

## ПОЛИТИКА АО «НАВОЙСКИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ» ПО МНОГООБРАЗИЮ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Акционерное общество «Навойский горно-металлургический комбинат» (далее — АО «НГМК», Компания), являясь одной из крупнейших промышленных компаний Узбекистана и региона, осознаёт свою ответственность за формирование справедливой, уважительной и инклюзивной рабочей среды.

Политика по многообразию и инклюзивности (далее — Политика) является частью корпоративной культуры, стратегии устойчивого развития и системы управления персоналом.

Настоящая политика разработана в соответствии с:

Конституцией Республики Узбекистан;

Трудовым кодексом Республики Узбекистан;

Целями устойчивого развития ООН (ЦУР №5, №8, №10);

Руководящими принципами ОЭСР и стандартами ISO 30415:2021 «Управление человеческими ресурсами — разнообразие и инклюзивность» (Human resource management — Diversity and inclusion);

Внутренними корпоративными документами АО «НГМК».

### 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПОЛИТИКИ

**Цель** АО «НГМК» в области многообразия и инклюзивности — создание и поддержание культуры уважения, справедливости и равных возможностей, при которой каждый сотрудник независимо от личных особенностей может вносить вклад в успех Компании.

**Основные задачи** Компании в области многообразия и инклюзивности:

Формирование и укрепление культуры многообразия и взаимного уважения;

Исключение любых проявлений дискриминации, предвзятости или неравенства;

Обеспечение равного доступа к труду, образованию и карьерному росту;

Повышение уровня осведомлённости руководителей и персонала о значимости инклюзивного поведения;

Развитие механизмов мониторинга и оценки эффективности реализации принципов многообразия;

Поддержка участия женщин, молодёжи и людей с ограниченными возможностями в производственной и управлеченческой деятельности

### 3. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

**Многообразие** — совокупность различий между людьми, включая пол, возраст, национальность, этническую принадлежность, язык, религию, образование, профессиональный опыт, состояние здоровья, семейное положение, взгляды и иные индивидуальные особенности.

**Инклюзивность** — создание условий, при которых каждый человек чувствует себя принятным, уважаемым и может реализовать свой потенциал.

**Дискриминация** — любые действия или бездействие, ограничивающие права человека по не относящимся к деловым качествам признакам.

**Гендерное равенство** — обеспечение равных прав, обязанностей и возможностей для мужчин и женщин.

## **4. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ**

**Равенство возможностей** — все решения принимаются исключительно на основе профессиональных качеств и заслуг.

**Нулевая толерантность к дискриминации** — Компания не допускает проявлений дискриминации, травли и сексуальных домогательств.

**Прозрачность и справедливость** — процессы найма, оценки и продвижения сотрудников основаны на прозрачных критериях.

**Ответственное лидерство** — руководители всех уровней обязаны демонстрировать личный пример инклюзивного поведения.

**Доступность среды** — Компания обеспечивает создание условий, благоприятных для работы сотрудников с ограниченными возможностями.

**Конфиденциальность** — персональные данные и жалобы работников защищаются и рассматриваются строго конфиденциально.

## **5. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**

Политика распространяется на всех работников Компании АО «НГМК», а также: стажёров и практикантов официально проходящих, стажировку и практику, подрядчиков и консультантов, привлеченных на основе действующих договоров; кандидатов на трудоустройство, подавших документы на рассмотрение для приема.

## **6. НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ**

### **6.1. Подбор и найм персонала:**

Использование объективных критериев отбора (компетенции, опыт).

Разработка и внедрение гендерно-нейтральных описаний вакансий.

Обеспечение равного доступа к вакансиям для жителей всех регионов Узбекистана.

### **6.2. Обучение, развитие и продвижение:**

Включение принципов инклюзивности в программы обучения и оценки персонала.

Регулярное проведение тренингов по вопросам:

предотвращения дискриминации и предвзятости;

инклюзивного лидерства;

эффективного межкультурного взаимодействия.

Создание программ наставничества для молодых специалистов и лиц с ограниченными возможностями.

Поддержка внутренней мобильности и карьерного роста без ограничений в соответствии с применением законодательством.

### **6.3. Рабочая среда и культура:**

Обеспечение безопасной, доступной и комфортной рабочей среды в соответствии с применимым законодательством и внутренними правилами.

Адаптация инфраструктуры и рабочих мест для сотрудников с ограниченными возможностями.

Проведение корпоративных мероприятий, способствующих культурному и межпоколенческому взаимодействию.

Запрет любых форм психологического давления.

### **6.4. Вознаграждение и признание:**

Введение программ нематериального поощрения за вклад в развитие культуры инклюзивности.

### **6.5. Взаимодействие с внешними партнёрами:**

Требование соблюдения принципов недискриминации в отношениях с подрядчиками, поставщиками и партнёрами.

Включение критериев социальной ответственности и инклюзивности в процедуры закупок.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

Руководство АО «НГМК» несёт общую ответственность за внедрение, реализацию и соблюдение положений настоящей Политики.

В рамках Компании руководители и сотрудники подразделений, отвечающих за вопросы по управлению персоналом, обеспечивают соблюдение выполнения обязательств в области инклюзивности, равных возможностей и социокультурного многообразия.

Руководители и сотрудники подразделений, отвечающих за вопросы по управлению персоналом, а также Служба гендерного равенства и инклюзивности ответственны за проведение мониторинга соблюдения данной политики, оценивают её эффективность и представляют отчётность руководству Компании и заинтересованным сторонам в установленном порядке.

Информация о реализации мероприятий по обеспечению инклюзивности и социокультурного многообразия включается в корпоративные отчёты АО «НГМК» на регулярной основе.

## **8. МЕХАНИЗМЫ КОНТРОЛЯ И ОБРАТНОЙ СВЯЗИ**

**Горячая линия и электронная почта доверия** для сообщений о нарушениях.

**Опросы вовлеченности и оценки инклюзивной культуры.**

**Внутренние проверки соблюдения Политики.**

**Ежегодная публичная отчетность** о результатах (в том числе, в рамках отчета по устойчивому развитию).

## **9. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Показатели эффективности реализации Политики могут включать:

долю женщин в управленческих и инженерно-технических должностях;

количество обращений по вопросам дискриминации и меры реагирования;

долю сотрудников, прошедших обучение по теме инклюзивности;

уровень удовлетворенности работников условиями равенства и уважения.

Отчёты предоставляются Руководству, и данные из них отражаются в корпоративном отчёте по устойчивому развитию.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящая Политика подлежит регулярному пересмотру (не реже одного раза в три года), а также в случае:

изменения применимого законодательства;

при значительных изменениях в операционной деятельности Компании;

в целях соответствия лучшим практикам.

Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения приказом Председателя Правления - генерального директора АО «НГМК».

В случае, если какие-либо пункты настоящей Политики по каким-либо причинам вступят в противоречие с обязательными для Компании требованиями, установленными законодательством Республики Узбекистан (императивными нормами), такие пункты утрачивают юридическую силу и до внесения соответствующих изменений в настоящую Политику, в этих случаях, Компания руководствуется нормами действующего законодательства Республики Узбекистан.

Контроль за обновлением настоящей политики возлагается на отдел устойчивого развития и окружающей среды (ESG) Управления трансформации АО «НГМК».