

Приета на Борд на Директорите  
Февруари 2025

## Политика по многообразие на Херти АД

### 1. Въведение

Настоящата политика отразява стремежа към устойчиво развитие на организацията, ресурсите, хората и обществото като цяло и осигуряването на равни възможности за развитие на всички работници и служители. Тя има за цел насърчаване на многообразието като залог за борба срещу дискриминацията във всичките ѝ форми: националност, пол, възраст, опит, етнически произход, както и обучение. Принципите и правилата на политиката по многообразие са тясно свързани с изискванията за работа заложи в Етичния кодекс и декларацията за социална отговорност на дружеството.

В Херти АД вярваме, че многообразието е източник на иновации, устойчив растеж и социална отговорност. Стремим се да създадем работна среда, в която се уважават различията между хората и всеки служител се чувства приет, ценен и подкрепен.

### 2. Връзка с Целите за устойчиво развитие

Херти – АД предприема всички необходими действия за осигуряване на най-високи стандарти за качество, безопасност и здраве при работа, опазване на околната среда, развитие на човешкия капитал и прозрачно сътрудничество с всички заинтересовани страни вътре и извън него.

Осигуряване на равенство между половете, прилагането на основните конвенции на Международната организация на труда, условията на труд, социалния диалог, зачитането на правото на информиране и консултиране на работниците, зачитането на синдикалните права, здравословните и безопасни условия на работното място, диалога с местните общности и/или действията, предприети с оглед на защитата и развитието на тези общности.

Нашата политика по многообразие допринася пряко за изпълнението на следните Цели за устойчиво развитие (ЦУР):

- **ЦУР 5:** Насърчаване на равенството между половете на всички управленски нива;
- **ЦУР 8:** Гарантиране на приобщаваща и безопасна работна среда за всички служители;
- **ЦУР 10:** Намаляване на социалните и икономическите неравенства чрез предоставяне на равни възможности за развитие.

### 3. Основни принципи

Основен критерий при избора на ръководни и изпълнителски кадри е компетентността, образованието и опита на кандидатите. Херти АД е икономическия и социален

живот, а не възрастта, пола, социалното положение или вероизповедание. Стимулира се личната инициатива, развива се индивидуалността и се работи за повишаване мотивацията на кадрите.

- **Равен достъп** до наемане, обучение, развитие и израстване в компанията, независимо от пол, възраст, етнос, религия, сексуална ориентация, увреждания или други лични характеристики;
- **Нетолерантност към дискриминация, тормоз и предразсъдъци** – прилагаме политика на нулева толерантност;
- **Прозрачност при вземане на решения** по подбор, оценка и повишения;
- **Редовно обучение** на мениджърите и екипите по теми като приобщаване, интеркултурна комуникация и несъзнателни предразсъдъци.

#### 4. Прилагане и отговорност

- Ръководството на Херти АД поема отговорността за прилагането и надзора върху изпълнението на тази политика;
- Ще се провеждат периодични **оценки** на политиката на всеки три години , включително с участието на служителите;
- Дирекция Човешки ресурси следи за спазване на политиката по многообразие в процесите по подбор, обучение и управление на персонала.

#### 5. SMART цели и индикатори за напредък

##### Цел 1: Увеличаване на многообразието сред ръководния състав

- **Специфично:** Повишаване на представителството на жени и други слабо представени групи на ръководни позиции.
- **Измеримо:** Най-малко 30% жени в управленски роли до края на 2027 г.
- **Постижимо:** Чрез обучения, вътрешни програми за лидерство и приоритетен подбор.
- **Реалистично:** С оглед на текущия състав и потенциала за вътрешно развитие.
- **С времева рамка:** До 31 декември 2027 г.

##### Индикатори:

- % жени на мениджърски позиции;
- % служители от слабо представени групи в управлението;
- Брой участници в лидерски програми по многообразие.

---

##### Цел 2: Обучение на 100% от служителите по теми, свързани с многообразие и приобщаване

- **Специфично:** Провеждане на обучения за всички служители, включително теми като несъзнателни предразсъдъци, културна интелигентност и антидискриминация.
- **Измеримо:** 100% от новоназначените и поне 90% от съществуващия персонал до края на 2027 г.
- **Постижимо:** Чрез въвеждащо и периодично обучение.
- **Реалистично:** Съвместно с HR и преките ръководители.
- **С времева рамка:** До 31 декември 2027 г.

**Индикатори:**

- % обучени служители;
- Брой обучителни модули;
- Обратна връзка от участниците.

**Цел 3: Отчитане и публичност на напредъка**

- **Специфично:** Включване на информация за многообразието в годишния отчет по устойчиво развитие.
- **Измеримо:** Публикуване на статистики, примери за добри практики и анализ на напредъка.
- **Постижимо:** Чрез вътрешни HR данни и докладващи механизми.
- **Реалистично:** Като част от ESG отговорностите на Херти АД.
- **С времева рамка:** Първи доклад до юни 2027 г., след това ежегодно.

**Индикатори:**

- Наличие на публикуван отчет;
- Брой включени показатели по многообразие;
- Възприемане на доклада от заинтересованите страни.

- **Настоящата политика е приета на заседание на СД на 27.02.2025 г.**