

## **Политика в сфере управления персоналом АО «Полиметалл Инжиниринг»**

Политика в сфере управления персоналом (далее по тексту – Политика) разработана с учетом общепризнанных норм международного права и нацелена на формирование корпоративной культуры и благоприятной рабочей среды, укрепление и дальнейшее развитие конкурентных преимуществ АО «Полиметалл Инжиниринг» (далее по тексту – Организация). Настоящая Политика рассматривается в контексте принципов и подходов, изложенных в Кодексе корпоративной этики<sup>1</sup>, а также в других соответствующих политиках и процедурах Организации.

Политика является ключевым документом Организации в сфере управления персоналом и ориентирована на постоянное совершенствование процесса управления персоналом и его отдельных процедур для обеспечения гибкости Организации, способности быстро адаптироваться к изменениям внутренних и внешних факторов, влияющих на ее деятельность (включая социально-политические, экономические и др.), инициировать и внедрять необходимые изменения и инновации.

Правила и процедуры по управлению персоналом, применяемые в Организации, разработаны в соответствии с настоящей Политикой и в строгом соответствии с трудовым законодательством.

Все работники Организации, независимо от должности, опыта или квалификации, обязаны следовать принципам и подходам, предусмотренным настоящей Политикой. Аналогичное поведение ожидается и от деловых партнеров Организации.

За нарушение настоящей Политики в отношении работника может быть применено дисциплинарное взыскание, а в отношении деловых партнеров – санкции.

### **В рамках реализации настоящей Политики мы руководствуемся следующими принципами:**

- Справедливый и прозрачный процесс приема на работу.
- Четкое формулирование руководством ожиданий от работников, основанных на требованиях к соответствующим должностям.
- Обеспечение работников конкурентной заработной платой и иными видами вознаграждений.
- Обеспечение безопасности работ и создание условий для сохранения здоровья.
- Развитие профессиональных навыков работников.
- Оптимизация организации работ, применение новейших технологий и инструментов.
- Поощрение и поддержка обучения работников.
- Обеспечение гибкости организационной структуры в случае необходимости адаптации к текущим стратегическим целям.

### **Принципы настоящей Политики основаны на следующих подходах:**

#### При подборе персонала:

- Проактивность подбора, формирование потребности на среднесрочную перспективу.
- Использование персональных рекомендаций от работников (реферальная программа).
- Вовлечение профильных специалистов и экспертов в отбор кандидатов.
- Использование «принципа заказчика»<sup>2</sup> при формировании потребности в персонале.

---

<sup>1</sup> См. «О введении в действие Кодекса корпоративной этики АО «Полиметалл Инжиниринг» (приказ № ПМИН/02-011 от 10.02.2026).

<sup>2</sup> Подход, ориентированный на потребности линейного руководителя и предполагающий его активное участие в формировании требований, проведении оценки и принятии финального решения.

- Конкурсный подход и равные условия для всех кандидатов на должность.
- Публичное объявление о возможностях трудоустройства с сохранением за Организацией права не открывать вакансии при определенных обстоятельствах, включая планируемую преємственность, трудоустройство ранее уволенных работников или реструктуризацию.
- Безопасное, профессиональное и прозрачное проведение всех собеседований и процедур отбора кандидатов для трудоустройства в соответствии с законодательством.

#### При прекращении трудовых отношений:

- Соблюдение требований законодательства, регламентирующих процедуру увольнения.
- Стремление минимизировать число увольнений, в том числе по инициативе работодателя.

#### При обучении и развитии:

- Создание условий для постоянного повышения квалификации и развития компетенций персонала.
- Организация обязательного обучения и проверки знаний в областях, необходимых для достижения целей и задач Организации.
- Реализация модели развития «70:20:10»<sup>3</sup> с фокусом на обучении работников в процессе работы для эффективного сочетания внешнего обучения с практическим опытом и социальным взаимодействием.
- Сопровождение профессионального роста работников со стороны их руководителей. Развитие культуры наставничества.
- Применение и развитие системы дистанционного обучения.
- Своевременное определение потребностей в обучении. Приоритетность мероприятий, направленных на развитие навыков работников с учетом результатов оценки их профессиональных компетенций.
- Анализ удовлетворенности работников, прошедших обучение, оценка влияния программ обучения и развития на производительность труда.

#### При оценке результатов работы и вознаграждении:

- Выявление и устранение разрыва в оплате труда за счет обеспечения равной заработной платы для работников с одинаковой должностью, идентичным опытом и квалификацией.
- Справедливые и объективные программы вознаграждения, конкурентоспособные для соответствующего рынка труда.
- Мониторинг общих показателей деятельности Организации и индивидуальных показателей результативности работников для последующего учета в программах вознаграждения, а также для выявления талантов, формирования кадрового резерва и принятия управленческих решений.
- Периодическая оценка профессиональных компетенций, экспертных знаний и опыта, а также предоставление обратной связи работникам с акцентом на профессиональном развитии.
- Планирование кадровой преємственности в качестве ключевой обязанности руководства в процессе управления талантами.
- Поощрение культуры применения практик нематериальной мотивации.

---

<sup>3</sup> Концепция профессионального обучения и развития, согласно которой работник получает знания в следующем соотношении: 70 % – практика на рабочем месте за счет решения сложных задач, участия в проектах (обучение в процессе работы), 20 % – общение, наставничество, обмен опытом с коллегами (социальное обучение), 10 % – обучающие курсы, тренинги, семинары и самостоятельное изучение литературы (формальное обучение).

При обеспечении реализации трудовых прав и создании условий труда:

- Защита прав работников на свободу объединений и коллективные договоры.
- Гарантия безопасного рабочего места.
- Создание достойных условий труда, благоприятных для выполнения работниками своих трудовых обязанностей.
  - Расширенный пакет гарантий и компенсаций, включая поддержку физического и психического здоровья и благополучия, а также меры по финансовой защите работников в случае болезни.
  - Комфортная рабочая среда, соблюдение баланса между работой и личной жизнью.

---

Мы готовы ответить на любые вопросы, связанные с содержанием и применением настоящей Политики. Для получения разъяснений по возникающим в отношении настоящей Политики вопросам следует обращаться к заместителю генерального директора по персоналу Организации в любой удобной форме, либо направить запрос по электронной почте: [zaday.vopros@pme.spb.ru](mailto:zaday.vopros@pme.spb.ru).