

A KELER Központi Értéktár Zrt. 2022-2025 közötti időszakra szóló, nemek közötti esélyegyenlőséget, továbbá az Igazgatóságban alulrepräsentált nem képviselte arányának javítását szolgáló stratégiája¹

A KELER Központi Értéktár Zrt. (a továbbiakban: KELER) Igazgatósága Magyarország Alaptörvényének XV. cikke (3) és (4) bekezdésére, az Európai Unióról szóló szerződés 157. cikke (4) bekezdésére, az Európai Unió Alapjogi Chartája 23. cikkére, valamint a nők előnyben részesítésének előmozdításáról szóló 84/635/EGK tanácsi ajánlásra tekintettel, továbbá az Európai Unión belüli értékpapír kiegyenlítés javításáról és a központi értéktárakról, valamint a 98/26/EK és a 2014/65/EU irányelv, valamint a 236/2012/EU rendelet módosításáról szóló, 2014. július 23-ai 909/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (CSDR) 27. cikkének (4) bekezdése, illetve a Magyar Nemzeti Banknak a vezető testületi tagok és a kulcspozíciót betöltő személyek alkalmasságának értékeléséről szóló 1/2022. (I.17.) számú ajánlása alapján az Igazgatóságban alulrepräsentált nem képviselte arányának növelése érdekében az alábbi stratégiát alkotja.

A KELER hét tagú Igazgatóságának tagjai között jelenleg nincs nő, ennek megfelelően a KELER Igazgatóságban az alulrepräsentált nem a női nem.

A KELER Igazgatósága kijelenti, hogy a KELER Igazgatóságában az alulrepräsentált nem képviseltek arányát legalább 10%-ra emelni kívánja a 2022 - 2025 közötti időszakban és ezzel együtt törekszik a testület sokszínűségének biztosítására.

A sokszínűség gyakorlati megvalósítása érdekében az Igazgatóság célul tűzi ki a nemek kiegyensúlyozott reprezentáltságát a testületben és biztosítja a nemek egyenlő lehetőségeire vonatkozó alapelv figyelembevételét a vezető testületi tagok kiválasztása és képzése során az alábbiakban meghatározottak szerint:

- Az alulrepräsentált nem helyzetének tudatosítása érdekében rendszeres jelentéstétel és nyilvánosságra hozatal a célszám eléréséről.
- Az alulrepräsentált nemhez tartozó tehetséges vezetők számának növelése érdekében az Igazgatóság támogatja azon belső programokat, amelyek elősegítik az alulrepräsentált nemek képviseltek a különböző vezetői szinteken
- A Társaság utánpótlás tervezésében kiemelt hangsúlyt kap az alulrepräsentált nem kvótájának növelése az alulrepräsentált nem belüli megfelelő helyettesek és lehetséges utódok azonosításával már az Igazgatóság alatti vezetői szinteken.
- A munka-magánélet egyensúly megteremtését célzó belső programok támogatása, elősegítve ezzel az alulrepräsentált nemhez tartozó munkavállalókat a karrierjük és a családi célok összhangjának elérésében.

A Társaság Igazgatóságának tagjait az Alapszabály rendelkezései szerint a Közgyűlés jelöli ki. Az igazgatósági tagok kinevezése minden esetben érdekem, teljesítmény alapján valósul meg, a jelöltek objektív kritériumok alapján kell kiválasztani, kellően figyelembe véve a sokszínűségből fakadó előnyöket az adott testületben. A női nem pozitív megkülönböztetése, előnyben részesítése nem vezethet szakmailag nem alkalmas jelöltek Igazgatósági taggá történő jelöléséhez, illetve megválasztásához.

A KELER Igazgatósági tagjává történő választáskor kérjük előnyben részesíteni a feltételeknek megfelelő női jelöltek egészen addig, ameddig a KELER Igazgatósági tagjai között az alulrepräsentált női nem - a célszámnak megfelelő mértékben - meg nem jelenik.

A KELER Igazgatósága jelen Stratégiát és az annak végrehajtása eredményeit összefoglaló tájékoztatót a KELER honlapján - www.keler.hu - nyilvánosságra hozza.

Budapest, 2022. március 16.

¹ A KELER Zrt. Igazgatósága elfogadta a 2/2022/2. számú határozatával.