Proto jsme se rozhodli podstatně navýšit počet žen ve vedoucích pozicích ve všech dceřiných společnostech zavedením dalších programů. V tomto úsilí bude spolupracovat samo představenstvo s relativně velkou skupinou úspěšných žen z Allianz ohledně zásadních otázek i jednotlivých konkrétních témat. Dále máme v plánu více propracovat modely pracovní doby pro vedoucí pracovníky, abychom zajistili větší flexibilitu a lepší rovnováhu mezi rodinou a zaměstnáním. V tomto ohledu budeme možná moci stavět na stávajících modelech vedlejšího pracovního poměru.

### **Není to diskriminace mužů?**

Není. Jasně je, že pozice na úrovních vyššího vedení v současné chvíli neodrážejí složení našich lidských zdrojů. Máme co dohánět a to je důvod, proč podporujeme konkrétně ženy. Potřeba manažerů dosáhnout lepší rovnováhy mezi rodinou a kariérou platí stejnou měrou pro ženy i muže. Proto chceme nabídnout naše modely pracovní doby mužům i ženám. Prvním úspěchem je pro nás je kritérium posunu směrem nahoru v rámci společnosti. To se ani v budoucnosti nezmění. Nicméně musíme také zajistit, abychom využívali všech zdrojů talentů pro náš management.

### **Jak vidíte budoucnost?**

Zcela jistě si dokáží představit ženy ve funkcích v holdingové radě společnosti Allianz SE, v radách společností naší skupiny a v dozorčích radách. Do té doby musíme v této oblasti přidat do kroku. Nicméně bych také rád zdůraznil, že pro nás, jakožto celosvětovou společnost je třeba na věc nahlížet v celkovém kontextu diversity. Pokud se podíváte na statistické údaje o populaci, je význam žen jasný. Nicméně mimo to musí být naším cílem také například získání příslušného počtu vrcholných manažerů do rozhodovacích orgánů z takzvaných trhů budoucnosti.