

Политика за многообразие и приобщаване на Банка ДСК АД

03/2022

Отговорно структурно звено: Управление Човешки ресурси

Съдържание

I. Цел	3
II. Регулаторни и нормативни актове:	3
IV. Обхват.....	4
V. Мисия	4
VI. Принципи на настоящата политика	5
VII. Отговорности за изпълнението на настоящата Политика за многообразие и приобщаване.....	6
VIII. Стратегически цели на политиката.....	6
IX. Заключителни разпоредби	7
§1. Политика за многообразие и приобщаване е приета от Надзорния съвет на 22.03.2022 г. и влиза в сила след приемането ѝ.	7

I. Цел

1. Настоящата Политика („Политиката“) за многообразие и приобщаване на Банка ДСК АД („Банката/ Банка ДСК“) има за цел да гарантира култура на многообразие и приобщаване в рамките на Банкова група ДСК („Групата“).
2. Политиката насърчава многообразието в управителните органи, с цел да привлече широк набор от качества и компетенции при набиране на членове на управителните органи, за постигане на разнообразие от възгледи и опит, и за улесняване на независимите мнения и вземане на разумни решения в рамките на колективния орган, целящи подходящо представителство на всички полове и гарантиране, че принципът на равните възможности се зачита при избора на членове на управителния орган.

II. Регулаторни и нормативни актове:

3. Вътрешна нормативна уредба:

- 3.1. Етичен кодекс на Банка ДСК АД;
- 3.2. Правила за работата на Етичната комисия;

4. Европейска законодателна рамка:

4.1. РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 575/2013 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 26 юни 2013 година относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 (наричана по-долу: “Регулация (EU) 575/2013”)

4.2. Директива 2013/36/EU на Европейския парламент и на Съвета от 26.06.2013 относно достъпа до дейността на кредитните институции и пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, която изменя Директива 2002/87/ЕС и отменя Директиви 2006/48/ЕС и 2006/49/ЕС;

4.3. Регулация (EU) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27.04.2016 относно защитата на физическите лица по отношение на обработката на лични данни и за свободното движение на тези данни, която отменя Директива 95/46/ЕС (наричана по-долу: “GDPR”);

4.4. Насоки за вътрешно управление, съгласно Директива 2013/36/EU (EBA/GL/2021/05);

4.5. Насоки за разумна политика за възнагражденията, съгласно Директива 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04);

4.6. Съвместни насоки на ESMA - Европейския орган за ценни книжа и пазари (ЕОЦКП) и ЕБО Европейския Банков Орган, относно оценката за пригодност на членовете на управителния орган и мениджърите с ключови функции, съгласно Директива 2013/36/EU и Директива 2014/65/EU (ESMA 35-36-2319 и EBA/GL/2021/06).

III. Определения

5. „**Банкова група ДСК/ Групата**“: Банка ДСК АД и нейните дъщерни дружества, в които Банка ДСК има пряко или непряко квалифицирано участие;
6. „**Дъщерно дружество**“: дружество, в което Банка ДСК има пряко или непряко квалифицирано участие;

7. **“Управителен орган”**: Съгласно т.4. от ESMA 35-36-2319 и EBA/GL/2021/06 органите с управленски (изпълнителни) и надзорни (неизпълнителни) функции, т.е. Управителен и Надзорен съвет на Банка ДСК АД;
8. **„Аспекти на многообразието“**: образователна и професионална подготовка, пол, възраст и географски произход;
9. **„Етична комисия“**: специализиран колективен орган, който е отговорен за създаване на насоки за демонстриране на етично поведение чрез представяне на позиции в общи и отделни казуси и решения за подпомагане на тълкуването. Комисията изпълнява своите функции съгласно Правилата за работата на Етичната комисия;
10. **“Комитет за подбор”**: комитет, който изпълнява функции във връзка с корпоративното управление на банката. Комитетът за подбор има ключова роля при оценяване на пригодността, многообразието и състава на управителния орган и лицата, заемащи ключови позиции и проучва уменията и аспектите на многообразието, изисквани от кандидатите.

IV. Обхват

11. Настоящата Политика се прилага за всички служители, функции и звена в Банката, и се прилага за всички дъщерни дружества, след приемане от управителния им орган.
12. Управление „Човешки ресурси“ в Банка ДСК АД документира и докладва всички отклонения от настоящата Политика пред Комитета за подбор. Управление „Човешки ресурси“ в Банка ДСК АД наблюдава и проследява напредъка при постигането на целите за многообразие и приобщаване, считано от 2023 г., с цел усилията за постигане на тези цели, да бъдат правилно определени.
13. Комитетът за подбор взема решения за целевото представителството на по-слабо представения пол в управителния орган.

V. Мисия

14. Мисията на Банкова група ДСК е да създаде работна среда, в която служителите й имат възможност да работят в многообразен, взаимно подкрепящ се екип и в приобщаваща работна култура, която им позволява да използват своя потенциал в максимална степен. Многообразието и приобщаването са от съществено значение за изпълнението на корпоративната стратегия.
15. Приобщаване означава създаване на равни възможности за всеки да се присъедини към общността на Банка ДСК и да се развива в кариерно отношение.
16. Настоящата Политика има за цел да насърчи многообразна и приобщаваща култура в Банка ДСК, за да бъде тя съответстваща за клиентите, служителите, акционерите и обществото за в бъдеще.
17. Културата на многообразието е свързана с привличане и включване на множество компетенции, гледни точки и перспективи в Банка ДСК, за да се помогне на компанията да стане по-отворена и информирана, и да отразява многообразието на обществото, част от което е и Банката.
18. По същество, една приобщаваща култура е свързана с подхранване на чувство за принадлежност към работното място. Когато хората чувстват принадлежност, те се изразяват открито, свободно, изказват мнение и чувстват, че мнението им има значение.
19. Културата на многообразие и приобщаване създава равни възможности за служителите на Банка ДСК и стойност за Банката като работно място и бизнес. Това

ще отключи пълния потенциал на служителите, ще осигури конкурентно предимство и ще помогне Банката да бъде по-добра за всички партньори.

VI. Принципи на настоящата политика

С тази Политиката Банка ДСК се ангажира да се придържа към следните принципи:

20. Принцип 1: Многообразие

20.1. Банката се ангажира да подобрява многообразието във всички аспекти, тъй като това е важен инструмент за разширяване на мисленето и перспективите.

20.2. Банката в частност се ангажира да увеличи дела на по-слабо представения пол в управлението, тъй като равното разпределение на половете в общата работна сила, следва да бъде отразено на всички нива на управление.

20.3. Банка ДСК цели да постигне максимален баланс чрез засилване на перспективите за многообразие в процесите на човешките ресурси, например с ключов акцент върху равнопоставеност на пола, както в процеса на набиране, така и в процеса на подбор, процеса на управление на изпълнението и при подготовката на избора от лица за ключови позиции.

20.4. Банката се стреми към адекватно многообразие по отношение на образованието и професионалната подготовка, пол и възраст на членовете на управителния орган, за да осигури многообразие в техните квалификации и компетенции. Предпоставка за разбирането на дейността на Групата и свързаните с нея рискове, е колективно членовете на управителния орган да имат достатъчно знания, професионални компетенции и опит.

21. Принцип 2: Равенство

21.1. Банката се ангажира да гарантира, че на всички служители се предоставят равни възможности и условия през целия жизнен цикъл на служителите, общи условия на труд, заплащане или кариерно развитие.

21.2. Банката цели да постигне това, като разполага с правилните политики и ежедневни практики и като гарантира, че процесите за избор са организирани по начин, който помага на Комитета за Подбор да бъде фокусиран и да изпълнява перспективите на настоящата Политика. Когато е подходящо, Банката също така проследява дали на служителите се предоставят равни условия и докладва на Комитета за подбор и предприема действия, ако бъдат установени несъответствия в съответните области.

21.3. Банката се ангажира да гарантира равни възможности за половете. Равните перспективи за кариерно развитие спомагат за подобряване на представянето на по-слабо представения пол в управителния орган на институциите в дългосрочен план, като улесняват съществуването на многообразие в набора от кандидати за такива позиции.

22. Принцип 3: Приобщаване

22.1. Банката има нулева толерантност към всякакъв вид тормоз, малтретиране и дискриминация, и се ангажира да създава приобщаваща култура, свободна от подобно поведение.

22.2. Необходимо е всички служители да чувстват принадлежност, да се чувстват комфортно да изразяват себе си открито, свободно и със собствения си глас и да се чувстват свободни да правят промени. Затова от ръководителите и от служителите се очаква да демонстрират приобщаващо отношение и да се държат в ежедневните практики по начин, който изгражда и насърчава приобщаваща култура.

VII. Отговорности за изпълнението на настоящата Политика за многообразие и приобщаване

23. Отговорност на всички служители и на управителния орган е да допринасят за създаването на култура на многообразие и приобщаване в Банкова група ДСК, както следва:
- 23.1. От всички служители се очаква да се отнасят с уважение към останалите колеги и да признават тяхната индивидуалност;
- 23.2. Да се въздържат от действия и поведение, които могат да бъдат тълкувани като тормоз, дори и не преднамерен;
- 23.3. Всички ръководители и служители проактивно противодействат и спират всяко проявление на пряк или косвен тормоз, малтретиране или дискриминация.
24. Комитетът за Подбор на Банка ДСК разглежда и проследява възлагането и изпълнението на задълженията по настоящата Политика най-малко веднъж годишно и при всяка нова процедура за избор на членове на управителния орган.

VIII. Стратегически цели на политиката

25. Банката преследва 3 важни цели в ежедневната си дейност:
- 25.1. да развива многообразието, посредством различни гледни точки и казуси, и да улеснява изказването на независими мнения и вземането на разумни решения от управителния орган;
- 25.2. да осигурява на всички групи служители равни възможности на работното място;
- 25.3. да създава свободно, отворено и приобщаващо работно място без дискриминация.
26. По отношение на заетостта на по-слабо представения пол, тези 3 цели могат да бъдат постигнати чрез различни програми:
- 26.1. Съотношение между половете в управителния орган: Банка ДСК се ангажира да подобри съотношението между половете в управителния орган, като същевременно изпълнява законовото изискване членовете на управителния орган да притежават адекватни знания, умения и опит. Изпълнението на последните изисквания остава основен приоритет при подбора на подходящи кандидати.

Целта за 2023 г е в Управителния съвет и в Надзорния съвет на Банка ДСК поне двама от членовете да бъдат жени.

Изпълнение: За да се гарантира, че има достатъчен брой вътрешно назначени жени кандидати и предвид планирането на приемственост на управлението на компанията, Банката определя съотношение от най-малко 25% жени-кандидати при планиране на управленска приемственост.

- 26.2. Политика на възнагражденията, неутрална по отношение на пола: Банка ДСК следва очакванията за неутрална по отношение на пола политика на възнагражденията не само като един вид принцип, но и реално отразяване в практиката на Банката за възнаграждения:
- а. В стратегията си за възнагражденията Банката адаптира базираните на длъжност нива на възнагражденията спрямо нивото на длъжността и пазарните практики;
- б. Банката наблюдава редовно възнагражденията, с цел предотвратяване на значителни различия в заплащането на половете;
- с. Системата за оценка на изпълнението на Банката се основава на обективни показатели и/или специфични цели.

26.3. Равни възможности и анти-дискриминация: Етичният кодекс на Банка ДСК установява и налага забрана на полова дискриминация не само по отношение на заплащането, но и по отношение на всички аспекти на работната среда. За да осигури изпълнение на последното изискване, в Банкова група ДСК оперира система за етични сигнали за нередности под прякото ръководство на Етичната комисия на Банка ДСК.

27. Други аспекти на многообразието, свързани с образователния и професионален опит, възрастта и географския произход, които следва да бъдат постигнати:

27.1. образователно и професионално многообразие – високо образовани професионалисти с опит в различни области, с множество образователни степени отговарят адекватно на новите предизвикателства пред банковата дейност; тези качества се оценяват при номинирането на нови кандидати за ръководни органи.

27.2. целевото възрастово многообразие е фокусирано върху намирането на перфектен баланс между ноу-хау на младите и на по-опитните мениджъри.

27.3. географски произход е налице, въпреки че Банката оперира само в една държава;

28. Подход за Приобщаване: Създаването на отворена и подкрепяща атмосфера на работното място е важно, затова съществен елемент от обучението за висши мениджъри на групово ниво на Банка ДСК, е обучението за лидерство на тема „Многообразие и приобщаване“.

IX. Заключение и разпоредби

§1. Политика за многообразие и приобщаване е приета от Надзорния съвет на 22.03.2022 г. и влиза в сила след приемането ѝ.

Performed reviews causing actualization of the Policy:

On by (*name and position of employee*); next review date -

On by (*name and position of employee*); next review date -