

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
**Наказом Президента**  
**Приватного акціонерного товариства**  
**«Страхова компанія «НАДІЙНА»**  
**№ 358-П від 03.02.2025р.**  
**Президент**



**ПОЛІТИКА**  
**РІВНОСТІ ТА РІЗНОМАНІТТЯ**  
**ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА**  
**«СТРАХОВА КОМПАНІЯ «НАДІЙНА»**

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика рівності та різноманіття ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СТРАХОВА КОМПАНІЯ «НАДІЙНА» (далі - Політика) є внутрішнім документом ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СТРАХОВА КОМПАНІЯ «НАДІЙНА» (далі - Товариство), яка розроблена з метою забезпечення чесного та справедливого ставлення до всіх працівників Товариства, стейкхолдерів, споживачів, ділових партнерів задля запобігання будь-яким проявам дискримінації, забезпечення створення можливостей для їхньої повноцінної участі в діяльності Товариства.

1.2. Ця Політика розкриває значення рівності та різноманіття для Товариства, а також забезпечує спільне розуміння важливості цих понять для Товариства та причин їх дотримання.

1.3. Товариство цінує різноманіття поглядів, здібностей, досвіду і потреб та максимально їх використовує для підвищення своєї конкурентоспроможності та задля суспільної вигоди. Товариство сприяє забезпеченню рівності та різноманіття у всіх аспектах своєї діяльності. Товариство визнає та цінує різноманіття своїх працівників, стейкхолдерів та споживачів і прагне створити середовище, де кожен має рівні можливості для розвитку та реалізації свого потенціалу.

1.4. Товариство має на меті бути інклюзивною організацією, яка прагне надавати рівні можливості під час працевлаштування, навчання, професійного розвитку та кар'єрного зростання працівників, а також активно боротися з будь-якими проявами дискримінації.

1.5. В рівності та різноманітті Товариство вбачає запоруку успіху своєї діяльності та усвідомлює додаткові переваги. Сукупність індивідуальних відмінностей, життєвого та професійного досвіду, знань, креативності, інноваційності, самовираження, унікальних здібностей та талантів працівників, які вони інвестують у свою роботу, складають значну частину не лише культури Товариства, але і його репутації та досягнень.

1.6. Товариство сприяє створенню об'єднуючого середовища, у якому панує взаємоповага.

1.7. Ця Політика поширюється на працівників та будь-яких інших осіб, які мають стосунок до діяльності Товариства незалежно від їх характеристик, які визначено та захищено законодавством України, зокрема, зовнішності, раси, етнічного та національного походження, віросповідання, статі, сексуальної орієнтації, фізичних особливостей, віку, сімейного стану, соціально-економічного статусу, політичних вподобань тощо.

1.8. Ця Політика розроблена з урахуванням міжнародно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтована на імплементацію положень Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації, Стратегії гендерної рівності Ради Європи,

Глобальних цілей сталого розвитку ООН та інших міжнародних документів. Політика ґрунтується на вітчизняному законодавстві: Конституції України, Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» та інших нормативно-правових актів.

## **2. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПІВ РІВНОСТІ ТА РІЗНОМАНІТТЯ У ТОВАРИСТВІ**

2.1. Основними цілями застосування принципів рівності та різноманіття є:

2.1.1. запобігання дискримінації, переслідуванню, віктимізації та усунення упередженого ставлення. Політика Товариства спрямована на захист працівників від будь-яких форм дискримінації, переслідування, віктимізації та створення процедур, що гарантують рівні права та можливості для всіх;

2.1.2. сприяння розвитку та різноманітності персоналу. Товариство створює умови для розкриття потенціалу кожного працівника без упереджень;

2.1.3. підтримка рівних прав та можливостей. Товариство забезпечує рівні можливості для навчання, розвитку та кар'єрного зростання для персоналу, уникнення дискримінації за будь-якою ознакою;

2.1.4. розвиток інклюзивного середовища. Товариство забезпечує створення умов через поведінку, процеси та системи, які враховують усі аспекти різноманіття і дозволяють працівникам ефективно взаємодіяти, бути прийнятими, відчувати свою індивідуальність та професійно і особистісно зростати.

2.2. Основними завдання застосування принципів рівності та різноманіття є:

2.2.1. впровадження політики нульової толерантності до дискримінації;

2.2.2. створення умов для прийняття на роботу працівників з інвалідністю (фізична та інформаційна доступність);

2.2.3. забезпечення рівних можливостей кандидатам різного віку та гендерної приналежності;

2.2.4. наявність умов гнучкого графіку роботи для працівників, які мають малолітніх дітей, та для інших працівників, у яких є така потреба;

2.2.5. сприяння рівності у кар'єрному зростанню жінок та чоловіків;

2.2.6. забезпечення молодих фахівців професійним наставництвом.

2.3. Основними принципами рівності та різноманіття у Товаристві є:

2.3.1. принцип рівних можливостей, який полягає в тому, що Товариство сприяє забезпеченню рівних можливостей для всіх працівників, незалежно від їхніх особистих характеристик;

2.3.2. принцип відкритості та інклюзії, який полягає в тому, що Товариство створює безпечне середовище, де кожен працівник може висловити власну точку зору та поділитись своїм досвідом;

2.3.3. принцип взаємоповаги та підтримки, який полягає в тому, що працівники Товариства ставляться один до одного з повагою та підтримкою, незалежно від їх індивідуальних відмінностей;

2.3.4. принцип протидії дискримінації, домаганням та іншій неетичній поведінці, який полягає в тому, що Товариство активно протидіє будь-яким формам дискримінації, домагань та іншій неетичній поведінці, створюючи безпечне та справедливе робоче середовище для всіх працівників;

2.3.5. принцип розвитку та навчання, який полягає в тому, що Товариство інвестує в розвиток та навчання своїх працівників, сприяючи розвитку людського капіталу у сфері діяльності Товариства;

2.3.6. принцип гнучкості та адаптивності, який полягає в тому, що Товариство забезпечує впровадження гнучкого та адаптивного підходу до робочих графіків та умов праці, враховуючи потреби працівників з різними особистими та соціальними контекстами;

2.3.7. принцип конфіденційності та довіри, який полягає в тому, що Товариство розуміє, що особиста інформація є цінною і вживає всіх можливих заходів для захисту особистої інформації, яка знаходиться у володінні Товариства;

2.3.8. принцип моніторингу та оцінки, який полягає в тому, що Товариство регулярно здійснює моніторинг та оцінку ефективності впроваджених ініціатив щодо рівності та різноманіття, з метою постійного покращення та вдосконалення своїх практик.

### **3. СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТА РІЗНОМАНІТТЯ ПРИ ПІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ ТОВАРИСТВА**

3.1. Рівність та різноманіття визнаються Товариством основними цінностями.

3.2. Товариство створює належні умови, в яких кожен співробітник відчуває себе частиною колективу та має рівні можливості для розвитку.

3.3. При підборі персоналу Товариством до уваги беруться особисті якості кандидатів та їх відповідність вимогам законодавства України щодо професійної придатності та ділової репутації.

3.4. Вирішальними критеріями при підборі кандидатів є фахові знання та професійний досвід.

3.5. Товариство дотримується гендерно-нейтральної політики. Підбір працівників здійснюється неупереджено із застосуванням однакових стандартів.

#### **4. МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ТА РІЗНОМАНІТТЯ**

4.1. Основними методами забезпечення рівності та різноманіття є:

4.1.1. дотримання антидискримінаційного законодавства. Товариство забезпечує виконання вимог антидискримінаційного законодавства України;

4.1.2. створення оптимального робочого середовища. Товариство підтримує формування умов для етичної поведінки працівників;

4.1.3. протидія неприйнятній поведінці. Товариство впроваджує заходи для протидії неприйнятній поведінці, такий як приниження людської гідності, упереджене ставлення та дискримінація;

4.1.4. забезпечення різноманітності у процесі прийняття рішень. Товариство враховує розмаїття поглядів і досвіду, що може сприяти більш інноваційним та гнучким рішенням у вирішенні складних завдань;

4.1.5. підтримка балансу між роботою та особистим життям. Товариство забезпечує умови для підтримки всіх працівників, враховуючи їх індивідуальні потреби;

4.1.6. моніторинг та оцінка виконання Політики. Товариство забезпечує регулярний моніторинг виконання Політики рівності та різноманіття;

4.1.7. комунікація та прозорість. Товариство гарантує відкритий та прозорий комунікаційний процес щодо питань рівності та різноманіття;

4.1.8. підтримка інклюзивного найму. Товариство стимулює забезпечення інклюзивного процесу прийняття на роботу працівників, який гарантує рівні можливості для всіх кандидатів;

4.1.9. Товариство підтримує кар'єрне зростання працівників незалежно від їхніх особистих характеристик.

#### **5. НЕДОПУСТИМА ПОВЕДІНКА**

5.1. В Товаристві недопустимі будь-які прояви наступної поведінки:

5.1.1. Дискримінація. Політика забороняє будь-які прояви дискримінації, в тому числі, в забезпеченні можливостей зайнятості, виплат та привілеїв; створення дискримінаційних умов праці або використання дискримінаційних стандартів оцінювання.

5.1.2. Домагання. Політика забороняє домагання будь-якого виду. Під домаганням розуміється словесна чи фізична поведінка з наміром налякати, а також погрози, примус та

словесне висміювання, які, на думку працівника, погіршують його або її здатність виконувати свою роботу.

5.1.3. Сексуальні домагання. Політика забороняє сексуальні домагання в будь-якій формі. Сексуальні домагання визначаються як небажані сексуальні домагання, вимоги сексуальної прихильності та інші види поведінки сексуального характеру, якщо прийняття чи відмова від такої поведінки є підставою для рішень щодо зайнятості, або якщо метою чи наслідком такої поведінки є створення погрозливого, ворожого чи образливого робочого середовища.

## **6. ФУНКЦІ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ**

6.1. Виконавчий орган Товариства:

6.1.1. підтримує діяльність Товариства щодо сприяння рівності та різноманіттю, передбачені цією Політикою;

6.1.2. забезпечує дотримання вимог Політики в поточній діяльності Товариства;

6.1.3. підтримує канали комунікації для збору скарг щодо фактів порушення Політики та забезпечує розгляд таких скарг;

6.1.4. відповідає за впровадження принципів управління рівністю та різноманіттям;

6.1.5. здійснює контроль недопущення ситуацій порушення Політики в процесі діяльності Товариства;

6.1.6. забезпечує регулярне інформування працівників про недопущення неналежного поведіння, включаючи дискримінацію, переслідування, упереджене ставлення до будь-яких членів колективу, клієнтів чи ділових партнерів;

6.1.7. заохочує індивідуальні відмінності та сприяє забезпеченню різноманіття;

6.1.8. забезпечує ознайомлення новоприйнятих працівників з принципами Політики.

## **7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.1. Ця Політика затверджується головою виконавчого органу Товариства та підлягає перегляду та актуалізації за необхідності, але не рідше, ніж 1 раз на 3 роки.

7.2. Перегляд та оновлення (актуалізація) Політики здійснюється шляхом затвердження нової редакції або прийняття рішення про дію Політики на наступний період до її чергового перегляду.

7.3. Ця Політика є внутрішнім документом Товариства, надання цієї Політики третім особам відбувається відповідно до чинного законодавства України.

7.4. Товариство вживатиме відповідних заходів з метою розгляду скарг щодо будь-яких порушень даної Політики.

7.5. Будь-яке переслідування працівників, які заявили про порушення принципів Політики, розцінюється як окреме порушення Політики.

7.6. Недопустима поведінка в розумінні цієї Політики тягне за собою суворе покарання, зокрема звільнення.

7.7. Жодні заходи не застосовуються до працівників без проведення відповідного службового розслідування.

7.8. З будь-яких питань, що стосуються положень цієї Політики, а також за фактами порушень цієї Політики, працівники Товариства, а також зацікавлені особи, вправі звертатися до Голови виконавчого органу Товариства.