

ПОГОДЖЕНО

Протокол Правління

АБ «УКРГАЗБАНК»

від 27.05.2025 №47

В.о. Голови Правління

_____ Родіон МОРОЗОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол Наглядової ради

АБ «УКРГАЗБАНК»

від 11.06.2025 №23

Голова Наглядової ради

_____ Санела ПАШІЧ

**Політика
різноманітності, рівності та інклюзивності АБ «УКРГАЗБАНК»**

КИЇВ - 2025

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ	5
III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ	8
IV. МЕТА, ПРИНЦИПИ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ	8
V. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	12
VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	13

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика різноманітності, рівності та інклюзивності АБ «УКРГАЗБАНК» (Diversity, equity, inclusion, DEI, далі - Політика) визначає принципи та підходи щодо досягнення АБ «УКРГАЗБАНК» (далі – Банк) Цілей сталого розвитку щодо впровадження принципів різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності.

Ця Політика декларує позицію Банку, описує поняття, а також загальні засади впровадження принципів різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності в Банку, визначаючи вимоги, цілі та завдання до діяльності Банку та його структурних підрозділів.

1.2. З метою втілення принципів інклюзивності, викладених в Конвенції про права осіб з інвалідністю, прийнятою 13.12.2006 Генеральною Асамблеєю ООН, Цілей сталого розвитку ООН, Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 №722/2019, зокрема, щодо:

- забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок;
- сприяння побудові миролюбного та відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях,
- скорочення нерівності;
- сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; Банк у своїй діяльності впроваджує процеси збільшення ступеня участі всіх Зацікавлених сторін в соціумі, у тому числі осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення.

1.3. Політику розроблено на підставі та з урахуванням вимог наступних документів:

1.3.1. Закони та підзаконні нормативно-правові акти України:

- Закон України «Про банки і банківську діяльність»;
- Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»;
- Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р;
- Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 №722/2019;
- Указ Президента України «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні» від 03.12.2020 №533/2020;
- Політика Національного банку України щодо розвитку сталого фінансування на період до 2025 року, розроблена у співпраці з Міжнародною фінансовою корпорацією (IFC);

- Положення про ліцензування банків, затверджене постановою Правління Національного банку України від 22.12.2018 №149;
- Рішення Національного банку України від 05.07.2024 №240-рш «Про схвалення Методичних рекомендацій з правил інклюзивного надання фінансових послуг в установах України»;
- Стратегія Національного банку України «Фінансова фортеця України»;
- Державні будівельні норми України (ДБН) В.2.2-40:2018 від 30.12.2018 зі змінами та доповненнями «Інклюзивність будівель і споруд».

1.3.2. Рамкові документи, що регулюють питання різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності на міжнародному рівні:

- Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 року;
- Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 21.12.1965;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18.12.1979;
- Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 13.12.2006;
- Хартія з фінансової інклюзії та реінтеграції ветеранів, ініційована Національним банком України та Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР).

1.3.3. Європейські регуляторні норми (в т.ч. директиви):

- УГОДА ПРО АСОЦІАЦІЮ між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014, ратифіковано 16.09.2014, набула чинності у повному обсязі 01.09.2017;
- Стратегія ЄС із забезпечення прав людей з інвалідністю на 2021-2030 роки; Директива Європейського парламенту та Ради 2006/54/ЄС від 5.07.2006 про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності;
- Директива Ради 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо доступу та надання товарів і послуг;
- Директива Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расової або етнічної належності;
- Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000 про встановлення загальних правил рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;
- Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми;
- Директива Ради 96/34/ЄС від 03.06.1996 про Рамкову Угоду щодо батьківської відпустки;
- Директива Ради 97/81/ЄС від 15.12.1997 про Рамкову Угоду про неповну зайнятість.

1.3.4. Внутрішні документи Банку:

- Кодекс поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК»;
- Положення про порядок роботи зі зверненнями в АБ «УКРГАЗБАНК»;
- Положення про кадрову політику та процедури управління персоналом АБ «УКРГАЗБАНК»;
- Політика підтримки ветеранів в АБ «УКРГАЗБАНК».

1.4. Політика є внутрішнім документом Банку, обов'язковим для виконання усіма керівниками та працівниками структурних підрозділів Банку.

Дія цієї Політики поширюється на всі сфери діяльності Банку та застосовується до відносин між працівниками Банку, з клієнтами та партнерами, з місцевими та державними органами влади, зацікавленими сторонами, враховуючи, що діяльність Банку всебічно націлена на досягнення глобальних і національних Цілей та завдань сталого розвитку, із дотриманням Принципів відповідальної банківської діяльності, що затверджені Фінансовою ініціативою ООН по навколишньому середовищу (UNEP Fi),

Ця Політика вважається невіддільною від принципів, викладених у Кодексі поведінки (етики) АБ «УКРГАЗБАНК».

1.5. Політика враховує особливості воєнного стану та розроблена на період його дії та період відновлення України після військової агресії.

1.6. Звернення громадян, клієнтів Банку, уповноважених осіб/органів, державних установ та інших суб'єктів господарювання до АБ «УКРГАЗБАНК» щодо недотримання вимог цієї Політики розглядаються відповідно до Положення про порядок роботи зі зверненнями в АБ «УКРГАЗБАНК».

II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. Терміни та скорочення використовуються в цій Політиці у такому значенні:

Безбар'ерна мова - це мова, в якій відсутні слова, фрази, що демонструють упереджене, стереотипне або дискримінаційне ставлення до певних людей чи груп. Ключовою особливістю безбар'ерної мови є дотримання принципу «спочатку людина» (в першу чергу згадується людина, а після того вже її ознаки, якщо це потрібно).

Безбар'єрність – забезпечення рівних прав та можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими за шістьма основними напрямками:

- **суспільна та громадянська безбар'єрність**, яка передбачає забезпечення рівних можливостей участі всіх людей та суспільних груп у житті громад та держави.
- **освітня безбар'єрність** – створення рівних можливостей та вільного доступу до освіти, включаючи освіту протягом життя.
- **економічна безбар'єрність** – забезпечення умов та можливостей для працевлаштування, заняття підприємництвом молоді, жінок, літніх людей, людей з інвалідністю тощо.
- **інформаційна безбар'єрність** – умови, за яких люди, незалежно від їх функціональних порушень чи комунікативних можливостей, мають доступ до інформації в різних форматах та з використанням технологій, що враховують їх потреби та можливості.

- **фізична безбар'єрність** – створення середовища, в якому громадські споруди та публічні місця, транспорт і послуги є фізично доступними для всіх суспільних груп.

- **цифрова безбар'єрність** – забезпечення доступу до інформації, комунікації, публічних та інших послуг онлайн для всіх суспільних груп, включаючи літніх людей, людей з інвалідністю, людей, які проживають у сільській місцевості тощо.

Безбар'єрна фінансова послуга – фінансова (банківська), супровідна та інша послуга установи, яка внаслідок застосування установою у своїй діяльності позитивних дій стала фізично та інформаційно доступною та дає змогу кожній людині скористатися нею в міру своїх можливостей та рівноправно брати участь в економічному та суспільному житті.

Дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Дискримінація споживача фінансових послуг – ситуація під час встановлення ділових відносин зі споживачем фінансових послуг (далі – споживач) або надання фінансових послуг споживачу, за якої людина за її ознакою віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає відмінності, виключення, обмеження або переваги в реалізації права встановити ділові відносини з установою, придбати або скористатися фінансовою послугою установи, крім випадків, коли такі відмінності, виключення або обмеження мають правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними, а також випадків, установлених законодавством України.

Особи з інвалідністю - особи зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими.

Ветерани війни (Ветерани) - особи, які мають військовий досвід та брали участь у захисті Батьківщини чи в бойових діях на території інших держав. До ветеранів війни належать: учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни.

Зацікавлені сторони (стейкхолдери) - фізичні та юридичні особи, які мають легітимний інтерес до діяльності Банку, залежать від нього або можуть впливати на діяльність Банку (працівники, клієнти та партнери Банку тощо).

Інклюзія - процес збільшення ступеня участі всіх громадян в соціумі, що дають змогу кожній людині рівноправно брати участь у суспільному житті, шляхом створення середовища та умов, що ґрунтуються на принципах безперешкодного забезпечення рівних можливостей з реалізації своїх прав та отримання послуг для всіх груп населення.

Інклюзивне надання фінансових послуг – комплекс позитивних дій та конкретних рішень установи, які забезпечують доступність фінансових послуг усім споживачам з урахуванням принципу недискримінації, незалежно від віку, інвалідності, порушень функцій органів і систем організму, рівня комунікативних можливостей або обставин та збільшують ступінь участі всіх споживачів у соціумі.

Маломобільні групи населення - комплексне поняття, що об'єднує людей з інвалідністю і людей, які відчують складнощі під час самостійного пересування через незручне й недоступне середовище, в тому числі, але не обмежуючись людьми з тимчасовими фізичними порушеннями, людьми старшого віку, вагітними жінками, дітьми до 7 років з батьками або особами, що їх супроводжують, люди зі значно більшою або меншою за середню масою тіла, значно вищі або нижчі за середній зріст тощо.

Соціально вразливі групи населення - особи/сім'ї, які мають найвищий ризик потрапляння у складні життєві обставини через вплив несприятливих зовнішніх та/або внутрішніх чинників, що можуть зумовити складні життєві обставини.

Різноманітність - поняття у соціології, яке стосується ступеня відмінності за соціально значущими ознаками ідентифікації між членами спеціально визначеної групи, такими як будь-які групові відмінності щодо:

- расової або етнічної класифікації,
- віку, фізичних здібностей та фізичного здоров'я,
- статті, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності,
- релігії, філософії, політики, культурного походження, соціально - економічного стану, військового досвіду,
- інтелекту, психічного здоров'я, генетичних властивостей, особистості, поведінки чи привабливості.

Рівність - забезпечення для всіх людей рівних прав та можливостей реалізації цих прав, в тому числі, але не обмежуючись правами навчатися, працювати, відпочивати, вступати в шлюб тощо.

Соціальна справедливість - соціально-психологічне сприйняття принципів і форм організації суспільства, що відповідає інтересам людей і соціальних груп, тобто узагальнена моральна оцінка суспільних відносин.

Фінансова інклюзія (фінансове включення) — рівний доступ до використання фінансових продуктів та послуг споживачами, які:

- прийнятні за ціною;
- відповідають потребам домогосподарств та підприємств;
- доступні для всіх сегментів суспільства незалежно від доходу та місця проживання;
- надаються представниками фінансового сектору відповідально та екологічно для усіх учасників процесу.

Установа — надавач фінансових (банківських), супровідних та інших послуг, який відповідно до законодавства України має право надавати такі послуги.

Універсальний дизайн – концепція дизайну, що передбачає проєктування продуктів та середовища таким чином, щоб ними могло користуватися найбільш широке коло людей без необхідності додаткової адаптації.

Цілі сталого розвитку ООН - 17 ключових цілей, що визначають фундаментальні завдання розвитку планети до 2030 року, які були ухвалені на Саміті ООН зі сталого розвитку 2015, та викладені в Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 №722/2019.

2.2. Інші терміни та скорочення, що використовуються за текстом цієї Політики, вживаються у значеннях, визначених іншими внутрішніми документами Банку, які зазначені

в цій Політиці, законодавством України та/або наведені у Глосарії термінів АБ «УКРГАЗБАНК».

III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ

3.1. Банк підтримує рівний, справедливий, прозорий та безбар'єрний підхід до взаємодії з Зацікавленими сторонами.

3.2. Банк визнає та враховує різноманітність у взаємовідносинах із Зацікавленими сторонами, з повагою ставлячись до їх інтересів та індивідуальних особливостей.

3.3. Банк визначає необхідність та докладає зусиль для інтеграції принципів різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності в систему корпоративного управління Банку.

3.4. Банк виступає проти будь-яких форм дискримінації, зокрема, у відносинах із Зацікавленими сторонами Банку.

3.5. Банк передбачає можливість гнучкого / індивідуального робочого графіку та віддаленої роботи для працівників, які цього потребують.

3.6. Банк прагне до створення безбар'єрного та дружнього робочого середовища для своїх працівників, в якому враховуються індивідуальні особливості та потреби кожного працівника при облаштуванні його робочого місця та забезпечення усім необхідним для роботи. Взаємодія та комунікації між членами трудового колективу будуються на взаємній повазі та гідному ставленні один до одного, визнаючи внесок кожного працівника трудового колективу.

3.7. Банк всебічно підтримує та сприяє професійному та кар'єрному росту працівників, незалежно від їх національної, расової, гендерної приналежності, сексуальної орієнтації, стану здоров'я, віку, дієздатності тощо.

3.8. Банк всебічно сприяє формуванню знань та підвищенню обізнаності Зацікавлених сторін щодо принципів різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності, прагнучи до їх всебічного впровадження та поширення в Україні.

3.9. Банк прагне до усунення бар'єрів, що виникли та можуть виникнути під час збройної агресії, внаслідок військових дій з боку країни-агресора, в тому числі стосовно реінтеграції ветеранів та внутрішньо переміщених осіб та адаптації соціально вразливих груп населення.

3.10. Банк підписав Хартію з фінансової інклюзії та інтеграції ветеранів, розуміючи та визнаючи важливість їхньої реінтеграції у цивільне життя, сприяючи економічній інклюзії ветеранів та членів їх сімей, включаючи, працевлаштування, організацію підприємницької діяльності, безперешкодний доступ до банківських послуг тощо.

IV. МЕТА, ПРИНЦИПИ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

4.1. Політика розроблена з метою забезпечення підтримки та захисту принципів різноманітності, рівності та справедливості для усіх Зацікавлених сторін в процесі діяльності Банку з метою сприяння створенню безбар'єрного суспільства в Україні, шляхом:

- чесного та справедливого ставлення до всіх Зацікавлених сторін Банку, створення безпечного та комфортного робочого середовища, захисту від проявів дискримінації у будь-якій формі та за будь-якою ознакою тощо;

- сприяння інклюзивності та забезпечення безбар'єрності банківських послуг як під час воєнного стану, так і після його завершення, для всіх груп населення.

4.2. АБ «УКРГАЗБАНК», як банк сталого розвитку, здійснює свою діяльність усвідомлюючи важливість впровадження сталих принципів корпоративного управління та організації сталих взаємовідносин як всередині трудового колективу, так і взаємовідносин між Банком та іншими Зацікавленими сторонами, що є предметом даної Політики, а саме: Принципів різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності (далі – Принципи).

Політика базується на наступних загальних Принципах:

4.2.1. Принцип різноманітності: Банк визнає, враховує та поважає індивідуальні особливості кожної людини та виключає будь-які прояви дискримінації;

4.2.2. Принципи рівності та справедливості: Банк дотримується соціальної справедливості та рівності можливостей при взаємодії з Зацікавленими сторонами, включаючи працівників, клієнтів та партнерів Банку;

4.2.3. Принцип інклюзивності, як ключового елементу створення безбар'єрного простору: Банк не створює бар'єрів, розробляє і застосовує конкретні рішення, які дають змогу кожній людині з усіх верств населення рівноправно брати участь у суспільному житті.

Політика спрямована на розширення фінансової інклюзії та забезпечення безбар'єрності фінансового сектору, включаючи рівний та безперервний доступ Зацікавлених сторін до використання фінансових продуктів та послуг незалежно від доходу, віку чи місця проживання, а також на період збройної агресії та відновлення країни після збройної агресії, незалежно від бар'єрів, створених внаслідок воєнних та терористичних дій з боку країни-агресора та базується на принципах захисту споживачів, включаючи людей з інвалідністю та інших маломобільних груп населення, зокрема, на принципах:

1) нульової терпимості до будь-яких форм дискримінації споживачів під час установлення ділових відносин та надання фінансових послуг;

2) повідомлення споживачів із числа людей з інвалідністю та інших маломобільних груп населення про наявність у Банку конкретних рішень, що дають змогу отримати послугу на рівні з іншими споживачами установи, включно шляхом розміщення такого повідомлення на власному веб-сайті Банку, включаючи його мобільну версію, у мобільному застосунку Банку та/або в місцях надання послуг споживачам;

3) застосування позитивних дій та конкретних рішень, що дають змогу надавати споживачам безбар'єрні фінансові послуги.

4.3. Для досягнення мети даної Політики Банк визначає наступні ключові цілі та завдання для їх досягнення:

4.3.1. Інтегрувати Принципи у систему корпоративного управління Банку, що передбачає наступне:

4.3.1.1. недопущення будь-яких проявів дискримінації при формуванні колегіальних органів Банку;

4.3.1.2. врахування Принципів під час розробки стратегічних засад розвитку та діяльності Банку за напрямом сталого банкінгу;

4.3.1.3. розробку та впровадження на регулярній основі механізму моніторингу фактичного стану та досягнутого прогресу щодо імплементації Принципів у систему корпоративного управління та процеси Банку;

4.3.1.4. врахування інформації щодо впровадження Принципів в Банку при підготовці звітності за напрямом сталого банкінгу;

4.3.1.5. сприяння розгляду та урахування точок зору, поглядів та досвіду усіх учасників процесу прийняття управлінських рішень в Банку;

4.3.1.6. врахування Принципів в процесі прийняття управлінських рішень в Банку, в тому числі щодо кадрових, організаційних, адміністративних питань, питань взаємодії з Зацікавленими сторонами, розробки та впровадження нових банківських продуктів та послуг;

4.3.1.7. розробку та впровадження єдиного організаційного підходу щодо використання Принципів у взаємодії Банку із Зацікавленими сторонами Банку;

4.3.1.8. розробку та впровадження єдиного організаційного підходу до виявлення та усунення будь-яких упереджень та проявів дискримінації в Банку.

4.3.1.9. розробку та забезпечення на регулярній основі проведення навчання та інформування працівників Банку щодо Принципів та їх впровадження;

4.3.2. Визнавати різноманіття та всебічно сприяти забезпеченню рівності і справедливості у відношенні до працівників, а також створенню безбар'єрного робочого середовища у Банку, що передбачає наступне:

4.3.2.1. сприяння забезпеченню рівних, справедливих з урахуванням особливостей кожного працівника, можливостей для навчання з метою професійного та особистісного розвитку працівників Банку;

4.3.2.2. сприяння фаховому та професійному навчанню молодих фахівців та забезпечення для них професійного наставництва;

4.3.2.3. сприяння забезпеченню рівних та справедливих можливостей для прийому на роботу та кар'єрного зростання незалежно від гендерних, вікових, расових, етнічних особливостей тощо;

4.3.2.4. створення рівних, справедливих та інклюзивних умов і можливості для працевлаштування, базуючись виключно на об'єктивній оцінці професійних знань, навичок, кваліфікації та попередньому досвіді роботи кандидата на посаду в Банку;

4.3.2.5. створення умов для організації повноцінного безбар'єрного робочого середовища, забезпечення працівників Банку усім необхідним для виконання ними своїх посадових обов'язків та облаштування робочих місць з урахуванням потреб працівників;

4.3.2.6. створення можливості гнучкого / індивідуального робочого графіку для працівників без шкоди для діяльності Банку;

4.3.2.7. регламентацію дій, шляхом внесення відповідних норм у внутрішні документи Банку, щодо попередження виникнення будь-яких проявів дискримінації серед та щодо працівників Банку за будь-якою ознакою та з будь-яких причин. Забезпечення контролю за їх виконанням з метою припинення та усунення наслідків будь-яких дій, що мають ознаки дискримінації.

4.3.3. Сприяти створенню безбар'єрного простору для Зацікавлених сторін Банку, що передбачає наступне:

4.3.3.1. сприяння впровадженню та використанню Зацікавленими сторонами Банку безбар'єрної мови щодо маломобільних груп населення, включаючи людей з інвалідністю, людей старшого віку;

4.3.3.2. сприяння забезпеченню вільного, безбар'єрного доступу Зацікавлених сторін до освітніх та навчальних програм з метою підвищення кваліфікації та опанування додаткових вмінь, знань та компетентностей, в тому числі віддалено у цифровому форматі та за графіком, що враховує індивідуальні особливості та можливості. Розробку та участь у

спеціалізованому навчанні щодо питань безбар'єрності та інклюзивності для усіх Зацікавлених сторін, насамперед для клієнтів та партнерів Банку;

4.3.3.3. сприяння забезпеченню рівних можливості участі всіх споживачів у отриманні доступу до банківських послуг та продуктів, будь-якої інформації про них та про Банк (суспільна безбар'єрність);

4.3.3.4. сприяння здійсненню в Банку позитивних дій та конкретних рішень з метою безбар'єрного надання фінансових послуг усім Зацікавленим сторонам, в тому числі особам з інвалідністю та іншим маломобільним групам населення, шляхом:

- створення умов для забезпечення фізичної доступності приміщень, їх вхідних груп, включно з прилеглою до них територією, та устаткування;
- сприяння створенню та функціонуванню системи дистанційного обслуговування, функціональність якої відповідає функціональності, наявній під час фізичного відвідування відділення Банку;
- сприяння забезпеченню безперешкодності окремих процедур та порядків Банку стосовно Зацікавлених сторін під час встановлення (продовження) ділових відносин, а також надання банківських послуг;

4.3.3.5. нульову терпимість до будь-яких форм дискримінації Зацікавлених сторін за соціальними, фізичними, функціональними чи іншими ознаками або обставинами;

4.3.3.6. сприяння пріоритетному використанню предметів та елементів оточення, що мають універсальний дизайн, який розроблений з можливістю користування найбільш широким колом людей без необхідності додаткової адаптації.

4.3.4. Сприяти подоланню бар'єрів, що викликані воєнними діями та терористичними актами країни-агресора на території України, що передбачає наступне:

4.3.4.1. створення умов для забезпечення, в умовах воєнного часу, в розумних межах та ставлячи за вищий пріоритет безпеку життя та здоров'я Зацікавлених сторін Банку, безбар'єрний доступ усіх громадян та Зацікавлених сторін до банківських послуг з метою збереження сталості та безперервності роботи економіки України, а саме:

- під час тривалих блекаутів або перебоїв з централізованим постачанням електричної енергії з мережі забезпечити резервне електроживлення відділень Банку;
- на територіях, що межують з територіями активних бойових дій та терористичних актів з боку країни-агресора (в тому числі деокупованих територіях України), а також на територіях, що безпосередньо межують з країною-агресором сприяти безбар'єрній можливості отримувати банківські послуги та інформаційну підтримку щодо таких послуг у цифровому форматі, без необхідності фізичного відвідування відділень Банку з міркувань безпеки;
- на територіях, що межують з територіями активних бойових дій та терористичних актів з боку країни-агресора (в тому числі деокупованих територіях України), а також на територіях, що безпосередньо межують з країною-агресором, інформувати Зацікавлені сторони Банку про повітряні тривоги та найближчі укриття, а також сприяти облаштуванню захисних споруд (укриттів) для Зацікавлених сторін у відділеннях Банку та на прилеглий території.

4.3.5. Всебічно сприяти фінансовій інклюзії та реінтеграції ветеранів та внутрішньо переміщених осіб з районів, охоплених бойовими діями або постраждалих внаслідок бойових дій, що передбачає наступне:

4.3.5.1. сприяння усуненню бар'єрів та створенню рівних та справедливих умов та можливостей для забезпечення економічної незалежності ветеранів, внутрішньо переміщених осіб з районів охоплених бойовими діями або членів їх родин, в тому числі шляхом сприяння їх працевлаштуванню або організації власного бізнесу;

4.3.5.2. створення рівних та справедливих можливостей для працевлаштування ветеранів та внутрішньо переміщених осіб з районів охоплених бойовими діями шляхом впровадження інклюзивної кадрової політики в Банку;

4.3.5.3. створення безпечних та комфортних умов для ветеранів, в тому числі шляхом створення спеціальних місць для обслуговування, які б не мали потенційно небезпечних звукових, візуальних та інших тригерів.

4.3.5.4. сприяння розвитку бізнесу та організацій, орієнтованих на реінтеграцію ветеранів, внутрішньо переміщених осіб з районів охоплених бойовими діями та членів їх родин, зокрема, шляхом створення для них робочих місць, допомоги з організацією власної справи та надання послуг орієнтованих на ветеранів та внутрішньо переміщених осіб.

V. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

5.1. У випадку порушення вимог та норм цієї Політики працівники Банку можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності, відповідно до законодавства України та внутрішніх документів Банку.

5.2. Наглядова рада затверджує цю Політику та здійснює контроль за її впровадженням, дотриманням та своєчасним оновленням (актуалізацією), сприяє інклюзивній культурі та встановленню стратегічного напрямку щодо забезпечення інтеграції принципів Політики в усі аспекти діяльності Банку.

5.3. Правління забезпечує контроль за розробленням цієї Політики, реалізує Політику, затверджену Наглядовою радою, забезпечує виконання завдань, рішень Наглядової ради Банку щодо впровадження принципів різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності в діяльності Банку.

5.4. Члени Правління - куратори самостійних підрозділів контролюють здійснення підпорядкованими їм структурними підрозділами дій та заходів, визначених цією Політикою, та іншими внутрішніми документами Банку в сфері втілення принципів різноманітності, рівності, справедливості та інклюзивності

5.5. Керівники дирекцій, керівники самостійних структурних підрозділів Банку контролюють проходження навчання з метою забезпечення обізнаності підлеглих працівників щодо цієї Політики та її дотримання.

5.6. Відповідальність за забезпечення та контроль виконання вимог Політики покладено на кожного працівника Банку, у межах його компетенції, а також його безпосереднього керівника/керівника структурного підрозділу.

VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Ця Політика затверджується Наглядовою радою Банку та набирає чинності з дати її затвердження Наглядовою радою Банку, якщо інше не зазначено в рішенні Наглядової ради Банку.

6.2. Зміни до цієї Політики затверджуються Наглядовою радою Банку та оформлюються окремим документом або шляхом її викладення в новій редакції. Затвердження нової редакції Політики призводить до автоматичної втрати чинності попереднього документа Банку.

6.3. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України, у тому числі нормативно-правовим актам НБУ, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, зокрема, у зв'язку з їх прийняттям, внесенням змін або втратою чинності, ця Політика буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме законодавству України.

6.4. Ця Політика підлягає періодичному перегляду не рідше одного разу на рік.

6.5. У разі, якщо при здійсненні перегляду Політики у строк, зазначений у пункті 6.4. цієї Політики, власником Політики встановлена відповідність чинної версії Політики законодавству України, у тому числі нормативно - правовим актам НБУ, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, ця Політика вважається актуальною та підлягає наступному перегляду не пізніше строку, зазначеного в пункті 6.4. цієї Політики.