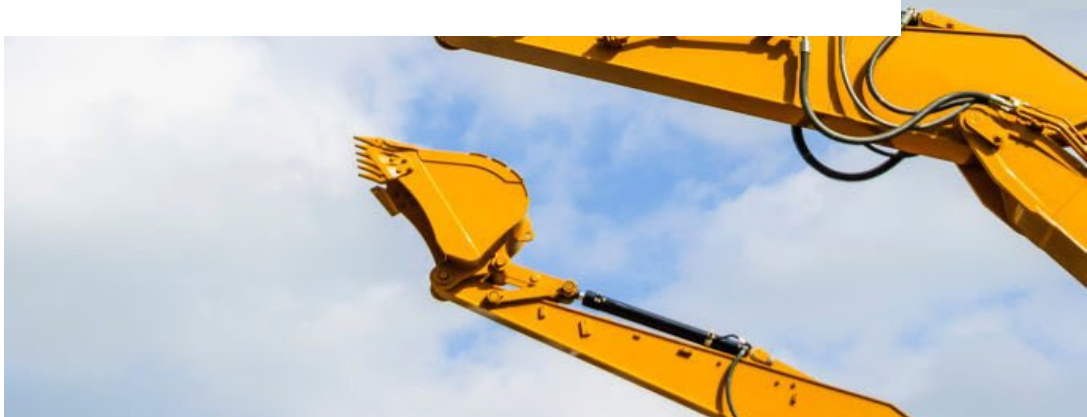
ЗАНГЕЗУР
СОХРАНЯЯ
ЦЕННОСТИ

ЗАО «ЗАНГЕЗУРСКИЙ МЕДНО-МОЛИБДЕНОВЫЙ КОМБИНАТ»



ПОЛИТИКА ПРОТИВ НАСИЛИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ПРИТЕСНЕНИЯ, ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ

www.zcmc.am



Версия 1.1
Одобрено Советом директоров
19.10.2026г.

ПОЛИТИКА ПРОТИВ НАСИЛИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ПРИТЕСНЕНИЯ, ДИСКРИМИНАЦИИ И ПРЕСЛЕДОВАНИЯ

С О Д Е Р Ж А Н И Е

03 ЦЕЛЬ

03 ПОЛИТИКА

03 - Общие положения

04 ОПРЕДЕЛЕНИЯ

04
- Насилие
- Дискриминация
- Притеснение
- Сексуальное домогательство

05 - Запрет на преследования

06 ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ

ЦЕЛЬ

Целью настоящей политики является определение основных подходов и принципов ЗАО «Зангезурский медно-молибденовый комбинат» (далее – «Компания» или «ЗММК») в борьбе с насилием, притеснениями на рабочем месте, включая сексуальные домогательства, дискриминацией и преследованием, что вытекает из общей цели Компании по обеспечению безопасной среды внутри Компании для всех лиц.



ПОЛИТИКА

Общие положения

ЗММК запрещает любые акты насилия (в том числе – угрозы насилия), притеснения на рабочем месте (включая сексуальные домогательства), дискриминацию и преследование.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Под **насилием** понимается:

- Физическое насилие, включая драки и любой другой контакт, наносящий физические повреждения;
- Деяние, которое угрожает, запугивает или принуждает любое другое лицо;
- Оскорбления, обзывание, нецензурная лексика и другое оскорбительное поведение;
- Запугивание посредством прямых или завуалированных словесных угроз; и/или
- Любые иные действия, аналогичные по своему характеру описанным выше.

Дискриминация – это любое разграничение (дифференциация), исключение или ограничение по признаку пола, расы, цвета кожи, этнического, субэтнического или социального происхождения, генетических особенностей, языка, религии, мировоззрения, политических или иных взглядов, принадлежности к национальному меньшинству, имущественного положения, рождения, инвалидности, возраста или любых других обстоятельств личного или социального характера, целью или результатом которых является менее благоприятное обращение в рамках или в связи с трудовыми отношениями, за исключением случаев, когда такая дифференциация, исключение или ограничение объективно оправданы правомерной целью, и средства, используемые для достижения этой цели, соразмерны и необходимы.

Сотрудники, у которых возникают вопросы, связанные с насилием, дискриминацией, домогательствами и преследованием на рабочем месте, должны обращаться к Директору по устойчивому развитию, который при необходимости будет координировать рассмотрение вопроса и дальнейшие действия с Директоратом по управлению персоналом и другими соответствующими подразделениями.

Притеснение – словесное или физическое действие (или серия действий), направленное на унижение, запугивание лица, проявление агрессивной враждебности по отношению к лицу или аналогичные агрессивные действия по отношению к лицу. Примеры преследования включают, помимо прочего:

- Расовые или этнические оскорбления, эпитеты;
- Оскорбления и насмехательство;
- Унизительные или запугивающие шутки или комментарии;
- Неуместное вербальное, графическое или физическое поведение;
- Отправка или публикация оскорбительных сообщений, видео или сообщений посредством текстовых сообщений, мессенджеров или социальных сетей.

Сексуальное домогательство – это действие или серия действий сексуального характера, словесных или физических, которые включают понуждение работника к какой-либо сексуальной деятельности или носят унизительный, запугивающий, враждебный или иным образом оскорбительный характер по отношению к лицу, на которого они направлены. Примеры сексуальных домогательств включают, помимо прочего, действия сексуального характера совершаемые без согласия лица, предложение выгод в обмен на действия сексуального характера, физический контакт и приставания сексуального характера, высказывания сексуального характера, демонстрацию откровенных видео или изображений на экране, сексуальные домогательства в словесной форме или в форме действий, электронные письма или сообщения сексуального характера.

Хотя романтические отношения между сотрудниками не запрещены, сотрудники должны следить за тем, чтобы любой романтический жест или обращение друг к другу был уважительным и без элементов принуждения. Более того, сотрудникам следует избегать публичных романтических проявлений на рабочем месте.

Запрет на преследования

ЗММК стремится запретить преследование тех лиц или членов их семьи, которые сообщают, противостоят или участвуют в расследовании предполагаемых актов насилия на рабочем месте, незаконных притеснений (включая сексуальные домогательства), дискриминации или других правонарушений на рабочем месте.

Политика ЗММК против насилия, притеснений, дискриминации и преследований распространяется на всех сотрудников, стажеров и практикантов. ЗММК запрещает сотрудникам притеснять, дискриминировать или преследовать коллег, клиентов, продавцов, поставщиков, подрядчиков и других лиц, взаимодействующих с ЗММК. Любое такое притеснение, дискриминация и преследование станет основанием для дисциплинарного взыскания. ЗММК также запрещает своим партнерам, поставщикам, подрядчикам и другим лицам, взаимодействующим с ЗММК, притеснять, дискриминировать или преследовать сотрудников ЗММК, и будет применять соответствующие средства правовой защиты в случае возникновения такого притеснения.

- Если сотрудник имеет достаточные основания полагать, что в нарушение настоящей Политики он подвергается или подвергся насилию, домогательствам (включая сексуальные домогательства), дискриминации или преследованию на рабочем месте со стороны другого сотрудника или третьей стороны, находящейся в деловых отношениях с ЗММК;
- Если сотрудник становится свидетелем случаев насилия, домогательств, дискриминации или преследования на рабочем месте, совершённых другим сотрудником или в отношении любого лица, защищаемого настоящей Политикой;
- Если руководители получают какую-либо жалобу относительно насилия, домогательств, дискриминации или преследования на рабочем месте,

они ДОЛЖНЫ незамедлительно связаться с Директором по устойчивому развитию по электронным адресам: whistleblower@zcmc.am или codeofconduct@zcmc.am.

ЗММК серьезно относится ко всем жалобам на насилие, незаконное притеснение (включая сексуальные домогательства), дискриминацию и преследование на рабочем месте. Ни один работник не может подвергаться репрессиям, запугиванию или преследованиям за сообщение об инцидентах или сотрудничество с расследованием в соответствии с настоящей политикой.

При необходимости Директор по устойчивому развитию при содействии Директората по управлению персоналом, Юридического департамента и Департамента по безопасности проводит расследование всех жалоб о насилии, домогательствах, дискриминации или преследовании на рабочем месте. В случаях, когда проведение внутреннего расследования признаётся нецелесообразным из-за возможного конфликта интересов или опасений относительно беспристрастности, может быть привлечён независимый и квалифицированный внешний эксперт для проведения расследования и представления заключений и рекомендаций относительно соответствующих действий.

Все жалобы на притеснение, дискриминацию или преследование, поступившие в Компанию, будут рассматриваться максимально конфиденциально с должным учетом необходимости ЗММК провести детальное расследование.

Если работник или иное лицо взаимодействующее с ЗММК желают сообщить о каком-либо нарушении настоящей Политики анонимно и конфиденциально, они могут это сделать согласно Политике информирования.

Нарушение настоящей политики влечет за собой меры дисциплинарной ответственности. Более того, любой руководитель или менеджер, который игнорирует потенциальные нарушения этой политики своими подчиненными или потворствует им, будет подлежать соответствующим дисциплинарным взысканиям.

ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ

Настоящая политика применима ко всему персоналу ЗММК, включая высшее руководство. Настоящая политика также распространяется на партнеров, продавцов, поставщиков, независимых подрядчиков и других лиц, взаимодействующих с ЗММК, в той степени, в которой они работают на территории ЗММК или взаимодействуют с сотрудниками ЗММК.

Автор и руководитель проекта:
Артём Петросян

Автор:
Армен Степанян