

Утверждено  
Генеральный директор  
ООО СЗ «СЗ-2»  
Кухаренко Е.В.  
м.п.  
10.10.2025 г.

# Политика в области равных возможностей ООО Специализированный застройщик «СЗ-2»

## 1. Назначение и область применения документа

1.1. Общество с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «СЗ-2» (далее — Компания) российская строительная компания, которая занимается строительством жилых домов. Одной из целей Компании в области устойчивого развития является обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для сотрудников.

1.2. Политика в области равных возможностей (далее — Политика) определяет принципы и правила Компании, направленные на распространение практики в области равных возможностей, поощрение атмосферы принятия уникальных личностных характеристик, таких как пол, раса, религия, и недопущение дискриминации по отношению ко всем сотрудникам и другим людям, вовлечённым в процессы Компании, включая потребителей, поставщиков и представителей подрядных организаций.

1.3. Все внутренние нормативные документы Компании, принимаемые в развитие настоящей Политики, должны соответствовать закреплённым в ней принципам.

1.4. Исполнение положений настоящей Политики является обязательным для всех сотрудников Компании.

## 2. Термины и обозначения

- Внутренний нормативный документ — документ (политика, порядок, стандарт/требования, методика, инструкция), утверждённый распорядительным документом по Компании, устанавливающий единые требования к функциональной области или выполнению какого-либо бизнес-процесса.

- Дискриминация — ограничение в трудовых правах и свободах или предоставление каких либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

- Законодательство законы и подзаконные акты, под действие которых подпадает Компания во всех применимых юрисдикциях, включая нормы законов и подзаконных актов, действующих по экстерриториальному принципу.

- Поставщик — юридическое или физическое лицо (индивидуальный предприниматель), имеющее договорные отношения с Компанией по поставке товаров, работ или услуг, которые предназначены для обеспечения нужд Компании.

- Равенство - проявление уважения к тому, что делает людей различными, например, к возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, возможностям здоровья, образованию, национальному и социальному происхождению, способностям и другим уникальным различиям, и предоставление таким людям равных прав и возможностей.

- Разнообразие - характеристика рабочей среды, в которой различные группы или отдельные лица принимаются и приветствуются в культурном и социальном плане, а их особые навыки, опыт и перспективы развития ценятся.

- Равные возможности — принцип, в соответствии с которым отношение ко всем людям является одинаковым и не подвержено влиянию таких характеристик, как пол, раса, религия и др.

- Сотрудник — физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Компанией.
- Устойчивое развитие — развитие, ориентированное на создание ценности для всех путём достижения баланса между экономическими, экологическими и социальными аспектами деятельности.

### 3. Принципы и правила реализации Политики

3.1. Компания берет на себя обязательство обеспечивать равные возможности для сотрудников и других людей, вовлеченных в процессы Компании, руководствуясь следующими принципами:

#### 3.1.1. Принцип достойной рабочей среды

Компания стремится обеспечивать достойную рабочую среду, свободную от притеснений, унижений и домогательств, согласно ключевым международным руководствам, включая Конвенцию N2111 Международной организации труда и Всеобщую декларацию прав человека.

Компания обеспечивает равное отношение к сотрудникам вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, ограничений по здоровью, политических или иных убеждений, имущественного положения, внешности и других отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

Компания не допускает любых форм посягательства на человеческое достоинство и, в частности, всех форм домогательств: моральных, физических или сексуальных.

Компания стремится обеспечивать достойный уровень оплаты труда всем своим сотрудникам и определяет размер вознаграждения членов органов управления и сотрудников на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей и вне зависимости от отличительных характеристик. Компания проводит ежегодный анализ уровня заработной платы сотрудников всех должностей с целью выявления гендерного разрыва и иных разрывов, основанных на отличительных признаках сотрудников и не имеющих отношения к их деловым качествам, в оплате труда и реализует инициативы по его сокращению, в случае наличия.

Компания предоставляет всем сотрудникам социальные гарантии в соответствии с требованиями законодательства, а также дополнительные гарантии, компенсации и льготы, направленные на сохранение жизни и здоровья сотрудников.

Компания создает и поддерживает безопасные условия труда для защиты жизни и здоровья сотрудников.

#### 3.1.2. Принцип равных возможностей для карьерного роста

Компания предоставляет равные возможности для настоящих и будущих сотрудников и членов органов управления, принимая все решения о найме, кадровых переводах и других организационных изменениях исключительно на основании знаний, опыта и навыков сотрудников и членов органов управления, а не их отличительных характеристик и убеждений.

Компания придерживается прозрачной системы карьерного продвижения и установленного перечня необходимых деловых качеств для каждой из должностей, закреплённых в Должностных инструкциях или иных внутренних локально-нормативных актах, для обеспечения справедливости при внутренних переходах и продвижении сотрудников Компании.

Компания стремится обеспечить равные возможности для реализации сотрудниками своего потенциала и предоставлять равные возможности для участия в мероприятиях Компании, прохождения обучения, а также профессионального и личностного роста сотрудников вне зависимости от отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудников.

Компания приветствует сотрудников, вернувшихся к работе после отпуска по уходу за ребенком, и предоставляет им возможности для карьерного роста наравне с остальными сотрудниками.

### 3.1.3. Принцип поощрения разнообразия

Компания поддерживает уникальность каждого из сотрудников, воспринимая разнообразие как сильную сторону и преимущество Компании.

Компания поощряет открытое проявление сотрудниками своих мнений и взглядов.

Компания стремится обеспечивать каждому сотруднику право на получение и предоставление регулярной обратной связи, в том числе путём прохождения опросов о благополучии сотрудников и личных встреч с руководителями.

### 3.1.4. Принцип взаимного уважения

Компания создаёт и поддерживает корпоративную культуру, ориентированную на взаимное уважение коллег, потребителей, контрагентов и иных сторон, с которыми взаимодействуют Компания и ее сотрудники.

Компания уважает потребности своих сотрудников с ограничениями по здоровью.

Компания распространяет принципы в отношении взаимного уважения на своих контрагентов и поставщиков.

3.2. Исполнение принципов, закреплённых в Политике, осуществляется в соответствии со следующими правилами:

3.2.1. Компания организует обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой.

3.2.2. Компания проводит постоянный внутренний мониторинг и контроль соответствия своей деятельности принципам, закреплённым в настоящей Политике.

3.2.3. Сообщения о нарушении положений Политики принимаются генеральным директором Компании.

3.2.4. В случае выявления фактов нарушения положений Политики Компания проводит расследования и принимает меры по устранению и предотвращению таких нарушений в соответствии с порядком, установленным в Компании.