

## UAB AKROPOLIS GROUP

### ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И РАЗНООБРАЗИЯ

#### 1. Цель и сфера применения

- 1.1. Цель настоящей Политики – изложить основополагающие принципы Компаний Группы по обеспечению гендерного равенства и отсутствия дискриминации на иных основаниях, а также руководство по их применению, следование которому создает условия для осуществления на практике высочайших стандартов деловой этики на уровне Компании Группы.
- 1.2. Действие Политики охватывает всех Работников Компаний Группы, независимо от вида их отношений с конкретной Компанией Группы и получаемого вознаграждения.

#### 2. Используемые в Политике термины и аббревиатуры

В настоящей Политике перечисленные далее термины и (или) аббревиатуры имеют следующие значения:

<b>Группа, или Компании Группы</b>	UAB AKROPOLIS GROUP и все прямо или косвенно подконтрольные ему юридические лица.
<b>Работник</b>	Физическое лицо, которое работает или занимает должность в Компании Группы на основании трудового договора, независимо от формы его отношений с Компанией Группы или получаемого вознаграждения.
<b>Политика</b>	Настоящая политика равных возможностей и разнообразия UAB AKROPOLIS GROUP.
<b>Идентифицирующие признаки</b>	Характерные признаки физического лица, связанные с его полом, расой, национальностью, гражданством, языком, родословной, социальным статусом, возрастом, сексуальной ориентацией, инвалидностью, этнической принадлежностью, членством в политической партии или ассоциации, убеждениями или взглядами, состоянием здоровья, религией, брачным или семейным состоянием, намерением иметь ребенка (детей) или другими факторами, не имеющими отношения к характеру выполняемого Работником труда.
<b>Дискриминация</b>	Ограничение или лишение прав на основании Идентифицирующих признаков.
<b>Преследование</b>	Нежелательное и оскорбительное для человека поведение, возможно, сексуального характера, которое выражается словесно, письменно или физическими действиями, если целью или последствиями такого поведения является ущемление человеческого достоинства, в частности, путем создания недоброжелательной, враждебной, уничижительной или оскорбительной атмосферы.

#### 3. Обязательства по обеспечению разнообразия и равных возможностей

- 3.1. Компании Группы признают, что разнообразие и равенство возможностей являются основой открытого, устремленного в будущее и благоденствующего общества. Поэтому они стремятся создавать рабочую атмосферу, в которой ценится и

охраняется человеческое достоинство каждого, в которой людей уважают независимо от Идентифицирующих признаков, а труд Работников оценивается по результатам и значимости. Компании Группы придерживаются политики нулевой терпимости к унижению, преследованию, дискриминации и другим формам плохого обращения.

- 3.2. В своей деятельности Компании Группы придерживаются принципов гендерного равенства и отсутствия дискриминации на иных основаниях, что предусматривает равенство людей и запрещает ограничение прав человека или предоставление привилегий на основании Идентифицирующих признаков. Прямая или косвенная дискриминация, унижение, преследование, сексуальное преследование и дискриминирующие указания в Компаниях Группы запрещены в рамках любых трудовых отношений с Работниками.
- 3.3. Члены органов управления Компаниями Группы и главы структурных подразделений обязаны демонстрировать на личном примере предусмотренные Политикой стандарты поведения и следить за тем, чтобы деятельность в подотчетных им областях велась с учетом положений настоящей Политики.
- 3.4. Компании Группы придерживаются принципов равенства возможностей, независимо от Идентифицирующих признаков Работника, и соответственно:
  - 3.4.1. в процессе подбора персонала используют одинаковые критерии и условия;
  - 3.4.2. предлагают одинаковые условия труда и возможности повышения квалификации, поощряют профессиональное обучение, переквалификацию и получение практического трудового опыта, а также предлагают одинаковые бонусы;
  - 3.4.3. используют одинаковые критерии оценки результатов труда;
  - 3.4.4. используют одинаковые критерии при увольнении;
  - 3.4.5. платят одинаковую зарплату за труд одинаковой или эквивалентной ценности;
  - 3.4.6. принимают меры, предотвращающие преследования Работников на рабочем месте и получение дискриминирующих указаний;
  - 3.4.7. принимают меры, предотвращающие сексуальные преследования Работников;
  - 3.4.8. принимают меры, исключая преследование Работников, подавших жалобу на дискриминацию или фигурирующих в судебном деле по факту дискриминации, а также их представителей или лиц, которые дают показания или разъяснения относительно дискриминации, и защищают их от враждебного поведения и негативных последствий;
  - 3.4.9. принимают надлежащие меры к созданию условий, позволяющих инвалидам получить работу, трудиться, делать карьеру или учиться, включая необходимую адаптацию помещений, однако такие меры не должны быть чрезмерно обременительны для компании.
- 3.5. Принцип разнообразия должен учитываться при составлении объявлений о вакансиях, а также в организации отбора новых сотрудников и кандидатов на должности руководителей Группы Компаниями, членов руководства, надзорных органов или комитетов. В ходе такого процесса отбора запрещается предъявлять требования, позволяющие предпочесть какого-либо кандидата исходя из его конкретных Идентифицирующих признаков, а также запрашивать сведения о частной жизни или семейных планах кандидатов.
- 3.6. Исключения в процессе применения единообразных критериев и условий допускаются в случаях, когда это необходимо для достижения законной цели, а также в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

#### **4. Практическая реализация политики, надзор и контроль**

- 4.1. Руководство Группы Компаниями обязано обеспечить утверждение настоящей Политики и ознакомление Работников своей компании с ее содержанием.

- 4.2. Чтобы обеспечить эффективную и своевременную практическую реализацию Политики, Компании Группы периодически обмениваются информацией с Работниками или организуют консультации с Работниками, чтобы расширить их осведомленность и знания о равных возможностях и разнообразии, делиться новостями и поощрять хорошую практику.
- 4.3. Группа Компаний обеспечивает поддержку Работникам, сообщаящим о возможных случаях дискриминации, преследования, сексуального преследования или других видах ненадлежащего обращения, а также о других нарушениях Политики. Компании Группы обеспечивают таким лицам конфиденциальность и защиту личности, предусмотренные применимыми нормативно-правовыми актами.
- 4.4. Каждая Компания Группы обеспечивает расследование всех возможных нарушений Политики уполномоченными и компетентными лицами. Результаты расследования, выводы и рекомендации представляются вниманию членов руководящих структур конкретной Компании Группы.
- 4.5. Нарушение положений настоящей Политики считается грубым нарушением трудовой дисциплины, за которое может быть применено дисциплинарное взыскание.
- 4.6. Работник Группы Компаний, чьи права нарушены, вправе в установленном законом порядке потребовать компенсацию имущественного и неимущественного ущерба.
- 4.7. Получив информацию о нарушении принципов гендерного равенства, запрета на дискриминацию и др., Компании Группы обязаны немедленно, в разумные сроки после того, как им стало известно о нарушении, принять меры по устранению таких нарушений и предотвращению их повторения.
- 4.8. Если кто-либо считает, что его право на равные возможности было ущемлено, данное лицо вправе отправить письменное сообщение начальнику отдела кадров UAB AKROPOLIS GROUP, чтобы начать расследование ситуации. Сообщение также можно отправить на электронный адрес линии доверия Группы: [pasitikejimolinija@akropolis.lt](mailto:pasitikejimolinija@akropolis.lt). Компания Группы обязана начать расследование по такому требованию немедленно, в разумные сроки после получения требования, и предоставить обоснованный ответ. Рекомендуем для отправки сообщения заполнить бланк, приложенный в Приложении 1.
- 4.9. Политика предотвращения насилия и преследований UAB AKROPOLIS GROUP содержит более подробное регулирование предотвращения насилия и преследований, разъясняет значение терминов, а также понятий насилия и преследования.
- 4.10. Ответственность за практическую реализацию и обновление настоящей Политики несет начальник отдела кадров компании UAB AKROPOLIS GROUP.
- 4.11. Если вы решите обратиться в Группу в случаях, указанных в настоящей Политике, ваши личные данные будут обрабатываться с целью рассмотрения поданного сообщения. Вы предоставляете свои данные на основании согласия, выраженного вашими активными действиями, т. е. обращением в Группу.

**БЛАНК СООБЩЕНИЯ О НАРУШЕНИИ**

*Ваша конфиденциальность гарантирована.*

<b>СООБЩЕНИЕ О НАРУШЕНИИ</b>	
<b>Сведения о сообщаемом</b>	
Имя, фамилия	
Должность	
<b>Контактная информация сообщаемого</b>	
Номер телефона	
Адрес электронной почты	
<b>Сведения о подозреваемом</b>	
Имя, фамилия	
Должность	
Отношения с сообщаемым (коллега, непосредственный начальник, руководитель компании и др.)	
<b>Описание события (дата, время, место и обстоятельства)</b>	
Фактические обстоятельства	Последствия
<b>Доказательства (например, электронные письма, текстовые сообщения подозреваемого и др.)</b>	
<b>Свидетели</b>	
Имя, фамилия, контактная информация	
<b>Предложения сообщаемого</b>	
Предлагаемое разрешение конфликта / сложившейся ситуации	

Дата: \_\_\_\_\_

Подпись: \_\_\_\_\_