



Polityka różnorodności w odniesieniu do władz i kluczowych menedżerów mBanku S.A.

mBank S.A. nie posiada opracowanej i formalnie zatwierdzonej przez organy Spółki polityki różnorodności. Jednakże Bank od szeregu lat w praktyce uwzględnia w polityce kadrowej podstawowe elementy polityki różnorodności, wychodząc z założenia, że wartości wynikające z różnic stanowią dodatkowy atut organizacji.

Różnorodność wynikająca z doświadczenia, wiedzy, kierunku wykształcenia, zainteresowań i innych cech uwalnia kreatywność i przyczynia się do poszukiwania niestandardowych rozwiązań i optymalizacji działania, a tym samym buduje przewagę konkurencyjne spółki, przekłada się na jakość świadczonych usług i efekty ekonomiczne.

W mBanku obowiązuje zasada równego traktowania bez względu na płeć, wiek, status majątkowy, sytuację rodzinną, stopień sprawności fizycznej, narodowość, orientację seksualną, przekonania i poglądy polityczne i religijne, czyli wszystkie te czynniki, które mogą powodować dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią. Bank zapewnia warunki pracy sprzyjające pełnemu wykorzystaniu i rozwijaniu unikalnych cech, umiejętności i zainteresowań kadry menedżerskiej, m.in. poprzez udział w szkoleniach czy klubach zrzeszających osoby o podobnych zainteresowaniach.

Na etapie rekrutacji pracownika stosowana jest metoda selekcji, umożliwiająca w sposób obiektywny ocenić kompetencje kandydatów. Każdy pracownik Banku ma możliwości awansu na stanowisko menedżerskie, jeśli wykaże się odpowiednimi osiągnięciami zawodowymi.

O stosowaniu przez mBank zasad różnorodności przez mBank świadczą poniższe przykłady.

1. Kobiety stanowią 25% najwyższej kadry menedżerskiej Banku.
2. Średni wiek kobiet Top Menedżerów wynosi 45 lat, natomiast średni wiek mężczyzn w tej samej grupie to 44 lata.
3. 128 osób spośród najwyższej kadry menedżerskiej legitymuje się wykształceniem wyższym, 2 osoby ukończyły szkołę średnią.
4. Osoby należące do kadry menedżerskiej ukończyły różne kierunki studiów, w Polsce i za granicą, m.in. kierunki ekonomiczne, techniczne, informatyczne, prawnicze, z zakresu filologii i inne.
5. Spośród Top Menedżerów 6 osób jest zatrudnionych w Banku 16 lat
6. W kadrze menedżerskiej są osoby z różnorodnym doświadczeniem w polskich, europejskich i amerykańskich instytucjach finansowych i niefinansowych.
7. Kadra kierownicza posiada świadomość znaczenia różnorodności dla środowiska pracy, bierze udział w szkoleniach opartych na dostrzeganiu różnic i czerpaniu z nich korzyści. W rozpoznawaniu zdolności i umiejętności wykorzystywana jest metoda Success Insights rozpoznająca cechy osobowości, które można wykorzystać pracy.