

Chính sách Đa dạng và Hòa hợp

Giới thiệu

Blackstone Minerals Limited (**Công ty**) và tất cả các bộ phận liên quan của công ty cam kết đảm bảo sự đa dạng và hòa hợp tại nơi làm việc ở tất cả các cấp của Công ty bất kể giới tính, tình trạng hôn nhân hoặc gia đình, xu hướng tính dục, bản dạng giới, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, dân tộc, tín ngưỡng tôn giáo, nền tảng văn hóa, nền tảng kinh tế xã hội, quan điểm và kinh nghiệm.

Công ty nhận ra sự đa dạng về nhân viên và Hội đồng quản trị mang lại nhiều lợi ích như có nhiều nhân viên chất lượng cao hơn, cải thiện khả năng giữ chân nhân viên, tiếp cận các quan điểm và ý tưởng khác nhau cũng như tận dụng được tất cả các tài năng sẵn có.

Để có một nơi làm việc hòa hợp, Công ty không dung thứ cho bất kỳ hình thức phân biệt đối xử, bắt nạt, quấy rối, đe dọa, phỉ báng và ngược đãi nào.

Sự đa dạng bao gồm nhưng không giới hạn trong các vấn đề về chủng tộc, màu da, giới tính, xu hướng tính dục, phụ nữ mang thai và cho con bú, bản dạng giới, tình trạng liên giới tính, tuổi tác, tình trạng khuyết tật về thể chất hoặc tinh thần, tình trạng hôn nhân, trách nhiệm gia đình hoặc người chăm sóc, tôn giáo, quan điểm chính trị và nền tảng văn hóa.

Trong phạm vi có thể, Công ty sẽ giải quyết các khuyến nghị và cung cấp hướng dẫn trong bộ Nguyên tắc và Khuyến nghị về Quản trị Doanh nghiệp của Hội đồng Quản trị Doanh nghiệp ASX.

Chính sách Đa dạng và Hòa hợp không phải là một phần trong hợp đồng lao động giữa nhân viên với Công ty, cũng như không làm phát sinh các nghĩa vụ hợp đồng. Tuy nhiên, trong phạm vi mà Chính sách Đa dạng và Hòa hợp yêu cầu nhân viên phải làm hoặc không làm điều gì đó và luôn tuân theo các nghĩa vụ pháp lý, Chính sách Đa dạng và Hòa hợp trở thể một kim chỉ nam của Công ty mà nhân viên phải tuân thủ.

Mục tiêu

Chính sách Đa dạng và Hòa hợp tạo ra một khuôn khổ để Công ty:

- (a) duy trì lực lượng lao động đa dạng và lành nghề, từ đó liên tục cải thiện không ngừng trong việc cung cấp dịch vụ và đạt được các mục tiêu của công ty;
- (b) tạo ra văn hóa nơi làm việc tập trung vào con người thông qua các thực hành và hành vi hòa hợp vì lợi ích của tất cả nhân viên;
- (c) cải thiện cơ hội việc làm và phát triển nghề nghiệp cho tất cả nhân viên.
- (d) đạt được một môi trường làm việc coi trọng và tận dụng sự đóng góp của nhân viên có nền tảng, kinh nghiệm và quan điểm đa dạng thông qua nâng cao nhận thức về lợi ích của sự đa dạng trong lực lượng lao động và quản lý thành công sự đa dạng đó; Và

- (e) nâng cao nhận thức của tất cả nhân viên về các quyền và trách nhiệm liên quan đến sự công bằng, bình đẳng và tôn trọng tất cả các khía cạnh của sự đa dạng,

(gọi chung là **Mục tiêu**).

- 1.2 Chính sách Đa dạng và hòa hợp không áp đặt Công ty, giám đốc, cán bộ, đại lý hay nhân viên của Công ty phải có nghĩa vụ tham gia hoặc biện minh cho việc tham gia vào bất kỳ hành vi nào được coi là bất hợp pháp, trái với luật về chống phân biệt đối xử, cơ hội làm việc bình đẳng hay luật ở bất kỳ Tiểu bang, vùng Lãnh thổ nào của Úc hoặc bất kỳ khu vực tài phán nước ngoài nào khác.

Trách nhiệm

Cam kết của Hội đồng quản trị

- (a) Hội đồng quản trị cam kết tạo ra sự đa dạng tại nơi làm việc, đặc biệt tập trung vào việc hỗ trợ sự đại diện của phụ nữ ở cấp cao của Công ty và trong Hội đồng quản trị.
- (b) Hội đồng, với sự hỗ trợ của Ủy ban Con người, Thù lao, Văn hóa và Đa dạng, chịu trách nhiệm phát triển các mục tiêu và chiến lược có thể đo lường được để đáp ứng các Mục tiêu của Chính sách Đa dạng và Hòa hợp (**Mục tiêu có thể đo lường**) và giám sát tiến độ của các Mục tiêu có thể đo lường thông qua các cơ chế giám sát, đánh giá và báo cáo được liệt kê dưới đây.
- (c) Hội đồng cũng sẽ đặt ra các Mục tiêu có thể đo lường để đạt được sự đa dạng về giới và theo dõi thành tích của họ. Theo các Nguyên tắc và Khuyến nghị về Quản trị Công ty (Phiên bản thứ 4) do Hội đồng Quản trị Công ty ASX xuất bản, nếu Công ty nằm trong Chỉ số ASX 300 vào đầu kỳ báo cáo, thì Mục tiêu Có thể đo lường để đạt được sự đa dạng về giới trong thành phần của Hội đồng quản trị của Công ty phải có ít nhất 30% Giám đốc của mỗi giới tính trong một khoảng thời gian nhất định.
- (d) Hội đồng sẽ tiến hành tất cả các quy trình bổ nhiệm của Hội đồng theo cách thúc đẩy sự đa dạng về giới, bao gồm thiết lập một cách tiếp cận có hệ thống để xác định nhóm ứng cử viên và sử dụng các chuyên gia bên ngoài khi cần thiết

Chiến lược

Trong khi luôn cam kết đảm bảo rằng Công ty tuyển dụng, sử dụng và phát triển những người giỏi nhất có thể, các chiến lược đa dạng hóa của Công ty bao gồm:

- (e) tuyển dụng từ một nhóm ứng viên đa dạng cho tất cả các vị trí, bao gồm cả quản lý cấp cao và Hội đồng quản trị;

- (f) yêu cầu ít nhất **một** ứng cử viên nữ lọt vào danh sách phỏng vấn bao gồm các vị trí điều hành và Hội đồng quản trị nếu có ứng viên đủ tiêu chuẩn phù hợp trong đơn đăng ký;
- (g) Công ty đặt mục tiêu có thể đo lường được (mặc dù không nằm trong ASX 300) để xem xét nếu có thể đạt được không ít hơn 30% giám đốc từ mỗi giới;
- (h) xem xét các kế hoạch chuyển tiếp để đảm bảo tập trung thích hợp vào sự đa dạng;
- (i) xác định các yếu tố cụ thể cần tính đến trong quá trình tuyển dụng và lựa chọn để khuyến khích sự đa dạng;
- (j) phát triển các chương trình và sáng kiến để mở rộng nhóm ứng cử viên quản lý cấp cao và hội đồng quản trị có kỹ năng và kinh nghiệm, bao gồm, các chương trình phát triển tại nơi làm việc, các chương trình cố vấn và đào tạo và phát triển có mục tiêu;
- (k) thúc đẩy cấu trúc nơi làm việc hỗ trợ nhân viên cân bằng giữa công việc, gia đình và các trách nhiệm khác một cách hiệu quả, hỗ trợ phát triển đội ngũ nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm đa dạng hơn đồng thời cải thiện hiệu suất làm việc
- (l) phát triển văn hóa có tính đến trách nhiệm gia đình của người lao động; Và
- (m) bất kỳ chiến lược nào khác mà Hội đồng phát triển theo thời gian

Giám sát và đánh giá

Ủy ban Con người, Thù lao, Văn hóa và Đa dạng sẽ theo dõi tiến độ và báo cáo với Hội đồng về hiệu quả của các sáng kiến liên quan đến đa dạng.

Hội đồng sẽ theo dõi phạm vi và nội dung của chính sách này hàng năm.

Công ty chịu trách nhiệm thực hiện, giám sát và báo cáo về các Mục tiêu đo lường được.

Các Mục tiêu Đo lường được trình bày chi tiết trong Tuyên bố Quản trị Doanh nghiệp của Công ty, 1.5 Đa dạng.

Các Mục tiêu Đo lường được do Hội đồng quản trị đặt ra sẽ được đưa vào các chỉ số hiệu suất chính hàng năm cho Giám đốc Điều hành và các giám đốc điều hành cấp cao. Ngoài ra, Hội đồng sẽ xem xét tiến độ so với các Mục tiêu như một chỉ số hiệu suất chính trong đánh giá hiệu suất hàng năm của mình.

Báo cáo

Hội đồng quản trị sẽ đưa vào Báo cáo thường niên mỗi năm:

- (a) các Mục tiêu Đo lường do Hội đồng quản trị đặt ra cho năm đó;

- (b) tiến độ so với các Mục tiêu Đo lường được; Và
- (c) Một trong hai điều dưới đây:
 - (i) tỷ lệ cán bộ nữ trong toàn tổ chức, ở cấp quản lý cấp cao và cấp Hội đồng quản trị; hoặc
 - (ii) nếu Công ty là 'người sử dụng lao động có liên quan' theo Đạo luật bình đẳng giới tại nơi làm việc, thì 'Các chỉ số bình đẳng giới' gần đây nhất của Công ty, như được định nghĩa và công bố theo Đạo luật đó.