

# КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

---



GROUPE  
**SAVENCIA**  
Saveurs & Spécialités

# ОГЛАВЛЕНИЕ

---

## **03** Значение корпоративной культуры

## **04** Основопологающие элементы корпоративной культуры

Наше призвание

Цели

Ценности

Методы работы

Принципы

## **06** Коллективная ответственность

Основные направления политики компании

Управление персоналом и уважение к людям

Качество и безопасность пищевых продуктов

Защита окружающей среды

## **10** Правила достойного профессионального поведения

## **12** Обучение корпоративной культуре

Применение корпоративной культуры

Для сотрудника

Для управляющего звена

Изобличение противоправных действий

## **14** Глобальный Договор Организации Объединенных Наций

# ЗНАЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

---

НАША СЕМЕЙНАЯ ГРУППА КОМПАНИЙ  
ОБЪЕДИНЯЕТ БОЛЬШИЕ И МАЛЫЕ  
ПРЕДПРИЯТИЯ, СПЛОЧЕННЫЕ ОБЩЕЙ  
ФИЛОСОФИЕЙ, СЛУЖАЩЕЙ ОРИЕНТИРОМ В  
НАШИХ ПОСТУПКАХ И ДЕЙСТВИЯХ.

Мы постоянно самосовершенствуемся, и поэтому нашими приоритетами являются **удовлетворение ожиданий не только потребителей и клиентов, но и всех, кто работает в Группе и для нее.**

Экономическое развитие, уважение к людям, охрана природных ресурсов – вот какими принципами мы руководствуемся, чтобы достичь гармонии в результатах и принимать решения, ведущие к **длительному и устойчивому развитию.**

Мы считаем, что соблюдение прав человека, права на труд и безопасную среду, пищевая безопасность, борьба с коррупцией – это требующие больших усилий, но неоспоримые правила, без которых невозможен поиск оптимальной постоянной экономической эффективности.

Наша корпоративная культура определяет наше поведение и принимаемые решения. Она позволяет всем сотрудникам Группы **работать в гармонии друг с другом.**

Alex BONGRAIN

Armand BONGRAIN

# ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

---

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ВДОХНОВЛЯЕТ, ОПРЕДЕЛЯЕТ И ОБЪЕДИНЯЕТ РАБОТУ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ КОМПАНИЙ SAVENCIA.

## НАШЕ ПРИЗВАНИЕ

# ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ ЛЮДЕЙ

## ЦЕЛИ

- Разработка и продвижение на рынке высококачественных продуктов и услуг, полностью соответствующих ожиданиям потребителей и клиентов, внедрение инновационных технологий
- Содействие профессиональному и социальному росту людей, мужчин и женщин, работающих в составе Группы и для неё.
- Защита и преумножение капиталов, вложенных в активы Группы, сохраняя при этом ее независимость и автономию в принятии решений.
- Участие в социально-экономическом развитии тех стран, в которых Группа осуществляет свою деятельность, и работа на служение общему благу.

## ЦЕННОСТИ

Ценности Группы определяют и наполняют нравственную сторону поступков и задают общие рамки поведения для всех сотрудников. Быть сотрудником Группы — значит принимать ее ценности и применять их на практике.

- **Толерантность:** Принимать и понимать других.
- **Смелость:** Всегда исполнять свои обязанности, завершать начатое и уметь признавать ошибки.
- **Честность:** Уважать истину, не скрывая её.
- **Лояльность:** Быть верным Группе, которая, со своей стороны, всегда поддержит сотрудников.

## МЕТОДЫ РАБОТЫ

Это «инструменты», призванные улучшить эффективность работы каждого сотрудника и всей Группы в целом.

- **Стратегический подход:** Позволяет поставить цель и определить способы ее достижения.
- **Бюджетирование:** Бюджет — это инструмент, который позволяет формализовать планы действий и максимально точно «оцифровать» первый год долгосрочного плана (PLT).
- **Управление методом оценки эффективности (DPPO):** Позволяет делегировать ответственность и вовлечь каждого сотрудника постановкой прогрессирующих целей развития.

## ПРИНЦИПЫ

Наша работа и принципы формируют облик Группы и обеспечивают сплоченность сотрудников внутри неё. Эффективность работы каждого сотрудника зависит от понимания и применения на практике трех неразрывно связанных между собой основополагающих принципов.

- **Субсидиарность:** Высшее звено организации должно решать только те задачи, которые не могут быть эффективно выполнены подчиненными ему структурами.
- **Коллегиальность:** Делиться информацией, чтобы процесс принятия решений был партисипативным, и была возможность услышать наиболее ценные мнения.
- **Автономия**  
Полное исполнение своих обязанностей при четком и точном понимании предела ответственности.

**Наше стремление к совершенству выражается в постоянном движении вперед во всех областях, в рамках корпоративной культуры.**

# КОЛЛЕКТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ДОЛЖНА БЫТЬ ОРИЕНТИРОМ ВО ВСЕХ НАШИХ ДЕЙСТВИЯХ И ВО ВСЕХ ПРИНИМАЕМЫХ РЕШЕНИЯХ.

Особенно важно руководствоваться ее принципами в следующих трех областях:



## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ

Группа соблюдает законодательство всех стран своего присутствия. Основное внимание управляющего звена сосредоточено на:

- **Мужчинах и женщинах, работающих в Группе;** координация и управление работой подчиненных команд происходят в духе поддержки, помощи, обучения и личностного развития;
- **Продуктах и брендах;** предлагая оптимальное соотношение цены, качества, создавая существенные отличия от конкурентов на всех этапах — от разработки продуктов и брендов до их вывода на рынок, при этом гарантируя соблюдение норм гигиены и безопасности пищевых продуктов;
- **Потребителях и клиентах;** находясь в непрерывном поиске путей удовлетворения их ожиданий, предоставляя им качественную продукцию, приносящую пользу и удовольствие.

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И УВАЖЕНИЕ К ЛЮДЯМ

Вся система управления персоналом основана на корпоративной культуре Группы, её целях, ценностях и принципах деятельности. Политика Группы в области управления персоналом отличается динамизмом, открытостью и ответственностью.

● **Обязательства Группы и образцовый характер менеджмента**  
Политика управления персоналом сформулирована и доводится до сведения всех менеджеров, каждый из которых отвечает за её применение на соответствующем уровне.

Задача менеджеров — поддерживать корпоративную культуру Группы для обеспечения социальной сплоченности персонала, высокой компетентности и максимальной вовлеченности сотрудников.

● **Уважение к людям**  
Общение между сотрудниками основано на принципах взаимного уважения и доверия, а также достойного отношения друг к другу.

● **Равные возможности**  
Группа предоставляет своим сотрудникам одинаковые возможности в том, что касается занятости, заработка, развития компетенций, профессиональной мобильности и личностного развития.

Принимая во внимание географию и специализации своих филиалов, при подборе персонала Группа всегда учитывает локальный контекст и традиции.

Группа приветствует прием на работу молодых специалистов и стажёров и призывает свои филиалы создавать рабочие места для представителей социально-незащищенных групп населения и людей с ограниченными возможностями.

● **Развитие сотрудников**  
Группа стремится развивать таланты своих сотрудников и внедряет соответствующие программы по обучению.

Мобильность — как географическая, так и внутренняя — считается одной из базовых составляющих в развитии. Для ее стимулирования мы фиксируем и постоянно отслеживаем опыт работы и карьерный рост сотрудников.

● **Ответственный подход к реструктуризации**  
В случае реструктуризации Группа берет на себя обязательство «никогда не оставлять сотрудника наедине с проблемой трудоустройства». Для каждого филиала доступны инструменты, нацеленные на мобильность внутри Группы, а также коучинг и переквалификацию.

● **Социальный климат**  
Отношения и общение с сотрудниками основываются на умении выслушать и на взаимном уважении, они ориентированы на совместное развитие предприятия и работников.

● **Частная жизнь, здоровье и охрана труда**  
Одним из приоритетов Группы является обеспечение для каждого работника условий труда, которые гарантируют его физическое и психическое здоровье, а также не мешают его личной и семейной жизни.

В каждом филиале реализуется план по профилактике несчастных случаев, и каждому сотруднику объясняют важность обеспечения и соблюдения на рабочем месте здоровых и безопасных условий труда.

● **Соблюдение законодательства и традиций**  
Политика управления персоналом Группы соответствует всем нормам, требованиям и традициям страны ее присутствия.

# КАЧЕСТВО И БЕЗОПАСНОСТЬ ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ

Качество, гигиена и безопасность пищевых продуктов являются обязательным требованием и превалируют над соображениями экономической выгоды.

Продукция Группы должна строго соответствовать нормативным требованиям каждой страны, в которой она продаётся.

## ● Безопасное питание

Гигиена и безопасность пищевых продуктов должны соблюдаться в полной мере во всех операциях: закупка, снабжение, производство, логистика...

Поиск любой экономии денежных средств всегда стоит лишь после выполнения задач по обеспечению качества, гигиены и безопасности пищевых продуктов, приоритетность этих принципов не может вызывать сомнений.

Генеральная дирекция Группы осуществляет регулярный контроль соблюдения гигиенических норм и норм безопасности пищевых продуктов — как на производстве, так и в процессе осуществления доставки.

## ● Соответствие продукции

Выпускаемая продукция регулярно проходит проверку на соответствие техническим регламентам и стандартам, на соответствие стандартам качества производства и соответствие спросу на рынке сбыта.

Генеральная дирекция Группы утверждает набор инструментов, используемых на производствах для контроля качества.

Руководители по контролю качества не подчиняются директорам по производству.

## ● Принцип предосторожности и предупреждения

Соблюдать предосторожность и предупреждать риски необходимо всем и в любых обстоятельствах.

Сотрудники производственных подразделений знают, как действовать в случае непредвиденных ситуаций, благодаря наличию заранее разработанного плана.

**Превосходство по качеству продукта — это ключевой элемент, мы стремимся к нему на всех стадиях производства, начиная с разработки продукта и вплоть до его реализации конечному потребителю.**



## ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Насущной необходимостью в наши дни является понимание влияния на окружающую среду процессов по переработке качественного натурального сырья. Она отражена в обязательствах, которые берёт на себя Группа в отношении охраны окружающей среды, а также в принципах работы, внедренных в филиалах Группы по всему миру.

### ● От эко-решений до эко-менеджмента

Требования по защите окружающей среды должны учитываться и в разработке продуктов, и в управлении промышленными объектами.

Наш подход – это непрерывное стремление к совершенству, и реализация этого подхода возможна благодаря подготовке и пониманию своей ответственности всех сотрудников Группы.

Цель этого подхода - оптимизация потребления природных ресурсов через улучшение энергетической эффективности производственных процессов, сокращение убытков, отходов и вредных выбросов в атмосферу, а также уменьшение воздействия каждого производственного объекта на окружающую среду.

### ● Задачи по охране окружающей среды

Основные усилия направлены на решение вопросов потребления воды, энергии и сырья. Также учитываются условия упаковки и транспортировки продукции

Особое внимание уделяется правильной переработке отходов, выделяемых в атмосферу или сбрасываемых в воду, в частности, очистке сточных вод.

# ПРАВИЛА ДОСТОЙНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

ГРУППА, ЕЕ ФИЛИАЛЫ И ВСЕ ЕЁ СОТРУДНИКИ РУКОВОДЯТСЯ ПРАВИЛАМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬНЫ ДЛЯ ВСЕХ.

## 1 УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Группа придерживается строгих стандартов корпоративного управления, внутреннего контроля и управления рисками.

## 2 РЕГЛАМЕНТЫ: НОРМЫ И ЗАКОНЫ

Группа соблюдает нормативные акты и законодательство во всех странах, где она осуществляет свою деятельность. Для предприятий, котирующихся на бирже, осуществляется контроль соблюдения внутренней процедуры, направленной на предотвращение злоупотребления служебной информацией. Эта процедура требует, чтобы сотрудники, имеющие привилегированный доступ к информации, не использовали её с целью личного обогащения, защищали её и заботились о её нераспространении.

## 3 УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ

Мы считаем, что достоверность, корректность и точность финансовой, юридической, экономической, коммерческой, социальной и экологической информации имеют приоритетное значение для сохранения авторитета и репутации нашей Группы, а также для её эффективного и конкурентоспособного развития. Конфиденциальная информация, касающаяся интеллектуальной собственности, промышленной экспертизы, аналитических исследований и стратегических планов, финансовых, технических и коммерческих данных защищается специальными, тщательно проработанными процедурами.

## 4 КОНФЛИКТЫ ИНТЕРЕСОВ

Работники должны избегать любой ситуации, которая может привести к конфликту интересов, или создать впечатление, что она оказывает влияние на их суждения и действия. Кроме того работникам не следует принимать подарки и приглашения, которые могут повлиять на их решение или выходят за рамки разумного.

## 5 БОРЬБА С МОШЕННИЧЕСТВОМ И КОРРУПЦИЕЙ

Группа обязуется соблюдать международные нормы и законодательство по борьбе с терроризмом и отмыванием денег. Коррупция и мошенничество в любой форме неприемлемы и несовместимы с корпоративной культурой Группы.

## 6 ОТНОШЕНИЯ ВНУТРИ ГРУППЫ

В любых деловых взаимоотношениях, коллективные интересы должны всегда ставиться выше личных.

## 7 ОТНОШЕНИЯ С АКЦИОНЕРАМИ

Группа предоставляет своим акционерам прозрачную и достоверную информацию. Общение с акционерами осуществляется при сохранении конфиденциальности стратегической и коммерческой информации, необходимой для развития Группы.

## 8 ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПАРТНЁРАМИ

Группа намерена строить со своими партнёрами прочные и долговременные отношения, основанные на честности, доверии и взаимной заинтересованности.

Группа соблюдает права собственности своих партнеров на материальные или нематериальные активы, которые они ей передают, как и конфиденциальность информации в совместном использовании.

Группа надеется, что все её партнёры разделяют этот подход.

- **с потребителями, клиентами и дистрибуторами**  
Наша Группа обязуется продвигать свою продукцию и услуги в соответствии с принципами добросовестной конкуренции. Она следит за тем, чтобы распространяемые заявления, сообщения и презентации были точными и заслуживающими доверие.

- **с поставщиками и субподрядчиками**  
Группа отбирает своих поставщиков на основе результатов открытых тендеров и сравнения конкурентных предложений. При этом компания следит за тем, чтобы все предложения были рассмотрены на равных условиях.

Группа отдаёт предпочтение поставщикам, которые разделяют её подход и принципы, в частности те, что касаются добросовестного ведения бизнеса, предоставления благоприятных условий труда, уважения прав человека и защиты окружающей среды.

- **Взаимоотношения с финансовыми партнёрами**  
Группа поддерживает постоянную связь со своими финансовыми партнёрами и предоставляет им достоверную и надёжную финансовую информацию.

## 9 КОНКУРЕНТЫ

В своей работе Группа соблюдает принципы добросовестной конкуренции и нормы действующего законодательства.

## 10 СОЦИАЛЬНЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Группа призывает свои предприятия и сотрудников поддерживать инициативы органов местного самоуправления, касающиеся солидарности, здоровья, образования социально-экономического развития, а также культуры и спорта в регионе присутствия.

# ОБУЧЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

---

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА  
ЕДИНА ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ.

Если Вы столкнулись с проблемой этического характера, задайте себе следующие вопросы:

СОБЛЮДАЮТСЯ  
ЛИ ДЕЙСТВУЮЩИЕ  
ЗАКОНЫ И  
РЕГЛАМЕНТЫ?

СОБЛЮДАЕТСЯ  
КОРПОРАТИВНАЯ  
КУЛЬТУРА  
ГРУППЫ?

КАКИМИ  
МОГУТ БЫТЬ  
ПОСЛЕДСТВИЯ  
ДЛЯ ГРУППЫ?

КТО МОЖЕТ  
ДАТЬ МНЕ  
СОВЕТ?

**В случае сомнений озвучьте свою  
обеспокоенность и посоветуйтесь со своими  
коллегами или руководителем.**

## ПРИМЕНЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Корпоративная культура Группы SAVENCIA едина для всех сотрудников по всему миру. Руководители и представители дирекции Группы и ее филиалов должны всегда служить примером другим сотрудникам и обеспечивать соблюдение корпоративной культуры.

В рамках своей работы в различных подразделениях Группы внутренние аудиторы оценивают, как на самом деле применяются политика, принципы работы и рекомендации Группы, в том числе и те, которые относятся к её корпоративной культуре.

### ● ДЛЯ СОТРУДНИКА

Вы принимаете Корпоративную культуру и применяете её на практике.

Она является для Вас ориентиром в процессе принятия решений и помогает найти ответы на вопросы, которые могут возникнуть в рамках возложенных на Вас задач.

### ● ДЛЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО ЗВЕНА

Вы должны подавать пример сотрудникам, следить за продвижением корпоративной культуры, а также за ее применением на практике.

Ваша задача — помочь коллегам, которые могут обратиться к Вам за помощью.

## ИЗОБЛИЧЕНИЕ ПРОТИВОПРАВНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Если сотрудник Группы считает, что этические нормы Группы нарушаются, он обязан поставить в известность своего непосредственного руководителя и, при необходимости, руководство своего подразделения или высшее руководство Группы.

# ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

---

В 2004 ГОДУ, СЛЕДУЯ ПРИНЦИПАМ СВОЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ, ГРУППА SAVENCIA ПРИСОЕДИНИЛАСЬ К ГЛОБАЛЬНОМУ ПАКТУ ООН И ОБЯЗАЛАСЬ ПОДДЕРЖИВАТЬ И ПРИМЕНЯТЬ В ОБЛАСТИ СВОИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИВЕДЕННЫЕ НИЖЕ ДЕСЯТЬ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПОВ.

# ДЕСЯТЬ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПОВ

Принципы взяты из следующих документов:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Декларация МОТ (Международной организации труда) о принципах и равных правах на труд;
- Декларация Рио-де-Жанейро по окружающей среде и развитию;
- Конвенция ООН против коррупции.

## ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

- 1** Предприятиям рекомендуется продвигать на своем уровне и соблюдать нормы международного права, касающиеся защиты прав человека, применимо к их сферам деятельности; и
- 2** Следить за тем, чтобы филиалы не были причастны к нарушениям прав человека.

## ПРАВО НА ТРУД

- 3** Предприятиям рекомендовано уважать свободу ассоциации работников и признавать право на проведение коллективных переговоров,
- 4** Ликвидировать любые формы принудительного труда,
- 5** Полностью запретить детский труд,
- 6** Устранить дискриминацию в сфере труда и занятости.

## ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

- 7** Предприятиям рекомендуется принимать меры предосторожности в том, что касается проблем окружающей среды,
- 8** Предпринимать действия, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды,
- 9** Поощрять создание и распространение природоохранных технологий.

## БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ

- 10** Предприятия должны противодействовать коррупции во всех ее проявлениях, в том числе вымогательству и взяткам.



**Groupe SAVENCIA**  
L'Alliance - 42 rue Rieussec  
78220 Viroflay - France  
Tél. : +33 (0)1 34 58 63 00