

KERNEL

Політика рівних
можливостей та
культурного різноманіття

Equality, Diversity and
Inclusion Policy (EDI)



Основні положення



- ✓ Реалізуючи свої бачення і місію, Кернел розвиває потенціал Українського аграрного сектора через розвиток потенціалу людей з дотриманням Принципів рівних можливостей та культурного різноманіття, які сприяють розвитку інновацій та успіху в бізнесі
- ✓ **Ключова мета Політики рівних можливостей та культурного різноманіття** (далі у тексті - **EDI**) - забезпечити об'єктивне неупереджене ставлення до людей різних можливостей і культур, створити умови для роботи і співпраці, які надають рівні права і є вигідними для Компанії, її співробітників та партнерів
- ✓ Фокус нашої філософії в частині рівних можливостей та культурного різноманіття зосереджено на наступних факторах:
 - Вік і стать
 - Обмежена працездатність
 - Расова, національна і етнічна приналежність
 - Релігія і культура
 - Сексуальна орієнтація
 - Соціальний статус
- ✓ Принципами EDI ми керуємося у всьому, що ми робимо

Ключові принципи



- ✓ Прихильність до рівності, інклюзивності та різноманіття, заохочення цінності людської гідності, недопущення дискримінації
- ✓ Створення можливостей і зниження бар'єрів для всіх, особливо недостатньо представлених груп: молодь, жінки, інваліди, люди допенсійного віку та регіональної приналежності і т.п.
- ✓ Підвищення обізнаності персоналу в частині EDI політики, залучення менеджменту і персоналу до її підтримки та сталого розвитку
- ✓ Відповідність Корпоративному Кодексу і внутрішнім Політикам і Процедурам Кернел

Методи підтримання різноманіття



- ✓ Формування безпечного робочого середовища для створення належного оточення та етичної поведінки персоналу
- ✓ Протидія неналежній корпоративній поведінці, яка демонструє приниження людської гідності, дискримінацію, переслідування, знущання і насильство
- ✓ Забезпечення процесу прийняття рішень шляхом розгляду різноманітних думок, об'єднання в групи людей з різними досвідом та експертизою
- ✓ Дотримання антидискримінаційного законодавства та рівних можливостей
- ✓ Розробка і впровадження програм навчання і розвитку персоналу, які формують прихильність до принципів політики EDI і стимулюють її розвиток
- ✓ Моніторинг балансу різноманіття і управління його дотриманням

Концепція різноманіття при призначенні директорів



- ✓ **Гендерна ознака:** призначення директорів і топ-менеджменту Компанії не залежить від гендерної приналежності. Компанія дотримується принципу рівноправності можливості участі жінок і чоловіків. У складі незалежних директорів - мінімум одна жінка. У складі менеджменту Компанії обов'язково представлені жінки
- ✓ **Національність, расова та етнічна приналежність:** в складі незалежних директорів і менеджменту Компанії присутні представники різних національностей, рас і етносу, для розвитку бізнесу на підставі їх досвіду і розуміння бізнес-середовища
- ✓ **Навички та досвід:** незалежні директори та менеджмент Компанії формують поєднання диференційованого досвіду і знань в різних сферах бізнесу
- ✓ **Незалежність:** Рада директорів включає мінімум двох незалежних директорів та директорів різних напрямків бізнесу Компанії. Незалежний директор не може бути співробітником Компанії і не був ним протягом останніх трьох років, в тому числі не займав посаду виконавчого директора протягом останніх п'яти років
- ✓ Різноманіття Ради директорів і менеджменту Компанії перебуває під постійним контролем Комітету призначень і винагород при Раді директорів

Учасники процесу та зони відповідальності

Комітет з управління ризиками

- ✓ Прийняття рішень щодо методів реагування на ситуації порушення Політики, узгодження рекомендацій щодо заходів для запобігання їх повторенню
- ✓ Аналіз контролів, які своєчасно не виявили/не запобігли ситуації, що порушує Політику
- ✓ Надання рекомендацій для розвитку Політики

Генеральний директор

- ✓ Відповідальний за реалізацію Політики в рамках усієї Компанії

Директор з персоналу та комунікацій

- ✓ Контроль, координація впровадження контролів і своєчасної актуалізації Політики не рідше ніж раз на три роки або, в разі потреби, при зміні вимог застосовуваного законодавства
- ✓ Організація розробки програм та їх впровадження з навчання персоналу в частині EDI політики

Комплаєнс - менеджер

- ✓ Забезпечення Захисту Заявників щодо ситуацій порушення Політики
- ✓ Участь в проведенні службових розслідувань за обставинами, що спричинили порушення Політики

Директори напрямків

- ✓ Відповідальні за реалізацію Політики в рамках своїх напрямків
- ✓ Контроль недопущення виникнення потенційних ситуацій порушення Політики в процесі реалізації діяльності
- ✓ Регулярне інформування підлеглих про недопущення неналежного поведіння, включаючи дискримінацію, переслідування, знущання і насильство
- ✓ Контроль рівня обізнаності нових співробітників про принципи Політики
- ✓ Негайний розгляд виявленої інформації про ситуації порушення Політики, згідно Процедури проведення корпоративних розслідувань

Департамент безпеки

- ✓ Проведення службових розслідувань за страховими випадками/ситуаціями порушення Політики

Співробітники Служби персоналу

- ✓ Впровадження та моніторинг впровадження контролів в HR-процеси для запобігання порушень Політики
- ✓ Реалізація заходів щодо формування культури визнання, поваги до відмінностей
- ✓ Проведення навчання і консультування співробітників з питань, пов'язаних із Політикою

Інші положення



- ✎ Політика поширюється на всіх співробітників Кернел, в т.ч. на тимчасових
- ✎ Співробітники Кернел, а також члени органів управління Кернел, які не є співробітниками, незалежно від займаної посади несуть персональну відповідальність за невиконання (неналежне виконання) положень Політики перед Компанією
- ✎ Політика підлягає розгляду з боку Аудиторського комітету Ради Директорів
- ✎ Кожен співробітник Компанії, в т.ч. і тимчасовий, зобов'язаний:
 - дотримуватися вимог Політики і гарантувати, що особисті інтереси і зв'язки, дружні та інші відносини, персональні вподобання не впливають на виконання ділових обов'язків і взаємини з колегами
 - при виникненні ситуацій, що тягнуть за собою порушення Політики:
 - інформувати безпосереднього керівника і співробітника Служби персоналу
 - повідомляти про порушення каналами Гарячої лінії 0-800-501-483 або на електронну адресу dovira@kernel.ua, або звернутися до Комплаєнс-менеджера compliance@kernel.ua
 - брати активну участь при проведенні корпоративних розслідувань в частині EDI політики
- ✎ **Власник процесу:** Директор з персоналу та комунікацій
- ✎ **Пов'язані документи:**
 - Корпоративний Кодекс
 - Політика Корпоративного управління
 - Політика сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності
 - Процедури пошуку і підбору персоналу
 - Процедура прийому та адаптації співробітників
 - Процедура отримання і розгляду інформації, що надійшла каналами Гарячої Лінії
 - Процедура кадрової безпеки
 - Процедура проведення корпоративних розслідувань
 - Процедура захисту Заявників