

## Политика многообразия и инклюзивности рабочей среды

### 1. О Политике

Политика многообразия и инклюзивности рабочей среды (далее по тексту – Политика) основана на общепризнанных законах и принципах недискриминации.

Настоящая Политика подчеркивает наше стремление обеспечить социокультурное многообразие персонала Компании и демонстрирует нетерпимость к любым видам дискриминации. Многообразие персонала и инклюзивная рабочая среда имеют решающее значение для нашего долгосрочного успеха, помогая привлекать, вовлекать и удерживать таланты и обеспечивать нашим работникам комфорт и поддержку для достижения наилучших результатов. Разнообразный по составу персонал позволяет эффективно адаптироваться к меняющимся ожиданиям общества и комплексно реагировать на рыночные изменения.

### 2. Термины и определения

**Деловые партнеры (Компании)** – юридические лица, не являющиеся организациями Компании, или физические лица (индивидуальные предприниматели), заключившие или потенциально заинтересованные в заключении сделок (договоров, контрактов, соглашений) с организациями Компании.

**Дискриминация** – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение на основе пола, возраста, религиозных убеждений, этнической принадлежности, социального статуса, сексуальной ориентации, национальности, социального происхождения, материального положения, политических или иных убеждений, инвалидности, места рождения или любых других особенных характеристик.

**Инклюзивность** – создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого человека по отдельности ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития; а также в которых им предоставляются равные возможности для участия в достижении успеха Компании.

**Компания (организации Компании)** – АО «Полиметалл УК» и управляемые организации – российские юридические лица, с которыми заключены договоры о передаче полномочий единоличного исполнительного органа управляющей организации (АО «Полиметалл УК»).

**Многообразие** – расширение прав и возможностей людей на основе уважения и признания ценности различий между ними по возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, инвалидности, сексуальной ориентации, образованию, национальности, способностям, социальному происхождению и другим особенным характеристикам.

**Мы** – Компания/ работники Компании.

**Работники (Компании)** – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Компанией.

**Руководство** – руководители высшего звена организаций Компании, обладающие полномочиями принимать важные коммерческие, финансовые и кадровые решения в соответствующей организации Компании или оказывать существенное влияние на принятие указанных решений. Руководство несет ответственность за общее соблюдение организациями Компании настоящей Политики, а также соответствующих правил и процедур Компании.

**Служба персонала** – подразделение организации Компании, в обязанности которого входит реализация комплекса работ по управлению персоналом, включая подбор, адаптацию, обучение, развитие персонала, а также работу с жалобами и обращениями работников.

### **3. Сфера применения**

Все работники Компании, независимо от должности, опыта или квалификации, обязаны следовать принципам и подходам, предусмотренным настоящей Политикой. Аналогичное поведение ожидается и от деловых партнеров Компании.

### **4. Наши принципы**

- Мы предоставляем равные возможности вне зависимости от пола, возраста, особых характеристик и не терпим дискриминации при найме, продвижении при построении карьеры в Компании, распределении ответственности, оценке результатов труда и его оплате.

- Мы продвигаем ценности многообразия на всех организационных уровнях Компании;

- Мы используем сильные стороны людей разного возраста, пола, особых характеристик и ценим их вклад в достижение стратегических целей Компании.

- Мы гарантируем, что наши работники могут полностью реализовать свой потенциал и что у них есть равные возможности для участия в рабочих процессах, обучении и развитии.

- Мы гарантируем работникам одинаково комфортную и уважительную рабочую среду, в которой их происхождение и образ жизни не будут влиять на восприятие их как профессионалов.

### **5. Наш подход**

Мы стремимся к созданию благоприятной рабочей атмосферы, в которой каждый работник чувствовал бы себя принятым, уважаемым и услышанным. Наши работники знают, что они могут полностью раскрыть свой потенциал вместе с нами, и чувствуют себя в безопасности, когда говорят о проблемах.

Мы нацелены извлекать выгоду из различных точек зрения, опыта и знаний людей разного пола, возраста и происхождения при внедрении инновационных решений, необходимых нашему бизнесу. Мы гордимся тем, что выступаем за разнообразие состава персонала и регулярно напоминаем нашим работникам и деловым партнерам о преимуществах, которые нам приносит такой подход.

### **6. Внедрение и соблюдение**

Настоящая Политика рассматривается в контексте принципов и подходов, изложенных в [Кодексе корпоративной этики Компании](#)<sup>1</sup>, а также в соответствующих политиках и процедурах Компании.

Внедрение настоящей Политики является обязанностью руководства каждой организации Компании, соблюдение – обязанностью каждого работника. Политика доступна на корпоративном портале Компании: [in.polymetal.ru](http://in.polymetal.ru). Все работники Компании осведомлены о существовании данной Политики и знают, где можно ознакомиться с ней подробнее, а также получить разъяснения по ее действию и применению.

За нарушение настоящей Политики, как и соответствующих Политике процедур Компании, к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание. Санкции

---

<sup>1</sup> [polymetal.ru](http://polymetal.ru); [in.polymetal.ru](http://in.polymetal.ru)

за нарушение настоящей Политики также могут применяться в отношении деловых партнеров Компании.

## **7. Утверждение и контроль**

Настоящая Политика утверждается приказом генерального директора АО «Полиметалл УК». Контроль за исполнением в Компании настоящей Политики обеспечивается заместителем генерального директора по персоналу АО «Полиметалл УК».

По мере необходимости Политика пересматривается на предмет ее актуальности и соответствия применимым процедурам командой заместителя генерального директора по персоналу АО «Полиметалл УК».

Контроль за применением настоящей Политики в организациях Компании осуществляет служба персонала соответствующей организации Компании.

## **8. Контакты**

Мы готовы ответить на любые вопросы, связанные с содержанием и применением настоящей Политики. Для получения разъяснений по возникающим в отношении настоящей Политики вопросам следует обращаться в службу персонала соответствующей организации Компании в любой удобной форме, в том числе по телефону или электронной почте, либо через [«Обратную связь»](#) на корпоративном портале Компании.