

# Политика по многообразию и инклюзивности

## Введение

Политика по многообразию и инклюзивности (в дальнейшем именуемая «Политика») Polymetal International plc («Polymetal») и ее дочерних компаний (далее совместно «Группа», и каждая по отдельности «Компания Группы») основана на общепризнанных законах и принципах недискриминации. Обеспечение равных возможностей и инклюзивности на рабочем месте является основополагающим элементом уважения прав человека. Таким образом, настоящая Политика считается неотделимой от руководящих принципов, изложенных в Кодексе поведения, Политике в области прав человека и других политиках и процедурах Группы.

Настоящая политика подчеркивает наше стремление обеспечить социокультурное многообразие сотрудников и членов Совета директоров и демонстрирует нетерпимость к любым видам дискриминации. Многообразие и инклюзивность имеют решающее значение для нашего долгосрочного успеха, помогая привлекать, вовлекать и удерживать таланты и обеспечивать нашим сотрудникам комфорт и поддержку для достижения наилучших результатов. Инклюзивный и разнообразный по составу персонал позволяет более эффективно адаптироваться к меняющимся ожиданиям общества и комплексно реагировать на рыночные изменения.

В своей приверженности равным возможностям и инклюзивности на рабочем месте мы руководствуемся принципами, изложенными в Конвенции Международной организации труда (МОТ) о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

## Термины и определения

Дискриминация – любое различие, исключение, ограничение или предпочтение на основе расы, 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 характеристик.

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 характеристикам.

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 Группы.

Руководство – это руководители высшего звена компаний Группы, обладающие полномочиями принимать или оказывать существенное влияние на принятие важных коммерческих, финансовых и кадровых решений в соответствующей компании Группы. Руководство несет ответственность за общее соблюдение компаниями Группы настоящей Политики, а также соответствующих внутренних политик и процедур Компаний Группы, регламентирующих поведение сотрудников в соответствии с Политикой.

## Сфера применения

Настоящая Политика действует в отношении:

- Polymetal International plc;
- всех остальных Компаний Группы; и
- всех штатных и временных сотрудников, подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, нанятых или привлечённых Группой или предоставляющих услуги от имени Группы.

## Ключевые направления и подход

Мы руководствуемся следующими принципами:

- Мы предоставляем равные возможности вне зависимости от пола, возраста и других характеристик и не терпим дискриминации при найме, продвижении по службе, распределении ответственности, профессиональной подготовке, оценке результатов труда и его оплате. Мы основываем свои решения на образовании, знаниях, опыте и навыках кандидата;
- Мы продвигаем ценности многообразия на всех организационных уровнях, включая структуры управления;
- Мы поддерживаем кандидатов из местных сообществ, уделяя особое внимание уважению прав коренных народов;
- Мы используем сильные стороны людей разного возраста, пола и других характеристик и ценим их вклад в достижение стратегических целей Группы. Это возможно благодаря многообразию точек зрения, навыков и опыта наших сотрудников;
- Мы гарантируем, что все наши сотрудники могут полностью реализовать свой потенциал и что у них есть равные возможности для участия в рабочих процессах, обучения и развития. Это способствует повышению конкурентоспособности, производительности и эффективности нашей деятельности и управления;
- Мы гарантируем всем сотрудникам одинаково комфортную и уважительную рабочую среду, в которой их происхождение и образ жизни не будут влиять на восприятие их как профессионалов.

## Наш подход

Обеспечение многообразия и инклюзивности – основная практика недискриминации в Группе . Мы выступаем категорически против любых форм дискриминации и стремимся обеспечить уважительное отношение ко всем работникам и кандидатам. Мы работаем над созданием равных возможностей для всех на каждом этапе продвижения по службе

Мы гарантируем, что при продвижении сотрудников внутри организации кандидатам предоставляются равные возможности, особенно в тех областях, которым в наименьшей степени присуще социокультурное многообразие. Аналогичным принципом мы руководствуемся и при найме сотрудников, стараясь расширять многообразие привлекаемых талантов. Все это позволяет нам 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 сотрудников и регулярно напоминаем нашим сотрудникам и деловым партнерам о преимуществах, которые многообразие и инклюзивность приносят Группе.

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

Polymetal стремится к повышению многообразия на всех уровнях Группы, включая Совет директоров, руководство высшего и среднего звена. Назначения в Совет директоров, как и на руководящие должности высшего и среднего звена осуществляются на основании заслуг, опыта,

знаний и навыков кандидата, что обеспечивает баланс и разнообразие экспертных знаний. Сочетание образовательного уровня и профессионального опыта, а также личных качеств директоров и сотрудников обеспечивает разнообразие мнений и более обширную базу знаний.

Группа стремится в полной мере вовлекать женщин в каждый аспект деятельности и управление. Ежегодно мы ставим перед собой цели по улучшению представленности женщин в составе персонала в рамках всей Группы и на руководящих должностях. Кроме того, мы работаем над устранением причин гендерного разрыва в оплате труда внутри Группы и внедряем корректирующие меры для улучшения гендерного равенства в оплате труда.

Чтобы обеспечить разнообразие в составе Совета директоров и, следовательно, более широкую представленность различных навыков и опыта, необходимых для достижения успеха и устойчивого развития, мы предпринимаем следующие меры:

- Включаем значительное число женщин и представителей различных возрастных, образовательных и профессиональных групп в списки кандидатов на позицию Директора, не являющимся исполнительным лицом компании;
- Рассматриваем для назначения на позицию Директора, не являющимся исполнительным лицом компании, более широкую группу кандидатов, в том числе тех, кто ранее имел незначительный опыт в советах публичных компаний или не имел такого опыта;
- Сотрудничаем только с теми фирмами, занимающимися подбором кандидатов на руководящие должности, которые подписали добровольный Кодекс поведения по гендерному разнообразию и передовой практике;
- В рамках оценки Совета директоров, учитываем его состав и структуру наряду с иными вопросами, а также обсуждаем способы дальнейшего улучшения многообразия.

## **Внедрение и соблюдение**

Настоящая Политика является неотъемлемой частью принципов и подходов, предусмотренных в других политиках и процедурах Группы, регламентирующих социальные аспекты. Данные документы доступны на сайте Polymetal.

Обязанность по внедрению и соблюдению принципов настоящей Политики полностью лежит на Компаниях Группы. Каждая Компания Группы обязана внедрять внутренние политики и процедуры, регулирующие поведение в рамках принципов многообразия и инклюзивности, в соответствии с настоящей Политикой при условии, если они не противоречат законодательству и/или нормативным требованиям региона присутствия Компании Группы.

С внутренними политиками и процедурами Компаний Группы, регламентирующими подход к многообразию и инклюзивности, можно ознакомиться на внутренних порталах соответствующих компаний. Все сотрудники осведомлены о существовании данных политик и знают, где они размещены. Текст политик также можно получить, обратившись в Службу внутренних коммуникаций соответствующей Компании Группы.

Нарушение настоящей Политики повлечет применение серьезных дисциплинарных мер, включая, среди прочего, увольнение, в соответствии с нормами применимого законодательства, а также внутренними политиками и процедурами Компаний Группы. Равноценные меры также применяются в отношении подрядчиков, руководителей, должностных лиц, директоров и деловых партнеров, а также третьих лиц, привлечённых Группой или предоставляющих услуги от лица Группы. Во многих юрисдикциях нарушения подобного рода могут повлечь за собой разбирательство в отношении физических лиц в суде или регуляторных органах. Данные органы могут применять существенные меры наказания к третьим сторонам, действующим от лица Группы. Группа незамедлительно расторгнет отношения с третьим лицом, нарушившим положения настоящей Политики или других политик и процедур в области социальных вопросов.

В соответствии с требованиями внутренних регламентов в Компаниях Группы проводится ознакомление и регулярное обучение в отношении применения политик и процедур, регламентирующих подход к многообразию и инклюзивности.

## **Утверждение и контроль**

Настоящая Политика утверждена Советом директоров Polymetal. Комитет по назначениям («Комитет») следит за исполнением принципов настоящей Политики, а также рассматривает соответствующие отчеты Руководства.

Политика пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в три года Комитетом на предмет ее актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам. В случае необходимости Комитет выносит рекомендуемые им изменения на одобрение Совета директоров.

Руководство Компаний Группы проводит регулярную оценку соблюдения принципов настоящей Политики, а также внутренних политик и процедур для обеспечения соответствия ключевым направлениям и подходам. Контроль за применением настоящей Политики осуществляет соответствующее Руководство каждой Компании Группы.

## **Контакты**

Мы готовы ответить на любые вопросы заинтересованных лиц. Запросы, связанные с содержанием и применением настоящей Политики, следует направлять сотрудникам Компании в любой удобной форме, в том числе по телефону или электронной почте. Контактные данные размещены на официальном сайте Polymetal в разделе «Контакты».