

УТВЕРЖДЕНО

Советом директоров  
Публичного акционерного общества  
коммерческого банка «Центр-инвест»  
(протокол № 4 от «25» февраля 2026 г.)  
Председатель Совета директоров



В.В. Высоков  
«25» февраля 2026 г.

**Изменения и дополнения к Экологической и социальной политике  
ОАО КБ «Центр-инвест» от 06 сентября 2010 года.**

Дополнить Экологическую и социальную политику ОАО КБ «Центр-инвест» новыми приложениями:

- «Программа поддержки женского лидерства»,
- «Инклюзивная программа»,
- «Программа поддержки сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста»

## **Программа поддержки женского лидерства**

Банк «Центр-инвест» реализует системный подход поддержки женского лидерства, направленный на развитие сотрудниц, а также на укрепление позиций женщин-предпринимателей, клиентов и партнёров.

В своих действиях банк «Центр-инвест» руководствуется внутренними документами, включая Кадровую политику, Экологическую и социальную политику, Положение о персонале.

### **1. Цель программы**

Создание в банке «Центр-инвест» устойчивой и инклюзивной экосистемы для раскрытия лидерского и профессионального потенциала сотрудниц, способствующей их карьерному росту, усилению роли в принятии стратегических решений и достижению целей банка «Центр-инвест». Программа направлена на укрепление корпоративной культуры, основанной на принципах разнообразия и равных возможностей, поддержку баланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью, в том числе для целей сохранения семейных ценностей, формирование кадрового резерва из числа женщин, а также на повышение привлекательности банка «Центр-инвест» как работодателя.

### **2. Целевая аудитория**

Все сотрудницы банка «Центр-инвест», независимо от уровня должности, подразделения, региона или срока работы в Банке.

Программа доступна на безвозмездной основе и не требует дополнительных финансовых вложений со стороны участниц.

### **3. Принципы**

- Равенство возможностей – создание условий, при которых каждая сотрудница имеет доступ к инструментам развития, сопоставимый с коллегами.
- Добровольность — программа открыта для всех сотрудниц по добровольному принципу.
- Системность — программы не носят разовых характера, а интегрированы в систему развития кадрового потенциала Банка.

### **4. Меры поддержки**

#### **— Информирование о гендерном балансе и возможностях развития для женщин**

Во внутрибанковской коммуникации Банка реализованы рубрики с «женской» повесткой: новости, истории успеха, карьерные возможности. На регулярной основе проводятся тематические мероприятия: Международный женский день, День матери и другие значимые даты с вовлечением сотрудниц и их семей.

Результаты реализации программы женского лидерства регулярно раскрываются в нефинансовой отчётности банка «Центр-инвест», включая ключевые метрики: долю женщин в персонале, на руководящих должностях и в кадровом резерве.

Банк занимает активную позицию в повестке женского лидерства, публично транслируя её через СМИ, отраслевые форумы, участие в комитетах женского предпринимательства при НКО.

#### — **Образовательные программы для поддержки женского лидерства**

Сотрудницам банка «Центр-инвест» доступны образовательные семинары, курсы, тренинги, мастер-классы по развитию лидерства, управленческих компетенций, навыков эффективной коммуникации и тайм-менеджмента, профилактики эмоционального выгорания, публичным выступлениям и другие программы, способствующие поддержке женского лидерства.

#### — **Адаптация при выходе из отпуска по уходу за ребёнком**

В целях адаптации для сотрудниц, выходящих из отпуска по уходу за ребёнком, реализуется возможность гибкого графика с учётом личных обстоятельств и специфики выполняемого функционала. Гибкие условия предоставляются по согласованию с сотрудницами, непосредственным руководителем, Управлением развития персонала.

В целях поддержания профессиональных компетенций и адаптации к изменениям в рабочих процессах сотрудницам предоставляется возможность прохождения программ повышения квалификации и/или актуализации компетенций. При необходимости — назначается наставник.

По запросу сотрудниц Управлением развития персонала может быть оказана консультационная поддержка в вопросах оформления детей в дошкольные образовательные организации.

#### — **Совместные проекты с партнёрами по вопросам поддержки и развития женщин**

Банк обеспечивает свое участие в проектах по развитию женского лидерства и предпринимательства и открыт к партнерству в рамках реализации данных проектов.

Банк является подписантом принципов устойчивого банкинга финансовой инициативы ООН и ежегодно отчитывается о проведенной работе. Банк активно участвует в реализации одной из ключевых социальных целей по расширению доступности кредитования, в том числе ипотечного для женщин.

#### — **Представительский орган по защите прав женщин**

Функции представительского органа закреплены за Управлением развития персонала, в задачи которого входит:

- Координация и реализация инициатив, направленных на развитие женского лидерства;
- Организация регулярных диалогов с сотрудницами в различных форматах;
- Поддержка и продвижение женских инициатив внутри Банка (включая наставничество, менторство, участие в различных сообществах);
- Взаимодействие с другими структурными подразделениями Банка для обеспечения равного доступа женщин к проектам, обучению и карьерному развитию;
- Рассмотрение и урегулирование спорных ситуаций в целях обеспечения равных возможностей для женщин.

## — Признание

Реализуется программа признания сотрудников со стажем 10, 15, 20 + лет, с индивидуальными наградными знаками отличия.

### 5. Целевые показатели

В рамках реализации программы утверждены ежегодные KPI для менеджмента Банка:

- Доля женщин в Банке не менее 50%;
- Доля женщин в кадровом резерве не менее 50%;
- Доля женщин на руководящих позициях не менее 50%.

### 6. Механизмы получения обратной связи

Для повышения эффективности Программы поддержки женского лидерства на постоянной основе реализуются опросы сотрудниц. Результаты опросов анализируются Управлением развития персонала и используются для актуализации мер Программы.

### 7. Заключение

Программа призвана поддерживать женское лидерство, при этом не создаёт дискриминации по гендерному признаку. Все инициативы направлены на создание равных условий для всех сотрудников банка «Центр-инвест».

## **Инклюзивная программа**

Банк «Центр-инвест» реализует системный подход поддержки людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья, направленный как на сотрудников, так и на клиентов и партнёров.

В своих действиях банк «Центр-инвест» руководствуется внутренними документами, включая Кадровую политику, Экологическую и социальную политику, Положение о персонале, Инструкцию о порядке ситуационной помощи инвалидам и другим маломобильным группам населения при посещении офисов ПАО КБ «Центр-инвест».

### **1. Цель программы**

Создание инклюзивной, безопасной и поддерживающей рабочей среды, способствующей полноценной трудовой интеграции, удержанию и профессиональному росту сотрудников с инвалидностью, ограниченными возможностями здоровья. Программа направлена на реализацию принципов равенства, уважения и социальной ответственности банка «Центр-инвест».

### **2. Целевая аудитория**

Соискатели и сотрудники с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

### **3. Принципы**

- Обеспечение равного доступа к возможностям трудоустройства, карьерного роста и участия в корпоративной жизни.
- Все мероприятия поддержки разрабатываются индивидуально с учетом конкретных потребностей сотрудника на основе его индивидуальной программы реабилитации или абилитации
- Информация о состоянии здоровья сотрудника является строго конфиденциальной и используется исключительно для создания необходимых условий труда.
- Поддержка оказывается на всех этапах трудовых отношений.

### **4. Меры поддержки людей с инвалидностью, ограниченными возможностями**

#### **— Адаптация офисов для обслуживания клиентов с ограниченными возможностями здоровья и маломобильных групп населения**

В банке «Центр-инвест» обеспечивается доступность инфраструктуры для клиентов с ограниченными возможностями здоровья и маломобильных групп населения: входы оснащаются пандусами и/или подъемниками в соответствии со стандартами доступности среды, в офисах располагаются переговорные комнаты, пригодные для проведения встреч с клиентами из этих групп.

В целях обеспечения информационной доступности все ключевые материалы — в папках, на стендах и на официальном сайте — предоставляются в понятной форме. По запросу клиентов сотрудниками банка осуществляется полное устное раскрытие содержания документов, включая консультации и сопровождение, обеспечивая равный доступ к информации и услугам для всех клиентов.

#### — **Медицинское сопровождение и психологическая поддержка**

Медицинское сопровождение и психологическая поддержка реализованы в формате добровольного медицинского страхования (ДМС), включающем комплексную программу медицинских услуг во всех регионах присутствия банка «Центр-инвест».

#### — **Обучение персонала**

Все сотрудники банка «Центр-инвест» проходят обязательный образовательный курс по инклюзивной коммуникации. Курс содержит информацию о принципах уважения к индивидуальным потребностям, снятие стереотипов и практические рекомендации по эффективному взаимодействию и поддержанию инклюзивной среды.

#### — **Материальная поддержка**

В рамках программы поддержки людей с инвалидностью, ограниченными возможностями реализована возможность материальных выплат с учетом индивидуальных потребностей сотрудников и корпоративных возможностей.

#### — **Социальная интеграция**

Всем сотрудникам, включая сотрудников с инвалидностью, доступны специализированные программы обучения по развитию профессиональных и гибких навыков. Все мероприятия проходят в комфортной, инклюзивной обстановке, способствующей открытому общению, укреплению доверия и формированию единой корпоративной культуры.

Банк реализует социально образовательный проект по развитию финансовой грамотности на русском жестовом языке, который доступен сотрудникам, клиентам и партнёрам.

#### — **Физическая активность**

Банк «Центр-инвест» поддерживает физическую активность сотрудников через активную организацию культурных и спортивных мероприятий, направленных на поддержание физического и эмоционального благополучия. Мероприятия адаптированы под разные уровни физической подготовки, включая людей с инвалидностью, и предусматривают индивидуальный подход. По запросу сотрудники могут получить индивидуальную консультацию с профессиональным тренером в целях разработки безопасного и адаптированного плана физической активности.

### **5. Заключение**

Программа направлена на создание инклюзивной, уважительной и поддерживающей рабочей среды для сотрудников с инвалидностью, ограниченными возможностями здоровья. Её реализация отражает корпоративные ценности банка «Центр-инвест». Программа реализуется в соответствии с действующим законодательством РФ, подлежит пересмотру с учетом изменений законодательства, лучшими отраслевыми практиками и обратной связью от сотрудников.

## **Программа поддержки сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста**

### **1. Цель программы**

Создание комплексной системы поддержки, направленной на сохранение здоровья, социальной активности и профессиональной вовлечённости сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста, создание условий для реинтеграции в новых форматах занятости.

### **2. Целевая аудитория**

- Сотрудники, достигшие предпенсионного возраста (за 5 лет до права на пенсию по закону);
- Сотрудники, достигшие пенсионного возраста и продолжающие трудовую деятельность в банке «Центр-инвест».

### **3. Принципы**

- Уважение и признание – ценность опыта, лояльности и профессиональных знаний сотрудников старшего возраста являются неоспоримым активом компании;
- Добровольность и гибкость – все формы участия в программе, включая изменения графика, наставничество и реинтеграцию, основаны на добровольном выборе сотрудника;
- Индивидуальный подход – учет личных обстоятельств, состояния здоровья и карьерных пожеланий каждого участника программы;
- Преемственность – создание эффективных механизмов передачи знаний от опытных к новым сотрудникам;
- Комплексность поддержки – оказание помощи во всех значимых сферах: профессиональной, финансовой, медицинской и социально-психологической.

### **4. Меры поддержки сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста**

#### **— Медицинская поддержка**

Реализована в формате добровольного медицинского страхования (ДМС), включающем комплексную программу медицинских услуг во всех регионах присутствия банка «Центр-инвест».

#### **— Гибкий график работы**

Сотрудникам пенсионного и предпенсионного возраста доступна возможность перехода на неполный рабочий день (сокращённую рабочую неделю). Условия гибкого графика согласовываются индивидуально в рамках действующего трудового законодательства и внутренних нормативных документов.

#### **— Образование и переобучение**

Всем сотрудникам, включая сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста, доступны специализированные программы развития цифровых и гибких навыков. Все участники программы имеют равный доступ к общим корпоративным образовательным ресурсам. Для обеспечения комфортного освоения материалов разработаны пошаговые

инструкции по использованию цифровой платформы обучения, при необходимости — предоставляется индивидуальная поддержка со стороны Управления развития персонала.

#### — Социальная интеграция

Реализуется через активную организацию культурных и спортивных мероприятий, направленных на поддержание физического и эмоционального благополучия. Все мероприятия проходят в комфортной, инклюзивной обстановке, способствующей межпоколенческому общению, укреплению доверия и формированию единой корпоративной культуры.

#### — Наставничество

В банке «Центр-инвест» сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста имеют возможность участвовать в программе наставничества, выступая в качестве наставников для начинающих специалистов. Деятельность в рамках наставничества регулируется Положением о системе адаптации и наставничества, утвержденным в Банке, в котором определены критерии отбора наставников, формат взаимодействия, сроки программы и механизмы мотивации.

#### — Материальная поддержка

В рамках программы поддержки сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста реализована возможность материальных поощрений при выходе на пенсию. Также предусмотрено оказание материальной помощи в сложных жизненных обстоятельствах.

#### — Психологическая поддержка

При необходимости оказывается индивидуальная поддержка со стороны Управления развития персонала: помощь в адаптации к изменениям, сопровождение в период перехода на пенсию, поддержка в вопросах социальной вовлечённости и прочим вопросам. Консультации носят конфиденциальный характер и предоставляются на добровольной основе.

### 5. Заключение

Программа поддержки сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста направлена на создание комфортной, уважительной и инклюзивной среды, способствующей сохранению здоровья, профессиональной активности и социальной вовлечённости. Все меры адаптируются под индивидуальные потребности сотрудников в рамках действующего законодательства, внутренних регламентов банка «Центр-инвест» и корпоративных возможностей.