

Политика в сфере управления персоналом

Введение

Политика в сфере управления персоналом (в дальнейшем именуемая «Политика») Polymetal International plc («Polymetal») и ее дочерних компаний (далее совместно «Группа», и каждая по отдельности «Компания Группы») разработана с учетом общепризнанных принципов и норм международного права и нацелена на укрепление и дальнейшее развитие конкурентных преимуществ Группы. Настоящая Политика считается неотделимой от руководящих принципов, изложенных в нашем Стандарте в области труда и занятости, Политике в области прав человека, Политике многообразия и инклюзивности и других применимых политиках и процедурах Группы.

Политика ориентирована на постоянное совершенствование процессов и процедур в сфере управления персоналом для обеспечения гибкости Группы, способности быстро адаптироваться к изменениям социально-политических, внутренних и внешних экономических факторов, инициировать и внедрять необходимые изменения и инновации.

Политика является ключевым документом Группы в сфере управления персоналом, в основу которого заложены главные аспекты нашей миссии:

- Создание условий и системы мотивации, обеспечивающих безопасный и высокопроизводительный труд;
- Формирование команды единомышленников для достижения выдающихся бизнес результатов;
- Своевременное обеспечение Группы, включая проекты развития, необходимым количеством профессиональных кадров;
- Организация процесса постоянного повышения уровня квалификации и компетенций персонала.

Правила и процедуры управления персоналом, применяемые в рамках Группы, были разработаны в соответствии с настоящей Политикой и в строгом соответствии с трудовым законодательством стран, в которых Группа осуществляет свою деятельность.

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.

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, регулирующих трудовые отношения, в соответствии с настоящей 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 в сфере управления персоналом:

- Обеспечение безопасности работ и условия для сохранения здоровья (Подробнее: Политика в области здоровья и безопасности);
- Оптимизация организации работ, применение новейших технологий и инструментов;
- Справедливый и прозрачный процесс приема на работу (Подробнее: Стандарт в области труда и занятости);
- Обеспечение сотрудников конкурентной заработной платой и вознаграждениями;
- Развитие профессиональных навыков сотрудников;
- Поощрение и поддержка дополнительного профильного обучения;
- Обеспечение гибкости корпоративной структуры и иерархии Компаний Группы (включая управление в регионах) в случае необходимости адаптации к текущим стратегическим целям;
- Четкое формулирование руководством ожиданий от сотрудников, основанных на занимаемой должности.

Наш подход

Мы стремимся нанимать, устраивать и продвигать сотрудников без какой-либо дискриминации.

Следуя нашей миссии, во всех странах присутствия Группы мы принимаем во внимание местную специфику и особенности и стремимся создать среду, в которой людям хотелось бы работать. Для этого мы применяем следующие принципы и подходы при управлении персоналом:

Подбор персонала

- Проактивность подбора, формирование потребности на среднесрочную перспективу;
- Использование персональных рекомендаций от нынешних сотрудников (реферальная программа);
- Рассмотрение различных групп претендентов;
- Вовлечение в отбор профильных специалистов и экспертов;
- Использование «принципа заказчика» при формировании потребности в персонале;
- Конкурсный подход и равные условия для всех кандидатов;
- Недопущение детского и принудительного труда;

- Публичное объявление о возможностях трудоустройства с сохранением за собой права не открывать вакансии при определенных обстоятельствах, включая планируемую преемственность, трудоустройство уволенных сотрудников или реструктуризацию;
- Безопасное, профессиональное и прозрачное проведение всех собеседований и процессов отбора в соответствии с применимым законодательством;
- Ограниченное использование непостоянной занятости (например, для специализированных, неосновных видов деятельности в периоды пиковых нагрузок или только до приемлемого максимального процента от общей занятости) и применение мер по снижению возможных негативных последствий непостоянной занятости (например, обеспечение равного вознаграждения и предоставления льгот, право на постоянную работу по истечении определенного периода времени и приоритет временным сотрудникам при приеме на работу на постоянные должности).

При увольнении мы руководствуемся следующими принципами:

- Следование установленным процедурам ответственного увольнения; и
- Избежание принудительных увольнений.

Обучение и развитие

- Организация процесса постоянного повышения уровня квалификации и компетенций персонала как на рабочем месте, так и вне его;
- Полная интеграция всех новых сотрудников в корпоративную и социальную культуру Группы, осуществляемая их руководителями;
- Обязательное обучение в областях, способствующих достижению целей и задач Группы, включая, помимо прочего, безопасность, бизнес-этику, обучение политикам и стандартам, а также, при необходимости, специальное обучение для выполнения определенных должностных требований;
- Курирование профессионального роста сотрудников со стороны руководителей;
- Применение и развитие системы дистанционного обучения;
- Своевременное выявление пробелов в навыках и потребностей в обучении
- Приоритет мероприятий по профессиональной подготовке, развивающих навыки сотрудников на основе углубленной оценки их компетенций;
- Оценка влияния программ обучения и развития на производительность труда и удовлетворенность работой.

Оценка результатов работы и вознаграждение

- Рассмотрение и равная оценка всех сотрудников;
- Оценка компетенций в зависимости от поставленных задач. Использование модели РВК (результат/вклад/компетенции);
- Возможность дать обратную связь и предложить рекомендации во время встреч с руководителями;
- Объективность оценки. Методика 360;
- Частый мониторинг показателей и KPI;
- Справедливые и объективные программы вознаграждения, конкурентоспособные для соответствующего рынка труда;

- Привязка программ вознаграждения к показателям Компаний Группы или индивидуальным результатам;
- Зависимость оплаты труда от показателей производительности для производственных подразделений;
- Устранение разрыва в оплате труда за счет обеспечения равной заработной платы для сотрудников с одинаковой должностью, опытом и достижениями;
- Постоянный диалог с персоналом, в том числе через органы социального партнерства и Советы трудовых коллективов;
- Планирование кадровой преемственности в качестве ключевой обязанности руководства в процессе управления талантами;
- Регулярное использование нефинансовой мотивации и конкурсов среди сотрудников.

Условия труда

- Защита прав сотрудников на свободу объединений и коллективные договоры;
- Гарантия безопасного и здорового рабочего места;
- Создание достойных условий труда, благоприятных для выполнения сотрудниками рабочих задач;
- Расширенный пакет льгот, включая поддержку физического и психического здоровья и благополучия, а также меры по экономической защите сотрудников в случае болезни;
- Комфортная рабочая среда и баланс между работой и личной жизнью.

Внедрение и соблюдение

Настоящая Политика является неотъемлемой частью и рассматривается в контексте принципов и подходов, описанных в других политиках Группы в отношении вопросов управления персоналом. Данные документы доступны на сайте Polymetal.

Обязанность по внедрению и соблюдению принципов настоящей Процедуры полностью лежит на Компаниях Группы. Каждая Компания Группы обязана внедрять внутренние политики и процедуры, регулирующие трудовые отношения, 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 вопросы управления персоналом, 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, привлеченных 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 Группы в области управления персоналом.

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 осуществляют уполномоченные сотрудники Дирекции по персоналу каждой Компании Группы.

Контакты

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