

УТВЕРЖДЕНА

Приказом Генерального директора

От 10.02.2021 г. № 3-2-100/000038-21

**ПОЛИТИКА X5
в области равных возможностей**



Содержание

1. Назначение и область применения документа	2
2. Принципы и правила реализации Политики	2
3. Роли и ответственность	4
4. Термины и сокращения	4
5. Связанные документы	5

1. Назначение и область применения документа

- 1.1. Х5 (далее – «Компания») – одна из ведущих российских продуктовых розничных компаний, которая объединяет более трёхсот тысяч сотрудников, тысячи компаний-поставщиков и миллионы покупателей. Одной из целей Компании в области устойчивого развития, закрепленных в Стратегии устойчивого развития, является обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для сотрудников.
- 1.2. Политика Х5 в области равных возможностей (далее – «Политика») определяет принципы и правила Компании, направленные на распространение практики в области равных возможностей, поощрение атмосферы принятия уникальных личностных характеристик, таких как пол, раса, религия, и недопущение дискриминации по отношению ко всем сотрудникам и другим людям, вовлечённым в процессы Компании, включая потребителей, поставщиков и представителей подрядных организаций.
- 1.3. Положения Политики учитывают внутренние документы Компании, которые указаны в п. 5 «Связанные документы».
- 1.4. Все внутренние нормативные документы Компании, принимаемые в развитие настоящей Политики, должны соответствовать закреплённым в ней принципам.
- 1.5. Исполнение положений настоящей Политики является обязательным для всех сотрудников Компании.

2. Принципы и правила реализации Политики

- 2.1. Обеспечение равенства, разнообразия и инклюзивности внутри Компании и при ее взаимодействии с заинтересованными сторонами непосредственно влияет на эффективность и конкурентоспособность современной компании. Осознавая это, Компания берет на себя обязательство обеспечивать равные возможности для сотрудников и других людей, вовлеченных в процессы Компании, руководствуясь следующими принципами:

2.1.1. Принцип достойной рабочей среды

Компания стремится обеспечивать достойную рабочую среду, свободную от притеснений, унижений и домогательств, согласно ключевым международным руководствам, включая Конвенцию №111 Международной организации труда и Всеобщую декларацию прав человека, а также Декларации в области защиты прав человека Х5.

Компания обеспечивает равное отношение к сотрудникам вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, сексуальной ориентации, наличия инвалидности, политических или иных убеждений, имущественного положения, внешности и других отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

Компания не допускает любых форм посягательства на человеческое достоинство и, в частности, всех форм домогательств: моральных, физических или сексуальных.

Компания стремится обеспечивать достойный уровень оплаты труда всем своим сотрудникам и определяет размер вознаграждения членов органов управления и сотрудников на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей и вне зависимости от отличительных характеристик. Компания проводит ежегодный анализ уровня заработной платы сотрудников всех должностей с целью выявления гендерного разрыва и иных разрывов, основанных на отличительных признаках сотрудников и не имеющих



отношения к их деловым качествам, в оплате труда, раскрывает информацию в нефинансовой отчетности и реализует инициативы по его сокращению, в случае наличия.

Компания предоставляет всем сотрудникам социальные гарантии в соответствии с требованиями законодательства, а также дополнительные гарантии, компенсации и льготы, направленные на сохранение жизни и здоровья сотрудников.

Компания создает и поддерживает безопасные условия труда для защиты жизни и здоровья сотрудников согласно Политике X5 в области охраны труда.

2.1.2. Принцип равных возможностей для карьерного роста

Компания предоставляет равные возможности для настоящих и будущих сотрудников и членов органов управления, принимая все решения о найме, кадровых переводах и других организационных изменениях исключительно на основании знаний, опыта и навыков сотрудников и членов органов управления, а не их отличительных характеристик и убеждений.

Компания придерживается прозрачной системы карьерного продвижения и установленного перечня необходимых деловых качеств для каждой из должностей, закреплённых в Должностных инструкциях или иных внутренних локально-нормативных актах, для обеспечения справедливости при внутренних переходах и продвижении сотрудников Компании.

Компания стремится обеспечить возможности для реализации сотрудниками своего потенциала и предоставлять равные возможности для участия в мероприятиях Компании, прохождения обучения, а также профессионального и личного роста сотрудников вне зависимости от отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудников. Компания приветствует сотрудников, вернувшихся к работе после отпуска по уходу за ребенком, и предоставляет им возможности для карьерного роста наравне с остальными сотрудниками.

2.1.3. Принцип поощрения разнообразия

Компания поддерживает уникальность каждого из сотрудников, воспринимая разнообразие как сильную сторону и преимущество Компании.

Компания поощряет открытое проявление сотрудниками своих мнений и взглядов.

Компания стремится обеспечивать каждому сотруднику право на получение и предоставление регулярной обратной связи, в том числе путём прохождения опросов о благополучии сотрудников и личных встреч с руководителями.

Компания осознает наиболее существенные вызовы в отношении разнообразия в России, такие как дискриминация по гендерному, возрастному, культурному и этническому признакам, и стремится уделять особое внимание недопущению дискриминации по этим признакам.

2.1.4. Принцип взаимного уважения

Компания создаёт и поддерживает корпоративную культуру, ориентированную на взаимное уважение коллег, потребителей, контрагентов и иных сторон, с которыми взаимодействуют Компания и ее сотрудники.

Компания одинаково уважительно относится к сотрудникам, работающим полный и неполный рабочий день, вне зависимости от режима работы, а также взявшим отпуск по уходу за ребенком.

Компания уважает потребности своих сотрудников и потребителей с инвалидностью и стремится к созданию безбарьерной среды и обеспечению доступности магазинов и офисов Компании.

Компания распространяет принципы в отношении взаимного уважения на своих контрагентов и поставщиков, выражая их в Рекомендациях для поставщиков X5 Retail Group в области устойчивого развития.

2.2. Исполнение принципов, закреплённых в Политике, осуществляется в соответствии со следующими правилами:

2.2.1. Компания организует обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой и прохождение ими тренинга по устойчивому развитию, включающего основные положения Стратегии устойчивого развития Компании.

2.2.2. Компания проводит постоянный внутренний мониторинг и контроль соответствия своей деятельности принципам, закреплённым в настоящей Политике.



2.2.3. Сообщения о нарушении положений Политики принимаются по контактам «Горячей линии». «Горячая линия» – это канал связи по приёму обращений сотрудников по вопросам нарушений Кодекса делового поведения и этики и всех применимых Политик. Компания гарантирует конфиденциальность анонимных обращений и не преследование лиц, обратившихся на «Горячую линию».

Контакты «Горячей линии»:

- телефон: 8 (800) 200-26-13;
- электронная почта: hotline@x5.ru;
- форма обратной связи на [сайте](#) Компании.

2.2.4. В случае выявления фактов нарушения положений Политики Компания проводит расследования и принимает меры по устранению и предотвращению таких нарушений в соответствии с порядком, установленным в Компании.

2.2.5. Общие результаты деятельности Компании в области равных возможностей публикуются в публичной нефинансовой отчетности Компании.

3. Роли и ответственность

Роль	Ответственность
Руководитель структурного подразделения Компании	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить соблюдение принципов в области равных возможностей, закрепленных в настоящей Политике, в своем коллективе.
Ответственный за управление персоналом на уровне ТС/БЕ (назначается руководителем ТС/БЕ)	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить соблюдение принципов в области равных возможностей, закрепленных в настоящей Политике, в том числе, путем издания внутренних нормативных документов в развитие Политики, проведение обучения и ознакомления.
Ответственный за управление персоналом на уровне Компании	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществлять контроль соблюдения принципов и правил, установленных Политикой, и способствовать улучшению и развитию подходов к управлению в области обеспечения равных возможностей. • Осуществлять контроль соответствия всех политик, порядков и иных внутренних нормативных документов Компании, принимаемых в развитие настоящей Политики, закреплённым в ней принципам.
Ответственный за устойчивое развитие Компании (директор по устойчивому развитию)	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществлять верхнеуровневый мониторинг соблюдения принципов и правил данной Политики на всех уровнях Компании.

4. Термины и сокращения

№	Термин / сокращение	Определение
1.	Внутренний нормативный документ	Внутренний нормативный документ (политика, порядок, стандарт/требования, методика, инструкция), утверждённый распорядительным документом по Компании, устанавливающий единые требования к функциональной области или выполнению какого-либо бизнес-процесса.
2.	Дискриминация	Ограничение в трудовых правах и свободах или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника.
3.	Законодательство	Законы и подзаконные акты, под действие которых подпадает Компания во всех применимых юрисдикциях, включая нормы законов и подзаконных актов, действующих по экстерриториальному принципу.
4.	Компания	Совокупность юридических лиц, входящих с ООО «Корпоративный центр ИКС 5» в одну группу лиц по смыслу ст. 9 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции», в том числе



№	Термин / сокращение	Определение
		юридических лиц, функции единоличных исполнительных органов которых переданы ООО «Корпоративный центр ИКС 5» по соответствующим договорам.
5.	Поставщик	Юридическое или физическое лицо (индивидуальный предприниматель), имеющее договорные отношения с Компанией по поставке товаров, работ или услуг, которые предназначены для обеспечения нужд Компании.
6.	Равенство	Проявление уважения к тому, что делает людей различными, например, к возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, инвалидности, сексуальной ориентации, образованию, национальному и социальному происхождению, способностям и другим уникальным различиям, и предоставление таким людям равных прав и возможностей.
7.	Разнообразие	Характеристика рабочей среды, в которой различные группы или отдельные лица принимаются и приветствуются в культурном и социальном плане, а их особые навыки, опыт и перспективы развития ценятся.
8.	Равные возможности	Принцип, в соответствии с которым отношение ко всем людям является одинаковым и не подвержено влиянию таких характеристик, как пол, раса и религия.
9.	Сотрудник	Физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Компанией.
10.	Устойчивое развитие	Развитие, ориентированное на создание ценности для всех путём достижения баланса между экономическими, экологическими и социальными аспектами деятельности.

5. Связанные документы

№	Наименование документа
1.	Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
2.	Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ)
3.	Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998)
4.	GRI Standards: стандарты, применимые в рамках темы разных возможностей
5.	SASB: стандарты, применимые для отрасли продуктового ритейла
6.	Стандарты эффективности в области экологической и социальной устойчивости (приняты Международной финансовой корпорацией (IFC) 01.01.2012)
7.	Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), ст. 19
8.	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020)
9.	Стратегия устойчивого развития X5 Retail Group
10.	Кодекс делового поведения и этики
11.	Декларация в области защиты прав человека X5 Retail Group
12.	Политика X5 в области противодействия злоупотреблениям, включая мошенничество и коррупцию
13.	Политика X5 в области охраны труда
14.	Регламент Наблюдательного совета (Rules of Procedure of the Supervisory Board)
15.	Рекомендации для поставщиков X5 Retail Group в области устойчивого развития

