

ПОЛИТИКА
в области поддержки свободы ассоциаций, ведения коллективных переговоров,
многообразия и инклюзии персонала АО «Народный Банк Казахстана»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящая Политика в области поддержки свободы ассоциаций, ведения коллективных переговоров, многообразия и инклюзии персонала (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан (далее - РК), а также внутренними нормативными документами АО «Народный Банк Казахстана» (далее – Банк).

2. Политика разработана с учетом основных глобальных принципов, требований и положений в области поддержки свободы ассоциаций, ведения коллективных переговоров, многообразия и инклюзии персонала.

3. Политика является основным документом, систематизирующим подходы Банка к деятельности в области поддержки свободы ассоциаций, ведения коллективных переговоров, многообразия и инклюзии персонала.

4. Цель Политики – установить основополагающие принципы и направления, которых придерживается Банк при взаимодействии с заинтересованными сторонами в области поддержки свободы ассоциаций, ведения коллективных переговоров, многообразия и инклюзии персонала, описать систему управления данной деятельностью и подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами.

5. Банк – это команда людей, увлеченных своей работой, уверенно смотрящих в будущее, знающих, что у них есть стабильное место работы, конкурентоспособная заработная плата, привлекательный социальный пакет, множество мотивационных и стимулирующих программ, большие возможности для профессионального и карьерного развития. Наш сплоченный персонал – это ключ к успеху и главный капитал.

6. Банк с уважением относится к правам работников на свободу выбора профессиональных объединений, стремится обеспечить социокультурное многообразие работников и членов Совета директоров и демонстрирует нетерпимость к любым видам дискриминации. Многообразие и инклюзивность имеют решающее значение для долгосрочного успеха Банка, помогая привлекать, вовлекать и удерживать таланты и обеспечивать нашим работникам комфорт и поддержку для достижения наилучших результатов. Инклюзивный и разнообразный по составу персонал позволяет более эффективно адаптироваться к меняющимся ожиданиям общества и комплексно реагировать на рыночные изменения.

7. Банк стремится обеспечить равные карьерные возможности для каждого работника независимо от пола и возраста. Помимо создания условий для начинающих специалистов и карьерного роста молодых руководителей, Банк поддерживает работников пенсионного возраста, давая им возможность продлевать трудовые отношения по обоюдному согласию, несмотря на право работодателя прекратить трудовой договор по достижению пенсионного возраста, закрепленного законодательством Республики Казахстан.

Глава 2. Основные принципы Политики

8. При взаимодействии с заинтересованными сторонами и регламентировании подходов в области поддержки свободы ассоциаций, ведения коллективных переговоров, многообразия и инклюзии персонала во внутренних нормативных документах Банк и руководство придерживаются следующих принципов:

1) Принцип **соблюдения норм законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Банка**. Стороны коллективных переговоров и соглашений должны

соблюдать нормы и правила ведения коллективных переговоров, консультаций, закрепленные в законодательстве Республики Казахстан и внутренних нормативных документах Банка. Условия и соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными.

2) Принцип **законности полномочий представителей сторон**. Все представители сторон должны иметь документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллективные переговоры и подписывать соглашения.

3) Принцип **равноправия сторон**. Любая из сторон может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение. Такие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом.

4) Принцип **уважения и учета интересов сторон**. Для сторон социального партнерства уважение и учет интересов являются основой успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации всех достигнутых договоренностей.

5) Принцип **заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях**. Именно взаимная заинтересованность позволяет сторонам достичь консенсуса и прийти к взаимовыгодному соглашению.

6) Принцип **добровольного принятия сторонами на себя обязательств**. Каждая сторона добровольно, а не под каким-либо давлением извне, принимает на себя обязательства по соглашению, т.е. стороны договариваются путем консенсуса о принятии взаимных обязательств.

7) Принцип **недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере труда**. Никто не может быть ограничен в правах в сфере труда, за исключением случаев и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан. Банк и работники стремятся обеспечивать уважение личных прав, равноправие, прозрачные организационные процедуры, гендерную и иную справедливость на рабочем месте и в структуре управления.

8) Принцип **запрещения дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда**. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда. Ни один работник Банка не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по любым иным обстоятельствам при подборе и найме персонала, распределении ответственности, профессиональной подготовки, оценке труда и его оплате, руководствуясь только компетенциями, профессионализмом, знаниями, личными качествами и опытом работников.

Запрещена любая работа или служба, требуемая от работника под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой работник не предложил свои услуги добровольно, за исключением работ, требуемых в рамках действующего законодательства Республики Казахстан.

Принимая во внимание, что детство представляет собой период жизни, направленный на полноценное (физическое, умственное, нравственное) развитие ребенка, получение им образования, Банк не приемлет использование детского труда, и строго соблюдает законодательные нормы в области заключения трудового договора, оплате и иных условий труда для несовершеннолетних.

9) Принцип **равенства прав и возможностей работников**. Каждый работник имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда и наделен правом принимать непосредственное участие (на общем собрании) или через своих представителей в регулировании трудовых отношений, в применении нормативных положений.

Банк обеспечивает возможности для развития, мотивации и применения разнообразных идей, навыков, умений и талантов работников – представителей разных возрастных, гендерных и иных категорий работников для повышения конкурентоспособности, производительности и эффективности труда и управления.

10) Принцип **обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов**. Банк и работники наделены равными правами на добровольное вступление в объединения для защиты своих прав и интересов. Настоящий принцип основывается

на конституционном праве граждан на свободу объединений и лежит в основе социального партнерства и договорного регулирования трудовых отношений.

11) Принцип **прозрачности**. Решения и действия Банка в области персонала являются ясными и прозрачными для заинтересованных сторон. Банк своевременно раскрывает предусмотренную законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации и персональных данных.

12) Принцип **этичного поведения**. Решения и действия Банка основываются на таких ценностях как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость.

Глава 3. Поддержка свободы ассоциаций и ведение коллективных переговоров

9. Банк и высшее руководство Банка признают права работников:

1) на объединение, включая право на создание профессионального союза, а также членство в нем, для представления и защиты своих трудовых прав и интересов, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;

2) при волеизъявлении одной из сторон на разработку проекта коллективного договора, а также ознакомление с ним (в случае заключения);

3) участие через своих представителей в коллективных переговорах.

10. В рамках социального партнерства в Банке активно развивается институт представителей работников, направленный на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, и основанный на равноправном сотрудничестве. В том числе через признание прав работников на участие посредством своих представителей в коллективных переговорах и разработке внутренних нормативных документов в области трудовых отношений. Представители работников избираются через открытое голосование и избрание коллективом Банка.

11. В целях всестороннего справедливого рассмотрения и досудебного разрешения трудовых споров работники имеют право обратиться в постоянно действующий орган, согласительную комиссию, деятельность которой регламентируется внутренними документами. Состав согласительной комиссии образуется из равного числа представителей работников и представителей Банка. Ежегодно проводится обучение всех представителей работников и Банка в области повышения компетенций применения норм трудового законодательства и развития навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах.

Глава 4. Многообразие и инклюзия персонала

12. Банк рассматривает многообразие и инклюзию через стратегическое восприятие как ценный актив и важный аспект бизнеса, благодаря многообразию точек зрения, навыков и опыта работников разного возраста, пола, культурной или этнической принадлежности, религиозных, политических убеждений и других характеристик.

13. Банк обеспечивает работникам возможность реализовать свой потенциал, обеспечивая равные возможности участия в рабочих процессах, обучения и развития, способствующие повышению конкурентоспособности, производительности и эффективности деятельности и управления, а также внесению ценного вклада в достижение стратегических целей Банка. Банк стремится предоставить работникам одинаково комфортную и уважительную рабочую среду, в которой происхождение и образ жизни работников не влияют на восприятие их как профессионалов.

14. У каждого работника Банка существует возможность выдвижения своей кандидатуры для включения ее в кадровый резерв, который существует в целях своевременного кадрового обеспечения потребностей Банка на ключевых и руководящих позициях, а также улучшения качественного состава персонала. Состав кадрового резерва формируется, исходя исключительно из профессиональных знаний, навыков и развитых компетенций работников, необходимых для соответствующих позиций, вне зависимости от происхождения, социального, должностного и

имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям, за исключением случаев и в порядке, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. Порядок формирования кадрового резерва закреплён во внутренних нормативных документах Банка.

15. Работники, считающие, что им не обеспечена защита от дискриминации, имеют возможность обратиться к уполномоченным руководителям Банка, отвечающим за вопросы управления персоналом по доступным каналам коммуникаций (в том числе по телефону доверия, номер которого размещён на внутреннем портале Банка).

Глава 5. Подходы к диверсификации Совета директоров

16. Банк поддерживает гендерное многообразие при формировании Совета директоров и создаёт для всех кандидатов на позиции членов Совета директоров равные условия.

17. При формировании Совета директоров обеспечивается преемственность и сохранение деловой культуры, сложившейся в Банке.

18. Придерживаясь принципа равенства прав и возможностей, Банк для назначения на позицию члена Совета директоров без исполнительных полномочий рассматривает более широкую группу кандидатов, соответствующих требованиям казахстанского законодательства к руководящим работникам, а также обладающих необходимым опытом и знаниями для эффективного выполнения своих функций и стратегических задач Банка.

19. Назначения в Совет директоров осуществляются на основании профессиональных заслуг, учитывая опыт, особые знания и навыки, с целью обеспечить многообразие и эффективность Совета директоров. Сочетание образовательного уровня и профессионального опыта, а также личных качеств директоров обеспечивает разнообразие мнений в Совете директоров и эффективность его работы.

20. В рамках оценки деятельности Совета директоров, учитывается его состав и структура наряду с иными вопросами, а также обсуждаются способы достижения дальнейшей диверсификации и развития Совета директоров, как ключевого института корпоративного управления.

Глава 6. Заключительные положения

21. Настоящая Политика обязательна к соблюдению всеми работниками и уполномоченными коллегиальными органами Банка при планировании и осуществлении своей деятельности в рамках поддержки свободы ассоциаций, ведения коллективных переговоров, многообразия и инклюзии персонала, разработке внутренних нормативных документов (политик, регламентов, методик, технологических схем, стандартов и пр.), распространении информации и других видов коммуникации.

22. Настоящая Политика является публичным документом, доступным на информационных ресурсах Банка.

23. Политика подлежит утверждению Советом директоров Банка на основании ходатайства Правления Банка.

24. В случае если один или несколько пунктов настоящей Политики становятся недействующими (недействительными) вследствие изменения законодательства и (или) Устава, то это не затрагивает остальные пункты настоящей Политики, и они действуют в части, не противоречащей законодательству Республики Казахстан и Уставу Банка.