КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, ЭТИКА И КОМПЛАЕНС

03



СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Система корпоративного управления компании «Напитки Вместе» базируется на принципе прозрачности бизнес-процессов и нацелена на обеспечение высокой операционной эффективности на всех производственных площадках и в офисах.

Деятельность компании осуществляется в соответствии с Уставом, принятым 27 августа 2025 года. Генеральный директор является высшим должностным лицом компании, которому напрямую подчиняются руководитель аппарата генерального директора, обеспечивающий административную поддержку, и исполнительный директор, ответственный за операционное управление. Под управлением исполнительного директора находятся 11 функциональных дирекций: производство, логистика, работа с персоналом, коммерция, маркетинг, финансы и другие.



Программа повышения эффективности заводов (Система менеджмента VPO)

В основе корпоративного управления и операционной деятельности компании «Напитки Вместе» лежит уникальная Программа повышения эффективности заводов (Система менеджмента VPO).

За более чем два десятилетия с момента внедрения Программа трансформировалась из набора производственных регламентов в гибкую цифровую экосистему, которая непрерывно адаптируется к вызовам рынка и масштабам бизнеса.

Система объединила в себе международные стандарты, методологию бережливого производства и лучшие мировые практики и охватывает все процессы компании, регламентируя действия каждого сотрудника и обеспечивая предсказуемость, стабильность и безопасность бизнес-результатов на всех производственных площадках.



Программа повышения эффективности заводов «Напитки Вместе» построена на трех ключевых принципах

Безопасность

Жизнь и здоровье людей превыше всего.

Качество

Компания рассматривает высочайшие стандарты продукта не как формальность, а как главное обязательство перед потребителем и основу устойчивого роста компании.

Эффективность

Оптимальное выполнение задач с минимальными затратами, но никогда не в ущерб безопасности и качеству.

Структура системы представлена семью колоннами, которые обеспечивают комплексное управление всеми аспектами деятельности компании

1

Люди

Люди – главная ценность компании. Непрерывный цикл управления персоналом создает условия для раскрытия потенциала каждого сотрудника.

2

Безопасность

Цель компании – достижение нулевого травматизма через культуру заботы, где каждый сотрудник является лидером безопасности и имеет право остановить работу при возникновении любых рисков.

3

Качество

Ее задача – обеспечивать высокое качество продукции за счет комплексного контроля на всех этапах: от взаимодействия с поставщиками до работы с обращениями потребителей.

4

Экология

Охватывает рациональное использование ресурсов, сокращение выбросов и отходов, а также минимизацию воздействия деятельности компании на окружающую среду.

5

Техническое обслуживание

Обеспечивает бесперебойную работу оборудования при оптимальных затратах на его обслуживание.

6

Логистика

Полное и своевременное обеспечение клиентов продукцией через эффективную координацию потоков, управление запасами и оптимизацию складских операций.

7

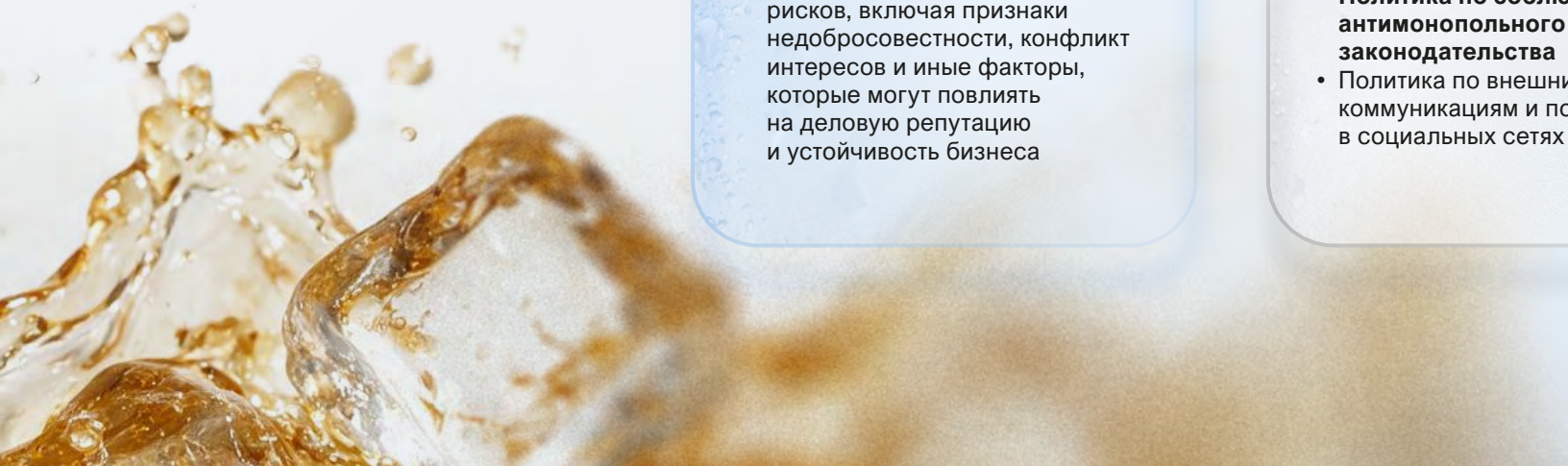
Менеджмент

Объединяет все элементы системы и обеспечивает достижение поставленных целей с помощью стратегического планирования, стандартизации, управленческого контроля и инструментов непрерывного совершенствования.

КОМПЛАЕНС, ЭТИКА И ДЕЛОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Система комплаенса интегрирована в структуру корпоративного управления компании и является значимым элементом поддержания устойчивой и ответственной модели ведения деятельности.

Отдел по этике и комплаенсу обеспечивает соблюдение требований применимого законодательства, внутренних политик и регламентов компании, а также способствует формированию культуры добросовестного и этичного поведения среди сотрудников и деловых партнеров. Выделенная комплаенс-функция компании «Напитки Вместе» работает совместно с системой внутреннего контроля и управления рисками, что позволяет применять единые подходы к идентификации и оценке рисков, использовать цифровые инструменты мониторинга и формировать регулярную управленческую отчетность.



Основные задачи отдела по этике и комплаенсу

- Контроль соблюдения утвержденных внутренних регламентов и процедур;
- выявление несоответствий и рисков в деятельности компании
- Оценка влияния выявленных рисков на деятельность компании, формирование планов мероприятий по их снижению и мониторинг исполнения этих планов
- Проверка контрагентов и кандидатов при приеме на работу для выявления потенциальных комплаенс-рисков, включая признаки недобросовестности, конфликт интересов и иные факторы, которые могут повлиять на деловую репутацию и устойчивость бизнеса

Эффективность применяемого комплаенс-подхода была верифицирована независимой оценкой.

В 2025 году система комплаенс-менеджмента компании подтвердила сертификацию по стандарту ISO 37301:2021 (ГОСТ Р ИСО 37301-2022) в области деловой этики, противодействия коррупции, антимонопольного регулирования и защиты персональных данных.

Основные корпоративные документы

- Антикоррупционная политика
- Кодекс делового поведения
- Кодекс ответственного маркетинга и коммерческих коммуникаций
- Политика по управлению конфликтом интересов
- **Политика по соблюдению антимонопольного законодательства**
- Политика по внешним коммуникациям и поведению в социальных сетях

Антимонопольный комплаенс

В компании «Напитки Вместе» действует система внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства, закрепленная в соответствующей Политике. Компания является членом Ассоциации антимонопольных экспертов и Объединения корпоративных юристов, что позволяет непосредственно участвовать в нормотворческой деятельности по вопросам конкуренции и формировать эффективные практики применения антимонопольного законодательства.

Управление рисками

Компания «Напитки Вместе» постоянно совершенствует систему управления рисками, направленную на своевременное выявление потенциальных угроз для бизнеса, их эффективное устранение и использование возникающих возможностей для развития.

Управление комплаенс-рисками строится на систематической оценке рисков коррупции, мошенничества, конфликта интересов, нарушений законодательства о персональных данных, неправомерного распространения конфиденциальной информации, а также случаев дискриминации, притеснения и поведения, не соответствующего корпоративным ценностям.

Предупреждение нарушений и развитие комплаенс-культуры находятся в фокусе внимания на всех уровнях организационной структуры – такой подход обеспечивает защиту активов компании, своевременное информирование руководства о ключевых рисках и поддержание высокого уровня эффективности операционной деятельности.

Внутренний аудит

Внутренний аудит сочетает системный и последовательный подходы к оценке и повышению эффективности корпоративного управления, управления рисками и внутреннего контроля и содействует достижению поставленных компанией целей.

Работа отдела строится в соответствии с Международными основами профессиональной практики внутреннего аудита, разработанными Институтом внутренних аудиторов.

Деятельность внутреннего аудита осуществляется на основе рискориентированного годового плана, который формируется с учетом целей и стратегии развития компании. В зависимости от задач проверки объектами аудита могут выступать финансовые и нефинансовые показатели, бизнес-процессы, активы, операции и другие направления деятельности.

Основные корпоративные документы

- Регламент по внутреннему аудиту
- Положение о внутреннем аудите

Обучение сотрудников по вопросам этики и комплаенса

Обучение по вопросам этики и комплаенса входит в систему комплаенс-контроля в качестве обязательного элемента.

Все сотрудники проходят онлайн-курс по модулям, созданным на основе ключевых документов компании (Антикоррупционная политика, Кодекс делового поведения, Политика по управлению конфликтом интересов). Сотрудники, деятельность которых связана с повышенными комплаенс-рисками, ежегодно проходят дополнительное обучение. Учебные материалы адаптируются к практическим ситуациям и включают разбор реальных случаев. Обучение проходит в интерактивном формате, а информация о его прохождении фиксируется в цифровой системе учета.

В отчетном периоде компания обеспечила высокий уровень прохождения сотрудниками ежегодного комплаенс-тренинга «Кодекс делового поведения». По категориям сотрудников, включенным в расчет показателя охвата, доля завершивших обучение составила не менее 90%, что свидетельствует о системном подходе к развитию культуры добросовестного ведения бизнеса и повышению осведомленности персонала в области этики и комплаенса. Достигнутый уровень охвата соответствует установленным внутренним целевым ориентирам и подтверждает эффективность реализуемых обучающих и коммуникационных мероприятий.

Руководители проходят дополнительные обучающие модули, которые ориентированы на повышение управленческой ответственности, а также на создание и сохранение этичной рабочей среды в подотчетных подразделениях. Кроме того, внеплановые обучающие мероприятия по этике и комплаенсу проводятся при изменениях внутренних политик компании, обновлениях законодательства или выявленных случаях нарушений.

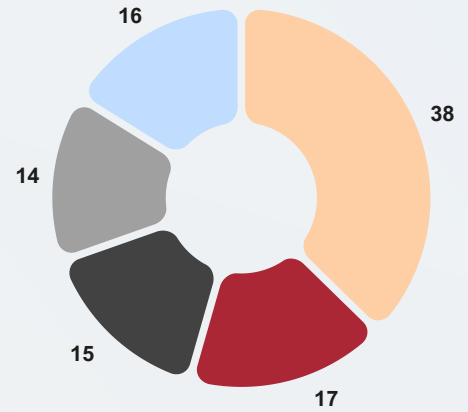


Горячая линия по этике

В компании функционирует горячая линия по вопросам этики и соблюдения правовых норм – конфиденциальный канал связи для приема сообщений о возможных нарушениях антикоррупционного законодательства Российской Федерации, внутренних политик и процедур компании, а также норм деловой этики. Канал доступен для сотрудников, поставщиков, партнеров и других заинтересованных сторон. Сообщения о возможных нарушениях можно направить через сайт или по телефону. У сотрудников компании также есть возможность напрямую обратиться к представителям комплаенс-функции. Канал предусматривает возможность оставить полностью анонимное обращение.

Обработка обращений осуществляется в установленные сроки с соблюдением конфиденциальности, объективности рассмотрения и защиты добросовестных заявителей от ответных мер. Процедуры обработки и проведения проверок регулируются внутренними политиками компании и соответствуют требованиям применимого законодательства.

Обращения на горячую линию по укрупненным категориям в 2025 году, %



В 2025 году система расследования сообщений, поступающих через горячую линию, прошла внешний аудит, в ходе которого оценивались меры по обеспечению конфиденциальности персональных данных и эффективность процедур обработки обращений.

Информационная безопасность

Основная работа в области информационной безопасности связана с защитой ИТ-инфраструктуры компании и конфиденциальной информации, а также предотвращением инцидентов, которые могут нарушить целостность и доступность данных во внутренних информационных системах.

Для повышения осведомленности сотрудников в области информационной безопасности разработано более 15 обучающих курсов по разным направлениям. Базовые курсы предлагаются всем новым сотрудникам, а узкоспециализированные материалы – при необходимости или в случаях, когда специалистами по информационной безопасности выявлены потенциальные киберугрозы. Кроме того, сотрудники могут проходить дополнительное самостоятельное обучение для развития профессиональных компетенций.

Основные корпоративные документы

- Политика об организации обработки и обеспечении безопасности персональных данных
- Политика о коммерческой тайне и конфиденциальной информации

Эффективность работы специалистов по информационной безопасности оценивается по следующим ключевым показателям:

- полное покрытие инфраструктуры техническими средствами защиты информации;
- минимальное время на выявление и устранение инцидентов информационной безопасности;
- минимальное время на поиск и устранение выявленных уязвимостей.