



**ПЕТРОПАВЛОВСК**

# **ГК Петропавловск**

## **Политика принятия и разнообразия**

Дата вступления в силу: 14 мая 2021 года

Владелец: Служба по управлению персоналом

Контроль: Комитет по назначениям Совета Директоров

Целевая группа: все сотрудники ГК Петропавловск

Утверждено:

Управляющим Комитетом Petropavlovsk PLC: 14 мая 2021 года

Советом Директоров Petropavlovsk PLC: 14 мая 2021 года

© Petropavlovsk PLC 2021

### **Содержание**

<b>1. Цели настоящей политики .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Наша приверженность принятию и разнообразию .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Почему принятие и разнообразие являются важными .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Как мы поддерживаем принятие и разнообразие .....</b>	<b>3</b>
<b>5. Наши цели в обеспечении принятия и разнообразия .....</b>	<b>4</b>
<b>6. Соблюдение настоящей Политики и роль службы по управлению персоналом .....</b>	<b>5</b>
<b>7. Изменения .....</b>	<b>5</b>

## 1. Цель настоящей Политики

В данной политике отражены ожидания компании в отношении принципов поведения, необходимых для обеспечения принятия и разнообразия на рабочем месте. Политика пропагандирует равенство возможностей и нацелена на устранение любой несправедливой и незаконной дискриминации. Она применима ко всем политикам и практикам, относящимся к трудовым отношениям, включая:

- Отбор кандидатов и их трудоустройство;
- Условия трудового договора;
- Рабочую среду;
- Обучение и развитие;
- Повышение в должности и карьерный рост;
- Сокращение и перемещение персонала.

Группа Петропавловск поддерживает принятие и разнообразие, которые находятся среди разделяемых нами ценностей и являются важной частью культуры Группы, нацеленной на поддержание долгосрочного успеха в нашей работе.

Данная политика применима ко всем нашим видам деятельности, включая дочерние компании. Когда мы употребляем местоимения «мы», «нам», «наш» или название «Петропавловск» в данной политике, то мы имеем в виду компанию Petropavlovsk PLC и все прямо или косвенно аффилированные предприятия.

## 2. Наша приверженность принятию и разнообразию

В обеспечении принятия должен участвовать каждый.

В Петропавловске мы побуждаем наших сотрудников разделять наши ценности. Принятие и взаимное уважение являются стержнем нашей культуры. Мы стараемся:

- Принять и позволить существовать различным точкам зрения, поскольку ценим и признаем силу разнообразия;
- Обеспечить прозрачность наших процедур, их справедливость и отсутствие предрассудков, где и когда это возможно;
- Обеспечить полное раскрытие потенциала наших сотрудников и равные возможности учиться, принимать участие и развиваться;
- Принимать на работу, вовлекать и повышать сотрудников, придерживающихся различных взглядов;
- Создать пространство, в котором люди смогут, не опасаясь, высказать свою точку зрения, когда другим сотрудникам такая возможность не была предоставлена или если что-то, по их мнению, делается неправильно;
- Установить прочные и длящиеся отношения с различными заинтересованными сторонами, включая акционеров, других сотрудников, инвесторов, сообщества, клиентов, государственные органы и поставщиков.

Именно так мы хотим вести свою деятельность и обеспечить поддержку сотрудников, которая позволит им раскрыть свой потенциал в полной мере, каждый голос будет услышан, и каждая

идея будет приветствоваться.

### 3. Почему принятие и разнообразие являются важными

Принятие и разнообразие являются важными для обеспечения долгосрочного успеха Петропавловска и позволяют нам добиться следующего:

- Высокой производительности и роста путем вовлечения, привлечения и удержания разнообразных талантов;
- Поддержки наших сотрудников, чтобы они смогли полностью раскрыть свой потенциал, создавая рабочее место, где люди смогут вести себя естественно и ощущать поддержку, когда они стараются вносить максимально возможный вклад в развитие компании;
- Предложений новшеств и возможности высказывать мнения, что позволит нам разработать наилучшие возможные решения и идеи, имея доступ к разнообразным знаниям, опыту и точкам зрения среди заинтересованных лиц и сотрудников;
- Управления рисками и оптимизации ресурсов путем совместной работы над устранением культурных и организационных барьеров;
- Обеспечения бизнеса и защиты нашего права на взаимодействие через уважение, признание и учет интересов и потребностей различных заинтересованных сторон;
- Более эффективного реагирования и адаптации к изменяющимся ожиданиям общества и рынка в целом.

### 4. Как мы поддерживаем вовлечение и разнообразие

Мы все вносим свой вклад в поддержание принятия и разнообразия и несем личную ответственность за наши поступки и поведение.

#### **Все наши работники, партнеры и подрядчики обязаны:**

- Действовать уважительно и добросовестно в соответствии с ценностями нашей компании;
- Подавать личный пример и каждый день демонстрировать это своим поведением;
- Обращать внимание, когда у нас возникают личные предрассудки, которые могут заставить нас непреднамеренно игнорировать кого-то и прилагать усилия к тому, чтобы от таких предрассудков избавиться;
- Активно поддерживать вовлечение и разнообразие в работе и в командах;
- Быть образцом в принятии и разнообразии – поддерживать и продвигать программы и инициативы;
- Участвовать в создании атмосферы, в которой каждый сотрудник чувствует, что его ценят, уважают и поддерживают чтобы он мог работать с наибольшей отдачей;
- Открыто высказывать свое мнение, сообщать своему руководителю или руководителю службы по персоналу о тех случаях, когда они полагают, что их или других работников игнорируют.

#### **Совет директоров Petropavlovsk PLC (Совет) предпримет следующее:**

- Внедрит наши ценности, цели и стратегию и убедится, что они соответствуют культуре, к которой мы стремимся;
- Окажут поддержку в реализации данной политики;

- Будет подавать личный пример;
- Сделает возможным разработку стратегий и целей в области принятия и разнообразия (План обеспечения разнообразия), в качестве самостоятельного плана или в рамках более масштабной стратегии Петропавловска;
- Уполномочит Комитет по назначениям Совета Директоров отслеживать и отчитываться о выполненной работе по обеспечению разнообразия (включая План обеспечения разнообразия) в годовом отчете на ежегодной основе.

**Наш Управляющий Комитет предпримет следующее:**

- Будет подавать личный пример;
- Внедрит данную политику в организации;
- Разработает и представит Совету Директоров План обеспечения разнообразия (как самостоятельный план или в рамках стратегии) и будет отслеживать его выполнение;
- Будет рассматривать влияние разнообразия при принятии решений о развитии талантов и обеспечивать наличие разнообразных мнений в командах.

**Наши руководители будут:**

- Подавать личный пример;
- Рассматривать влияние разнообразия при принятии решений о развитии талантов в ходе карьерного продвижения, приеме на работу, участии в программах развития и так далее, и обеспечивать разнообразие в своих командах;
- Обеспечивать ознакомление и разъяснение настоящей политики на своем участке работ или в подчиняющихся им командах;
- Обеспечивать создание атмосферы вовлеченности, в которой люди чувствуют, что их ценят, уважают и поддерживают, помогая работать с полной отдачей.

Петропавловск является работодателем, обеспечивающим равенство возможностей, и не допускает дискриминацию по возрасту, национальности, языку, полу, расе, политическим взглядам, религии, сексуальной ориентации или физическим возможностям.

Мы намерены разрабатывать процессы и системы, свободные от предубеждений и нацеленные на удержание, привлечение и вознаграждение лидеров, способных вовлекать, и разнообразных талантов. В регионах присутствия мы нацелены на создание и развитие продуктивных долгосрочных взаимовыгодных отношений с местными поставщиками, сообществами и партнерами.

## 5. Наши цели в обеспечении принятия и разнообразия

Мы ставим перед собой цели по созданию рабочей атмосферы принятия и разнообразия в соответствии с национальным, международным законодательством и местными подзаконными актами касательно предоставления отчетов о выполненной работе и показателях в целом.

Мы предлагаем опубликовать План обеспечения разнообразия (в необходимом объеме) и отчет о проделанной за год работе в рамках данного Плана в соответствующем годовом отчете.

## 6. Соблюдение настоящей Политики и роль служб по управлению персоналом

Наши сотрудники несут ответственность за практическое применение положений настоящей Политики. Любой факт дискриминации в отношении коллег или поощрение других коллег к подобным действиям со стороны сотрудника (в виде устных заявлений или поступков) будет изучен со всей тщательностью, после чего могут быть предприняты меры корректирующего или дисциплинарного характера.

Руководители и сотрудники служб по управлению персоналом несут ответственность за практическое применение положений настоящей Политики, осуществляя ежедневный контроль деятельности работников, а также в ходе приема на работу, отбора кандидатов, продвижения по службе и обучения работников.

Любые вопросы касательно применения или интерпретации положений настоящей Политики должны быть обсуждены с Заместителем генерального директора по персоналу и организационному развитию, отвечающим за внедрение, выполнение и изменение и дополнение данной Политики.

## 7. Изменения

Политика подлежит ежегодному пересмотру.

Изменения, дополнения и редактирование настоящей Политики возможно только после рассмотрения и одобрения со стороны Совета.