



КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС

**СОЦІАЛЬНОЇ  
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

**ГК «ОВОСТАР ЮНІОН»**

*Цей Кодекс розроблений на основі чинного законодавства України та загальновизнаних принципів і норм соціальної відповідальності. Кодекс не описує всі можливі випадки і ситуації, з якими може зіткнутися компанія при професійній діяльності, але містить основні принципи соціальної відповідальності, з якими може зіткнутися співробітник Групи Компаній при виконанні своїх службових обов'язків. У Кодексі сформульовані і систематизовані норми і принципи поведінки, яких повинні дотримуватися всі співробітники Групи Компаній*



# ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| ❖ ПРЕАМБУЛА .....  | 4  |
| ❖ ВИЗНАЧЕННЯ ТА НОРМИ .....                                | 5  |
| ❖ НАША МІСІЯ ТА СТРАТЕГІЯ .....                            | 6  |
| ❖ НАШІ ЦІННОСТІ .....                                      | 7  |
| ❖ Розділ 1. ЕКОНОМІЧНА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ .....              | 8  |
| ❖ Розділ 2. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПРОДУКЦІЮ ТА ПОСЛУГИ ..... | 9  |
| ❖ Розділ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ .....                        | 11 |
| ❖ Розділ 4. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ .....                 | 13 |
| ❖ Розділ 5. ВЗАЄМОДІЯ ІЗ СУСПІЛЬСТВОМ .....                | 14 |
| ❖ Розділ 6. ЕКОЛОГІЧНА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ .....              | 15 |
| ❖ Розділ 7. БЛАГОДІЙНІСТЬ .....                            | 17 |
| ❖ ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ                                     |    |

# ПРЕАМБУЛА

---

ГК «ОВОСТАР ЮНІОН» - є соціально відповідальною корпорацією, до складу якої входять компанії, кожна з яких дотримується стандартів соціальної відповідальності. ГК «ОЮ» усвідомлює та оцінює реальний та можливий вплив своєї діяльності на економіку, населення, місцеві громади та екологію.

ГК «ОЮ» розглядає як прямий так і опосередкований вплив на виробничий потенціал, добробут громадабо зацікавлених сторін, а також на довгострокові перспективи розвитку.

Розуміючи необхідність та важливість свого внеску до сталого розвитку, ГК «ОЮ» прикладає усіх зусиль для використання нових знань, інновацій технологій в галузі управління впливом своєї продукції, послуг та дій на оточуюче середовище, суспільство та економіку.

ГК «ОЮ» бере на себе корпоративні зобов'язання щодо соціальної відповідальності в таких аспектах:

- **Економічна результативність**
- **Продукція та послуги**
- **Організація праці**
- **Права людини**
- **Взаємодія із суспільством**
- **Екологічна результативність**
- **Благодійність**

Цим кодексом встановлено основні принципи та зобов'язання з вище означених аспектів, яких ГК «ОЮ» послідовно дотримується у своїй повсякденній діяльності, бере до розгляду при прийнятті управлінських рішень та проводить оцінку ефективності такого дотримання при виконанні загального оцінювання результатів своєї діяльності.

# ВИЗНАЧЕННЯ ТА НОРМИ

Корпоративний кодекс соціальної відповідальності - добровільні зобов'язання, що їх бере на себе ГРУПА КОМПАНІЙ «ОВОСТАР ЮНІОН» з метою дотримання найкращих принципів і норм своєї діяльності.

Корпоративна соціальна відповідальність - концепція, що визначає зобов'язання групи компаній відповідати перед усіма зацікавленими особами за свою діяльність не тільки в економічній, але й у соціальній та екологічній сферах, що має за мету втілення в життя принципів сталого розвитку.

Корпоративний кодекс соціальної відповідальності ГРУПИ КОМПАНІЙ «ОВОСТАР ЮНІОН» розроблено на виконання принципів соціальної відповідальності. Кодекс враховує положення Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці, ухваленої на 86-й сесії Міжнародної конференції праці (1998 р.) та доповненої на 110-й сесії (2022 р.); Концепції гідної праці МОП, 1999 р. (оновлено 2022 р.); Принципи корпоративного управління ОЕСР, 2014 р.; Декларації тисячоліття ООН, 2000 р.; Всесвітньої декларації прав людини, 1948 р.

Дія Кодексу поширюється на всіх без виключення керівників і працівників ГРУПИ КОМПАНІЙ «ОВОСТАР ЮНІОН», а його положення є обов'язковим до виконання. Керівники ГРУПИ КОМПАНІЙ «ОВОСТАР ЮНІОН» повинні забезпечити доступ усіх працівників до цього Кодексу і сприяти правильному розумінню та тлумаченню його положень. Керівники групи компаній та всіх структурних підрозділів несуть особисту відповідальність за дотримання та виконання працівниками положень цього Кодексу.

## НАША МІСІЯ

Ми працюємо і  
вдосконалюємося, щоб  
виробляти якісні, екологічно  
чисті і здорові продукти  
харчування для зростаючого  
населення планети



## НАША СТРАТЕГІЯ

- Наша головна мета — зміцнення позицій компанії як провідного виробника високоякісної брендованої продукції за рахунок подальшого розвитку брендів "Ясенсвіт" та "Овостар", а також посилення вертикальної інтеграції бізнесу Групи Компаній.

# НАШІ ЦІННОСТІ



## ПЕРШІСТЬ І СТАЛИЙ РОЗВИТОК

(Pioneer Vision & Sustainability)

## БЕЗДОГАННИЙ СЕРВІС ТА ПІДТРИМКА КЛІЄНТІВ

(Profound Service & Support)

## ЯКІСТЬ ТА БЕЗПЕЧНІСТЬ ПРОДУКТІВ

(Product Quality & Safety)

## ПАРТНЕРСТВО ТА КЛІЄНТООРІЄНТОВНІСТЬ

(Partnership & Customer Satisfaction)

## ІННОВАЦІЇ ТА ЛІДЕРСТВО

(Process Innovation & Leadership)

## РОЗВИТОК ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ

(Personnel Development & Qualification)

# РОЗДІЛ 1.

## ЕКОНОМІЧНА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ

ГК «ОЮ» усвідомлює, що показники економічної результативності відображають наслідки відповідальної господарської діяльності й сталості компанії, а також мають вплив на формування соціально-економічних благ для всього суспільства, і тому:

1. ГК «ОЮ» прикладає усіх зусиль для отримання найкращих економічних результатів своєї діяльності, а саме: показників створеної та розподіленої прямої економічної вартості, суми сплачених податків та інших обов'язкових платежів до державного бюджету, забезпечення зобов'язань організації щодо соціальних виплат, сприяння збільшенню прямих іноземних інвестицій.

2. ГК «ОЮ» проводить зважену та відповідальну політику присутності на регіональних економічних ринках, демонструючи свою стратегічну спрямованість на позитивний вплив на стабільний регіональний економічний розвиток:

- слідує за співвідношенням між стандартною заробітною платою початкового рівня на власних підприємствах та середньою заробітною платою відповідного рівня у кожному окремому регіоні присутності;
- впроваджує політику максимально можливої закупівлі необхідних товарів та послуг в місцевих регіональних постачальників, оскільки підтримка місцевого бізнесу може сприяти місцевому економічному розвитку поряд із створенням робочих місць та сплати податків до місцевих бюджетів;
- у процедурах найму вищого керівництва регіональних компаній, виробничих площадках дотримується правила забезпечення участі місцевого населення у вищому керівництві компаніями, що одночасно приносить користь місцевій громаді через покращення місцевого людського капіталу та допомагає краще розуміти місцеві потреби.



## РОЗДІЛ 2.

# ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПРОДУКЦІЮ ТА ПОСЛУГИ

ГК «ОЮ» приділяє велику увагу процесам управління продукцією та послугами для споживачів та користувачів. Ми прагнемо відповідати очікуванням суспільства щодо відповідності нашої продукції та послуг найкращим стандартам, а тому:

1. ГК «ОЮ» вживає усіх заходів для забезпечення відсутності ненавмисного ризику здоров'ю та безпеці споживачів нашої продукції та послуг.
2. ГК «ОЮ» застосовує внутрішні системи менеджменту та процедури, спрямовані на відстеження відповідності продукції та послуг нормативним вимогам та добровільним кодексам щодо впливу на здоров'я та безпеку. Компанії ставлять собі за ціль мінімізувати кількість випадків невідповідності продукції та послуг вимогам безпеки здоров'я.
3. ГК «ОЮ» надає повну та адекватну інформацію щодо впливу на сталий розвиток (позитивний чи негативний) своєї продукції та послуг. Ця інформація надається споживачам та кінцевим користувачам для здійснення інформованого споживацького вибору та для відображення цих переваг ринком. Інформація про маркування продуктів та послуг ГК обов'язково включає: інформацію про походження та компоненти продукції чи послуги; склад продукції (в особливості щодо вмісту речовин, які можуть впливати на навколишнє середовище чи суспільство), інформацію про безпеку користування продукцією чи послугою, правила утилізації продукції із мінімальним впливом на навколишнє середовище.

## РОЗДІЛ 2.

# ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПРОДУКЦІЮ ТА ПОСЛУГИ

4. ГК «ОЮ» вважає задоволеність споживача найголовнішим показником, що впливає на довготривалий та сталий розвиток організації. Отже, в ГК «ОЮ» застосовують найкращі практики визначення задоволення споживачів, дотримуючись принципів регулярності вимірювання, стандартизації методів дослідження та охоплення усіх основних категорій продукції/послуг та значимих регіонів діяльності.

5. На додаток до дотримання національного законодавства в сфері реклами ГК «ОЮ» бере на себе такі зобов'язання в галузі маркетингових комунікацій, реклами, просування продукції та спонсорства:

- не застосовувати маркетингові комунікації, які не відповідають загально визнаним етичним та культурним стандартам (наприклад, пов'язані із пропагандою алкоголю, паління, насильства, грального бізнесу, торгівлею зброєю, торгівлею людьми, тощо), порушують недоторканість приватного життя, базуються на подвійних стандартах чи спробах впливати на вразливі аудиторії;
- застосовувати у власних маркетингових стратегіях принципи Міжнародного кодексу рекламної практики Міжнародної торгової палати;
- застосовувати адекватні внутрішні системи управління та процедури, покликані забезпечити дотримання принципу відповідальності в галузі маркетингу, періодично проводити оцінку власної відповідності загально визнаним стандартам в галузі маркетингових комунікацій.

## РОЗДІЛ 3.

# ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Відповідальність ГК «ОЮ» перед своїми працівниками базується на положеннях Концепції гідної праці МОП та спрямована на одночасне забезпечення економічного зростання та соціальних цінностей. ГК «ОЮ» розглядає створення та забезпечення стабільних робочих місць як інвестиції у добробут працівників. Кількість та різноманітність робочих місць, створених та постійно діючих на підприємствах ГК «ОЮ», поряд із конкурентними зарплатами сприяє позитивному впливу на регіональні економічні ринки. Тому, ГК «ОЮ» на регулярній основі:

1. Проводить аналіз кількості та структури зайнятості на своїх підприємствах, приділяючи особливу увагу таким параметрам як: загальна зайнятість на підприємствах ГК «ОЮ», із розбивкою по категоріям (вік, стать, регіон, вид договору, та ін.), плинність персоналу, виплати та пільги працівникам, тощо.
2. Приділяє увагу та постійно підтримує діалог між роботодавцем та працівниками. ГК «ОЮ» дотримується практики забезпечення вчасного повідомлення працівників та обговорення значних змін в діяльності організацій, в чинному законодавстві та залучення Ради трудового колективу щодо впровадження таких змін.
3. ГК «ОЮ» вживає усіх можливих заходів для забезпечення здоров'я та безпеки працівників під час виконання робочих завдань. З цією метою на підприємствах ГК «ОЮ» проводиться постійний моніторинг безпеки робочих місць, рівня виробничого травматизму та професійних захворювань (та усунення їх причин), надається допомога працівникам у разі важкого захворювання працівника.

## РОЗДІЛ 3.

# ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

4. ГК «ОЮ» вважає ключовим елементом розвитку організації збереження та вдосконалення людського капіталу, а тому впроваджує системи постійної підготовки та перепідготовки співробітників, сприяє постійному розширенню бази їх знань. ГК «ОЮ» слідкує за рівномірністю інвестицій у цій сфері, забезпечуючи рівні можливості для вдосконалення на персональному та організаційному рівні усім співробітникам.

5. ГК «ОЮ» також сприяє персональному розвитку співробітників шляхом регулярної оцінки результативності та рівня задоволеності співробітників, визнання і заохочення, використовуючи найкращі практики розвитку професійних навичок своїх співробітників.

6. ГК «ОЮ» прагне підтримувати рівень різноманітності та надає рівні можливості в організації як показник якості людського капіталу. Представникам різних вікових груп, статей, національностей та меншин забезпечені рівні можливості для роботи на різних ланках підприємств ГК «ОЮ», в тому числі у керівному складі. ГК «ОЮ» застосовує принцип рівної винагороди за працю рівної цінності відповідно до Конвенції 100 МОП «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності».

*Детальні практики впровадження вище означених принципів відповідальності ГК «ОЮ» перед своїми працівниками закріплено у «Корпоративному Кодексі корпоративної етики та правил поведінки ГК «ОЮ», «Положення про систему навчання», «Положення про оплату праці» та «Положення про преміювання».*

## РОЗДІЛ 4.

# ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ

ГК «ОЮ» застосовує міжнародні та національні стандарти забезпечення прав людини (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Конституція України) як в організації внутрішніх процесів так і при діяльності, що впливає на права і свободи зовнішніх зацікавлених осіб. Інтереси захисту прав людини інтегровані до економічних рішень ГК «ОЮ». Антидискримінаційна політика, повага гідності, права на свободу та особисту недоторканість, на свободу думки і слова, на свободу об'єднання, свободу політичних та релігійних уподобань закріплено у «Корпоративному Кодексі корпоративної етики та правил поведінки ГК «ОЮ».



## РОЗДІЛ 5.

# ВЗАЄМОДІЯ ІЗ СУСПІЛЬСТВОМ

ГК «ОЮ» усвідомлює вплив на соціальні інститути суспільства, місцеві громади та інші спільноти, в контакт з якими ГРУПА КОМПАНІЙ здійснює свою діяльність.

ГК «ОЮ» намагається управляти своїм впливом на суспільство шляхом:

1. Оцінки впливу (позитивного чи негативного), який може призвести або призводить організація на різних стадіях свого функціонування (прихід до регіону, здійснення діяльності, вихід із регіону). Види впливу що аналізуються, включають, але не обмежуються:

- вплив на здоров'я та безпеку громади у зв'язку із інфраструктурою, шкідливими речовинами чи викидами;
- спричинення переселення, фізичне чи економічне витіснення, зміна способу життя, закриття чи перенесення соціальних закладів (шкіл, дитячих садочків, закладів охорони здоров'я, тощо);
- вплив на сучасну культуру громади та культурну спадщину.

2. Дотримання всіма працівниками на всіх рівнях політики запобігання корупції, включаючи хабарництво, змову, конфлікт інтересів, пропозицію та отримання подарунків, плати або інших вигод з метою вирішення питань, пов'язаних з діяльністю організації.

## РОЗДІЛ 6.

# ЕКОЛОГІЧНА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ

Екологічна результативність є однією із найважливіших стратегічних цілей у концепції соціальної відповідальності ГК «ОЮ». На виконання принципів зниження негативного впливу на навколишнє середовище, досягнення рівня екологічної безпеки діяльності своїх підприємств, який відповідає сучасному розвитку науки та техніки, ГК «ОЮ» на постійній основі впроваджує такі практики:

1. В обов'язковому порядку інтегрує питання екологічної ефективності до переліку факторів, які розглядаються при прийнятті управлінських рішень. Проводить регулярний моніторинг ефективності використання сировини і матеріалів та витрат, пов'язаних із потоками матеріалів.
2. Переважно використовує матеріали, що є продуктами вторинної переробки або використовуються повторно, та зменшує долю первинних матеріалів з метою збереження природних ресурсів. Максимально заміщує використання невідновлюваних ресурсів відновлюваними.
3. Максимально можливо використовує альтернативні джерела енергії для виробництва та будівництва, неухильно знижує показник використаної енергії на одиницю продукції/послуги.



## РОЗДІЛ 6.

# ЕКОЛОГІЧНА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ

4. Використовує найсучасніші енергозберігаючі технології у власному виробничому процесі, а також закуповує виключно енергоефективну продукцію та послуги у зовнішніх постачальників.

5. Дбайливо ставиться до користування землею, що знаходяться у власності, оренді, управлінні організації. Запобігає, пом'якшує та відшкодовує збитки, спричинені діяльністю організації біосистемам цих земельних ділянок.

6. Особливу увагу приділяє питанням екологічної ефективності перевезень, що здійснюються як для власних потреб компанії так і в якості одного із основних видів послуг, що надаються компаніями ГК «ОЮ». Проводить оцінку суттєвого впливу, що здійснюють перевезення на навколишнє середовище через використання палива, забруднюючі викиди, шум, і т. ін.; спрямовує зусилля на застосування енергоменеджменту транспорту задля зменшення такого негативного впливу.

7. Застосовує програму «Зелений офіс» при веденні звичайної господарської діяльності в якості елементу корпоративної культури, орієнтованої на турботу про довкілля та майбутні покоління.





## РОЗДІЛ 7.

# БЛАГОДІЙНІСТЬ

Допомагати тим, хто поруч, — це один із найнадійніших способів зробити наш світ кращим. Цей етичний принцип був імplementований у філософію роботи компанії більше 20 років тому її власниками. Тепер, коли виробничі майданчики розташовані у восьми населених пунктах, ГК «ОЮ» на постійній основі бере участь у розвитку територій своєї присутності.

Наші благодійні зусилля зосереджені навколо фінансового внеску у вирішення проблем громади. Ми розуміємо, що не всі потреби громад можуть бути покриті місцевими бюджетами й що необхідно підтримувати найбільш вразливі соціальні групи.

«Овостар Юніон» вкладає кошти в інфраструктуру, освіту, культуру, спорт, лікарні, церкви, підтримку соціально незахищених верств населення. Ми щороку реалізуємо десятки соціальних проєктів, надаючи пряму цільову допомогу територіальним громадам України.

*Детальні практики впровадження вище означених принципів відповідальності ГК «ОЮ» закріплено в документі «Загальні Положення програми СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГК «ОВОСТАР ЮНІОН».*



# ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

СПОДІВАЄМОСЯ НА ВАШЕ УСВІДОМЛЕННЯ ТОГО, ЩО ДОТРИМАННЯ ПОЛОЖЕНЬ ЦЬОГО КОДЕКСУ СПРИЯТИМЕ ЗАХИСТУ НАШИХ СПІЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ.

БУДЬТЕ УВАЖНІ, ЯКЩО ВИ МАЄТЕ ІНФОРМАЦІЮ ПРО ПОРУШЕННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ПОЛОЖЕНЬ ЦЬОГО КОДЕКСУ, ПОВІДОМТЕ ПРО ЦЕ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТУ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ.

У СВОЮ ЧЕРГУ, ГРУПА КОМПАНІЙ «ОВОСТАР ЮНІОН» НАМАГАТИМЕТЬСЯ ЗРОБИТИ ВСЕ МОЖЛИВЕ ЗАДЛЯ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ВАШОЇ РОБОТИ ТА ВАШОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ.

МИ ВДЯЧНІ КОЖНОМУ З ВАС ЗА РОЗУМІННЯ ТА АКТИВНУ ПОЗИЦІЮ, ЯКУ ВИ ЗАЙМАЄТЕ, ПРАЦЮЮЧИ НА БЛАГО ГРУПИ КОМПАНІЙ «ОВОСТАР ЮНІОН», І МАЄМО ЩИРУ НАДІЮ, ЩО РАЗОМ МИ БУДЕМО ГІДНО НЕСТИ ЗВАННЯ ЛІДЕРА ТА ДОСЯГАТИ НОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ ВЕРШИН!

КЕРІВНИЦТВО ГРУПИ КОМПАНІЙ «ОВОСТАР ЮНІОН»



ЯКЩО У ВАС ВИНИКЛИ ПИТАННЯ З ПРИВОДУ ТЛУМАЧЕННЯ І ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ КОДЕКСУ, ЗВЕРТАЙТЕСЬ У ДЕПАРТАМЕНТ ПЕРСОНАЛУ