

Fintech Sparks

Fintech Sparks women *in* finance

| sparks[★]



Vezetői összefoglaló	3. oldal
Nők a pénzügyi szektorban	4. oldal
Ami a számok mögött van	14. oldal
Legmeghatározóbb nemzetközi női pénzügyi szereplők	28. oldal
Legmeghatározóbb hazai női pénzügyi szereplők	34. oldal
A női fintech alapítók legnagyobb tőkebevonásai	40. oldal
Fintech megoldások nőknek	46. oldal
Működőképes maradhat a kriptoszektor hölgyek nélkül?	55. oldal
Fiatalok a munkaerőpiacon	60. oldal
Kutatás	64. oldal
Women in Finance	67. oldal
Akikre büszkék vagyunk	69. oldal
Impresszum	73. oldal
Források	74. oldal



Suppan Márton

Peak, CEO

Fintech Világa, Főszerkesztő

A Women in Fintech projekt indításakor azt a célt tűztük ki, hogy megvizsgáljuk a női karrierutakat a fintech szektorban, és felderítsük az esetleges torzulásokat. Nagyon gyorsan olyan számok jöttek szembe, amelyek mellett nem tudtunk szó nélkül elmenni: a fintech cégek 4%-át vezetik nők, a női alapítású cégek szignifikánsan kevesebb tőkét kapnak, és így tovább.

Ez arra ösztönzött minket, hogy tágabb kontextusba helyezzük a kérdést: kutatási területünket kiterjesztettük a teljes pénzügyi szektorra, beemeltük a vizsgálandók közé a pályaválasztás előtt álló fiatalok körét, illetve eldöntöttük, hogy a saját eszközszerünk hadba küldésével segítünk a helyzeten.

Így lett a Women in Fintech-ből Women in Finance, projektből program, és ezért indítottuk el pályaaorientációs kutatásunkat is. A Fintech Sparks – Women in Finance kiadása történelmi kontextusba helyezi a teljes kérdéskört, hogy megalapozottan induljon a téma felkutatása.

Kitérünk a statisztikai adatokra is, hiszen a számok nem hazudnak. Szerintünk a jó és pozitív példák a legmotiválóbbak, a leghatékonyabb üzemanyag pedig a motiváció, így egyértelmű volt számunkra, hogy nagy hangsúlyt fektetünk a kimagasló női innovátorok bemutatására, de megmutatjuk a legnagyobb női alapítók által vezetett tőkebevonásokat is, és részletesen vizsgáljuk a fiatalok munkaerőpiaci helyzetét is.

A kiadvány csúcspontja a legmeghatározóbb hazai női pénzügyi szereplőket tartalmazó lista, ahol objektív szempontrendszer alapján 10 olyan hölgyet választottunk ki, aki nem csak, hogy kiugróan sikeres karriert tudhat magáénak, de példaképe lehet bármelyik pályakezdő, vagy már ott dolgozó ambiciózus pályatársának. Ezúton is gratulálok nekik!

A Peak csapatával a jövőben is azon leszünk, hogy minden területen jobba, és kimagaslóan teljesítővé tegyük a fintech szektort, ennek ad teret a Women in Finance Program is.

02. Fejezet

Nők a pénzügyi szektorban

Mióta beszélhetünk egyáltalán női szerepvállalásról?

Mielőtt bemutatjuk a nők helyzetét a pénzügyi szektorban, muszáj megemlítenünk, hogy mióta beszélhetünk egyáltalán női munkavállalásról. A történelem során a legtöbb társadalom szigorú korlátok közé szorította a nők jogait és ezzel társadalmi szerepét is. Magyarországon a nők általános oktatása csak a 18. században kapott figyelmet, majd egészen a 19. századig, pontosabban 1845-ig kellett arra várni, hogy rendeletbe foglalják a fiúk mellett a lányok kötelező oktatását is – igaz ekkor még csak az elemi iskola alsó két osztályáról volt szó.

A nők munkavállalásának egyik legnagyobb katalizátora végül az első világháború volt melynek egyetlen pozitív hozománya a nők helyzetének megváltozása. Amíg a férfiak többségét besorozták és frontra küldték, addig szinte minden addigi feladatuk a nőkre hárult. A hátnrszágnak egyszerre kellett ellátnia a lakosságot és a távolban küzdő katonákat. A kihívást sikerült teljesíteni és egy generáció ismerte fel: a nők többre képesek és többre is hivatottak, mint amit a korlátolt, idejétmúlt társadalmi rendszerek nekik szántak.

Forrás:

<https://emberijogok.kormany.hu/nok>

<https://ilostat.ilo.org/these-occupations-are-dominated-by-women/>

Évszázadok, vagy akár évezredek berögződéseit viszont nehéz megváltoztatni. Az első világháború kicsivel több, mint száz éve ért véget. Mai tapasztalataink alapján pedig látjuk, hogy ennyi idő nem elég az óriási hátrány ledolgozására, a ténylegesen egyenlő esélyek megteremtésére. Egyes szektorokban óriási a különbség a női és a férfi foglalkoztatottság között, még kemény fizikai munkát nem igénylő munkakörökben is.

A nők jellemzően az egészségügyben, az oktatásban és a jogban felülreprezentáltak. Ugyanakkor ezeken a területeken is gyakran adminisztratív és támogató pozíciókat töltenek be.

Semmi sem indokolja, hogy a pénzügyi szektorban ne lehessen elérni vagy legalább megközelíteni a női-férfi esélyegyenlőséget. Márpedig van még hova fejlődni. A fejezet bemutatja, hogy jelenleg hogyan oszlik meg a nők és a férfiak aránya a pénzügyi szektorban.

A nők helyzete a pénzügyi szektorban - számokkal

A nemek megoszlása nem olyan kirívó a pénzügyi szektorban, mint más területeken. Bár a pályakezdő pozíciókat jellemzően nők töltik be, a magasabb pozíciók felé haladva észrevehető a gyengülő női reprezentáció. Ehhez számos tényező hozzájárulhat, mint például a munkavállalók végzettsége, a természetük, a negatív sztereotípiák, vagy éppen a pozitív példák hiánya.

Az EY Európa legnagyobb gazdaságaiban vizsgálta meg a nemi egyenlőséget a pénzügyi szektor legmagasabb vállalati szintjein. Az eredmények alapján majdnem kétszer annyi a férfi vezető (63%), mint női (37%). Kiemelendő, hogy ez az érték több évnyi javulás után áll itt, ugyanis befektetői és szabályozói oldalról egyaránt tapasztalható volt a nyomás a nők vezetői reprezentációjának javítása érdekében.

A kutatás által feldolgozott adatok alapján Olaszország áll a legközelebb a nemi egyenlőséghez a helyi pénzügyi vállalatok vezetőségeit illetően. A 47-53%-os megoszlás még mindig a férfiak javára áll, azonban nagyságrendileg egyenlőnek is tekinthető.

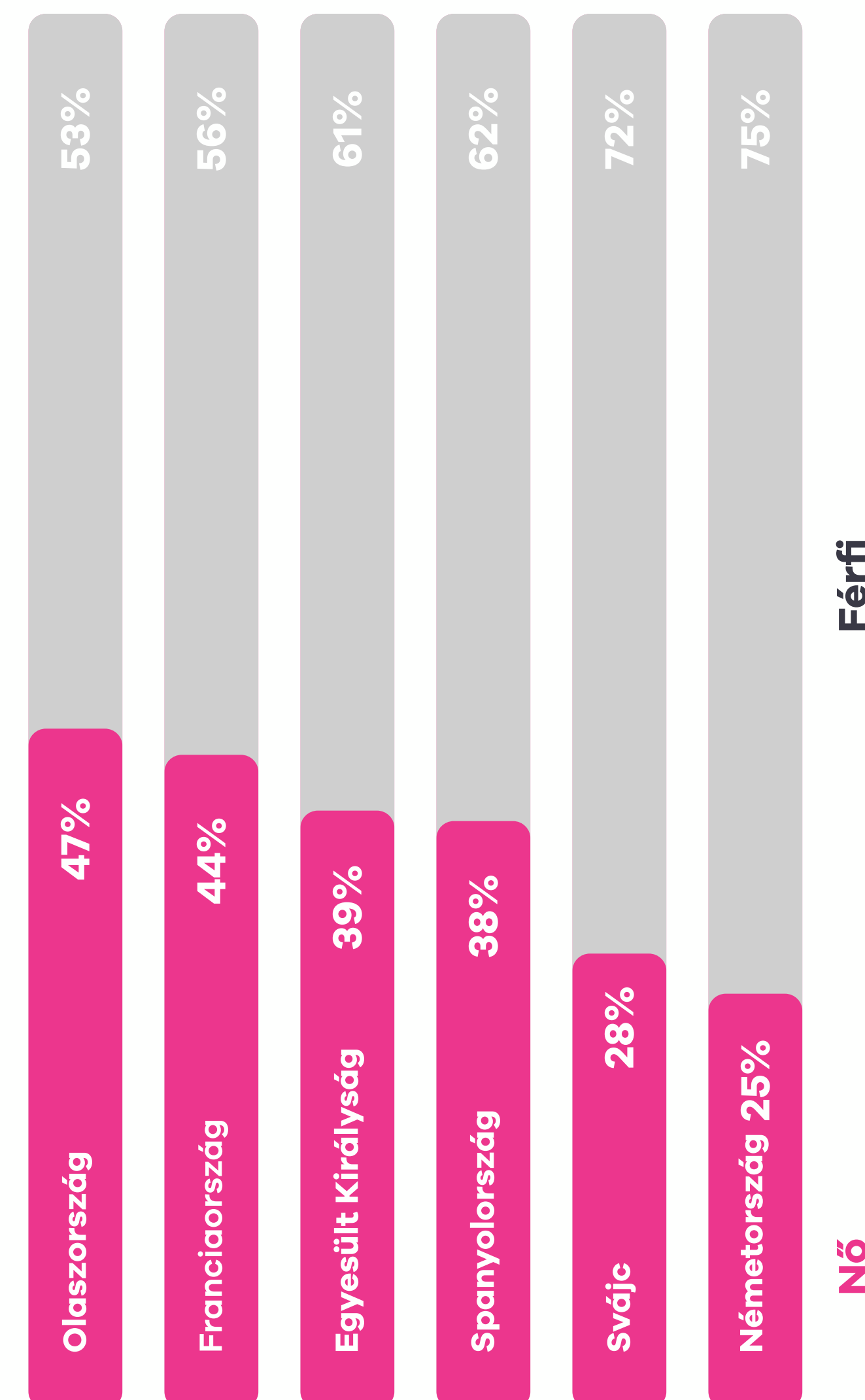
Meglepő, hogy Németországban mennyivel rosszabb a helyzet. A 25-75%-os arány alapján átlagosan minden női vezetőre három férfi vezető jut a német pénzügyi szektorban.

Érdekes lesz megfigyelni, hogy az elkövetkező években mennyire sikerül javítani a női reprezentáció arányát. Szerencsére a javuló tendencia adott. A vizsgált cégek női vezetőinek 42%-át az elmúlt három évben nevezték ki. A férfiak esetében ez az arány 31%. Azonban átlagosan kevesebb ideig töltik be vezetői tisztségüket a nők: a kutatás szerint körülbelül 55 hónapig, a férfiak 65 hónapjával szemben. Mivel a nemi egyenlőség kérdése fontos a befektetők 45%-a számára, úgy tűnik nem kell attól félni, hogy a szőnyeg alá söprik azt a nagyvállalatok.

Forrás:

https://www.ey.com/en_gl/news/2022/06/financial-boardrooms-across-europe-are-making-progress-but-fall-short-of-investor-expectations-in-key-areas-of-experience-and-diversity

Nemek szerinti megoszlás Európa vezető pénzügyi szolgáltatóinak igazgatói tanácsaiban



A bankszektör

A bankszektör elsőre befogadónak és sokszínűnek tűnhet. Az emberek gyakran találkoznak női alkalmazottakkal bankfiókokban vagy a bankok irodáiban. Az igazsághoz viszont hozzátartozik, hogy a nők nagy része a banki hierarchiában csak alacsonyabb szintekig jut el, a vezető pozíciókat rendre a férfiak töltik be.

Tavaly és tavalyelőtt Európa 25 legnagyobb bankjából 22-nél választottak új vezérigazgatót vagy igazgatósági elnököt. A 22 alkalomból 21-szer férfiaknak adták a meghirdetett pozíciót. A 25 bankból csupán a brit NatWestnek van női vezérigazgatója, valamint csak a spanyol Santander és a holland Rabobank igazgatótanácsát vezeti nő.

A vezérigazgató alatt álló felsővezetői rétegben már kicsivel jobban áll a női reprezentáció, azonban még mindig messze elmarad a férfi képviselettől. A Reuters februári kutatása alapján a felsővezetői csoportoknak átlagosan 25%-át teszik ki nők Európa 25 legnagyobb bankjában. Az Egyesült Államok 8 nagybankjánál ez az érték 30%, így megvan a példa arra, hogy sikeres pénzügyintézeteknél is működőképes a nők felsővezetői kinevezése.

Forrás:

<https://www.reuters.com/business/top-europes-banks-its-still-mans-world-2022-03-08/>

A nők által leggyakrabban betöltött felsővezetői pozíció a humán erőforrás menedzsment vezetője. Látszik, hogy még mindig csak a klasszikusan nőinek vélt beosztások megszerzésére esélyesek a női munkavállalók.

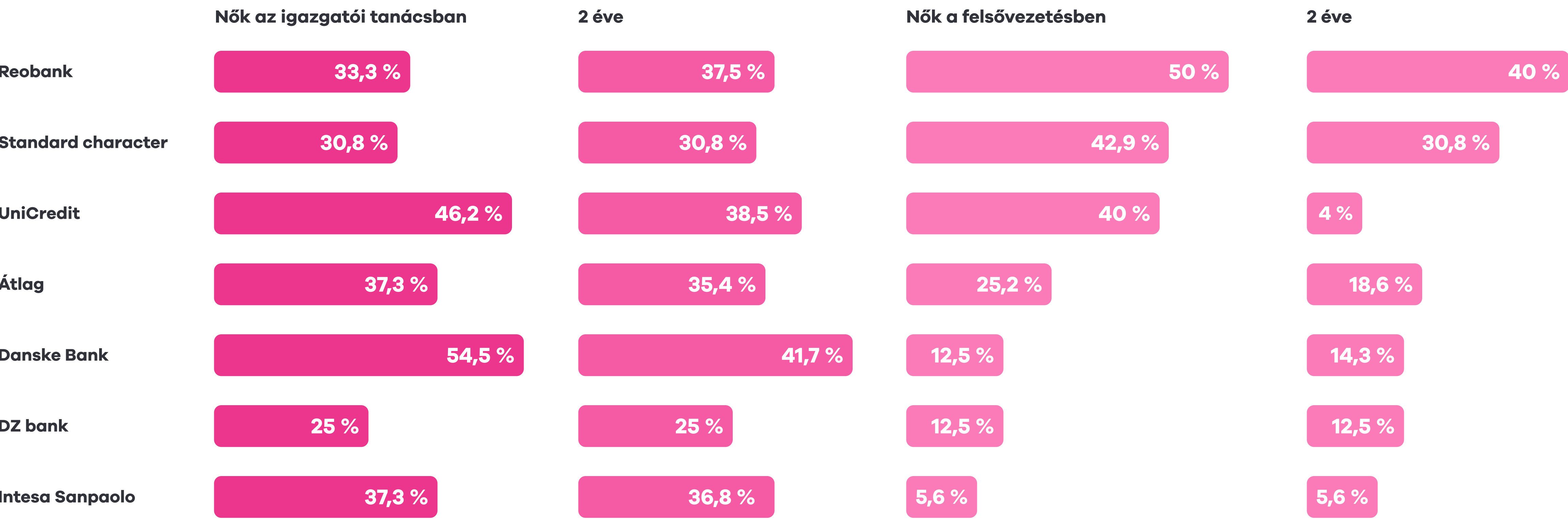
Az igazgatói tanácsokban jobb a nemi egyensúly. Ez részben annak is köszönhető, hogy a tőzsdén jegyzett nagybankok így nyilvánítják ki ESG-elkötelezettségüket, vagy kötelezve érzik magukat a vállalatban belüli női reprezentáció javítására. Az európai és az egyesült államokbeli nagybankok között ezen a téren már nincs különbség – mindkét esetben 37% körül alakul a női igazgatók aránya.

Összességében az európai kereskedelmi bankok viszonylag jól szerepelnek a nemi egyenlőség előmozdításában az igazgatói tanácsokat illetően. A felsővezetői pozíciókban viszont jelentős az elmaradás az észak-amerikai és az ázsiai-csendes-óceáni térséggel, sőt még egyes fejlődő országokkal szemben is.



A bankszektor

Női reprezentáció Európa vezető bankjainak vezetésében



A biztosítói szektor

Észak-Amerikában a biztosítási szektorban a legjobb a nemi egyenlőség minden pénzügyi és nem pénzügyi területet figyelembe véve – állítja a McKinsey. A régióban általánosságban a pályakezdők közel fele nő. Ez az érték a biztosítási szektorban eléri a kétharmadot is. Bár a hierarchián feljebb tekintve a felsővezetésig folyamatosan csökken a nők aránya, az észak-amerikai biztosítási szektor jobban teljesít a régiós átlagnál. A vezető pozíciók körében ugyanis 5 százalékponttal jobb a nemi egyenlőségi mutatója, mint a többi szektornak.

A Swiss Re Institute a világ legnagyobb cégein és legjelentősebb piacain keresztül vizsgálta meg a nők helyzetét. 12 ország 429 vállalata között a felsővezetők 23%-a, a vezérigazgatók 10%-a, valamint az igazgatótanácsok tagjainak 8%-a volt nő 2019-ben. A biztosítók közül az életbiztosításra szakosodott szolgáltatóknál volt a legjobb a helyzet, szemben a nem-életbiztosítókkal és a viszontbiztosítókkal.

Mindenesetre javuló tendenciát láthattunk a női képviseletben az igazgatótanácsokban 2010 és 2019 között.

Forrás:

<https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/insurance/women-in-insurance-leading-voices-on-trends-affecting-insurers/diversity-in-insurance-and-beyond-with-kweilin-ellingrud>

A vizsgált viszontbiztosítók igazgatótanácsaiban kizárólag férfiak ültek még 2010-ben. Azóta több mint felük már hozzáadott egy vagy két női tagot tanácsához. Viszont amíg a viszontbiztosítók lassan ugyan, de haladnak, addig a többi biztosító stagnál, sőt, még akár visszaesik. Ha azokat a vállalatokat vizsgáljuk, amelyeknek az igazgatótanácsában legalább egy nő volt 2010-ben, akkor szomorú arányokat vehetünk észre. A vállalatok 45%-ánál nem nőtt a nők aránya, továbbá 10%-uknál még csökkent is.

Pedig a Swiss Re Institute pozitív korrelációt velt felfedezni a nemi diverzitás és a sajáttőke-arányos megtérülés (ROE) között. Azok a biztosítók, amelyek több nőt vesznek fel igazgatótanácsukba, képesek túlteljesíteni a várt ROE értéküket. Két cég között, ahol az egyiknél alacsony, a másiknál pedig magas a nők aránya a vezető beosztásokban, akár 3-4 százalékpontnyi különbség is lehet a túlteljesítésükben. Még nagyobb a hatása annak, ha egy korábban teljesen férfiakból álló vezetőséghez csatlakozik egy vagy több nő: ilyenkor 3-5 százalékpontos a túlteljesítés.

<https://www.swissre.com/institute/research/topics-and-risk-dialogues/society-and-politics/expertise-publication-gender-diversity-re-insurance-industry.html>



Vagyonkezelés

A vagyonkezelői szektor női reprezentációja mondhatni végig stagnált 2000 és 2019 között, ugyanis az időszak elején és végén is ugyanúgy 14 százalékban töltötték be vezető pozíciókat nők. A Heidrick & Struggles kutatása alapján 2020-ban a világ 50 legnagyobb eszközkezelőjénél az igazgatói tanácsok és a felsővezetők csupán 20%-át tették ki nők. Ennek a 20%-nak a harmada került igazgatói tanácsba és kétharmada felsővezetői körökbe.

Az átlagos értékek azonban nem feltétlenül iránymutatók, ha az egyes vállalatokat egyenként vizsgáljuk. A női reprezentáció a felmért eszközkezelők között 0% és 43% között alakult. A női vezetők földrajzi megoszlása is szembetűnő: közel 50%-uk az Egyesült Államokban, több mint 33%-uk Európában, és csupán 8%-uk dolgozott Ázsia csendes-óceáni térségében a kutatás idején. Ebben szerepet játszott a központi irodák elhelyezkedése is, ahol jellemzően a globális vezetők találhatók.

A pontos pozíciókat közelebb megvizsgálva kiderül, hogy a nők jellemzően inkább vállalatirányítási, mintsem menedzsment szerepet töltenek be. A leggyakoribb az igazgatói tanácsosi tagság, ezt követi a regionális vagy részlegvezetői szerepkör, valamint a humán erőforrásért, működésért vagy marketing feladatokért felelős felsővezetői pozíció.

Az is fontos tényező, hogy a kinevezett nő korábban is a vállalatnál dolgozott-e, vagy sem. A vizsgált eszközkezelők női vezetőinek 58%-a jött át másik cégtől, 42%-a pedig korábban is a vállalat kötelékébe tartozott. A bejövő női vezetők egyenlő arányban kerültek felsővezetői pozíciókba és az igazgatói tanácsokba. Bár úgy tűnik, hogy az eszközkezelők készek előbb felvenni egy külső szakembert vezetőként, a korábban is a vállalatnál dolgozó nők átlagéletkora 49, míg a más cégtől érkezőké 53. Így vállalaton belül átlagosan kevesebb idő alatt lehet eljutni a vezetői pozíciókig – igaz számos akadállyal kell szembenézni ezen az úton.

Végül a vagyonkezelői szektor elhagyására is kitért a Heidrick & Struggles kutatása. A sztereotíp narratívák szerint gyakori, hogy a nők nem tudják összeegyeztetni családi életüket a vezetői felelőségekkel. A vizsgált időszakban azonban teljesen más okokból hagyták el pozícióikat a női vezetők. A 27 esetből 11-szer másik vagyonkezelőhöz szerződtek át, 11-szer a vállalaton belül léptették elő őket, valamint 5-ször pusztán nyugdíjba vonultak.

Forrás:

<https://www.heidrick.com/en/insights/asset-management/harnessing-the-impact-of-female-talent-in-asset-management>



Szabályozás, mint ígéreates terület

A pénzügyi szabályozás és felügyelet olyan terület, ahol erősen érzékelhető javulásról számolhatunk be az Európai Unióban – legalábbis részben. Szabályozó és felügyeleti berkeken belül már jó ideje, tudatosan motiválják a nők magas pozíciókban való elhelyezkedését, ezzel javítva a nemi egyensúlyt a döntéshozatalban.

Az Európai Központi Bank mellett az EU három fő felügyeleti szervéből kettőt nő vezet.

Amellett, hogy két férfi áll az élén, az Európai Bankhatóság (EBA) is nagy figyelmet szentel a nemi egyenlőségnek. François-Louis Michaud ügyvezető igazgató még 2020-as megválasztása során kötelezte el magát amellett, hogy megkétszerezi a női munkavállalók számát. Bár az EBA alkalmazottai között eddig is közel azonos arányban voltak nők és férfiak, a nők jellemzően nem töltöttek be vezető pozíciókat.

Forrás:

<https://www.politico.eu/article/women-eu-financial-regulators-esma-eiopa-but-boards-lag-behind/>

Mostanra Michaud azon dolgozik, hogy a női igazgatók aránya 25%-ról 60%-ra javuljon. Emellett 25 új csapatvezetői beosztást is alapítottak az EBA berkein belül, amelyeket 42%-ban nők töltenek be. Így laposítják a szervezeti hierarchiát és teszik könnyebbé az előrelépést a munkavállalók számára.

Mindenesetre a kezdeményezéseknek továbbra is folytatódniuk kell, ha valódi egyenlőséget céloznak meg a vezetőség összetételében. Az ESMA felügyelő bizottságát 20 férfi és 7 női tag teszi ki. Helyetteseik között minimálisan jobb az eloszlás, 18 férfival és 9 nővel. Az EIOPA esetében a legjobbak a számok, de még mindig férfi túlsúly van. A 27 szavazati joggal rendelkező tag közül 17 férfi és 10 nő. Végül az EBA ugyancsak szavazati joggal rendelkező felügyelői biztosai között 21 férfi és 6 nő foglal helyet. Ezek nem acélos számok, ha a százalékos arányokat figyeljük, akkor az említett európai szervezetben 22% és 37% között alakul a női képviselet.



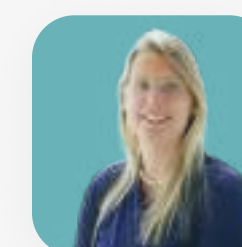
Christine Lagarde,
Elnök, Európai Központi Bank

Christine Lagarde életpályájára tekintve látszik, hogy igazi úttörő. Ő volt a gazdaságért, pénzügyért és iparért felelős miniszter Franciaországban 2007 és 2011 között. Ezután a Nemzetközi Valutaalap (IMF) élére állt, 2019-ig volt elnök és ügyvezető igazgató. Végül 2019-ben nevezték ki az Európai Központi Bank élére. Minden pozícióját első női vezetőként töltötte be.



Verena Ross,
Elnök, Európai Értékpapír-piaci Hatóság (ESMA)

A német Verena Ross 2021 novemberében lett az ESMA elnöke, miután 10 évig ügyvezető igazgatóként tevékenykedett a nemzetközi szervnél. Korábban a brit pénzügyi felügyeletnél töltött el 13 évet.



Petra Hielkema,
Elnök, Európai Biztosítás- és Foglalkoztatóinyugdíj-hatóság (EIOPA)

Petra Hielkema másfél év után jutott el az EIOPA elnökségéig. Előtte számos magas presztízsű pozícióban megfordult – a legtöbb ideig, közel 15 évig, a holland központi bank kötelékében dolgozott.

A fintech szektor valóban olyan progresszív, mint gondolnánk?

A fintech szektor nemi sokszínűségét nemrég az EY és az Innovate Finance térképezte fel az Egyesült Királyságban, az egyik legfejlettebb fintech piacon. A megszokottal szembemenő és a status quót felborító területtől sokan azt várhatják, hogy jóval előrébb jár az egyenlőséget tekintve, mint a hagyományos szereplők. Azonban, mint kiderült, ez nem teljesen így van.

Az Egyesült Királyság fintech szektorában kétszer annyi férfi dolgozik, mint nő – százalékban ez körülbelül 67%-33% a férfiak javára. Az EY és az Innovate Finance által megkérdezettek ez az arányt 72%-28%-ra becsülték.

A résztvevő férfi vezetők 70%-a látja befogadónak a szektort, sokszínűnek viszont csupán 58%-a. A megkérdezett női vezetők sokkal rosszabbul látják a helyzetet: mindössze 25% érzi befogadónak a fintech szektort, 12% pedig sokszínűnek. A válaszokból az rajzolódik ki, hogy a férfiaknak nem tűnik fel a nők vagy akár az etnikai kisebbségek alacsony reprezentáltsága a szektorban.

A nemek túlkorosztály alapján is megoszlának a vélemények. A fiatalabbak átlagosan rosszabbnak látják a befogadást és a sokszínűség helyzetét. Azonban a fiatalabb nők valamennyivel derűlátóbbak, mint idősebb társaik. Ami kitűnik, hogy egyedül az idősebb férfiak gondolják azt, hogy sikerült elérni a nemi egyenlőséget a fintech szektorban. Aggasztó, hogy jellemzően ők töltenek be döntéshozó pozíciókat, és látszólag nincsenek tisztában ezekkel a problémákkal.

Kiktől várható a pozitív változás? Nem meglepően a női alapítóktól. A kutatás szerint a női alapítók nagyobb hangsúlyt helyeznek a nemi egyenlőségre.

Átlagosan több nőt alkalmaznak és jobban odafigyelnek a befogadó munkahelyi légkör kialakítására. A női reprezentáció javítására így válasz lehetne a több nő által alapított és vezetett startup. Azonban ezt a tőkebevonások kihívásai akadályozzák, amelyet az "A női fintech alapítók legnagyobb tőkebevonásai" című fejezetben részletesebben is kibontunk.

Forrás:

Changing the face of UK FinTech: focusing on gender diversity and equality
https://www.ey.com/en_uk/news/2022/06/positive-signs-of-progress-for-women-in-fintech-but-fundamental-barriers-still-exist

Ne kelljen választani a munka és a magánélet között

A biztosítási ágazat digitális átalakulása alapjaiban változtatja meg a biztosításkötés folyamatát és az ügyfél-biztosító kapcsolatot. Az NN Biztosítónál ebben a folyamatban is kulcsszerep jut a menedzsment több mint 50%-át adó női vezetőinek.

Martin Eszter, az NN Biztosító Employee experience vezetője szerint az NN a női esélyegyenlőség terén globálisan is kimagaslóan teljesít: nem csak a top menedzsmentben vannak többségben a hölgyek; a középvezetőknel is hasonló a megoszlás. Martin Eszter úgy látja: „napjainkban az egész biztosítási szektor jelentős átalakuláson megy keresztül. A digitalizáció révén a folyamatok egyszerűbbé és ügyfélközpontúbbá válnak. Ehhez az új digitális felületeken túl újfajta gondolkodásmódra is szükség van. Ebben nagyon fontos segítséget jelent a diverzitás, így a nemi diverzitás is. Az NN-nél kifejezetten előnyös például, hogy hazai és nemzetközi szinten is számottevő a női vezetőink aránya” – hangsúlyozza.

A női és férfi kollégák által behozott különféle meglátások és attitűdök nagy segítséget jelentenek az NN által megkezdett úttörő fejlesztésben, amellyel egy multichannel platformra helyezi át az értékesítési folyamatait a cég.

„Nálunk az IT innovációban is több női munkatárs és vezető dolgozik, holott ezt a szegmenst sokszor tekintik kifejezetten férfias területnek” – fogalmazott.

Az Employee experience vezető megjegyezte: biztosításokkal foglalkozni a fentiekén túl is ideális hivatás a pénzügyi karriert tervező nők számára, az NN pedig megkönnyíti, hogy ne kényszerüljenek választásra a munka és a magánélet között. „Emberekről gondoskodunk, a legkülönbébb élethelyzetekre kínálunk megoldásokat, de a „Te számítasz” jelmondatunk nem csak ügyfeleinkre, hanem kollégáinkra is ugyanúgy vonatkozik.

A hibrid munkavégzéssel, a kismamák visszatérésének rugalmas lehetőségeivel, progresszív rezsitámogatás-sal, csoportos dolgozói biztosításokkal teszünk azért, hogy a jövő a női munkatársaink számára is kiszámítható legyen.”



NN Biztosító oldala

03. Fejezet

Ami a számok mögött van

Ami a számok mögött van

Az előző fejezetből is látszik, hogy rengeteg a megoldásra váró feladat, ahhoz, hogy a férfiak és nők valóban egyenlő esélyek és lehetőségek mellett vállalhassanak szerepet a pénzügyi szektorban. A megoldáshoz nem elég ismerni az adatokat. Meg kell érteni a mögöttük meghúzódó jelenségeket és olyan válaszokat kell kidolgozni, amelyek a gyökerénél ragadják meg a problémát. Egy olyan kezdeményezés ugyanis, ami csak kozmetikázni próbálja a helyzetet nem vezet valós előrelépéshez.

Az elindulásba eddig a legtöbb társadalom bicskája beletört, pedig első lépésként elég, ha meghallgatjuk az érintettek tapasztalatait és velük közösen alakítjuk ki a stratégiánkat. A pénzügyi szektorban dolgozó nők többsége ma kevesebbet keres, mint az azonos pozíciót betöltő férfiak, annak ellenére is, hogy a nők részvétele a szektorban meredeken növekedett az elmúlt évtizedekben.

De nem csak az anyagi megbecsülés terén látszanak hiányosságok. Továbbra is erőteljes a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák és előítéletek megléte a szektorban, ami nehezíti az előrejutást.

Különösen látványos ez a fintech szektorban, ahol a tőkebevonásokból aránytalanul alacsonyan részesednek a női alapítású vállalatok. Hasonlóan destruktív hatást vált ki a pozitív példaképek alacsony száma, ami sokak lelkesedését töri le a pénzügyi világgal kapcsolatban, ez pedig az utánpótlást is megnehezíti.

Teendő tehát bőven akad, de szerencsére kezd körvonalazódni a sikeres fellépés receptje is. A legnagyobb fejlődés akkor érhető el, ha megértjük, hogy a nők előrejutása a pénzügyi szektorban mindenkinek egyformán érdeke. A nap végén minden pozíciót annak kell betölteni, aki a leginkább alkalmas rá, ezen a téren pedig csak a szakmai szempontok számítanak.

Bérkülönbség - amiről nem szabad beszélni

Nem sok olyan téma van, amiről a mai társadalmi diskurzus annyira nehézkes, mint a bérezés. Különösen ingoványos területnek számít a nemek közötti bérkülönbség kérdése, pedig az adatok viszonylag egyértelmű képet festenek a helyzetről. Ma a világon szinte mindenhol elmondható, hogy két azonos pozíciót betöltő férfi és nő közül átlagosan az előbbi keres többet, méghozzá nyilvánvaló ok nélkül.

Amerikában például 32,5 százalékos a differencia a pénzügyi szektorban. Az, hogy a különbség még az azonos munkát végző alkalmazottak között is ekkora, azt jelzi, hogy téves a feltételezés miszerint a bérkülönbséget az magyarázza, hogy több nő dolgozik részmunkaidőben. Másutt sem sokkal jobb a helyzet. Nagy-Britanniában 30 százalékkal keresnek kevesebbet a nők a szektorban, az országos átlag 14,3 százalék. Még hihetlenebb, hogy a női vezetők 66 százalékkal vihetnek haza kevesebbet, mint férfi kollégáik.

Forrás:

<https://www.theguardian.com/business/2021/mar/01/women-still-earning-two-thirds-less-than-men-top-finance-roles>

<https://www.adp.com/spark/articles/2019/09/assessing-the-gender-pay-gap-in-the-finance-sector.aspx>

A pénzügyi szektor tehát különösen gyengén szerepel, a sok ígélet ellenére az átlagosnak mondható 10-15 százalékos intervallumba sem sikerült bekerülni. Magyarországon az országos átlag 11,2 százalékos eltérést mutat a férfiak és nők javadalmazása között, a pénzügyi szektorról nincsenek külön adataink.

A bérkülönbség nem csak azért aggasztó, mert az azonos munkáért kevesebbet kapó nők anyagi helyzetére negatív hatással van. Ez az eltérés egyben azt az üzenetet közvetíti a szektor női tagjai felé, hogy az ő munkájuk kevesebbet ér. Nem nehéz belátni, hogy mindez a megbecsültség érzetének hiányához és társadalmi problémákhoz vezet. A téma tabuként kezelése helyett transzparenciára és egyenlő feltételekre van szükség, amely megteremti az olló bezárásához szükséges feltételeket.



Végzettségek - ahol valóban szűkül az olló

A bérszakadék súlyát tovább növeli, hogy a nők részvétele a pénzügyi szektorban jelentősen emelkedett az elmúlt években. Köztudott, hogy több nő jár egyetemre, mint férfi, az viszont sokakat meglephet, hogy ez a trend már a pénzügyi világban is jellemző. Nem véletlen, hogy 2021-re az észak-amerikai bankszektorban junior szinten már a nők voltak többségben 53 százalékkal. Még nagyobb változás történt a biztosítói szektorban, ott az újonnan érkező munkavállalók nagyjából kétharmada (66%-a) nő.

Ezek önmagukban nézve jó hírek, de így még nehezebb magyarázatot találni a nyilvánvaló bérkülönbségekre. A nők arányának ilyen szintű növekedése hosszú távon javulást vetít előre a bérezésben is, de nincs idő megvárni, amíg évtizedek alatt egyensúly közeli állapotba kerül a piac. Napjaink női szakemberei is megérdemlik, hogy korrekt bérezésben részesüljenek és valódi visszajelzést kapjanak a munkájuk értékével kapcsolatban.

Források:

<https://www.bentley.edu/news/future-finance-female>

<https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/closing-the-gender-and-race-gaps-in-north-american-financial-services>

A gondok nem is a juniorok szintjén jelentkeznek, hanem afelett. Ma egy férfinak átlagosan 6,8 évet kell várnia az első előléptetése után arra, hogy eljusson a menedzseri szintre. A nők esetében ez az arány 7,4 év, ami 12 százalékos eltérést mutat. Ez az adat ugyanakkor még indokolható a szülési szabadságot kivevő nők számával, hiszen ők egy időre kiesnek a munkából. A jelek azonban arra utalnak, hogy ekkor állnak meg sokan az előrejutásban.

A helyzet kezeléséhez a munkáltatói és társadalmi hozzáállás újragondolására van szükség. Érthető, ha egy nőnek a szülési szabadsága után onnan kell folytatnia, ahol korábban abbahagyta, de az, hogy emiatt sokan már eleve hátrányba kerülnek elfogadhatatlan. Érzékelteti a probléma méretét, hogy a felsővezetői pozícióknak csupán 26 százalékát birtokolják nők. Ennek megindoklásához már nehéz meggyőző érvekre lelni.



Sztereotípiák - korlátok és skatulyák közé szorítva

A számszerű adatok láttelepet adnak a pénzügyi szektorban dolgozó nők helyzetéről, az igazi nehézségek megértéséhez viszont fontos az érintettek megkérdezése is. Márpedig a negatív sztereotípiák jelenléte a második legtöbbször említett probléma a brit fintech szektorban dolgozó nők szerint, 60 százalékuk emelte ki a jelenség káros hatásait.

De miről is van szó pontosan, milyen előítéletekkel küzdenek meg a nők? Rendszerezsek például az olyan megjegyzések, amelyek a nők pénzügyi érzékének hiányára utalnak. Mások szerint nincs helyük a szektorban, hiszen túl érzékenyek ahhoz, hogy boldoguljanak az üzleti világban. Sokakat korlátok közé is szorítanak. Gyakori tanács például, hogy a pénzügy világába vágyakozó nők válasszanak valamilyen emberközpontúbb munkát, például marketinget vagy HR-t, mert "azz nőknek az való."

Ha pedig valakinek minden akadály és sztereotípia ellenére sikerül eljutnia a vezetői szintre, sokszor érkezik az újabb övön aluli komment: biztosan csak a látszat kedvéért nevezték ki.

Forrás:

https://www.altfi.com/article/8928_lack-of-role-models-and-stereotypes-still-the-biggest-obstacles-for-women-in-tech



Pozitív példák hiánya - a példaképek, akik nincsenek

A pozitív példák és személyes hősök az élet minden területén fontosak, legyen szó magánéletről, sportról, karrieréről. Azonban mivel a nők aránytalanul kevés jutalmazást és lehetőséget kapnak a kitörésre, így kevesebben is jutnak el odáig, hogy inspirációval szolgálhassanak másoknak. Az érintettek 57 százaléka gondolja úgy, hogy a jó példák hiánya akadályozó tényező a nők érvényesülésében.

A fintech szektorban például a vezérigazgatóknak csupán 5,6 százaléka nő. Az adat különösen aggasztó, ha figyelembe vesszük, hogy egyes országokban (pl. Nagy-Britannia, USA, Hollandia, Svédország) már kifejezetten odafigyelnek erre a kérdésre, vagyis nélkülük ez az alacsony ráta is jóval alacsonyabb lenne. Mindenképp jó, hogy vannak nagy eredményeket elérő nők a szektorban, de az ő sikereik prezentálása is felvet néhány kérdést.

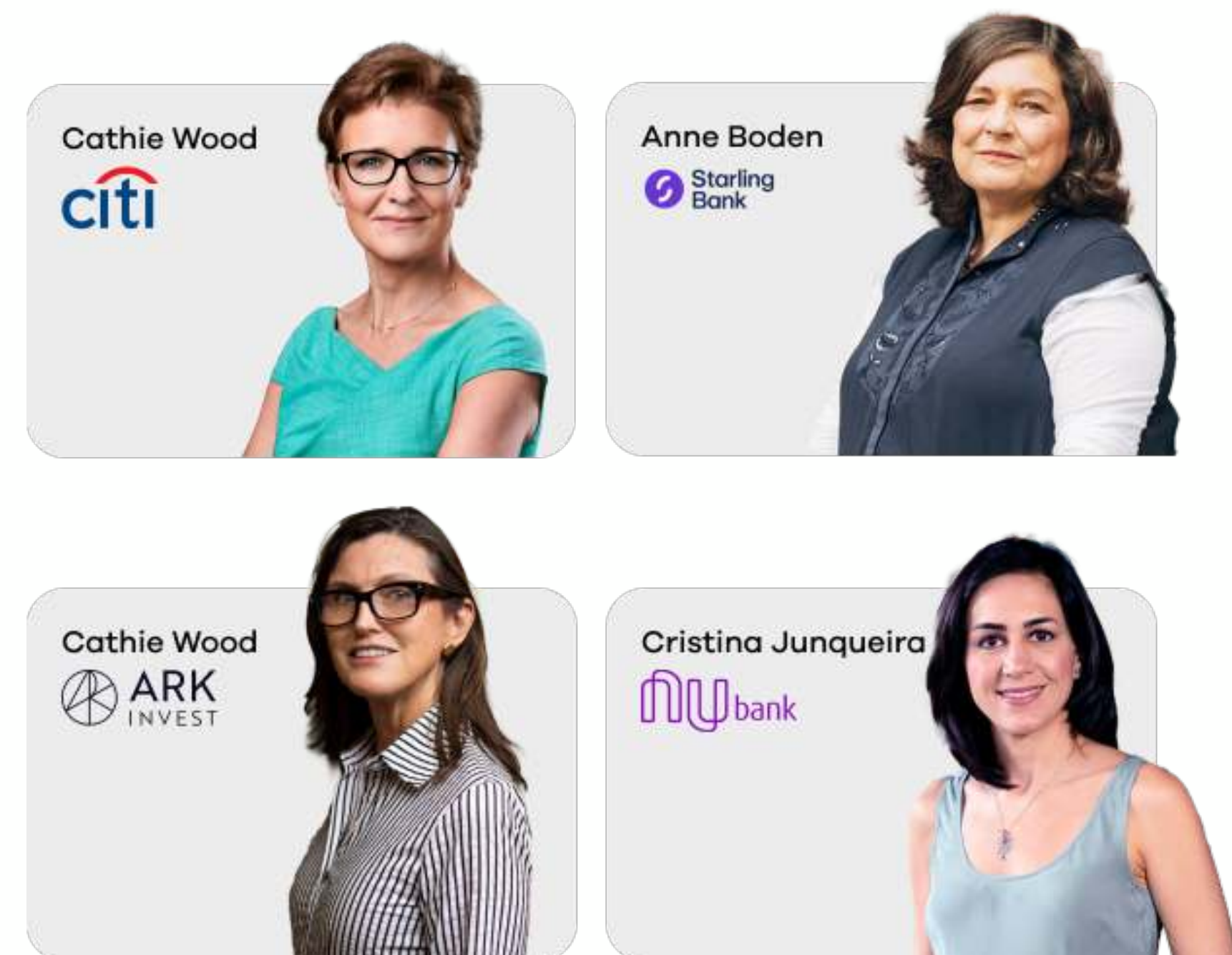
Fontos, például hogy Anne Boden, a Starling alapítója a reflektorfénybe kerüljön, de aggasztó, hogy sokan az ő sikerét arra használják, hogy kétségbe vonják a férfi-női egyenlőtlenségek létezését.

Bodent épp az teszi naggyá, hogy a rengeteg akadály ellenére is elsőként hozott létre egy nyereséges neobankot. Súlyos félreértelmezése az ő történetének ha azt gondoljuk, semmivel nem volt nehezebb dolga, mint egy hasonló helyzetből induló férfinak.

A változáshoz tehát többször kell bizalmat szavazni a női fintech alapítóknak és a hagyományos pénzintézeteknek is át kell gondolniuk a vezetők kiválasztásának folyamatát. De nem csak a vezérigazgatók lehetnek példaképek, itt az ideje, hogy az operatív szinten dolgozó nők is reflektorfénybe kerüljenek. Így nem csak azok a fiatalok inspirálódhatnak, akik maguk is CEO-vá szeretnének válni, hanem az egyes területek iránt érdeklődő friss érkezők is.

Forrás:

https://www.altfi.com/article/8928_lack-of-role-models-and-stereotypes-still-the-biggest-obstacles-for-women-in-tech



Befektetői bizalmatlanság - nagy ötletek ragadnak le a rajtvonalnál

A fintechek az indulásuk éveiben rá vannak utalva a befektetői tőkére. A befektetők azonban nehezen szavaznak bizalmat a női alapítóknak. Emiatt az attitűd miatt rengeteg ígéretes vállalat képtelen egyről a kettőre jutni.

A VC-knek mindössze 13,3 százaléka rendelkezik legalább egy női döntéshozóval, ami a finanszírozási döntéseken is meglátszik. A kizárólag női alapítókkal rendelkező fintechek a befektetések 1,3 százalékát kapják, pedig ők képviselik a szektor 3,1 százalékát. Ez azt jelenti, hogy a papíron rájuk eső részesedésnek kevesebb, mint felét képesek realizálni a bizalmatlanság miatt. A helyzet sokkal jobb a női és férfi alapítókkal is rendelkező fintechek esetén. Ők a piac 9,1 százalékát teszik ki és a tőke 11,2 százalékát kapják meg, vagyis még nagyobb szelethez jutnak a tőkéből, mint elsőre gondolnánk.

Az eredményekből kitűnik, hogy a vegyes csapatok esetén a nők jelenléte pozitív, a befektetők előnyt látnak a diverzitásban.

Forrás:

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/financial-services/women-in-fintech.html>

A kizárólag női alapítókkal induló cégek viszont hátrányban vannak. Ez arra utal, hogy a férfiak hiányában gyorsan elvész a nőkbe vetett hit, ez pedig nem maradhat így.

Elsősorban azt kell belátni, hogy a jelenlegi leosztás nem csupán igazságtalan, de a piacnak sem kedvez. Optimális esetben csak az ötletek és a cégek minősége határozná meg az előrejutást, a statisztikák viszont nem erre utalnak.

Szerencsére biztató trendek is látszanak, 2021-ben például közel kétszer annyi tőkét vontak be a csak női alapítókkal rendelkező cégek, mint az előző évben. Erre szokták azt mondani, hogy épp ideje volt. A végcélból azonban ezzel együtt is messze vagyunk még.

Árulkodóak a számok - a tíz legnagyobb női fintech tőkebevonás együttesen is elmarad a legnagyobb férfitől.

https://www.altfi.com/article/8924_seeds-of-change-us-venture-capital-sprung-slightly-towards-female-founders-in-2021

Legnagyobb tőkebevonás csak férfi és csak női alapítóval rendelkező fintechektől:



10 legnagyobb tőkebevonás összértéke csak férfi és csak női alapítóval rendelkező fintechektől



● Férfi alapító ● Női alapító

Utánpótlás - ezt egyszer kell megoldani

Az, hogy az említett kihívásokra mennyire tudunk jó válaszokat adni nagyban függ majd attól, hogy sikerül-e biztosítani a nők folyamatos beáramlását a pénzügyi szektorba. Az utánpótlás biztosítása éppen a nőket érintő kihívások (bérkülönbség, nehezebb előrejutás, sztereotípiák, pozitív példák hiánya, és befektetői bizalmatlanság) miatt nem egyszerű, hiszen valahogy meg kell győzni a fiatal nőket arról, hogy érdemes a pénzügyi világban kamatoztatni a képességeiket.

Optimizmusra ad okot, hogy idén először gyorsabb növekedést produkál a női alapítású startupok száma, mint a férfiaké. Fontos azonban, hogy csak a növekedés üteme fordult meg. Mivel a férfi alapítású fintechek sokkal többen vannak, valójában az alacsonyabb növekedési ütem ellenére is több ilyen cég jön létre, mint a nők által alapított fintech, az arányok viszont lassan elkezdtek a megfelelő irányba tendálni. A javuló adatokhoz hozzájárulhatott, hogy elkezdett nőni a női alapítók iránti nyitottság, így valamivel jobbak lettek az új érkezők lehetőségei is.

Forrás:

https://www.altfi.com/article/8889_women-overtake-men-in-uk-start-up-volumes-natwest-data-show

A hagyományos pénzintézetekre is sok teendő vár, ha vonzó célponttá akarnak válni a következő generáció számára is. Sajnos globálisan sokszor azt látjuk, hogy a női egyenjogúság még inkább a szavak szintjén létezik, tettek és változások nem kísérik üdítő kivételektől eltekintve. A nőknek szóló mentor programok, workshopok, szakmai képzések és kezdeményezések mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a pénzügyi szektor nemtől függetlenül mindenkinek ideális közeg legyen.

Megoldások - marketing helyett üzleti stratégia

A problémás területek feltérképezését követően itt az ideje, hogy a sikeres megoldás lehetőségeit is szemügyre vegyük. Az első feltétel márpedig az, hogy valóban meg akarjuk oldani a problémát és ne egy kellemetlen optikai jelenségként tekintsünk rá, amelyet jobb lenne eltüntetni a nyilvánosság szeme elől.

Sajnos a gazdaság legtöbb területén, így a pénzügyi szektorban is rendre találkozunk olyan látvány-intézkedésekkel és hangzatos ígéretekkel, amelyek mögött nincs valódi szándék. Ilyenkor sokkal inkább az a cél, hogy egy vállalat progresszívnek és támogatónak láttassa magát, lehetőleg anélkül, hogy ehhez nagyobb áldozatot vagy befektetést kelljen hoznia.

Az alábbi lehetőségek tevőlegesen javíthatnak a pénzügyi szektor diverzitásán:

- Átfogó kutatások készítése a jelenségről
- Folyamatos visszajelzések begyűjtése, interjúk készítése női munkavállalókkal
- Céges kultúra újragondolása, az új értéktrend szervezeti szintű betartatása
- A női érdekek beágyazása a döntéshozatali folyamatokba
- Női szakemberek, startup alapítók mentorálása, networking lehetőségek biztosítása
- Férfi munkavállalók edukációja a témában, a konstruktív diskurzus elősegítése



Megoldások - kötöttségek helyett rugalmasság

Ha sikerült úgy átgondolni a nemek szerinti esélyek kiegyenlítését, hogy az sokkal inkább váljon az üzleti stratégia, mintsem a marketing tevékenység részévé, már megtettünk egy nagy lépést a siker felé. A feladat nehézsége, hogy egyszerre kell konkrét ötletekkel, tervvel előállni és mégis nyitottnak lenni arra, hogy szükség esetén ezek bármelyikét lecseréljük, módosítsuk, vagy épp prioritássá tegyük.

Ha például valami nem váltja be a hozzá fűzött reményeket, ne ragaszkodjunk hozzá, csak mert nagy erővel jelentettük be annak idején. Tudjuk elvetni a sikertelen kezdeményezéseket. Kérdezzük meg az érintetteket, szerintük mi hiányzott ahhoz, hogy értékteremtés történjen és a visszajelzések segítségével finomítsunk a folyamatainkon. Ehelyett, hogy görcsösen ragaszkodánk az előre definiált KPI-okhoz, dolgozzunk ki új kritériumokat és törekedjünk minél nagyobb előrelépésre.

Nem véletlen, hogy a tabutémának számító női kvóta sem élvez jelentős támogatottságot a nők körében. Sokan közülük úgy érzik, hogy a vállalatok ezzel megússzák a tényleges törekvéseket, ráadásul a sikeressé váló nőket később sokszor méltatlanul támadják, mondván, ők biztosan csak a kvóta miatt jutottak el oda, ahova.

Ehelyett hatékonyabb lenne a belső folyamatok átalakítása (a felvételtől egészen a vezetőségi kinevezésekig), hogy kizárólag az elért teljesítmény és a szakmai, illetve emberi kvalitások számítsanak. Nem áthidaló megoldásokra van szükség, amelyekkel már holnap úgy tehetünk, mintha meg lenne oldva a probléma, hanem olyan összetett, jól átgondolt lépésekre, amelyek tényleges változást hoznak.

Nem áthidaló megoldásokra van szükség, amelyekkel már holnap úgy tehetünk, mintha meg lenne oldva a probléma, hanem olyan összetett, jól átgondolt lépésekre, amelyek tényleges változást hoznak.

Megoldások - közös érdek a nők érvényesülése

Minden javaslat és stratégia kudarcra van ítélve, ha nem tudjuk egységesen érdekeltté tenni egy szervezet tagjait a változásban. A nők egyenlő lehetőségeitől a férfiak egy része akár tarthat is, ha úgy érzik, ez a folyamat elkerülhetetlenül a férfi munkavállalók kárára, pozitív diszkrimináció árán mehet csak végbe.

Pedig ez nincs így, a nők előrejutásából mindenki profitálhat. Rengeteg olyan terület van, ahol ez máris látható. Anélkül, hogy bárkit beskatulyáznánk kijelenthető, hogy a nők különösen jól teljesítenek olyan területeken, mint a marketing, a PR és a kommunikáció, a HR, vagy épp a UI/UX design. Ezeken a területeken már most is értéket teremtenek a női szakemberek szakmai és interperszonális készségei. Nélkülük a vállalatok nem érnének annyit, mint ma, ez pedig mindenkinek kedvez.

Sok területen viszont a nehéz előrejutás és a sztereotípiák miatt alacsony a nők aránya. Ezeken a frontokon érhető el a legnagyobb előrelépés azzal, ha biztosítjuk az egyenlő feltételeket, hiszen a női szakemberek új nézőpontokat, munkamódszereket és kreatív ötleteket hoznak magukkal.

A bankokban ilyen területnek számít az IT, de az eszközközkezelők és a fizetési szolgáltatásokat nyújtó fintechek is sokat nyerhetnek a nagyobb nyitottsággal.

A diverzitás nagyobb hatékonyságot és kreativitást eredményez, amit egy kompakt stratégiával a pénzügyi szektor szereplői saját javukra fordíthatnak. Fontos, hogy a hagyományos nemi szerepek meghaladásával a férfiak is elhagyhatják a számukra káros berögzüléseket. Nyitottabbá válhat például a férfiak mentális egészsége, a munka és magánélet egyensúlya körül zajló diskurzus és a maszkulin munkahelyi szokások is átalakíthatók. A férfiak és a nők közötti egyenlőség biztosítása épp ezért közös érdeke a pénzügyi szektor minden résztvevőjének.

Forrás:

<https://www.cnbc.com/2022/05/03/money-decisions-by-women-will-shape-the-future-for-the-united-states.html>

<https://www.cnbc.com/2020/08/26/young-women-are-making-more-of-their-families-financial-decisions.html>

<https://www.canberra.edu.au/uncover/news-archive/2020/february/so,-do-men-benefit-from-gender-equality2>





„Aki kimarad, az lemarad” - fintech megoldások a Magyar Bankholdingnál

„Azoknak a bankoknak, amelyek növekedni szeretnének, lépést kell tartaniuk a technológia fejlesztésekben tapasztalható, elképesztően gyors irammal” - vallja Mészáros Beatrix, a Magyar Bankholding Leányvállalatokért felelős vezérigazgató-helyettese. A Magyar Bankholding leányvállalatai, a lízingtársaságokat integráló Euroleasing és az MKB-Pannónia Alapkezelő ügyfél stratégiájában és termékfejlesztésben is digitális fejlődésre törekszik.

A Magyar Bankholding tagja, az MKB Bank égisze alá tartozó Fintechlab pedig a közép-kelet-európai régió vezető design- és innovációs laboratóriuma, amely egy erős szakértői közösség felépítésével vállalkozik a pénzügyi szektor legfontosabb kihívásainak megoldására. Mészáros Beatrixot a Magyar Bankholding leányvállalatok digitalizációs terveiről, bankszektor és fintech kapcsolatáról kérdeztük.

Mészáros Beatrix tanulmányait a Budapesti Gazdasági Főiskola Külkereskedelmi szakán kezdte, 2009-ben végzett export-import management szakirányon. A mesterképzést kommunikáció szakon végezte az olasz Università Cattolica di Sacro Cuore egyetemen. 2019 januárjában jogi diplomát szerzett a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán. Szakmai pályafutását távközlési és média területen kezdte. Vezetői karrierje a mezőgazdasági szektorban indult, 2012-től agrár- és termelő vállalkozások teljes körű irányítását végezte, a Búzakalász 66 Kft. ügyvezető igazgatója, majd az Aranykorona Zrt. igazgatótanácsának elnöke. 2016-tól a Talentis Group Zrt. igazgatósági tagja. 2017-től a turisztikai portfóliót összefogó Konzum Befektetési és Vagyonkezelő Nyrt. igazgatósági elnöke. 2017-2022 között az OPUS GLOBAL Nyrt. igazgatóságának elnöki tisztségét töltötte be. Az agrárium és a turizmus mellett az energetikai szektor és az építőipar több dinamikusan fejlődő vállalatában tölt be vezetői tisztséget. 2017-től 2020 tavaszáig a Mátra Energy Holding Zrt. igazgatóságának tagja.

Tapasztalatai szerint melyek a legnagyobb digitalizációs problémák, amelyekkel az ügyfelek és a klasszikus bankok manapság szembesülnek?

A nagyobb technológiai cégekkel kapcsolatban látjuk, hogy a hagyományos informatikai rendszerekkel működő bankokhoz képest sokkal gyorsabban tudnak egy-egy új termékkel vagy szolgáltatással reagálni az ügyféligényekre. Az ügyfeleket jól kiszolgálni új technológiai alapokon nyugvó, új típusú szolgáltatások nyújtásával lehet. Ehhez fejlett technológiákra, valamint olyan szakemberállományra van szükség, amely – amellet, hogy érti ezeket az újításokat – gyorsan képes reagálni a felmerülő változásokra. Ezek a szakemberek ma főként fejlesztő és IT cégeknél dolgoznak, ami sok esetben jelenthet fejfájást a bankok számára. A tehetségek, az új technológiákat, új üzleti modelleket értő szakemberek nélkül ugyanis a digitális transzformáció nem lehet sikeres. Emiatt jelenleg is keressük az új IT munkatársakat, így pályakezdő fiatalokat ugyanúgy várunk, mint sokéves tapasztalattal rendelkező szakembereket.

A Magyar Bankholding leányvállalatai, köztük az Euroleasing nagy hangsúlyt fektet a digitális fejlesztésekre. Hogy látja, melyek a legnagyobb kihívások ezen a téren a Magyar Bankholding leányvállalatai számára?

Az Euroleasing az eddiginél is nagyobb hangsúlyt fektet a digitális fejlesztésekre, azzal a határozott célkitűzéssel, hogy a piac legkorszerűbb online megoldásait nyújtsa. Ugyanakkor az is rendkívül fontos számunkra – egyben komoly szakmai kihívás –, hogy az informatikai fejlesztések bevezetése és integrálása a lehető legzökkenőmentesebben történhessen meg. Célunk tehát az, hogy a digitális átállási vagy bevezetési folyamatokat alig érzékeljék az ügyfeleink, csak a végleges termék nyújtotta előnyökben részesüljenek.

Melyik az Ön számára leginkább kedves újítás, amitől a legnagyobb értékteremtést várja?

Nehéz egyet kiemelni a rengeteg előremutató fejlesztésből... Ügyfeleink szempontjából rendkívül fontos és hasznos fejlesztéseknek tartom az Euroleasing korszerű online kalkulátorait: lízing-kalkulátort, cégautóadó-kalkulátort, átírás-kalkulátort és még egy lízing-összehasonlító kalkulátort is bevezettek, melyek többek kényelmi szolgáltatásoknál.

Itt kell megemlítenem az Euroleasing Smart Lízing applikációját is: milyen bonyolultan hangzik az, hogy 'autólízing-kalkulátor mobilalkalmazás', legalább annyira egyszerű és praktikus mindaz, amit ez az app nyújt a felhasználóknak.

Röviden összefoglalva: a Smart Lízing akár fel is gyorsíthatja az autóvásárlás folyamatát azzal, hogy a felhasználói kiválasztott konkrét autóra kaphatnak lízingkalkulációt, és egyben az Euroleasing munkatársaival is megkezdhetik a közvetlen kapcsolatfelvételt. Ugyanakkor nem csak egy 'szimpla' autólízing-kalkulátorról van szó, hiszen egy új- és használtautó adatbázis és egy friss hírekkel jelentkező autós magazin is található az alkalmazásban. Ha már ügyfelünk valaki, akkor az ügyfélszolgálati ügyintézés is egyszerűbbé válik az applikáción keresztül az e-ügyfél funkció használatával.

Ön szerint mitől lesz jövőálló egy pénzügyi vagy befektetési szolgáltatás?

A mai rendkívül gyorsan változó világban az egyik legnagyobb érték az, hogy egy adott szolgáltató, ez esetben bank, milyen gyorsan tud reagálni a folyamatosan változó gazdasági helyzetre, illetve az alakuló ügyféligényekre. Éppen ezért a gyors adaptivitásban rejlik az időálló szolgáltatás kulcsa, hiszen így tudjuk majd mindig pont azt és pont úgy nyújtani az ügyfeleknek, ahogy és amikor arra szükségük van.

A másik ilyen fontos elem a személyes jelenlét és tanácsadás. Évről évre egyre szélesebb körben válnak népszerűvé az online banki ügyintézési módok, egyre többen választják a sok esetben kényelmesebb, egyszerűbb és fenntarthatóbb internetes bankolást. Azonban a személyes találkozók nyújtotta előnyöket továbbra is fontosnak tartják az ügyfeleink, különösen a komplexebb szolgáltatásoknál, és mi is nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy digitalizációs törekvéseink ellenére ezeket a hozzáadott értéket adó interakciókat továbbra is biztosítsuk számukra.

Az MKB Fintechlab a hazai pénzügyi szektor digitális átalakulásának egyik fontos szereplője. Hogyan hasznosul az itt összpontosuló tudás a leányvállalatok termék- és szolgáltatásfejlesztésében?

Az MKB Fintechlab az MKB Bank innovációs leányvállalataként hidat képez a startupok és a pénzügyi világ között, partnerkapcsolatokat keresve a fintech vállalatokkal az ügyfélélmény javítása és jobb pénzügyi szolgáltatások nyújtása érdekében. A szervezet célja, hogy az együttműködések által megszerzett tudást és tapasztalatokat beépítse az anyavállalat, valamint a leányvállalatok működésébe, ezzel hosszú távon értéket teremtve a bankcsoport számára.

A Fintechlab akkor sikeres, ha az új technológiák használatát, az innovatív megközelítések befogadását és az új kompetenciák fejlesztését előkészíti, és segíti azoknak a beépülését a csoport működésébe.

Termék- és szolgáltatásfejlesztésre lefordítva ez azt jelenti, hogy az együttműködések során a Fintechlab szakemberei számos más területtel és onnan érkezett szakemberrel találkoznak, így a rendelkezésükre álló „tudás-pool” szinte végtelen. A feladatuk az, hogy a legújabb technológiákat az MKB Bank és leányvállalatai igényeire szabva beépítsék a működésünkbe, ezzel növelve a hatékonyságunkat.

A modell lényege tehát, hogy a befektetői szempontok sérülése nélkül tud a Fintechlab releváns tudást csatornázni a vállalati működésbe, amivel akár egy új üzleti ötletet gyorsan ki tudunk próbálni, és elemezni tudjuk a lehetőségeket, kihívásokat a bank szempontjából. Hiszem, hogy egy ekkora vállalatnál ez lehet az innováció modellje.

Az MKB Fintechlab fintech startupokat támogat és összekapcsolja őket a piac szereplőivel. Hogyan látja a magyar fintech piac alakulását? Milyen támogatásra van szüksége a hazai fintech startupoknak?

A hazai fintech startupokról elmondható, hogy jellemzően B2B megoldásokkal és szolgáltatásokkal lépnek a piacra, így ügyfeleik nagyobb pénzintézetek. Emiatt a hazai pénzügyi nagyvállalatoknak, így a Magyar Bankholdingnak is önmagán túlmutató szerepe és felelőssége van abban, hogy hogyan segíti és hogyan működik együtt fintech startupokkal, támogatva a cégeket a nemzetközi piacra lépésben.

Természetesen ez a nagyvállalatok érdeke is, hiszen az innovatív megoldásokat beépítve versenyképesebbé és sikeresebbé válik a piacon. Kiemelendő, hogy itthon a Magyar Nemzeti Banknak is több olyan kezdeményezése volt az elmúlt években, amivel szabályozói oldalról támogatják a startupok munkáját, például a szabályozási megfelelőség kapcsán folyamatosan elérhető tanácsadással állnak a rendelkezésükre. Ez is egy oka annak, hogy nagyon gyorsan fejlődik a hazai fintech piac, amiben az MKB Fintechlabnak is kiemelkedő jelentősége volt az elmúlt hat évben. A Fintechlab portfóliócégeiben is számos ígéretes szereplő van, az API platformokat fejlesztő FintechX vagy a digitális faktoringgal és kivállalatoknak szóló halasztott fizetési szolgáltatásokkal foglalkozó Péntech.

A hazai fintech ökoszisztéma fejlődését jól jelzi, hogy a jelenleg legértékesebb hazai startup is egy fintech cég, a SEON. Ezeknek a sikeres szereplőknek hatalmas szerepe van, hogy később befektetőként és mentorként tudják segíteni az ökoszisztémát.

Mi a víziója a Magyar Bankholding leányvállalatainak jövőjéről, digitális fejlődésükről?

A Magyar Bankholding csoporthoz tartozó leányvállalatok fúziójában és transzformációjában sikeresen lezárult egy nagyon fontos szakasz, egységes szervezetekként működik már a lízing és az alapkezelői területünk. Minden erőforrásunkkal az ügyfeleink, illetve a lehető legjobb kiszolgálásuk felé fordulunk; célunk, hogy nemcsak piaci részesedésben, hanem a szolgáltatások minőségében, beleértve a technológiai fejlettséget és innovatív megoldásokat, is élen járjunk.

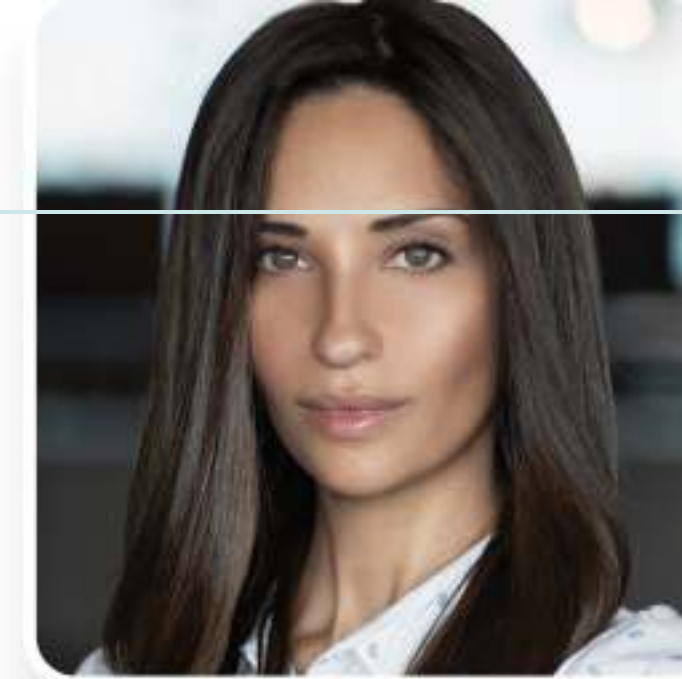
04. Fejezet

A legmeghatározóbb nemzetközi női pénzügyi szereplők

A legmeghatározóbb nemzetközi női pénzügyi szereplők

A tanulmányok vegyes képet festenek a pénzügyekben dolgozó nők piacon elfoglalt helyzetéről. Bár a pályára lépő férfiak és nők aránya nagyjából egyenlő, a férfiak általában gyorsabban emelkednek a szakmájuk csúcsára, mint a nők. Nemzetközi vizekre evezve még így is rengeteg sikeres és elismert női szakembert fedezhetünk fel. A globális pénzügyi kihívásokra sok esetben női vezetők válaszolnak.

Csapatunk összeállította a nemzetközi pénzügy legkiemelkedőbb női szereplőinek listáját a bankszakértőktől a vezérigazgatókig és a startup társalapítókig a lista jelzi, milyen messzire juthat a pénzügyi szolgáltatási ágazat a sokszínűség, az egyenlőség és a befogadás terén és milyen értéket teremthetnek a nők az iparágban.





Starling Bank
CEO és alapító

Anne Boden

UK Finance igazgatótanácsának tagja, és a Kereskedelmi Tanács tanácsadója

Anne Boden 2014-ben alapította a Starlingot, miután a világ legismertebb pénzügyi vállalatainál futott be közel 30 éves karriert. Képzett informatikus, aki a versenytársaknál jóval korábban meglátta, hogy a digitalizáció forradalmasítja az emberek és a kisvállalkozások bankolását. A Starling csapatával a semmiből épített meg egy alkalmazást, amely segít az ügyfeleknek pénzügyeik valós idejű kezelésében. Célja, hogy minden ügyfél számára javítsa a bankolás élményét, és a Starlingot globális márkává fejlessze.

 LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/anneboden/>



Citi
CEO

Jane Fraser

Az üzleti Kerekasztal és a Külkapcsolatok Tanácsának igazgatósági tagja. A New York-i Partnerség alelnöke, valamint a Harvard Business School dékáni tanácsadó testületének, a Stanford Global Advisory Board-nak és a New York-i Economic Clubnak a tagja

Tanulmányait a cambridge-i Girton College-ban és a Harvard Business School-ban végezte. Nagy szerepe volt a Citi fogyasztói és intézményi üzletágainak fejlesztésében, és a bank mai formájának kialakításában. Mielőtt 2021 februárjában vezérigazgató lett, a Citi elnöke és a Global Consumer Bank vezérigazgatója volt.

 LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/jane-fraser-3292068/>



Nubank
Társalapító

Cristina Junqueira

Cristina Junqueira São Paulóban ipari mérnöknek tanult a város tekintélyes egyetemén, az USP-n. A diploma megszerzése után tanácsadóként dolgozott a Boston Consulting Groupnál, miközben gazdasági és pénzügyi modellezésből szerzett mesterdiplomát. Sokéves banki tapasztalattal rendelkezik és a bankszektorban látott hiányosságok, a bankrendszer visszasságai miatt a digitális bankolás irányába fordult. 2013-ban Dél-Amerika legnagyobb challenger bankjának társalapítója lett. A Nubank a világ legértékesebb neobankjaként ment tőzsdére, jelenleg több mint 70 millió ügyfele van. Az első és egyetlen olyan fintech, amelynek női alapítója is van és a cég hivatalosan is 10 milliárd dollár feletti értékkel rendelkezik.

 LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/crisjunqueira/>



Ark Investment management, CEO

Cathie Wood

Cathie Wood 1981-ben a Dél-Kaliforniai Egyetemen szerezte meg summa cum laude pénzügy és közgazdaságtudományi diplomáját. Tekintélyes tapasztalattal rendelkezik az innovációs befektetések területén. 2014 januárjában befektetési tanácsadóként alapította meg az ARK Investment Management-et, melyet az Egyesült Államok Értékpapír- és Tőzsdefelügyeleténél is regisztráltak. 2018-ban indította el a Duddy Innovációs Intézetet a Los Angeles-i Notre Dame Akadémián.

 LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/catherinedwood/>

**Barclays**

Csoportszintű innovációs igazgató

Mariquit Corcoran

A Barclays és az Anthemis által létrehozott Female Innovators Lab ügyvezető szponzora

Közel két évtizedet töltött vezető pozíciókban a pénzügyi szolgáltatási ágazatban. Mielőtt csatlakozott volna a Barclayshez, a Goldman Sachs újonnan induló fintech projektje, a Marcus stratégiai beszerzése miatt felelt. Jelenlegi a Barclays globális FinTech Accelerator programjának vezetője, célja a fintech vállalkozások következő generációjának támogatása, innovációs lehetőségek biztosítása a Barclays számára. Pályafutása során sokszor vállalt szerepet mentor, és coaching programokban, valamint sokszínűséget és befogadást erősítő kezdeményezésekben.

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/mariquit-corcoran/>**Kabbage
Társalapító**

Kathryn Petralia

2018-ban csatlakozott a CARE igazgatótanácsához

Az elmúlt 20 évet olyan induló vállalkozások fejlesztésével töltötte, amelyek a hitelre, fizetési technológiára és e-kereskedelemre összpontosítottak. Kathryn Petralia 2009-ben társalapítója volt a Kabbage-nek, és azóta több mint 5 milliárd dolláros tőkét biztosított kis- és középvállalkozásoknak egy teljesen automatizált platformon keresztül. A Kabbage-t a CNBC, Inc., a Forbes és a Fast Company díjaival ismerték el technológiai újításaiért, és a Glassdoor 2017 legjobb munkahelyei közé választották.

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/kathrynpetralia/>**Affirm**

Technológiai igazgató

Shyama Rose

A kiberbiztonság területén húszéves tapasztalattal rendelkező Shyama Rose 2017 óta az Amount információbiztonsági igazgatója. Korábban ugyanezt a pozíciót az Avant technológiai unikornisnál látta el. Üzleti érzéke és műszaki rátermettsége mellett kíváncsiságának tulajdonítja sikereit. Világszínvonalú biztonsági megoldásai nemzetközileg elismertek. A szakmai közösség aktív szereplője, az iparági konferenciáknak rendszeresen vezető előadója.

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/shyama/>**RockCreek
CEO**

Afsaneh Mashayekhi Beschloss

PBS Alapítvány elnöke, valamint az Institute for Advanced Study, a World Resources Institute, a Council on Foreign Relations, a Global Alliance for Vaccines, a Georgetowni Egyetem és a Bretton Woods-bizottság megbízottja

Az Oxfordi Egyetemen szerzett közgazdász diplomát, ahol később nemzetközi kereskedelmet és gazdaságfejlesztést is tanított. Korábban a Carlyle Group ügyvezető igazgatója és partnere volt, illetve a Világbank befektetési igazgatójaként is dolgozott. Afsaneh Mashayekhi Beschloss kormányok, központi bankok és szabályozó ügynökségek pénzügyi és energetikai tanácsadója. Ő vezette a Világbank energetikai beruházásait és szakpolitikáját olyan területeken, mint a fenntartható befektetés, a megújuló energia, az energia és az infrastruktúra fejlesztés a szén-dioxid-kibocsátás csökkentése érdekében.

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/afsanehbeschloss>



Enfuce, Társalapítók

Monika Liikamaa és Denise Johansson

Monika Liikamaa az Enfuce skandináv pénzforgalmi szolgáltató társ-vezérigazgatója és alapítója. Monika Liikamaa évtizedes iparági ismereteinek és látásmódjának köszönhetően az Enfuce missziója és alapértéke a fenntarthatóság.

Társalapítóként Denise Johansson a pénzügyi szolgáltatások terén szerzett tapasztalataira támaszkodva vezeti az Enfuce-t a fenntartható növekedés felé. Ambiciózus céljaik között a terjeszkedés mellett a digitális technológiák integrálása és a folyamatos fejlődés szerepel.

Az Enfuce ma Finnország egyik legnagyobb fintech vállalata, és Észak-Európa egyik leggyorsabban növekvő vállalata. Liikamaa és Johansson idén nagy ugrásra számít a beágyazott fizetések terén és végtelen lehetőségeket lát a globális skálázhatóságban.



LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/monikaliikamaa/>,
<https://www.linkedin.com/in/denise-johansson-63088173/>

"A fintech, azaz a pénzügyi technológia jobb világot teremthet. A fintech eszközeivel küzdhetünk az éghajlati válság ellen, elősegíthetjük a sokszínűséget és a befogadást, valamint felléphetünk a csalók, a pénzmosás és sok más rossz ellen. A készpénz ezeket nem teszi lehetővé.

Őszintén hiszünk abban, hogy a nőknek vezető szerepre kell törekedniük, mivel egy olyan világban, ahol sokszínű vezetői csapatok vannak, valódi varázslat megy végbe. Ha mindenki ugyanolyan lenne és ugyanúgy gondolkodna, akkor nagyon nehéz lenne csúcsokat meghódítani és nagy hatást elérni. Azt kívánom a nőknek, hogy legyen több bátorságuk, és hogy tudják, hogy ambiciózusnak lenni nem egyenlő a törtetéssel. Ha ambiciózus és kedves vagy, a világ örömmel fogad. És mi a legrosszabb dolog, ami történhet? Néha kapsz egy NEM-et. Na és akkor mi van, állj fel és próbáld meg újra!" - nyilatkozta Monika Liikamaa a Fintech.hu-nak.

"Fontos, hogy a pénzügyek segítsenek céljaink elérésében. A fintech két férfiak által dominált területet ötvöz, a pénzügy és a technológia ágazatait. A nők a vásárlóereje és ráhatásuk a pénzügyi kérdésekre azonban együttesen akkora, hogy a fogyasztói döntések 70-80 százalékát ők hozzák meg. Ha több nő töltene be vezetői szerepet, az közvetlenül kedvezne ennek a fontos vásárlói szegmensnek" - mondta Yael Israeli a Fintech.hu-nak.

Yael Israeli

Tizennégy éves befektetési banki, tanácsadási és vállalkozói tapasztalattal rendelkezik.

Pályafutását New Yorkban kezdte, a Lehman Brothers-nél és a Barclays Capital-nél. Az elmúlt tíz évben Panamában élt, ahol létrehozott egy pénzügyi és stratégiai tanácsadó céget, ami végül az induló vállalkozások vezetése terén adott számára jelentős szakértői tapasztalatot.

Yael jelenleg a Mozper pénzügyi igazgatója, a fintech a fiatalokat célozza meg bankkártyás és pénzügyi megoldásaival. Emellett ő a női üzletemberek vállalkozásfejlesztését segítő Mujeres Brillando alapítvány pénzügyi vezetője.



LinkedIn: <https://pa.linkedin.com/in/yaelisraeli1>



Mozper

társalapító és pénzügyi igazgató

Ahol a női esélyteremtés a vállalat DNS-ében van

Számos olyan iparág van, ahol annak természetéből fakadóan alakulnak ki egyenlőtlenségek a női és férfi esélyek között. A pénzügyi és technológiai iparág és a tanácsadás is tradicionálisan férfiak által dominált területek, fontos figyelni arra, hogy a nők is ugyanúgy tudjanak érvényesülni. A Mastercard és annak tanácsadói üzletágában, a Mastercard Advisors esetében ez DNS-be kódolt szemlélet, mely minden területen megjelenik, a kiválasztástól, az előmenetelen át a mindennapi munka során tapasztalt helyzetekig.

A Mastercardnál a női esélyteremtést számos kezdeményezéssel támogatják, ilyen például a global women mentoring program, amely egy olyan régiókon átívelő kezdeményezés, ahol felsővezetők mentorálnak junior női menedzsereket. De a nőket támogató szemlélet része a szülési szabadság után kialakítható részmunkaidő is, és a Mastercard valamennyi munkatársa élhet a „work from elsewhere” és a „Flex Friday” lehetőségével, vagyis több szempontból is rugalmasan dolgozhatnak. A nemek közötti esélyegyenlőséget jól mutatja az is, hogy a férfi munkatársaknak is négy hónap apasági szabadság jár, így gyermekük születése után ők is a családjukra koncentrálhatnak. Illetve őket is bevonják a már említett mentorálási programokba és a női kollégáikat támogató kezdeményezésekben is aktívan részt vehetnek.

Globális szinten a cég számára az Advisors az egyik olyan kiemelt talent pool, amin belül több női vezető kerülhet ki és fontos, hogy ők is minden támogatást megkapjanak ahhoz, hogy sikeresen vezessenek projekteket, csapatokat a vállalat valamennyi üzletágában, szakterületén. E mellett cél az erős támogató közösség létrehozása az irodán belül is, ahol a tapasztalatcsere és nyílt beszélgetések során segítik egymást a kollégák.

Budapesten, amelyre a Mastercard stratégiai jelentőségű Advisors központként tekint, ma már megközelítőleg 50-50% a férfi-női arány, de ebben annak is nagy jelentősége van, hogy az Advisors valamennyi csapatánál már a kiválasztási folyamat legelején törekednek a diverzitás megteremtésére, így lehetőség szerint legalább egy női interjúztató is részt vesz ezeken a beszélgetéseken. E mellett Women Brunch eseményeket, online panelbeszélgetéseket szerveznek, ahol a tanácsadói pálya iránt érdeklődő egyetemisták és pályakezdők találkozhatnak magyar és külföldi mastercardos kollégákkal és inspirálódhatnak az ő karrier tapasztalataik által. E mellett a globális ernyőszervezetbe kapcsolódva alakult meg a Women Leadership Network chapter, amely helyi szinten koordinálja a témához kapcsolódó kezdeményezéseket.

Folyamatosan keresik az új csapattagokat, az érdeklődők ezen a [linken](#) böngészhetnek a karrierajánlatok közül.



Mastercard oldala

A legmeghatározóbb hazai női pénzügyi szereplők

Inspiráló nők a pénzügyben - a legmeghatározóbb hazai női pénzügyi szereplők

A nemzetközi és hazai kutatások alátámasztják, hogy a pénzügyi szektor vezetői és döntéshozói körében alacsony a női képviselők száma. Bár a pályára lépő nők és férfiak aránya megközelítőleg azonos, a férfiak általában gyorsabban és nagyobb számban kerülnek vezető beosztásba.

Hisszük, hogy a pénzügyben tevékenykedő sikeres nők személyes karrierútja inspiráló a kollégáknak és a pálya iránt érdeklődő fiataloknak is. Ezért hoztuk létre a hazai digitális pénzügyi piac fejlődéséért dolgozó legmeghatározóbb női szakemberek listáját és a Women in Finance díjat - tisztelegve szakmai munkájuk, alázatuk és sikereik előtt.





Szombati Anikó

Magyar Nemzeti Bank, Digitalizációért és fintech fejlesztésért felelős ügyvezető igazgató, a Pénzügyi Stabilitási Tanács tagja

Szombati Anikó a Magyar Nemzeti Bank Digitalizációért és FinTech fejlesztésért felelős ügyvezető igazgatójaként a hazai pénzügyi rendszer digitális transzformációjának elősegítéséért felel, támogatva a hagyományos intézmények hatékonyságát és versenyképességét növelő innovatív megoldások bevezetését. Az irányítása alatt álló terület a hazai fintech ökoszisztéma fejlesztésével és az új technológiák bevezetését és biztonságos alkalmazását támogató szabályozói javaslatokkal segíti elő a digitalizációt. Feladata emellett, hogy támogassa az innovatív megoldások jegybanki alkalmazásának elterjedését is, beleértve a pénz digitalizációjára vonatkozó kezdeményezéseket.

A Magyar Nemzeti Bank kötelékében részese volt olyan, történelmi távlatban is jelentős lépéseknek, mint a jegybank és a pénzügyi felügyelet összeolvasztása, vagy a hazai makroprudenciális keretrendszer megalkotása és aktív használatba vételének koordinálása.



Veronika Spanarova

**Vezérigazgató
Citi**

Veronika Spanarova 1995 óta tartozik a Citi kötelékébe, ahol különböző vezetői szerepköröket töltött be a tranzakciós szolgáltatások, vállalati, lakossági és kereskedelmi banki területeken Csehországban, Brazíliában és Szlovákiában. 2020 szeptembere óta a Citi teljes magyarországi tevékenységének vezetésért felel. Vezérigazgatói irányítása alatt több mint 3000 ember dolgozik Magyarországon.

A banki terület világszínvonalú banki szolgáltatásokat nyújt a Citi kis-, közép- és nagyvállalati, multinacionális, állami, valamint pénzügyi intézményi ügyfeleinek, míg a szolgáltatóközponti terület széles körben nyújt szolgáltatásokat a technológia, az üzleti adminisztráció, a pénzügy, a kockázatkezelés és -kontroll területein a Citi leányvállalatainak világszerte, így együttesen hozzájárulva az ügyfelek, a helyi gazdaság és a helyi közösségek növekedéséhez és fejlődéséhez.



Hegedüs Éva

**Gránit Bank, Elnök-Vezérigazgató
A Bankszövetség elnökségi tagja, a Magyar Közgazdasági Társaság főtítkára**

Hegedüs Éva neve egybeforrt a hazai digitális pénzügyek fejlődésével. 2010-ben vállalta el a Gránit Bank vezetését, többek között nevéhez kapcsolódik a bank digitális üzleti modelljének kidolgozása. Amellett, hogy a bankszektor digitalizációjának első számú vezetője, jelentős szerepet vállal a pénzügyi ismeretterjesztés fejlesztésében is. A Bankszövetség elnökségi tagjaként kiemelt szerepe volt abban, hogy a magyar általános és középiskolákban is évente megrendezik a pénzügyi edukációt szolgáló Pénz7 témahetet. Hegedüs Éva minden évben önkéntes tanárként is részt vesz a programsorozatban. Munkáját „Pénz7 pénzügyi kultúrafejlesztés kiemelt önkéntese” díjjal is elismerték.



Almássy Gabriella

**UNION Biztosító, Elnök-vezérigazgató
Egyéb titulusok: A MABISZ számos munkacsoportjában aktív szerepet tölt be.**

A Budapesti Corvinus Egyetemen szerzett aktuárius diplomát, emellett rendelkezik programozó matematikusi (ELTE), Európai Unió szakértő (BGF) és nemzetközi üzleti diplomával (Ruskin University, Cambridge). 2015 novemberében csatlakozott az UNION Biztosítóhoz, 2020. január 1-től az Union Biztosító elnök-vezérigazgatója.

2021 tavaszán eddig nem látott vállalatba fogott az Union, amikor a Doktor24 magánegészségügyi szolgáltatóval létrehozták az Első Magánegészségügyi Hálózat Zrt.-t, hogy kiépítsék a magánegészségügy országos infrastruktúráját. Egy biztosító és egy magánegészségügyi szolgáltató ilyen szoros együttműködés, mind Magyarországon és az Union tulajdonló Vienna Insurance Group (VIG) nemzetközi hálózatában is formabontó pilot projektnek számít.



Dr. Pandurics Anett

Posta Biztosító, Elnök-vezérigazgató, Magyar Biztosítók Szövetsége (Mabisz) elnöki tagja, a Richter Nyrt. igazgatósági tagja, a MOL Nyrt. felügyelőbizottsági tagja

Pandurics Anett közgazdaság iránti érdeklődése a középiskolai, külföldi tanulmányai alatt alakult ki. Karrierjét a biztosítói szektorban, a Posta Biztosítónál alapozta meg, az első üzleti terv elkészítésétől kezdődően részt vett a vállalat felépítésében. Szakmai pályafutása meghatározó részét itt töltötte: 2002-től a Posta Biztosító igazgatóságának tagja, majd 2005-től az igazgatóság elnöke.

Pandurics Anett 9 évig volt a Magyar Biztosítók Szövetségének elnöke, két évtizede meghatározó szereplő a magyar biztosítási piacon. A Richter Nyrt. igazgatósági tagja, a MOL Nyrt. felügyelőbizottsági tagja és az Audit Bizottság elnöke, több szakmai folyóirat szerkesztő bizottságának tagja. Mindemellett rendszeresen részt vesz pénzügyi edukációt támogató projektekben, oktat, mentorál.



Glaser Anita

**Kripteus
Alapító, kriptovaluta adózási és szabályozási szakértő**

Pénzügy-számvitel szakokleveles közgazdász, adótanácsadó, a Kripteus egyik alapítója. Az ország első kriptokönyvelő irodájának megálmodója és működtető szakembere, kriptoügyletekre szakosodott adótanácsadó és számviteli szakember. A magánszemélyek mellett bankoknak is nyújt tanácsadást azzal kapcsolatban, hogy hogyan tudják átvilágítani a számlákra érkező kriptopénzeket.

Kriptovaluta szakértőként küldetésének tartja, hogy a blokklánc-technológián alapuló pénzügyi jövő egy szabályozott, és biztonságos jövő legyen, ami mindenki számára könnyen érthető és elérhető.

Aktív szakmai munkát végez az MNB által életre hívott Blockchain Koalíció munkacsoportjában, ahol a jövő pénzügyi technológiáinak szabályozásán dolgozik.



Ginzer Ildikó

**Magyar Bankholding
Standard kiszolgálásért felelős vezérigazgató-helyettes**

Okleveles közgazdász, közgazdász tanár. 2016 végén csatlakozott az MKB Bankhoz a kockázati területeket irányító vezérigazgató-helyettesként, 2019-től a Bank Üzleti vezérigazgató-helyettese volt.

Ginzer Ildikó a Magyar Bankholding egyik kulcsfontosságú területét vezeti, amely 1310 milliárd forintos lakossági, 250 milliárd forintos mikrovállalati hitelállományt, valamint 160 milliárd forintnyi kisvállalati hitelállományt kezel. Ginzer Ildikó felel a nagybank digitális transzformációjának üzleti oldaláért és az irányítása alá tartozó szegmensek termékfejlesztéséért is.



Biró Gabriella

**Magyar Nemzeti Bank
Informatikai Felügyeleti Főosztály vezető
WITSEC (Women in IT Security) társalapító**

Gyermekekora óta informatikával szeretett volna foglalkozni, majd az egyetem alatt fordult a kiberbiztonság felé. Korán felismerte az IT biztonság és a szabályozás fontos szerepét a pénzügyi szektorban. Közel öt éve a Magyar Nemzeti Bank Informatikai Felügyeleti Főosztály vezetője.

Szakmai lehetőséget és kihívást jelentett számára megteremteni azt az IT szabályozási környezetet, amiben megújították és bővítették az MNB informatikai ajánlásait.

Emellett számtalan együttműködéssel, előadással, oktatással, konzultációs lehetőséggel érte el az MNB, hogy az intézmények ne csak felügyeletként, de fontos szakmai partnerként tekintsenek az intézményre. Biró Gabriella hozzájárulásával egy, a szektor számára elengedhetetlen szemléletformálást hajtott végre a jegybank.



Vály Judit

Euroleasing, Vezérigazgató

Vály Judit egyenes szakmai életútja a hazai és nemzetközi banki világhoz kötődik. Az elmúlt két évtizedben a ranglétrát végigjárva, a lízingszakma számos területén szerzett tapasztalatot.

Az Euroleasing vezérigazgatójának a Magyar Bankholding megalakulásában való aktív részvétel és a csoporthoz tartozó lízingscégek fúziójának levezénylése jelentette az utóbbi évek legizgalmasabb kihívását és szakmai sikerét.

Az Euroleasing Vály Judit vezetése alatt vált digitálisan fejlett vállalattá, amely kiváló ügyfélményt kínál ügyfeleinek. A SMART Lízing applikációval például 'beyond banking' vagy 'beyond leasing' szolgáltatást is nyújt a vállalat.



Zolnay Judit

Executive business coach és tanácsadó

Dr. Zolnay Judit tizennégy évig erősítette az amerikai Metlife Biztosító menedzsmentjét, 2015-től a vállalat magyarországi vezérigazgatója, 2018-tól a bulgáriai üzletág vezetését is ellátta. Idén június végéig. Értékteremtését azonban nem adta fel a pénzügyi szektorban.

A nyugdíjpénztári területen végzett tevékenységéért a Premium Nyugdíjpénztár Közép-Kelet Európa leginnovatívabb pénzügyi projektje díjat kapta. Hatására vezette be a jogalkotó a választható nyugdíjpénztári portfóliókat Magyarországon. Életbiztosítások területén végzett munkájából a kritikus betegségek biztosítási módozat magyarországi bevezetésére és egy online ügyfélportál piacelső bevezetésére a legbüszkébb.

Szakmai sikerein túl mindig nagy hangsúlyt fektetett az utánpótlás, mentorálás kérdésére. A Menedzserszövetség és a HBLF mentorprogramjaiban évek óta támogat tehetségeket. A Magyar Biztosítók Szövetségében szakmai projekteket segített szakértelmével és egyetemistákat mentorált. Idén július óta a Corvinus SEED Business Schoolban Faculty a vezetőképzésben. Executive business coachként és vezetési tanácsadóként vezetőket és tehetségeket támogat üzleti és személyes növekedésükben. Konferenciákon és vezetői rendezvényeken keynote speaker.

A sokszínű működéssel nő az innovációs potenciál

A sokszínűség és esélyegyenlőség a Magyar Telekom vállalati fenntarthatósági stratégiájának része, az Esélyegyenlőségi terv központi eleme. Stratégiai szinten 2018 óta foglalkozunk komolyabban a kérdéssel, amelyre külön szakértői szerepkört is dedikáltunk. Négy évvel ezelőtt egy anonim munkatársi felméréssel vizsgáltuk a vállalati sokszínűségi kultúránk állapotát, hogy megtudjuk, vajon politikáink és irányelveink összhangban vannak-e a munkatársak által tapasztalt mindennapi körülményekkel.

Ezt követően döntöttük el, hogy mindenekelőtt foglalkoznunk kell a döntési helyzetünket befolyásoló tudattalan előítéletekkel, amelyek szándékaink ellenére hátrányos megkülönböztetéshez vezethetnek. 2019-ben létrehoztuk az első magyar nyelvű tudattalan előítéletekkel (unconscious bias) foglalkozó tananyagot, amelyet munkatársaink 92%-a végzett el és az onboarding folyamatunk kötelező eleme lett. Az első pillanattól az volt a célunk, hogy a tananyagot minden magyar üzleti nyelvű vállalat használhassa, ezért publikusan is elérhetővé, szabadon felhasználhatóvá tettük.

Büszkék vagyunk arra, hogy felsővezetőink körében javult a nemek aránya és 33%-ra emelkedett a külföldi tagok aránya. Ez nagy előrelépés vállalatunk életében, amely számos fronton megtérülni látszik: a járványhelyzetben való munkáltatói helytállásunk, piaci stabilitásunk megőrzése, a legjobb munkahely elismeréseink és ügyfélelégedettségi mutatóink növekedése szempontjából is. Elkötelezettek vagyunk abban, hogy a teljes vezetésünkben legalább 30%-ra emeljük a női vezetők arányát és áttörjük az üvegplafont, jelenleg 27%-nál tartunk. Számos olyan programot vezettünk be, mely ezen törekvésünket segíti:

- vezetői kiválasztási folyamatunkban bevezettük, hogy jelöltek rövid listáján 2 megfelelő női jelöltnek is szerepelnie kell
- megújítottuk a gyermekvállalás miatti távollétre kerülés és visszatérés folyamatát – amelynek eredményeképpen a visszafoglalkoztatási arányunk is stabilan javuló pályára állt (46%-ról, 64%-ra nőtt a visszafoglalkoztatási arány közel 2 év alatt) A folyamat a tudatos és átlátható karriertervezést helyezi középpontba
- évenkénti Gender Pay Gap elemzésünk során 9 indikátorcsoportban vizsgáljuk a bérszakadék kialakulásának eredőit és dolgozunk a megszüntetésén

Családbarát folyamatainkra is nagy hangsúlyt fektetünk: gyermekbarát irodákkal, gyermekkuckóval, rugalmas munkarenddel, távmunkakultúrával támogatjuk a családosokat. Magyarországon a törvény egy gyermek esetén 5 napot, ikrek esetén 7 nap szabadságot biztosít az apáknak. A Telekomnál -családbarát törekvéseink részeként - 2022-től az apáknak járó törvényi pótszabadságot további 10 nappal kiegészítettük.

Meggyőződésünk, hogy a sokszínű működéssel nő az innovációs potenciál, a változástűrő képesség és az ügyfélelégedettség is. Ahogy egy diverz csapat - sokféle tapasztalattal, háttérrel, szemléletmóddal - bizonyítottan jobb teljesítményre képes, éppúgy felfedezhető az üzleti előny a sokszínű csapatok esetében is, sőt, már mérhető is (McKinsey (2020) kutatás: a 30%-nál magasabb női vezetői aránnyal rendelkező vállalatok 48%-kal jobban teljesítenek, mint azok a vállalatok, amelyekben a női vezetők aránya nem éri el a 30%-ot). Abban hiszünk és azt tapasztaljuk, hogy a sokszínűségű közösségért befektetett energia minden esetben megtérül: hozzájárul ahhoz, hogy sokkal jobban megértsük az ügyféligényeket, munkáltatóként pedig stabilan őrizzük pozíciónkat.



06. Fejezet

A női fintech alapítók legnagyobb tőkebevonásai

Kibillen a mérleg nyelve

A fintech szektor a közelmúltig a felfutás sikeres éveit tapasztalhatta, így mára mindennapossá váltak a több száz millió dolláros tőkebevonások. A korábban elképzelhetetlen magasságok elérése jó hír a szektornak, az viszont kevésbé, hogy a csúcsmászásban nem mindenkinek jutott egyforma lehetőség. A nők által alapított fintechek a mai napig nehezen jutnak tőkéhez, pedig mostanra számos sikersztori gyűlt össze, ami a szkeptikusoknak is egyértelműen bizonyítja alkalmasságukat.

A mellékelt táblázatban megjelenik a tíz legnagyobb fintech tőkebevonási kör, amelyet nők által vezetett és alapított vállalatok hajtottak végre. Az összegek önmagukban nagynak tűnhetnek, azonban a férfi alapítású fintechek tőkebevonásait meg sem közelítik. A tizedik helyen végző TransferMate például 70 millió dollárt vont be. Egy ilyen méretű tőkebevonás mindennaposnak számít az ágazatban.

Olyannyira, hogy csak 2021-ben 264 ennél nagyobb tőkebevonás ment végbe a globális fintech szektorban. A vállalat mégis a ranglista élmezőnyébe került, mivel a nők által alapított fintechek valamiért még nem nyerték el a legtöbb befektető bizalmát és ennek a háttérben nem szakmai okok húzódnak meg.



1. Starling Bank

Tőkebevonás mérete: 610,1 millió dollár
Vállalat székhelye: Nagy-Britannia



2. Clearco

Tőkebevonás mérete: 314,1 millió dollár
Vállalat székhelye: Kanada



3. Oxyzo

Tőkebevonás mérete: 200 millió dollár
Vállalat székhelye: India



4. Policygenius

Tőkebevonás mérete: 125 millió dollár
Vállalat székhelye: USA



5. SimpleNexus

Tőkebevonás mérete: 108 millió dollár
Vállalat székhelye: USA



6. Ellevest

Tőkebevonás mérete: 91,4 millió dollár
Vállalat székhelye: USA



7. Brighte

Tőkebevonás mérete: 86,6 millió dollár
Vállalat székhelye: Ausztrália



8. Baiwang Cloud

Tőkebevonás mérete: 77,1 millió dollár
Vállalat székhelye: Kína



9. AtoB

Tőkebevonás mérete: 75 millió dollár
Vállalat székhelye: USA



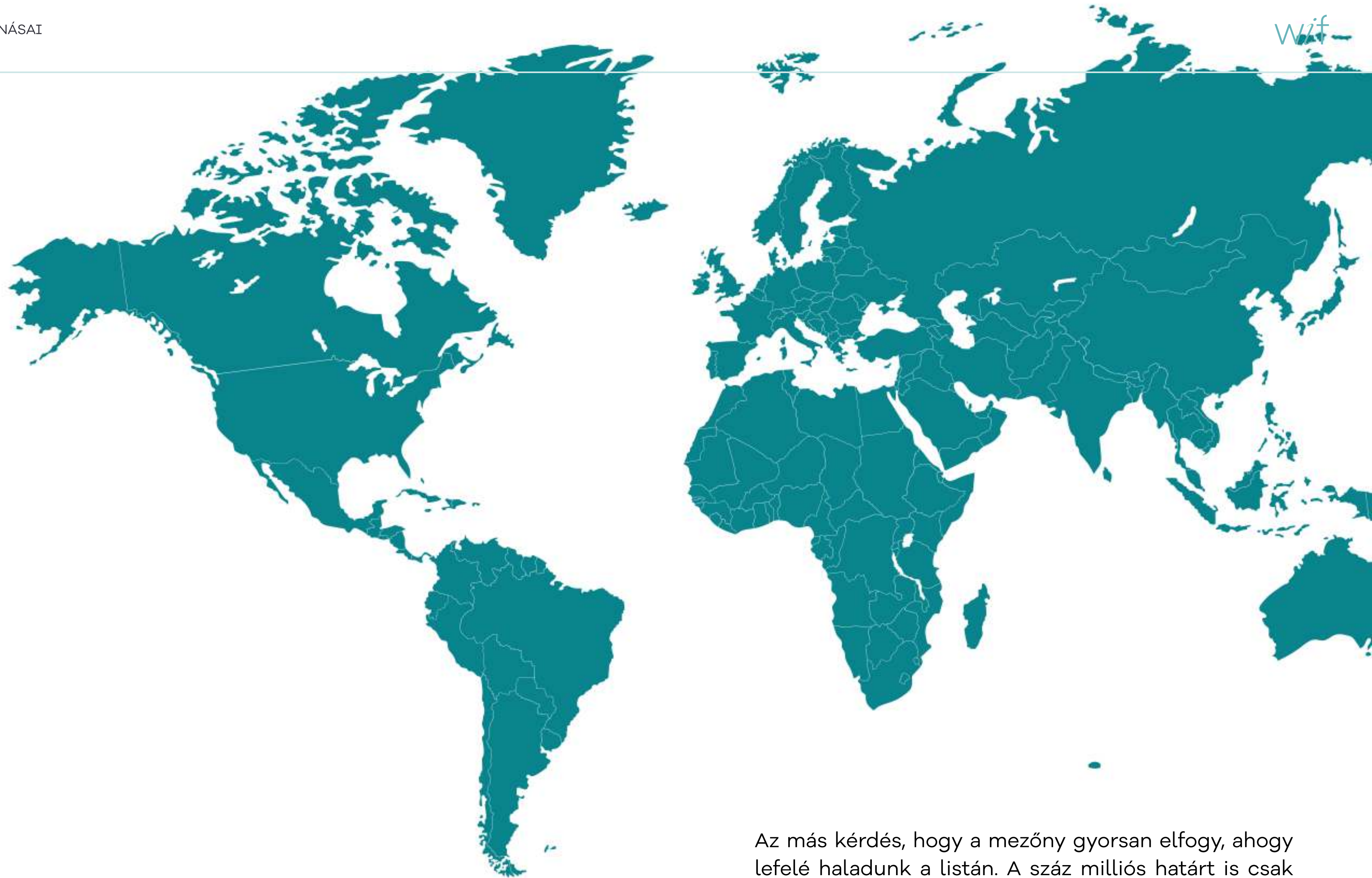
10. TransferMate

Tőkebevonás mérete: 70 millió dollár
Vállalat székhelye: Írország

Diverz, de nem elég mély a mezőny

Hogy ne csak a rossz hírekről essen szó, meg kell említenünk az előző oldalon bemutatott mezőny sokszínűségét. A top tízben négy különböző kontinens hét országa képviselteti magát, az egyértelmű éllovas Egyesült Államokat leszámítva pedig mindenhol egy szereplő érkezik. Ez a sokszínűség gondoskodik arról, hogy a női vezetésű fintechek világszerte mindenütt megjelenjenek és a helyi lakosság igényeire reagáló megoldásokat dobjanak piacra.

Különösen üdvözlendő a kínai és indiai fintechek jelenléte. A világ két legnépesebb országában a nők üzleti érvényesülésének lehetőségei messze elmaradnak más nemzetektől, de jó látni, hogy vannak, akik meg messzire jutnak. Ezáltal nem csupán hatékonyan képviselhetik a női társadalom érdekeit saját tevékenységükön keresztül, de példaképként is szolgálhatnak a következő generáció tagjainak.



Az más kérdés, hogy a mezőny gyorsan elfogy, ahogy lefelé haladunk a listán. A száz milliós határt is csak öten lépik át, de ezen némileg javítana, ha nagy tömörülésre bukkanánk a folytatásban. Ez viszont nincs így, az 50 millió dolláros összeget mindössze tizenheten érték el eddig. A láthatóan javuló tendencia valamelyest javít az összképen, de látható, hogy a nők jelentős hátránnyal indulnak, amit eddig nem sikerült behozni.

Szűkmarkúan mérik a bizalmat

A megoldáshoz először is fel kell tárni a probléma okait és a piacon megfigyelhető trendeket. Az adatokból látszik, hogy a 2019-ben aktív fintechek mindössze 3,1 százaléka rendelkezik kizárólag női alapítókkal. Ez is alacsony ráta, de még aggasztóbb, hogy a finanszírozásoknak mindössze 1,3 százaléka köt ki ezeknél a vállalatoknál. Vagyis a papíron rájuk eső pénz (3,1 százalék) alig több, mint 40 százalékát kapják meg.

A probléma tehát kétrétű: egyrészt nincs elég női alapítású fintech a piacon, másrészt azok, akik elindulnak ezen az úton nem jutnak elegendő befektetéshez. Az alacsony vállalkozási kedvhez valószínűleg a befektetők nők iránti bizalmatlansága is hozzájárul, épp ezért változásokra van szükség ezen a fronton. Ha sikerül olyan környezetet teremteni, ahol az ötletek, az innováció és az értékteremtés dominálják a befektetési döntéseket, az mindkét rátát jelentősen megnövelheti a következő években.

Senki nem várja a befektetőktől, hogy csak azért támogassanak egy közepszerű fintechet, mert nők alapították. A cél ehelyett az, hogy az ígéretes vállalatok közül minél többen egyről a kettőre jussanak, függetlenül attól, hogy ki alapította őket. Épp ezért a női alapítóknak járó egyenlő jogok és lehetőségek megadása közös érdek. Főleg mivel a női startupperek előszeretettel lépnek be olyan fintech alszektorokba, amelyek jelentős társadalmi értékteremtésre épülnek.

Fintech cégek

3,1 % Kizárólag női alapítók

9,1 % Vegyes alapítói csapat

87,8 % Kizárólag férfi alapítók

Finanszírozások

1,3 % Kizárólag női alapítók

11,2 % Vegyes alapítói csapat

87,5 % Kizárólag férfi alapítók

Forrás:

Deloitte, 2019
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/financial-services/women-in-fintech.html>

BUPA - Digitális pénzügyi asszisztens női vállalkozóknak is

Az idő pénz.

Ez az örökérvényű megállapítás hatványozottan igaz a kis- és középvállalkozói szektor szereplőire. Egy vállalkozás sikeres működtetéséhez azonban elengedhetetlen az időrabló adminisztrációs feladatok elvégzése, amely gyakran a főtevékenységre szánt idő rovására megy.

Ezeknek a mindennapi terheknek a csökkentésére alkottuk meg a BUPA digitális pénzügyi asszisztent, hogy digitális megoldásokkal segítse és tehermentesítse a hazai kis- és középvállalkozásokat.

A BUPA már a legkisebb vállalkozások számára is megteremti, hogy egy helyen kezelhessék pénzügyeiket a számlázástól a pénzforgalmon át, a pénzügyi előrejelzésekig. Így segítjük ügyfeinket, hogy az egyik legfájóbb problémájuk, az adminisztrációval töltött idő helyett az üzletmenetükre összpontosíthassanak, ezzel jelentős időt és energiát megtakarítva számukra.

*Támogatott bankkal fennálló aktív internetbank kapcsolat esetén. Az összekapcsolható, támogatott bankok listája az [alábbi hivatkozáson](#) tekinthető meg.

A BUPA digitális pénzügyi asszisztens nem csupán nyomon követi kiállított számláid kifizetését, de hozzáférést biztosít a fiókoddal összekötött vállalkozói bankszámláidhoz* is, így teljes áttekintést ad egyenlegeidről, kintlévőségeidről és fizetendő tételeidről. A BUPA lehetővé teszi, hogy a bejövő számláidat plusz adat megadása nélkül, pár kattintással előkészíthesd kifizetésre, sőt, az utalást is indíthatod a rendszerből, amelyet utána már csak jóvá kell hagynod az internetbankodban. Hozzáférést adhatsz könyvelődnek is a rendszerhez, ezzel is könnyítve a napi ügyintézést. Ráadásul mostantól a telefonodról is könnyedén intézheted céges pénzügyeidet!

Vidd magaddal a számlázódat bárhova, állíts ki új számlát, egyenlítsd ki tartozásaidat*, fotózd be és rendszerezd bejövő számláidat a mobilodon! A BUPA mobilalkalmazásban megtalálod az asztali verzió funkcióit, sőt, a belépést megkönnyítettük, így már ujjlenyomattal, vagy arcfelismeréssel is bejelentkezhetsz az applikációba. Fotózd le papíralapú számláidat telefonod kamerájával, így könnyen összekapcsolhatod azokat tranzakcióiddal.



BUPA oldala

A BUPA már ott van a zsebedben is!

Töltsd le a BUPA mobilapplikációt iOS-re és Androidra
és intézd pénzügyeidet a telefonodról!*

*Támogatott bankkal fennálló aktív internetbank kapcsolat esetén.



BUPA oldala

07. Fejezet

Fintech megoldások nőknek



| sparks[★]

Fintech megoldások nőknek

Világszerte egyre több pénzügyi szolgáltatás készül nőknek. Ennek az előremutató trendnek különösen a fintechek térnyerése adott lendületet. A reakcióképes, piaci igényekre gyorsan reagáló technológiai cégek ugyanis kifejezetten jó helyzetben vannak a niche célcsoportok kiszolgálásához. És bár a világ populációjának nagyobb része nő, pénzügyi szolgáltatások terén sokáig mellőzött rétegközönségnek számítottak a női ügyfelek is.

Azt gondolhatnánk, hogy a pénz, a világ univerzális nyelve egy semleges, társadalmi különbségektől független eszköz. Miért lenne szükségük a nőknek saját pénzügyi szolgáltatásokra? Azonban jobban megismerve a hagyományos pénzügyi intézetek kínálatát jól látható, hogy a pénzügyi szolgáltatások a nemek szempontjából sem semlegesek, sőt többnyire férfiaknak szólnak. A férfiak gazdasági, kulturális háttérét, életkörülményeit, döntési mechanizmusait és mindennapi igényeit veszik alapul. Ezekben a tényezőkben pedig a világ minden táján egyértelmű különbségek vannak férfiak és nők között. Ahogyan a nők társadalmi szerepei meghatározzák életük minden dimenzióját, úgy pénzügyi szükségleteiket is alapjaiban befolyásolják.

A nők hozzák meg a pénzügyi döntések 80 százalékát és a vásárlási döntések 85 százalékát.[1] Jellemzően nők irányítják a családi költségvetést, pénzügyi tevékenységüket gyakran mások, például gyermekeik és családtagjaik nevében is végzik. Pénzügyi szükségletek széles skálájáról gondoskodnak, beleértve a napi bevásárlást, a költségvetés egyensúlyban tartását, a számlák kifizetését, a gyermekek oktatásának finanszírozását. Míg a napi kiadások többségéről a nők döntenek, a férfiak általában nagyobb összegű döntésekért felelnek, mint például az autó- vagy házvásárlás, a jelzálogjog kiválasztása és a hosszú távú megtakarítások és befektetések.[2]

A nemek közötti pénzügyi különbségek minden közösség esetében a nők társadalomban betöltött helyzetét tükrözik. A nők a világ jelentős részén „alulbankoltak” (rosszabb esetben bankolatlanok), kevesebb szolgáltatáshoz férnek hozzá, és ahogyan a tudományos és technológiai tudás terén is, a pénzügyi ismeretekben is évszázados társadalmi hátrányból indulnak. Várhatóan magasabb élettartamuk, kockázattudatosságuk ugyanúgy más pénzügyi megközelítéseket kíván, mint az életük során tapasztalt karrier és jövedelemegyenlőtlenségek vagy a családban betöltött gondozó szerepük, a láthatatlan munka és az ebből eredő pénzügyi kiszolgáltatottság.

Számos digitális pénzügyi megoldást látni a világpiacon, amelyek segítik a nőket a történelmi és társadalmi akadályok leküzdésében. A banki és pénzügyi szolgáltatások demokratizálása, a fenntartható és inkluzív pénzügyi fejlődés azonban nem csak elvi kérdés. Azokban a fejlett társadalmakban, ahol az elmúlt évtizedekben megváltozott a nők szerepe, a pénzügyi szolgáltatók egyik nagy kihívása lépést tartani az az ügyfél igényekkel. A Kantar kutatása szerint évi közel 800 milliárd dollárnyi bevételtől esnek el azok a pénzügyi vállalatok, amelyek szolgáltatásfejlesztésük során figyelmen kívül hagyják a nők igényeit.[4] A tapasztalatok azt mutatják, hogy ezeknek a szolgáltatásoknak a sikeréhez legalább annyira fontos, hogy a vállalatok hogyan kommunikálnak a női ügyfelekkel, mint maga a szolgáltatás tartalma. Egyes piaci szereplők azonban nem niche célcsoportok, köztük a nők kiszolgálásában vagy a nőknek szóló célzott marketingben látják az inkluzív pénzügyi ökoszisztéma megvalósíthatóságát. Szerintük a szolgáltatások teljes perszonalizációja nyújthat majd megoldást az egyéni igények kiszolgálására, feloldva annak visszasságát is, hogy bármilyen csoportot – akár a nőket – hibásan homogénnek és általánosíthatónak feltételezzük.

Összeállításunkban a neobanki és fintech szektor néhány sikeres női pénzügyi szolgáltatását gyűjtöttük össze.

[1] Global Banking Alliance for Women, <http://www.gbaforwomen.org>

[2] Taylor and Brødes 2020, p.103.

[3] Visa. 2016. Visa RFI Group Payments Report 2016: Driving Engagement and Differentiation and the Rise of the Digital Customer

[4] Metinko, C. 2017. Women are the New CFO of the household. The Street, 19 April; Rodriguez, J. 2012. Infographic: Who handles

Fintech szolgáltatások a társadalmi egyenlőtlenségek ellen

Upwards

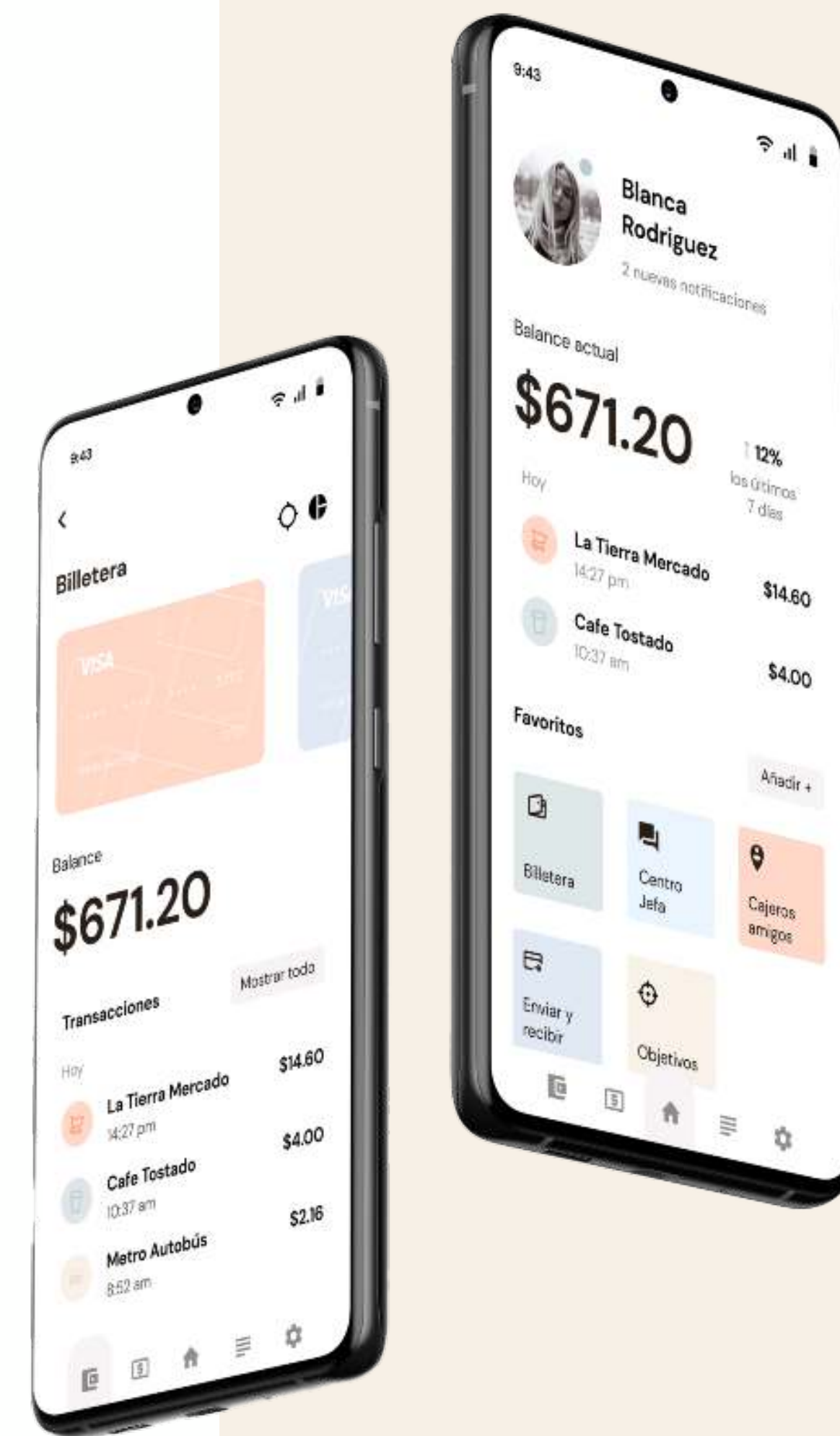
Az [Upwards](#), egy indiai fintech egyik szolgáltatása a hiteltörténettel gyakran nem rendelkező indiai hitelkeresők nehézségeit felismerve, kifejezetten dolgozó nőknek kínál gyors, online személyi kölcsönt, ezzel segítve őket másképp feloldhatatlan pénzügyi helyzetekben.

Musoni Microfinance

A [Musoni Microfinance](#) küldetése mikrohitelekkel támogatni a kenyai alacsony jövedelmű és banki szolgáltatásokkal nem rendelkező lakosság vállalkozásainak növekedését. Ügyfeleiknek mintegy 63%-a nő, és az agrárvállalkozói hitelek több mint 68%-át női kistermelők kapják.

Jefa

A [Jefa](#) egy fintech startup, amely közelgő indulása után kifejezetten Latin-Amerikában, illetve a Karibi-térségben élő nőknek kínál majd digitális bankszámlát és banki szolgáltatásokat.



Neobankok a női vállalkozások sikeréért

Lucy

„Ha a női vállalkozók egyenlő mértékű támogatásban részesülnének, a világgazdaság akár 5 billió dollárral is növekedhetne” – hívja fel a figyelmet a [Lucy](#). A világ egyik első neobankja kifejezetten női vállalkozásokat támogat rugalmas, digitális pénzügyi megoldásokkal.

Herconomy

A nigériai és brit székhelyű [Herconomy](#) olyan globális szervezet, amely online platformján keresztül juttatja gazdasági lehetőségekhez a nőket, feloldva a gazdasági és üzleti elszigeteltség jelenségét.

GoWoman

A [GoWomen](#) az első olyan neobank, amely kifejezetten az egyik legnagyobb hátrányt elszenvető társadalmi közösségnek, fekete nőknek szól. Nem csak pénzügyi szolgáltatásokat, hanem tanácsadást, kompetenciafejlesztést is nyújtanak a hozzájuk fordulóknak.

Lili

A [Lili](#) a szabadúszó női vállalkozók igényeire szabott pénzügyi megoldásokat kínál. Tevékenysége azért is kiemelten fontos, mert a kutatások szerint a freelancer vállalkozó nőknek ugyanazért a munkáért jellemzően kevesebbet fizetnek a megbízóik és kifizetésük kisebb valószínűséggel érkezik meg időben.

SHEROES

Az indiai [SHEROES](#) üzleti ötleteket, munkalehetőségeket és tanácsadást kínáló platformja hamarosan női neobankként fejlődik tovább és harmadik feles megtakarítási, hitel-, biztosítási és befektetési termékeket kínál majd az általa elért 22 millió indiai nőnek.

Afterpay

Női kereskedőket és termékeiket promotál az ausztrál [Afterpay](#), egy BNPL, azaz digitális részletfizetés szolgáltató, amely a marketingjében és szolgáltatásaiban egyaránt előtérbe helyezi a nőket.



Befektetési és tőkebevonási lehetőségek nőknek

Az [Ellevest](#) célja, hogy segítse a nőket a befektetési tevékenységükben. Az Ellevestet „nők készítettek nőknek”, az alkalmazás befektetési algoritmusai figyelembe veszi a speciálisan nőket érintő körülményeket, mint például a karrier megszakítása és a bérszakadék. Márciusban a vállalat elérte az 1 milliárd dolláros kezelt vagyon mérföldkövét, ami azt mutatja, hogy a világméretű visszaesés közepette is egyre nagyobb az igény a szolgáltatásai iránt.

A [Voulez Capital](#) női alapítású vállalatoknak biztosít kockázati tőkét, míg a [Neome](#) női angyalbefektetőknek hozott létre befektetői klubot.

Léteznek nőkre összpontosító közösségi finanszírozási platformok is, többek között a [Fund Dreamer](#) vagy az [IFund Women](#).



A pénzügyi tudás nélkülözhetetlen

A [Smart Purse](#) edukációs platform és a [FinMarie](#) tanácsadó felületének célja, hogy a megfelelő tudással, háttérinformációkkal és döntéselőkészítéssel segítse a nőket pénzügyi céljaik elérésében.

Biztosítási szolgáltatások női igényekre

Zaamin

A Jubilee Life Insurance **Zaamin** szolgáltatását kifejezetten arra tervezték, hogy megtakarításokkal és más pénzügyi eszközökkel segítse a nőket időskori anyagi biztonságuk megteremtésében.

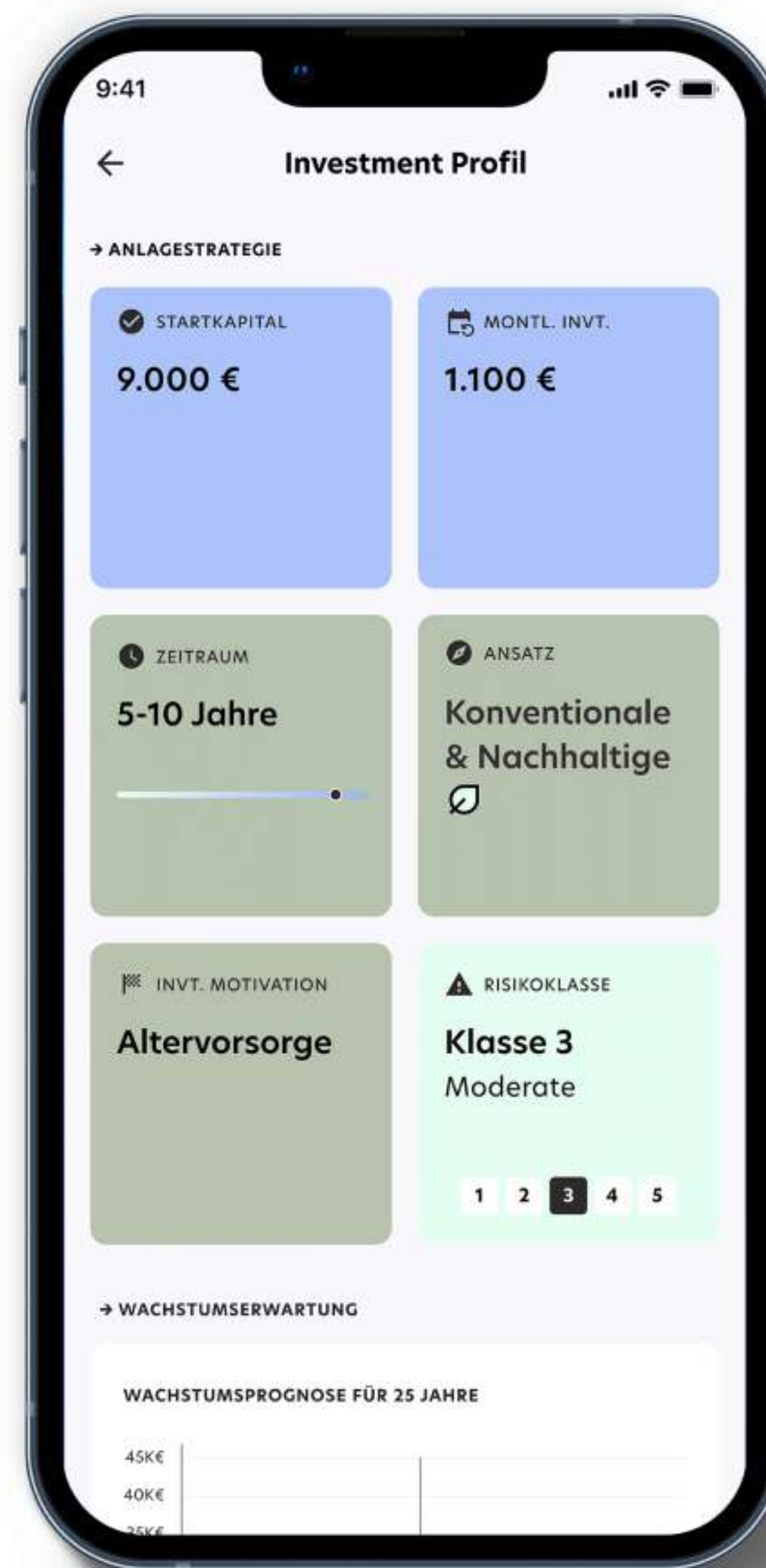
Manulife

A **Manulife** Eve szolgáltatása egy olyan, kifejezetten női egészségbiztosítás, amely például a szülés alatti kórházi ellátási költségeket és nőket érintő rákos megbetegedések kezelésének költségeit fedezi.

Forrás:

<https://www.visa.com.au/dam/VCOM/regional/ap/australia/global-elements/Documents/2016-visa-and-rfi-report.pdf>

<https://www.creditcards.com/credit-card-news/infograph-ic-men-woman-who-handles-household-finances-1276.php>



Fókuszban a sokszínűség

A Provident már két évtizede meghatározó szereplője a magyar gazdasági életnek. Kiemelkedő CSR tevékenységgel, pénzügyi edukációval, önkéntes tevékenységekkel és adománygyűjtésekkel járul hozzá a helyi közösségek jólétéhez, munkáltatóként pedig számos programot, köztük a már hagyományosnak mondható Női November programsorozatot, képzést és konferenciát nyújt munkatársai számára. Esélyegyenlőséget biztosító munkáltatóként a vállalat a sokszínűség megteremtésére törekszik.

Ennek megfelelően kiemelt figyelmet fordít a kismamákra, a nyugdíjasokra, a 25 év alattiakra, a megváltozott munkaképességűekre, valamint a női vezetőinek arányára. A Provident büszke rá, hogy a szervezetben 109 női munkatárs vezető beosztásban dolgozik, valamint a vállalatnál valósult meg először a Munkavállalói Támogató Program (Employee Assistance Program, EAP) 7 évvel ezelőtt. Kamarás Zsuzsanna HR igazgató támogatója volt a kezdeményezésnek és segített a megvalósításban is.

A Provident 2012 óta tagja a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesületnek és a Hungarian Business Leaders Forumnak, így az elmúlt tíz évben kiemelten kezelik a sokszínűség kérdését a vállalatnál. Ennek keretében Zsuzsanna kezdeményezésére elindítottak egy Női November című programsorozatot, melynek célja, hogy inspirálják és bátorítsák a női munkavállalókat.

A programsorozat során olyan témákkal foglalkoznak, mint az egészség, női karrierutak, vagy az önfejlesztés. A Provident hisz a folyamatos tanulásban és fejlődésben, valamint fontosnak tartja, hogy kollégáinak tudása naprakész legyen. Női vezetői példamutató magatartásukkal, nyitottságukkal, aktivitásaikkal arra ösztönzik a többi kollégát is, hogy lépjenek ki a komfortzónájukból, mert csak így érhetnek el valódi fejlődését és ez a nyitottság teszi a vállalatot igazán sikeressé.



Provident oldala

Digitális családi bankolás a GRÁNIT Banknál

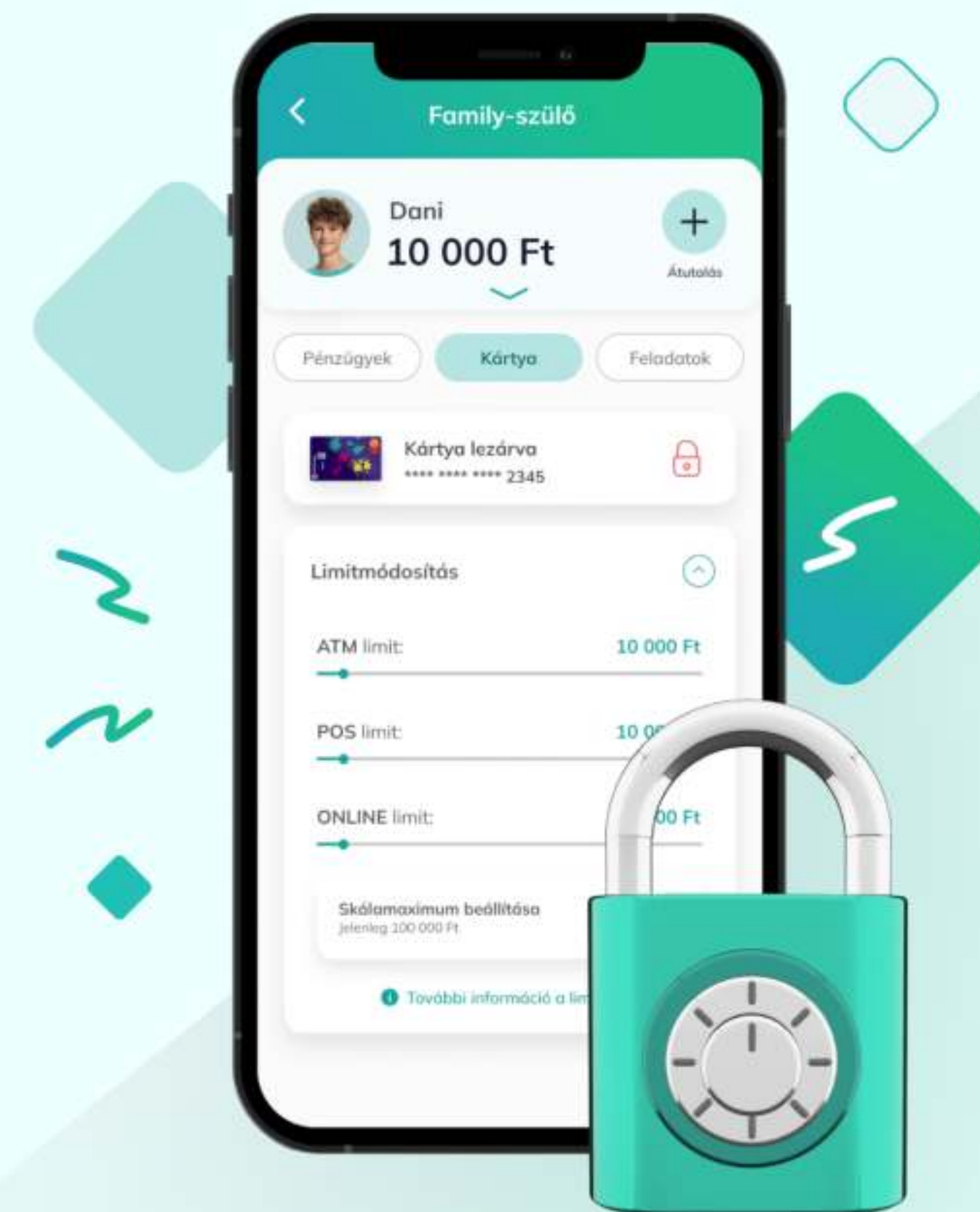
Már iskolás kortól bevezethetik a szülők gyermeküket a pénzügyek világába a GRÁNIT Family gyermekekre szabott, takarékoskodással és játékos zsebpénzkezeléssel kiegészülő mobilapplikációjával.

A digitális megoldásairól ismert Gránit Bank új családi mobilapplikációja az első, amivel szülő és gyermeke közösen, száz százalékosan digitálisan nyithatnak teljesértékű bankszámlát. A gyerekek már 6 éves kortól kaphatnak bankkártyát, hogy a zsebpénzt digitális gyűjthessék és gazdálkodhassanak vele. Az app játékos funkciókkal ismerteti meg a legkisebbeket a takarékoskodás modern formájával és lehetővé teszi azt is, hogy az appon keresztül kérjenek feladatokat szüleiktől a zsebpénz növelésére. A Junior számlához tartozó bankkártya digitalizálható Apple Pay vagy a Google Wallet applikációban – figyelemmel a mobiltárca szolgáltatók korhatárra vonatkozó szabályaira, ezt követően a gyermekek mobiljukkal is fizethetnek érintés nélkül.

A gyermek bankkártyáját a biztonság érdekében a szülő teljes mértékben kontrollálja a saját GRÁNIT eBank mobilbanki applikációjából. Eléri a gyermek kártyáját, zsebpénzt utalhat és azonnal módosíthatja a limitet vagy akár zárolhatja és fel is oldhatja egy gombnyomással. Az azonnal frissülő számlaadatok révén a szülő rögtön tudomást szerez minden – a gyermek által kezdeményezett – számlamozgásról, ami tovább erősíti a biztonságot, a szülő felügyeletet.

A Family app fejleszti a pénzügyi ismereteket és erősíti a pénzügyi tudatosságot. A gyermekek a saját maguk által meghatározott célra takarékoskodhatnak. A félretett megtakarításra a GRÁNIT Bank 2022 végéig tartó akcióban – évi 5 százalékos látra szóló kamatot fizet (EBKM: 5,00%), amelyre ugyancsak nincs példa hasonló appoknál.

A fejlesztők kifejezetten gyermekekre tervezett játékos, vidám felületet hoztak létre a kiváló felhasználói élmény érdekében. A díjmentes Family app iOS és Android verzióban is elérhető.



GRÁNIT BANK
A DIGITÁLIS BANK

Gránit Bank oldala

Működőképes maradhat a kriptoszektor hölgyek nélkül?



Mi a helyzet Magyarországon és nemzetközi viszonylatban?

A kriptovaluta ökoszisztéma a várakozások szerint nemi megkülönböztetések nélkül forradalmasítja a pénzügyi világ evolúcióját, amelyben a hölgyek is fontos szerepet játszanak.

Azt viszont meg kell hagyni, hogy a kriptovaluták iránti érdeklődés még mindig a férfiak javára hajlik, és bár épül egy nemzetközi és egy hazai női kriptovaluta tábor, arányaiban még mindig alacsony a hölgyek száma a szektorban.

2017-ben a hazai CoinCash kriptokereskedő platform indulásakor még alig-alig volt női felhasználója a felületnek, akkoriban ugyanis leginkább azok mozgolódtak a térben, akik a technológia iránti elhivatottságuk miatt már akkoriban is látták a jövő ígéretét a kriptovaluta ökoszisztémában. Abban az időben azonban még csak az igazi bennfentesek igyekeztek betörni a szektorba, és saját ítélőképességükre hagyatkozva vagy befektettek, vagy még idő előtt továbbálltak. Ma már egészen más a helyzet, a média ugyanis akaratan kívül is népszerűsíti a Bitcoint és a kriptovalutákat, amivel együtt olyan szereplők is megjelennek, akik egyébként mindezidáig tartózkodtak a befektetések világától.

Túl vagyunk már jó néhány feminista megmozduláson is, aminek köszönhetően egyre több hölgy kezdett el érdeklődni technológiai terület iránt. Nemzetközi viszonylatban a nők pusztán 25-30 százaléka rendelkezik kriptovalutával, Magyarországon ugyanakkor a tapasztalatok alapján valamelyest több hölgy igyekszik felvenni a ritmust az újdonságokkal. 2020-ban az CoinCash ügyfélkörének már közel 34%-a nő volt, ami mindössze két év alatt csaknem 40 százalékra nőtt ki magát.

Természetesen mindez nem pusztán annak tudható be, hogy a hölgyek is ki szeretnék venni részüket a befektetés örömeiből. Az utóbbi két évben ugyanis globális szinten elmondható, hogy a profitszerzés reményében sokan kriptovaluta tőzsdéken töltötték idejüket. Gondoljunk csak a 2021-es bikapiacra, ami az egyik legemlékezetesebb eseményként írta be magát a szektor történetébe.

A kriptovaluta ökoszisztéma megoldaná a problémát

Azok, akik pusztán a hozam reményében kapcsolódtak a forradalomba, úgy tapasztaljuk, az utóbbi időben elpártoltak a kriptovaluta szektortól. Érezhető, hogy számos befektető, legyen szó hölgyekről vagy férfiakról, még mindig nincs tisztában az ökoszisztéma társadalomra gyakorolt előnyeivel, de a kriptobefektetések kockázatával sem, ami többek között a háttérinformációk hiányának tudható be. Éppen ezért mi arra biztatunk mindenkit, hogy befektetés előtt mindenképpen tájékozódjon szakmai oldalakon a kripto lehetőségeiről és lehetséges hátrányairól is.

A CoinCash úgy gondolja, hogy a folyamatosan változó gazdaság és társadalom szükségszerűvé teszi, hogy visszaszorítsuk a nemi sztereotípiákat, melyek mindeddig önkényesen, behatárolt szerepeket osztottak ki a hölgyek és egyúttal a férfiak számára is. A blokklánc technológia és a kriptovaluták eredeti ígérete és morálja pontosan ez, hogy decentralizált alapon, nemi vagy másfajta megkülönböztetések nélkül, mindenki számára biztosítsák a pénzügyi rendszerhez való hozzáférést.

Az internet harmadik generációjának, a web 3.0 terjeszkedésével, ahol már a befektetés és a kereskedés mellett a valós időben történő aktivitásért cserében (pl.: Play to Earn és a Move to Earn játékokkal) is lehet kriptovalutát szerezni, a kíváncsi női felhasználók aránya is növekedik, ezt a jelenséget pedig a pénzügyi forradalom előfutárának is tekinthetjük.



Sajnos a **kriptovaluták** világa sem hozta el még azt a változást, amit egyesek talán várhattak tőle. A Crypto Head tavaly év végi felmérés szerint a vezető nemzetközi kriptocégek alapítóinak csupán 5 százaléka nő, valamint a kriptovaluta alapok partnerei között is csak 10 százalékos a női reprezentáció.

A **metaverzumban** megforduló felhasználók között is csak 14 százalék a nők aránya, de léteznek már olyan kezdeményezések, amelyek növelnék ezt az értéket és olyan témákat is pedzegetnek, hogy miként lehetne biztonságosabbá tenni a metaverzumot a nők számára.

Bár az **NFT-világban** úgy érezhetjük, hogy többször találkozunk női projektekkel, a valóság az, hogy itt is férfi túlsúly van. Mivel a művészetben erősebb a női reprezentáció, és az NFT-projektek egyik legnagyobb részét teszik ki művészeti kollekciók, több nőt üdvözölhetünk a szektorban, mint az NFT-művészeti kapcsolat nélkül.

Hölgyekkel forradalmasítjuk a kriptovaluta szektort

Kényes téma ez, de akármennyire is nehéz egyenesen, határozottan beszélni róla, a nők alulreprezentáltak a pénzügyi szektorban. Érdeemes ugyanakkor elismerni, hogy a hölgyeknek is legalább annyi helye van a befektetések asztalánál, mint a férfiaknak.

Büszkék vagyunk arra, hogy a CoinCash csapatában tudatosítottuk az előbb említetteket, és a nők szektor iránti elkötelezettségét saját javunkra fordítottuk. Két éve még csak kettő, ma viszont már tíz karizmatikus hölgygel építhetjük jövőnket, akikkel nem csak a marketing és pénzügy részlegen, de a fejlesztők körében is találkozhatunk.

Hölgyekkel forradalmasítjuk a kriptovaluta szektort

Amikor Turján Ildikót, a CoinCash pénzügyi vezetőjét – aki több mint húsz évig a bankszektorban dolgozott – arról kérdeztük, hogy miért izgalmas számára a digitális pénzügyi szektor, gondolataival a kriptovaluta világának egy érzékenyebb területét mutatta meg nekünk. Miután közel tíz éven át pénzügyi igazgatóként dolgozott egy magyar kisbankban, a kriptovaluta iparág pénzügyi és számviteli alapjainak megalapozásában találta meg a legújabb kihívást, hiszen a múltból hozott szakmai tudása és a kriptovilág, valamint a digitális pénzügyek izgalmas kombinációt jelentettek számára.

Ildikót a többi női munkatársainkhoz hasonlóan a pénzügyi innováció és annak szakmai kihívásai vonzotta be a szektorba. Örömmel tapasztaltuk, hogy női kollégáink professzionális és kötetlen összejövedeleken nem csak személyes kapcsolatukat erősítik, hanem segítik egymást, hogy miként lehet tudatosan meghozni a pénzügyi döntéseiket.

A hölgyek kockázatkerülő hozzáállása magasabb pénzügyi stabilitást jelent startupunk számára; empatikus jellemüknek köszönhetően pedig kifejezetten egyszerű az ügyfelekkel való kapcsolat kiépítése és fenntartása. 2017-es indulásunk óta rengeteg impulzus érte a CoinCash-t, ám személyes véleményünk szerint a női munkatársaink elkötelezettsége pozitívabb munkakörnyezetet teremtett, amely egyúttal segített bennünket az innovatív változások bevezetésében. Hiszünk abban, hogy a megfelelő háttértudás biztosításával leküzdhetjük a sztereotípiákat, amivel együtt nemcsak a kriptovaluták, de a pénzügyi világ egésze is vonzóbbá válna a hölgyek számára.

Női munkatársaink összehangolták értékeikkel a CoinCash erényeit, amely tovább növelte vállalatunk sokszínűségét és eredményességét; éppen ezért örömmel csatlakozunk a Women in Finance kezdeményezéshez, hogy a pénzügyi forradalmat a hölgyekkel együtt erős alapokra építhessük!

Segítünk eligazodni a kriptoeszközök világában

Mi a Kripteusnál tudjuk, hogy a kripto nem csak egy befektetési eszköz, hanem egy új gazdaság működés alapja is. Értjük, hogy a gazdasági paradigmaváltás elkezdődött. Épp ezért segítünk az ügyfeleinknek, hogy sikeresen tudjanak működni a tokengazdaságban.

A Kripteus Crypto Finance Studio az alábbi szolgáltatásokat nyújtja a magánszemély és céges ügyfeleknek:

KRIPTOADÓZÁS

Az általános adózási tanácsadás mellett a komplex kriptoadózási kérdésekben is tudunk támogatást adni.

LAMBDA PROGRAM

Átvilágítjuk a kriptojövedelmeket és felkészítjük az ügyfeleinket a bankjukhoz történő utalásokra (compliance folyamatokra), vagy a hatósági érdeklődésekre. Ha nem akarsz felesleges köröket futni a bankkal és hosszan várakozni, (amíg megértik, hogy milyen legális műveleteket végeztél) keress meg minket! Hazai és nemzetközi ügyfeleink magas elégedettséggel ajánlanak tovább bennünket.

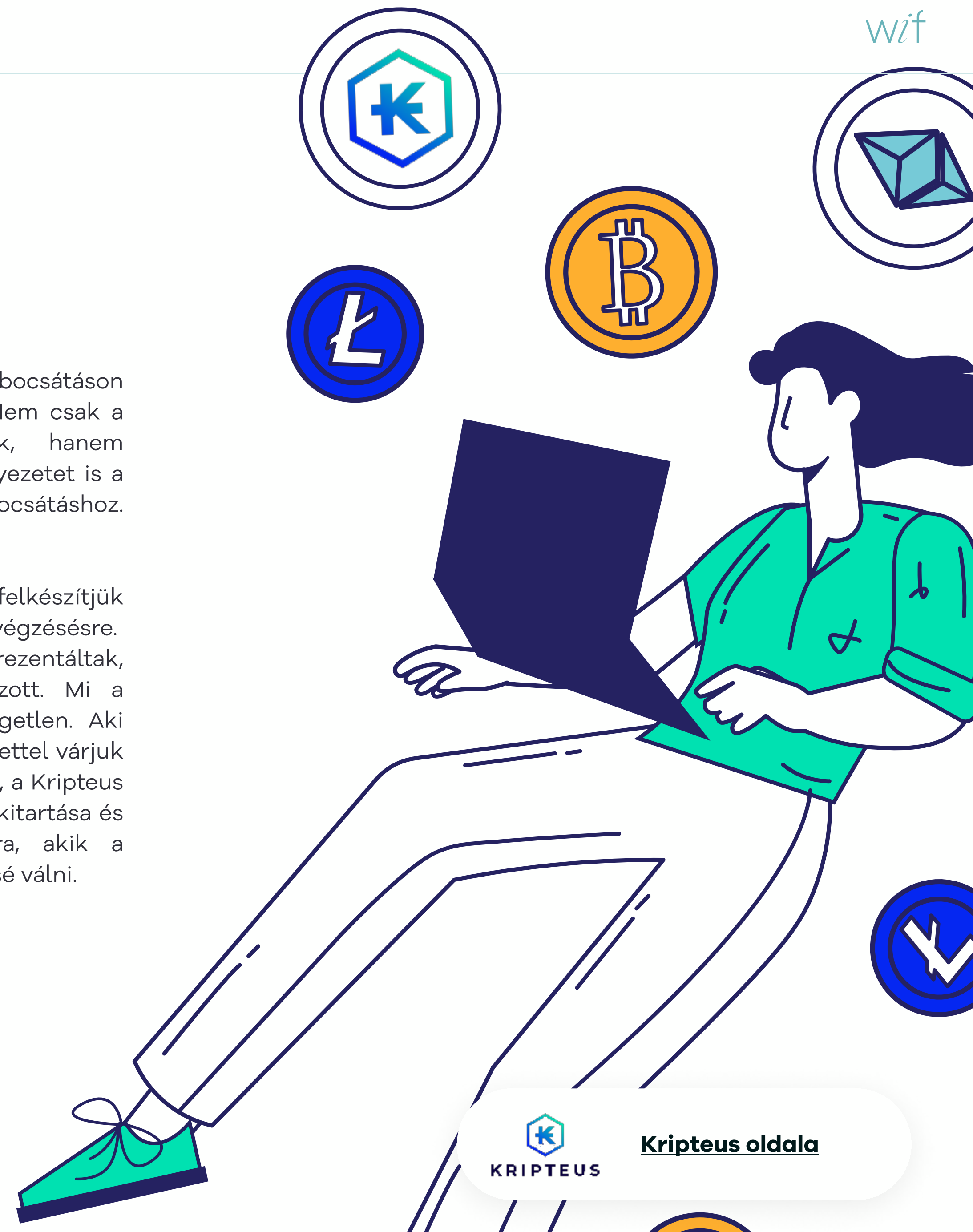
TOKENKIBOCSÁTÁSI KONCEPCIÓ

Amennyiben a céged számára saját tokenkibocsátáson töröd a fejed, fordulj hozzánk bizalommal. Nem csak a token struktúra kialakításában segítünk, hanem kidolgozzuk a legjobb jogi és pénzügyi környezetet is a sikeres kibocsátáshoz.

KRIPTOKÖNYVELÉSI TANÁCSADÁS

Ha a vállalkozásod kriptóval akar foglalkozni, felkészítjük a könyvelődet a rá váró feladatok szakszerű elvégzésére. A kriptovilágban a nők jelenleg alulreprezentáltak, viszont a Kripteusnál ez is kiegyensúlyozott. Mi a tehetségben hiszünk, az pedig nemtől független. Aki érdeklődik a kriptopénzügyi világ iránt, szeretettel várjuk a csapatunkba. Büszkén jelöltük Glaser Anitát, a Kripteus társalapítóját a Women in Finance díjra, mert kitartása és tudása motiváló lehet azon nők számára, akik a kriptogazdaság területén szeretnének sikeressé válni.

www.kripteus.hu



09. Fejezet

Fiatalok a munkaerőpiacon

Megváltozó munkavállalói igények



Ahogy a kilencvenes évek közepe és a kétezres évek eleje között született, Z generációs fiatalok egyre nagyobb számban érkeznek meg a munkaerőpiacra, a munkáltatók új kihívásokkal szembesülnek a toborzásban és a munkaerő megtartásban is.

A felnövő generáció egészen új igényekkel, elvárásokkal, születésüktől velük fejlődő digitális képességekkel, az Internet adta globális szemlélettel és persze sziklaszilárd elvekkkel hódítja meg a munka világát - ez pedig nyitottságot, empátiát és türelmet igényel a hierarchikus rendszerekben, klasszikus értékek mentén szocializálódott vezetők és munkatársak részéről is.

A munka és a magánélet egyensúlyára, értékteremtő munkára törekvő fiatalok talán mindannyiunk számára új korszakot hoznak a munka világában, ha meghallgatjuk és megértjük őket.

A tanulmányok azt mutatják, hogy a Z generációs munkavállalók olyan munkahelyeket szeretnének, amelyek tisztességes bért nyújtanak, teret biztosítanak a mentális egészségnek, és prioritásként kezelik a sokszínűséget és a befogadó légkört. Great Place to Work Institute 35 ezer fiatal részvételével végzett kutatása szerint a megkérdezettek az igazságos és méltányos bérek mellett a jelentőségteljes munkára helyezik a hangsúlyt. A jelenség még az ezredfordulós fiataloktól származik, de a legfrissebb, munkába lépő generációra is jellemző, hogy szeretnének maradandót alkotni, munkájukon keresztül hatással lenni a környezetükre.

Az egymást érő gazdasági-társadalmi krízisek sorában pályára lépők körében nem meglepő, hogy felértékelődött a mentális egészség fontossága is. A legstresszesebbnek aposztrofált generáció életében nem minden a pénz és a státusz. A Covid alatt pályájukat megkezdő fiatalok egy része már jóval a kiégés előtt belátja, hogy lelki egyensúly nélkül nem létezhet fenntartható siker és fejlődés.

Az onboarding és a tudásátadás is alapvető a home office korszakában. Az új munkaerőt megtartani és a munkából profitálni csak precíz és teljes körű tájékoztatással és bevezetéssel képes egy mai munkáltató. Rendszeres visszacsatolás és egyenrangú, kölcsönös tiszteleten alapuló bánásmód nélkül pedig könnyen elveszíthető egy fiatal, tehetséges és a folyamatokba már éppen beletanult kolléga. Hiszen a generáció számára egyáltalán nem idegen akár 1-2 évente munkát váltani és ezzel áthidalni azt, ha egy szervezetnél hiányoznak az előrelépési vagy a szakmai fejlődési lehetőségek vagy, ha valamilyen okból toxikus és nem befogadó egy munkahelyi közösség.

A fiatal női munkavállalók helyzete pedig még az Y és Z generáción belül is különleges. Nem csak a pénzügyi szektor, hanem a teljes társadalom kihívása feloldani azt a visszatérő helyzetet, amelyben a nők egy részének néhány év szakmai tapasztalatszerzés után választaniuk kell a munka, az anyagi függetlenség és a családalapítás között.

FÜREDI JÚLIA: FIATALOK A MUNKAERŐPIACON



dr. Füredi Júlia,
Szervezetpszichológus

Nem könnyű ma pályakezdőnek lenni. Valójában sosem volt az, de a munka világába való belépéshez, az előttünk járó generáció lekövetése és kiismerése egyszerűbb feladatnak tűnt régebben.

Ma már nem pusztán az iskolában tanultakkal, és az idősebbek jó tanácsaival indulnak a pályakezdő a munkaerőpiacra, hanem idegen véleményvezérek, kiszínezett, filterezett valóságának benyomásaival és tévképzeteivel is. A közösségi médiában a képek, sztorik sokszor megnehezítik a pályakezdő munkába állását.

A Fintech.hu csapata hisz abban, hogy ha a fiatal pályakezdőket valóban ismeri a munkáltató, beleértve szakmai képességeit és emberi tulajdonságait is, sokkal lojálisabb és hatékonyabban dolgozó kollégákat tud majd magáénak hosszú távon.

Dr. Füredi Júlia szervezetpszichológus, az "ELÉG! Kiegészíttem. Most hogyan tovább?" című könyv szerzője összefoglalta, mit és hogyan érdemes figyelembe venni, ha fiatal munkavállaló vagy pályakezdő érkezik a csapatunkba. Dr. Füredi Júlia írása:

A naponta elvégzett munka tanító ereje

A fejlődésbe ugyanúgy bele tartozik a magunkon való dolgozás, az önreflexió sokszor fájdalmas, nyűgös szembenézése, mint az olyan idejét múltnak tartott koncepciók, mint a kitartó gyakorlás, az unalmas feladatok elvégzése. Ne szépítsük; ezek a porosnak gondolt, ósdi technikák vannak a sikeres karriernek, a jól megérdemelt előléptetések, a bátor szakmai váltások mögött.

Ne legyünk persze naívak, mert nem mindegyik mögött csak ezek vannak. A hátszél, a jókor lenni jó helyen, a jól eladni a semmit képessége továbbra is kurrens, de a többség – ahova tartozunk – a folyamatosan, naponta elvégzett tevékenység által válik azzá, akivé szeretne.

Fontos táplálnunk a fiatal munkavállalókban, hogy prezentálni, eladni magunkat tudni kell (értékeljük is!), de a szorgalom és alázat nélkül hamar ki tud pukanni az a bizonyos lufi.

Ha nem jön be, nem para – vagy mégis?

A szüleink generációja többnyire egy helyen dolgozta le az életét. Két-három munkahelyváltás után már gyanakodva néztek az emberre, a három éven belüli váltókra rásütötték a nyughatatlan bélyegét. Ma viszont kis túlzással törzsgárda jelvényre számíthat az, aki egy évig kitart valahol.

Minden pályakezdő izgatott a belépése napján, mert még élénken él bennük a szeptemberi iskolakezdés kicsit félős, de várakozással teli hangulata. Aztán eljön a második nap, eltelik egy hónap és a mindennapok szürke valósága, unalmas tevékenységei, az információhiány, vagy éppen a túl sok feladat miatt csakhamar kedvüket veszítik, taposómalom érzés lesz rajtuk úrrá. Az egyetlen kiútnak a váltás tűnik és a remény, hogy máshol jobb lesz. Segíthetjük a fiatal munkavállalóinkat, hogy ilyenkor az önreflexió irányába tereljük őket. Tanítsunk prioritizálni és ezen az új szemüvegen keresztül talán biztatóbbnak fogják látni a világot, mert könnyebb lesz észrevenni a munkában töltött mindennapok pozitívumait.



Mit jelent az egyenrangú partnerség?

A legtöbb pályakezdő fél. Fél attól, hogy kiderül, hogy az iskolában tanultak nem vértették fel elég tudással. Fél attól, hogy miként fog beilleszkedni. Fél attól, hogy képes lesz-e megtanulni a rengeteg új dolgot, a hárombetűs rövidítésektől kezdve, az e-learning rendszerben kapott témérdek kurzuson át odáig, hogy hogyan működik a kávégép.

Az egyenrangú partnerség vágya mögött a tisztelet, a segítség, a türelem kérése, a tanulás igénye húzódik. Mennyivel egyszerűbb lenne, ha ezt így, transzparensen ki lehetne tenni az asztalra már az elején!

A mentális egészség mindennél fontosabb

Igen, fontos, hogy beszéljünk a mentális egészségről! Rettegő, kimerült, a munkájától kartávolságot tartó kollégákkal bajosan lehet elérni a tulajdonos által kitűzött célokat. Ámde az is fontos, hogy a kitartás hiányára, a feladat nem teljesítésére, az együttműködés megtagadására ne lehessen mindenek felett álló indok a mentális egészség megbillenése.

A lényeg, hogy legyen perspektíva

Kinek, mi a perspektíva? A pályakezdők számára nem csak egy előléptetés vagy fizetésemelés formáját öltheti. Invitálhatjuk a fiatalokat formális mentor programba, de lehet ez egy inspiráló kolléga is, aki nap-nap után utat mutat. Lehet az is perspektíva, ha „csak” barátságos légkört teremtünk és ezzel biztosítjuk, hogy jó hangulatba érkeznek a fiatalok minden nap.



10. Fejezet

Kutatás

Mitől lehet vonzó a fiatalok számára a pénzügyi szektor

A pénzügyi szektor a fiatalok számára egy igazán jövedelmező, kreatív és folyamatosan új távlatokat nyitó életpályamodellt nyújthat, legalábbis a pénzügyi világ munkaadói szerint. Izgalmas kérdés, hogy a mostani főiskolások és egyetemisták is így gondolják-e?

A Peak és a JátékosLét Kutatási Központ (JLKK) közös kutatást indított annak érdekében, hogy felmérje a felsőoktatási tanulmányokat végző fiatalok körében, hogy mennyire vonzó számukra a gazdasági vagy pénzügyi karrier, illetve milyen szempontok befolyásolják a döntésüket.

Hosszú távú célunk, hogy képet kapjunk arról, hogy a fiatalok számára mivel tehető vonzóbbá a pénzügyi területe. Láttatni szeretnénk azokat a szempontokat, mozgatórugókat, amik a munkavállalás előtt befolyásolják a fiatalokat.

A kutatás kérdőíve és eredményei a Fintech.hu oldalán és a Fintech.hu hírlevelében lesznek elérhetőek.

JátékosLét Kutatási Központ



A 2014-ben alakult a NetCoGame JátékosLét Kutatóközpont, az első és a mai napig egyetlen olyan magyar kutatóközpont, amelynek profiljában a játék és gamifikáció központi elem.

A dr. Fromann Richárd által alapított Kutatóközpont elsődleges célja, hogy - a játék(osítás) előnyeit és gyakorlati hasznát kutatva - különböző gamifikációs megoldásokat és fejlesztéseket szolgáltatson, az egyéni és szervezeti motiváció javítása és a hatékonyság növelése céljából.

A Kutatóközpont kifejezetten a játékok és a gamification, game design, média, szociológia és pszichológia területén kompetens szakemberek köréből épül fel, egyben egy multidiszciplináris, gamifikációs K+F tudásközpont. Az évente zajló, védjeggyé vált, nemzetközi szinten egyedülálló eredményeket felmutató "JátékosLét Kutatás" mellett számos konferencián, workshopon, gaming és e-sport rendezvényen megjelennek munkatársaik. A JátékosLét Kutatóközpont széles szolgáltatási portfóliójában megtalálható a tanácsadás, a workshopok és tréningek szervezése, valamint a digitális termékfejlesztés is.

<https://jatekoslet.hu/>

A nők új nézőpontokat hoznak az informatikába

Családbarát informatikai vállalat

A Dorsum mára régiós piacvezetővé és Európa egyik meghatározó befektetési és vagyonkezelési szoftverszállító és tanácsadó cégévé vált, 300 kollégával több mint 80 pénzügyi intézetet szolgálunk ki 10 országban. A sikerünk titka, hogy ügyfeleink számára nem „csak” egy software szállító vagyunk, hanem egy olyan stratégiai partner, akire a befektetési és vagyonkezelési üzletág sikeres fejlesztésében tanácsadóként, együtt gondolkodó támogatóként is számíthatnak.

Mint minden informatikai cég, a Dorsum is folyamatosan küzd azzal a sztereotípiával, hogy ez „fiús” munka, ami nem lányoknak való. Sajnos ez az előítélet szinte önbeteljesítővé vált, hiszen rengeteg rátermett fiatal nőben fel sem merült az informatika, mint karrierlehetőség.

Szerencsére lassan, de biztosan érezhető a fejlődés: cégünknel Nádoryné Viga Ilona (értékpapír szolgáltatások termékigazgató) személyes céljának érzi, hogy minél több női kolléga kerüljön előtérbe a cégen belül vezetői pozíciókban is. Kolléganőink az ügyfelekkel való kapcsolattartásban is élen járnak.

A HR osztályunk komoly erőforrásokat fektet abba, hogy vonzó munkahely legyen a Dorsum a női érdeklődőknek, szakmai területtől függetlenül. Családbarát kezdeményezéseink közül a rugalmas munkaidőt emelnénk ki, mint megkülönböztető faktor. Kollégáinknak mindig biztosítunk lehetőséget arra, hogy a gyermekorvosi látogatásokat, iskolai ünnepségeket, stb. zökkenőmentesen beilleszthessék a napirendjükbe. A Dorsumnál dolgozó kismamák számára biztosítjuk a részmunkaidős foglalkoztatást, és lehetőség szerint a korábbi pozíciójukat is.

A több éves tudatos munkának és építkezésnek is az eredménye, hogy a Dorsum managementjében mára négy női tag van. A női vonal érvényesülését legjobban cégünk új CEO-ja, Mészáros Mariann kinevezése jelzi, aki a Deutsche Telekom IT Solutions-tól érkezett hozzánk, több évtizedes üzleti, valamint HR igazgatói múlttal. Meggyőződésünk, hogy női management tagok olyan szakmai és szervezeti nézőpontokat tudnak behozni a Dorsum működésébe, amelyek elengedhetetlenek a következő szintlépésünkhöz.



11. Fejezet

Women in Finance

Woman in Finance

A *Women in Finance* célja hozzájárulni egy sokszínű, mindenki számára egyenlő esélyeket biztosító pénzügyi szektor létrejöttéhez.

Bár a pénzügyi pályára lépő nők és férfiak száma arányaiban hasonló, a nők általában lassabban és kisebb létszámban kerülnek vezető beosztásba. Erre a jelenségre reagálva, *Women in Finance (WIF)* címmel hirdetett kampánysorozatot a **Peak** és a **Fintech.hu** szerkesztősége.

A kezdeményezés tájékoztatással, a téma kutatásával és az inspiráló női vezetők láthatóságának növelésével hivatott támogatni a pénzügyi ágazat sokszínűségét. A WIF célja, hogy programjai és eseményei minél több fiatal nőnek hozzanak kedvet a pénzügyi pályaválasztáshoz és segítsenek a már a szakmában dolgozó hölgyeknek a sikerhez vezető személyes útjuk megtalálásában.

Ezért hoztuk létre a magyar pénzügyi szektorban dolgozó kimagasló női tehetségek toplistáját és a *Women in Finance* díjat, és ezért indítjuk el a pályakezdő fiatalok motivációját felmérő kutatásunkat.

MI A WOMEN IN FINANCE CÉLJA?

A *Women in Finance* célja egy aktív szakmai közösség létrehozása, melynek küldetése a pénzügyi ökoszisztéma népszerűsítése és a szektorban dolgozó női szereplők érdemeinek és profizmusának bemutatása.

Egy olyan közösséget szeretnénk létrehozni a gazdaság és pénzügy területén dolgozó vagy tanuló hölgyek számára, ami bizalommal teli, inspiráló környezetet biztosít a szakmai tapasztalatok átadásának és teret ad a sikeres nők karrier útjának bemutatásához, a nemzetközi trendek tanulmányozásához, közös ügyek létrehozásához és persze a rendszeres személyes találkozásoknak.

A *Women in Finance* kampánysorozata 2022. november 29-én kezdődik az év legsikeresebb női vezetőinek elismerésére első alkalommal megrendezett *Women in Finance* 2022 Gálával és a Fintech Sparks *Women in Finance* megjelenésével.

HOGYAN CSATLAKOZHATOK?

Ha érdekelnek szakmai tartalmaink és szívesen ellátogatnál eseményeinkre, [iratkozz fel hírlevelünkre](#) és kövesd a Fintech.hu Facebook oldalát!

12. Fejezet

Akikre büszkék vagyunk



Vizaknai Erzsébet

**Senior Innovation Manager
Foundation, Magyar Bankholding**

A digitális pénzügyi szektor azért izgalmas számomra, mert minden nap újabb üzleti és technológiai területeket ismerhetek meg közelről, illetve a munkám hatással van azokra a termékekre és rendszerekre, amelyeket az ügyfeleink naponta használnak. Büszke vagyok azokra az együttműködésekre, amelyeket portfólió cégeinkkel valósítunk meg a munkám nyomán. Ilyen volt például KKV hitelezőszűrő megoldásunk, illetve a koronavírus világjárvány kezdeti szakaszában rekordidő alatt bevezetett, digitális, új ügyfélhívó rendszerünk is a kedvenceim közé tartozott.



Rakó Ágnes

Partner, KPMG

1999-ben csatlakoztam a KPMG-hez. Könyvvizsgálattal foglalkoztam először, főként IFRS beszámolókhöz kapcsolódó audit megbízásokat irányítottam a pénzügyi szektorban tevékenykedő vállalatoknál. Ezt követően a KPMG számviteli, könyvelési és bérszámfejtési területek tanácsadói csapatainak kiépítését kezdtem meg - később már Partnerként 2019 óta vezetem a KPMG Kockázatkezelés, Pénzügyi folyamat és Adatelemzés részlegét. Hozzám tartoznak továbbá a fenntarthatósági témák is; az elmúlt években az ESG csapat felépítését és irányítását is feladatul kaptam, így közvetlen módon abban is segítem partnereinket, hogy megalapozott adatokon alapuló, valós ESG-intézkedéseket vezessenek be, segítve ezzel többek között a globális klímakérdéseket, a dekarbonizációt. A fentiekén túl a KPMG Diversity munkacsoportjának vezető partnere vagyok.



Turján Ildikó

CFO, CoinCash

Amikor jó pár évvel ezelőtt megjelentek az első fintech cégek, akkor még a bankszektorból nézve csak kósza gondolat volt számomra egy ilyen cégnél dolgozni. Azóta valóra vált ez az időközben egyre erősödő álmom, és hálás vagyok, hogy nemcsak egy fintech céghez sikerült átigazolnom, hanem az izgalmas kriptó világba csöppenve részese lehetek a pénzügyi világ már nagyban zajló forradalmának, méghozzá Magyarország legnagyobb kriptó bróker cégénél, a CoinCash-nél.

Több mint 20 évig a bankszektorban dolgoztam, a számvitel-adatszolgáltatás-controlling bűvös háromszögében, közel 10 éven át pénzügyi igazgatóként vezettem egy magyar kisbank pénzügyi területét, ahol legnagyobb szakmai sikerem a 2018-as IFRS bevezetés volt.

Mindig is szerettem az olyan feladatokat, ahol valami újat kell megalkotni, létrehozni. Ezt a kihívást találtam meg a CoinCash pénzügyi vezetőjeként is, hiszen a kriptó piac szabályozása, akár számviteli, akár riporting területen is még gyerekcipőben jár, és itt mindaz a tudás, amit a bankszektorból hozok, új perspektívába kerül és egy nagyon izgalmas kombinációt jelent számomra.



Nádoryné Viga Ilona

Üzleti igazgató, Dorsum

Tanulmányaim után rögtön a befektetési szakmába kerültem, és első körben az üzleti oldalt ismertem meg. Az IT vonal viszont olyan izgalmas új kihívásokkal kecsegtetett, hogy 2000-ben csatlakoztam a Dorsum csapatához, ahol jelenleg már management tagként, üzleti igazgatóként dolgozom.

Nem véletlen, hogy két évtizede ebben a szektorban vagyok: a piac folyamatosan változik, folyamatosan megújul, nem lehet "belekényelmesedni". Minden év hoz valami új, izgalmas, kiszámíthatatlan feladatot, amit a partnereinkkel együttműködve kell megoldanunk. Ráadásul nekünk nem elég csak figyelni és követni a trendeket, hanem meg kell próbálnunk előre gondolkodni és egy lépéssel mindig a piac előtt járni.

Büszkeségeim között elsőként az ügyfeleimmel ápolt kapcsolatot emelném ki, akik szakmailag elfogadnak, elismernek, adnak a szavamra. Büszke vagyok továbbá a kiváló csapatomra, akikkel vállvetve a cég szinte minden nagybanki projektjét együtt vittük sikerre. A tudásomat a Dorsum is elismeri és visszaigazolja, ezért 2018 óta management tagként veszek részt a cég irányításában, mint az első női szakmai igazgató.



Turbék Judit

**Head of Innovation
NN Biztosító**

Karrierem kezdete óta szinte mindig a pénzügyi/banki szektorban dolgoztam. Azonban míg 15 évet a nőiesebbnek tartott üzleti és operációs területeken töltöttem szakértőként vagy vezetőként, az utóbbi 9 évben az elsősre kevésbé nőiesnek ítélt technológiai szakmák felé fordultam. Jelenleg az NN Biztosító technológiai igazgatóságán az innovációs területet vezetem. Szeretem motiválni és segíteni a nőket a karrierváltás és a technológiai szakmák felé fordulás témáiban egyrészt a saját példával, másrészt azzal, hogy segítek eligazodni a technológiai szakmák és a hozzájuk szükséges legfontosabb kompetenciák megismertetésében.



Zentai Annamária

**Igazgató, OTP Bank Humán- és Szervezetfejlesztési
Szakértői Központ**

Karrierem során két dolog motivált: hogy folyamatosan tanuljak, és hatással legyek másokra. Számos területen szereztem tapasztalatot az online játékfejlesztő cégtől kezdve a pénzügyi szolgáltatáson át a kiskereskedelemig, itthon és külföldön. Megtanultam, miként lehet a racionalitást és az érzelmeket egyensúlyban tartani. Az OTP Bankban kollégáimmal az a feladatunk, hogy formáljuk a bank vállalati kultúráját, optimalizáljuk és fejlesszük a képességeket, kapacitásokat. Büszke vagyok arra, hogy közösen egy szerethető és inspiráló munkahelyet építünk. Izgalmasnak tartom azt is, hogy részt vehetünk az ügyfelek pénzügyi kultúrájának fejlesztésében itthon és a csoporttagi országokban egyaránt.



Szalkai Réka

Director, Area Marketing, Mastercard

Három éve dolgozom a fizetéstechológia területén, előtte öt éven át telekommunikációs, illetve 7 évig pharma területen vezetett át a szakmai utam, egyik sem klasszikusan a női munkaerő által dominált terület. A Mastercard kötelékében olyan cégnél dolgozhatok, ahol tudatosan törekszünk a teljes diverzitás fenntartására. Ez egyszerűen abból a felismerésből fakad, hogy ha a tehetség és a tudás kerül az első helyre és külön figyelünk arra, hogy mindenki egyformán érvényre tudja juttatni azt, akkor az win-win helyzetet és vállalati szintű fejlődést jelent. Ez pedig a személyes szakmai fejlődésemben is bátorítást jelent. Ezekből is fakadóan nem is szeretem azt a megkülönböztetést, amit akár nemek, vagy más, társadalmi csoportok közé teszünk, ha karrierről, szakmai kérdésekről van szó. Marketing igazgatóként az a feladatom, hogy több száz szolgáltatásunk kommunikációját tudjuk a partnereink és a felhasználók számára is vonzóvá tenni, hogy könnyen megértsék, mitől teszik ezek kényelmesebbé, egyszerűbbé az életüket. A munkámnak pont ezt a részét szeretem igazán, amikor egy sokszínű csapattal közösen találjuk meg a legjobb megoldásokat és ezek attól is lesznek sikeresek, hogy mindenki a saját egyediségét és látásmódját teszi bele a közös munkába.



Sári Ibolya

**Ügyvezető igazgató
OTP Bank Digitális Platform Fejlesztési Igazgatóság**

Több mint 30 évvel ezelőtt az OTP Bank egyik bankfiókjában kezdtem el dolgozni, ez volt az első munkahelyem. Itt kezdődött a történetem a pénzügyi világban, amelynek minden szépségét és nehézségét megismertem ez alatt a több mint három évtized alatt, és itt találtam rá a hivatásomra a banki informatikai területen. Munkám során számtalan projektben vettem részt, és sokat vezettem is. Azokra vagyok a legbüszkébb, amelyek a legnagyobb pozitív változást hozták az ügyfeleink és a munkatársaink mindennapjaiba. A legemlékezetesebb változások, amelyeknek részese voltam, azok a nagy volumenű rendszercserék, amelyeket észrevétlenül – a szolgáltatás színvonalának átmeneti romlása nélkül – kellett úgy véghez vinnünk, hogy közben számtalan, szövevényes kapcsolódás kockázatát is kezelni kellett. Az egyik ilyen példa az OTP Bank új internet- és mobilbankjának bevezetése, amelyben a szolgáltatások köre folyamatosan bővül: legutóbb a Kiadásfigyelőt indítottuk el, amely átláthatóvá teszi a tranzakciótörténetet, így pedig kényelmesebbé és biztonságosabbá a bankolást.



Gellérfi-Bene Zsanett

Projekt és Sales Igazgató, RowanHill Digital

Valójában egész szakmai pályafutásom alatt digitális megoldásokkal dolgoztam, nemcsak itthon, de Londonban is, a Misys (jelenleg: Finastra) európai régiójának senior tanácsadójaként. Hazatérésem után - többek között - az egyik legnagyobb magyar bank leányvállalatánál kezdtem el a Széchenyi Pihenőkártyát támogató portál kialakításában dolgozni. A digitális pénzügyi szektor dinamikusan fejlődő terület, ahol mindig jönnek új technológiák és irányzatok (például AFR, 3DSec), de fontos, hogy ebben a változó környezetben is igyekezzünk megtalálni a hasznos célt és a legjobb eszközt. Nem mindig a trendi megoldás a legjobb. Jelenleg projekt és sales igazgatóként dolgozom, és továbbra is részt veszek új digitális megoldások kidolgozásán, most éppen cybersecurity kapcsán. Amire az egyik legbüszkébb vagyok, hogy egy jelentős hazai egészségpénztári szereplőnél részt vettem digitális stratégia kidolgozásában, megvalósításában, egy sikeres egészségbiztosítási termék fejlesztését és piacra vitelét támogattam.



Kamarás Zsuzsanna

HR igazgató, Provident Pénzügyi Zrt.

Zsuzsanna szakmai tudásával, elkötelezettségével és empátikus hozzáállásával több mint 20 éve rendületlenül támogatja a Provident csapatát, amely áldozatos munkájának is köszönhetően családi nagyvállalattá vált az elmúlt évek során. Felkarolta a sokszínűség témáját, törekszik a nemek közötti egyenlőség megteremtésére, valamint humán szakemberként biztosítja a munkavállalók fizikai és mentális jóllétét. Nyílt és transzparens kommunikációjával képviseli a munkavállalók érdekeit, ajtaja mindig nyitva áll kollégái előtt, hierarchiára való tekintet nélkül. Vezetése alatt a vállalat többször elnyerte a Kincentric Legjobb Munkahely díjat, és a Top Employer díjat. Karrierjében példamutató, újító hozzáállásával munkatársait is inspirálja, megszerzett tudását szívesen osztja meg másokkal, és az üzleti szférán kívül is hasznosítja azt.



Daria Dodonova

Pénzügyi vezérigazgató-helyettes, Magyar Telekom

Daria Dodonova több, mint 20 éves szakmai és vezetői tapasztalattal rendelkezik pénzügyi területen. 2020 márciusában csatlakozott a Magyar Telekomhoz gazdasági vezérigazgató-helyettesként a Deutsche Telekom Európáért felelős pénzügyi vezetői csapatától. Vallja, hogy a pénzügyi és a digitális világ folyamatosan változik, és ez az átalakulás megköveteli, hogy új, jövőbe tekintő szemszögből vizsgáljuk magunkat és működésünket. Daria vezetésével 2020-ban indult el egy, a Magyar Telekom pénzügyi területén átívelő Future of Finance program, melynek célja, hogy a pénzügyi területet új szintre emelje annak érdekében, hogy friss tudást és naprakész megoldásokat nyújtva hatékonyabban és gyorsabban lehessen reagálni a változásokra, valamint belső és külső ügyfelek igényeire. Ezáltal növelve a vállalat értékét, hozzájárulva a Magyar Telekom fenntartható növekedési céljához. Meggyőződése, hogy a sokszínűség üzletileg is megtérülő előny, valamint szívesen mentorál fiatal tehetségeket. Az Egyenlítő Alapítvány, a Német-Magyar Kereskedelmi és Iparkamara tagja, eseményeinek rendszeres szereplője. A WeQual, női felsővezetők munkáját rangos díjjal elismerő nemzetközi szervezet 2021-ben a top 3 női pénzügyi felsővezető közé sorolta. Szabadidejében szeret utazni, klasszikus zenei és jazz koncertekre járni, inspirálja a klasszikus és a kortárs művészet.

Impresszum

Kiadja a Simplon Marketplace Kft.

Székhely: 1015 Budapest, Ostrom utca 27. 1. emelet 1.

Elérhetőség: news@peakfs.io

Web: <https://fintech.hu/>

Stábunk:

Felelős kiadó: Suppan Márton

Szakmai szerkesztő és szerző: Bátorfi Botond (Peak)

Szakmai szerkesztő és szerző: Qayum Dániel (Peak)

Szerkesztő és szerző: Urbán Anikó (Peak)

Szerkesztő és szerző: Borbola Terézia (Peak)

Tördelés és dizájn: Gulyás Attila (5mart Studio)

Dizájn: Varga Flóra (5mart Studio)

Vendégszerzőnk:

dr. Füredi Júlia

A Fintech Sparks a <https://fintech.hu/> weboldalon keresztül tölthető le.

A kiadvány letöltése kizárólag személyes felhasználásra jogosít fel, kérjük, hogy amennyiben a dokumentumot ismerőseivel, kollégáival, vagy nyilvánosan megosztaná, a <https://fintech.hu/> linkjét küldje el számukra. A kiadvány direkt terjesztése, vagy nyilvános megosztása jelen megállapodás megszegését jelenti, melyet Ön a dokumentum letöltésével, és használatba vételével elfogadott. Amennyiben a kiadvány Önhöz nem a fent megjelölt módon jutott el, úgy annak használatba vételével jelen Felhasználási Feltételek automatikusan elfogadottnak minősülnek. A <https://fintech.hu/> linkjeinek továbbküldése és nyilvános terjesztése megengedett.

A kiadvány szerzői joga a Simplon Marketplace Kft. tulajdona. Amennyiben a kiadványból tartalmat venne át, annak szövegét idézné, vagy a kiadványt terjesztené, kérjük vegye fel a kapcsolatot szerkesztőségünkkel a news@peakfs.io címen.

Források, ábrák

48. oldal

50. oldal

sparks*