

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации

АО «Пэкэджинг Кубань»

А.Ю. Пладов



2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор
АО «Пэкэджинг Кубань»

И.М. Адеев



2025г.

КОДЕКС СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ПЭКЭДЖИНГ КУБАНЬ»

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	3
3. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	3
4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: ...	4
1. Стандарты труда и рабочее время.....	4
2. Запрещение принудительного труда.....	5
3. Запрещение детского труда.....	5
4. Запрещение дискриминации, домогательств, насилия и иных действий направленных на ущемление прав человека и достоинства личности.....	5
5. Свобода ассоциаций и защита права на организацию.....	6
6. Оплата и мотивация труда.....	6
7. Организация рабочего места и безопасные условия труда.....	7
8. Социальная поддержка и страхование.....	7
9. Обеспечение сохранности экологии.....	8
10. Качество продукции и безопасность.....	8
5. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	8
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Акционерное общество «Пэкэджинг Кубань» (далее - Компания) является одним из лидеров Южного федерального округа по производству гофрированного картона и упаковки из него.

Компания, строит свою деятельность, демонстрируя соблюдение Конституции Российской Федерации, норм Трудового Кодекса Российской Федерации, иных применимых норм законодательства Российской Федерации, поддерживает и соблюдает ратифицированные Конвенции Международной Организации Труда (далее - МОТ), принципы Глобального договора Организации Объединенных наций (далее – ООН) в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции.

В Компании запрещен принудительный или обязательный труд во всех его формах и гарантируется добровольное трудоустройство, свобода от эксплуатации и отсутствуют какие-либо формы принуждения.

Компания, следуя принципам добросовестности и честности, равноправия и партнерства, осознавая важность своего влияния на экономику, экологию и общество, добровольно принимает обязательства социальной ответственности и подтверждает соблюдение баланса интересов заинтересованных сторон.

Компания неукоснительно соблюдает определённые корпоративные принципы, применяя их в работе с представителями любой страны мира.

Компания выражает убеждение, что социальный аспект приобретает все большее значение для деловой репутации и является одним из инструментов, который позволяет повышать деловую репутацию Компании, устанавливать честное, прозрачное и ответственное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами.

2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В Кодексе социальной ответственности АО «Пэкэджинг Кубань» (далее- Кодекс) применяются следующие термины, определения и сокращения:

- 1) **Социальная ответственность** – ответственность Компании за воздействие результатов ее деятельности и принимаемых решений на интересы и ценности заинтересованных сторон;
- 2) **Заинтересованная сторона** – физическое или юридическое лицо, интересы которого затрагиваются в рамках деятельности Компании, которые могут повлиять на деятельность Компании, либо на которых могут повлиять результаты деятельности Компании. Это могут быть, как внутренние (сотрудники, менеджеры, владельцы, акционеры), так и внешние стороны (поставщики, клиенты, кредиторы, партнеры, сообщество, общественные группы);
- 3) **Работник (сотрудник)** - это человек, который работает в Компании по трудовому договору и получает за это зарплату;
- 4) **Конфликт интересов** - любые ситуации или обстоятельства, при которых личная заинтересованность/частный интерес/личный интерес/личная выгода/деятельность должностного лица или работника противоречат интересам Компании или потенциально могут вступить в противоречие с ними и тем самым могут привести к ненадлежащему исполнению ими своих должностных/трудовых обязанностей и повлиять на объективность решений по вопросам, относящимся к их компетенции;
- 5) **Корпоративная культура** – это специфические для Компании ценности, принципы, нормы поведения и отношения;
- 6) **Окружающая среда** – совокупность окружающих человека условий, веществ и объектов материального мира, включая в себя природную среду и антропогенную среду;
- 7) **Устойчивое развитие** – это развитие, при котором Компания управляет влиянием своей деятельности на окружающую среду, экономику, общество и принимает решения с учетом соблюдения интересов заинтересованных сторон.

3. ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Компания признает тот факт, что в современном мире социально ответственное поведение перед всеми заинтересованными сторонами, способствует устойчивому развитию Компании. В этой связи, необходимо четко определить и понимать, что Компания серьезно относится к социальной ответственности и её деятельность построена на следующих общих принципах:

- 1) **Законность** – решения и действия Компании соответствуют Конституции Российской Федерации, законодательству Российской Федерации, ратифицированным Конвенциям МОТ, принципам Глобального договора ООН и решениям органов Компании принятым в соответствии с законом;
- 2) **Этичное поведение** – в основе решений и действий Компании должны быть ценности, такие как уважение, честность, открытость, командный дух и доверие, добросовестность и справедливость;
- 3) **Интегрированность** – Компания стремится к внедрению принципов социальной ответственности и устойчивого развития в своей каждодневной деятельности, путём

- её планирования и создания эффективной интегрированной системы менеджмента, основанной на международных стандартах;
- 4) **Комплексность** – Компания координирует свою деятельность по следующим направлениям устойчивого развития: экономика, экология и социальная политика, а также этичность бизнеса;
 - 5) **Открытость** – Компания открыта к встречам, обсуждениям и диалогу, стремится к построению долгосрочного сотрудничества с заинтересованными сторонами, основанного на учете взаимных интересов, соблюдении прав и баланса между интересами Компании и заинтересованных сторон, руководствуется принципами добросовестности и честности обоюдно;
 - 6) **Прозрачность** – Компания в установленном порядке честно и своевременно информирует заинтересованные стороны обо всех аспектах своей деятельности, обеспечивая достоверность, содержательность и оперативность предоставляемой информации. Компания своевременно раскрывает предусмотренную законодательством и внутренними документами Компании информацию, с учетом норм по защите конфиденциальной информации, а также сведений составляющих коммерческую тайну;
 - 7) **Подотчетность** – Компания осознает свою подотчетность за взаимодействие на экономику, окружающую среду и общество;
 - 8) **Уважение и реагирование** – Компания уважает права и интересы заинтересованных сторон, которые следуют из законодательства, заключенных договоров или опосредованно в рамках деловых взаимоотношений и реагирует на их оценки, критические замечания и ожидания по всем направлениям своей социальной ответственности;
 - 9) **Личный пример** – каждый в Компании ежедневно в своих действиях, поведении и при принятии решений способствует внедрению принципов устойчивого развития. Должностные лица и сотрудники, занимающие управленческие должности, своим личным примером должны мотивировать к внедрению принципов устойчивого развития;
 - 10) **Соблюдение прав человека** – Компания соблюдает, продвигает и способствует соблюдению прав человека предусмотренных Конституцией Российской Федерации, международными документами ратифицированными Российской Федерацией и поддерживает принципы Глобального договора ООН в области прав человека;
 - 11) **Нетерпимость к коррупции и недопустимость конфликта интересов** – Компания не приемлет коррупцию в любых её проявлениях и стремится исключить любую возможность возникновения конфликта интересов между Компанией, должностными лицами, работниками и иными заинтересованными сторонами.

4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1. Стандарты труда и рабочее время

Компания соблюдает действующее законодательство Российской Федерации и отраслевые стандарты в отношении норм рабочего времени и условий труда своих сотрудников, и исключает обман, принуждение или скрытое навязывание трудовых отношений. Гарантирует, что работники сами принимают решение о трудоустройстве и могут его расторгнуть.

Компания следит за тем, чтобы ее сотрудники работали в соответствии с действующим законодательством и обязательными стандартами, касающимися количества отработанных часов и дней. Запрещено требовать от сотрудников работать регулярно более 60 часов в неделю, в том числе сверхурочно. После 6 рабочих дней подряд, работнику предоставляется минимум 1 выходной день.

В целях подтверждения соответствия нормам в Компании утверждаются ежегодные графики работы с указанием рабочих дней и часов, ведется учет рабочего времени, где ведутся точные и полные записи стандартного и сверхурочного рабочего времени. Каждый сотрудник Компании вправе отказаться от сверхурочной работы и работы в выходной день.

Компания обеспечивает права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничения рабочего времени, предоставлении ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

2. Запрещение принудительного труда

В Компании запрещены любые формы принудительного труда, рабство, долговая кабала, когда работников заставляют работать против их воли за низкое вознаграждение или в невыносимых условиях.

Трудоустройство в Компанию осуществляется на добровольной основе, личные документы хранятся только у сотрудников.

Компания исключает любые формы принудительного труда, а именно выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Использование рабочей силы, по какому-либо договору, закрепляющему принудительный труд, запрещено, также, как и применение физического наказания, ограничения свободы, угроз, насилия, других форм притеснения или злоупотреблений в качестве метода дисциплины или контроля. Компания не заключает договоры с предприятиями, компаниями и иными лицами, которые применяют такие методы в своей деятельности.

3. Запрещение детского труда

Использование детского труда в Компании запрещено. Под детским трудом понимается работа, которая психологически, физически, социально, морально опасна или вредна для детей или негативно влияет на них. Компания заключает трудовые договора с лицами, достигшими возраста 18 лет.

4. Запрещение дискриминации, домогательств, насилия и иных действий направленных на ущемление прав человека и достоинства личности

В Компании каждый сотрудник имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Компания уважает и соблюдает права человека и достоинства личности во всех сферах своей деятельности.

При найме на работу сотрудника, Компания основывается на навыках, а не на личных или субъективных требованиях, имеет четкие правила найма, исключающие обман, принуждение или скрытое навязывание трудовых отношений. Все сотрудники имеют равные возможности, для обучения, продвижения, выхода на пенсию и увольнения. Сотрудники одного уровня квалификации и стажа получают равную оплату за одинаковую работу, имеют равный доступ к сверхурочной работе.

Никто в Компании не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, состояния здоровья, инвалидности, сексуальной ориентации, 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 работника.

В Компании запрещен любой вид насилия, будь то словесный, физический, сексуальный или психологический, как со стороны коллег, так и со стороны руководителей.

5. Свобода ассоциаций и защита права на организацию

В соответствии с Конвенцией №87 МОТ Компания гарантирует работникам свободное осуществление права на организацию, имеющую цель на обеспечение и защиту интересов работников Компании.

Все сотрудники Компании, для защиты своих интересов и ведения коллективных переговоров, имеют право создавать профсоюзы либо другие организации и проводить свободные выборы представителей сотрудников, а также вступать в них или отказываться от членства. Представители сотрудников могут свободно осуществлять деятельность, связанную с защитой прав и интересов работников, имеют свободный доступ на рабочее место для выполнения своих функций, участвуют в конференциях и иных мероприятиях профсоюзных объединений. Членство в профсоюзе не является условием трудоустройства, так как в Компании соблюдаются права человека.

С целью согласования интересов сотрудников и работодателя по вопросам социально-трудовых отношений в Компании действует система социального партнерства и механизмы представления интересов сотрудников Компании в лице Комиссии по коллективному договору и Комиссии по трудовым спорам.

В Компании соблюдается свобода объединений и коллективных переговоров, а также действует Коллективный договор, который составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Компании в течение срока его действия, добровольно заключен равноправными сторонами на основе норм действующего законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности исполнения принятых обязательств.

6. Оплата и мотивация труда

Учитывая взаимные интересы работников и Компании система оплаты и мотивации труда строится на следующих принципах:

- 1) Единство политики оплаты и мотивации труда в применяемых регламентирующих документах и механизмах оплаты для работников Компании;
- 2) Установление гарантированного уровня оплаты труда в Компании для всех профессионально-квалифицированных групп работников в соответствии со

- штатным расписанием Компании на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда;
- 3) Объективность системы оплаты труда и мотивации труда работников и её конкурентоспособность на федеральном уровне;
 - 4) Применение систем премирования в соответствии с принятыми в Компании положениями о премировании, в целях мотивации работников на улучшение результатов труда, роста эффективности производства, повышения качества выпускаемой продукции, роста прибыльности и снижения потерь.

7. Организация рабочего места и безопасные условия труда

Компания стремится к тому, чтобы обеспечить безопасную и эргономичную организацию и санитарно-гигиенические условия всех рабочих мест в Компании.

В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника Компания проводит следующую работу:

- 1) Сотрудники обеспечиваются питьевой водой, приемлемыми санитарными условиями, всеми необходимыми защитными средствами, средствами гигиены, надлежащим образом освещенными и оборудованными рабочими местами, местами гигиены и местами для отдыха;
- 2) Производственные и административные помещения, оборудование и установки, подъездные пути и пешеходные маршруты, спроектированы, размещены и поддерживаются в соответствии с действующими законодательными и нормативными требованиями;
- 3) В соответствии с действующими законодательными и нормативными требованиями, помещения снабжены аварийными выходами и путями эвакуации, информационными и предупредительными плакатами, а промышленное оборудование и установки - защитными ограждениями, предохранительными и другими устройствами, предупреждающими угрозу жизни и здоровью работников;
- 4) Обеспечивается финансирование и организация мероприятий, направленных на охрану здоровья работников, осуществляются периодические медицинские осмотры;
- 5) Проводится мониторинг условий труда работников для обеспечения безопасности организации труда, один раз в пять лет, либо при создании нового рабочего места или изменения условий труда, проводится специальная оценка условий труда;
- 6) Осуществляется контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей.

8. Социальная поддержка и страхование

В целях дополнительной социальной поддержки своих работников, Компанией осуществляется:

- 1) Оплата питания сотрудников в пределах суммы установленной работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;
- 2) Доставка работников к месту работы и обратно на вахтовых автобусах;
- 3) Сотрудникам, занимающим определенные должности, предоставляет служебный транспорт, средства и оплата мобильной связи;
- 4) Выделяется единовременная материальная помощь в виде денежных средств в случае смерти самого работника и его близких родственников;

- 5) Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей Компания предоставляет работникам дополнительные отпуска, как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и в зависимости от результатов специальной оценки условий труда, Компания производит доплаты и предоставляет дополнительный отпуск, сотрудникам, работающим во вредных условиях труда, в размерах, не ниже установленных законодательством и согласно Перечню профессий и должностей работников, работающих во вредных условиях труда.

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации Компания осуществляет обязательное социальное страхование работников.

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех работников обязательной социальной защитой, Компания поддерживает дополнительное социальное страхование и социальное обеспечение в форме добровольного медицинского страхования на случай болезни работников Компании.

9. Обеспечение сохранности экологии

Компания понимает необходимость сохранности природного ландшафта любой страны мира.

Учитывая характер, масштаб и экологическое воздействие своей деятельности, Компания определила в качестве одной из основных задач снижение негативного воздействия на окружающую среду и обеспечение высокого уровня экологической безопасности.

Компания обязуется постоянно стремиться к повышению эффективности и экологической устойчивости в своей деятельности, включая программы сохранения земных, водных ресурсов, флоры и фауны Планеты Земля.

Компания поддерживает и поощряет рациональные методы работы, стремление к инновациям, снижение затрат на взаимовыгодных условиях.

10. Качество продукции и безопасность

Вся продукция и услуги, поставляемые и оказываемые Компанией, отвечают обязательным стандартам качества и безопасности согласно действующему Российскому законодательству, европейским и международным стандартам.

5. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Компания принимает на себя экономически оправданные социальные и этические обязательства, которые намерена выполнять, используя предусмотренные настоящим разделом экономические источники и механизмы.

Компания осуществляет постоянный мониторинг и анализ социальных расходов, оценивает эффективность и достаточность вложенных средств в социальную деятельность Компании.

Осознавая, что современные стандарты отношений между бизнесом и обществом устанавливают солидарную ответственность за действия привлекаемых поставщиков и

подрядчиков, Компания тщательно и ответственно подходит к их выбору. В число основных критериев выбора Компанией поставщиков и подрядчиков входят:

- 1) Выполнение обязательств в области охраны здоровья и окружающей среды, обеспечения безопасности труда;
- 2) Соблюдения ими основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Компания стремится распространить среди поставщиков, подрядчиков и иных заинтересованных сторон высокие корпоративные стандарты и ценности. При отборе поставщиков Компания руководствуется принципами прозрачности процесса закупок, оптимального расходования средств, приобретения качественных товаров и услуг, добросовестной конкуренции среди поставщиков и минимизации участия посредников.

Если Компании станет известно о каких-либо действиях или обстоятельствах, не соответствующих положениям данного Кодекса, она оставляет за собой право требовать применения корректирующих мер.

Компания оставляет за собой право расторгнуть соглашение с предприятием, организацией, сотрудником, не соблюдающими данный Кодекс.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В подтверждение устойчивости и серьезности принятых обязательств по социально ответственному поведению Компания вводит в действие механизм внутреннего контроля за соблюдением настоящего Кодекса.

Настоящий Кодекс вступает в силу с момента его утверждения генеральным директором Компании с учетом мнения профсоюзной организации и действует до момента его отмены либо изменения.

Компания оставляет за собой право вносить в настоящий Кодекс изменения и дополнения, не противоречащие Конституции Российской Федерации, нормам Трудового Кодекса Российской Федерации, иным применимым нормам законодательства Российской Федерации, учитывая и соблюдая ратифицированные Конвенции Международной Организации Труда (МОТ), принципы Глобального договора Организации Объединенных наций (ООН) в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции.

Изменения и дополнения в Кодекс социальной ответственности разрабатываются с учетом предложений руководителей отделов, а также представителей работников в лице профсоюзной организации Компании, согласовываются с юристом, менеджером по персоналу и утверждаются приказом генерального директора с учетом мнения профсоюзной организации.

Принимая данный Кодекс, Компания заявляет, что все существующие и будущие деловые отношения с заинтересованными лицами - сотрудниками, предприятиями партнерами, будь то предприятия, организации или отдельные личности, подчиняются и будут подчиняться положениям данного Кодекса. Компания обязуется инструктировать их и доводить до них положения данного Кодекса, путём ознакомления, либо путем передачи оформленных в установленном порядке копий данного Кодекса.

Все авторские права принадлежат АО «Пэкэджинг Кубань» и содержание данного Кодекса не может копироваться и распространяться без соответствующего согласия Компании.

Оригинал Кодекса социальной ответственности хранится в Отделе персонала. Оформленные установленным порядком копии данного Кодекса – в структурных подразделениях (отделах) АО «Пэкэджинг Кубань», а также передаются всем предприятиям, организациям и деловым партнерам, сотрудничающим с Компанией.