



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОЦИОКУЛЬТУРНОГО МНОГООБРАЗИЯ И УЧЕТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ



2023 год

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1.** Настоящая Политика в области социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников (далее – «Политика») разработана с целью учета индивидуальных особенностей, а также профессиональных, социокультурных и личностных различий работников ПАО «Акрон» и компаний, входящих в Группу «Акрон», (далее совместно – «Компания» или Группа «Акрон»), предоставления работникам равных возможностей и вовлечения их в производственные и иные виды деятельности Компании, а также защиты прав работников вне зависимости от их пола, возраста, расы, национальности, состояния здоровья, инвалидности, внешности, религиозных или политических убеждений и иных индивидуальных особенностей работников, не связанных с профессиональными и деловыми качествами.
- 1.2.** Политика призвана информировать все заинтересованные стороны об абсолютной нетерпимости Компании к любым формам дискриминации, а также о том, что Компания ценит уникальность каждого работника и признает пользу социокультурного многообразия.
- 1.3.** Компания считает, что многообразие – это конкурентное преимущество, которое позволяет успешно реализовывать бизнес-стратегию, быстрее внедрять инновации. Политика в области многообразия способствует гуманизации общества и полноценной реализации прав человека.
- 1.4.** Компания полностью разделяет принципы, которые отражены в российском законодательстве, общепризнанные принципы и нормы международного права и международных договоров Российской Федерации в области прав человека.
- 1.5.** Политика распространяется на всех работников Компании вне зависимости от занимаемой ими должности, в том числе на членов Правления и руководящий состав компаний Группы «Акрон».



2 ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

- 2.1.** Компания всецело привержена принципу **«Персонал – главный актив ПАО «Акрон» и компаний, входящих в Группу «Акрон».** Работники вносят свой вклад в долгосрочное и стабильное развитие бизнеса. Многообразие приносит новые идеи и подходы к ведению бизнеса и организации производства, а индивидуальные особенности работников помогают их реализовывать.
- 2.2.** Компания в своей деятельности основывается на следующих основных принципах:
- Недопущение любых форм дискриминации при приеме на работу и продвижении по карьерной лестнице – назначениях, перемещениях и ротации.
 - Обеспечение работникам равных возможностей для реализации своих трудовых прав в части профессионального развития, обучения, оценки эффективности и оплаты труда вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, состояния здоровья, инвалидности, внешности, религиозных или политических убеждений и иных индивидуальных особенностей, не связанных с профессиональными и деловыми качествами.
 - Использование всего многообразия компетенций, навыков и сильных сторон различных возрастных, гендерных и иных категорий работников для обеспечения максимальной индивидуальной результативности.
 - Гарантия всем работникам комфортной и уважительной рабочей среды, свободной от притеснений, унижений и домогательств, в том числе моральных и/или физических, в которой их происхождение и образ жизни не будут влиять на восприятие их как профессионалов.
- 2.3.** Компания стремится к повышению многообразия на всех уровнях, включая Правление, руководство высшего и среднего звена ПАО «Акрон» руководящий состав компаний Группы «Акрон». Назначения на все уровни должностей осуществляются на основании профессиональных заслуг, опыта, знаний и навыков внешних и внутренних кандидатов, что обеспечивает баланс и разнообразие экспертных знаний и опыта.



2.4. Для обеспечения реализации принципов многообразия в корпоративных органах управления, а также в руководящем составе компаний Группы «Акрон», предпринимаются следующие меры:

- в качестве кандидатов на равных началах рассматриваются для избрания на руководящие позиции женщины и представители различных возрастных и иных категорий групп;
- Компания выражает готовность рассматривать более широкую группу кандидатов на должности общего менеджмента, в том числе тех, кто ранее имел незначительный опыт работы в компаниях химической отрасли или не имел такого опыта.

2.5. Принципы многообразия учитываются и применяются во всех сферах управления персоналом:

- Планировании потребности в персонале;
- Привлечении и подборе персонала;
- Развитии персонала, планировании карьеры и кадровом резерве;
- Мотивации и социальной политике;
- Управлении текучестью и обеспечении кадровой стабильности.

2.6. Применение Политики создает конструктивную рабочую среду, основанную на принципах гендерного равенства и социокультурного многообразия, которая поощряет и обеспечивает:

- уважительное общение и сотрудничество между всеми работниками;
- организацию работы в команде и представительское участие работников в коллегиальных органах и рабочих группах таким образом, чтобы обеспечить представительство всех групп работников и учет их мнений;
- баланс между работой и личной жизнью благодаря гибкому графику работы для удовлетворения различных потребностей работников;
- вклад работодателей и работников в сообщества, с которыми взаимодействует Компания, чтобы способствовать большему пониманию и уважению многообразия;
- рабочую среду, в которой люди не боятся высказывать свое мнение по профессиональным вопросам.

2.7. При подборе кандидатов на все позиции Компания отдает предпочтение тем кадровым агентствам по поиску и подбору кандидатов, которые разделяют принципы многообразия и учета индивидуальных особенностей работников.



3 ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ

- 3.1.** Компания обеспечивает соответствие всех политик и процедур принципам настоящей Политики.
- 3.2.** Компания осознает тот факт, что наличие Политики социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников само по себе не может гарантировать полное отсутствие дискриминации в Группе «Акрон».
- 3.3.** Практическая реализация Политики, личное ее принятие и продвижение предусматриваемых ею принципов является задачей каждого работника Компании.
- 3.4.** Компания ожидает, что каждый работник периодически анализирует свои суждения и поступки на предмет наличия в них признаков дискриминации или нетерпимости в отношении тех или иных категорий работников, а также работников подрядных организаций, потребителей, поставщиков и партнеров.
- 3.5.** Каждый работник должен стремиться демонстрировать в работе беспристрастность, уважительно общаться с другими людьми, избегать ситуаций, которые могут быть восприняты как создающие атмосферу дискриминации, насилия, враждебности и запугивания.
- 3.6.** В Компании запрещено распространять и демонстрировать материалы, оскорбляющие нравственность, национальные и религиозные чувства людей, распространять заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство работников и подрывающие их репутацию.
- 3.7.** Компания обязуется информировать работников о необходимости неукоснительно соблюдать принципы, указанные в Политике. При этом Компания ожидает, что все ее работники будут следовать принципам, изложенным в настоящей Политике.

4**МЕРЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ НАРУШЕНИЯ**

- 4.1.** Компания обязуется разрабатывать и проводить мероприятия, направленные на соблюдение социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников.
- 4.2.** Компания регулярно анализирует эффективность и действенность настоящей Политики путем отслеживания случаев нарушения Политики через действующие в Группе «Акрон» анонимные каналы обратной связи.
- 4.3.** Компания обязуется проводить регулярное информирование и обучение своих работников принципам поведения и требованиям в области соблюдения социокультурного многообразия и учета индивидуальных особенностей работников с целью повышения их осведомленности в данных вопросах и улучшения культуры взаимодействия.
- 4.4.** Компания регулярно выявляет, анализирует и оценивает риски, связанные нарушением прав человека, и разрабатывает меры, направленные на минимизацию негативных последствий таких рисков.
- 4.5.** Компания будет незамедлительно реагировать на нарушение настоящей Политики.
- 4.6.** Компания обеспечивает всем заинтересованным лицам возможность подачи жалобы или обращения по вопросам, связанным с нарушением прав человека или деловой этики, гарантируя конфиденциальность и отсутствие каких-либо санкций или негативных последствий по отношению ко всем обратившимся и обязуется, в случае установления фактов нарушений, принять все необходимые меры для их устранения, также предоставлять обратную связь по поступающим обращениям.
- 4.7.** Работники Группы «Акрон», а также другие заинтересованные лица имеют право обратиться на «Горячую линию» по вопросам, связанным с соблюдением прав человека и проявлением дискриминации по любым признакам.
 - **Горячая линия:**
электронная почта feedback@acron.ru
бесплатный номер: **8-800-500-17-75**
Официальный сайт: <https://www.acron.ru/feedback/>



- 4.8.** Немаловажным каналом обратной связи от работников являются Опросы вовлеченности, которые включают в себя блок вопросов о соблюдении принципов многообразия.
- 4.9.** В случае обнаружения инцидентов, связанных с дискриминацией, Компания предпримет все необходимые меры для устранения таких нарушений. Дополнительно могут быть разработаны и реализованы корректирующие мероприятия, направленные на обеспечение соблюдения применимых требований в области прав человека и обеспечения многообразия.
- 4.10.** Компания стремится разумно и последовательно улучшать свои показатели в области многообразия и учета индивидуальных особенностей работников.
- 4.11.** В рамках действующей системы управления индивидуальной результативностью (СУИР) учитываются показатели, связанные с учетом индивидуальных особенностей работников.

5

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 5.1.** Настоящая Политика публикуется на официальном сайте Группы «Акрон» www.akron.ru и доступна всем заинтересованным лицам.
- 5.4.** Информация о реализации настоящей Политики будет регулярно включаться в отчетные материалы Группы «Акрон».