

УТВЕРЖДЕНА

Приказом

от 19.02.2024 г. № 3-2-100/001201-24

ПОЛИТИКА X5

в области равных возможностей

Владелец	Директор по устойчивому развитию
Введена в действие	19.02.2024 г.
Срок действия	действует с даты введения в действие и до даты издания распорядительного документа, отменяющего действие
Проверка актуальности	1 раз в 3 года



Содержание

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ДОКУМЕНТА.....	3
2. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ	3
3. ВНЕДРЕНИЕ И ПРАВИЛА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ.....	5
4. РОЛИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	5
5. ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ.....	6
6. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ	6

История изменений

Версия	Дата	Описание изменений	Разработчик
1.0	10.02.2021	Исходная версия	Яна Синесью
2.0	19.02.2024	Расширение декларации в области равных возможностей	Полина Асоскова

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ДОКУМЕНТА

- 1.1 X5 (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, закреплённых в Стратегии устойчивого развития, является обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для сотрудников.
- 1.2 Политика X5 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. 6 «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.
- 1.6 Политика X5 в области равных возможностей применима ко всем сотрудникам Компании, при этом в отношении Наблюдательного совета и Правления действует отдельная Политика X5 в области равных возможностей для Наблюдательного совета и Правления. Положения Политики не противоречат друг другу и являются взаимодополняемыми.

2. ПРИНЦИПЫ 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.

Компания берет на себя обязательство обеспечивать равные возможности для сотрудников и других людей, вовлеченных в процессы Компании, вне зависимости от их отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами. Компания руководствуется следующими принципами:

2.1.1. Недопустимость дискриминации

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

2.1.2. Недопустимость любых форм притеснений

Компания не допускает любых форм посягательства на человеческое достоинство и, в частности, всех форм домогательств (моральных, физических или сексуальных) ни от сотрудников, ни от руководителей любого уровня. Компания соблюдает ключевые международные руководства, включая Конвенцию №111 Международной организации труда и Всеобщую декларацию прав человека, а также Декларацию в области защиты прав человека X5.

2.1.3. Соблюдение права на сообщения о нарушениях

Компания предоставляет сотрудникам право открыто и свободно заявлять о текущих или возможных нарушениях положений Политики, в том числе о случаях дискриминации. Компания также обязуется проводить оперативное и непредвзятое расследование сообщений о нарушениях с сохранением конфиденциальности.

2.1.4. Запрет преследования сотрудников

Компания не допускает преследования сотрудников за сообщения о нарушениях Политики и запрещает каким-либо образом подвергать дискриминации, давлению или унижениям сотрудников, предоставивших информацию о соответствующих нарушениях.

2.1.5. Обеспечение достойной оплаты труда

Компания стремится обеспечивать достойный уровень оплаты труда всем сотрудникам и определяет размер вознаграждения членов органов управления и сотрудников на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей.

2.1.6. Равные возможности 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.

Компания приветствует сотрудников, вернувшихся к работе после отпуска по уходу за ребенком, и предоставляет им возможности для карьерного роста наравне с остальными сотрудниками.

2.1.7. Содействие развитию потенциала сотрудников

Компания стремится обеспечить возможности для реализации сотрудниками своего потенциала и предоставлять равные возможности для участия в мероприятиях Компании, прохождения обучения, а также профессионального и личностного роста сотрудников.

2.1.8. Прозрачность системы карьерного продвижения

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.

2.1.9. Поощрение разнообразия

Компания поддерживает уникальность каждого из сотрудников, воспринимая разнообразие как сильную сторону и преимущество Компании. Компания осознает наиболее существенные вызовы в отношении разнообразия в России, такие как дискриминация по гендерному, возрастному, культурному и этническому признакам, и постоянно работает над недопущением дискриминации по этим признакам.

2.1.10. Многообразие мнений

Компания ценит и поощряет открытое проявление сотрудниками своих мнений и взглядов. Все сотрудники имеют право свободно выражать свои идеи и мнения.

2.1.11. Соблюдение права на обратную связь

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.

2.1.12. Взаимное уважение

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

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.

2.1.13. Равное и непредвзятое отношение ко всем сотрудникам

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

2.1.14. Уважительное отношение к людям с ограничениям по здоровью

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

3. ВНЕДРЕНИЕ И ПРАВИЛА РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ

- 3.1. Исполнение принципов, закреплённых в Политике, осуществляется в соответствии со следующими правилами:
- 3.1.1. Компания организует обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой и прохождение ими тренинга по устойчивому развитию, включающего основные положения Стратегии устойчивого развития Компании.
 - 3.1.2. Компания проводит специальное обучение сотрудников по вопросам разнообразия и инклюзивности.
 - 3.1.3. Компания создает позитивное информационное поле в поддержку программ по инклюзии и разнообразию.
 - 3.1.4. Компания обеспечивает развитие программ по наставничеству и лидерству, в том числе для сотрудников с особенностями здоровья, для их интеграции в рабочее пространство и совершенствование в профессиональном отношении и планировании карьерного пути.
 - 3.1.5. Компания стремится реализовывать программы модернизации рабочих пространств, которые ранее согласно законодательству были доступны только для мужчин, в пользу адаптации рабочих мест для найма женщин.
 - 3.1.6. Компания проводит постоянный внутренний мониторинг и контроль соответствия своей деятельности принципам, закреплённым в настоящей Политике. 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.
 - 3.1.7. 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 непереследование 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.
- 3.1.8. 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.
- 3.1.9. Общие результаты деятельности Компании в области равных возможностей публикуются в публичной нефинансовой отчетности Компании

4. РОЛИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Роль	Ответственность
Руководитель структурного подразделения Компании	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечить соблюдение принципов в области равных возможностей, закреплённых 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, закреплённых 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

Роль	Ответственность
	улучшению и развитию подходов к управлению в области обеспечения равных возможностей. <ul style="list-style-type: none"> 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 вершнуровневый мониторинг соблюдения принципов и правил данной Политики на всех уровнях Компании.

5. 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 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, ограничениям по здоровью, 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.

6. СВЯЗАННЫЕ ДОКУМЕНТЫ

№	Наименование документа
1.	Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)

№	Наименование документа
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.	Голландский кодекс корпоративного управления (ред. от 20.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023)
5.	Закон о гендерном разнообразии в советах директоров голландских компаний (вступ. в силу с 01.01.2022)
6.	GRI Standards: стандарты, применимые в рамках темы равных возможностей
7.	SASB: стандарты, применимые для отрасли продуктового ритейла
8.	Стандарты эффективности в области экологической и социальной устойчивости (приняты Международной финансовой корпорацией (IFC) 01.01.2012)
9.	Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), ст. 19
10.	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)
11.	Стратегия устойчивого развития X5 Retail Group
12.	Кодекс делового поведения и этики
13.	Декларация в области защиты прав человека X5 Retail Group
14.	Политика X5 в области противодействия злоупотреблениям, включая мошенничество и коррупцию
15.	Политика X5 в области охраны труда
16.	Политика X5 в области равных возможностей для Наблюдательного совета и Правления
17.	Политика X5 в области устойчивого развития
18.	Регламент Наблюдательного совета (Rules of Procedure of the Supervisory Board)
19.	Рекомендации для поставщиков X5 Retail Group в области устойчивого развития