

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации

АО «Пэкэджинг Кубань»

А.Ю. Пладов



2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор  
АО «Пэкэджинг Кубань»

И.М. Адеев



Приказ № 2017-П  
от «20 октября» 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<br>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<br>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 ежедневной 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, исключая 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 юрисконсультom, 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.