

АО «Jusan Bank»

**Утверждено
Советом директоров
Протокол № __ от «__» 20 __ г.**

**ПОЛИТИКА
разнообразия и равных возможностей**

г. Алматы, 2022 год

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Глоссарий.....	3
3. Общие положения.....	3
4. Основные принципы и подходы.....	3
5. Исполнение принципов и подходов Политики.....	5
6. Ответственность.....	5
7. Контроль за соблюдением Политики.....	5
8. Заключительные положения.....	5

1. Общие положения

2.1. Политика разнообразия и равных возможностей (далее – Политика) является добровольно принятым публичным документом и формулирует принципы и подходы АО «Jusan Bank» (далее – Банк) для закрепления практики равных возможностей, учета уникальных личностных характеристик и недопущения дискриминации по отношению к работникам.

2.2. Политика действует в отношении Банка. Исполнение положений Политики является обязательным для всех работников Банка.

2.3. Любые внутренние документы Банка, которые будут приниматься на основе Политики, должны полностью соответствовать закрепленным в ней принципам и подходам.

2.4. Банк приветствует соблюдение клиентами, поставщиками, контрагентами и иными заинтересованными сторонами базовых принципов разнообразия и равных возможностей в ходе своей деятельности.

2. Глоссарий

Дискриминация – ограничение в правах и свободах, а также предоставление любых преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами человека.

Инклюзивность – создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого работника по отдельности ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития, а также в которых им предоставляются равные возможности для участия в прогрессе Банка.

Равенство – демонстрация уважительного отношения к особенностям и факторам, обуславливающим различия между работниками, способностям и другим уникальным характеристикам работников, и как следствие предоставление работникам равных возможностей.

Равные возможности – подход, в рамках которого отношение ко всем работникам является одинаковым и не подверженным влиянию дискриминирующих факторов.

Разнообразие – специфика рабочей среды, ориентированной на принятие различающихся в культурном и социальном плане групп и лиц, а также на адекватную и беспристрастную оценку их специфических навыков, компетенций, перспектив развития и иных особенностей.

3. Общие положения

2.1. Политика разнообразия и равных возможностей (далее – Политика) является добровольно принятым публичным документом и формулирует принципы и подходы АО «Jusan Bank» (далее – Банк) для закрепления практики равных возможностей, учета уникальных личностных характеристик и недопущения дискриминации по отношению к работникам.

2.2. Политика действует в отношении Банка. Исполнение положений Политики является обязательным для всех работников Банка.

2.3. Любые внутренние документы Банка, которые будут приниматься на основе Политики, должны полностью соответствовать закрепленным в ней принципам и подходам.

2.4. Банк приветствует соблюдение клиентами, поставщиками, контрагентами и иными заинтересованными сторонами базовых принципов разнообразия и равных возможностей в ходе своей деятельности.

4. Основные принципы и подходы

3.1. Гарантирование разнообразия, равных возможностей и инклюзивности для работников является важным фактором обеспечения долгосрочной конкурентоспособности современного финансового учреждения. С учетом этого Банк намерен максимально

обеспечивать разнообразие, равные и инклюзивные возможности, ориентируясь на следующие основные принципы и подходы:

3.1.1. Равное отношение.

Банк гарантирует равное отношение к работникам вне зависимости от пола, возраста, степени физических возможностей, вероисповедания, национальности, расы, политических убеждений, имущественного и должностного положения, семейного статуса и других индивидуальных отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами работника.

Этот принцип применяется ко всем аспектам трудовой деятельности работников Банка, включая оплату и условия труда, обучение, карьерное продвижение, поведение на работе, дисциплинарные процедуры, а также прекращение трудовых отношений в соответствии с должными инструкциями.

Банк не приемлет любые посягательства на человеческое достоинство, включая все формы притеснений, унижений и домогательств, а также любые формы покровительства, в том числе основанные на родственных связях. Все формы насилия на рабочем месте, включая словесные, физические и психологические, запрещены.

3.1.2. Поощрение разнообразия.

Позиционируя разнообразие как конкурентное преимущество, Банк ориентируется на создании разностороннего в культурном и социальном плане коллектива.

Банк поддерживает уникальность каждого из работников, и не допускает прямой или косвенной дискриминации в какой-либо форме.

Банк уважает многообразие личностных ценностей и мировоззрений, а также не препятствует открытому выражению работниками своих взглядов и мнений.

Банк стремится вовлекать женщин во все аспекты деятельности и процессы управления.

3.1.3. Достойная и комфортная рабочая среда.

Банк формирует достойную и комфортную рабочую среду для каждого работника.

Банк неукоснительно соблюдает трудовое законодательство Республики Казахстан. Условия труда, созданные в Банке, соответствуют требованиям законодательства в области обеспечения охраны здоровья и безопасности Республики Казахстан, а также требованиям соответствующих внутренних документов Банка.

Банк поощряет прозрачность в трудовых отношениях, помогает всем работникам развиваться и строить карьеру, предоставляя поддержку, наставничество и создавая условия для профессионального роста.

Банк стремится поддерживать конкурентный и достойный уровень оплаты труда работников. Размер вознаграждения членов органа управления, исполнительного органа и работников формируется на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей в соответствии с внутренними документами Банка.

Банк намерен проводить регулярный анализ уровня заработной платы работников всех должностей с целью выявления гендерного и иных разрывов в оплате труда, не имеющих отношения к их деловым качествам.

Банк предоставляет всем работникам социальные гарантии в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Банк поощряет любые инициативы и идеи работников, реализация которых может быть важна для развития Банка.

3.1.4. Взаимное уважение.

Банк формирует корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении работников, клиентов, деловых партнеров и иных сторон, с которыми взаимодействует Банк.

Банк стремится обеспечивать каждому работнику право на получение и предоставление регулярной обратной связи.

Банк уважает потребности работников и клиентов с инвалидностью, ориентируясь на создание безбарьерной среды и обеспечение доступности своих офисов.

5. Исполнение принципов и подходов Политики

- 4.1. Банк организует обязательное ознакомление и регулярное обучение работников в отношении Политики, ее принципов и подходов.
- 4.2. Банк осуществляет регулярный внутренний мониторинг и контроль соответствия своей деятельности принципам и подходам, утвержденным в Политике.
- 4.3. Банк обеспечивает работникам возможность беспрепятственно сообщать о возможных нарушениях Политики, гарантируя конфиденциальность обращений.
- 4.5. Банк придерживается принципа абсолютной нетерпимости к ответным мерам в отношении работников, сообщивших о возможном нарушении Политики, даже в случае, если эти опасения не подтвердятся, при условии, что недостоверная информация не была сообщена умышленно или с корыстными целями.
- 4.6. При выявлении фактов нарушения положений Политики Банк принимает меры по устранению и предотвращению таких нарушений.

6. Ответственность

- 5.1. Каждый работник несет ответственность за соблюдение культуры разнообразия и создание инклюзивной среды. Банк ожидает уважительного отношения со стороны каждого работника к своим коллегам и противодействия любой форме давления и притеснения.
- 5.2. Несоблюдение Политики может стать основанием для привлечения работника, нарушившего Политику, к дисциплинарной ответственности в соответствии с нормами применимого законодательства, а также внутренними политиками и процедурами Банка.

7. Контроль за соблюдением Политики

- 6.1. Правление Банка осуществляет общий контроль по исполнению работниками Банка положений Политики.
- 6.2. Руководители структурных подразделений Банка обеспечивают соблюдение принципов и подходов Политики работниками возглавляемого подразделения.

8. Заключительные положения

- 7.1. Политика утверждается Советом директоров Банка.
- 7.2. Политика вступает в силу со дня утверждения Советом директоров Банка, если решением Совета директоров не установлен иной срок вступления ее в действие.
- 7.3. Политика пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в 2 (два) года на предмет ее актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам.
- 7.4. Изменения и дополнения, вносимые в Политику, вступают в силу со дня утверждения их Советом директоров Банка, если решением Совета директоров не установлен иной срок введения их в действие.
- 7.5. В случае изменения применимого законодательства и возникновения противоречий между отдельными положениями Политики и применимого законодательства, такие положения Политики утрачивают силу, и работники Банка руководствуются в своей деятельности законодательством Республики Казахстан до внесения соответствующих изменений и дополнений в Политику.