



ADIB



مصرف أبوظبي
الإسلامي

Diversity and Inclusion Policy

سياسة التنوع والشمول

22 March 2023

22 مارس 2023

ADIB - Policy

United Arab Emirates



مصرف أبوظبي الإسلامي - السياسات

الإمارات العربية المتحدة



Table of Contents

OVERVIEW	3
APPLICABILITY	3
PURPOSE	3
SCOPE	3
POLICY OWNER	3
POLICY STATEMENTS	3
ALIGNMENT WITH THE ILO CONVENTIONS	3
DIVERSITY	3
EQUALITY	4
INCLUSION	4
RAISING CONCERNS	5
TRAINING AND AWARENESS	5
RISKS AND CONTROLS	6
EXCEPTIONS	6
APPENDIXES	6
نظرة عامة	7
قابلية التطبيق	7
الغرض	7
النطاق	7
مالك السياسة	7
بيانات السياسة	7
المواءمة مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية	7
7 التنوع	
المساواة	8
الإدماج	8
إثارة المخاوف	8
التدريب والتوعية	9
المخاطر والضوابط	9
الاستثناءات	9
الملحقات	9

Overview

Abu Dhabi Islamic Bank ('the Group', 'ADIB', 'we', 'us', 'our') recognizes and values the diversity of our people, customers, and stakeholders. Embracing diversity and inclusivity is essential to creating a positive and productive work environment, and it also helps to foster innovation and creativity. By ensuring that all perspectives are heard and equally welcomed, ADIB is taking a crucial step towards promoting equality within the Group by working together with our employees to build a more diverse and inclusive workplace.

Applicability

Purpose

The Diversity and Inclusion Policy outlines ADIB's commitment and responsibilities to enable an inclusive work environment and a diverse culture within the Group.

Scope

All employees shall abide by this Policy. These include temporary staff, agents, representative or contracted employees (or equivalent) working in/or providing service(s) to ADIB and/or any of its subsidiaries, branches, and affiliates ("ADIB Personnel").

Policy Owner

The Human Resources (HR) Department shall be responsible for maintaining and implementing this, Policy. The department shall collect the necessary data to track and monitor the effectiveness of this Policy and the progress made towards its objectives. Thereafter, the assessment results may be disclosed in the annual report.

Policy Statements

Alignment with the ILO conventions

The International Labor Organization (ILO) is a specialized agency of the United Nations that sets labor standards, promotes decent work opportunities, and enhances social protection for all. It has a total of 190 member states, and the United Arab Emirates (UAE) is one of them.

The UAE has ratified nine ILO conventions, including some fundamental ones. These conventions cover various aspects of labor standards, such as forced labor, discrimination, child labor, minimum age, equal remuneration, and labor inspection. The ratification of these conventions indicates the UAE's commitment to complying with international labor standards and ensuring decent work for all.

As a UAE based financial institution, ADIB commits to comply and adhere to the laws and regulations of the country.

Diversity

Diversity is a term that refers to the many differences that can exist between individuals in a workplace. These differences can include factors such as race, ethnicity, nationality, gender, disability. However, diversity is not limited to just these factors, as it can also encompass differences in values, workstyles, caring responsibilities, hierarchical levels, and work roles.

At ADIB, we recognize the importance of diversity in creating a strong and effective workplace. Therefore, we are committed to continuously strengthening our Recruitment and Selection Policy. We understand that a diverse workforce can bring a range of benefits to our Group, including increased creativity, improved problem-solving skills, and a greater understanding of the needs of our customers.

To promote diversity within our workplace, we have put in place adequate measures to attract talents from various backgrounds. We believe that our efforts in this area will enable us to create a welcoming and inclusive environment for all employees, which in turn will help us to achieve our goals as a Group.

Equality

Equality is the principle of treating every individual with fairness and respect, without discrimination or bias based on individual's background such as ethnicity, race, gender, age, belief, or disability. The concept of equality is closely linked to creating an environment where every person can flourish at work and contribute according to their capacity, without facing barriers or unfair treatment.

At ADIB, we are dedicated to promoting equal rights and opportunities for all our employees, regardless of their background. We believe that every employee should have the chance to grow and develop their skills and abilities to their fullest potential. We are committed to creating an inclusive workplace that fosters diversity and provides equal rights and opportunities for everyone.

One of our primary focuses is aimed at gender equality, where we want to promote equal opportunities for women in training and development. We recognize that women may face unique challenges in the workplace, and we are committed to creating a supportive environment that helps them to overcome these obstacles and reach their full potential.

To achieve our goals, we have put in place measures to ensure that our recruitment, selection, and promotion processes are unbiased and in alignment with local laws and regulations. We also provide training and development opportunities for all our employees, including women, to help them enhance their skills and advance their careers. By promoting equal opportunities, we believe that we can create a workplace that is not only fair and inclusive but also more productive and successful.

Inclusion

Inclusion refers to the process of creating a workplace environment where every employee feels valued, respected, and supported, regardless of their background. It aims to ensure that every employee has the opportunity to participate fully in the workplace, and that they feel a sense of belonging with their colleagues and the Group.

At ADIB, we are committed to creating an inclusive workplace culture that embraces diversity and promotes equal rights and opportunities for all our employees. We believe that every employee should be able to contribute to their full potential, regardless of their background or circumstances.

To achieve this goal, we have zero tolerance towards discrimination, harassment, or bullying. We are committed to creating a safe and respectful work environment for all our employees.

We also provide adequate adjustments to accommodate various diverse groups, including people with disabilities, minorities, and those with specific religious practices. We strive to promote work flexibility through parental leaves and arrangements. We recognize that employees may have different needs and responsibilities outside of work, and we are committed to providing reasonable accommodations to help them effectively perform their jobs and enjoy equal access to employment rights, benefits, and facilities.

Overall, our commitment to inclusion reflects our belief that a diverse and inclusive workplace is essential for our success as a Group. We recognize that every employee has unique talents and perspectives to bring to the table, and we are committed to providing a welcoming and supportive environment where they can thrive.

Raising Concerns

At ADIB, we understand that employees may face challenges and concerns related to intolerance and discrimination, and we are committed to providing them with a supportive and confidential environment to raise these concerns.

We encourage all our staff to raise any concerns related to intolerance and discrimination with complete confidentiality regarding their identity. We believe that everyone has the right to be heard and to have their concerns addressed, and we are committed to providing a safe and supportive space for employees to do so.

When concerns are raised, they are recorded, assessed, and independently examined to determine the appropriate corrective measures. We take all concerns seriously and strive to address them promptly and effectively. Where appropriate, we provide feedback to the individual raising the concern, keeping them informed of the steps we are taking to address the issue.

We understand that addressing intolerance and discrimination requires ongoing efforts and a commitment to creating a safe and inclusive workplace culture. We are continuously reviewing our policies and practices to ensure that they align with our commitment to diversity, equality, and inclusion. By fostering a culture of openness, transparency, and accountability, we believe that we can create a workplace where all employees feel valued, respected, and supported.

Training and Awareness

At ADIB, we are committed to promoting diversity, equality, and inclusion in our workplace and believe that providing all employees with adequate training and awareness on these topics is essential for creating a safe, inclusive, and respectful work environment.

As part of our commitment, we provide all employees with training and awareness on diversity, equality, and inclusion. This includes training on our policy, which employees are entitled to take as part of their induction training. The training aims to raise awareness of the importance of diversity, equality, and inclusion and to provide employees with the knowledge and skills needed to create an inclusive and respectful work environment.

We also recognize the importance of building an intergenerational bridge between our employees. We believe that employees of different ages bring unique perspectives and experiences to the workplace, and we aim to facilitate engagement between young and older employees. To achieve this, we have put in place effective mentorship programs that allow young employees to benefit from the experiences of older employees. Through these programs, we aim to promote knowledge transfer and encourage collaboration and teamwork between employees of different ages and levels of experience.

By providing all employees with the knowledge and skills needed to create a safe and inclusive work environment, we believe that we can foster a culture of openness, respect, and accountability, where everyone can contribute to their full potential.

Risks and Controls

Operational Risk Management

The identification, assessment and monitoring of operational risk related (Diversity and Inclusion Policy) is undertaken as per the GORM Guidelines. In terms of Operational risk management tools, this includes periodic risk identification, assessment, control testing as well as issues & actions identification and tracking. In terms of Operational risk definition and coverage; this is in line with Basel definition which is “the risk of loss resulting from inadequate or failed internal processes, people and systems or from external events.” This definition includes legal, compliance, information security and sharia’ risks.

Exceptions

There are no exceptions to this Policy.

Appendixes

Annex I: Acronyms

Acronym	Definition
ADIB	Abu Dhabi Islamic Bank
HR	Human Resources
ILO	International Labor Organization

نظرة عامة

يدرك مصرف أبوظبي الإسلامي ("المجموعة"، "ADIB"، "نحن"، "لنا"، "خاصتنا") ويقدر تنوع موظفينا وعملائنا وأصحاب المصلحة. إن تبني التنوع والشمولية أمر ضروري لخلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة، كما أنه يساعد على تعزيز الابتكار والإبداع. ومن خلال ضمان الاستماع إلى جميع وجهات النظر والترحيب بها على قدم المساواة، يتخذ مصرف أبوظبي الإسلامي خطوة حاسمة نحو تعزيز المساواة داخل المجموعة من خلال العمل مع موظفينا لبناء مكان عمل أكثر تنوعاً وشمولية.

قابلية التطبيق

الغرض

تحدد سياسة التنوع والشمول التزام مصرف أبوظبي الإسلامي ومسؤولياته لتمكين بيئة عمل شاملة وثقافة متنوعة داخل المجموعة.

النطاق

يجب على جميع الموظفين الالتزام بهذه السياسة. ويشمل ذلك الموظفين المؤقتين، أو الوكلاء، أو الممثلين، أو الموظفين المتعاقدين (أو ما يعادلهم) الذين يعملون في/أو يقدمون خدمة (خدمات) لمصرف أبوظبي الإسلامي و/أو أي من شركاته التابعة وفروعه والشركات التابعة له ("موظفو مصرف أبوظبي الإسلامي").

مالك السياسة

إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن الحفاظ على هذه السياسة وتنفيذها. تقوم الإدارة بجمع البيانات اللازمة لتتبع ومراقبة فعالية هذه السياسة والتقدم المحرز نحو أهدافها. وبعد ذلك، يمكن الكشف عن نتائج التقييم في التقرير السنوي.

بيانات السياسة

المواءمة مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية (ILO) هي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تضع معايير العمل وتعزز فرص العمل اللائق وتعزز الحماية الاجتماعية للجميع. لديها ما مجموعه 190 دولة عضو، والإمارات العربية المتحدة واحدة منها.

صادقت دولة الإمارات العربية المتحدة على تسع اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك بعض الاتفاقيات الأساسية. تغطي هذه الاتفاقيات جوانب مختلفة من معايير العمل، مثل العمل الجبري، والتمييز، وعمل الأطفال، والحد الأدنى للسن، والمساواة في الأجور، وفتيش العمل. ويشير التصديق على هذه الاتفاقيات إلى التزام دولة الإمارات العربية المتحدة بالامتثال لمعايير العمل الدولية وضمان العمل اللائق للجميع.

كمؤسسة مالية مقرها دولة الإمارات العربية المتحدة، يلتزم مصرف أبوظبي الإسلامي بالامتثال والالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها في الدولة.

التنوع

التنوع هو مصطلح يشير إلى العديد من الاختلافات التي يمكن أن توجد بين الأفراد في مكان العمل. يمكن أن تشمل هذه الاختلافات عوامل مثل العرق أو السلالة، والجنسية، والجنس، والإعاقة. ومع ذلك، لا يقتصر التنوع على هذه العوامل فقط، حيث يمكن أن يشمل أيضاً الاختلافات في القيم وأنماط العمل ومسؤوليات الرعاية والمستويات الهرمية وأدوار العمل.

ندرك في مصرف أبوظبي الإسلامي أهمية التنوع في خلق بيئة عمل قوية وفعالة. لذلك، نحن ملتزمون بتعزيز سياسة التوظيف والاختيار لدينا باستمرار. نحن ندرك أن القوى العاملة المتنوعة يمكن أن تحقق مجموعة من الفوائد لمجتمعنا، بما في ذلك زيادة الإبداع وتحسين مهارات حل المشكلات وفهم أكبر لاحتياجات عملائنا.

لتعزيز التنوع داخل مكان العمل لدينا، وضعنا تدابير كافية لجذب المواهب من خلفيات مختلفة. نعتقد أن جهودنا في هذا المجال ستتمكننا من خلق بيئة ترحيبية وشاملة لجميع الموظفين، والتي بدورها ستساعدنا على تحقيق أهدافنا كمجموعة.

المساواة

المساواة هي مبدأ معاملة كل فرد بإنصاف واحترام، دون تمييز أو تحيز على أساس خلفية الفرد مثل العرق، أو السلالة، أو الجنس، أو العمر، أو المعتقد، أو الإعاقة. يرتبط مفهوم المساواة ارتباطاً وثيقاً بخلق بيئة يمكن فيها لكل شخص أن يزدهر في العمل ويساهم وفقاً لقدراته، دون مواجهة حواجز أو معاملة غير عادلة.

في مصرف أبوظبي الإسلامي، نحن ملتزمون بتعزيز المساواة في الحقوق والفرص لجميع موظفينا، بغض النظر عن خلفياتهم. نعتقد أن كل موظف يجب أن تتاح له الفرصة للنمو وتطوير مهاراته وقدراته إلى أقصى إمكاناته. نحن ملتزمون بخلق مكان عمل شامل يعزز التنوع ويوفر حقوقاً وفرصاً متساوية للجميع.

يهدف أحد محاور تركيزنا الأساسية إلى المساواة بين الجنسين، حيث نريد تعزيز تكافؤ الفرص للمرأة في التدريب والتطوير. نحن ندرك أن المرأة قد تواجه تحديات فريدة في مكان العمل، ونحن ملتزمون بخلق بيئة داعمة تساعد على التغلب على هذه العقبات وتحقيق إمكاناتها الكاملة.

لتحقيق أهدافنا، وضعنا تدابير لضمان أن تكون عمليات التوظيف والاختيار والترقية لدينا غير متحيزة وتتماشى مع القوانين واللوائح المحلية. كما نوفر فرص التدريب والتطوير لجميع موظفينا، بما في ذلك النساء، لمساعدتهم على تعزيز مهاراتهم والتقدم في حياتهم المهنية. من خلال تعزيز تكافؤ الفرص، نعتقد أنه يمكننا إنشاء مكان عمل ليس فقط عادلاً وشاملاً، ولكن أيضاً أكثر إنتاجية ونجاحاً.

الإدماج

يشير الإدماج إلى عملية إنشاء بيئة عمل حيث يشعر كل موظف بالتقدير والاحترام والدعم، بغض النظر عن خلفيته. ويهدف إلى ضمان حصول كل موظف على فرصة المشاركة الكاملة في مكان العمل، وأنهم يشعرون بالانتماء مع زملائهم والمجموعة.

نلتزم في مصرف أبوظبي الإسلامي بخلق ثقافة شاملة في مكان العمل تحتضن التنوع وتعزز المساواة في الحقوق والفرص لجميع موظفينا. نعتقد أن كل موظف يجب أن يكون قادراً على المساهمة في إمكاناته الكاملة، بغض النظر عن خلفيته أو ظروفه.

لتحقيق هذا الهدف، لا نتسامح مطلقاً مع التمييز أو المضايقة أو التنمر. نحن ملتزمون بخلق بيئة عمل آمنة ومحترمة لجميع موظفينا.

كما نقدم تعديلات كافية لاستيعاب مختلف المجموعات المتنوعة، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة والأقليات وأولئك الذين لديهم ممارسات دينية محددة. نحن نسعى جاهدين لتعزيز مرونة العمل من خلال الإجازات والترتيبات. نحن ندرك أن الموظفين قد يكون لديهم احتياجات ومسؤوليات مختلفة خارج العمل، ونحن ملتزمون بتوفير تسهيلات معقولة لمساعدتهم على أداء وظائفهم بفعالية والتمتع بالمساواة في الوصول إلى حقوق ومزايا وتسهيلات العمل.

بشكل عام، يعكس التزامنا بالشمول إيماننا بأن مكان العمل المتنوع والشامل ضروري لنجاحنا كمجموعة. نحن ندرك أن كل موظف لديه مواهب ووجهات نظر فريدة لتقدمها، ونحن ملتزمون بتوفير بيئة ترحيبية وداعمة حيث يمكنهم الازدهار.

إثارة المخاوف

نحن في مصرف أبوظبي الإسلامي ندرك أن الموظفين قد يواجهون تحديات ومخاوف تتعلق بالتعصب والتمييز، ونحن ملتزمون بتزويدهم ببيئة داعمة وسرية للتعبير عن هذه المخاوف.

نشجع جميع موظفينا على إثارة أي مخاوف تتعلق بالتعصب والتمييز بسرية تامة فيما يتعلق بهويتهم. نحن نؤمن بأن لكل شخص الحق في أن يسمع صوته وأن تتم معالجة مخاوفه، ونحن ملتزمون بتوفير مساحة آمنة وداعمة للموظفين للقيام بذلك.

عندما تثار المخاوف، يتم تسجيلها وتقييمها وفحصها بشكل مستقل لتحديد التدابير التصحيحية المناسبة. نحن نأخذ جميع المخاوف على محمل الجد ونسعى جاهدين لمعالجتها بسرعة وفعالية. عند الاقتضاء، نقدم ملاحظات إلى الفرد الذي يثير القلق، ونبقيه على اطلاع بالخطوات التي نتخذها لمعالجة المشكلة.

نحن نتفهم أن معالجة التعصب والتمييز تتطلب جهوداً مستمرة والتزاماً بخلق ثقافة مكان عمل آمنة وشاملة. نحن نراجع باستمرار سياساتنا وممارساتنا للتأكد من توافقها مع التزامنا بالتنوع والمساواة والشمول. من خلال تعزيز ثقافة الانفتاح والشفافية والمساءلة، نعتقد أنه يمكننا إنشاء مكان عمل يشعر فيه جميع الموظفين بالتقدير والاحترام والدعم.

التدريب والتوعية

نحن في مصرف أبوظبي الإسلامي ملتزمون بتعزيز التنوع والمساواة والشمول في مكان عملنا، ونؤمن بأن تزويد جميع الموظفين بالتدريب الكافي والوعي حول هذه المواضيع أمر ضروري لخلق بيئة عمل آمنة وشاملة ومحترمة.

كجزء من التزامنا، نوفر لجميع الموظفين التدريب والوعي حول التنوع والمساواة والشمول. ويشمل ذلك التدريب على سياساتنا، والتي يحق للموظفين الحصول عليها كجزء من تدريبهم التعريفي. يهدف التدريب إلى زيادة الوعي بأهمية التنوع والمساواة والشمول وتزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لخلق بيئة عمل شاملة ومحترمة.

كما ندرك أهمية بناء جسر بين الأجيال بين موظفينا. نحن نؤمن بأن الموظفين من مختلف الأعمار يجلبون وجهات نظر وخبرات فريدة إلى مكان العمل، ونهدف إلى تسهيل المشاركة بين الموظفين الشباب وكبار السن. ولتحقيق ذلك، وضعنا برامج إرشادية فعالة تسمح للموظفين الشباب بالاستفادة من تجارب الموظفين الأكبر سناً. نهدف من خلال هذه البرامج إلى تعزيز نقل المعرفة وتشجيع التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين من مختلف الأعمار ومستويات الخبرة.

من خلال تزويد جميع الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لخلق بيئة عمل آمنة وشاملة، نعتقد أنه يمكننا تعزيز ثقافة الانفتاح والاحترام والمساءلة، حيث يمكن للجميع المساهمة في إمكاناتهم الكاملة.

المخاطر والضوابط

إدارة المخاطر التشغيلية

يتم تحديد وتقييم ومراقبة المخاطر التشغيلية المتعلقة بسياسة التنوع والشمول وفقاً لإرشادات إدارة مخاطر العمليات للمجموعة. من حيث أدوات إدارة المخاطر التشغيلية. ويشمل ذلك تحديد المخاطر بشكل دوري وتقييمها واختبار الرقابة بالإضافة إلى تحديد المشكلات والإجراءات وتتبعها. من حيث تعريف المخاطر التشغيلية وتغطيتها؛ وهذا يتماشى مع تعريف بازل وهو "خطر الخسارة الناتجة عن العمليات الداخلية غير الكافية أو الفاشلة أو الأشخاص والأنظمة أو من الأحداث الخارجية". يشمل هذا التعريف المخاطر القانونية والامتثال وأمن المعلومات ومخاطر الشريعة.

الاستثناءات

لا توجد استثناءات لهذه السياسة.

الملحقات

المرفق الأول: الاختصارات



التعريف	الاختصار
Abu Dhabi Islamic Bank مصرف أبوظبي الإسلامي	ADIB
Human Resources الموارد البشرية	HR
International Labor Organization منظمة العمل الدولية	ILO