

## **Политика ПАО «Уралкалий» в области многообразия и инклюзивности**

### **Цель разработки**

Политика ПАО «Уралкалий» в области многообразия и инклюзивности (далее – «Политика») разработана в целях обеспечения профессионального, культурного и личного многообразия среди сотрудников ПАО «Уралкалий» и его дочерних обществ (далее – «Компания», «Уралкалий», «Группа «Уралкалий»), предоставления им равных возможностей и вовлечения их в производственные и иные виды деятельности организации вне зависимости от их расы, пола, возраста, сексуальной ориентации, национальности, инвалидности, социального статуса, внешности, материального положения, религиозных или политических убеждений и иных индивидуальных характеристик.

Настоящая Политика призвана информировать все заинтересованные стороны об абсолютной нетерпимости Компании к любым формам дискриминации и запретам на самовыражение, а также о том, что Компания поддерживает уникальность каждого из сотрудников, воспринимая разнообразие персонала как сильную сторону и преимущество.

Политика распространяет свое действие на всех работников Компании вне зависимости от занимаемой ими должности, в том числе на членов Правления, членов Совета директоров ПАО «Уралкалий» и его дочерних обществ.

### **Регулирующие нормативные и законодательные требования**

Вопросы обеспечения равных возможностей, поддержки многообразия и инклюзивности неразрывно связаны с более широким понятием «права человека». В Компании утверждена отдельная Политика в области прав человека, в которой отражены обязательства группы «Уралкалий» на всех уровнях соблюдать соответствующие требования российского трудового законодательства, а также применимых международных соглашений, включая Всеобщую декларацию прав человека ООН, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, утвержденные Советом ООН.

В дополнение к этому, в части предоставления сотрудникам равных возможностей и поддержки их профессионального и культурного многообразия, Компания руководствуется принципами, изложенными в Конвенции №111 Международной организации труда (МОТ) «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

### **Основные принципы**

Настоящая Политика основывается на следующих основных принципах:

- Недопущение любых форм дискриминации при приеме на работу и продвижении по службе.
- Обеспечение равных возможностей для сотрудников вне зависимости от пола, возраста и других характеристик, не связанных с профессиональными и деловыми качествами, с точки зрения профессионального развития, обучения, оценки эффективности и оплаты труда.
- Использование всего многообразия компетенций, навыков и сильных сторон различных возрастных, гендерных и иных категорий сотрудников для обеспечения максимальной эффективности их труда.
- Соблюдение гендерной, этнической и иной справедливости на рабочих местах и при вынесении управленческих и производственных решений.

- Гарантия всем сотрудникам одинаково комфортной и уважительной рабочей среды, свободной от притеснений, унижений и домогательств, в том числе моральных, физических или сексуальных, в которой их происхождение и образ жизни не будет влиять на восприятие их как профессионалов.

### **Многообразие на уровне Совета директоров**

Уралкалий стремится к повышению многообразия на всех уровнях, включая Совет директоров, Правление, руководство высшего и среднего звена, органы управления дочерних обществ группы «Уралкалий». Назначения на все уровни должностей, включая Совет директоров Компании, 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.

Чтобы обеспечить разнообразие в составе Совета директоров Компании, Правлении, а также в составе органов управления дочерних обществ группы «Уралкалий» и, следовательно, более широкую представленность различных навыков и опыта, необходимых для достижения успеха и устойчивого развития, Компания предпринимает следующие меры:

- в списки кандидатов для избрания на позицию члена Совета директоров включаются женщины и представители различных возрастных, образовательных и профессиональных групп;
- Компания стремится рассматривать более широкую группу кандидатов, в том числе тех, кто ранее имел незначительный опыт работы в компаниях производственного сектора или не имел такого опыта;
- при подборе кандидатов Компания стремится осуществлять сотрудничество с теми подрядчиками, занимающимися подбором кандидатов на руководящие должности, которые подписали добровольный Кодекс поведения по гендерному разнообразию и передовой практике;
- в рамках проведения процедуры ежегодной оценки Совета директоров учитывается его состав и структура наряду с иными вопросами, а также обсуждаются способы дальнейшего улучшения показателей в области многообразия.

### **Ответственность за реализацию**

Мы прекрасно понимаем, что факт наличия Политики в области многообразия и инклюзивности не гарантирует отсутствие дискриминации в Компании. Практическая реализация Политики, личное ее принятие и продвижение предусматриваемых ей принципов является задачей каждого сотрудника Компании. Подобный подход требует, чтобы каждый работник периодически анализировал свои суждения и поступки на предмет наличия в них признаков дискриминации или нетерпимости в отношении тех или иных категорий коллег, а также сотрудников подрядных организаций, потребителей и поставщиков.

Компания обязуется обеспечить информирование действующих и новых работников уважительным принципам поведения и требованиям в области прав человека, недопущение дискриминации, притеснения и домогательств с целью повышения их осведомленности в данных вопросах и улучшения культуры взаимодействия. При этом Компания ожидает, что все ее работники будут неукоснительно следовать принципам, изложенным в настоящей Политике.

### **Мониторинг и оценка**

Для подтверждения соблюдения в Компании принципов многообразия планируется регулярно анализировать эффективность и действенность настоящей Политики путем отслеживания случаев

нарушения Политики через действующие в Компании анонимные каналы обратной связи (этические уполномоченные, Call-центр). При необходимости, будут разработаны и реализованы корректирующие мероприятия, направленные на обеспечение соблюдения применимых требований в области прав человека и поддержки многообразия.

В полном соответствии с принятыми в ПАО «Уралкалий» принципами ведения деятельности, Компания стремится разумно и последовательно улучшать свои показатели в области многообразия и инклюзивности.

Настоящая Политика публикуется на официальном сайте Компании ([www.uralkali.com](http://www.uralkali.com)) и доступна всем заинтересованным лицам.