

«УТВЕРЖДЕНО»
Правлением АКБ «Капиталбанк»
Председатель Правления

_____ Мирзаев А.А.

« 13 » декабря 2021г.

(протокол № 45)

ПРИНЦИПЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА АКБ «КАПИТАЛБАНК»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Принципы гендерного равенства (далее – Принципы») Акционерного коммерческого банка «Капиталбанк» (далее – «Банк») направлены на достижение равенства прав, выгод, обязанностей и возможностей мужчин и женщин во всех сферах деятельности Банка, осуществляемая для устранения дискриминации по признаку пола.

2. Принципы разработаны в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Узбекистан в области обеспечения равенства прав мужчин и женщин и локальными актами. Цели и задачи, приведенные в настоящих Принципах, являются обязательными для исполнения всеми подразделениями Банка.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРИНЦИПОВ

3. Основными целями настоящих Принципов являются:

- а) определение направления по достижению гендерного равенства и улучшению положения женщин, работающих в Банке, а также женщин, пользующихся услугами Банка;
- б) обеспечение гендерного разнообразия на уровне принятия решений Банка;
- в) определение минимального количества женщин на уровне управления филиалов и других структурных подразделений, Правления и Наблюдательного совета Банка;
- г) обеспечение гендерного равенства в локальных документах Банка;
- д) эффективная коммуникация Принципов и плана действий на всех уровнях бизнес подразделений Банка;
- е) внедрение гендерных подходов в управлении человеческими ресурсами.

4. Основными задачами Принципов являются:

В области корпоративного управления:

- а) обеспечение гендерного разнообразия на уровне принятия решений Банка. По возможности установить минимальное представительство женщин на уровне управления филиалов и других структурных подразделениях Банка, управления функциональными подразделениями;
- б) интеграция гендерных подходов в стратегический план развития Банка;
- в) эффективная коммуникация гендерной политики и плана действий на всех уровнях бизнес подразделений (розничный бизнес, корпоративный бизнес, розничное, корпоративное и малое кредитование и т.д.).

В области кадровой политики:

- а) внедрение гендерных подходов в управлении человеческими ресурсами, в том числе в подразделениях Банка, соблюдение гендерного баланса (например, не менее 25% женщин и девушек от общего числа сотрудников, работающих в подразделениях фронт офиса);

- б) создание широких возможностей для карьерного роста сотрудников женского пола;
- в) обеспечения гендерной чувствительности в области кадровой политики, предусматривающей поощрение найма женщин-кредитных сотрудников;
- г) пересмотр программ обучения и включение гендерных элементов, профессионального переобучения, повышения квалификации и подготовки тренеров – наставников;
- д) ориентация новых сотрудников и разработка теста по выявлению гендерных стереотипов и понимания концепции гендера, проведение теста на знание Принципов для специалистов;
- е) пересмотр системы кадрового резерва с учетом обеспечения гендерного равенства.

В области клиенториентированности:

- а) внедрение гендерных подходов в систему обслуживания клиентов, разработка предложений для принятия решений и улучшения качества обслуживания на основе проведения оценки удовлетворенности клиентов с учетом гендерных подходов, путем проведения опросов через средства связи, проведение анкетирования в гендерном разрезе, подготовка отчетности по жалобам и предложениям с учетом гендерных подходов, проведение опросов среди передовых сотрудников, которые имеют хорошие результаты по реализации Принципов;
- б) на основе оценки удовлетворённости клиентов и маркетингового анализа разработка новых продуктов, предоставление привилегий и упрощения требований к процедурам, срокам рассмотрения и принятия решений при кредитовании проектов, предоставляемых женщинам для участия в специальных программах кредитования;
- в) внедрение новых продуктов и проектов, призванных способствовать улучшению материального положения женщин, продвижению продажи банковских продуктов, в том числе кредитных, разработка информационных и рекламных материалов, ориентированных на женский сегмент;
- г) продвижение продуктов и услуг (через телевидение, радио, интернет, кредитных сотрудников), создание базы данных о женщинах-предпринимателях как потенциальных клиентах Банка;
- д) разработка стратегии предоставления нефинансовых услуг женщинам, совершенствование системы стимулирования за достижением гендерных индикаторов, разработка и внедрение гендерных показателей для системы вознаграждения.

Глава 4. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ

5. Принципы реализуются через систему локальных актов Банка в части кадровой политики, кредитной политики, продуктовой линейки и прочее.

6. Принципы предусматривают включение следующих видов деятельности в зависимости от их целесообразности и срочности:

- а) повышение уровня гендерной осведомленности среди сотрудников Банка на всех уровнях и в разрезе всех региональных подразделений;
- б) проведение гендерной экспертизы существующих локальных актов;
- в) на основе проведенного гендерного анализа операционной деятельности Банка, разработка гендерных планов мероприятий (ГПМ) в разрезе структурных подразделений Банка;
- г) назначение ответственных сотрудников по реализации ГПМ и создание гендерной сети, на всех уровнях включая регионы;
- д) обеспечение финансовых, административных и кадровых ресурсов для своевременного и эффективного выполнения ГПМ;
- е) разработка и внедрение новых кредитных продуктов для женщин (лизинг малого оборудования, срочные вклады с привлекательными ставками по депозитам, мобильный банкинг, гибкие потребительские кредиты для женщин, учитывающие сезонный характер их деятельности и т.п.);

ж) распространение практики кросс-продаж финансовых продуктов, таких как сбережения и страхование, денежные переводы, которые повышают защиту уязвимых целевых групп (особенно женщин на селе), обучение персонала кросс-продажам;

з) обеспечение поддержки и юридической защиты женщин при возникновении спорных ситуаций при получении банковских услуг;

и) внедрение более гибких условий погашения кредитов (включая процентные ставки, график погашения, сроки кредитов, обеспечение по кредитам) для начинающих женщин – предпринимателей (особенно на селе);

к) с целью поддержки женского предпринимательства представляется целесообразным обсудить и рассмотреть возможности предоставления кредитов микро и малым предприятиям в размере не менее 25% женщинам (варьируется в зависимости от решения Банка) от общей суммы выданных Банком кредитов малого и среднего бизнеса;

л) предусмотреть, чтобы доля кредитного портфеля микро и малого финансирования (где приемлемо) составляла не менее 25% женщинам (варьируется в зависимости от решения Банка) от общего кредитного портфеля Банка малого и среднего бизнеса.

7. Правление Банка на ежегодной основе раскрывает следующую информацию в виде управленческой отчетности Наблюдательному совету Банка:

а) количество работников-женщин;

б) количество принятых на работу/уволившихся работников-женщин (текучесть кадров);

в) количество дисциплинарных взысканий и иных мер воздействия в отношении женщин.

Глава 4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8. Ответственность за поддержание требований настоящих Принципов в актуальном состоянии возлагается на Департамент кадровой политики и работы с персоналом банка.

9. Настоящие Принципы, а также изменения и/или дополнения к ним, утверждаются Правлением Банка.

10. Если в результате внесения изменений в действующее законодательство и/или нормативно-правовые акты Республики Узбекистан отдельные нормы настоящих Процедур вступают с ними в противоречие, до утверждения в установленном порядке изменений в настоящие Процедуры, приоритет применения имеют законодательные и другие нормативно-правовые акты Республики Узбекистан.

11. Вопросы, не регламентированные настоящими Процедурами, регулируются законодательством Республики Узбекистан, Уставом и иными локальными актами Банка.

Внесено:

Директор Департамента
кадровой политики
и работы с персоналом

К. М. Абдукаримбекова

Согласовано:

Заместитель
Председателя Правления

А. П. Глушенко

Заместитель
Председателя Правления

Б. С. Рахматов

Заместитель
Председателя Правления

К. В. Тяп

Заместитель
Председателя Правления

Главный бухгалтер

Директора Департамента
юридической службы

Директор Департамента
комплаенс контроля

Т. Ш. Эмирсалиев

Д. Н. Аллаёрова

В. В. Пачурин

К. А. Хасанов