Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Волжский политехнический институт (филиал) федерального

государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего образования «Волгоградский

государственный технический университет»

(ВПИ (филиал) ВолгГТУ)

Инженерно-экономический факультет

Кафедра экономика и менеджмент

Тема: «Политика ПАО «Магнит» в области социальной ответственности»

Выполнила:
студентка гр. ВЭ-311

Журавлева Анастасия Денисовна

Проверила:

д. э. н., профессор

Медведева Людмила Николаевна

Волжский 2022

Содержание

[Введение 3](#_Toc100246622)

[I. Собственность, организационное управление, комплаенс 4](#_Toc100246623)

[Комплаенс 5](#_Toc100246624)

[Организационное управление 6](#_Toc100246625)

[II. Социальная ответственность компании 8](#_Toc100246626)

[1. Цели, задачи и сфера применения в области социальной ответственности в компании ПАО «Магнит» 8](#_Toc100246627)

[2. Основные принципы социальной ответственности ПАО Магнит 9](#_Toc100246628)

[3. Подход к управлению социальной ответственностью бизнеса 9](#_Toc100246629)

[4. Управление корпоративным поведением 10](#_Toc100246630)

[5. Управление влиянием на социальную среду 10](#_Toc100246631)

[6. Управление влиянием на экологию 12](#_Toc100246632)

[7. Принципы молодежной социальной политики 12](#_Toc100246633)

[Заключение 15](#_Toc100246634)

[Список использованной литературы 16](#_Toc100246635)

### Введение

Актуальность. ПАО «Магнит» является крупнейшим продуктовым ритейлером в России и входит в пятерку крупнейших по капитализации ритейлеров мира. Магнит объединяет более 30 компаний, расположенных по всей России. Компания осуществляет свою деятельность более чем в 3 800 населенных пунктах, а ее магазины ежедневно посещают почти 12 млн человек, при этом "Магнит" осуществляет и собственное производство продуктов. На сегодняшний день компания занимает второе место в России по доле на рынке ретейла 9,6% и первое место по количеству магазинов с уникальной инфраструктурой, а ее рыночная капитализация составляет порядка 503,94 млрд руб. Также проводит социальную политику.

Цель исследования ­– изучить политику ПАО Магнит в области корпоративной социальной ответственности.

### I. Собственность, организационное управление, комплаенс

Год создания: 1994 год;

Отраслевая специализация: розничная торговля;

Количество работников: 357 000 работников;

Председатель совета директоров: Райан Чарльз Эммитт;

Генеральный директор: Ян Гезинюс Дюннинг;

Средняя заработная плата: 40 000 руб.;

Уставный капитал: 1 019 113 руб.;

Выручка: 1 856 078 950 тыс. руб. (2021 год);

Операционная прибыль: 108 896 987 тыс. руб. (2021 год);

Валовая прибыль: 439 264 270 тыс. руб. (2021 год);

Чистая прибыль: 48 105 862 тыс. руб. (2021 год);

Количество размещенных обыкновенных акций: 101 911 355 шт.;

Номинальная стоимость 1 шт.: 0,01 руб.;

Акции ПАО «Магнит» обращаются на Московской Бирже под торговым тикером MGNT (Bloomberg: MGNT:RM / Reuters: MGNT.MM).

Кроме того, у "Магнита" выпущены GDR с листингом на Лондонской фондовой бирже из расчета 5 GDR = 1 акция. Депозитарные услуги по сделкам с ГДР оказывает JPMorgan Chase Bank N. A., кастодиальные услуги - ПАО Сбербанк.

Структура акционерного капитала по состоянию на 09 июля 2021 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Количество акций | % |
| В свободном обращении | 65 743 015 | 64.51% |
| ВТБ | 17 610 282 | 17.28% |
| Marathon Group | 17 019 196 | 16.70% |
| Гордейчук В.Е. | 1 080 261 | 1.06% |
| Руководство ПАО Магнит | 234 396 | 0.23% |
| Lavreno Ltd. (Кипр) | 224 205 | 0.22% |
| Всего | 101 911 355 | 100% |

Размер начисленных и выплаченных Обществом дивидендов в 2021 году – 48 115 232 тыс. руб.

### Комплаенс

|  |
| --- |
| Основные документы, принятые в организации |
| Политика о противодействии коррупции  |
| Политика в области внутреннего контроля и управления рисками |
| Кодекс деловой этики Магнит |
| Политика благотворительной, спонсорской и волонтерской деятельности ПАО Магнит |

### Организационное управление



Рисунок 1 - Структура корпоративного управления ПАО «Магнит»

Рисунок 2 - Организационная структура ПАО «Магнит»

### II. Социальная ответственность компании

### 1. Цели, задачи и сфера применения в области социальной ответственности в компании ПАО «Магнит»

Цель компании: быть «социально ответственным бизнесом и вести свою деятельность в соответствии с принципами устойчивого развития», а также вести устойчивый, ответственный, конкурентоспособный бизнес, обеспечивая создание корпоративной культуры по развитию технического творчества работников Компании, порождающей непрерывный инвестиционный процесс во всех сферах деятельности: в сбыте, разработке новой продукции, создании торговых марок, лицензионной деятельности и других.

Задачи компании:

Основная деятельность:

- оптимизация затрат и повышение производственной эффективности компании;

- укрепление текущих лидирующих федеральных позиций, увеличение доли рынка при сохранении доходности бизнеса.;

Потребители:

- удовлетворение текущих и будущих потребностей клиентов Компании;

- ориентированный на покупателя процесс принятия решений, основанный на программе лояльности (ключевой источник данных) / персонализации на основе искусственного интеллекта и больших данных;

- совершенствование CVP (Cast Value Profit – затраты, объем, прибыль) и кластеризация для лучшего удовлетворения потребностей клиентов;

- улучшенное позиционирование бренда (вкл. заботу, безопасность, устойчивое развитие и выгодное ценностное предложение);

- укрепление партнерских отношений с нашими клиентами и привлечение новых партнеров;

Социальная сфера:

- обеспечение безопасных условий труда;

- мотивация сотрудников к профессиональному росту;

- поддержка сотрудников социальными льготами и гарантиями;

Окружающая среда:

- экономия природных ресурсов;

- становление лидером по снижению воздействия на окружающую среду в своей отрасли.

### 2. Основные принципы социальной ответственности ПАО Магнит

- равное отношение к акционерам Общества, соблюдение и защита прав акционеров;

- подотчетность Совета директоров Общества акционерам общества, а также контроль за деятельностью исполнительных органов Общества со стороны Совета директоров;

- поддержание эффективной системы внутреннего контроля и аудита Общества;

- обеспечение информационной и финансовой прозрачности деятельности Общества;

- соблюдение этических норм делового поведения;

- эффективное взаимодействие с сотрудниками Общества в решении социальных вопросов и обеспечение комфортных условий труда.

### 3. Подход к управлению социальной ответственностью бизнеса

Для достижения поставленных задач и поддержания принципов в компании были созданы комитеты Совета директоров:

- комитет по аудиту: контроль за обеспечением полноты и точности бухгалтерской отчетности, проверка и контроль полноты финансовой отчетности; проверка систем внутреннего контроля и управления рисками; контроль эффективности внутреннего аудита; контроль отношений с внешним аудитором;

- комитет по кадрам и вознаграждениям: разработка и контроль Политики вознаграждения (долгосрочная/краткосрочная мотивация); согласование и контроль найма высшего руководства (уровни CEO 1, CEO 2); разработка стратегии управления талантами; ежегодная оценка Совета директоров и эффективности деятельности руководства.

- комитет по стратегии: стратегическое и инвестиционное планирование; определение приоритетных направлений деятельности; согласование, проверка бизнес-плана/бюджета; проверка сделок по слиянию и поглощению, крупных инвестиционных проектов

- комитет по финансовым рынкам: разработка и укрепление систем корпоративного управления; формирование, разработка и внедрение стратегии по связям с инвесторами; оценка и рекомендации для Совета директоров по Дивидендной политике; иные вопросы в пределах своей компетенции.

### 4. Управление корпоративным поведением

Конкретные процедуры и практика корпоративного поведения представлены в ряде внутренних документов Общества, среди которых:

- Положение о Департаменте корпоративного управления;

- Положение о внутреннего аудита;

- Положение о коллегиальном исполнительном органе;

- Положение о совете директоров и др.

Но главным документом, регулирующим корпоративное поведение, является Кодекс деловой этики. Кодекс устанавливает правила осуществления профессиональной деятельности и этики, которым должны следовать все работники Общества, независимо от занимаемой должности, включая Директоров Совета директоров и членов Правления. Цель настоящего Кодекса – определение стандартов поведения Сотрудников Общества, а также достижение безупречной репутации Общества.

### 5. Управление влиянием на социальную среду

Взаимоотношения Магнит и сотрудников строятся по принципу справедливого партнерства. Оно выражается в лояльности сотрудников к Компании, в их стремлении постоянно улучшать результаты своей деятельности. В свою очередь Магнит гарантирует работнику соблюдение его прав, адекватную оценку профессиональных качеств, основанный на реальных успехах карьерный рост, справедливое материальное и моральное поощрение. Работникам компания Магнит обеспечивает следующие социальные льготы и гарантии:

 - добровольное медицинское страхование;

- компенсацию затрат на медицинский осмотр для медицинской книжки;

‒ страхование от несчастных случаев и критических заболеваний;

‒ материальную помощь сотрудникам в сложной жизненной ситуации;

‒ частичную компенсацию питания;

‒ подарки для детей сотрудников к Новому году;

‒ наборы первоклассника;

- спортивные и культурно-массовые мероприятия и т.д.

Для обеспечения социального стандарта существует доступ к объектам социальной сферы:

- медпунктам;

- оздоровительным комплексам;

- спортивные залы и спорткомплексы;

Магнит содействует развитию массового спорта, вносит существенный вклад в развитие социальной инфраструктуры. Благотворительная и спонсорская деятельность Магнита направлена на формирование благоприятного социального климата и создание условий для устойчивого развития регионов. Компания участвует во взаимовыгодном сотрудничестве и всеобъемлюще развивает партнерские отношения. Компания стремится рассматривать все поступающие предложения об участии в различных проектах, инициативах и мероприятиях в качестве спонсора, а также самостоятельно занимается поиском такого рода инициатив для участия в них.

### 6. Управление влиянием на экологию

 Компания разработала и приняла Политику в области охраны окружающей среды и производственной экологической безопасности. Данная политика отражает обязательства высшего руководства Компании по соблюдению требований природоохранного законодательства и направлена на сохранение благоприятной окружающей среды. Компания ставит перед собой амбициозную цель – стать лидером по снижению воздействия на окружающую среду в своей отрасли. В 2019 году объем затрат на мероприятия/программы в сфере охраны окружающей среды составил почти 2 млрд руб. Основные мероприятия:

- Один из ключевых шагов в направлении снижения уровня выбросов CO₂ – это оптимизация логистики. «Магнит» осуществляет планомерный переход на использование среднетоннажного транспорта для доставки продукции в магазины;

- В целях сокращения потребления электроэнергии «Магнит» реализует инициативы, направленные на обновление электрооборудования и повышение эффективности его использования. Компания проводит замену люминесцентных ламп на светодиодные (энергосберегающие) во всех форматах магазинов и РЦ;

- В рамках проекта «Зеленый офис» идет внедрение системы электронного документооборота. Благодаря этой программе «Магнит» достиг значительных успехов по снижению объемов потребления бумаги;

- «Магнит» разработал и принял Политику в области обращения с отходами упаковки, которая определяет порядок обращения с ней. Помимо этого, Компания разработала и внедрила Стандарт по обращению с отходами бумаги и картона на предприятии.

### 7. Принципы молодежной социальной политики

 Социальная политика Магнита основывается на принципах:

- поддержания стабильного равновесия между интересами Компании и ее работников;

- соответствия национальным законодательствам;

- соблюдения прав человека, исключая все формы дискриминации;

Таблица 1 – Примеры социальных выплат ПАО Магнит

|  |  |
| --- | --- |
| Примеры социальных выплат и льгот для работающей молодежи | Примеры социальных выплат и льгот для работников (общий)  |
| 1. Компания развивает долгосрочное сотрудничество с учебными заведениями. Заключены договоры с ведущими учебными заведениями Краснодарского края: КубГУ, КубГТУ, КубГАУ, КубГМУ, ИМСИТ, КИПО, ККЭП, РУК, Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации. | 1. Работодатель выделяет средства на оказание материальной помощи работникам ПАО «Магнит».  |
| 2. Создание мест для стажировок студентов и организация мастер-классов | 2. Работодатель обеспечивает перелеты в домашний регион для релоцированных сотрудников, а также компенсации, связанные с наймом и поиском жилья; |
| 3. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска. | 3. Работодатель обеспечивает компенсацию мобильной связи; корпоративное такси; |
| 4. Для студентов, совмещающих работу и учебу, предлагается гибкий рабочий график, неполный рабочий день. | 4. Работодатель обеспечивает бесплатный отдых на черноморском побережье для водителей;  |
| 5. Работодатель - создает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования инновационной деятельности;- содействует проведению для молодых работников профильных научно-прикладных конференций по актуальным проблемам производства, развитию новых технологий и внедрению инноваций. | 5. Предоставляется оплата отпуска для санаторно-курортного лечения; |
| 6. В связи с рождением ребенка выплачивается единовременная материальная помощь в размере базового оклада (базовой ставки заработной платы) в ПАО «Магнит», установленного на дату рождения ребенка. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника (одного из супругов) при предъявлении копии свидетельства о рождении ребенка в течение года в соответствии с действующим Положением. | 6. Обеспечение материальной помощи сотрудникам в сложной жизненной ситуации; |
| 7. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, кроме компенсаций, предусмотренных законодательством, ежемесячно выплачивается материальная помощь. | 7. Дополнительные сервисы для сотрудников по медицинской поддержке:телемедицина, консультации медицинских партнеров. |
| 8. В 2020 году в рамках плана по обучению и развития персонала был запущен проект Школ-магазинов, разработана мобильная версия электронного обучения, было проведено электронное обучение по борьбе с коррупцией. | 8. золотые значки сотрудникам с непрерывным стажем более 10 лет работы в Компании; грамоты и награды от Министерства промышленности и торговли РФ и Министерстватранспорта РФ. |
| 9. Проводится программа отдыха для детей, санаторное лечение. | 9. Компания помогает уволенным сотрудникам в трудоустройстве как внутри, так и вне компании. Данная практика применяется при обращении за помощью увольняемого сотрудника. |
| 10. В целях укрепления корпоративных традиций и семейных ценностей, повышения интереса детей к компании, в которой работают их родители, Магнит участвует в строительстве детских площадок, предоставляет наборы первоклассника. | 10. За счет средств организации работникам предоставляется дополнительные отпуска за продолжительный непрерывный стаж работы в организации. |

### Заключение

Таким образом, кампания Магнит принимает активное участие в социальной сфере. Поддерживает и инициирует экологические и социальный проект, занимается молодежной политикой и политикой поддержки персонала.

«Магнит» стремится стать лучшим работодателем среди российских ритейлеров. Чтобы достичь этой цели Компания развивает систему мотивации сотрудников, создает комфортную рабочую среду и прозрачную систему корпоративного роста.

«Магнит» высоко ценит своих сотрудников и соблюдает принцип равных возможностей, справедливости и персонального развития каждого из своих работников. Компания соблюдает права человека и не приемлет детский и принудительный труд в любых проявлениях.

### Список использованной литературы

1. Официальный сайт Магнит //Электронный ресурс// URL: <https://www.magnit.com/ru/>

2. Эмитент ПАО Магнит //Электронный ресурс// URL: <https://rusbonds.ru/issuers/88326/>

3. Интерфакс – Сервер раскрытия информации //Электронный ресурс// URL: <https://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=7671&type=4&attempt=1>