



# Politika raznolikosti i ukljuživosti

# Sadržaj

I. Uvodne odredbe .....	3
II. Kako mi u OTP banci razumijemo raznolikost, uključivost i jednake prilike? .....	3
III. Predanost raznolikosti i uključivosti u radnoj okolini.....	3
IV. Svrha politike raznolikosti .....	4
V. Dionici politike raznolikosti .....	4
VI. Zabrana diskriminacije i uznemiravanja.....	4
VII. Pristupi raznolikosti .....	5
VIII. Primjena politike raznolikosti .....	5
IX. Obveze provedbe politike .....	6
X. Prijelazne i završne odredbe .....	6

## I. Uvodne odredbe

OTP banka je raznolika organizacija koja se razvila u snažnu financijsku grupaciju u Hrvatskoj. Nastajali smo spajanjem banaka iz raznih regija, različitih veličina i poslovne tradicije. Tijekom našeg rasta uvjerali smo se koliko raznolikost, uključivost i jednake prilike utječu na razvoj i uspješnost našeg poslovanja, kao i izgradnju prepoznatljivog organizacijskog identiteta. Naša dugogodišnja predanost društvenoj odgovornosti pomogla nam je u razumijevanju društvenih razlika i osjetljivosti, ljudskih prava i smanjenja društvenih nejednakosti.

U skladu s temeljnim vrijednostima OTP banke te svjesni važnosti kreiranja sigurne, inkluzivne, zdrave i motivirajuće radne okoline, 2017. godine potpisali smo Povelju raznolikosti te se priključili Europskoj uniji u misiji postizanja i promoviranja načela raznolikosti, nediskriminacije, uključivosti i jednakih mogućnosti na radnom mjestu. Ova Politika slijedi i odredbe krovnog dokumenta kojim se jamči poštivanje ljudskih prava u našoj organizaciji – Izjavu OTP grupe o ljudskim pravima.

Mi u OTP banci vjerujemo u važnost raznolikosti, svojih radnika, klijenata i svih drugih dionika kako bismo omogućili razvijanje svijesti o različitim karakteristikama i iskustvima pojedinaca i skupina, važnosti poticanja odnosno zagovaranja radnog okruženja u kojem je raznolikost percipirana kao imperativ za ostvarivanje uspješnog i održivog poslovanja te postizanja najviših europskih i svjetskih standarda.

Uprava i menadžeri OTP banke prepoznaju važnost predanosti raznolikosti i uključivosti te njihovoj integraciji u poslovne politike i načine na koje naša banka posluje s ciljem stvaranja otvorene i prosperitetne okoline za naše zaposlenike, ali i druge dionike. Zajedničkim djelovanjem promičemo korporativnu kulturu koja osnažuje naše zaposlenike, klijente te sve one pojedince i skupine koji će tek postati dio naše poslovne kulture i tradicije.

Politika raznolikosti integrirani je dio naše ESG strategije – integracije okolišnih, društvenih i upravljačkih kriterija u poslovanje banke, a posebno u društvenom i upravljačkom segmentu.

## II. Kako mi u OTP banci razumijemo raznolikost, uključivost i jednake prilike?

**Raznolikost** predstavlja sve one razlike ili sličnosti koje jednu grupu ili pojedinca izdvajaju od ostalih skupina ili individualaca unutar pojedine društvene okoline. Raznolikost podrazumijeva individualne karakteristike, vrijednosti, uvjerenja, iskustva, kulturu, sklonosti i ponašanja. Sveobuhvatno razumijevanje, uvažavanje jedinstvenosti te prihvaćanje različitih perspektiva svakog pojedinca – preduvjeti su za postizanje raznolikosti unutar radnog okruženja i osjećaja pripadnosti zaposlenika.

**Uključivost** je proces izgradnje kulture u kojoj se svi, bez obzira na razlike, osjećaju dobrodošli aktivno doprinostiti i sudjelovati. Uključivo radno okruženje nastoji ukloniti postojeće prepreke te eliminirati sve oblike diskriminacije i netolerancije. Dok je raznolikost stvaranje tima s širokim rasponom pozadina i iskustava, uključivost je proces izgradnje kulture u kojoj raznoliki članovi tima i zaposlenici osjećaju pripadnost i odraz svojih vrijednosti u organizacijskom okruženju, te da ujedno imaju i pristup mogućnostima i resursima potrebnima za rast i napredak bez obzira na njihove razlike.

**Jednakost prilika**, pristup je kojim osiguravamo pravedno postupanje, nepristran tretman te jednake mogućnosti i napredak za sve zaposlenike organizacije. Smanjivanjem nesvjesnih pristranosti, povećavanjem svjesnosti o korijenskim uzrocima razlika te prepoznavanjem i uklanjanjem prepreka koje pojedine skupine onemogućavaju u njihovom radu, razvoju karijere, ostvarenju poslovnih planova i uspjeha, osiguravamo jednakost prilika koja potiče jačanje inkluzivnosti i raznolikosti u našoj banci.

## III. Predanost raznolikosti i uključivosti u radnoj okolini

Raznolikost, uključivost i jednake prilike ugrađene su u temeljne vrijednosti i načela poslovanja OTP banke. U našem poslovanju obilježenom mnogim uspjesima svoje smo aktivnosti temeljili na ravnopravnosti, nediskriminaciji, jednakosti prilika te brizi za sve naše dionike. U modernom poslovnom okruženju imperativ je osigurati radnu okolinu izgrađenu i formiranu na načelima uključivanja pojedinaca svih karakteristika neovisno o spolu, dobi, svjetonazorima, socioekonomskom statusu, invalidnosti, rodne ili seksualne orijentacije, nacionalnosti, etničnosti odnosno rase, razine obrazovanja, obiteljskog statusa i drugih karakteristika.

Poštivanje i uvažavanje raznolikosti podrazumijeva i zabranu te nultu toleranciju na svaki oblik diskriminacije, što je istaknuto u Etičkom kodeksu OTP banke, te se zaposlenike i sve druge dionike potiče da prijave bilo kakvu vrstu diskriminacije. OTP banka je predana uvijek i u svim okolnostima, u poslovnim odnosima u koje stupa bez rezerve zaštititi ljudska prava, omogućiti svim zaposlenicima, bez obzira na njihove razlike, uključenje u poslovne procese i jednake prilike za zapošljavanje, razvoj i napredovanje.

## IV. Svrha politike raznolikosti

Ovom politikom raznolikosti potvrđujemo službeni stav OTP banke prema raznolikosti, uključivosti te jednakosti prilika te se njome usmjeravaju Uprava, menadžeri, zaposlenici, partneri te svi drugi dionici OTP grupe u razvoju održive okoline po pitanju raznolikosti, inkluzivnosti i osiguranja jednakih prilika za sve uključene aktere.

Ključni cilj razvoja i implementacije politika raznolikosti unutar korporativne kulture jest definiranje smjernica za stvaranje i provođenje dobrih praksa upravljanja raznolikostima ljudskih potencijala te osnaživanja uključive kulture na radnom mjestu, tijekom i nakon zapošljavanja, pri čemu se osobe neovisno o njihovim individualnim karakteristikama jednako tretira i omogućuje im se jednak pristup prilikama za osobni i profesionalni razvoj.

Sustavnim i strateškim planiranjem, upravljanjem i provedbom politike raznolikosti ostvarujemo ciljeve naše banke kojima se postiže konkurentnost na tržištu, privlačenje i zadržavanje zaposlenika te osiguranje ugodnog i poticajnog radnog okruženja zaposlenicima različitih društvenih karakteristika.

Nadalje, u skladu s našim poimanjem društvenog doprinosa, ova politika nam služi da osiguramo razumijevanje i promicanje raznolikosti u poslovanju s našim klijentima, odnosima s poslovnim partnerima, našim partnerstvima u zajednici te izgradnji odnosa i komunikaciji s drugim dionicima.

## V. Dionici politike raznolikosti

Politika raznolikosti pruža strateški okvir za postojeće i nove inicijative i projekte vezane uz raznolikost i uključivost te jednakost prilika unutar OTP banke. Politika je primjenjiva na članove Uprave, menadžere, zaposlenike, pripravnike, te sve druge interne dionike. U procjenama odgovornosti u lancu vrijednosti, OTP banka će ustrajati u nastojanjima da dobre prakse raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika ne ograničimo samo na interne strukture, već da ih dijelimo i s našim partnerima, suradnicima, klijentima te zajednicama u kojima djelujemo.

Sama politika pokriva sve segmente i područja poslovanja i zapošljavanja, uključujući, ali ne ograničavajući se na zapošljavanja, napredovanja, plaće i beneficije zaposlenika, uvjete rada, obrazovanje, zakonske dopuste, politike i procedure te prestanak radnog odnosa. U tom smislu, raznolikost je već ugrađena u Kolektivni ugovor koji se primjenjuje u našoj banci.

Svi zaposlenici banke imaju značajnu ulogu u stvaranju radne okoline koja se temelji na međusobnom uvažavanju raznolikosti i njihovom prihvaćanju te doprinosu primjeni načela raznolikosti i uključivosti u radnoj okolini. Također, svi zaposlenici imaju odgovornost svojim djelovanjem podržavati i održavati organizacijsku kulturu banke te pridonijeti jačanju procesa upravljanja raznolikošću na radnom mjestu.

Uprava je predana inicirati pozitivne promjene, odgovorna za razvoj strategija i mjerljivih ciljeva te osiguranje provedbe i praćenje napretka mehanizmima praćenja, evaluiranja i izvještavanja o ostvarenim rezultatima po pitanju raznolikosti. Direkcija ljudskih potencijala i korporativnih poslova je odgovorna za razvoj i provedbu raznolikosti u radnoj okolini. Rukovoditelji svih organizacijskih jedinica u banci imaju zadaću prepoznati, povezati i koristiti raznolikosti svih dionika kako bi se samim time i maksimizirala poslovna uspješnost banke.

## VI. Zabrana diskriminacije i uznemiravanja

Diskriminacija je nejednako postupanje prema osobi zbog jedne ili više njezinih karakteristika. Zabranjena je Zakonom o suzbijanju diskriminacije ako je riječ o postupanju kojim se osoba stavlja u nepovoljni položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji ili ako je razlog takvog postupanja jedna od njegovih karakteristika to jest diskriminacijskih osnova iz Zakona.

OTP banka zabranjuje diskriminaciju koja se odnosi na rasu, etničku pripadnost ili boju kože, spol, jezik, dob, političko ili drugo uvjerenje, imovno stanje, obrazovanje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, članstvo u sindikatu, invaliditet, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, zdravstveno stanje, genetsko nasljeđe, rodni identitet i izražavanje te spolnu orijentaciju. Međutim, razumijemo da se raznolikosti protežu i na slabije vidljive karakteristike te svaku diskriminaciju prema bilo kojoj osnovi smatramo neprihvatljivom. Zabrana diskriminacije sadržana je u svim ključnim dokumentima OTP banke koje stalno nadograđujemo i unapređujemo slijedom naših iskustava i dijaloga s našim dionicima.

Neizravna diskriminacija može biti nejednako postupanje zbog naizgled neutralne odredbe, kriterija ili prakse, osim ako se oni ne mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Uznemiravanje je svatko neželjeno ponašanje prema osobi zbog jedne od osnova iz Zakona, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Jednakost svih građana pred zakonom te zaštita od diskriminacije, jedne su od najvećih vrijednosti ustavnog poretka Republike Hrvatske, čime se i pravno obvezuje sve poslovne subjekte koji djeluju u Hrvatskoj da se pridržavaju zakonskih regulativa i primjenjuju ih u svome svakodnevnom poslovanju.

Osim Ustava, hrvatski pravni sustav također zabranjuje i adresira diskriminaciju kroz niz zakona i pravnih regulativa kao što su Zakon o radu, Zakon o ravnopravnosti spolova, Kazneni zakon, Zakon o pravima nacionalnih manjina i drugi. Uz poštivanje brojnih nacionalnih zakonskih regulativa, banka također prepoznaje i djeluje u skladu sa međunarodnim zakonima i konvencijama kao što su Opća deklaracija o ljudskim pravima, Deklaracija Međunarodne organizacije rada o temeljnim načelima i pravima na radu, Svjetski sporazum poznat kao i Global Compact – inicijativa Ujedinjenih naroda za uvođenje društveno odgovornog poslovanja, smjernice i načela Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj te dokumenti Međunarodne organizacije rada.

## VII. Pristupi raznolikosti

U OTP banci vjerujemo da naši zaposlenici odražavaju raznolikost zajednica u kojima žive i djeluju te time naša banka stječe bolje razumijevanje potreba i navika svojih dionika. OTP banka posluje u raznolikim regijama i sredinama u kojima građani i poslovni subjekti imaju raznolike potrebe, žive i posluju u skladu s bogatstvom svojeg tradicionalnog nasljeđa, prilika, mogućnosti i izbora. Shodno tome, predani smo unapređenju raznolikosti, uključivosti i jednakih prilika, stavljajući veći fokus tijekom procesa zapošljavanja i zadržavanja radnika na pojedince različitih karakteristika, podižući svijest o značenju i prednostima jačanja raznolikosti u radnoj okolini, njegujući pritom okruženje u kojem je odgovorno poslovanje s vizijom uključivosti jedan od ključnih prioriteta na razini čitave organizacije. Sustavno radimo na integraciji načela raznolikosti i jednakosti prilika, a naše aktivnosti su usmjerene, ali pritom i ne ograničene, na sljedeća područja:

**Sigurno radno okruženje:** pružamo sveobuhvatnu edukaciju svim zaposlenicima kako bismo poboljšali njihovo razumijevanje i prihvaćanje raznolikosti, razvijali svijest o različitim karakteristikama osoba i njihovim potrebama te unaprijedili sposobnost prihvaćanja raznolikosti. Također, razvijamo svijest o ponašanjima koja se mogu smatrati diskriminirajućim, isključivim i/ili uznemiravajućim te pružamo sigurne načine za zaposlenike da prijave takva ponašanja. Implementiramo najbolje prakse u skladu sa zakonom i međunarodnim konvencijama.

**Jednakost prilika u zapošljavanju:** Osiguravamo da naše prakse i procesi zapošljavanja privlače raznolik raspon kandidatkinja i kandidata raznolikih društvenih karakteristika te da se oni zapošljavaju, dodjeljuju im se uloge, razvijaju i promiču na temelju zasluga i njihove usklađenosti s korporativnim vrijednostima.

**Prilike za učenje i razvoj:** Kako bismo podržali zaposlenike u ostvarivanju njihovog punog potencijala, zaposlenicima neovisno o njihovim karakteristikama, omogućujemo širok raspon internih i vanjskih mogućnosti učenja i razvoja.

**Raznolikost Uprave i menadžmenta:** U postupcima odabira osoba na rukovodeće položaje vodimo računa o zastupljenosti različitosti, a posebno o rodnoj ravnopravnosti s ciljem postizanja veće zastupljenosti žena na vodećim položajima.

**Briga o zdravlju zaposlenika:** Suvremeni poslovni izazovi utječu na tjelesno, mentalno, emotivno i socijalno zdravlje naših zaposlenika. Nastojimo osigurati zdravu radnu okolinu u kojoj se uravnoteženim radom i prevencijom sprječavaju zdravstvene teškoće. Zaposlenicima koji imaju zdravstvenih teškoća osiguravamo humani pristup, slobodu da izraze svoje stanje, zaštitu od diskriminacije te uključivost i jednake prilike odgovarajuće njihovim trenutnim ili stalnim okolnostima.

**Podrška za roditelje i skrbnike:** Posebno smo osjetljivi za potrebe roditelja i skrbnika kojima nastojimo omogućiti radnu sredinu i radne uvjete unutar kojih mogu ostvarivati svoje roditeljske uloge, ali također uspješno razvijati svoju karijeru neovisno o obiteljskom statusu, izazovima s kojima se suočavaju u privatnom životu ili njihovim drugim različitostima.

**Rodna ravnopravnost:** Sve osobe u OTP banci, bez obzira na spol, rodni identitet ili seksualnu orijentaciju imaju jednake prilike. Žene, muškarci i ne binarne osobe su jednako plaćeni za iste poslove i uživaju ravnopravne benefite i mogućnosti.

**Suradnja i dijalog o raznolikosti:** Svjesni smo da raznolikost i uključivost mogu zaživjeti samo ako smo usmjereni na suradnju u raznolikim timovima i ako smo, bez obzira na status u organizaciji, dostupni, imamo kolegijalni pristup i otvoreni smo za mišljenja svih kolegica i kolega, bez obzira na njihov položaj ili druge karakteristike. OTP banka je predana razvoju dijaloga sa zaposlenicima i drugim dionicima o pitanjima raznolikosti i uključivosti. Podupiremo i pomažemo te sudjelujemo u društveno odgovornim inicijativama usmjerenima na razvoj raznolikosti i uključivosti.

## VIII. Primjena politike raznolikosti

Uprava OTP banke odobravat će i nadzirati primjenu politike raznolikosti te akcijskog plana za provedbu raznolikosti, uključivosti i jednakosti prilika. Provođat će evaluaciju njezine provedbe i rezultata koji se postižu njezinom provedbom. Uprava banke će s ciljem povećanja učinkovitosti i uspješnosti provedbe politike raznolikosti uspostaviti Pododbor za raznolikost i uključivost kao sastavni dio Odjela za održivi razvoj te druga tijela unutar organizacije sukladno potrebama zaposlenika i drugih dionika. Pododbor će se sastojati od predstavnika svih ključnih organizacijskih jedinica kako bi se ostvarila potpuna zastupljenost svih skupina unutar naše organizacije i osigurao jednak pristup prilikama svim zaposlenicima neovisno o vrsti posla ili angažmanu unutar banke.

Pododbor za raznolikost i uključivost, izravno će o svome radu izvještavati Upravu te pratiti provedbu akcijskog plana, pružajući komentare odnosno preporuke za nužne promjene ili poboljšanja programa s ciljem kreiranja politika koje će u što većoj mjeri odražavati raznolikosti i vrijednosti naših zaposlenika.

Slijedom ove politike će se Akcijski plan za provedbu raznolikosti, uključivosti i jednake prilike kojim se definiraju aktivnosti i načini provedbe sa svrhom postizanja zadanih ciljeva banke u ostvarivanju što veće raznolikosti i uključivosti unutar svih organizacijskih struktura.

Direkcija ljudskih potencijala i korporativnih poslova OTP banke nadležna je za planiranje, provedbu Akcijskog plana te prikuplja i prati sve relevantne pokazatelje napretka organizacije u području raznolikosti, uključivosti i jednakosti prilika. Na godišnjoj bazi provodi reviziju politike raznolikosti i drugih povezanih procesa, procedura i pravilnika te o tome obavještava nadležne odbore, pružajući pritom podršku i savjete Upravi, Pododboru za raznolikost i uključivost te svim drugim akterima uključenim u proces. Odjel za održivi razvoj zadužen je za provedbu dubinskog snimanja utjecaja banke na društvo i okoliš, uključujući i ljudska prava, kao i za izvještavanje i objavu informacija o utjecajima na ljudska prava, raznolikost, uključivost i jednaka prava.

OTP banka sukladno svojim ciljevima osigurava zaštitne mehanizme za provedbu politika te pruža sigurno okruženje i alate za sve zaposlenike u slučaju potrebe za podnošenjem prigovora, pritužbi ili prijave za diskriminatorno ponašanje bilo kojeg oblika unutar organizacije. U tu svrhu prilagodit će se svi povezani dokumenti kojima se osigurava raznolikost, uključivost, jednake prilike te zabrana diskriminacije. Banka će revidirati i prilagoditi sve žalbene mehanizme kako bi osigurala najviši standard zaštite zaposlenika i drugih dionika od diskriminacije.

### **Potporne politike i programi**

Kako bi se osigurala što veća uspješnost i efikasnost politike, u podršci ove politike primjenjuju se i sve relevantne odredbe povezanih politika i aktivnosti, programa, kodeksa, internih i eksternih regulativa te ugovora kao što su Etički kodeks, Pravilnik o radu, Kolektivni ugovor i Kodeks korporativnog upravljanja.

## **IX. Obveze provedbe politike**

OTP banka kao poslodavac svjestan suvremenih izazova i trendova, predana je pružanju jednakih prilika, njegovanja kulture pripadnosti koja daje svim zaposlenicima osjećaj uključenosti, dostojanstva i poštovanja. Prihvatanjem odnosno stupanjem na snagu ovog dokumenta te njegovom aktivnom provedbom, banka se obvezuje, s ciljem kreiranja raznolike i uključive radne okoline, ulagati u sljedeće prioritete:

1. Razvoj organizacijske kulture koja će se temeljiti na međusobnom uvažavanju razlika, iskazivanju poštovanja i solidarnosti prema svim dionicima neovisno o njihovim društvenim karakteristikama;
2. Promicanje vrijednosnog sustava u čijem će fokusu biti raznolikosti i uključivost, ravnopravnost i nulta tolerancija na bilo koji oblik diskriminacije na svim razinama organizacijske strukture;
3. Osiguravanje radnog okruženja koje će karakterizirati jednake prilike za sve zaposlenike u kontekstu profesionalnog i osobnog razvoja, ali i omogućiti motivirajuću okolinu za inovativni pristup zadacima i kreativnog razvoju svakog pojedinca;
4. Poticanje timskog duha i zajedništva kako bi se postigla kolektivna solidarnost i razumijevanje te postigli najbolji poslovni rezultati na zadovoljstvo svih uključenih dionika;
5. Stvaranje radne sredine u kojoj postoje efikasni mehanizmi osnaživanja i zaštite zaposlenika u slučaju diskriminatornog ponašanja, uznemiravanja ili nasilja bilo koje vrste; te
6. Aktivno slušanje, praćenje te unapređivanje politike koje će u konačnici odražavati vrijednosti i potrebe svih zaposlenika.

## **X. Prijelazne i završne odredbe**

Ovu Politiku usvaja Uprava banke, a stupa na snagu i primjenjuje danom usvajanja.

Po stupanju na snagu, Politika će biti dostavljena svim zaposlenicima banke na primjereno dokumentirani način te objavljena na internetskoj stranici banke.

U Splitu, 3. studenoga 2022. godine

Predsjednik Uprave

Balázs Békeffy

