Политика о равных возможностях и создании инклюзивной среды

1. Термины и определения 2
2. Цель Политики 2
3. Область применения 2
4. Основные положения 2
5. Куда можно обратиться? 6
6. Пересмотр Политики 6
7. Ответственность 6

1. Термины и определения

Разнообразие — это то, что делает нас уникальными, отличными друг от друга и проявляется в нашем характере, вере, жизненном опыте. В комбинации все это формирует особенное видение мира, открывает нам разнообразные перспективы, помогает выстраивать индивидуальный подход к решению жизненных вопросов.

Инклюзия – это степень ощущения ценности и вовлеченности в жизнь социума каждого человека, независимо от его особенностей.

ESG - три параметра, а именно экологическое (E), социальное (S) и корпоративное управление (G), в соответствии с которыми компании обеспечивают управление устойчивым развитием.

2. Цель Политики

Политика о равных возможностях и создании инклюзивной среды (далее – Политика) содержит положения, отражающие подход ПАО «Совкомбанк» (далее – Банк) к соблюдению равных возможностей и инклюзии при осуществлении своей деятельности.

Основным фактором успеха Банка являются сотрудники, поэтому Банк выстраивает взаимоотношения со своими сотрудниками на принципах взаимного уважения и долгосрочного сотрудничества.

В процессе выстраивания таких взаимоотношений важно учитывать все особенности своих сотрудников, поэтому тема разнообразия, равных возможностей и создания инклюзивной среды являются крайне важной в деятельности Банка.

3. Область применения

Политика рекомендована для соблюдения всеми компаниями, входящими в Банковскую группу ПАО «Совкомбанк» (далее – Группа), в части, не противоречащей нормам применимого законодательства. Всем компаниям Группы рекомендовано утвердить свои политики в области равных прав и создания инклюзивной среды, основываясь на принципах и стандартах настоящей Политики, или руководствоваться положениями настоящей Политики.

Банк приветствует следование принципам разнообразия и инклюзивной среды со стороны клиентов, поставщиков и иных заинтересованных сторон.

4. Основные положения

В основе деятельности по созданию разнообразной и инклюзивной среды в Банке лежит имплементация ценностей в бизнес-процессы, а также освещение подхода к формированию культуры устойчивого развития.

Позиция руководства Банка в отношении разнообразия и инклюзивной среды

Наблюдательный Совет Банка учредил Комитет по экологии, социальной ответственности и корпоративному управлению (далее - ESG Комитет), который анализирует деятельность Банка в области устойчивого развития на предмет соответствия принятым обязательствам и рекомендациям международных стандартов по вопросам ESG.

Правление Банка отвечает за реализацию Политики, Наблюдательный совет Банка осуществляет контроль.

Разнообразие

Банк совершенствует процессы в области корпоративного управления, руководствуясь в своей деятельности Кодексом корпоративного управления, рекомендованным Банком России, а также лучшими практиками, в том числе в процессе планирования преемственности Наблюдательного совета. Формирование эффективного состава Наблюдательного совета основывается на прозрачности системы выдвижения кандидатов и включает процесс оценки, основанный на принципе сбалансированности – представители должны обладать высокой степенью знаний в различных профессиональных сферах, и принципе разнообразия – команда должна состоять из представителей разного пола, возраста, обладать разным опытом и компетенциями.

Банк соблюдает принципы разнообразия не только на уровне топ менеджмента. Руководители, следуя основным принципам разнообразия по полу, возрасту, национальности, инвалидности, социальному происхождению, отвечают за формирование смешанных команд, которые имеют гораздо больший потенциал в выстраивании эффективного бизнеса.

Поддерживать взаимоотношения в таких командах помогает принцип слаженной работы и тимбилдинговые мероприятия, которые на регулярной основе проводит Банк – конкурсы, тематические дни открытых дверей для сотрудников и их семей, командное обучение, выездные мероприятия.

Банк помогает сотрудникам строить карьеру, предоставляя поддержку, наставничество и создавая условия для профессионального развития. Банк способствует расширению возможностей для самих сотрудников и повышению разнообразия компетенций для эффективной работы

Банк осуществляет мониторинг по многим аспектам в сфере разнообразия, раскрывает данные и статистику в своей нефинансовой отчетности, включая данные по доле представленности женщин на различных уровнях должностей, а также данные об оплате труда в гендерном разрезе.

Равные возможности

Банк заявляет о своем намерении обеспечить равные возможности и условия труда для сотрудников.

Банк соблюдает все нормы и требования трудового законодательства РФ. Каждый сотрудник Банка имеет равные возможности для карьерного роста вне зависимости от национальности, расы, пола, возраста, биографии, сексуальной ориентации и вероисповедания. Этот принцип применяется ко всем аспектам трудоустройства, включая подбор, продвижение, перевод на другую должность, увольнение, обучение.

Каждый сотрудник Банка имеет возможность не только повысить квалификацию в своей профессиональной сфере, но и получить знания для приобретения компетенций в смежных сферах, каждому сотруднику доступно внешнее профильное обучение, обучение английскому языку.

Банк не приемлет любые формы покровительства, в том числе основанные на родственных связях, а соблюдение действующих законов и норм о равенстве являются обязанностями каждого сотрудника.

Банк обеспечивает своим сотрудникам равную оплату труда за равноценную работу, безопасные рабочие места, отвечающие применимым требованиям и стандартам.

Инклюзия

Инклюзия является неотъемлемой частью ценностей Банка. С целью мониторинга уровня вовлеченности и лояльности персонала проводится оценка индекса удовлетворенности персонала.

Банк стремится создавать среду, в которой отсутствуют предубеждения и где сотрудники действительно чувствуют свободу быть собой.

Для этих целей в Банке созданы платформы с целью общения и обмена идеями:

- корпоративный аккаунт в Instagram, где проводятся эфиры, публикуются фотографии, видео, рассказы коллег о жизни в Банке;
- Telegram-канал «Складовка», где сотрудник может быстро найти нужную ему информацию и свежие новости;
- корпоративная газета, в которой каждый сотрудник может рассказать о своих достижениях и ярких событиях;
- корпоративный портал, где коллеги могут общаться друг с другом - особый вклад в развитие и поддержании инклюзивной среды вносят общие группы и сообщества по интересам, такие как «Наши хобби», «ЗОЖ и я», клубы любителей растений и животных, Telesales, «Совкомвидение» и другие.

Приветствуется активное участие сотрудников в жизни Банка, что способствует развитию корпоративной культуры. Банк проводит мероприятия, направленные на формирование чувства вовлеченности и сплоченности.

На протяжении многих лет в Банке на ежегодной основе проводится мероприятие «Лига достижений», на котором сотрудники в составе команд выступают со своими проектами и актуальной повесткой.

Банк по достоинству оценивает и всячески поощряет любые идеи сотрудников, реализация которых может быть важна для развития бизнеса.

Банк обучает и развивает своих сотрудников. Обучающие программы и мероприятия, которые проводит Банк в рамках стратегии корпоративного управления включают:

- обучение новых сотрудников с первых дней в очном и дистанционном форматах в рамках Учебного центра Банка;
- программа продвижения по карьерной лестнице, в которой предусмотрена специальная Карта развития в помощь сотруднику фронт-офиса;
- проведение брифингов и обучающих мероприятий;
- поддержка руководителей высшего звена в рамках программы наставничества;
- выступления женщин-спикеров, которые являются ключевыми ролевыми моделями Банка, на темы баланса между работой и личной жизнью, женщин в бизнесе;
- онлайн-сообщества для обмена опыта, проведение вебинаров с приглашенными спикерами, которые доступны для всех сотрудников.

Также в сентябре 2020 года произошел запуск программы «Корпоративный университет». Данная программа является платформой онлайн обучения для менеджеров, в рамках которой доступны тренинги по управлению командой, повышению личной эффективности, эмоциональному интеллекту и другие программы по четырем ключевым потокам: проектное управление, финансово-инвестиционный блок, управление эффективностью и партнерские взаимодействия.

Банк понимает и разделяет потребность каждого сотрудника в достижении баланса между личной жизнью и профессиональной деятельностью, предоставляя:

- возможность для сотрудников бэк-офиса 1 день в месяц по согласованию с руководителем работать удаленно;
- оплачиваемый выходной 1 сентября, если ребенок сотрудника идет в школу;

Банк гарантирует право сотрудников на ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни, отпуск по уходу за ребенком в соответствии с национальным законодательством

Позиция Банка в отношении дискриминации

Любые формы дискриминации по полу, вероисповеданию, мировоззрению, возрасту, этнической или национальной принадлежности, по степени физических возможностей,

ориентации, цвету кожи, семейному статусу, политическим убеждениям, происхождению и иным индивидуальным особенностям неприемлемы по отношению к сотрудникам, а также по отношению к Клиентам Банка.

Все формы насилия на рабочем месте, включая словесные, физические и психологические, запрещены.

5. Куда можно обратиться?

Банк обеспечивает сотрудникам возможность беспрепятственно сообщать о возможных нарушениях, а также получать дополнительную информацию и задавать любые возникшие вопросы, использую любой из предложенных способов связи:

- форма обратной связи на сайте https://sovcombank.ru/about/info/compliance;
- электронная почта:
  - Департамент комплаенса anticorruption@sovcombank.ru;
  - Департамент корпоративных ценностей hr@sovcombank.ru;
  - Руководитель Департамента корпоративных ценностей ImametdinovaNA@sovcombank.ru.
- Руководитель Департамента комплаенса по телефону +7 (495) 777 11 11 (доб. 13443).

Для автоматического перехода на форму обратной связи на сайте наведите камеру на QR-код.

Банк рассматривает все поступающие жалобы по любым случаям применения недобросовестных практик и случаям нарушений. Сотрудник Банка защищен от преследования и дискриминации за жалобы о применении какой-либо формы насилия по отношению к нему

6. Пересмотр Политики

Настоящая Политика должна пересматриваться не реже раза в год с целью обеспечения ее актуальности. В случае расхождений между версией настоящей Политики на русском языке и версией, переведенной на другие языки, первая будет иметь преимущественную силу.

7. Ответственность

Каждый сотрудник несет ответственность за формирование культуры разнообразия и создание инклюзивной среды. Банк ожидает уважительного отношения со стороны каждого сотрудника к своим коллегам и противодействия любой форме давления и притеснения.

Несоблюдение настоящей Политики может стать основанием для привлечения нарушившего к ответственности – дисциплинарному взысканию и иным мерам, вплоть до увольнения.

СОВКОМБАНК

2021