

Nők az OTP-ben – Nők a vezetésben

Az OTP Bank Nyrt. stratégiája a nemi egyenlőség megteremtésére





Nők az OTP-ben – nők a vezetésben

Az OTP Bank Nyrt. stratégiája a nemi egyenlőség megteremtésére

Célunk olyan környezetet létre hozni, ahol elkötelezett Munkatársaink sokszínű, egymást támogató csapatban és befogadó munkakultúrában dolgozhatnak és ahol képességeik legjavát nyújthatják. A sokszínűség és befogadás nem csak helyes lépés, de elengedhetetlen a vállalati stratégia megvalósításához.

Munkatársaink értékrendjében sok közös pont van, mégis számtalan dologban különböznek egymástól, csak úgy, mint Ügyfeleink, befektetőink, vagy a közösség, amelyben élünk.

Kollégáink különböző háttérrel, eltérő képzettséggel és tapasztalattal, más-más világnézettel és családi környezetből érkeznek. Ez a **sokszínűség** fontos érték, hiszen a sokféle látásmód egyedi ötleteket eredményez, amely kulcs ahhoz, hogy jobban megértsük ügyfeleink igényeit és egymást.







Ha nyitottan és kíváncsisággal közelítünk sokat tanulhatunk egymástól, és ez folyamatos fejlődést és újítást jelent, mely egyik legfontosabb értékigéretünk.

A **befogadás** ezt a nyitottságot jelenti: **egyenlő esélyeket** teremtünk mindenkinek, hogy csatlakozhasson az OTP közösségéhez, hogy fejlődhessen és tovább léphessen.





I. Nemek aránya a munkatársaink között

Az OTP Bank csapatában női munkatársaink magasabb arányban képviseltetik magukat, mint a férfi kollégák, ezért különösen fontosnak tartjuk, hogy minden szakmai területen, valamint a vezetésben is helyet kapjanak.

Nemek szerinti megoszlás

	2019		2020	
				
Központ	56 %	44 %	53 % 	47 % 
Hálózat	80 %	20 %	80 %	20 %

Vezetők nemek szerinti megoszlása

	Központ		Hálózat	
				
Vezető testületek	6 %	94 %		
Stratégiai vezetés	27 %	73 %	Stratégiai vezetés	13% 87%
Operatív vezetés	48 %	52 %	Operatív vezetés	70% 30%



II. A nemek közötti egyenlőség biztosítása

Jogszábeli megfelelés

Jelen stratégia a hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény („Hpt.”) 112. § (3) bek. f) pontjában rögzített követelménynek való megfelelést szolgálja, mely Jelölő Bizottság feladataként rögzíti a vezető testületen belül a nemek arányának meghatározását, valamint ennek eléréséhez szükséges stratégia kidolgozását.

Az OTP Bank Nyrt. Jelölő Bizottsága a vezető testületen belüli nemek arányára vonatkozó stratégia kidolgozása során figyelembe veszi az ezzel összefüggő magyar és Európai Unió ajánlásokat (ideértve különösen a Magyar Nemzeti Bank 11/2019. (V.6.) számú ajánlását és az Európai Bankhatóság EBA-GL-2017-12 számú iránymutatását), valamint törekszik az e témában megfogalmazott legjobb nemzetközi gyakorlatok figyelembevételére is.

Az OTP Bank Nyrt. a Hpt. 107. § (1) bek. f) pontjában foglalt elvárásokkal összhangban a nemek szempontjából semleges javadalmazási politikát alkalmaz.

III. Stratégiai céljaink megvalósítása a gyakorlatban

Az OTP Bank mindennapi működésben 3 fontos célkitűzést követünk:

1. Törekszünk a sokszínű, szakmailag kiemelkedő, egymást támogató csapat és a nyitott, együttműködő munkakultúra kialakítására
2. Minden munkavállalói csoportnak egyenlő esélyeket és lehetőségeket biztosítunk a munkahelyen
3. Diszkrimináció és hátrányos megkülönböztetés mentes, nyitott és befogadó szemléletű munkahelyet teremtünk

Ez a 3 célkitűzés a női munkatársak foglalkoztatása során különböző programokon keresztül valósulhat meg:

A nemek aránya a vezető testületekben

Az OTP Bank Nyrt. elkötelezett az iránt, hogy a vezető testületeken belül a nemek arányát javítsa, mindeközben tekintettel kell lennie azon jogszábeli elvárásra is, miszerint a vezető testületi tagoknak megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal szükséges rendelkezniük, mely szempontok teljesülése továbbra is az alkalmas jelöltek kiválasztásának elsődleges és elengedhetetlen feltételét képezi.

Célunk, hogy az Igazgatóságban és a Felügyelő Bizottságban legalább egy női tag legyen.

Megvalósítás:

- Annak érdekében, hogy a vállalat vezetésének utánpótlásában legyen megfelelő számú belülről kinevezhető női jelölt is, az OTP csoportszintű vezetői utánpótlás gyakorlatában legalább 25%-os női jelölt arányt határoztunk meg.



Nemi szempontból semleges javadalmazási politika

Az OTP Bank Nyrt. a nemek szempontjából semleges javadalmazási politika elvárását nem csak egyfajta elvként követi, hanem az a Bank javadalmazási gyakorlatában ténylegesen is tükröződik.

- Bérezési stratégiánkban a munkakörökhöz kötött bérsávokat a munkakörök szintjéhez és a piaci gyakorlatokhoz igazítjuk
- Rendszeres bér-audittal ellenőrizzük és biztosítjuk, hogy a nemek között jelentős bérkülönbségek nem alakulhatnak ki
- A teljesítmény értékelési rendszerünk objektív mutatókon és/vagy konkrét célkitűzéseken alapszik

Esélyegyenlőség és diszkrimináció mentesség

Az OTP Bank Nyrt. Etikai Kódexe a nemi diszkrimináció tilalmát nem csak a javadalmazás, hanem a munkahelyi környezet valamennyi aspektusa vonatkozásában elvárja és érvényre juttatja, melynek biztosítása érdekében etikai bejelentési rendszert működtetünk az OTP Bank Nyrt. Etikai Bizottsága közvetlenül felügyeletével.

Befogadó szemlélet

Fontosnak tartjuk a nyitott és támogató munkahelyi légkör megeremtését, ezért az OTP Bank Nyrt. csoportszintű felsővezető képzésének lényeges eleme a „Sokszínűség és Befogadás” című vezető képzés (Board effectiveness / Diversity and Inclusion modul).

IV. Szemléletformálás

Kiemelt hangsúlyt fordítunk arra a működési folyamataink kialakítása és a vezetők fejlesztése során, hogy a sokszínűsége törekvő és befogadó szemlélet a munkakultúra részévé váljon és beépüljön a mindennapi gyakorlatainkba.

Törekvéseinket csoport szinten összehangoljuk, új programjainkban és a belső kommunikációban is minden eszközzel ennek a szemléletnek a megerősödését támogatjuk.