

ПОЛИТИКА О БЛАГОПОЛУЧИИ СОТРУДНИКОВ БВ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ГРУППЫ



ВЕРСИЯ	ДАТА
ВЕРСИЯ 01	ДЕКАБРЬ 2020

ПУБЛИЧНЫЙ ВНУТРЕННИЙ ОГРАНИЧЕННЫЙ СЕКРЕТНЫЙ



**BUREAU
VERITAS**

Название:	Group HR 009-PO – Благополучие	Редакция:	n/a
		Дата:	Декабрь 2020

Благополучие

Введение и цель

Бюро Веритас играет не последнюю роль в обеспечении общего благополучия своих работников. Благополучие наших работников жизненно важно для устойчивого успеха компании и приносит пользу сотрудникам, эффективности бизнеса, клиентам, акционерам и обществу в целом. Многообразие рабочих мест Бюро Веритас и его комплексная культура поощряет различия и повышает вовлеченность, способствуя инновациям и созданию ценностей для наших клиентов и общества в целом. Благополучие сотрудников является ключевым фактором, обеспечивающим процветание такого разнообразного коллектива. Данная политика обеспечивает основу для поощрения и руководства всех работников в использовании доступных им ресурсов для оптимизации благополучия их самих, возглавляемых ими команд и их коллег.

Область применения

Данная политика распространяется на все подразделения компании Бюро Веритас. Однако в рамках местных инструкций (в подразделениях, странах и т.д.) будут указаны конкретные доступные льготы, связанные с улучшением жизни.

Определение

Под благополучием понимается общее состояние здоровья наших работников. Бюро Веритас стремится обеспечить такое рабочее место, которое позволяет работникам достигать и поддерживать общее благополучие, одновременно повышая эффективность бизнеса. Компания также признает, что для обеспечения таких результатов необходимо понимать потребность и индивидуальный жизненный выбор своих сотрудников вне работы.

Бюро Веритас признает, что для компании и ее работников взаимовыгодно предлагать политику, практику, ресурсы и т.д., которые поддерживают сотрудников в достижении устойчивого благополучия. Для того чтобы дополнить такие инициативы на уровне группы, различные подразделения "Бюро Веритас" играют ключевую роль в разработке и внедрении местных инициатив по обеспечению благополучия для своих работников. В следующем разделе "Поддержка благополучия" приводятся примеры таких инициатив как на уровне коллектива, так и на уровне региона.

Поддержка благополучия

Бюро Веритас предлагает ряд инициатив на групповом и региональном уровнях для достижения устойчивого благополучия своих сотрудников. Ниже приведены основные примеры таких инициатив (обратите внимание, что не все инициативы доступны во всех регионах, но прилагаются усилия, чтобы постоянно расширять их охват для большего числа людей):

- **Эффективные каналы обратной связи/коммуникации**

Множество каналов для обратной связи по улучшению места работы:

- BVocal (опрос компании о вовлеченности)
- оперативные опросы
- команды местных отделов кадров
- линейное руководство
- сотрудники по соблюдению нормативных требований
- управляемая внешне "горячая линия"

Название:	Group HR 009-PO – Благополучие	Редакция:	n/a
		Дата:	Декабрь 2020

- местные комитеты работников, такие как комитеты по охране труда и технике безопасности; и представительные органы работников, такие как производственные советы; оба эти органа зависят от местных традиций, норм и т.д.

- **Политика на рабочем месте**

Обновление существующих/разработка новых групповых и региональных положений, рамок и т.д., которые способствуют улучшению и повышению продуктивности рабочего места. Примеры соответствующих групповых принципов включают:

- Кардинальные правила безопасности (июнь 2016 г.)
- Ценности БВ и ожидания в области лидерства (ноябрь 2019 г.)
- Политика об инклюзии (обновлена в июле 2020 года)
- Политика обучения, развития карьеры и талантов (запущена в июле 2020 года)
- Политика по борьбе с харассментом (запущена в июле 2020 года)
- Политика о гибком графике работы (запущена в сентябре 2019 года)
- Политика о представительстве сотрудников (запущена в июле 2020 года)

- **Гибкие методы работы: когда, где и как мы работаем**

Варианты, предоставляющие выбор, когда, где и как работать, как определено в Гибкой трудовой политике группы. Бюро Веритас осознает, что предоставление такой гибкости может оказать значительное влияние на благополучие работников. Поэтому группа обязуется в сотрудничестве со своими работниками на постоянной основе находить возможности для гибкости в отношении рабочего времени, физического места выполнения работы и методов работы наших сотрудников (какие методики, технологии и т.д. могут быть использованы). Бюро Веритас осознает, что рабочие часы сотрудников влияют на благополучие людей напрямую, и поэтому гарантирует, что рабочие часы всех специалистов компании:

- проходят в полном соответствии со всеми применимыми законами
- не ставят под угрозу безопасность работников

Редакция проекта о благополучии допустима: в рамках постоянного диалога и заключенных соглашений между сотрудниками и компанией (с учетом местных договорных условий, политики, правил, условий, положений и т.д.).

- **Повышение осведомленности о благополучии**

Во многих регионах местные команды по управлению персоналом и менеджменту:

- проводят кампании по повышению осведомленности о психическом и физическом здоровье
- предоставляют сотрудникам консультации по вопросам благополучия с помощью специалистов по целому ряду тем, таких как питание, физические упражнения, внимательность и т.д.
- разрабатывают индивидуальные решения для каждого сотрудника, чтобы минимизировать пропуски.

- **Развитие менеджеров и команд**

- Ежегодная оценка демонстрации "Ценностей БВ" всеми сотрудниками и всеми менеджерами, а также последующее планирование по улучшению их демонстрации, что способствует более здоровому и устойчивому рабочему месту для всех сотрудников.
- Ежегодная оценка демонстрации "Ожиданий в области лидерства" всеми менеджерами и последующее планирование развития персонала. Это включает в себя осведомленность о том, как использовать имеющуюся в стране/офисе помощь, льготы и т.д., чтобы обеспечить постоянное хорошее самочувствие сотрудников.

Название:	Group HR 009-PO – Благополучие	Редакция:	n/a
		Дата:	Декабрь 2020

- Программы, направленные на развитие у менеджеров компании способности руководить своими командами на основе ценностей БВ и ожиданий в области лидерства БВ; эти программы включают в себя акцент на руководстве с пониманием и создании открытой и широкой среды, в которой сотрудники могут процветать. Примером на уровне группы является программа "Управляя командой@БВ".
- Местные HR-команды также консультируют и поддерживают менеджеров, чтобы улучшить их собственное состояние и состояние их команд.

- **Льготы по улучшению благополучия**

Примеры включают:

- программы помощи сотрудникам
- субсидируемые оценки состояния здоровья и другие проверки здоровья
- субсидированные абонементы в спортзал
- покупка велосипедов со скидкой
- парковка для велосипедов
- волонтерская деятельность сотрудников в местных сообществах в рабочее время
- оказание безвозмездных услуг БВ соответствующим местным благотворительным организациям
- минимальное страхование здоровья и жизни: в настоящее время такое страхование предлагается во Франции, Великобритании, Индии, Колумбии, Гонконге, Объединенных Арабских Эмиратах, Тайване и Вьетнаме в соответствии с потребностями каждого региона. Это составляет около 30% персонала Группы, и в последующие годы планируется постепенно охватить всех сотрудников.