

**Корпоративный социальный отчет
Открытого акционерного общества
«Сибирская Угольная Энергетическая Компания»
за 2007-2008 годы**

Содержание

Обращение к читателям.....	4
О Компании	6
Угледобывающий сегмент бизнеса	7
Электроэнергетический сегмент бизнеса.....	7
Основные характеристики корпоративного социального отчета.....	9
Соответствие GRI.....	9
Верификация отчета.....	10
Границы отчета.....	11
Содержание социального отчета	11
СУЭК: Главные результаты 2007-2008 годов	12
Интегральные показатели.....	12
Развитие электроэнергетического сегмента бизнеса Компании.....	12
Инвестиции	14
Инновации.....	15
Корпоративная структура.....	15
Совершенствование систем управления	16
Интегрированная система менеджмента.....	16
Устойчивое развитие и взаимодействие с заинтересованными сторонами	18
Приоритеты в области устойчивого развития	18
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	18
Комплекс корпоративных политик.....	20
Корпоративное управление.....	21
Управление рисками	23
Социально-трудовые отношения	24
Политика в области управления персоналом	24
Система оплаты труда и мотивации работников	25
Взаимодействие с профессиональными союзами. Участие в Соглашениях и коллективных договорах.	27
Корпоративная культура в Компании	27
Антикризисные мероприятия в области управления персоналом.....	28
Обучение и развитие персонала.....	29
Управление персоналом в электроэнергетических обществах.....	31

Промышленная безопасность и охрана труда	34
Обеспечение противоаварийной устойчивости	35
Обеспечение аэрологической безопасности.....	36
Культура безопасности и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности	38
Производственный травматизм	40
Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний.....	41
Охрана труда и промышленная безопасность генерирующих компаний.....	42
Региональная социальная политика Общества.....	45
Инструменты реализации региональных программ	45
Важнейшие социальные проекты	46
Проекты в сфере ЖКХ.....	49
Влияние деятельности Компании на окружающую среду	50
Ключевые природоохранные мероприятия 2007-2008 годов	50
Выбросы в атмосферу.....	51
Рациональное использование воды и очистка сточных вод	52
Снижение отходов производства.....	53
Рекультивация земель.....	53
Рациональное использование энергии	54
Природоохранная деятельность генерирующих компаний	54
Повышение качества углей и экологичности производства	57
Заключение	59
Приложения.....	60
Заключение Службы внутреннего контроля и аудита.....	60
Информация о наградах Компании	64
Использование в отчете стандартных элементов отчетности и показателей результативности GRI.....	66
Форма обратной связи	72

Обращение к читателям

Уважаемые друзья!

ОАО «СУЭК» представляет вашему вниманию очередной, третий по счету, отчет в области устойчивого развития. Этот документ охватывает период 2007-2008 годов и рассказывает о результатах деятельности Компании¹ по улучшению качества жизни своих сотрудников и их семей, повышению уровня безопасности работы на наших предприятиях, о взаимодействии с местными сообществами и профессиональными союзами, о развитии в области охраны окружающей среды.

Опубликованная отчетность ОАО «СУЭК» в области устойчивого развития привлекла значительное внимание читателей. Обратная связь позволила нам выявить высокий интерес со стороны сотрудников Компании, представителей общественных организаций, государственной власти регионального и федерального уровней, российских и зарубежных деловых кругов. Благодаря этому мы убедились, что подобная отчетность интересна и нужна обществу. Получив обратную связь, отчасти мы переосмыслили свою деятельность в области устойчивого развития, внесли определенные коррективы и улучшения в социально важные проекты, повысили эффективность социальных инвестиций.

За рассматриваемые в отчете два года Компания достигла значительных результатов в производстве и сбытовой деятельности, в финансовой сфере и корпоративном развитии и, конечно же, во взаимоотношениях с местными сообществами в регионах присутствия Компании. Мы укрепили позиции крупнейшей угольно-энергетической компании России: сегодня СУЭК уверенно сохраняет статус лидера по объемам добычи угля, поставкам угля как на внутренний, так и на внешний рынки. Мы продолжали усиливать свое положение одной из ведущих топливно-энергетических компаний мира: СУЭК входит в число крупнейших компаний в мире по объемам добычи и является одним из ключевых мировых экспортеров угля. Были достигнуты рекордные показатели добычи: 96,2 млн тонн по итогам 2008 года². В общей сложности за эти два года наши предприятия добыли более 187 млн тонн угля.

В течение 2007-2008 годов Компания продолжала реализацию самой масштабной в российской угольной отрасли инвестиционной программы. Почти 28 млрд руб. было направлено на приобретение современного оборудования, решение вопросов логистики и транспортной инфраструктуры, повышение качества угля. За истекшие два года мы завершили строительство и запустили в эксплуатацию Ванинский балкерный терминал — самый крупный инвестиционный проект Компании.

Благодаря осуществленным инвестициям производительность труда на предприятиях СУЭК за последние четыре года увеличилась более чем в 1,5 раза и продолжает расти сегодня. По показателю производительности труда предприятия СУЭК лидируют в России, при этом несколько шахт и разрезов входят в число самых эффективных в мире. Внедрение новой техники и современных технологий, реализованные мероприятия по росту культуры производства обусловили значительное повышение безопасности производственной среды, снижение травматизма. Существенным достижением Компании стала реализация проекта утилизации дегазационного метана, направленного на минимизацию выбросов парниковых газов и обеспечение безопасности горных работ.

В период 2007-2008 годов был сделан важнейший шаг в реализации стратегии развития СУЭК как угольно-энергетической компании, использующей синергию угольного и энергетического направлений бизнеса. В результате завершения реформы РАО «ЕЭС России» ОАО «СУЭК» стало основным акционером ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)».

¹ Здесь и далее по тексту Компания, СУЭК, ОАО «Сибирская Угольная Энергетическая Компания»

² Подробная информация указана на странице 13.

Значимых успехов, как мы считаем, Компания достигла и в области устойчивого развития, которую ОАО «СУЭК» рассматривает как неотъемлемую часть своего бизнеса. Масштабы и значимость бизнеса СУЭК как для страны, так и для международной экономики, возлагают на Компанию определенные социальные и общественные обязательства. О наших достижениях в этой сфере рассказывается в данном отчете. Мы стремимся не только эффективно исполнять свои обязательства перед сотрудниками, обществом и будущими поколениями. Наша цель - способствовать развитию новых технологий, создавать новые стандарты в сфере устойчивого развития. Реализация экологических проектов, программы Фонда «СУЭК-Регионам» по социальному развитию территорий, масштабная рекультивация земель — это практические примеры ответственной деловой практики Компании, её вклада в социальный прогресс общества. Данные успехи отмечены общественным признанием – по итогам 2008 года СУЭК вошла в число лидеров рейтинга корпоративной социальной ответственности среди российских компаний³.

Начавшийся в конце 2008 года мировой экономический кризис и ухудшившаяся рыночная конъюнктура, безусловно, оказали влияние на работу Компании. Совет директоров и менеджмент ОАО «СУЭК» разработали антикризисный план действий, определяющий вектор развития Компании на ближайший краткосрочный период. План направлен на поддержание устойчивости управления текущей деятельностью; реализацию важнейших инвестиционных проектов, ориентированных на обеспечение необходимого уровня добычи угля и безопасности работ, бесперебойную работу предприятий электроэнергетики. Оперативное принятие и внедрение этого плана позволило во многом смягчить влияние экономического кризиса на работу предприятий СУЭК. Необходимо отметить, что Компания сохранила проекты в социальной сфере.

Благодаря нарабатанному за предшествующие годы значительному запасу прочности, стабильности производственных и управленческих процессов, высокой операционной эффективности, своевременно принятой антикризисной программе, у Компании есть все возможности не только противостоять кризисной ситуации, но и укрепить лидирующие позиции в угольной энергетике и на мировом энергетическом рынке. Компания намерена сохранять статус лидера, в том числе, и в сфере устойчивого развития, укреплять отношения со всеми значимыми для нее сообществами и аудиториями.

Социальный отчет для ОАО «СУЭК» — важный инструмент для дальнейшего развития этих отношений. Надеемся, что знакомство с этим документом будет для наших читателей полезным и интересным, будем ждать ваших отзывов и откликов.

Председатель Совета директоров

Александр Ландиа

Генеральный директор

Владимир Рашевский

³ По заключению российской версии глобального проекта Accountability Rating.

О Компании

ОАО «Сибирская Угольная Энергетическая Компания» — крупнейшее в России угольно-энергетическое предприятие и один из лидеров в мировой угольной отрасли — по угольным запасам, объемам добычи угля, поставкам на мировой рынок.

Миссия СУЭК — быть надежным поставщиком энергии своим клиентам, улучшая условия жизни будущих поколений.

СУЭК обеспечивает около 30% поставок угля на внутреннем рынке и 24% российского угольного экспорта, входит в число 50 крупнейших компаний России по объемам реализации. Компания является одним из крупнейших поставщиков энергетического угля в Европе, наращивает объемы продаж на азиатские рынки и экспортирует уголь более чем в 30 стран в Европе и Азии. Экспортные поставки ОАО «СУЭК» осуществляет через 100% дочернее общество SUEK AG, офисы которого открыты в Швейцарии, Польше, Индонезии и на Тайване. Географическое расположение добывающих предприятий СУЭК позволяет эффективно работать как на европейском, так и на азиатском рынках. Диверсификации поставок угля способствует развитие собственных логистических и инфраструктурных мощностей: в 2008 году введена в опытно-промышленную эксплуатацию первая очередь Ванинского балкерного терминала в Хабаровском крае. В перспективе терминал станет крупнейшим на Дальнем Востоке, позволив повысить эффективность поставок на один из ключевых рынков энергетического угля — в страны Азиатско-Тихоокеанского региона.

Доля производства электрической энергии дочерними компаниями ОАО «СУЭК» в общей выработке по Российской Федерации в 2008 году составила 5,6%. Дочерние и зависимые компании ОАО «СУЭК» в электроэнергетике (ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)») обеспечивают энерго- и теплоснабжение в Кемеровской области, Алтайском и Красноярском краях, Республиках Хакасия и Тыва с общей численностью населения свыше 9 млн человек.

Являясь надежным поставщиком, обеспечивающим бесперебойность и своевременность поставок, строго исполняющим контрактные обязательства вне зависимости от колебаний рыночной среды, Компания гарантирует высокий уровень услуг для клиентов во всех сегментах бизнеса. Устойчивой работе СУЭК способствует синергетический эффект деятельности угольного и энергетического сегментов бизнеса, позволяющий оптимизировать бизнес-процессы Компании, сократить издержки, повысить уровень управления поставками угля (угледобывающие предприятия СУЭК являются основными поставщиками топлива для дочерних энергетических обществ Компании).

По показателям производительности труда СУЭК занимает сегодня одну из ведущих позиций в отрасли. Некоторые шахты и разрезы СУЭК находятся в числе наиболее эффективных в мире. В частности, по показателю месячной добычи угля одной лавой, шахта Котинская (Кемеровская область) входит в число лучших шахт мира.

СУЭК является одним из крупнейших работодателей в Сибири и на Дальнем Востоке, обеспечивая занятость свыше 49 тысяч человек в угольной и электроэнергетической промышленности. В своей деятельности Компания в полной мере руководствуется принципами корпоративной социальной ответственности. В этой связи Компания стремится развивать партнерские отношения со всеми заинтересованными сторонами, концентрируясь на повышении безопасности труда сотрудников и на их социальной защите, инвестируя средства в развитие регионов присутствия и планомерно снижая воздействие на окружающую среду. По итогам 2008 года Компания вошла в число лидеров рейтинга корпоративной социальной ответственности (КСО) среди российских компаний, заняв четвертую позицию в российской версии глобального

проекта Accountability Rating⁴. Успехи Компании в области социальной ответственности были отмечены Дипломом Совета Федерации Федерального Собрания РФ.

СУЭК принимает активное участие в формировании стратегии развития электроэнергетической отрасли, участвуя в работе экспертных советов при профильных органах государственной власти. Компания является членом Сибирской энергетической ассоциации и соучредителем некоммерческого партнерства «Совет производителей электроэнергии».

Угледобывающий сегмент бизнеса

Угольное направление бизнеса СУЭК включает в себя 33 угледобывающих предприятия, 8 обогатительных фабрик и модулей, 11 транспортных и сервисных предприятий. Угольные активы Компании географически диверсифицированы — расположены в большинстве основных угледобывающих регионов России. Запасы характеризуются высокой степенью геологической изученности. Достоинства месторождений заключаются в благоприятных геологических и географических условиях добычи. Около 70% угля добывается открытым способом, глубина залегания пластов не превышает 200 м. Одновременно СУЭК — крупнейшая угольная компания России по объемам подземной добычи угля, что предъявляет особенно жесткие требования к организации и безопасности работ.

Угледобывающие и сервисные предприятия Компании, как правило, объединены в региональные производственные объединения: ОАО «СУЭК-Кузбасс», ОАО «СУЭК-Красноярск», ООО «СУЭК-Хакасия», ОАО «Приморскуголь», ОАО «Ургалуголь».

Лицензионные участки месторождений, разрабатываемых шахтами и разрезами СУЭК, расположены в Кемеровской области, Забайкальском, Красноярском, Приморском и Хабаровском краях, в республиках Хакасия и Бурятия. Наиболее благоприятные запасы бурых углей для открытой добычи сосредоточены на разрезах «Бородинский» и «Березовский-1» (Красноярский край). Большими запасами качественных энергетических углей обладает разрез «Харанорский» (Читинская область). Каменный уголь высокого качества добывает разрез «Тугнуйский» (Республика Бурятия). Перспективным является Бейское каменноугольное месторождение Минусинского бассейна (Республика Хакасия). Запасы каменных углей для подземной добычи в основном сосредоточены в шахтных полях Кузнецкого бассейна (Кемеровская область). Суммарный объем доказанных и вероятных запасов угля предприятий СУЭК по оценке, проведенной компанией SRK Consulting в соответствии с международными стандартами подсчета запасов полезных ископаемых, на 01.01.2007 составлял 5,4 млрд тонн.

Основные приоритеты инвестиционной стратегии СУЭК в угольном бизнесе:

- кардинальная модернизация оборудования на угледобывающих предприятиях для обеспечения мировых стандартов безопасности и производительности труда;
- реализация программы обогащения угля через реконструкцию и строительство новых обогатительных мощностей;
- переориентация производственных процессов на использование «чистых» технологий угледобычи и углепереработки.

Электроэнергетический сегмент бизнеса

ОАО «СУЭК» является основным акционером ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» с совокупной установленной мощностью генерации около 7 тыс. МВт, а также крупнейшим частным инвестором в ОАО «Дальневосточная энергетическая компания». В структуру ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» входят 4 ГРЭС и 13 ТЭЦ, а также сервисные и ремонтные подразделения.

⁴ <http://www.fcinfo.ru/themes/basic/materials-document.asp?folder=1465&matID=200787>.

Обеспечивая надежное и бесперебойное снабжение потребителей тепло- и электроэнергией, энергетические общества осуществляют следующие основные виды хозяйственной деятельности:

- производство электрической и тепловой энергии;
- транспорт и сбыт тепловой энергии, произведенной обществами и закупленной у иных производителей;
- продажа произведенной электрической энергии на оптовый рынок электроэнергии.

В ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» осуществляются необходимые инвестиции в безаварийное функционирование генерирующего оборудования. Начата разработка комплексной программы повышения эффективности всех станций, входящих в эти компании. Кроме того, реализуются инвестиционные программы по развитию угольных генерирующих мощностей.

ОАО «Кузбассэнерго» осуществляет свою деятельность на территории Кемеровской области и Алтайского края. В состав ОАО «Кузбассэнерго» входят следующие производственные единицы:

Кемеровская область

- Кемеровская ГРЭС
- Кемеровская ТЭЦ
- Ново-Кемеровская ТЭЦ
- Кузнецкая ТЭЦ
- Томь-Усинская ГРЭС
- Беловская ГРЭС

Алтайский край

- Барнаульская ТЭЦ-1
- Барнаульская ТЭЦ-2
- Барнаульская ТЭЦ-3

Общая установленная электрическая мощность станций ОАО «Кузбассэнерго» составляет 4388,2 МВт. Установленная тепловая мощность — 8744,5 Гкал/ч.

ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» осуществляет свою деятельность на территории Красноярского края и Республики Хакасия. В состав Компании входят следующие производственные единицы:

Красноярский край

- Красноярская ТЭЦ-1
- Красноярская ТЭЦ-2
- Красноярская ТЭЦ-3
- Назаровская ГРЭС
- Канская ТЭЦ
- Минусинская ТЭЦ
- Сосновоборская ТЭЦ

Республика Хакасия

- Абаканская ТЭЦ

Общая установленная электрическая мощность станций ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» составляет 2518,0 МВт. Установленная тепловая мощность — 6983,1 Гкал/ч.

Основные характеристики корпоративного социального отчета

Для практического осуществления принципа прозрачности в отношениях с заинтересованными сторонами ОАО «СУЭК» осуществляет регулярную подготовку и публикацию корпоративных социальных отчетов. Соответствующий подход был закреплен решением Совета директоров ОАО «СУЭК» в 2006 году. Настоящий отчет является третьим по счету и охватывает деятельность Компании в период 2007-2008 годов.

Документ обеспечивает преимущество и развитие социальной отчетности СУЭК. С одной стороны, корпоративная социальная отчетность позволяет развивать и поддерживать конструктивный диалог с заинтересованными сторонами, способствуя формированию у них целостного и объективного представления о результатах деятельности СУЭК в области развития социально-экономической результативности и охраны окружающей среды. Одновременно подготовка отчетов открывает перед Компанией новые возможности по совершенствованию системы корпоративного управления и позволяет оптимизировать бизнес-процессы, сверяя их с результативностью в области устойчивого развития.

Первый корпоративный социальный отчет (за 2001-2005 годы) являлся одним из первых публичных документов Компании и охватывал пятилетний период становления и развития СУЭК. Данный документ, опубликованный в 2006 году, стал важным этапом в развитии Компании и повышении ее прозрачности.

Отчет за 2001-2005 годы был подготовлен с использованием рекомендаций международного руководства GRI. Верификацию отчета производила компания Bureau Veritas Certification.

Отчет доступен на сайте Компании:
<http://www.suek.ru/page.php?id=73&mfile=518>.



Соответствие GRI

GRI (Global Reporting Initiative) является общепризнанным международным стандартом составления отчетности в сфере устойчивого развития.

В ходе работы над настоящим отчетом использовались следующие документы GRI:

- Руководство по отчетности в области устойчивого развития (версия G-3, 2006 год);

- Отраслевое приложение GRI по металлургическому и горнодобывающему сектору (Sustainability Reporting Guidelines & Mining and Metals Sector Supplement).

Действующая версия Руководства GRI выделяет **четыре основных принципа** для определения содержания отчета: существенность, охват заинтересованных сторон, контекст устойчивого развития, полнота. При подготовке настоящего отчета СУЭК стремился в максимально полной мере применять эти принципы.

Принцип GRI	Применение принципа в отчете СУЭК
Существенность	Проанализирована деятельность Компании за 2007-2008 годы, выделены существенные факты и описаны ключевые события в контексте устойчивого развития. При формировании перечня ключевых тем ОАО «СУЭК» ориентировалось на лучшие практики создания социальных отчетов крупнейшими мировыми компаниями.
Охват заинтересованных сторон	В отчет включены те факты и события, которые, по мнению Компании, являются значимыми для различных групп заинтересованных сторон.
Контекст устойчивого развития	Деятельность Компании представлена не только с точки зрения бизнеса как такового, но и в более широком контексте. В частности, этот контекст включает в себя описание того, какой вклад СУЭК вносит, или намеревается внести в будущем, в изменение экономической, экологической и социальной ситуации, процессов развития и тенденций на местном, региональном и глобальном уровнях.
Полнота	Компания стремилась предоставить максимально полную информацию о своей деятельности, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> • отражение широкого круга тем, связанных с устойчивым развитием; • включение информации по дочерним и зависимым обществам; • предоставление широкого объема релевантной информации за отчетный временной период.

По мнению Компании, настоящий отчет **соответствует уровню С** «Руководства по отчетности в области устойчивого развития». Сводные таблицы соответствия отчета указанным системам приведены на страницах 66-71.

Верификация отчета

СУЭК считает важной составляющей в работе над отчетом проверку и верификацию документа независимыми аудиторами на достоверность, полноту и объективность предоставляемой информации. Верификация отчета была выполнена Службой внутреннего контроля и аудита Компании. Данная служба является независимой от менеджмента Компании, что является гарантией объективности верификации и достоверности аудиторского заключения. При верификации отчета аудиторы руководствовались:

- действующим законодательством;

Второй корпоративный социальный отчет (охватывает период 2006 года) описывает основные положения долгосрочной стратегии Компании, приоритеты социальной и кадровой политики, цели СУЭК в сферах использования «чистых» технологий угледобычи и углепереработки, охраны окружающей среды и повышения безопасности труда.

Данный Отчет был отмечен рядом дипломов со стороны делового сообщества. При его подготовке использовалось Руководство GRI третьей версии (уровень применения — С+). Аудит Отчета произвела компания Bureau Veritas Certification.

Отчет доступен на сайте Компании:

<http://www.suek.ru/page.php?id=73&mfile=515>.

- стандартами профессиональной деятельности внутреннего аудита Института внутренних аудиторов;
- Руководством GRI по отчетности в области устойчивого развития;
- Положением о Службе внутреннего контроля и аудита ОАО «СУЭК»;
- внутренними организационно-распорядительными документами ОАО «СУЭК».

Текст заключения Службы внутреннего аудита приведен в настоящем отчете на страницах 60-63.

Границы отчета

По сравнению с предыдущими, в настоящем отчете границы отчетности претерпели определенные изменения. В частности, в связи с вхождением в состав СУЭК электроэнергетических предприятий представленная информация по дочерним и зависимым обществам (ДЗО) СУЭК, структурирована по двум основным направлениям деятельности:

- угледобывающий сегмент бизнеса (включает предприятия по добыче угля и сервисные компании);
- электроэнергетический сегмент бизнеса (ОАО «Кузбассэнерго», ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»).

Отчетность охватывает предприятия, работающие в 10 регионах Российской Федерации: Кемеровской области, Красноярском, Приморском, Хабаровском, Забайкальском и Алтайском краях, Республиках Бурятия, Хакасия, Иркутской области⁵ и г. Москве.

Содержание социального отчета

В настоящем отчете представлена ключевая информация о деятельности СУЭК в период 2007-2008 годов в контексте устойчивого развития и различных аспектах.

Значительное внимание в отчете уделено вопросам корпоративного управления и расширению диалога с заинтересованными сторонами — эти вопросы являются принципиально важными для повышения прозрачности Компании и соответствия ее деятельности лучшим мировым практикам.

В отчете представлена информация в области социально-трудовых отношений, улучшения условий труда, качества жизни сотрудников, которая отражает стремление Компании поддерживать статус одного из лучших работодателей России.

Существенная часть отчета посвящена действиям Компании в сфере обеспечения безопасности труда и сохранения здоровья своих сотрудников.

Отчет затрагивает взаимоотношения Компании с местными сообществами: в нем отражены принципы социального партнерства, основные подходы к деятельности Компании в отношении развития территорий присутствия, осуществляемые программы и проекты.

Важное место в документе занимают сведения о влиянии производственных процессов Компании на экологическую обстановку. Снижение негативного воздействия производства на окружающую среду — один из стратегических приоритетов СУЭК.

Отчет подробно описывает деятельность Компании в рамках развития новых технологий и новых деловых практик в области устойчивого развития.

⁵ В 2008 году Компания вышла из состава акционеров обществ, расположенных в Иркутской области.

СУЭК: Главные результаты 2007-2008 годов

Интегральные показатели

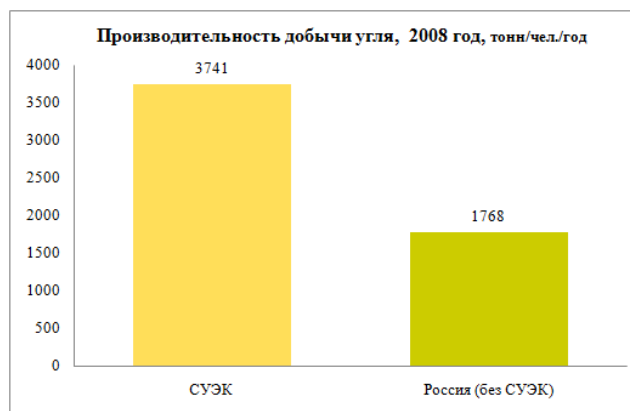
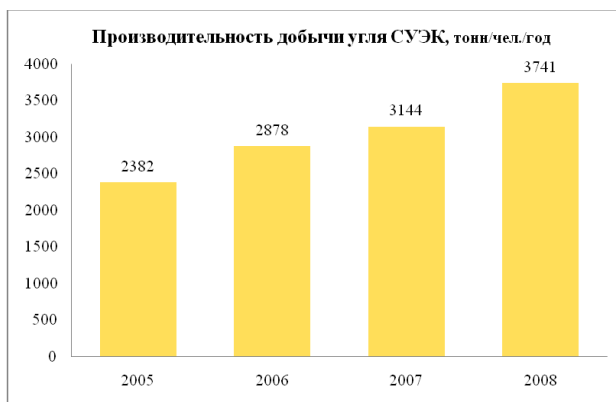
СУЭК является крупнейшим российским производителем и поставщиком угля на внутренний и внешние рынки, входит в число мировых лидеров по этим показателям. Так, в 2007 году **объем добычи угля** предприятиями СУЭК составил 90,9 млн тонн, в 2008 году — 96,2 млн тонн угля⁶.

Компания укрепляет свои позиции лидера в области **поставок угля** как на внутренний, так и на внешний рынки. Международные продажи Компании составили в 2007 году 25,8 млн тонн, в 2008 году — 28,2 млн тонн угля. Продажи угля на экспортных рынках осуществляются через 100% дочернее предприятие ОАО «СУЭК» — SUEK AG. Основные направления международных продаж — европейские страны (в том числе Великобритания, Нидерланды, Дания, Финляндия, Польша, Франция, Германия) и страны азиатско-тихоокеанского региона (в том числе Китай, Япония, Южная Корея, Тайвань). Потребителями угля СУЭК является большое число крупнейших иностранных энергетических и промышленных корпораций.

Объем реализации угля составил в 2007 году 89 млн тонн, в 2008 году — 95,7 млн тонн. На внутреннем рынке продажи составили 63,2 млн тонн в 2007 году и 67,5 млн тонн в 2008 году. Большая часть поставок угля приходится на предприятия электроэнергетики.

В 2007 году **выручка от реализации**⁷ составила 72 688 млн руб. (от реализации угля — 61 393 млн руб.), в 2008 году — 92 700 млн руб. (от реализации угля — 76 101 млн руб.). **Прибыль** от основной деятельности составила 4 135 млн руб. в 2007 году и 5 232 млн руб. в 2008 году.

Производительность добычи угля выросла с 2005 года более чем в 1,5 раза — до 3741 тонн/чел. в год и в настоящее время более чем в два раза превышает среднюю по угольной промышленности РФ. Несколько шахт и разрезов СУЭК входят в число самых эффективных в мире.



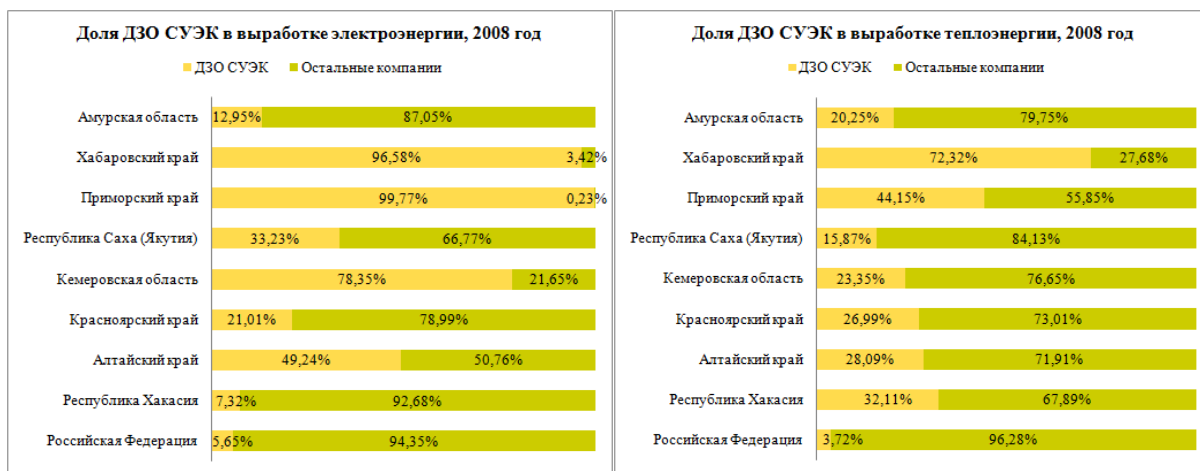
Развитие электроэнергетического сегмента бизнеса Компании

Получение максимального синергетического эффекта от объединения угольного и электроэнергетического бизнесов СУЭК является одним из важнейших пунктов стратегии развития Компании до 2020 года. Поэтому, формируя вертикально интегрированную топливно-энергетическую компанию, СУЭК концентрировала свои интересы в электроэнергетическом секторе в первую очередь на предприятиях, основным видом топлива для которых служит уголь.

⁶ С учетом добычи угля ООО «Компания Востсибуголь» (I кв. 2008 года), ОАО «Шахта «Комсомолец» (2008 год) и ОАО «Шахта Егозовская» (январь-май 2008 года), которые были выделены в процессе реорганизации ОАО «СУЭК» в 2007 году, но в указанный период времени продолжали входить в группу лиц ОАО «СУЭК». Без учета показателей данных предприятий объем добычи угля составил в 2008 году 91,1 млн т.

⁷ Приводятся финансовые показатели угольного бизнеса ОАО «СУЭК» без учета показателей дочерних и зависимых обществ ОАО «СУЭК», а также иных юридических лиц, входящих в группу лиц ОАО «СУЭК».

В результате завершения в 2007-2008 годах реформы электроэнергетической отрасли и реформирования РАО «ЕЭС России» Компания стала основным акционером ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)», а также крупнейшим частным инвестором ОАО «Дальневосточная энергетическая компания». Угледобывающие предприятия СУЭК являются основными поставщиками топлива для этих компаний.



Главные синергетические эффекты от интеграции угольного и энергетического бизнесов Компании направлены на повышение эффективности стратегического, инвестиционного и оперативного управления, а также на снижение бизнес-рисков. К началу 2009 года были проведены работы по достижению ключевых синергий в следующих направлениях:

- интегрированное топливообеспечение собственных генерирующих мощностей;
- приобретение товарно-материальных ценностей и услуг;
- сбыт энергии и мощности;
- инвестиционный процесс;
- централизация и унификация общеадминистративных функций.

Развитие электроэнергетического бизнеса СУЭК направлено на укрепление лидирующего положения на рынке и увеличение капитализации, обеспечение энергетической и экологической безопасности, снижение себестоимости производимой продукции, модернизацию и техническое перевооружение производства.

Александр Хлопонин, губернатор Красноярского края:

«Отрадно, что СУЭК теперь владеет и генерирующими мощностями на территории нашего региона. Это означает, что у нас в этой отрасли появился еще один ответственный, предсказуемый, надежный партнер».

Из интервью корпоративной газете СУЭК «Угольная компания», №2, 2009

За отчетный период выработка электро- и теплоэнергии электроэнергетическими предприятиями СУЭК составила:

	Выработка электроэнергии, млн кВт.ч		Выработка тепловой энергии, тыс. Гкал	
	2007 год	2008 год	2007 год	2008 год
ОАО «Кузбассэнерго»	23 232	23 635	14 630	15 079,2
ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	11 490,3	14 236	13 849,3	14 450,8
Всего	34 722	37 871	28 479	29 530

Коэффициент использования установленной электрической мощности в 2008 году составил 61,4% для ОАО «Кузбассэнерго» и 64,4% для ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)».

Инвестиции

С первых лет своей деятельности СУЭК инвестирует значительные средства в перспективное развитие, осуществляя самую масштабную *инвестиционную программу* в российской угольной отрасли. Только в угольное направление бизнеса СУЭК объем инвестиций за 2007-2008 года составил почти 28 млрд руб.



Основные направления инвестиций в 2007-2008 годах:

- **Кардинальная модернизация оборудования** на угледобывающих предприятиях (прежде всего, в подземной добыче угля) для обеспечения мировых стандартов производительности и безопасности труда. Была продолжена работа по переоснащению ряда шахт СУЭК в Кемеровской области, Республике Хакасия и Хабаровском крае.
- **Инвестиции в объекты логистики и транспортной инфраструктуры** для перевозок угля. Главным проектом в этом направлении было строительство Ванинского балкерного терминала (Хабаровский край, бухта Мучке), стоимость которого составила 9 млрд руб. В 2007-2008 годах проект вышел на завершающую стадию и в конце 2008 года терминал начал свою работу. Построенный по самым современным технологиям, после выхода на проектную мощность (12 млн тонн перевалки угля в год) он станет одним из трех крупнейших угольных портов России и позволит существенно увеличить объемы экспорта угля в страны Азиатско-тихоокеанского региона. СУЭК также осуществляет значительные инвестиции в железнодорожную инфраструктуру в Кемеровской области, Республике Бурятия, Красноярском крае, общий объем которых должен составить около 5 млрд руб.
- **Реализация программы обогащения угля** через реконструкцию и строительство новых обогатительных мощностей. В течение рассматриваемого периода Компания вела строительство современной обогатительной фабрики на Тугнуйском разрезе (Бурятия и Забайкальский край), инвестиции в этот проект составили 2,2 млрд руб.

В электроэнергетике ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» осуществляют необходимые инвестиции в безаварийное функционирование генерирующего оборудования и теплосетей. Начата разработка комплексной программы повышения эффективности всех станций этих компаний. Кроме того, реализуются инвестиционные программы по развитию угольных генерирующих мощностей. Среди основных инвестиционных программ — строительство пускового комплекса турбоагрегата мощностью 120 МВт Ново-Кемеровской ТЭЦ и завершение строительства энергоблока №1 Красноярской ТЭЦ-3.

Инвестиции в энергетическом бизнесе, млрд руб.

	2007 год	2008 год
ОАО «Кузбассэнерго»	6,0	4,6
ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	1,9	4,5
Всего	7,9	9,1

Инновации

СУЭК считает неотъемлемой составляющей своей деятельности внедрение новых технологий в угольной промышленности и угольной энергогенерации, позволяющих повысить эффективность производственной деятельности Компании. Таким образом, Компания получает дополнительные возможности для укрепления своих лидирующих позиций на энергетическом рынке и приобретает новый импульс для дальнейшего развития угольной энергогенерации в качестве ключевой составной энергетики 21 века.

СУЭК сформулировала следующие цели своей инновационной стратегии в области добычи угля:

- повышение экологичности добычи угля;
- снижение себестоимости добычи;
- повышение производительности труда.

В области генерации электрической и тепловой энергии:

- повышение экологичности производства электрической или тепловой энергии;
- снижение себестоимости 1 кВт или 1 Гкал;
- повышение эффективности электро- и теплостанций.

Важным проектом в области инноваций в 2007 году стало начало опытного производства на Березовском разрезе (Красноярский край) полукокса из рядового угля. Полукокс (кокс металлургического назначения) является сырьем для предприятий металлургии.

В 2008 году в Кемеровской области на шахте им. С.М. Кирова в рамках проекта «Утилизация дегазационного метана на шахтах ОАО «СУЭК-Кузбасс» запущена в опытно-промышленную эксплуатацию газогенераторная мини-ТЭС мощностью 1 МВт. Эта установка будет работать на шахтном метане, полученном в результате работ по дегазации шахты. Запуск мини-ТЭС является первым в России проектом, осуществляемым в рамках программы сокращения выбросов углекислого газа в соответствии с Киотским протоколом⁸. В настоящий момент также изучается возможность осуществления проекта по переводу котельных с жидкого топлива на бурый уголь и производству синтез-газа.

Корпоративная структура

Основной принцип совершенствования корпоративной структуры СУЭК — построение органичного управления активами, способного максимально удовлетворять интересы всех акционеров и инвесторов, создавать предпосылки для выстраивания эффективных бизнес-процессов.

Для обеспечения прозрачности и гибкости системы владения и управления Компанией на протяжении 2007-2008 годов решалась задача построения двухзвенной структуры: ОАО «СУЭК»

⁸ Подробнее о проекте см. стр. 38 настоящего отчета.

— дочерние (зависимые) общества. В результате за два года количество обществ в угольном секторе в корпоративной структуре СУЭК сократилось почти в два раза — до 38, а в энергетическом — до 7.

В последние два года была также завершена начатая еще в 2005 году работа по созданию региональных производственных объединений (РПО). Так, в 2007-2008 годах было завершено формирование РПО в Хабаровском и Приморском краях, а также были созданы: ОАО «СУЭК-Красноярск», ООО «СУЭК-Хакасия» и ОАО «СУЭК-Кузбасс». В состав РПО входят крупнейшие угледобывающие и транспортные предприятия Компании в регионе. Среди основных задач на ближайшие годы: реструктуризация корпоративной структуры Компании в целом (с учетом процесса интеграции угольного и энергетического бизнеса); завершение формирования двухзвенной структуры владения активами.

Совершенствование систем управления

В 2007-2008 годах в Компании был запущен ряд проектов для совершенствования бизнес-процессов и обеспечения максимальной эффективности по всем направлениям деятельности.

- **Для повышения управляемости и прозрачности ключевых бизнес-процессов и сокращения сроков подготовки отчетности** в 2007–2008 годах на предприятиях Компании проводилось внедрение системы ERP. Пилотные проекты были запущены в центральном офисе, ОАО «СУЭК-Красноярск» (и его подразделениях), филиалах СУЭК. Система работает в следующих направлениях: снабжение, сбыт, учет казначейских операций, основных средств и инвестиций, финансовый, налоговый и управленческий учет. По состоянию на конец 2008 года система действует в центральном офисе, ОАО «СУЭК-Красноярск» и во всех филиалах СУЭК в регионах.
- **Для повышения качества услуг в области ведения бухгалтерского и налогового учета** в 2007 году был создан общий центр обслуживания (дочернее общество ОАО «СУЭК» — ООО «Гринфин»).
- **Для оптимизации и автоматизации процессов расчета заработной платы и управления персоналом** с 2008 года на предприятиях СУЭК начала работу система SAP ERP HCM. Пилотные проекты стартовали в 2007 году в центральном офисе СУЭК и в ОАО «СУЭК-Красноярск». Функционал системы включает в себя следующие модули: кадровый учет, табельный учет, расчет заработной платы, бухгалтерия, в том числе и формирование государственной статистической и управленческой отчетности по предприятиям СУЭК. После завершения пилотного проекта, система была внедрена во всех региональных филиалах Компании.
- **Для оптимизации среднесрочного моделирования и планирования сценариев развития** произведено внедрение систем ХРАС/XERAS⁹. Внедрение стартовало в 2006 году с пилотного проекта на шахте им. С.М. Кирова, который был завершён к концу 2007 года. В течение 2008 года программа внедрена на всех предприятия СУЭК.

Интегрированная система менеджмента

В конце 2007 года руководством Компании было принято решение о начале комплексного проекта разработки и внедрения интегрированной системы менеджмента, результатом которого должно стать соответствие деятельности всех предприятий СУЭК международным нормам в области управления качеством, экологического менеджмента и менеджмента промышленной безопасности. Данное соответствие должно быть подтверждено сертификатами серий ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000.

⁹ Xeras/Храс- система производственно-календарного планирования, предназначенная для среднесрочного и долгосрочного планирования основной деятельности добычных предприятий.

Целью данной работы является организация деятельности Компании на основе лучших мировых практик, применение которых обеспечивает:

- соответствие продукции/услуги требованиям клиентов;
- повышение степени удовлетворенности клиентов;
- постоянное улучшение результативности деятельности Компании;
- снижение непроизводительных затрат;
- повышение качества продукции за счет обеспечения качества бизнес-процессов;
- повышение результативности управления;
- повышение ответственности и дисциплинированности персонала;
- конкурентные преимущества;
- подтверждение ответственного отношения к окружающей среде;
- системный подход к управлению безопасностью труда, что, в свою очередь ведет к совершенствованию производства и устойчивому развитию.

В 2008 году были начаты пилотные проекты:

- внедрение системы менеджмента качества по стандарту ISO 9001:2008 в центральном офисе Компании и ее сертификация;
- внедрение интегрированной системы менеджмента по стандартам серий ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18000 на предприятиях г. Ленинск-Кузнецкий.

Опыт внедрения интегрированной системы менеджмента планируется распространить на все предприятия Компании.

Устойчивое развитие и взаимодействие с заинтересованными сторонами

Приоритеты в области устойчивого развития

Приоритеты СУЭК в области устойчивого развития тесно связаны с ориентацией Компании на создание ведущего национального вертикально-интегрированного энергетического холдинга с лидирующими позициями не только на угольном, но и на электроэнергетическом рынке. Достижение этой цели предполагает использование системного подхода к развитию Компании и решение комплекса экономических, производственных и социальных задач:



Приоритеты долгосрочной стратегии Компании сформулированы в принятой в 2007 году «Программе стратегического развития», а также в пятилетних производственной и инвестиционной программах, которые определяют основные направления и цели развития СУЭК на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

Глобальный финансовый кризис побудил СУЭК внести некоторые коррективы в свою текущую деятельность. В частности, была оптимизирована структура расходов и инвестиций: стратегия активного инвестиционного развития Компании трансформировалась в стратегию умеренного развития с основным акцентом на повышении эффективности существующих активов. С одной стороны, Компания продолжает уделять важное внимание совершенствованию производственных процессов и повышению качества продукции, поддержанию финансовой устойчивости и управлению рисками. С другой — Компания сохраняет приверженность передовым стандартам социальной ответственности, продолжая осуществлять корпоративные социальные программы для сотрудников, занимаясь повышением безопасности условий труда, осуществляя инвестиции в социально-экономическое развитие регионов присутствия и минимизируя воздействие своей деятельности на экосистему.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

С момента создания в 2001 году Компания уделяла значительное внимание активному диалогу со всеми заинтересованными сторонами. Учитывая масштаб деятельности Компании и степень ее

влияния на общество, такой диалог является важным фактором устойчивого развития СУЭК, сохранения позитивной динамики в социально-экономической сфере.

Взаимодействие СУЭК с заинтересованными сторонами строится на основе принципов взаимного уважения, формирования долгосрочных партнерских отношений, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств. За отчетный период целенаправленные усилия СУЭК по развитию и расширению сотрудничества с заинтересованными сторонами позволили повысить эффективность социальных и общественных инициатив Компании. В частности, СУЭК вывел на качественно новый уровень свою региональную социальную деятельность, создав Некоммерческую организацию «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК — РЕГИОНАМ». Деятельность Фонда, представляющая новый формат отношений с региональными и местными властями на базе частно–государственного партнерства, направлена на реализацию социальных программ и устойчивое развитие регионов присутствия Компании.

Подготовка регулярной социальной отчетности также способствует дальнейшему развитию диалога Компании с заинтересованными сторонами. При разработке настоящего отчета Компания не проводила обособленных специальных мероприятий, связанных с взаимодействием с заинтересованными сторонами, считая, что диалог, деловое партнерство и сотрудничество должны носить не разовый, а широко направленный системный характер.

К числу заинтересованных сторон ОАО «СУЭК» относятся:

- персонал Общества и профессиональные союзы;
- деловые партнеры;
- органы государственной власти и управления;
- экспертные и общественные организации;
- потенциальные инвесторы;
- местные сообщества.

Взаимодействие с **профессиональными союзами** базируется на стремлении создать прочное социальное партнерство, позволяющее Компании поддерживать стабильную социальную обстановку в трудовых коллективах, находить оптимальные решения спорных вопросов, четко регламентировать права и обязанности сторон. Руководство СУЭК проводит регулярные встречи и консультации с представителями профсоюзов. Компания считает необходимым участвовать в отраслевых соглашениях в электроэнергетической и угольной отраслях промышленности. Социальные обязательства Компании, основные параметры сотрудничества с профессиональными союзами закреплены также в двусторонних Соглашениях, действующих на региональных уровнях. Детализация гарантий, компенсационного пакета сотрудников, взаимных обязательств социальных партнеров предусматривается коллективными договорами, действующими на предприятиях Компании.

Одними из ключевых партнеров СУЭК по диалогу выступают профессиональные союзы и органы государственной власти различных уровней (федеральные, региональные и муниципальные).

В **регионах присутствия СУЭК** регулярно заключаются соглашения о сотрудничестве с региональными органами власти и управления. Эти документы регламентируют участие Компании в решении социально-экономических задач субъектов федерации и являются свидетельством конструктивных партнерских отношений, установившихся между Компанией и региональными администрациями. В соглашениях фиксируются основные направления адресной финансовой поддержки со стороны Компании, обозначаются инвестиционные проекты, реализуемые СУЭК для повышения уровня безопасности на предприятиях Компании, улучшения экологической обстановки и решения других значимых производственных и социальных аспектов деятельности. Соглашения с региональными органами власти и управления охватывают весь комплекс социальных обязательств Компании как на уровне субъектов федерации, так и на уровне отдельных районов и муниципальных образований конкретного региона.

Тесное взаимодействие СУЭК и заинтересованных сторон Компании позволяет более эффективно и гибко реагировать на изменение ситуации на мировых и внутренних рынках, оперативно адаптируя операционную деятельность Компании к изменению экономической обстановки.

Комплекс корпоративных политик

В Компании действует ряд корпоративных политик, регламентирующих деятельность в отдельных сферах устойчивого развития, в том числе:

- Корпоративная социальная политика;
- Экологическая политика;
- Политика в области качества угольной продукции;
- Политика в области управления персоналом Компании.

Принципы и положения данных политик распространяются на все филиалы, дочерние и зависимые общества Компании и учитываются в отношениях СУЭК с российскими и зарубежными поставщиками и покупателями.

Корпоративная социальная политика СУЭК направлена на формирование благоприятной социальной среды для реализации стратегических целей Компании: создание условий для гармоничной и слаженной работы коллектива, профессионального роста и повышения качества жизни сотрудников Компании, конструктивное взаимодействие с государством и обществом в решении социальных задач. Этот документ является общей платформой, обеспечивающей единство подходов в управлении различными аспектами социальной деятельности Компании в таких сферах как:

- управление персоналом;
- управление региональными социальными программами Компании;
- управление внутренними и внешними коммуникациями;
- охрана труда и промышленная безопасность;
- охрана окружающей среды.

Базовые принципы социальной политики Компании:

- стратегическая и экономическая обоснованность;
- системность;
- адресность и гибкость;
- активность;
- эффективность;
- справедливость;
- честность;
- сотрудничество;
- прозрачность.

Экологическая политика определяет планирование Компанией своей производственной деятельности с учетом необходимости непрерывного снижения негативного воздействия на окружающую среду и принятия комплекса регулярных мер в данной сфере. В рамках этого подхода Компания берет на себя следующие обязательства:

- осуществлять производственные процессы в соответствии с требованиями федерального и регионального природоохранного законодательства, с использованием норм международного права и лучших практик других компаний;
- рационально использовать природные ресурсы, переданные Компании в пользование, с учетом основных принципов охраны окружающей среды;
- обеспечивать снижение негативного воздействия хозяйственной деятельности на окружающую среду на основе использования лучших существующих технологий с учетом экономических и социальных факторов;
- постоянно улучшать процессы управления природоохранной деятельностью;
- стремиться к достижению соответствия экологического менеджмента Компании признанным международным нормам.

Политика в области качества угольной продукции выделяет следующие приоритеты:

- увеличение уровня удовлетворенности и лояльности потребителей продукции;
- обеспечение бесперебойности и своевременности поставок;
- постоянное повышение качества продукции.

В соответствии с этим документом, Компания берет на себя обязательства непрерывно совершенствовать систему обеспечения качества на всех этапах производственного цикла.

Политика в области управления персоналом нацелена на формирование последовательной и интегрированной корпоративной среды, обеспечивающей сближение интересов работников с интересами Компании для достижения стратегических целей Компании через результативный труд и создание условий для профессионального роста и развития персонала. Достижение этой цели предполагает поддержание такой корпоративной культуры, которая создает оптимальные условия для эффективного взаимодействия между сотрудниками подразделений, позволяет раскрыть и реализовать их профессиональный потенциал, способствует пониманию целей и задач, стоящих перед Компанией.

В соответствии с Политикой управления персоналом Компания считает принципиальным поддерживать:

- ответственность и нацеленность на результат;
- уважение к труду сотрудников;
- открытость;
- готовность к изменениям;
- работу в команде.

Комплекс корпоративных политик отражает стремление Компании соответствовать ведущим мировым стандартам в различных сферах своей деятельности, свидетельствует о ее открытости к диалогу и эффективному взаимодействию с заинтересованными сторонами. Принятие и внедрение данных документов направлено на повышение информационной прозрачности Компании и уровня доверия со стороны стейкхолдеров.

Корпоративное управление

Стратегическая ориентированность СУЭК на превращение в одну из ведущих мировых топливно-энергетических компаний предполагает соответствие уровня корпоративного управления Компании передовым международным стандартам. Это позволяет повышать открытость Компании, ее информационную прозрачность, а, следовательно, и уровень доверия со стороны акционеров, инвесторов и партнеров. В настоящий момент СУЭК полностью соответствует российским стандартам корпоративного управления и продолжает работу по совершенствованию системы корпоративного управления, руководствуясь лучшей мировой практикой.

ОАО «СУЭК» устанавливает следующие принципы корпоративного управления:

- равное отношение к акционерам Общества, соблюдение и защита прав акционеров в соответствии с действующим законодательством, нормами и требованиями;
- обеспечение эффективной системы внутреннего контроля и аудита Общества;
- обеспечение информационной и финансовой прозрачности Общества;
- соблюдение этических норм делового поведения;
- эффективное взаимодействие с сотрудниками Общества в решении социальных вопросов и обеспечение необходимых условий труда.

Структура управления Компанией



Совет директоров, состоящий из 9 человек, осуществляет стратегическое руководство деятельностью Компании, определяет ее видение, миссию, приоритеты развития. С декабря 2006 года Председателем Совета директоров является Александр Ландиа, в 2007 году удостоенный национальной премии «Председатель Совета директоров 2007 года». Другой член Совета директоров, Дмитрий Боски, в 2008 году стал лауреатом премии «Директор года» в номинации «Независимый директор».

В состав Совета директоров входят четыре независимых директора. Избранные члены Совета директоров обладают необходимыми знаниями и навыками, значительным опытом управленческой деятельности, что дает им возможность принимать взвешенные решения по вопросам управления Компанией. С 2006 года Компания осуществляет политику страхования ответственности членов Совета директоров и руководителей высшего звена.

С целью повышения эффективности принятия решений в Совете директоров работает три Комитета:

- Комитет по стратегии
- Комитет по аудиту
- Комитет по кадрам и вознаграждениям

Комитет по стратегии осуществляет:

- разработку долгосрочной и среднесрочной стратегии развития Компании;
- мониторинг и своевременную корректировку стратегии;
- рассмотрение стратегических инвестиционных проектов и программ.

Комитет по аудиту оказывает содействие Совету директоров в:

- осуществлении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью;
- реализации политики Компании в области управления рисками и построении системы оценки и мониторинга рисков.

С 2005 года в Компании также функционирует **Служба внутреннего контроля и аудита (СВКиА)**, которая находится в функциональном подчинении Комитета по Аудиту. В число основных задач СВКиА входит оценка эффективности и надежности:

- систем внутреннего контроля;
- процессов формирования финансовой и управленческой отчетности, добычи и переработки угля, транспортировки, экологии и промышленной безопасности;
- ИТ-систем и систем информационной безопасности, систем менеджмента качества, корпоративных и социальных отношений, инвестиций, капитальных вложений, сбыта, промышленной безопасности, сохранности активов.

Под надзором СВКиА реализуется Программа по борьбе с хищениями. За время действия программы практически все предприятия Компании оснащены современными техническими средствами, обеспечивающими сохранность имущества, системами видеонаблюдения, охранной сигнализацией, ограждениями, системами расхода топлива. СВКиА ОАО «СУЭК» первой среди аналогичных служб российских компаний прошла внешнюю оценку качества внутреннего аудита.

Комитет по кадрам и вознаграждениям вовлечен в процесс создания эффективных механизмов мотивации членов Совета директоров и высшего менеджмента Компании. Помимо этого, комитет оказывает содействие Совету директоров в решении задач в сфере кадровых и социальных вопросов, а также в области корпоративного управления.

Со значимыми решениями, принятыми Советом директоров в 2007-2008 годах по основным направлениям развития Компании, можно ознакомиться в Годовом отчете Компании за 2007 и 2008 год.

Управление рисками

В Компании разработана, внедрена и функционирует Корпоративная Система Управления Рисками. Совет Директоров ОАО «СУЭК» полностью информирован о всех существенных рисках Компании и утверждает ключевые параметры системы управления рисками. Вопросы и процесс управления рисками тесно связаны со стратегическим планированием и влияют на принятие операционных решений. Процесс управления рисками формализован в виде стандарта Компании по управлению рисками и представляет собой организованный и четко регламентированный процесс выявления, оценки и минимизации рисков, а также информирование о них. Разработанная процедура предусматривает регулярную идентификацию и приоритезацию рисков Компании, с выявлением Критических рисков для первоочередного управления. Оперативное управление рисками осуществляется при участии Комитета по Рискам, куда входят ключевые топ-менеджеры Компании.

Вместе с тем, ОАО «СУЭК» активно работает над использованием своих сильных сторон, включающих лучшую в России производительность и себестоимость угля, качество запасов угля, устойчивые позиции и сложившуюся репутацию надежного поставщика угля на российском и мировом рынках, синергетические эффекты от вертикальной интеграции угольного и электроэнергетического бизнеса и т.д. Реализация потенциала существующих у ОАО «СУЭК» преимуществ должна ограничить негативное воздействие перечисленных выше рисков на Компанию. Подробная информация о рисках Компании приведена в Годовом отчете ОАО «СУЭК» за 2008 год¹⁰.

¹⁰ <http://www.suek.ru/page.php?id=61>

Социально-трудовые отношения

В современной экономике кадровая политика является одним из ключевых инструментов обеспечения конкурентных преимуществ бизнеса, поддержания стабильности его развития и функционирования. Являясь одним из крупнейших работодателей в России и регионах присутствия, Компания ориентирована на использование персоналом современных подходов в сфере управления, планомерное совершенствование профессиональной компетентности сотрудников, развитие корпоративной культуры. Важное место в политике управления персоналом (HR-политике) Компании занимает система мотивации сотрудников, которая включает в себя различные виды материального и нематериального поощрения. Соблюдая в полном объеме обязательства по оплате труда, предоставлению работникам льгот и иных социальных гарантий, СУЭК в то же время стремится поддерживать равновесие между социальными программами и стоящими перед Компанией финансовыми и коммерческими задачами.

В 2008 году в Компании были утверждены основные принципы HR-стратегии, которая определяет приоритетные задачи, инициативы, мероприятия и показатели в области управления персоналом, направленные на реализацию миссии Компании и достижение ее стратегических целей.

Основные цели формирования стратегии управления персоналом состоят в создании долгосрочных ориентиров деятельности в данной сфере, обеспечении необходимой HR-поддержки подразделений Компании, соответствии уровня работы с персоналом в Компании лучшим российским и мировым практикам.

Корпоративная стратегия управления персоналом ставит перед менеджментом Компании следующие задачи в области использования человеческих ресурсов:

Угледобывающий сегмент бизнеса:

- обеспечение предприятий квалифицированным персоналом;
- мотивация персонала на эффективность деятельности;
- приобретение современных компетенций в области управления проектами.

Электроэнергетический сегмент бизнеса:

- успешная интеграция персонала электроэнергетических предприятий;
- приобретение необходимых компетенций в области управления инвестиционными проектами, операционной деятельности;
- создание эффективной системы мотивации.

Общекорпоративные цели:

- единая и сильная корпоративная культура;
- лучший менеджмент среди российских энергетических компаний;
- привязка системы мотивации к долгосрочным стратегическим целям;
- сквозная система обучения и повышения квалификации персонала.

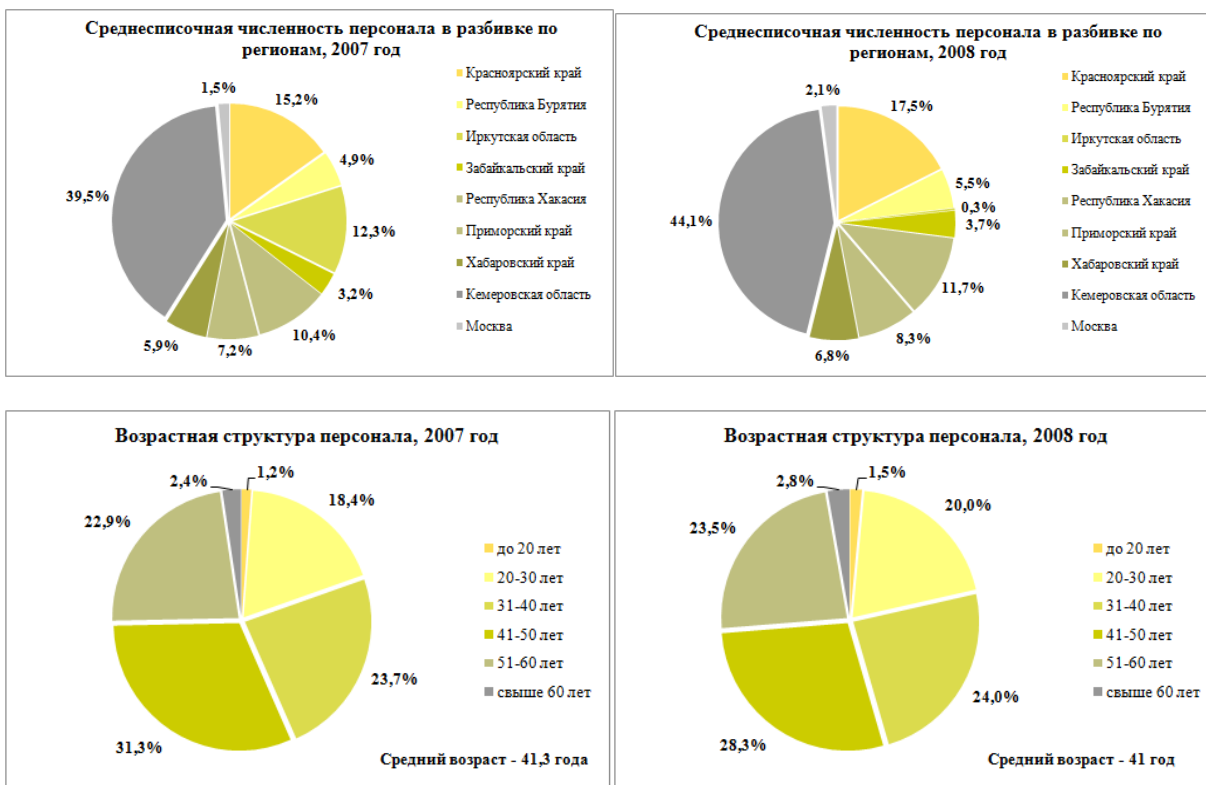
Политика в области управления персоналом

В целях исполнения стратегии управления персоналом в Компании создан и действует план по ее реализации, рассчитанный на период до 2011 года. В документе разработаны конкретные мероприятия, обеспечивающие гармоничное развитие системы управления персоналом в области интеграции персонала и менеджмента предприятий электроэнергетики, повышения лояльности сотрудников и поддержания социальной ориентированности Компании, повышения эффективности использования трудовых ресурсов, уровня квалификации и мотивации персонала.

Реализацию кадровой и социальной политики СУЭК во всех бизнес-единицах осуществляют специализированные службы по работе с персоналом, которые, в целях повышения эффективности Компании, обеспечивают проведение мероприятий по оптимизации численности персонала и повышению на этой основе производительности труда.

Численность персонала, чел.¹¹

2007 год	42307 ¹²
2008 год	35113



Система оплаты труда и мотивации работников

Создание эффективной системы вознаграждения работников входит в число важнейших приоритетов СУЭК. Кадровая политика Компании сохраняет направленность на последовательное внедрение единых принципов оплаты труда и мотивации персонала, освоение современных механизмов материального стимулирования.

Среднемесячная заработная плата персонала дочерних обществ СУЭК составила в 2008 году свыше 21,4 тыс. руб. Данный уровень оплаты труда позволил не только обеспечить выполнение обязательств Компании по индексации тарифных ставок и окладов, но и повысить реальный уровень покупательной способности заработной платы.

СУЭК на постоянной основе ведет работу по совершенствованию системы вознаграждения и мотивации персонала. В 2007-2008 годах Компания продолжила начатые ранее мероприятия в этой области, применяя лучший мировой опыт и подходы.

¹¹ Здесь и далее приведены данные по угледобывающему сегменту бизнеса. Показатели численности персонала электроэнергетического сегмента указаны в соответствующем разделе на странице 31.

¹² С учетом предприятий СУЭК, расположенных в Иркутской области и выведенных из состава Компании в 2008 году (общая численность занятых — 4803 человек).

В течение отчетного периода происходило **внедрение системы SAP «Управление человеческим капиталом» (SAP ERP Human Capital Management)** на всех добывающих, и сервисных предприятиях Компании.

Разработанная методология позволила провести усовершенствование и унификацию бизнес-процессов кадрового учета СУЭК, описать по каждому предприятию все варианты сдельной оплаты учетных единиц (производственных коллективов), а также выявить особенности начисления фонда заработной платы (ФЗП).

Результатом внедрения SAP ERP HCM стало создание единой информационной платформы для всей Компании. При этом образована новая аутсорсинговая структура — «Объединенный центр обслуживания».

В системе базового вознаграждения в отчетном периоде велись работы по созданию системы оплаты труда на основе должностных разрядов (грейдов). По результатам оценки вклада индивидуальных должностей в достижение общего результата был определен способ их группировки в должностные разряды для установления диапазонов оплаты по категориям должностей. Такая система позволит более гибко управлять вознаграждением, предлагая справедливое вознаграждение на основе определения вклада каждой должности в достижение целей Компании, а также обеспечить соответствие компенсационного пакета тенденциям рынка труда.

В 2007–2008 годах Компания продолжила работу по совершенствованию **системы премирования и материального стимулирования персонала**. Целью данной системы является повышение степени ориентированности сотрудников на достижение практических результатов.

В частности, в Компании продолжает успешно применяться система вознаграждения, основанная на результатах оценки по ключевым показателям эффективности (КПЭ) и целям, которые устанавливаются как по Компании в целом, так и по направлениям деятельности конкретного менеджера. Такой подход позволяет зафиксировать приоритеты деятельности — как на уровне Компании/подразделения, так и на индивидуальном уровне. Он предусматривает ясный и понятный механизм оценки достигнутых результатов, делает систему вознаграждения прозрачной и объективной, стимулирует заинтересованность сотрудников в повышении производительности и качества своего труда. Таким образом, обеспечивается непрерывная зависимость уровня варьируемого вознаграждения от достижения стратегических целей Компании.

Политика Компании в области оплаты труда базируется на соблюдении следующих принципов:

- соответствие законодательству;
- соответствие стратегии и долгосрочным планам развития Компании;
- прозрачность;
- объективность;
- справедливость;
- конкурентоспособность.

В целях повышения материальной заинтересованности руководителей предприятий к росту эффективности производства, снижению себестоимости добычи угля, выполнению и перевыполнению плановых показателей, достижению наивысших производственных и экономических результатов работы, с апреля 2008 года введена **система мотивации ключевого персонала шахт**.

При разработке новой системы:

- предприятия распределены по трем категориям в зависимости от годовой нагрузки;
- определены перечни должностей для включения в новую систему мотивации (директора, их заместители по производству и экономике, главные инженеры и главные механики);
- разработана система коэффициентов сложности, технологичности, нагрузки на шахту, тарифных коэффициентов для установления должностных окладов;
- разработаны краткосрочные ключевые показатели и критерии их оценки применительно к должностям для ежемесячного премирования;
- определены бонусные коэффициенты в зависимости от категории шахты для определения общего размера годового бонуса.

В рамках новой системы мотивации премиальная часть вознаграждения сотрудников распределена между базовой и переменной составляющей, которая дифференцированно начисляется при перевыполнении: производственных показателей добычи, себестоимости продукции, производительности труда и проходки.

Взаимодействие с профессиональными союзами. Участие в Соглашениях и коллективных договорах.

СУЭК уделяет значительное внимание сохранению стабильной социальной обстановки в трудовых коллективах, реализуя системные мероприятия по регулированию социально-трудовых отношений. Менеджмент Компании поддерживает и развивает взаимодействие с профессиональными союзами, основанное на принципах социального партнерства. На предприятиях Компании действуют:

- Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности (Росуглепроф),
- Независимый профсоюз горняков России (НПГ),
- Всероссийский Электропрофсоюз.

Взаимодействие с профсоюзными структурами устанавливается на следующих уровнях:

- отраслевом (с центральными органами профсоюзов, действующими на предприятиях СУЭК);
- территориальном (с территориальными органами профсоюзов);
- на уровне предприятий (с первичными профсоюзными структурами).

СУЭК является одним из участников Федерального отраслевого соглашения по угледобывающему комплексу Российской Федерации на 2007-2009 годы, Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2009-2010 годы.

В 2008 году Компанией подписано новое рамочное двустороннее соглашение с центральными органами Росуглепрофа. Соглашение определяет основные принципы и подходы к формированию социального партнерства между сторонами. Во всех регионах присутствия СУЭК действуют региональные соглашения, заключенные с территориальными организациями Росуглепрофа.

Руководство Компании проводит регулярные встречи с профсоюзными лидерами. Практика проведения таких встреч позволяет решать возникающие вопросы и способствует поддержанию рабочих отношений с профсоюзами. Выполнение обязательств Компании фиксируется в протоколах совместных совещаний, а также в отчетах по выполнению отраслевого соглашения по угледобывающему комплексу Российской Федерации.

На предприятиях СУЭК действуют коллективные договоры, регламентирующие предоставление персоналу Компании социальных льгот. Действие коллективных договоров распространяется более чем на 95% сотрудников угледобывающих и сервисных предприятий СУЭК.

Затраты Компании в 2007-2008 годах на реализацию положений коллективных договоров и корпоративных социальных программ составили свыше 2 млрд руб. Основными направлениями реализации социальных льгот стали:

- предоставление бесплатного (пайкового) угля;
- оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно;
- оплата путевок работникам и членам их семей;
- единовременные пособия при выходе на пенсию;
- материальная помощь работникам;
- материальная помощь пенсионерам.

Корпоративная культура в Компании

Одним из важных элементов мотивации является **развитие в СУЭК корпоративной культуры**, позволяющей персоналу понять и почувствовать общие ценности, ощутить принадлежность и сопричастность к Компании.

Одним из основных документов, определяющих ключевые элементы общей системы, является Кодекс делового поведения персонала. Кодекс устанавливает корпоративные нормы и правила делового поведения сотрудников, корпоративные ценности, регламентирует взаимоотношения с партнерами Компании. В целом документ направлен на формирование последовательной и интегрированной корпоративной среды, обеспечивающей сближение интересов сотрудников с интересами Компании. В Компании действует Комиссия по деловой этике, которая занимается внедрением положений Кодекса делового поведения персонала, контролирует его исполнение, осуществляет анализ текущего состояния корпоративной культуры и выступает с предложениями по корректировке корпоративных отношений.

Компания активно использует различные виды морального стимулирования и поощрения сотрудников. В частности, в СУЭК регулярно проводятся производственные соревнования, по результатам которых поощряются наиболее отличившиеся работники и предприятия. Кроме того, за добросовестный труд и высокий профессионализм по представлению Компании сотрудники награждаются государственными, ведомственными, корпоративными наградами и званиями. В 2007-2008 годах такие награды и звания получили почти 2200 работников Компании:

Звание «Почетный работник топливно-энергетического комплекса»	3
Звание «Почетный работник угольной промышленности»	2
Звание «Почетный шахтер»	1
Звание «Почетный энергетик»	9
Знак «Шахтерская слава»	211
Знак «Трудовая слава»	60
Почетная грамота Министерства промышленности и энергетики	70
Благодарность Министерства промышленности и энергетики	166
Почетные грамоты и благодарности СУЭК	1665

Важными инструментами развития корпоративной культуры являются средства внутренних коммуникаций — корпоративная газета «Угольная компания» и интранет-портал СУЭК. В газете, которая выходит на ежемесячной основе, публикуются статьи по актуальным вопросам деятельности Компании, новым проектам и результатам работы, важное внимание уделяется освещению достижений сотрудников. Интранет-портал содержит оперативно обновляемую информацию, что позволяет персоналу Компании работать в едином информационном пространстве. СУЭК проводит корпоративные и профессиональные праздники — День компании, День шахтера, День энергетика. В отдельных регионах присутствия Компании стали создаваться профессиональные сообщества, так, в Кузбассе начали действовать клубы «Проходчик» и «Добычник».

В целях получения достоверной и своевременной обратной связи от сотрудников проводятся регулярные опросы удовлетворенности персонала.

Антикризисные мероприятия в области управления персоналом

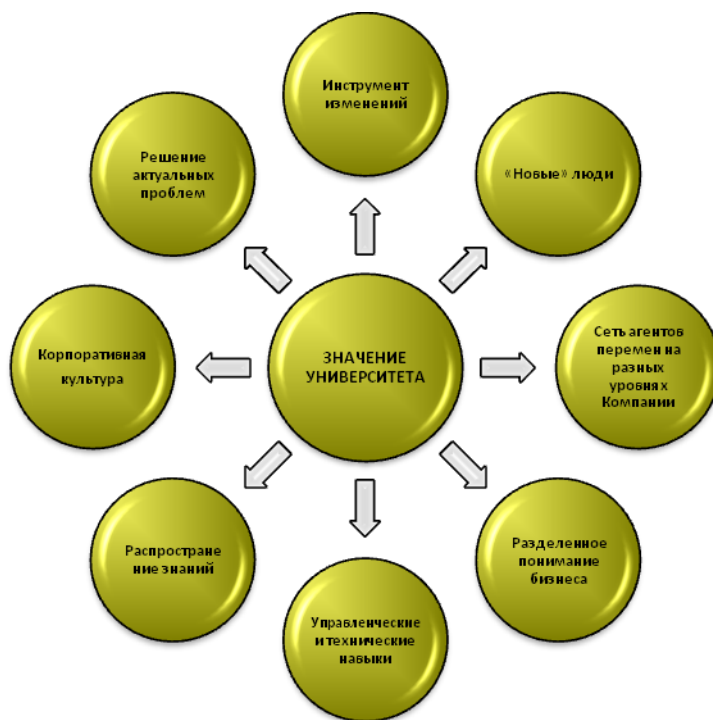
Для минимизации влияния глобального финансово-экономического кризиса разработан и реализуется комплекс антикризисных мероприятий в области управления персоналом, соответствующие изменения были внесены в HR-стратегию. Начиная со второй половины 2008

года, Компания усилила свою деятельность по планомерному сокращению издержек и повышению эффективности, активно работая по следующим направлениям:

1. Оптимизация численности персонала.

На предприятиях СУЭК сделан акцент на передачу на аутсорсинг функций, не относящихся к основной деятельности (общественное питание, хозяйственное обслуживание и т.д.). Это дает возможность, реализуя задачу снижения численности персонала, сохранять в полном объеме профильные функции.

Совершенствование бизнес-процессов и организации производства обеспечило существенное снижение численности персонала. Оптимизация количества сотрудников проводится с полным соблюдением требований законодательства и коллективных договоров. Одним из действенных инструментов в этой сфере стало введение ограничений на прием новых работников, что позволило путем естественного оттока персонала, сохраняя стабильную социальную среду, сократить неэффективно используемые рабочие места.



2. Оптимизация затрат.

Происходит оптимизация затрат на управление персоналом: в частности, на консалтинг и обучение сотрудников, прочие административно-хозяйственные расходы. В большей мере снижение затрат коснулось проектной деятельности, проводимой в головном офисе Компании.

Реализуя меры по сокращению издержек, СУЭК продолжает выполнять требования Отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров. Политика Компании направлена на сохранение ключевых социальных льгот и гарантий сотрудникам.

Действия по оптимизации затрат, затрагивающие обязательства Компании, регламентированные коллективными договорами, проводятся в тесном диалоге с профессиональными союзами — путем проведения переговоров и достижения двусторонних договоренностей.

Обучение и развитие персонала

В соответствии с лучшей мировой практикой, для выявления менеджерских талантов и развития лидерских качеств у персонала, с 2006 года в СУЭК ведет работу Корпоративный университет.

Общее число сотрудников Компании, прошедших обучение по программам и тренингам Корпоративного университета в 2007–2008 годах, составило более 800 человек. Важное место в определении содержания и наполнения обучающих программ Корпоративного университета занимает оценка их эффективности, которая проводится с использованием анкетирования. Результаты оценки учитываются в разработке новых и совершенствовании имеющихся программ. Информация о текущих и перспективных проектах в сфере обучения регулярно публикуется в интранете и корпоративной газете СУЭК. В рамках Корпоративного университета в числе первоочередных реализуются программы обучения, способствующие достижению стратегических целей Компании:

«Первый состав» — программа для высшего управленческого звена. Основные цели программы — воспитание навыков управления, построения команды, развитие корпоративного видения и культуры, наставничества, управления изменениями в соответствии со стратегическими направлениями развития Компании.

«Локомотив» — долгосрочная программа развития будущих лидеров Компании. Цели программы — выявление, развитие и продвижение молодых сотрудников с лидерским потенциалом, создание института преемственности. Программа состоит из разноплановых сессий, после прохождения каждой из которых сотрудник возвращается к своей работе и применяет полученные знания на практике.

Программа ЛОКОМОТИВ:

- 2007 год: по окончании программы, в результате защиты индивидуальных проектов 13 человек из 22 получили новые назначения, 40% индивидуальных проектов получили оценку «немедленное внедрение».
- 2008 год: по окончании программы, в результате защиты индивидуальных проектов 11 человек получили новые назначения.

«Начальник Участка» — программа, нацеленная на повышение производительности труда за счет использования человеческого фактора в отношении одной из ключевых позиций Компании — «начальник участка».

В рамках программы была произведена оценка 250 начальников участков. По результатам оценки было выделено 40 человек, продемонстрировавших наибольший потенциал. Данные сотрудники были разделены на четыре группы и обучены по модулям: «Стратегия развития ОАО «СУЭК», «Финансы для нефинансовых менеджеров», «Основы инвестиционного проектирования», «Бюджетное планирование и нормативы», «Операционное управление», «Лидерство», «Управление людьми/управление мотивацией».

Кроме вышеуказанных программ, в 2007–2008 годах Корпоративный Университет проводил обучение по программам «Управление проектами» и «Инвестиционное проектирование».

В отчетном периоде, при непосредственном участии Корпоративного университета, проводилась **ежегодная оценка** Членов Правления, Ключевых Руководителей и Преемников держателей на ключевые позиции методом 360 градусов. Цели оценки:

- дать возможность ключевым менеджерам увидеть себя со стороны, с позиции коллег, руководителя, других ключевых менеджеров, непосредственных подчиненных;
- в процессе предоставления обратной связи определить сильные стороны и недостатки своего стиля руководства, создать и реализовать персональный план развития и повышения эффективности.

Региональная сеть учебных заведений Компании состоит из 20 профессиональных образовательных учреждений (учебных пунктов и комбинатов), на базе которых за отчетный период было обучено более 37 тыс. чел. Среди основных направлений обучения — получение новых профессий, обучение вторым (совмещаемым) профессиям, повышение квалификации, обучение в области охраны труда и производственной безопасности.

В Кузбасском государственном техническом университете (КузГТУ) 24 декабря 2008 года состоялось торжественное открытие именной аудитории СУЭК. Аудитория открыта в честь 125-летия Кольчугинского рудника и добычи на руднике миллиардной тонны угля. На ремонт и оборудование аудитории ОАО «СУЭК-Кузбасс» направило более 1 млн руб. В рамках церемонии состоялось зачисление 35 первокурсников из Ленинска-Кузнецкого, Полысаево и Киселевска в кадровый резерв СУЭК. Старшекурсники-отличники были отмечены грамотами и денежными премиями. На церемонии открытия присутствовали генеральный директор ОАО «СУЭК-Кузбасс» Александр Логинов и ректор КузГТУ Евгений Ещин. Целевой набор студентов в КузГТУ в рамках реализации программы по подготовке кадров для своих предприятий СУЭК осуществляет третий год. В настоящее время обучение проходят 115 человек. «Благодаря совместному проекту СУЭК и Кузбасского университета, мы сможем подготовить достойную смену специалистов, которые, уверен, в будущем продолжат славные традиции шахтерского дела», — отметил генеральный директор «СУЭК-Кузбасс» Александр Логинов.

Управление персоналом в электроэнергетических обществах

Система управления персоналом дочерних и зависимых обществ в сфере электроэнергетики (ОАО «Кузбассэнерго», ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)») направлена на привлечение, удержание, развитие и мотивацию высококвалифицированного персонала в целях эффективного выполнения бизнес-задач Компании и повышения ее конкурентных преимуществ. На электроэнергетических предприятиях трудится свыше четверти от общей численности сотрудников СУЭК:

Численность персонала электроэнергетических обществ, чел.

	2007 год	2008 год
ОАО «Кузбассэнерго»	7 251	7 058
ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	7 044	7 093
Всего	14 295	14 151

Политика в области оплаты труда и мотивации персонала электроэнергетических Обществ направлена на обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы работников, привлечение и закрепление квалифицированных кадров.

Оплата труда в ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» регламентируется Отраслевым тарифным соглашением, «Рекомендациями о едином порядке оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) работников электроэнергетики», коллективными договорами, а также действующими в Обществах Положениями об оплате труда.

Социальная политика

Социальная политика в электроэнергетических Обществах направлена на повышение жизненного уровня персонала, создание благоприятных условий работы, развитие творческой инициативы и улучшение социальной защищенности работников.

ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» обеспечивают своим сотрудникам полный объем социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективными договорами.

Программы социальной поддержки сотрудников включают в себя:

- добровольное медицинское страхование работников за счет работодателя;
- программы целевых материальных выплат;
- программы оздоровления и снижения заболеваемости сотрудников;
- программы социальной поддержки неработающих пенсионеров и сотрудников, выходящих на пенсию.

Обучение и развитие персонала

Программы обучения и повышения квалификации персонала в электроэнергетических предприятиях Компании охватывают широкий круг сотрудников всех уровней и включают в себя различные виды обучения, проводимые как на собственных учебных базах, так и в ведущих региональных и федеральных учебных заведениях.

В «Кузбассэнерго» на 2008 год Правлением был утвержден План профессиональной подготовки персонала. В соответствии с Планом были определены приоритеты в подготовке персонала. Основная доля обученного персонала приходится на обязательные виды обучения (1982 человека).

В «Енисейской ТГК (ТГК-13)» процесс обучения сотрудников регулируется принятым в 2007 году «Стандартом организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала».

Численность персонала, прошедшего обучение в 2007-2008 годах, чел.

	2007 год	2008 год
ОАО «Кузбассэнерго»	4 379	2 877
ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	3 760	4 288
Всего	8139	7165

Кадровый резерв

В целях обеспечения перспективной потребности электроэнергетических обществ в управленческом персонале в ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» проводится формирование и подготовка кадрового резерва.

В ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» задача формирования и подготовки кадрового резерва общества решается посредством реализации проекта «Формирование и развитие Золотого резерва руководителей Общества». Данный проект рассчитан на три года и включает в себя модули: «Управление бизнесом», «Управление командой», «Взаимодействие во внешней среде организации».

Все участники проекта «Золотой кадровый резерв» в обязательном порядке защищают перед аудиторией, состоящей из экспертов и руководителей Общества, собственную проектную работу. В 2008 году участниками проекта «Золотой кадровый резерв» стали 15 человек. Таким образом, на сегодня, включая ранее подготовленных резервистов, «Золотой резерв» насчитывает 55 человек.

В ОАО «Кузбассэнерго» в период с июля по декабрь 2008 года был реализован проект оценки кадрового резерва среднего звена.

Основные задачи проекта:

- Оценка кандидатов в кадровый резерв на должности руководителей среднего звена производственных подразделений Общества;
- Разработка алгоритма работы с кадровым резервом для обеспечения максимально качественного и своевременного замещения должностей руководителей среднего звена.

Взаимодействие с профессиональными союзами

Значимую роль в деятельности электроэнергетических предприятий СУЭК играет **взаимодействие с профессиональными союзами** (Красноярская краевая и Кемеровская областная организации общественного объединения «Всероссийский Электропрофсоюз»), которые представляют интересы трудовых коллективов и являются социальными партнерами компаний.

Профсоюзные лидеры активно участвуют в работе Обществ, принимая участие в урегулировании социально-трудовых вопросов, ведении коллективных переговоров, подготовке проектов коллективных договоров, их заключении и организации контроля выполнения обязательств коллективных договоров.

Основной задачей кадровой политики электроэнергетических ДЗО Компании на ближайшую перспективу является дальнейшая интеграция персонала этих предприятий в общекорпоративную систему социально-трудовых отношений, что предполагает приобретение сотрудниками новых компетенций (в управлении проектами, строительстве и операциях в электроэнергетической сфере и т.д.) и создание эффективной системы мотивации персонала различных уровней.

Промышленная безопасность и охрана труда

Обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности, последовательное улучшение условий труда и совершенствование системы охраны труда работников Компания относит к числу своих приоритетных целей.

Имеющиеся и потенциальные производственные риски, общие для предприятий угольной промышленности, определяют стратегически важную роль охраны труда и обеспечения промышленной безопасности на предприятиях СУЭК. Главные цели Компании в этой области — постоянное снижение показателей производственного травматизма, минимизация возможностей возникновения аварий на угледобывающих и сервисных предприятиях, снижение производственных рисков до уровня, соответствующего международным стандартам.

Компания приняла на себя обязательства по непрерывному совершенствованию работы в области безопасности работников и охраны труда, соблюдению всех нормативных документов в этой сфере (в том числе и ратифицированных Конвенций и Рекомендаций МОТ, действующих в Российской Федерации). При осуществлении данной деятельности СУЭК проводит консультации в области охраны труда со своими работниками и их представителями, привлекает их к активному участию в мероприятиях по охране труда.

В числе главных задач системы мероприятий по обеспечению охраны труда Компания выделяет:

В области техники и технологий	<ul style="list-style-type: none">• постоянное совершенствование и внедрение безопасной техники и технологий• внедрение современных систем и приборов контроля
В области управления информацией	<ul style="list-style-type: none">• обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда, систематичности и достоверности информации• обеспечение эффективности анализа информации, оптимальности и своевременности принимаемых на его основе решений по устранению факторов риска• реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда
В области работы с персоналом	<ul style="list-style-type: none">• систематическую подготовку и повышение квалификации специалистов по вопросам охраны труда• проведение оздоровительных и лечебно-профилактических программ
В области взаимодействия с государственными и общественными организациями	<ul style="list-style-type: none">• содействие реализации государственного управления охраной труда• содействие реализации государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда (ОТ)• содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области ОТ

Деятельность по обеспечению безопасных условий труда производится в соответствии с «Комплексным планом по повышению уровня промышленной безопасности, улучшению состояния охраны труда и промсанитарии» — основным документом стратегического управления, обеспечивающим целенаправленное непрерывное улучшение условий и состояния охраны труда, промышленной безопасности, снижение риска несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий, воздействия на окружающую среду.

По итогам 2008 года **разрез «Харанорский»**, входящий в состав СУЭК, стал победителем **регионального конкурса на лучшую организацию работы по охране труда**, проводившегося Министерством трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края. Конкурс проводится ежегодно в целях активизации работы по созданию безопасных условий труда работников, пропаганде передового опыта управления охраной труда в организациях и муниципальных образованиях Забайкальского края. Харанорский разрез отличился практически по каждому из 25 обязательных условий конкурса, характеризующих безопасность на производстве. Жюри конкурса отметило и высокий уровень обеспеченности сотрудников Харанорского разреза средствами индивидуальной защиты, и наличие улучшенных санитарно-бытовых условий.

Основные направления повышения уровня промышленной безопасности и противоаварийной устойчивости:

1. Совершенствование системы управления промышленной безопасностью Компании, определение зон влияния и ответственности за состоянием опасных производственных объектов по управленческой вертикали.
2. Применение прогрессивных технологий производства и передовой техники, соответствующих современному уровню культуры производства, с учетом требований промышленной безопасности и охраны труда.
3. Обеспечение соответствия качества проектных решений и экспертизы промышленной безопасности проектной документации уровню российских и международных стандартов в области промышленной безопасности.
4. Создание системы, мотивирующей рабочих и должностных лиц предприятий на безопасную и безаварийную работу.
5. Обеспечение исполнения требований законодательных актов, регулирующих ответственность рабочих и должностных лиц угледобывающих предприятий за нарушение норм, правил и требований промышленной безопасности при ведении горных работ.
6. Разработка, внедрение и поддержание в рабочем состоянии системы менеджмента промышленной безопасности и охраны труда в соответствии с требованиями международного стандарта OHSAS 18001:2007.

Для грамотной разработки и планирования мероприятий в сфере охраны труда и промышленной безопасности необходим сбор, обработка и анализ статистических данных, позволяющих выявить существующие проблемы в этой области и предложить пути их решения. В этой связи в 2008 году **начаты работы по разработке компьютерного комплекса «Единая книга предписаний»**, в котором будут фиксироваться и анализироваться все выявленные органами государственного надзора и исполнительной власти, должностными лицами, осуществляющими производственный контроль, специалистами профессиональных аварийно-спасательных формирований, уполномоченными лицами общественного контроля несоответствия требованиям охраны труда, промышленной и экологической безопасности. «Единая книга предписаний» является важным информационным элементом в проведении анализа риска возможных аварийных ситуаций, отклонений параметров промышленной и экологической безопасности, охраны труда на опасном производственном объекте с использованием современных компьютерных технологий.

Обеспечение противоаварийной устойчивости

В Компании разработан комплекс мер по повышению противоаварийной устойчивости угледобывающих предприятий, направленный на обеспечение безаварийной работы и снижение риска возникновения аварий до уровня, соответствующего международным стандартам. Комплекс мер охватывает производственные и технологические процессы, мотивацию и повышение ответственности персонала, учитывает необходимость сохранения устойчивых экономических показателей деятельности при увеличении инвестиций в противоаварийную устойчивость.

В части **пассивной безопасности** Компания ориентируется на повышение качества технических инженерных решений, заложенных при проектировании угледобывающих и перерабатывающих предприятий, как основы их безаварийной работы. Данные решения определяют уровень

промышленной безопасности на опасных производственных объектах на весь период их жизненного цикла — от ввода в эксплуатацию до ликвидации (консервации).

В части **активной безопасности** усилия Компании направлены на обеспечение и развитие культуры производства, повышение уровня промышленной безопасности и охраны труда. СУЭК стремится охватить все аспекты безопасности труда: техническое переоснащение предприятий, обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала в вопросах промышленной безопасности, организационно-технические мероприятия по улучшению условий труда, внедрение программных комплексов обеспечения противоаварийной устойчивости, санитарно-бытовые и медико-оздоровительные мероприятия.

В период 2007-2008 годов на шахтах Кузбасса начато внедрение многофункциональной автоматизированной системы оперативно-диспетчерского управления «Granch SBGPS», которая позволит оповещать сотрудников о возникновении потенциально опасных ситуаций и аварий, производить поиск застигнутых авариями работников независимо от их местонахождения. Система работает на основе интернет-технологий, беспроводной технологии WiFi и стандартной телефонной связи. В январе 2008 года на шахте «Котинская» успешно проведены опытно-промышленные испытания системы. Полностью система мониторинга персонала на шахте «Котинская» будет введена в эксплуатацию в 3 квартале 2009 года.

Все предприятия по добыче и переработке угля СУЭК подлежат обязательному аварийно-спасательному обслуживанию, которое обеспечивается силами ФГУП ВГСЧ (Федеральное государственное унитарное предприятие «Военизированная горноспасательная часть») на основе договоров оказания услуг.

Также на предприятиях созданы вспомогательные горноспасательные службы (ВГС), оказывающие содействие государственным военизированным горноспасательным частям (ВГСЧ). Комплектование ВГС осуществляется на добровольной основе квалифицированными горнорабочими ведущих специальностей и инженерно-техническими работниками, пригодными по состоянию здоровья и обученными горноспасательному делу.

Для обеспечения скоординированных действий всех служб при возникновении аварий на предприятиях СУЭК, эксплуатирующих опасные производственные объекты, разрабатываются Планы ликвидации аварий (ПЛА), которые согласовываются с профессиональными аварийно-спасательными формированиями. Основными целями мероприятий, включенных в данные документы, являются: спасение людей, локализация аварии в начальной стадии и предупреждение ее развития, ликвидация ее последствий.

Внедрение ПЛА на предприятиях Компании предполагает обязательное обучение и инструктаж сотрудников в отношении реализации данных Планов. В частности, на угледобывающих предприятиях проводятся практические учебно-тренировочные занятия, на объектах электроэнергетических дочерних компаний — командно-штабные учения для руководителей по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, по результатам которых выпускаются информационные учебные видеофильмы.

За отчетный период Министерство энергетики Российской Федерации проводило проверки деятельности Компании в сфере гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. По итогам проверок, а также на основе анализа представленной Компанией документации и отчетности, было установлено, что менеджмент СУЭК оказывает должное внимание данному направлению деятельности.

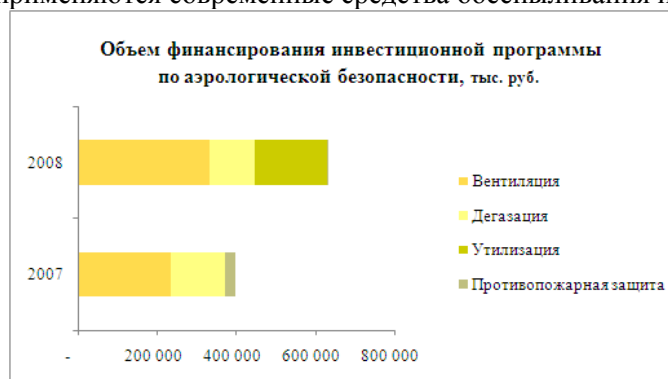
Обеспечение аэрологической безопасности

В ходе производственной деятельности на угольных шахтах возможно образование скоплений потенциально взрывоопасного метана и запыленность рабочего пространства, что представляет

угрозу жизни и здоровью работников и повышает вероятность возникновения аварий. В этой связи эффективное обеспечение аэрологической безопасности на предприятиях является одним из приоритетов в деятельности Компании, позволяя минимизировать риски для здоровья сотрудников и достигать современных нагрузок на очистные забои в условиях увеличения глубины ведения горных работ и роста газообильности разрабатываемых угольных пластов.

Поддержание должного уровня **метанобезопасности** на предприятиях СУЭК достигается за счет подачи необходимого количества воздуха и его рационального распределения в шахте, организации эффективного управления газовойделением, отвода метана на поверхность и эффективной работы системы дегазации.

В шахтах производится регулярный мониторинг реального состояния **запыленности** и осуществляются целенаправленные мероприятия по снижению содержания витающей и отложившейся пыли, применяются современные средства обеспыливания и пылеподавления.



Нормируемые уровни аэрологической безопасности шахт достигаются за счет:

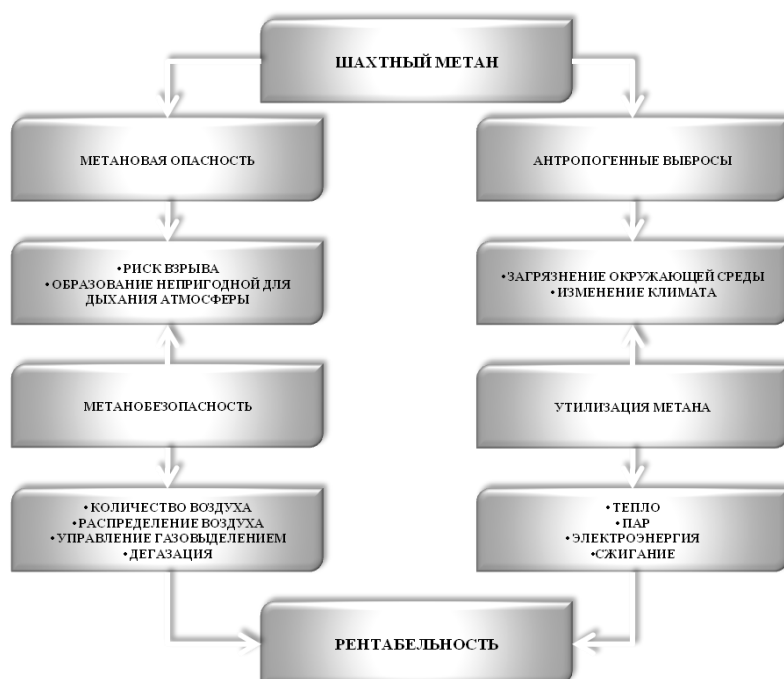
- систематического анализа фактического состояния горных работ;
- разработки технических решений, основанных на использовании современных компьютерных технологий и научных достижений;
- реконструкции вентиляционных систем шахт;
- внедрения комплексной дегазации шахт;
- применения комплексного обеспыливания шахт;
- внедрения автоматизированных систем оперативно-диспетчерского управления угольных шахт, включающих и аэрогазовый контроль.

Структурно решение вопросов аэрологической безопасности и противоаварийной устойчивости шахт находятся в ведении Управлений аэрологической безопасности подземных горных работ, созданных в центральном офисе Компании и ОАО «СУЭК-Кузбасс». Кроме того в г. Ленинске-Кузнецком начато формирование специализированного Управления дегазации и утилизации шахтного метана.

В 2007-2008 годах продолжилась, посредством разработки корпоративной документации, дальнейшая **регламентация обеспечения аэрологической безопасности**.

Обеспечение аэрологической безопасности в Компании производится с использованием **новейших компьютерных технологий**. В частности, в рамках реализации программы Повышения противоаварийной устойчивости шахт на всех шахтах Компании внедрены компьютерные программы «Вентиляция», «Водоснабжение» и «Ударная волна», с помощью которых созданы математические модели шахтных вентиляционных и гидравлических систем. Внедрение многофункциональных систем «Микон», «DAVIS DERBY» и «Granch SBGPS» позволяет осуществлять автоматический аэрогазовый контроль, управлять средствами противопожарной защиты и наблюдать за перемещением персонала в шахте.

СУЭК разрабатывает перспективные направления утилизации шахтного метана, ориентированные не только на достижение безопасности сотрудников, но и на получение экономического эффекта. В частности, проект «Утилизация дегазационного метана на шахтах предприятий ОАО «СУЭК», реализуемый на предприятиях г. Ленинска-Кузнецкого, выполнен в соответствии с требованиями Киотского протокола по снижению парниковых газов, нацелен на минимизацию выбросов метана и одновременное обеспечение безопасности горных работ на шахтах.



В частности, в его рамках на шахте «Им. С.М. Кирова» в 2007-2008 годах введены в эксплуатацию:

- стационарная вакуум-насосная станция с производительностью 250÷350 м³/мин метановоздушной смеси;
- переоборудованная котельная, которая после реконструкции может работать не только на угле, но и на метане;
- газогенератор для комбинированной выработки электрической и тепловой энергии;
- факельная установка для сжигания метана.

Одним из главных результатов проекта станет запуск контейнерных мини-ТЭС, работающих на шахтном метане, получаемом в результате работ по дегазации шахты, и обеспечивающих шахты электрической и тепловой энергией. Запуск мини-ТЭС на шахтном метане является первым в России проектом, осуществляемым в соответствии с Киотским протоколом.

Данный проект в декабре 2008 года стал лауреатом премии и специального диплома Министерства природных ресурсов и экологии РФ как «Лучший экологический проект года» и был награжден дипломом второй степени Администрации Кемеровской области в номинации «Лучший инвестиционный проект с использованием инновационных технологий».

Аман Тулеев, Губернатор Кемеровской области назвал «настоящей технической революцией» предварительную дегазацию и утилизацию метана на шахте им. С.М. Кирова (СУЭК-Кузбасс).

Из интервью журналу «Сибирский уголь в XXI веке» (август 2008 года)

Культура безопасности и обучение в области охраны труда и промышленной безопасности

Обеспечение промышленной безопасности предполагает активное участие и вовлечение в данный процесс сотрудников на всех уровнях организационной структуры Компании. Для поддержания и совершенствования системы управления охраной труда, обеспечения необходимого уровня промышленной безопасности в Компании происходит внедрение **культуры безопасности на производстве**, которая основана на принципах информированности, пропаганды и обучения.

В целях оперативного оповещения и своевременного **информирования** о несчастных случаях, анализа травматизма и разработки профилактических мероприятий в 2008 году была начата разработка нового модуля «Безопасность. Травматизм» в корпоративной компьютерной системе «Парус».



Новый модуль обладает расширенной функциональностью и дает возможность:

- формировать требуемые законодательством документы, связанные с оформлением и учетом аварийных ситуаций;
- оперативно оповещать о несчастных случаях ответственных сотрудников;
- создать Единую базу данных по травматизму;
- проводить анализ причин и обстоятельств аварий.

СУЭК в полном объеме соблюдает требования действующего законодательства по **обучению** промышленной безопасности и охране труда (ПБ и ОТ), проведению регулярных инструктажей и аттестации сотрудников. Помимо законодательно требуемого обучения, в Компании проводится дополнительная профессиональная подготовка сотрудников — на базе собственных учебных пунктов и комбинатов и путем привлечения отраслевых институтов повышения квалификации.

Валентин Мазикин, Первый заместитель губернатора Кемеровской области, высказал слова благодарности коллективу шахты «Котинская» и СУЭК: «Сегодня шахта «Котинская» является примером для других угледобывающих предприятий страны... Всех этих достижений не было бы без продуманного оснащения шахты Сибирской Угольной Энергетической Компанией самым современным высокопроизводительным и безопасным оборудованием, внедрения новых технологий, позволяющих предприятию соответствовать лучшим мировым стандартам угледобычи».

Из поздравительного письма к юбилею шахты «Котинская»

Особое внимание в Компании уделяется подготовке управленческого персонала, который получает знания по управлению безопасностью на производстве: в области проведения аудитов по ПБ и ОТ, идентификации, оценке и анализу рисков, квалифицированному расследованию несчастных случаев и аварий (инцидентов) в целях их дальнейшего предотвращения. СУЭК стремится применять современные методы обучения — с использованием компьютерных технологий, организацией семинаров, привлечением представителей зарубежных фирм и научно-исследовательских институтов.

Активно реализуются образовательные программы: в головном офисе проведено обучение сотрудников в области безопасности жизнедеятельности; на базе Академии народного хозяйства при Правительстве РФ организовано повышение квалификации руководителей Компании по теме «Современные методы управления промышленной безопасностью на предприятиях»; институтом НИОГР (г. Челябинск) проведены семинары по вопросам безопасности в г. Ленинске-Кузнецком и в г. Черногорске.

С 2005 года в деловую практику Компании введена система проведения в различных регионах присутствия СУЭК ежегодных итоговых конференций (совещаний) по вопросам состояния промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Помимо руководителей предприятий, в них принимают участие представители контролирующих и надзорных инстанций,

научных и образовательных учреждений, фирм-производителей средств индивидуальной защиты. Среди основных рассматриваемых вопросов:

- подведение итогов года в области ПБ и ОТ;
- обмен опытом в решении проблемных вопросов, консолидация действий по улучшению состояния экологии, ПБ и ОТ;
- ознакомление с передовыми приемами и методами работ региональных служб ПК, ПБ и ОТ.

В соответствии с Планами в области обучения, за отчетный период общее количество сотрудников, прошедших различные виды обучения и повышения квалификации в области охраны труда и промышленной безопасности, составило почти 33 тыс. человек, затраты на мероприятия в этой сфере превысили 48 млн руб.

	2007 год	2008 год
Численность обученных и аттестованных сотрудников	11625	12365
<i>Сумма затрат на обучение и аттестацию (тыс. руб.)</i>	<i>14552</i>	<i>14253</i>
Численность сотрудников, прошедших повышение квалификации	3574	5189
<i>Сумма затрат на повышение квалификации (тыс. руб.)</i>	<i>7053</i>	<i>12156</i>

Производственный травматизм

Горнодобывающие предприятия относятся к числу опасных производств, связанных с рисками нанесения ущерба здоровью сотрудников. Деятельность СУЭК направлена на неукоснительное снижение уровня производственного травматизма, при этом управление данным параметром интегрировано в систему мотивации Компании: показатель LTIFR¹³ является КПЭ¹⁴ для топ-менеджмента, включая каждого из членов Правления ОАО «СУЭК».

За 2008 год снизилось как общее количество пострадавших (на 23%), так и количество несчастных случаев со смертельным исходом (на 47%).

Динамика несчастных случаев, 2007-2008 годы

	2007 год	2008 год
С легким исходом	175	134
С тяжелым исходом	15	15
Со смертельным исходом	15	8
Общий травматизм	205	157

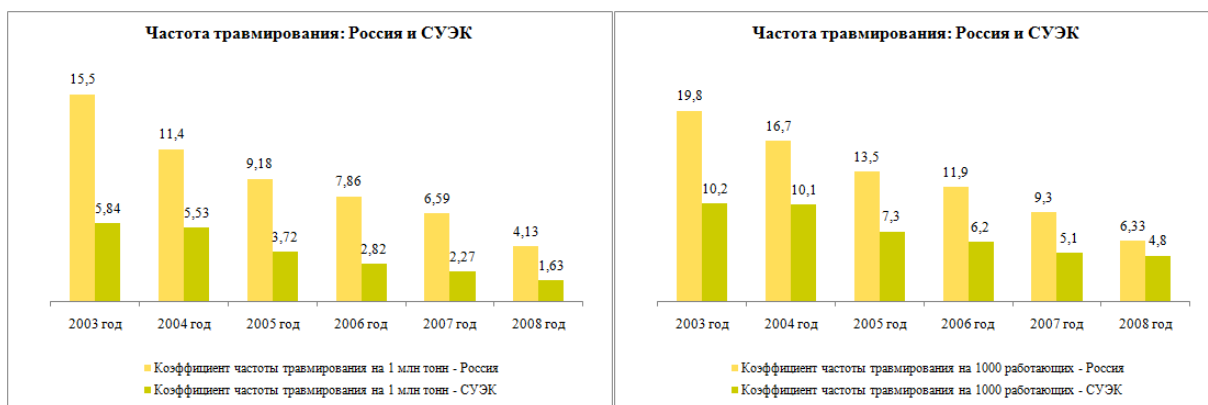
Для создания безопасных условий труда на рабочем месте Компания в первую очередь стремится внедрять новую технику и современные технологии ведения горных работ, повышать уровень

¹³ Комплексный индикатор снижения частоты производственного травматизма, принятый в угольной индустрии в международной практике.

¹⁴ Ключевым показателем эффективности.

механизации и автоматизации производственных процессов. Предпринимаемые Компанией меры по профилактике и снижению производственного травматизма относятся к числу наиболее результативных в России. В частности, в 2008 году коэффициент частоты травмирования на 1 млн тонн добычи на предприятиях СУЭК составил 1,63 при среднероссийском показателе 4,13, а коэффициент частоты травмирования на 1000 работающих — 4,8 (в среднем по России — 6,3).

Компания тщательно анализирует каждый несчастный случай, выявляются причины его возникновения, разрабатываются мероприятия по предотвращению и снижению вероятности его повторения.



Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний

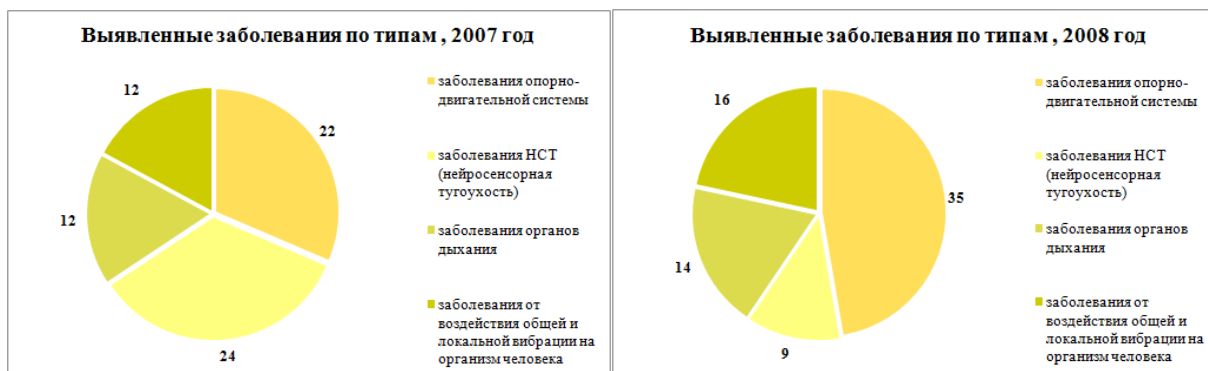
Значительная часть рабочих мест добывающих предприятий характеризуется наличием вредных и опасных факторов производственной среды, а также факторов тяжести и напряженности трудового процесса, превышающих установленные гигиенические критерии и нормативы. Наиболее часто персонал угольных предприятий трудится в условиях, не удовлетворяющих санитарным требованиям по содержанию пыли в воздухе, уровню шума, вибрации и температуре воздуха. Для идентификации вредных производственных факторов, разработки мероприятий по снижению их воздействия на персонал специализированными организациями производится периодическая оценка фактического состояния условий труда на рабочих местах — аттестация рабочих мест. За отчетный период Компании направила на данные цели 9 617 тыс. руб.

Совокупность воздействия негативных условий труда в ряде случаев приводит к риску возникновения профессиональных заболеваний у работников.

Количество зафиксированных случаев профессиональных заболеваний, 2007-2008 годы

	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год
Количество выявленных случаев заболеваний	119	89	70	74

Целенаправленная работа Компании по предотвращению и профилактике профессиональных заболеваний приносит ощутимые результаты. Так, в 2008 году по сравнению с 2005 годом количество случаев профессиональных заболеваний снижено почти на 40%.



Для защиты персонала от негативного воздействия производственной среды:

- проводятся мероприятия по снижению пылевых нагрузок на подземных работах: вносятся изменения в технологию производства, устанавливается и применяется новое оборудование — пылеотсасывающие установки в подготовительных выработках, аспирационные системы на пунктах перегруза горной массы. Внедрение пылеулавливающих установок начато в подготовительных забоях шахт г. Ленинска-Кузнецка и г. Киселевска (Кемеровская область);
- применяются современные средства индивидуальной защиты, персонал обеспечивается специальной одеждой и обувью.

Значительное влияние на снижение числа заболеваний оказывает их профилактика и своевременная диагностика. Сотрудники СУЭК проходят регулярные медицинские осмотры, при проведении которых своевременно выявляются первоначальные симптомы профессионального заболевания и осуществляется перевод работника на менее опасные производства.

В зависимости от характера условий труда на рабочих местах, влияния вредных и опасных факторов персонал пользуется следующими льготами:

- сокращенная продолжительность рабочей недели (смены);
- дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда;
- лечебно-профилактическое питание.

В рамках реабилитационных мероприятий работникам предоставляются путевки в санатории и оздоровительные учреждения.

Охрана труда и промышленная безопасность генерирующих компаний

Выработка электро- и теплотенергии относится к потенциально опасным производствам. В этой связи деятельность генерирующих предприятий Компании неразрывно связана с повышением уровня охраны труда и промышленной безопасности. Для снижения рисков на энергопредприятиях СУЭК создана и функционирует система управления промышленной безопасностью. Важнейшее звено этой системы — специализированные службы надежности, промышленной безопасности и охраны труда.

Специалисты служб обеспечивают проведение производственного контроля, проводят комплексные и целевые проверки состояния промышленной безопасности, участвуют в разработке мероприятий, направленных на предотвращение аварий и инцидентов, организуют подготовку и аттестацию работников в области промышленной безопасности, осуществляют взаимодействие с Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Применительно к опасным производственным объектам энергетических обществ разработаны и согласованы планы ликвидации аварий и чрезвычайных ситуаций (ЧС), декларации

промышленной безопасности. В документах предусмотрены организационно-технические мероприятия по спасению людей и ликвидации последствий аварий и ЧС, регламентировано взаимодействие и обязанности лиц, участвующих в ликвидации аварий. Со всеми сотрудниками, работа которых связана с эксплуатацией опасных производственных объектов, проводятся противоаварийные тренировки.

В целях обеспечения промышленной безопасности осуществляются превентивные организационные мероприятия, происходит внедрение культуры безопасности и охраны здоровья на рабочих местах. Активно работают совместные с профсоюзами комитеты (комиссии) по охране труда.

ОАО «Кузбассэнерго»

В целях повышения надежности и технического уровня энергопроизводства в ОАО «Кузбассэнерго» реализуются:

- план мероприятий по повышению надежности работы оборудования электростанций;
- план проведения технического освидетельствования объектов подведомственных Ростехнадзору;
- план проведения экспертизы промышленной безопасности объектов, подведомственных Ростехнадзору, выработавших нормативный срок службы;
- план исполнения мероприятий, предписанных государственными и корпоративными органами надзора.

За отчетный период выполнено более 300 мероприятий, направленных на улучшение условий труда, профилактику производственного травматизма, улучшение санитарно-бытового обслуживания работников, обеспечение персонала современными средствами защиты. Затраты на охрану труда в 2008 году составили более 157,7 млн руб. (против 92,6 млн руб. в 2007 году).

В 2008 году завершена процедура аттестации рабочих мест по условиям труда в Барнаульском филиале и исполнительном аппарате Кемеровского филиала; органом сертификации по Кемеровской области ОАО «Кузбассэнерго» выдан сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности).

ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»

В обществе активно проводились работы по следующим основным направлениям:

- обучение, переподготовка, аттестация персонала по вопросам промышленной безопасности;
- организация и ведение производственного контроля в области промышленной безопасности при эксплуатации опасных производственных объектов;
- проведение технических аудитов;
- обследование (диагностика) технических устройств, эксплуатируемых на опасных производственных объектах специализированными организациями;
- внедрение компьютерных технологий для решения инженерных задач оперативного управления и планирования производственных процессов;
- организация и ведение работы с надзорными органами;
- организация и выполнение процедур, регламентируемых Федеральным Законом № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

За отчетный период выполнены все законодательно регламентированные процедуры. Идентифицированы и зарегистрированы в государственном Реестре опасные производственные объекты, получены необходимые лицензии по видам деятельности, разработаны и утверждены в установленном порядке Декларации промышленной безопасности по объектам, все опасные

производственные объекты в соответствии с законодательством застрахованы от причинения вреда третьим лицам.

Количество зафиксированных случаев профессиональных заболеваний, 2007-2008 годы

Показатель	ОАО «Кузбассэнерго»		ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	
	2007 год	2008 год	2007 год	2008 год
Количество выявленных случаев заболеваний	5	0	0	2

Динамика производственного травматизма

Показатель	ОАО «Кузбассэнерго»		ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	
	2007 год	2008 год	2007 год	2008 год
Производственный травматизм	7	10	0	1
Травмы со смертельным исходом	1	2	0	0

Региональная социальная политика Общества

СУЭК вносит свой вклад в развитие регионов присутствия, способствуя поддержанию социальной и экономической стабильности, улучшению качества жизни населения, повышению комфортности социальной среды. Компания ориентирована на установление эффективного партнерства с органами государственной власти; для решения задач социально-экономического развития территорий осуществляет внедрение современных технологий управления программами поддержки местных сообществ и социальных инвестиций, ведет диалог с местной общественностью, учитывает ее мнение в благотворительной деятельности.

Инструменты реализации региональных программ

Основными инструментами реализации региональных программ Компании стали соглашения о социально-экономическом партнерстве с главами администраций регионов и деятельность Некоммерческой организации «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК — РЕГИОНАМ»¹⁵.

Регулярно заключаемые Соглашения о социально-экономическом партнерстве фиксируют основные направления социальной поддержки

конкретного региона со стороны Компании, содержат перечень мероприятий и инвестиционных проектов, направленных на развитие местных сообществ. Подготовка данных соглашений происходит в тесном диалоге с представителями региональных и муниципальных органов власти. Основными принципами при подготовке и подписании соглашений о социально-экономическом сотрудничестве являются прозрачность, партнерство и взаимный учет интересов.

Фонд «СУЭК — РЕГИОНАМ» был создан в декабре 2006 года в качестве некоммерческой организации, призванной модернизировать и вывести деятельность СУЭК в области поддержки местных сообществ на качественно новый уровень. Основная задача Фонда — в партнерстве с властями различных уровней и общественными организациями создавать новые возможности для разработки и внедрения в регионах присутствия Компании современных механизмов развития территорий и решения наиболее насущных социальных проблем. Работа Фонда направлена на постепенный переход от субсидирования отдельных объектов социальной инфраструктуры к комплексным инвестициям в местные сообщества, создание

Александр Хлопонин, губернатор Красноярского края: Все обязательства, которые брала на себя СУЭК в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве, компания выполняет полностью. Цель таких договоров заключается не только в определении направлений социального партнерства и конкретных сумм, которые выделяет компания. В них мы согласуем и определяем стратегию развития компании на территории края, стратегию темпов роста заработной платы работников угольной отрасли, динамику налоговых поступлений и, конечно, социально-экономические вопросы».

Из интервью корпоративной газете СУЭК «Угольная компания», №2, 2009

Элла Памфилова, Председатель Совета при Президенте РФ по содействию развитию институтов гражданского общества, Председатель Попечительского Совета Фонда «СУЭК — РЕГИОНАМ» назвала «одним из примеров успешного сотрудничества власти и бизнеса в Кемеровской области» — совместную работу местных властей, общественных организаций и Фонда «СУЭК-РЕГИОНАМ». Среди программ, реализуемых Фондом, — содействие развитию малого бизнеса, решение проблем женской занятости. «Запуская пилотные проекты в Кузбассе, СУЭК создает микромоделли для реализации социальных технологий по всей стране», — полагает она.

Информационное агентство «Альянс-Медиа»

¹⁵ Далее по тексту — Фонд «СУЭК — РЕГИОНАМ» или Фонд.

оптимальных условий для устойчивого социального развития территорий и повышение эффективности социальных расходов Компании.

В 2008 году между Администрацией Кемеровской области и ОАО «Кузбассэнерго» подписано **Соглашение о социально-экономическом сотрудничестве**. Для энергетического Общества это стало первым опытом в создании нового формата взаимодействия со своими заинтересованными сторонами, для СУЭК — продолжением традиции ответственной деловой практики и подтверждением общности подходов по социально ответственному ведению бизнеса во всех его сегментах. В соответствии с Соглашением, стороны договорились совместно выработать решения по вопросам развития энергетической отрасли и экономики, активно взаимодействовать при решении социально-экономических проблем. В рамках достигнутых договоренностей, ОАО «Кузбассэнерго» взяло на себя обязательства по социальной защите сотрудников Общества и неработающих пенсионеров, снижению объема выброса загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты, а также по финансированию мероприятий по обеспечению безопасных условий труда.

Основные направления деятельности Фонда:

- **модернизация муниципальной системы начального и среднего профессионального образования:** поддержка инновационных подходов в образовании (вовлечение населения в процессы местного развития, повышение социальной компетентности подрастающего поколения, создание электронных библиотек);
- **поддержка учреждений науки, культуры, искусства, здравоохранения:** финансирование общественных мероприятий, инфраструктурных проектов, приобретение современного медицинского оборудования;
- **развитие спорта:** поддержка детско-юношеского спорта и финансирование ремонтно-строительных работ в спортивных учреждениях;
- **развитие социальной инфраструктуры:** финансирование строительства и ремонта больниц, школ, детских домов;
- **поддержка молодежных инициатив:** возрождение традиций молодежных стройотрядов;
- **поддержка малого бизнеса:** создание условий для трудоустройства работников, высвобождаемых в ходе сокращения производства, улучшение условий жизни за счет повышения доступности товаров и услуг, снижение безработицы;
- **создание общественных центров местного развития:** активная интеграция населения в процессы местного развития, привлечение дополнительных ресурсов на эти цели;
- **поддержка транспортной инфраструктуры:** участие в финансировании ремонта дорог, приобретение транспортных средств;
- **содействие реформе жилищно-коммунальной системы:** улучшение условий жизни работников Компании посредством повышения качества их жилья и благоустройства территорий.

Одним из новых и значимых направлений деятельности Фонда стало участие в проектах по **отселению граждан из аварийного жилья**, в том числе жилых домов в санитарно-защитных зонах на территориях присутствия Компании. При содействии специалистов Фонда проведена работа по оформлению заявок на получение средств федерального бюджета для муниципальных объектов Хабаровского края, Республик Хакасия и Бурятия.

Важнейшие социальные проекты

В 2007-2008 годах Фонд «СУЭК – РЕГИОНАМ» начал реализацию пилотных программ в пяти населенных пунктах: г. Киселевске (Кемеровская область), г. Черногорске (Республика Хакасия), г. Бородино (Красноярский край), поселке Саган-Нур (Республика Бурятия), поселке Чегдомын (Хабаровский край). Проекты были разработаны с учетом специфики территорий, приоритетов их социального развития и направлены на развитие человеческого капитала. Основными целями этих программ стало повышение качества жизни сотрудников Компании и их семей, повышение

мотивации и удержание высококвалифицированных кадров на предприятиях СУЭК, а также привлечение в Компанию молодых специалистов.

В Кемеровской области в рамках программы «Городская среда» реализовывались два проекта в г. Киселевске: «Развитие детского и юношеского спортивного движения» и «Электронная библиотека».

В рамках проекта «Развитие детского и юношеского спортивного движения» были проведены: праздник «За здоровый образ жизни», конкурс детских проектов «Мой двор — спортплощадка» и круглый стол «Мой район — решаем вместе». «Электронная библиотека» была создана и открыта в городском микрорайоне «Красный Камень».

Электронная библиотека — постоянно обновляющееся хранилище с художественной литературой, учебными пособиями, справочными материалами и периодикой. Ее создание включало следующие компоненты: помещение, оборудованное защищенными электрическими сетями, доступом в Интернет и оснащенное специализированной мебелью, компьютерное и сетевое оборудование, программное обеспечение, информационное наполнение.

Проект «Электронная библиотека» реализовывался на базе детской библиотеки, действующей в микрорайоне «Красный Камень». В орбиту работы библиотеки вовлечено около 4000 детей.

В Красноярском крае реализована программа «Создание и развитие Фонда поддержки малого и среднего предпринимательства г. Бородино», направленная на формирование условий для развития малого бизнеса, что позволило решить ряд городских проблем, в том числе: снизить безработицу, повысить качество жизни и привлекательность города как места постоянного проживания, приостановить отток населения.

В Красноярском крае под эгидой Компании были **организованы стройотряды, призванные снизить негативное «влияние улицы» на детей**, которое с наступлением летних каникул и появлением у детей свободного времени усиливается. В отряды попадают в том числе дети из многодетных и малообеспеченных семей, дети-инвалиды. Данный проект дает детям возможность самостоятельно заработать деньги и тем самым помочь своим семьям.

Виктор Новиков, руководитель Агентства труда и занятости населения администрации Красноярского края так отзывался о стройотрядах СУЭК: «Опыт СУЭК, единственной компании в крае, профинансировавшей создание собственных стройотрядов, показателен. Программа имеет большую социальную значимость. Сезонное трудоустройство дает подросткам возможность занять свободное время, что, несомненно, очень важно и с точки зрения профилактики правонарушений. При таком внимании к молодому поколению, которое демонстрирует СУЭК, можно быть уверенным в нашем будущем, в наших детях».

Василий Климов, глава г. Бородино: «Что касается ребятшек, у нас круглый год работают они — сейчас отряд мэра работает, потом будет СУЭКовский отряд. Конкуренция жесточайшая, чтобы туда попасть. Уже в марте-апреле все списки составлены. Работать в отрядах СУЭК престижно».

Сергей Колесов, глава Рыбинского района: «Очень важным для нашего района является выделение средств на молодежный отряд. Я благодарен СУЭК за внедрение и сохранение добрых традиций. Но дороже стоит другое. Дороже стоит взаимопонимание, взаимодействие. Это добрые дела, которые останутся в жизни людей и жителей нашего района».

В Республике Хакасия, во втором по численности городе — Черногорске, проведена Программа «Профессия и карьера». Цель программы состоит в решении одной из острейших проблем региона — нехватки высококвалифицированных специалистов, невысокого престижа рабочих специальностей у молодежи. В краткосрочной перспективе Программа работает на создание условий для профессиональной ориентации молодежи, в долгосрочной — на закрепление на территории кадров и снижение оттока молодежи из региона. «Точками роста» были выбраны образовательные структуры, в первую очередь Ассоциация общественно активных школ Республики Хакасия, насчитывающая 64 школы и придерживающаяся модели развития школы как центра местного сообщества.

Основные результаты программы:

- созданы условия для развития современной системы профессионального самоопределения и повышения привлекательности шахтерских профессий в регионе, повышен интерес школьников к профессии шахтера;
- налажено взаимодействие администрации города, муниципалитетов, гражданских ассоциаций, общественных лидеров, руководства и сотрудников предприятий ООО «СУЭК-Хакасия» в рамках программы.

Основным направлением деятельности Фонда в городе Черногорск стало **создание ресурсного центра программы «Профессия и карьера»**, специализирующегося на профессиональном определении школьников. Первоочередной шаг стал создание команды будущего центра из числа педагогов и представителей муниципалитетов, курирующих работу с молодежью, ее обучение методикам и технологиями профориентации. Эта группа прошла обучение социальному проектированию, профессиональному определению, методикам социального партнерства.

Другие семинары были посвящены методикам профессионального самоопределения и выстраиванию профориентационной работы в школах. Участниками семинаров, в качестве домашнего задания, были разработаны «Профессиональный навигатор угольных профессий», проведены мастер-классы «Шахтерские традиции СУЭК», в которых приняло участие около 300 школьников, конкурс «Шахтер — моя профессия».

Состоялись ознакомительные поездки старшеклассников на предприятия. Школьники побывали на Изыхском и Черногорском разрезах (ООО «СУЭК-Хакасия»). Ребятам показали карьеры, обогатительную фабрику, побывали они и в рабочей столовой, административно-бытовом комбинате. В конце 2008 года состоялись мастер-классы «Шахтерские традиции СУЭК», целью которых было разбудить интерес у школьников Хакасии к шахтерским профессиям, а также повысить информированность ребят о профессии шахтера.

В **Республике Бурятия** Компания поддержала социально-экономические проекты, которые в основном касались социальной сферы поселка угольщиков Разреза «Тугнуйский». В 2008 году в поселке Саган-Нур началась работа над программой «Центр общественной жизни поселка Саган-Нур». Цель программы — создание социальной инфраструктуры для развития социальной активности и самоорганизации местного сообщества (прежде всего, досуговой). Основные направления и результаты программы:

- **Развитие поселковой школы.** Школе была оказана методическая поддержка в разработке программы развития, подготовка которой проводилась с привлечением представителей местного сообщества, руководства предприятий СУЭК, экспертов федерального уровня. В рамках разработки программы выявлены запросы местного сообщества к школе и закреплена ее статус как местного социо-культурного центра. Кроме того, более 100 жителей поселка Саган-Нур прошли обучение на специальных тренингах, посвященных социальной тематике.
- На базе школы создана «**Электронная библиотека**», пользоваться которой смогут все жители поселка. СУЭК закупила оборудование, провела интернет, профинансировала ремонт помещения.
- Отлажена работа **детского пресс-центра**, выпускающего поселковую газету «Перемена»: организован конкурс «Лучший журналистский материал».

В **Хабаровском крае** финансирование социальных программ со стороны Компании было направлено как на развитие края в целом, так и на реализацию проекта «Чегдомын Плюс», целью которого является активизация творческого потенциала населения для участия в динамичном развитии и благоустройстве поселка. Проект ориентирован на превращение п. Чегдомын в населенный пункт с развитой социальной инфраструктурой, привлечение молодежи, способной обеспечить кадровый задел для предприятий СУЭК. Проведен конкурс «Ярмарка проектов поселка Чегдомын — 2008».

Основными объектами поддержки в **Приморском крае** является социальная сфера муниципальных образований, на территории которых расположены предприятия СУЭК. Среди крупнейших проектов — строительство объекта водоснабжения в пос. Липовцы.

Проекты в сфере ЖКХ

За отчетный период Компания осуществляла помощь региональным и местным администрациям в финансировании ремонта многоквартирных домов и переселении жильцов из аварийного жилья. В 2008 году в рамках национального проекта «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» и Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве между СУЭК и администрацией Кемеровской области Компания приняла участие в финансировании строящегося малоэтажного жилого комплекса в г. Киселевске. Введена в эксплуатацию первая очередь комплекса общей площадью более 7000 кв.м.

В Республике Хакасия значительный объем финансовой помощи был направлен муниципальным образованиям на развитие и модернизацию инфраструктуры, в том числе объектов социального назначения. Значимым совместным проектом СУЭК и администрации края стало переселение граждан из ветхого и аварийного жилья.

В Красноярском крае продолжилась реализация совместного проекта СУЭК и администрации региона по переселению из ветхого и аварийного жилья жителей поселка Дубинино.

Аман Тулеев, губернатор Кемеровской области: «Стоимость квадратного метра не превышает 19 000 руб. Таких цен нет нигде больше в Киселевске, ни в Кемерово, а в Европе в это вообще вряд ли бы поверили. Причем жилье не только доступное, но и комфортное».

Из выступления на торжественном мероприятии, посвященном вводу в эксплуатацию первой очереди жилого комплекса в г. Киселевске

Алексей Лебедь, Председатель Правительства Республики Хакасия: «От имени руководства Республики Хакасия благодарю Вас за проведенную работу и консультационную помощь, оказанную ОАО «СУЭК» совместно с партнерскими организациями – Фондом «Новая Евразия» и Агентством Деловых Коммуникаций в подготовке планов модернизации ЖКХ Республики... Правлением Фонда содействия реформированию ЖКХ была одобрена заявка, подготовленная специалистами Правительства РХ при содействии Ваших специалистов. В результате из средств Фонда выделены средства на общую сумму 148,1 млн рублей для проведения капитального ремонта жилых домов и для переселения граждан из ветхого и аварийного жилья в восьми муниципальных образованиях Республики, на территории которых проживает большое число горняков, сотрудников компаний СУЭК».

Из письма А.И. Лебеда на имя Генерального директора СУЭК В.В. Рашевского

Программа переселения жителей поселка Дубинино из ветхого и аварийного жилья реализуется под эгидой губернатора Красноярского края Александра Хлопонина. Наличие большого количества ветхих домов в поселке стало острой социальной проблемой. По состоянию на начало января 2005 года в Дубинино оставалось 98 сборно-щитовых деревянных домов общей площадью 100,08 тыс. кв. метров, в которых проживало более 4-х тысяч человек. Возведенные одновременно с началом строительства Березовского разреза и ГРЭС, все дома были признаны межведомственной комиссией ветхими. При активном участии краевой власти в 2001 году разработана и принята программа переселения из ветхого и аварийного жилья. В основу программы заложили принцип частно-государственного партнерства: дома для жителей поселка предполагалось строить как за счет средств федерального, краевого и местного бюджетов, так и за счет средств градообразующих предприятий — СУЭК, ОГК-4, РЖД.

СУЭК первой включилась в реализацию программы. Компании предстояло переселить из ветхого и аварийного жилья более 100 семей сотрудников и пенсионеров Березовского разреза. С 2005 года в рамках программы СУЭК выделила более 80 млн руб. С 2005 по 2008 год включительно на эти средства было построено два новых 24-квартирных дома, началось строительство третьего дома. После ввода третьего дома в эксплуатацию СУЭК полностью завершит свою часть реализации программы, обеспечив новыми комфортабельными квартирами всех нуждающихся в переселении сотрудников и пенсионеров.

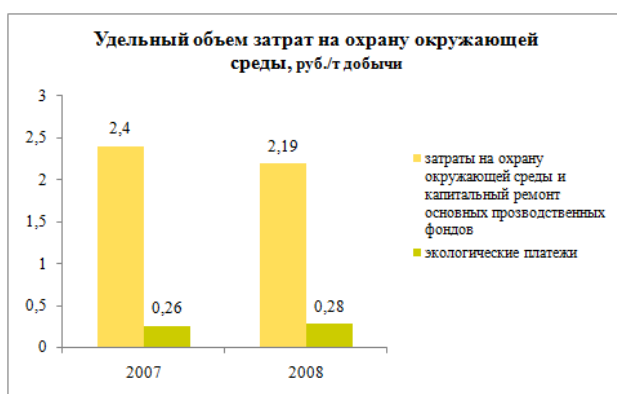
Влияние деятельности Компании на окружающую среду

Деятельность СУЭК, как и деятельность других угледобывающих компаний, характеризуется воздействием на окружающую среду, которое выражается в перемещении горных пород, изменении состояния поверхностных, грунтовых и подземных вод, влиянии на атмосферный воздух и водные объекты.

Являясь ответственными природопользователями, предприятия Компании в своей деятельности стремятся к поэтапному снижению воздействия на окружающую среду. При этом Компания последовательно реализует положения принятых в 2006 году корпоративной Экологической политики¹⁶ и Программы природоохранных мероприятий.

Ключевые природоохранные мероприятия 2007-2008 годов

Финансирование природоохранных мероприятий является важной составной частью деятельности СУЭК. За период 2007-2008 годов общий объем финансирования, направленного на природоохранные мероприятия, составил 476,13 млн руб.



Основной объем данных расходов пришелся на мероприятия по рациональному водопользованию и рекультивации земель, нарушенных в ходе производственной деятельности.

В рамках внедрения интегрированной системы менеджмента¹⁷ реализуется пилотный проект по сертификации предприятий Компании на соответствие требованиям стандарта экологического менеджмента ISO 14001:2004. В стадии завершения находятся работы по сертификации ряда подразделений ОАО «СУЭК-Кузбасс».

При реализации производственной программы и бизнес-планировании СУЭК учитывает «**Основные положения Энергетической стратегии России на период до 2020 года**». Этот документ предусматривают следующие направления развития угольной отрасли:

- комплексное освоение месторождений;
- проектирование и строительство угольных предприятий современного технико-экономического уровня с применением технологий добычи нового поколения;
- улучшение качества продукции угледобывающих предприятий с применением современных и передовых методов обогащения угля;
- обеспечение системы экологической безопасности, направленной на снижение количества загрязняющих веществ в выбросах в атмосферу и сбросах в водоемы;
- создание благоприятных жизненных условий для населения угледобывающих районов.

¹⁶ Подробнее об Экологической политике Компании см. стр. 20 настоящего отчета.

¹⁷ Подробнее о данном проекте см. стр. 16-17 настоящего отчета.

Природоохранные мероприятия, проводимые СУЭК, ведутся по нескольким ключевым направлениям, и предполагают, в частности:

- снижение выбросов и загрязняющих веществ в атмосферу;
- рациональное использование воды и очистку сточных вод;
- сокращение отходов производства и обустройство мест хранения отходов;
- восстановление (рекультивацию) нарушенных земель;
- рациональное использование энергии.

Выбросы в атмосферу

В процессе открытой и подземной добычи угля, его транспортировки и обогащения, при пылении породных отвалов, угольных складов, при выделении шахтного метана, происходят выбросы в атмосферу загрязняющих веществ. Свыше 80% таких выбросов на предприятиях СУЭК приходится на метан.



В целях снижения объема выбросов и уменьшения их влияния на окружающую среду Компания последовательно осуществляет программу проектирования, установки и реконструкции оборудования для очистки отходящих газов, а также совершенствует технологии добычи угля. Результатом этой программы стало снижение уровня атмосферных выбросов в 2008 году на 17,6%.



За отчетный период на предприятиях СУЭК проводились следующие мероприятия по охране воздушного бассейна от загрязнений:

ОАО «СУЭК-Кузбасс»

- на шахтах «им. Кирова», «Полысаевская», «Октябрьская» проводилась реализация проекта установки 2-й степени очистки котельного оборудования

ОАО «СУЭК-Красноярск»

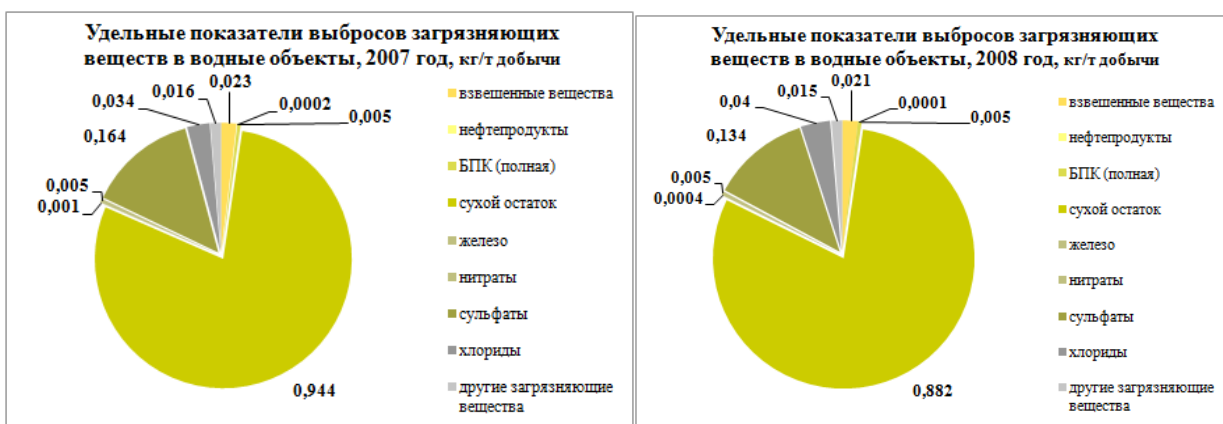
- в Бородинском погрузочно-транспортном управлении введен в эксплуатацию Пункт экологического контроля подвижного состава (тепловозов)

ООО «СУЭК-Хакасия»

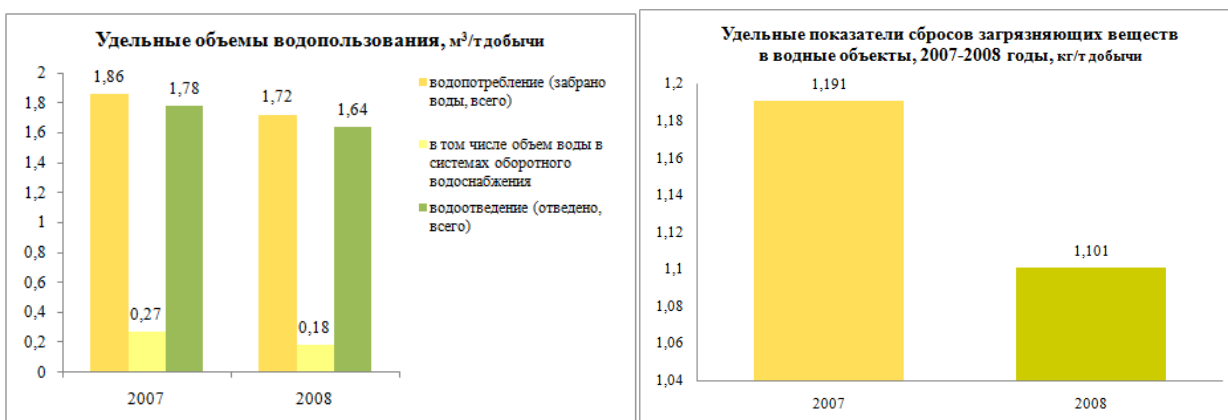
- на разрезах «Черногорский» и «Абаканский» на котельных установлено новое пылеулавливающее оборудование — циклоны.

Рациональное использование воды и очистка сточных вод

При добыче угля открытым и подземным (шахтным) способом происходит обводнение разрезов, шахт и сброс использованных вод в водоемы. На предприятиях СУЭК порядка 80% сбросов загрязняющих веществ приходится на взвешенные вещества.



В целях рационального использования воды в Компании разработана и реализуется программа по проектированию, строительству, реконструкции объектов для очистки производственных сточных вод. В 2008 году она позволила снизить объемы потребления воды на тонну добычи на 7,5%, а объем сбросов загрязняющих веществ — на 7,6%.



За отчетный период на предприятиях СУЭК были реализованы следующие **мероприятия в сфере рационального использования воды**:

ОАО «Приморскуголь»

- на промплощадке шахтоуправления «Восточное» завершено строительство очистных сооружений
- в шахтоуправлении «Восточное» аттестована гидрохимическая лаборатория

ОАО «Ургалуголь»

- на шахте «Северная» производится строительство очистных сооружений

ОАО «СУЭК-Красноярск»

- в Бородинском ПТУ введены в эксплуатацию сооружения по очистке талых и ливневых вод
- на разрезах «Бородинский» и «Березовский» подготовлена проектная документация для строительства очистных сооружений карьерных вод

ООО «Восточно-Бейский разрез» — запущены сооружения по очистке карьерных вод

ОАО «СУЭК-Кузбасс»

- на шахтах «Котинская» и «Талдинская-Западная-2» разработана проектная документация по строительству очистных сооружений
- на шахте «7 Ноября» продолжилась реконструкция очистных сооружений шахтных вод

Снижение отходов производства

В процессе производственной деятельности угольных предприятий Компании образуются отходы различных классов опасности. В структуре отходов предприятий СУЭК подавляющее большинство составляют отходы 5 класса опасности (нетоксичные), значительную часть которых составляют вскрышные породы. Также в процессе производственной деятельности образуются и размещаются отходы углеобогащения (4 класс опасности), золошлаковые отходы (4-5 классы опасности).

Удельные показатели по размещению отходов производства и потребления, кг/т добычи

Наименование показателя	2007 год	2008 год
объемы размещения золошлаковых отходов	0,01	0,06
объемы размещения отходов от обогащения угля	0,13	16,18
объемы размещения вскрышной породы	470,8	490,6
объемы размещения других отходов	0,38	0,03

Большая часть отходов данных типов размещается в выработанном пространстве в целях его дальнейшей рекультивации. В 2008 году объем отходов, размещенных на собственных объектах хранения, вырос на 7,5%. Планы по сокращению объемов образования отходов производства, совершенствованию технологии обращения с ними, а также развитию производственного контроля в этой области являются неотъемлемыми компонентами программ природоохранной деятельности Компании.



Рекультивация земель

Ведение горных работ обуславливает воздействие на почвенный покров земли, что предполагает дальнейшую необходимость его восстановления. Преобразование нарушенных в результате производственной деятельности земель в состояние, пригодное для их дальнейшего использования, предотвращение отрицательного воздействия таких земель на прилегающие ландшафтные комплексы, охрана этих комплексов, оптимизация сочетания техногенных и природных ландшафтов достигается рекультивацией земель. В целях рационального землепользования при ведении горных работ на предприятиях Компании предусматривается

уменьшение объемов выработанного и подработанного пространства, а также сокращение площадей, отводимых для внешних отвалов.

В 2007-2008 годах на предприятиях СУЭК были продолжены работы по восстановлению нарушенных и загрязненных земель. Для этих целей использовались передовые технологии рекультивации почв, позволяющие добиться высоких показателей восстановления земельного слоя. В общей сложности в 2007 году предприятиями СУЭК проведена рекультивация нарушенных земель на площади 530,7 га (площадь земель в пользовании под горными работами — 9257,3 га), в 2008 году — на площади 541,8 га (площадь земель в пользовании под горными работами — 9324,5 га).

Николай Золотухин, заместитель главы Рыбинского района

Красноярского края: «Мы не ожидали, что такой колоссальный объем работ по восстановлению земель будет выполнен за небольшой промежуток времени и с хорошим качеством. Площади под лес обработаны удовлетворительно, вопросов нет, высажены саженцы березы, сосны, они очень хорошо приживаются».

Из выступления на Бородино-ТВ

СУЭК впервые ввела в угледобывающую отрасль Красноярского края **понятие «ответственное недропользование»**. Открытая добыча угля ведет к нарушению поверхности земли, она выводится из сельскохозяйственного использования. Поэтому после завершения добычных работ предприятия приводят эти земли в их первоначальное состояние. Наиболее масштабные рекультивационные работы производятся на Бородинском разрезе. Прежде предприятие восстанавливало в год в среднем по 50 гектаров земли. С приходом СУЭК эта важная сфера экологической деятельности разреза возобновилась в полном объеме — площади возвращенной к жизни земли возросли в несколько раз. Восстановленные земли передают под луга, пашни и леса. На территории, которая сдается под лес, высаживают саженцы сосны, кедра, березы и осины. В молодых лесах довольно быстро появляются грибы и ягоды, в образовавшихся впадинах накапливается талая вода, и эти искусственные водоемы весной обживают дикие утки.

Животный и растительный мир, а также состояние воды, воздуха и почвы в промышленной зоне — объект постоянного наблюдения специалистов комплексной санитарно-промышленной лаборатории разреза. На предприятии организован горно-экологический мониторинг воздействия горнодобывающего производства на окружающую среду.

Рациональное использование энергии

Основными задачами Компании в области производства и потребления энергоресурсов являются как бесперебойное снабжение предприятий СУЭК энергоресурсами, так и снижение объемов потребления и затрат на энергоресурсы. Для мониторинга и анализа плановых и фактических показателей потребления и стоимости ресурсов используются электронные корпоративные информационные системы. В целом за 2007-2008 годы угледобывающие предприятия Компании потребили 2252 ГВт.ч электроэнергии и 2242 тыс. Гкал теплоэнергии.

Для реализации задачи по рациональному энергопотреблению за отчетный период Компанией были предприняты следующие мероприятия:

1. В 2008 году на каждом предприятии инициирована разработка пятилетнего плана мероприятий (на 2009-2013 годы), направленного на сбережение энергоресурсов;
2. В 2008 году Компания приступила к энергетическому обследованию предприятий с выдачей энергетического паспорта предприятия. В качестве пилотного проекта проведено энергетическое обследование шахты «Имени С.М. Кирова» (ОАО «СУЭК-Кузбасс»). До 2012 года планируется провести такие обследования на всех предприятиях Компании.
3. Начата реализация проекта по автоматизации рабочих мест управленческого персонала.

Природоохранная деятельность генерирующих компаний

Вклад территориальных генерирующих компаний в устойчивое развитие регионов заключается в надежном снабжении электроэнергией и теплом, в обеспечении спроса потребителей на энергию с

соблюдением нормативных требований по охране окружающей среды и промышленной безопасности.

ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» признают свою ответственность перед обществом за сохранение благоприятной экологической обстановки и рациональное использование природных ресурсов. В 2008 году Советами Директоров ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» были утверждены ключевые документы, определяющие подход Компаний к управлению воздействием на окружающую среду: Экологическая политика и Программа реализации экологической политики.

В целях реализации положений Экологической политики Общества приняли на себя обязательства:

- осуществлять основные и вспомогательные производственные процессы в соответствии с требованиями федерального и регионального природоохранного законодательства, с использованием норм международного права и лучших практик других компаний;
- обеспечивать энерго- и ресурсосбережение на всех стадиях производственного процесса и нести ответственность за обеспечение охраны окружающей среды;
- принимать управленческие и инвестиционные решения с учетом экологических приоритетов, экономических и социальных факторов;
- стремиться к приоритетности внедрения наилучших доступных технологий;
- постоянно улучшать процессы управления природоохранной деятельностью;
- стремиться к открытости и доступности экологической информации.

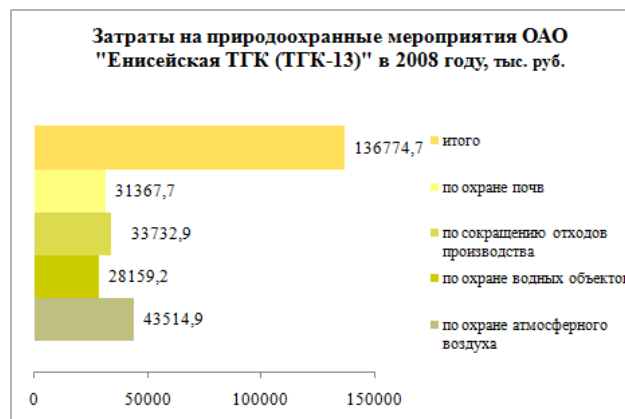
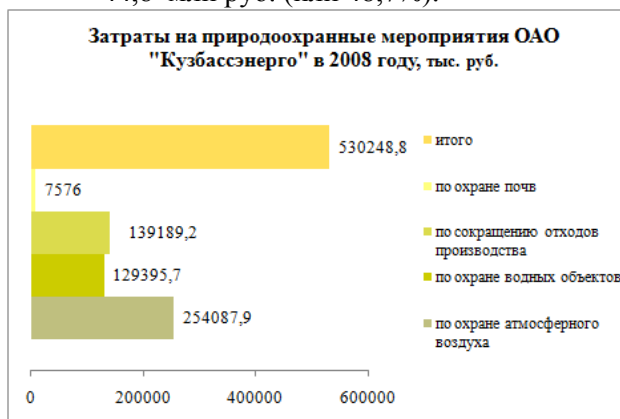
Программы реализации Экологической политики содержат перечень конкретных мероприятий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду и минимизацию экологических рисков, связанных с основной производственной деятельностью Компаний.

Экологическая результативность

В 2008 году ОАО «Кузбассэнерго» и ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» были выделены и освоены существенные средства, позволившие реализовать такие природоохранные мероприятия, как текущий и капитальный ремонты котлоагрегатов, реконструкцию технологического оборудования, ремонт электрофильтров и пылегазоулавливающих установок, строительство очистных сооружений, ремонт систем гидрозолоудаления, мониторинг выбросов и сбросов загрязняющих веществ, соблюдение режимов санитарно-защитных зон, водоохранные мероприятия на водоемах-приемниках сточных вод.

На реализацию мероприятий, имеющих экологическую составляющую, в 2008 году было направлено:

- ОАО «Кузбассэнерго» — 530,249 млн руб., что выше значений прошлого года на 44 млн руб. (или 9,1%).
- ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» — 136,8 млн руб., что выше значений прошлого года на 44,8 млн руб. (или 48,7%).



Сокращение образования золошлаковых отходов (ЗШО) и увеличение их использования является одним из основных направлений экологической политики компаний. В частности, в качестве меры по сокращению площадей под золоотвалы принят вариант поочередного заполнения карт золоотвалов с вывозом золошлаковой смеси в отработанные угольные карьеры с целью их заполнения и дальнейшей рекультивации. Компании планируют и реализуют меры по решению проблемы ЗШО путем строительства установок по отбору и отгрузке потребителям сухой золы, переработке ЗШО в товарную продукцию. В целях предотвращения пыления заполненных секций золоотвалов осуществляется их консервация, включающая отсыпку растительного слоя земли, посев смеси луговых трав и подкормку минеральными удобрениями с целью образования травяного покрова.

Основные итоги природоохранной деятельности 2008 года

По сравнению с 2007 годом в 2008 году наблюдался рост выработки электроэнергии и отпуск тепла:

- по ОАО «Кузбассэнерго» на 1,7 % и 23,8%;
- по ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)» на 3,1% и 3,5% соответственно.

Рост данных показателей привел и к росту валовых выбросов в атмосферу, потребления воды на производственные нужды и образования отходов:

Наименование показателя	ОАО «Кузбассэнерго»		ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	
	Δ факта	Δ%	Δ факта	Δ%
Валовые выбросы в атмосферу (тыс. тонн)	+ 7,86	+ 5,00%	+ 12,69	+ 9,80%
Потребление воды (млн м ³)	+ 34,28	+ 2,10%	+ 210,30	+ 27,50%
Образование отходов производства (тыс. тонн)	+ 173,15	+ 7,60%	+ 70,20	+ 11,80%

Одним из показательных аспектов деятельности предприятий в области охраны окружающей среды является изменение удельных значений выбросов, сбросов и образования отходов производства на единицу отпущенной электро- и теплоэнергии:

Наименование показателя	ОАО «Кузбассэнерго»		ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)»	
	2008 год	Рост/снижение к 2007 году	2008 год	Рост/снижение к 2007 году
Выбросы:				
г/кВт.ч	8,12	+ 3,5%	11,2	- 12%
кг/Гкал	11,3	+ 1,9%	10,5	+ 6%
Расход воды на производственные нужды:				
м ³ /тыс. кВт.ч	47,86	+ 0,1%	51,1	+ 10%
м ³ /Гкал	20,1	- 1%	21,6	+ 11,5%
Объем образования отходов производства				
г/млн кВт.ч	105,7	+5,7%	46,6	- 9,7%
г/тыс. Гкал	165,7	+4,4%	49,3	+ 8%

Повышение качества углей и экологичности производства

Одним из важнейших направлений деятельности СУЭК за отчетный период стало повышение качества продукции в целях укрепления рыночных позиций Компании, более полного удовлетворения требований потребителей и снижения воздействия на окружающую среду при сжигании углей. В современных экономических условиях при выполнении договорных обязательств крайне важное значение приобретает стабильность и надежность значений показателей качества продукции, разнообразие ассортимента ряда.

В целях определения приоритетов в сфере качества в 2008 году была принята Политика в области качества угольной продукции¹⁸. В рамках практической реализации подходов, отраженных в данной политике, на предприятиях СУЭК была разработана и действует специальная **Программа в области качества угольной товарной продукции**, которая удовлетворяет комплексу требований, сформулированных общепризнанной на мировом рынке и принятой многими ведущими компаниями системой стандартов ISO серии 9000:2000.

Программа ставит перед Компанией цели в области добычи, переработки, обогащения и отгрузки углей, предлагает пути решения основных задач по обеспечению качества угольной продукции с учетом интересов потребителей, государства, регионов присутствия Компании, общественных организаций. Целью Программы СУЭК в области качества угольной товарной продукции является обеспечение устойчивого роста показателей финансово-хозяйственной деятельности Компании, достижение высокой конкурентоспособности, максимальное удовлетворение требований потребителей в отношении угольной товарной продукции.

Развитие угольного сектора бизнеса СУЭК и достижение уровня ведущих горнодобывающих Компаний мира невозможно обеспечить без широкого применения современных технологий и внедрения инноваций в перспективные технологические схемы добычи и переработки углей. Одним из основных направлений инновационной деятельности СУЭК за отчетный период стало повышение качества угля, увеличение полноты извлечения горючей массы, комплексное использование природных ресурсов угольных месторождений, что позволяет осуществлять переход к более экологичному производству. В своей деятельности СУЭК нацелена на создание условий, снижающих до минимума риски на всех стадиях и процессах производства и потребления продукции.

Большинство углей месторождений, разрабатываемых предприятиями СУЭК, являются ценным химическим сырьем. Сегодня Компания располагает инновационными технологиями получения полуккокса и синтетического жидкого топлива из бурых углей Канско-Ачинского бассейна, существуют научные разработки для получения и переработки каменноугольных смол из углей Дальнего Востока.

Компания проводит **регулярную оценку удовлетворенности потребителей** угольной продукции и разработку мер, направленных на повышение удовлетворенности потребителей и соответствие требованиям потребителей. В качестве базового подхода при проведении исследований использовалась модель Индекса удовлетворенности потребителя (Customer Satisfaction Index). По результатам оценки потребителей внутреннего рынка, индекс удовлетворенности составил 73%, индекс лояльности — 84%. Исследование, проведенное для потребителей внешнего рынка, продемонстрировало удовлетворенность на уровне 83% и лояльность — на уровне 91%.

Обеспечение необходимого качества углей достигается путем комплексного подхода к проектированию, добыче, переработке, шихтованию и отгрузке углей. На стадии геологоразведки, проектирования, отработки угольных месторождений устанавливаются постоянные кондиции угольных пластов, определяются участки и блоки, экономически эффективные для последующей разработки, обосновывается очередность отработки пластов с точки зрения показателей качества. На стадии добычи угля определяется система разработки, производится выбор техники и

¹⁸ Подробнее см. стр. 21 настоящего отчета.

технологии ведения проходческих и очистных работ, что оказывает существенное влияние на значения зольности и влаги добываемой горной массы.

В рамках совершенствования системы управления качеством на предприятиях Кузбасса введена в действие новая процедура «Управление несоответствующей продукцией», реализуемая в процессе контроля и анализа качества продукции и определяющая деятельность производственных служб по обеспечению качества поставляемой продукции на всех стадиях производственного цикла. В настоящее время данная процедура подготовлена для адаптации на всех угледобывающих и обогатительных предприятиях СУЭК.

Основным способом повышения качества производимой товарной продукции является увеличение объемов и глубины переработки угля на обогатительных фабриках и установках СУЭК. Это достигается за счет реконструкции действующих обогатительных мощностей, установки на них нового оборудования и внедрения современной технологии обогащения угля с замкнутым циклом водно-шламовых схем, а также за счет строительства новых объектов по переработке и обогащению углей. Общий объем капитальных затрат на эти цели составил в отчетный период около 1,35 млрд руб. Среди значимых инвестиционных проектов в 2008-2012 годах:

- **Строительство ОФ «Тугнуйская»** для обогащения углей ОАО «Разрез Тугнуйский» проектной мощностью 4,5 млн тонн в год. Фабрика введена в опытно-промышленную эксплуатацию.
- **Строительство ОФ «Кировская»** для обогащения углей ОАО «Шахта им С. М. Кирова» проектной мощностью 6,0 млн тонн в год. Срок ввода в эксплуатацию — 2012 год.
- **Строительство новой установки сухого обогащения для углей ШУ «Восточная»** проектной мощностью 1,2 млн тонн в год. Срок ввода в эксплуатацию — 2009 год.
- **Строительство новой установки сухого обогащения для углей ООО «Восточно-Бейский разрез»** проектной мощностью 2,0 млн тонн в год. Срок ввода в эксплуатацию — 2010 год.

Заключение

Четкое соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности и стремление к устойчивому развитию на долгосрочную перспективу неизменно остаются важными принципами деятельности СУЭК. Компания считает важным не только рассказывать об этом всем заинтересованным лицам, но и транслировать позитивный опыт.

Масштаб деятельности Компании определяет степень ее влияния на общество. Начиная с формирования своей социальной и общественной деятельности, СУЭК ведет активный диалог со всеми заинтересованными сторонами. Компания строит взаимодействие с широким кругом заинтересованных сторон на основе принципов взаимного уважения и делового партнерства, добросовестного соблюдения взятых на себя обязательств. За рассматриваемый период важным результатом такого взаимодействия стало повышение эффективности всех социальных и общественных инициатив Компании на федеральном и региональных уровнях, дальнейшее развитие отношений Компании с ее сотрудниками.

В ходе реализации своей социальной и общественной деятельности Компания стремится стать центром интеграции социальных и общественных инициатив, выявляя точки пересечения интересов сотрудников Компании, населения региона, местных и федеральных властей, профессиональных сообществ и общественных организаций.

Мы полагаем, что во всех регионах своего присутствия СУЭК удалось достичь высокого уровня доверия со стороны местных органов власти, профессиональных союзов и делового сообщества.

СУЭК рассматривает публикацию социальной отчетности в качестве важного инструмента развития диалога с заинтересованными сторонами. Компания намерена и дальше развивать это взаимодействие, учитывая мнения, замечания и предложения, полученные от заинтересованных сторон, при совершенствовании своей экономической и социальной деятельности, а также при подготовке отчетности в сфере устойчивого развития. Для удобства осуществления диалога в качестве приложения к настоящему отчету приведена анкета обратной связи.

Компания предполагает и в дальнейшем продолжать практику публикации отчетов в области устойчивого развития и рассчитывает на активное участие в этом процессе всех заинтересованных сторон.

**Заключение Службы внутреннего контроля и аудита
ОАО «СУЭК»**

**по заверению Корпоративного социального отчета
ОАО «СУЭК»
за 2007–2008 годы**

г. Москва

31.07.2009 г.

Введение

Службой внутреннего контроля и аудита (далее — СВКиА) ОАО «СУЭК» проведен аудит по заверению корпоративного социального отчета за 2007–2008 годы (далее — отчет).

ОАО «СУЭК» несет ответственность за сбор и изложение информации в отчете. СВКиА несет ответственность за проведение ограниченной проверки отчета, как описано ниже, и предоставление заключения по критериям *существенности, охвата заинтересованных сторон, контекста устойчивого развития и полноты* только перед Компанией и не принимает на себя никакой ответственности в случае использования данного заключения в других целях или другими лицами.

Цели заверения

- ▶ Оценить исполнение рекомендаций Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines) (GRI версия 3.0), в том числе Отраслевого приложения GRI по металлургическому и горнодобывающему сектору (Sustainability Reporting Guidelines and Mining and Metals Sector Supplement).
- ▶ Заверить отчет на соответствие уровню применения GRI (самодекларация Компании на основе собственной оценки - уровень «С»).

Проверка проводилась в соответствии с принципами стандарта верификации отчетов AA1000 (Assurance Standard 2003) Института социальной и этической отчетности: *существенности, полноты предоставления информации и реагирования*.

Источники информации

В ходе проведения верификации отчета были использованы следующие материалы и информация:

- Корпоративные социальные отчеты Компании (за 2001-2005 годы, за 2006 год).
- Годовые отчеты Компании и ее дочерних и зависимых обществ (далее — ДЗО) за 2007 и 2008 годы.
- Информация, размещенная на официальном интернет-сайте Компании (www.suek.ru), а также на сайтах ее ДЗО (www.kuzbassenergo.ru, www.tgk13.ru).
- Информация и материалы, предоставленные ответственными лицами Компании.

Проделанная работа

С целью проведения верификации отчета в соответствии с принципами AA1000 были проведены следующие процедуры:

1. Провели интервью с ответственными за разработку отчета лицами Компании с целью получения достоверных данных о понимании и выполнении ими принципов корпоративной социальной ответственности.
2. Провели оценку существенности и полноты информации, отраженной в отчете: соответствует ли стратегии и миссии Компании, отражены ли ключевые факторы успешной деятельности Компании, ключевые темы и проблемы, связанные с перспективами развития угледобывающей и энергетической отраслей.
3. Провели анализ и оценку процесса сбора, обработки, документирования и консолидации данных, включенных в социальный отчет.
4. Проверили достоверность различных показателей отчета, а также содержания и соответствие их прочим отчетным документам Компании. В частности, была проведена сверка финансовых, производственных показателей, сути изложенной информации в отчете с данными финансовой отчетности Компании, а также с материалами, размещенными на интернет-сайтах Компании и ДЗО.
5. Провели оценку актуальности и действительности информации, обозначенной в отчете, отчетному периоду 2007-2008 годов.
6. Оценили доступность заинтересованных сторон к Корпоративным отчетам Компании, а также полноту отражения в отчете видения Компании и результативность работы «обратной связи» с целью проверки реагирования Компании на замечания или запросы заинтересованных сторон.
7. Проверили наличие в отчете стандартных элементов отчетности, характерных для уровня «С» применения GRI, определенного Компанией самостоятельно.

Уровень верификации и ограничения заверения

Мы делаем вывод и подтверждаем качество отчета путем проведения выборочной проверки информации, изложенной в отчете.

Мы выражаем наше мнение, основываясь только на информации, которая была нам доступна и предоставлена сотрудниками Компании в период проведения верификации. Информацию, предоставленную нам после проведения верификации и выпуска финальной версии данного Заключения, мы не могли использовать в качестве источника информации при проведении проверки и, соответственно, не учитывали при выражении нашего мнения.

Объем наших работ был ограничен деятельностью Компании в 2007 и 2008 годах и проведением интервью только в головном офисе Компании (ОАО «СУЭК», г. Москва).

Подтверждение

По результатам верификации СВКиА было сформировано следующее мнение:

Принцип существенности:

В отчете отражены все существенные аспекты деятельности Компании, которые могли бы повлиять на поведение, взгляды и восприятия заинтересованных сторон. Нам не известны какие-либо существенные события в области корпоративной устойчивости, которые не были раскрыты в отчете.

Принцип полноты предоставления информации:

Нами не были выявлены существенные недостатки в процессе определения и оценки Компанией собственных показателей устойчивости, связанных с ее деятельностью.

Принцип реагирования:

В отчете, в части рассмотрения взаимоотношений с заинтересованными сторонами, отражено следующее:

- принципы выстраивания взаимоотношений с заинтересованными сторонами;
- примеры развития и расширения сотрудничества Компании с заинтересованными сторонами;
- направления дальнейшего развития диалога Компании с заинтересованными сторонами.

В качестве одной из форм взаимодействия с заинтересованными сторонами предусмотрено размещение на корпоративном интернет-сайте Компании отчета и анкеты «обратной связи» на отчет.

В рамках проверки мы увидели подтверждение следующего:

- реагирование на нужды регионов/городов производственной деятельности Компании осуществляется путем реализации социальных проектов в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве;
- интересы и ожидания работников Компании учитываются путем принятия коллективного договора между предприятиями и их первичными профсоюзными организациями;
- право населения на благоприятную окружающую среду обеспечивается путем реализации природоохранных мероприятий;
- интересы акционеров учитываются путем реализации принципов корпоративного управления, включая проведение годовых общих собраний акционеров.

СВКиА рекомендует с целью повышения уровня применения Руководства GRI и развития корпоративных отношений совершенствовать подходы взаимодействия с заинтересованными сторонами, частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам.

За исключением описанного в Заключении, нам не известны какие-либо вопросы, имеющие значение для заинтересованных сторон и не нашедшие отражения в отчете.

Уровень применения Руководства GRI

По результатам проведенной верификации отчета делаем вывод об использовании руководством Компании рекомендаций GRI по отчетности в области устойчивого развития, содержащий необходимые стандартные элементы отчетности, однако, обращаем внимание на возможность использования отраслевого приложения GRI в энергетическом секторе (Sustainability Reporting Guidelines & Electric Utility Sector Supplement) при составлении корпоративных отчетов в перспективе.

Уровень применения отчетности соответствует критерию «С».

Рекомендации

1. С целью следования рекомендациям Руководства GRI разрабатывать в дальнейшем корпоративные социальные отчеты в соответствии с отраслевыми приложениями GRI, в том числе с учетом Отраслевого приложения в энергетическом секторе (Sustainability Reporting Guidelines & Electric Utility Sector Supplement).
2. С целью повышения уровня применения Руководства GRI и развития корпоративных отношений совершенствовать подходы взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам.

Независимость, беспристрастность и компетентность

Служба внутреннего контроля и аудита — самостоятельное структурное подразделение Компании, руководитель которого в целях обеспечения объективности и независимости своей деятельности функционально подчиняется Комитету по аудиту Совета директоров ОАО «СУЭК» и выполняет оценку эффективности работы системы внутреннего контроля Компании.

Группа проверки, осуществляющая верификацию отчета, обладает необходимой профессиональной квалификацией, знаниями и опытом в отношении основных параметров представленной информации, организационного контекста и заинтересованных сторон.

Настоящее Заключение — результат независимой проверки и заверения отчета.

Руководитель СВКиА

С.А. Мартынов

Главный специалист –
эксперт по корпоративному управлению СВКиА

С.А. Дорохова

Главный специалист –
эксперт по аудиту социальных отношений СВКиА

О.А. Власова

Информация о наградах Компании

Наименование награды, конкурса	Организатор конкурсов, комментарии	Год
1. Награды ОАО «СУЭК»		
Победитель конкурса «Лучшие юридические департаменты России» в номинации «Угольная промышленность»	Журнал «Корпоративный юрист», консалтинговая компания Pynes&Moerner	2008
Звание «Лучшая компания-грузоотправитель по железным дорогам России» в рамках ежегодной премии «Партнер ОАО «РЖД» - 2008»	ОАО «РЖД»	2008
Диплом организационного комитета третьего Дальневосточного международного экономического форума	Форум организован под эгидой Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации при участии правительства Хабаровского края	2008
Лучший зарубежный поставщик энергетического угля (International Supplier of the year) в Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	Международное издание McCloskey (на основании статистических данных и результатов опроса крупных потребителей угля и трейдеров)	2007
Диплом Совета Федерации РФ за значительный вклад в развитие корпоративной социальной ответственности и отчетности в России		2007
2. Награды проектов ОАО «СУЭК»		
Проект «Утилизация дегазационного метана на шахтах предприятий ОАО «СУЭК» — лауреат премии и обладатель специального диплома «Лучший экологический проект года»	Министерство природных ресурсов и экологии РФ	2008
Проект «Утилизация дегазационного метана на шахтах предприятий ОАО «СУЭК» награжден дипломом второй степени в номинации «Лучший инвестиционный проект с использованием инновационных технологий»	Администрация Кемеровской области	2008
Социальный отчет ОАО «СУЭК» за 2006 год — лауреат Российской премии «За лучший социальный отчет/отчет в области устойчивого развития»	Конкурс учрежден под эгидой Европейской Премии ESRA (European Sustainability Reporting Awards), проводится под патронажем Комитета Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации по предпринимательству и	2007

	собственности	
3. Награды дочерних обществ ОАО «СУЭК»		
ОАО «СУЭК-Красноярск» награждено благодарственным письмом губернатора Красноярского края А. Г. Хлопонина за вклад в организацию работы по улучшению условий труда и охране труда		2008
ООО «Назаровский РМЗ» и филиал «Разрез Бородинский» ОАО «СУЭК-Красноярск» — победители конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства»	Совет Администрации Красноярского края	2008
Разрез «Харанорский» — победитель регионального конкурса на лучшую организацию работы по охране труда	Министерство трудовых ресурсов и демографической политики Забайкальского края	2008

Использование в отчете стандартных элементов отчетности и показателей результативности GRI

Стандартные элементы отчетности и показатели GRI	Показатели результативности GRI	Использование в отчете, стр.	Комментарии
1. Стратегия и анализ			
1.1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	4-5	
1.2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	18-20, 23-29, 34-44, 46-49, 50-51, 54-56	
2. Характеристика организации			
2.1	Название организации	4,6	ОАО «Сибирская Угольная Энергетическая Компания»
2.2.	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	6, 8	
2.3	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия	15-16, 22	Полный список дочерних и зависимых обществ Компании см. на сайте: http://www.suek.ru/page.php?id=417
2.4	Расположение штаб-квартиры организации		Центральный офис: 109028, Россия, г. Москва, Серебряническая наб., д. 29. Телефон: +7 (495) 795 25 38 Факс: +7 (495) 795 25 42 E-mail: office@suek.ru
2.5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность	6	Свыше 30
2.6	Характер собственности и организационно-правовая форма	6	Организационно-правовая форма не изменилась по сравнению с предыдущим отчетом
2.7	Рынки, на которых работает организация	6, 8, 12-14	
2.8	Масштаб организации	4, 12-14, 25, 31	Показатель раскрыт частично

2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного года	11, 12-14, 25	
2.10	Награды, полученные за отчетный период	64-65	
3. Параметры отчета			
3.1	Отчетный период, к которому относится представленная информация	9	2007-2008 годы
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов	10	2007 год (охватывает период 2006 года)
3.3	Цикл отчетности		Один раз в два года
3.4	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого		Центральный офис: 109028, Россия, г. Москва, Серебряническая наб., д. 29. Телефон: +7 (495) 795 25 38 Факс: +7 (495) 795 25 42 E-mail: office@suek.ru
3.5	Процесс определения содержания отчета	9-10	
3.6	Границы отчета	11	
3.7	Ограничения области охвата или границ отчетности	11	
3.8	Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним предприятиям и т.д., которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	11	
3.10	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок		По сравнению с предыдущим отчетом переформулировок не использовано
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, приведенных в отчете	11	
3.12	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	66-71	

3.13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	10-11	
4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами			
4.1	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи	21-23	
4.2	Указание на то, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером Компании		Председатель Совета директоров не является исполнительным менеджером Компании
4.3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, указание количества независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству Компании	22	Четыре из девяти членов Совета директоров являются независимыми директорами
4.4	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	20-23	
4.14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	19	
4.15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	10	Для определения перечня заинтересованных сторон СУЭК руководствуется принятой деловой практикой и целями проектов, в ходе которых осуществляется взаимодействие. Полный перечень заинтересованных сторон приведен на стр. 19 настоящего отчета
5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности			
<i>Экономическая составляющая</i>			
ЕС8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуги, предоставляемые в первую очередь для общественного блага	45-49	
ЕС9	Описание иных не прямых	27-31	

	экономических воздействий		
Экологическая составляющая			
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных и/или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг	54, 55	
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение	54, 55	
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	52, 56	
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	52	
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	51	
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение	38, 51	
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	51	
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	52, 56	
EN22	Общая масса отходов с разбивкой по типам и способам обращения	53	
EN26	Инициативы по снижению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	50-57	
EN30	Общие расходы, связанные с охраной окружающей среды, с разбивкой по типам расходов	50	
Социальная составляющая			
LA1	Общая численность рабочей силы с разбивкой по типу занятости, договору о найме и региону	25, 31	
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	27	
LA5	Минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации		Компания примеряет подходы, предусмотренные законодательством РФ

LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	40-44	
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска, адресованные сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний	38-40	
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	29-30, 32	
LA12	Доля сотрудников, для которых проводится периодическая оценка результативности и развития карьеры	26, 30, 32	
HR6	Случаи использования детского труда и принятые действия, направленные на прекращение этой практики		Компания выполняет все требования РФ, запрещающие использование детского и принудительного труда
HR7	Случаи использования принудительного труда и действия, направленные на прекращение этой практики		Компания выполняет все требования РФ, запрещающие использование детского и принудительного труда
SO1	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на местные сообщества и управляющих этим воздействием	45-49	
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	57	

**Соответствие содержания отчета отраслевому приложению GRI Mining and Metals Sector
Supplement**

Стандартные элементы отчетности и показатели GRI	Показатели результативности GRI	Использование в отчете, стр.	Комментарии
MM1	Описание подхода к идентификации, подготовке и реагированию в случае чрезвычайных ситуаций, затрагивающих работников, местные сообщества или окружающую среду. Описание команд, в чьи обязанности входит ликвидация чрезвычайных ситуаций, имеющихся навыков, программ обучения и подготовки, пересмотра процессов и вовлечения местных сообществ	35-36	
MM13	Количество новых случаев профессиональных заболеваний с разбивкой по типу заболеваний. Описание программ по предотвращению профессиональных заболеваний	41-42, 44	

Форма обратной связи
к социальному отчету ОАО «СУЭК»

Уважаемый читатель!

Спасибо, что нашли время и возможность познакомиться с текстом социального отчета ОАО «СУЭК». Будем рады узнать Ваше мнение о данном документе. Ваши отзывы очень важны, так как они помогут сделать следующий отчет СУЭК более полезным и информативным.

1. Ваше мнение о содержании отчета (качество подготовки документа; объективность, значимость информации и т.д.):

2. Какую информацию Вы хотели бы дополнительно увидеть в следующем отчете:

3. Как Вы оцениваете социальный отчет (максимальный балл – 5):

Полнота информации	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Дизайн и графические материалы	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Формулировки и стиль изложения	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
Общая оценка	5 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>

4. Дополнительные предложения, комментарии и пожелания:

5. Ваша контактная информация:

ФИО: _____

Организация: _____

Телефон, E-mail: _____

6. По отношению к СУЭК Вы являетесь:

- сотрудник
- поставщик
- потребитель
- инвестор
- представитель НКО
- служащий государственных органов власти и управления
- _____ (другая категория)

Менеджмент СУЭК выражает Вам искреннюю признательность за отзывы и предложения.