



АКЦИОНЕРНАЯ ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ

СИСТЕМА

Отчет об устойчивом развитии **2012–2013**

$E=mc^2$



СОДЕРЖАНИЕ

О Корпорации	2
Обращение Председателя Совета директоров	4
Ответственный инвестор	6
Подход к ответственному инвестированию	6
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	10
Управление корпоративной социальной ответственностью	10
Социальные инвестиции	13
Культура и искусство	15
Образование и наука	18
Спорт	23
Социальное развитие	25
Корпоративное управление и культура	29
Корпоративное управление	29
Корпоративная культура и взаимодействие с деловыми партнерами	36
Наши сотрудники	43
Структура и численность персонала	43
Кадровая политика	44
Права человека	46
Мотивация и вознаграждение	47
Оценка, развитие и ротация персонала	48
Социальные гарантии	49
Охрана труда и здоровья	50
Здоровый образ жизни	51
Защита окружающей среды	53
Охрана атмосферного воздуха, водных и земельных ресурсов	54
Экономия ресурсов	54
Утилизация отходов	56
Восстановление биоразнообразия	56
Экологические мероприятия	57
Общие сведения об отчете	58

О Корпорации

ОАО АФК «Система» — крупнейшая в России и СНГ публичная диверсифицированная финансовая компания. Образованная в 1993 году, сегодня АФК «Система» входит в Топ-10 российских компаний по выручке и является одной из крупнейших инвестиционных компаний в мире.

Инвестиционный портфель АФК «Система» состоит преимущественно из российских компаний, осуществляющих деятельность в различных секторах экономики, включая телекоммуникации, нефтегазовую отрасль, энергетику, потребительский сектор, медицину, высокие технологии и проч. При этом ОАО АФК «Система» является контролирующим акционером в большинстве своих портфельных компаний.

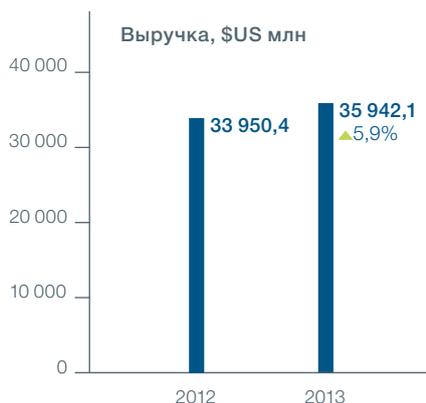
Портфельные компании АФК «Система» обслуживают более 100 млн потребителей в России, странах СНГ, Европе и Азии в таких отраслях, как телекоммуникации, высокие технологии, ТЭК и нефтехимия, радио- и космические технологии, банковский бизнес, розничная торговля, масс-медиа, туризм и медицинские услуги.

Акции АФК «Система» размещены на Лондонской фондовой бирже в форме глобальных депозитарных расписок. Обыкновенные акции компании торгуются на Московской бирже. Главным акционером Корпорации является Председатель Совета директоров ОАО АФК «Система» Владимир Евтушенков (64,19% акций).

ПОРТФЕЛЬНЫЕ КОМПАНИИ АФК «СИСТЕМА»

В ноябре 2012 года Совет директоров ОАО АФК «Система» утвердил новую организационную структуру, согласно которой все компании, в которых участвует Корпорация, были разделены на портфели.

АФК «Система» занимает 308-е место в списке Fortune Global 500 и входит в Топ-10 российских компаний по выручке.



Группа АФК 2012–2013 гг.:

167,5 тыс.
сотрудников

>100 млн
клиентов

69,9 млрд
долларов выручки в 2012–2013 гг.

3,6 млрд
рублей социальных инвестиций в 2012–2013 гг.

676 млрд
рублей налоговых отчислений в 2012–2013 гг.

113 млрд
рублей затраты на персонал в 2013 г.

3 500 сотрудников АФК «Система» участвуют в волонтерских движениях

>300 социальных проектов Корпорации



Портфельные компании АФК «Система»	Описание
	<p>ОАО МТС — ведущий телекоммуникационный оператор в России и странах СНГ, предоставляет услуги мобильной и фиксированной телефонной связи, широкополосного доступа в Интернет и платного ТВ. Бренд МТС входит в Топ-100 самых дорогих брендов в мире.</p>
	<p>ОАО АНК «Башнефть» — вертикально-интегрированная нефтяная компания, входящая в Топ-10 предприятий России по объему добычи нефти и в Топ-5 — по нефтепереработке.</p>
	<p>ОАО «Башкирская электросетевая компания» — одна из крупнейших региональных электросетевых компаний.</p>
	<p>ООО «Таргин» (бывшее ООО «Башнефть — Сервисные Активы») — управляющая компания нефтесервисного холдинга, включающего в себя 11 предприятий.</p>
	<p>ОАО «Объединенная нефтехимическая компания» — вертикально-интегрированная нефтехимическая компания, владеющая четырьмя предприятиями в Башкортостане.</p>
	<p>ОАО «Система Масс-Медиа» — ведущая медийная компания России.</p>
	<p>ОАО «МТС-Банк» — универсальный коммерческий банк федерального масштаба, входящий в число 50 крупнейших банков России по размеру собственного капитала и чистых активов.</p>
	<p>ОАО «Детский мир» — самый большой в России и СНГ оператор торговли детскими товарами.</p>
	<p>ОАО ВАО «Интурист» — старейший оператор на рынке туристических услуг в России.</p>
	<p>«ЗАО ГК «Медси» — ведущая частная медицинская компания с крупнейшей сетью негосударственных клиник и центров реабилитации в России.</p>
	<p>ОАО РТИ — разработчик и производитель высокотехнологичных продуктов и инфраструктурных решений с использованием собственных микроэлектронных технологий. Входит в 100 крупнейших оборонных компаний мира.</p>
	<p>ЗАО «Биннофарм» — фармацевтическая компания, управляющая одним из крупнейших в России промышленным производством биотехнологических препаратов полного цикла.</p>
	<p>ОАО НИС — лидер российского навигационно-информационного рынка, исполнитель наиболее крупных проектов внедрения технологий ГЛОНАСС, российской спутниковой системы навигации.</p>
	<p>ООО «Русская Земля» — один из крупнейших производителей зерна на юге России с земельным банком площадью около 100 тыс. га.</p>
	<p>ОАО «СГ-транс» — самый большой в России независимый оператор по транспортировке сжиженного газа.</p>
	<p>Systema Shyam TeleServices Limited (МТС Индия) — оператор мобильной связи в Индии.</p>

Обращение Председателя Совета директоров



Дорогие партнеры и акционеры,
сотрудники и клиенты!

Рад представить вам Отчет об устойчивом развитии АФК «Система». В 2012–2013 гг. мы инициировали несколько важных социальных проектов, крупнейший из которых — всероссийская программа по поддержке талантливой молодежи «Лифт в будущее». Предприятия, входящие в Корпорацию, профинансировали строительство и модернизацию десятков спортивных, лечебных и образовательных учреждений во многих регионах России, тысячи волонтеров наших компаний приняли участие в благотворительных мероприятиях. С каждым годом наш социальный вклад становится все более значимым для общества. Так, в 2012 году АФК «Система» заняла первое место в ежегодном рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности».

Я бы хотел особо подчеркнуть позитивные социальные изменения в жизни людей, которые приносит наш бизнес. Сегодня наша телекоммуникационная компания МТС обслуживает более 100 млн абонентов. За годы работы она обеспечила современными услугами связи сотни отдаленных населенных пунктов России, где до этого не было даже элементарного телефона, а ее «дочка» в Армении благодаря внедрению новейшего телекоммуникационного оборудования сократила время приезда скорой помощи. «Башнефть» тратит миллиарды рублей на модернизацию построенных в советские времена нефтеперерабатывающих заводов Башкирии, один из результатов — полный переход на технологию выпуска бензина по стандарту «Евро-5». Использование этого топлива во много раз сокращает выбросы вредных веществ автомобилями.

В 2013 году «Детский мир» переосмыслил подход к рознице: запустил новый формат магазина, где прежде всего интересно детям. Серьезное обновление ждет сеть клиник «Медси» — мы строим не просто новые здания клинично-диагностических центров, мы хотим принести в Россию самые современные мировые технологии медицины, включая как оборудование, так и последние врачебные ноу-хау. Вклад, который вносит РТИ в повышение безопасности страны, получил в 2012 году высочайшую оценку — разработчикам новой радиолокационной станции была вручена Государственная премия в области науки и технологий.

Прозрачность и высокие стандарты деловой этики являются неотъемлемой частью деятельности АФК «Система». Нам удалось выстроить корпоративное управление и взаимодействие с инвесторами таким образом, что теперь наша Корпорация является образцом для многих российских предприятий. Наш подход к новым инвестициям продолжает

эту тенденцию — мы выращиваем лидеров рынка, компании, которыми можно гордиться. Примером реализации такого подхода является начатая в отчетном периоде трансформация компании «СГ-транс», с кейсом которой вы можете ознакомиться на страницах отчета. Планируя новые вложения, мы всегда анализируем не только перспективы возврата инвестиций, но и то влияние, которое приобретаемая компания оказывает на экологию и местное сообщество, как она заботится о качестве продукции и услуг, какие в ней условия труда, что делает она для общества, для России.

В АФК «Система» трудятся почти 170 тыс. человек, проживающих во всех регионах России и 10 странах мира. Это огромная ответственность. Мы обеспечиваем нашим сотрудникам достойное вознаграждение за их труд, создаем условия для того, чтобы работать в наших компаниях было интересно и перспективно. Мы инвестируем не только в производства, но и в человеческий капитал. Кроме того, особое внимание мы уделяем безопасности на производстве. Так, в 2013 году международное признание получила система управления охраной труда, промышленной безопасностью и экологии «Башнефти», прошедшая сертификацию по стандартам ISO 14001 и OHSAS 18001. В отчетном периоде производственный травматизм на наших опасных предприятиях ощутимо снизился. Устойчивое развитие нашей Корпорации основывается на взаимодействии с социальной, природной и экономической средой. Представляя этот отчет, я жду от вас советов и пожеланий, чтобы сделать это взаимодействие еще более гармоничным и результативным.

Ваша точка зрения особенно важна, потому что на 2014–2015 гг. у нас большие планы. Мы инициируем новые экологические и социальные проекты, а в уже имеющиеся намерены вовлечь как можно больше

дочерних компаний. Мы также планируем вывести волонтерское движение на общекорпоративный уровень. Во многих портфельных активах в ближайшее время будут введены повышенные стандарты антикоррупционных процедур. Мы продолжим внедрение лучших практик корпоративного управления и дальнейшее совершенствование работы Совета директоров Корпорации. И конечно, все наши дочерние компании намерены работать еще эффективнее на благо экономики России, жителей всех стран и регионов, в которых ведет бизнес АФК «Система».

С уважением,
Председатель Совета директоров
ОАО АФК «Система»
Владимир Евтушенков

Ответственный инвестор

ПОДХОД К ОТВЕТСТВЕННОМУ ИНВЕСТИРОВАНИЮ

АФК «Система» занимает видное место в российской экономике. Принимаемые Корпорацией решения оказывают существенное влияние не только на портфельные компании, но и на жизнь местных сообществ, функционирование отраслей, в которых работают миллионы россиян. Поэтому в рамках инвестиционного процесса, а также в ходе управления дочерними бизнесами Корпорация выступает ответственным инвестором, то есть учитывает в своей работе экологические, социальные и управленческие аспекты. Мы уверены, что интеграция этих факторов в стратегию и тактику ведения бизнеса обеспечивает устойчивость Корпорации, а также создает позитивный эффект для общества в целом.

Факторы ответственного инвестирования

В зависимости от отрасли и специфики компании, в которую инвестирует АФК «Система», учитываются различные факторы. Ниже приведены основные из них.

Социальные:

- общественная польза;
- вовлеченность персонала;
- безопасность труда;
- права человека;
- сохранность персональных данных;
- отношения с местными сообществами.

Экологические:

- ответственное землепользование;
- энергосбережение и рациональное использование ресурсов;
- снижение выбросов вредных веществ и CO₂;
- утилизация отходов;
- экологичность продукции.

Управленческие:

- бизнес-этика;
- противодействие коррупции и мошенничеству;
- корпоративное управление;
- открытость и прозрачность;
- взаимодействие с государством.

АФК «Система» выступает стратегическим инвестором в большинстве портфельных компаний. Это прежде всего значит, что Корпорация не гонится за быстрой прибылью, а стремится работать над последовательным развитием каждого бизнеса, выводя его в число лидеров в своих отраслях. Такой подход к инвестициям обусловлен твердой уверенностью в том, что только долгосрочные инвестиции в совокупности с активным участием в процессе развития дочерних бизнесов, осуществляемым с учетом интересов всех заинтересованных сторон, может обеспечить устойчивый рост акционерной стоимости Корпорации и ее эффективности.

ПРИНЦИПЫ ОТВЕТСТВЕННОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ

В своей деятельности АФК «Система» придерживается Принципов ответственного инвестирования (Principles For Responsible Investment), разработанных группой крупнейших международных институциональных инвесторов и поддерживаемых ООН. В основе этих принципов лежит признание того, что экологические, социальные и управленческие (environmental, social and corporate governance, ESG) факторы оказывают влияние на стоимость и динамику инвестиционного портфеля, а их применение позволяет лучше соотносить свои бизнес-цели с общественными устремлениями. Корпорация старается использовать эти принципы не только на уровне Корпорации, но и интегрировать их в бизнес-процессы портфельных компаний.

Принципы ответственного инвестирования ООН:

- учитывать ESG-факторы в процессе анализа возможностей и принятия инвестиционных решений;
- активно участвовать в развитии своих бизнесов с учетом ESG-факторов;
- обеспечивать надлежащее раскрытие ESG-рисков компаний, являющихся объектом инвестиций;
- популяризировать Принципы в инвестиционной среде;
- сотрудничать с инвестиционным сообществом в повышении эффективности применения Принципов;
- регулярно отчитываться о результатах применения Принципов.

АФК «Система» рассматривает возможность стать официальным участником

этой инициативы и взять на себя обязательства по безусловному соблюдению Принципов ответственного инвестирования ООН.

УПРАВЛЕНИЕ ФАКТОРАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ИНВЕСТИЦИОННОМ ПРОЦЕССЕ

АФК «Система» инвестирует в бизнесы, потенциал стоимости которых еще только предстоит раскрыть. Подобный подход всегда несет с собой определенные риски. Корпорация проводит тщательный анализ (due diligence) тех бизнесов, которые рассматривает как потенциальный объект инвестиций, что позволяет точно оценить возможные риски и выработать программу их минимизации.

В рамках due diligence АФК «Система» исследует рынок, на котором работает компания, выбранная в качестве объекта для инвестиций, ее операционную деятельность, текущую стратегию, макроэкономические факторы — все для того, чтобы оценить потенциал роста и создать четкий план повышения ее стоимости.

При этом Корпорация не только оценивает эффективность бизнеса, но и анализирует степень влияния на него экологических, социальных и управленческих аспектов, насколько они сдерживают или помогают его развитию. Анализ этих факторов в процессе due diligence позволяет АФК «Система» создать полноценную карту рисков и возможностей и принять взвешенное решение относительно целесообразности инвестиций.

Безусловно, Корпорация не принимает решения, исходя только из этих факторов, но наличие объективной информации в этих областях во многом определяет для АФК «Система» степень привлекательности тех или иных

АФК «Система» инвестирует в те бизнесы, которые наряду с инвестиционным доходом могут принести пользу обществу, экономике, экологии, повысить качество жизни в целом.

бизнесов. Так, например, Корпорация может принять решение не инвестировать в перспективный бизнес, имеющий существенные ESG-риски. В то же время компании, в которых создана эффективная система корпоративного управления, развиты экологический менеджмент и отношения с персоналом, при прочих равных являются более привлекательными для АФК «Система».

Инвестируя в новый бизнес, АФК «Система» активно участвует в его управлении и развитии через Совет директоров. При этом в фокусе внимания Корпорации находятся не только операционные и финансовые показатели дочерней компании, но и меры, которые она предпринимает для решения задач в области корпоративного управления, экологии и социальной сферы. АФК «Система» использует весь опыт своей инвестиционной команды, а также других дочерних бизнесов для выработки оптимальных адресных решений в этой сфере и ставит перед менеджментом обоснованные КПЭ.

Нередко достижение существенных улучшений в социальной, экологической и управленческой сферах требует времени. Однако АФК «Система» ориентирована на долгосрочный рост стоимости бизнеса дочерних компаний, поэтому у их менеджмента есть возможность наряду с вопросами роста бизнеса последовательно заниматься проблематикой устойчивого развития.

СТРАТЕГИЯ

Все бизнесы АФК «Системы» функционируют на основе принципов ответственного инвестирования, работают на благо общества, нацелены на то, чтобы сделать жизнь людей лучше. Именно в этом прежде всего АФК «Система» видит свою социальную роль.

МТС: забота о потребителях

Одной из важнейших инвестиций АФК «Система» является МТС — ведущий оператор связи в России и СНГ. Компания предлагает 100 млн абонентов интегрированные услуги мобильной и фиксированной телефонии, международной и междугородной связи, кабельного телевидения, передачи данных на базе беспроводных и проводных решений, а также финансовые услуги. Стратегия роста МТС

основывается на значительных инвестициях в расширение телекоммуникационной инфраструктуры стран присутствия, в первую очередь России.

Деятельность компании нацелена на развитие высокотехнологического сегмента экономики и рост инвестиционной привлекательности страны. МТС предоставляет абонентам не только лучшие сервис и качество связи, но и новейшие технологии, в том числе мобильный широкополосный доступ в Интернет на основе сетей связи третьего и четвертого поколения (3G и 4G). В 2012–2013 гг. компания установила 22,1 тыс. новых базовых станций. Сети 2G компании охватывают 91% населения, сети 3G — 78%, а сети LTE — 11%. Географически сети МТС покрывают всю территорию России. Компания предоставила связь жителям сотен удаленных населенных пунктов, где до этого не было вообще никаких телекоммуникаций, а порой даже и электричества. Развивая инфраструктуру и сервисы по предоставлению связи, МТС напрямую повышает эффективность российской экономики, открывает новые возможности для людей, стимулирует развитие общества и способствует интеграции страны в мировое сообщество.

Одним из аспектов социальной роли МТС является повышение доступности услуг связи за справедливую цену. МТС постоянно работает над внедрением привлекательных тарифных планов. Компания регулярно выпускает на рынок новые предложения, расширяющие возможности абонентов и позволяющие оптимизировать расходы на связь. МТС последовательно снижает стоимость минуты звонка: так, с 2008 по 2013 год средняя стоимость минуты разговора (АРРМ) сотовой связи в сетях компании в России снизилась почти вдвое.

«Башнефть»: повышение эффективности нефтедобычи

«Башнефть» является одним из ключевых активов в инвестиционном портфеле Корпорации. Будучи вертикально-интегрированной нефтяной компанией, по итогам 2013 года она заняла 6-е место среди предприятий России по объему добычи нефти и 4-е — по нефтепереработке.

В промышленной эксплуатации «Башнефти» находятся более 170 месторождений. Компания стремится обеспечивать

эффективную добычу нефти с применением передовых технологий, наименее вредных для окружающей среды. «Башнефть» также стремится расширять ресурсную базу — ключевым направлением деятельности компании в 2012–2013 гг. наряду с добычей нефти на действующих месторождениях оставалась разработка новых перспективных месторождений. Так, в отчетном периоде значительный вклад в рост добычи «Башнефти» внесло начало активной эксплуатации месторождений им. Р. Требса и А. Титова в Ненецком автономном округе. Условные ресурсы нефти этого месторождения, по данным Miller and Lents, оцениваются в 649,4 млн барр.

В отчетном периоде компания продолжила модернизацию нефтеперерабатывающих мощностей, которая нацелена на повышение эффективности производства и его экологичности. При этом каждый пункт модернизации «Башнефти» — это не только задел для будущего развития компании, но и вклад в экологическое благополучие нашей страны.

Ввод новых производственных мощностей компании позволил «Башнефти» существенно увеличить выпуск высококалорийного топлива, прежде всего бензина класса Евро-5. Кроме того, была продолжена реализация проекта по модернизации биологических очистных сооружений «Башнефть-Уфанефтехим», которая снизит загрязнение промышленных стоков нефтепродуктами в несколько раз.

«Башнефть» активно внедряет технологические инновации в сегментах нефтепереработки и нефтехимии с целью выпуска продукции, отвечающей самым строгим экологическим требованиям, а также дальнейшего увеличения глубины переработки, внедрения современных технологий, позволяющих повысить эффективность производства и оптимизировать затраты, обеспечить энергосбережение и безопасность.

«Башнефть» играет важную роль в экономике ключевого для себя региона присутствия — Республики Башкортостан. Кроме того, компания принимает активное участие в развитии социальной инфраструктуры и реализации благотворительных проектов в регионе. В 2012–2013 гг. на эти цели компания направила более 2,5 млрд руб.

«Детский мир»: товары для детей и их родителей

«Детский мир» — розничная сеть, занимающая лидирующее положение на рынке товаров для детей в России, а также один из самых узнаваемых российских брендов. Сегодня компания управляет свыше 200 магазинами «Детский мир» в более чем 100 городах России, а также 27 магазинами «ELC — Центр раннего развития».

В декабре 2013 года сеть магазинов «Детский мир» представила новую концепцию своих магазинов. Новый концепт создан по принципу «магазин для детей», в котором основное внимание уделяется маленьким покупателям. Для них предусмотрен отдельный вход, собственная «детская» карта магазина и более 20 развлекательных зон.

Благодаря адаптированной высоте торговых полок покупатель может просматривать практически весь зал из любой точки, а расширенные проходы между рядами позволяют удобно передвигаться по магазину мамам с колясками. В рамках нового концепта внедрены инновационные световые решения, позволяющие менять цветовое оформление и сконцентрировать внимание посетителей на интересных предложениях. Сеть магазинов «Детский мир» задает новые стандарты в ритейле товаров для детей, а увеличивая количество магазинов в регионах, повышает доступность качественных детских товаров во всех уголках нашей страны.

«Медси»: передовые методы лечения для всех

«Медси» является лидером частной медицины России, компания предоставляет полный комплекс услуг по профилактике, диагностике и лечению заболеваний, а также реабилитации для детей и взрослых. В клиниках «Медси» используются передовые методы лечения, благодаря чему медицинская помощь оказывается максимально оперативно и эффективно.

Все клиники «Медси» оснащены новейшим медицинским оборудованием и имеют в своем штате опытных врачей высшей категории, кандидатов и докторов медицинских наук. Широкие возможности клиник гарантируют своевременную профилактику, качественную диагностику и надлежащее лечение пациентов в сочетании с современным уровнем сервиса.

В отчетном периоде «Медси» приступило к масштабной трансформации активов с тем, чтобы выстроить полный цикл медицинских услуг: компания наладила процесс маршрутизации пациентов — от клиник первичного приема до клинико-диагностического центра, а оттуда, при наличии показаний — в клинические больницы, при необходимости реабилитации — в санатории. Подобная система оказания медицинской помощи обеспечивает высокие стандарты качества и передовые технологии лечения.

«Биннофарм»: разработка и внедрение биотехнологий

«Биннофарм» — отечественный фармацевтический производитель, фокусирующийся на сегменте биотехнологических препаратов. Компания управляет одним из крупнейших в стране биофармацевтических комплексов площадью 32 тыс. кв. м, а также заводом по производству инфузионных и плазмозамещающих растворов — ПФК «Алиум». «Биннофарму» удалось собрать коллектив ведущих ученых-биотехнологов, которые занимаются разработкой перспективных генно-инженерных препаратов.

Деятельность компании нацелена на выпуск инновационных лекарственных средств и реализацию программы импортозамещения. На производстве налажены универсальные линии по выпуску всех основных лекарственных форм: таблеток, капсул, ампул и экологически безопасных аэрозолей. «Биннофарм» также занимается дистрибуцией фармацевтических субстанций и готовых лекарственных форм в госпитальном сегменте.

Особое место в деятельности компании занимают биотехнологии и генная инженерия. Передовое биотехнологическое производство полного цикла сертифицировано по стандартам GMP, на нем осуществляется производство социально значимых препаратов, основным из которых является вакцина против вирусного гепатита В — регевак В.

Присоединенный в 2013 году к «Биннофарму» завод ПФК «Алиум» позволил компании диверсифицировать фармацевтическую деятельность и выйти в новый сегмент инфузионных растворов. Данный завод также был спроектирован в соответствии со стандартами GMP и по своей проектной мощности является одним из ведущих

отечественных производств с линиями розлива растворов в более востребованную и современную пластиковую упаковку.

«РТИ Системы»: повышение безопасности страны

Концерн «РТИ Системы» объединяет предприятия, имеющие большой научный и производственный потенциал в реализации уникальных проектов в сфере высоких технологий.

Миссией компании является оказание поддержки государству и крупному бизнесу в масштабных высокотехнологичных проектах и военно-технических программах, способствующих росту экономики и безопасности России. Работа концерна проходит в нескольких научно-технических направлениях: радиостроение и ракетная техника, комплексные системы связи и безопасности, информационные и управляющие системы, комплексы для специальных структур, а также геоинформатика и радиолокация. Многие разработки «РТИ Системы» не имеют аналогов в мире.

За прошедшие годы концерн стал надежным партнером государства в области крупных проектов федерального и регионального значения: это создание новых радиолокационных станций высокой заводской готовности (РЛС ВЗГ) и Национального Центра управления в кризисных ситуациях (НЦУКС) по заказу МЧС. Концерн «РТИ Системы» входит в международный рейтинг Defense News Top 100 и является одной из 100 крупнейших оборонных компаний мира.

Одним из важнейших достижений концерна в отчетном периоде стал ввод в эксплуатацию нового поколения радиолокационных станций (РЛС) «Воронеж», существенно повышающих уровень безопасности России. Станция строится по модульному принципу, что позволяет быстро менять конфигурацию комплекса, заменять устаревшие узлы, наращивать боевые возможности и в случае необходимости менять местоположение, оперативно разворачиваясь на новом месте.

В новом поколении РЛС применен ряд оригинальных конструктивных решений и передовых технологий и методов проектирования, позволивших значительно повысить их возможности по обнаружению и распознаванию целей, снизить энергопотребление и затраты на обслуживание.

«Микрон»*: производство микроэлектроники

«Микрон» — крупнейший производитель микроэлектроники в России по выручке, объемам производства и экспорта микросхем, производства RFID-карт и меток. На предприятии реализован полный цикл от производства чипа до корпусирования, что позволяет обеспечить максимальный контроль качества и безопасность продукции. Разрыв между «Микроном» и другими российскими производителями микроэлектроники составляет 4–5 технологических поколений. На предприятии производится более 500 видов микросхем. Продукция компании поставляется во все регионы России, страны СНГ, Китай, Японию и страны Юго-Восточной Азии. Поставки микросхем осуществляются для предприятий Военно-промышленного комплекса, Роскосмоса и Росатома.

В отчетном периоде на «Микроне» была введена в строй линия по производству микросхем уровня 90 нм, были

разработаны дополнительные технологические опции, позволяющие выпускать широкий ряд микрочипов для навигации, телекоммуникационной аппаратуры, идентификации и платежных систем.

Благодаря модернизации предприятие расширило участие в государственных научно-исследовательских и производственных проектах, касающихся как безопасности страны, так и инновационных разработок для каждого россиянина, например чипа для нового заграничного паспорта гражданина РФ и универсальной электронной карты.

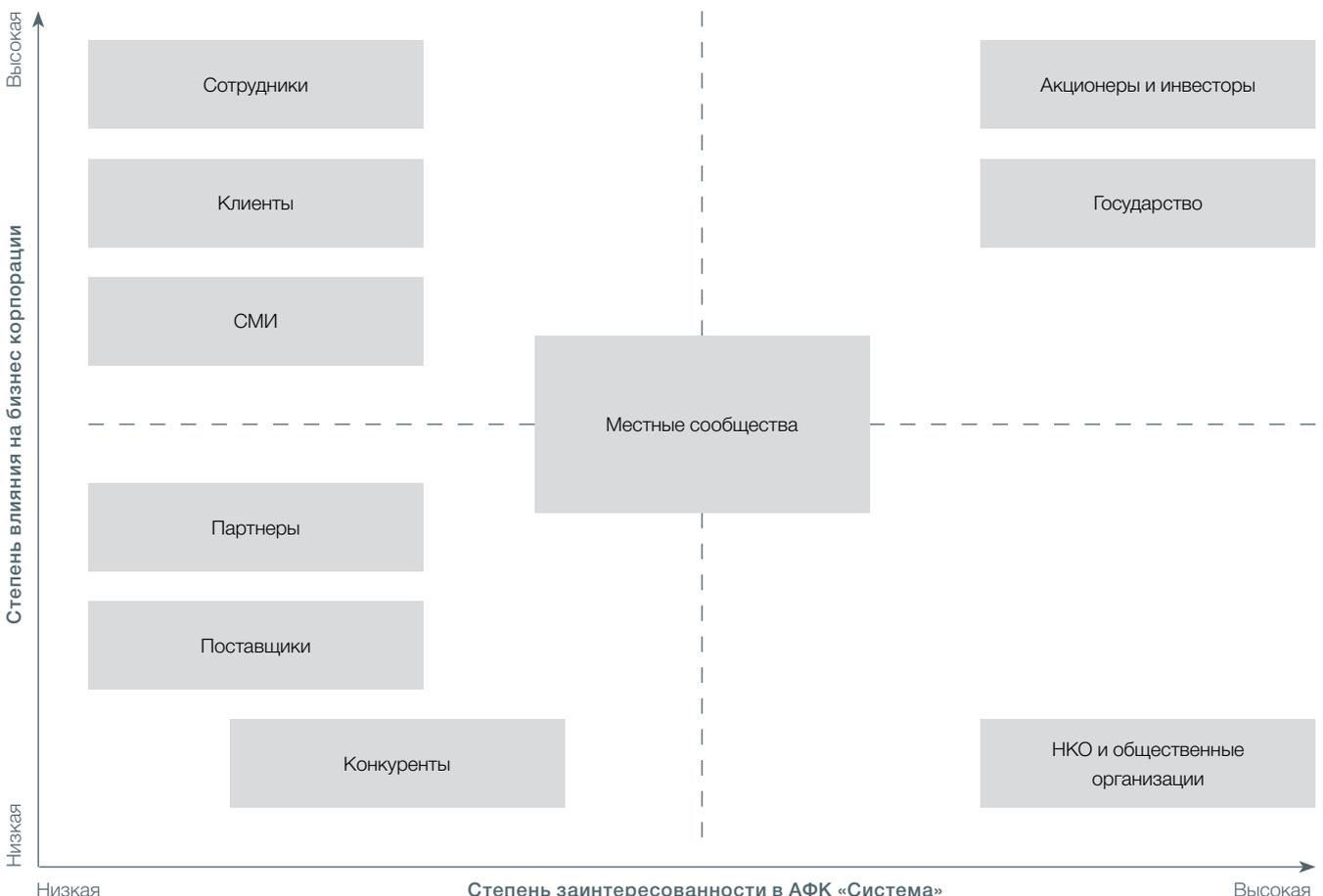
«Ситроникс»: развитие ИТ для инфраструктуры

«Ситроникс» является одним из ведущих поставщиков в сфере телекоммуникационных решений и информационных технологий. Важным направлением развития компании остается разработка и внедрение различных систем управления на основе информационных технологий.

Так, в отчетном периоде «Ситроникс» создала интеллектуальную транспортную систему (ИТС) в Москве — первую подобную систему в России, — призванную повысить безопасность и качество жизни москвичей за счет нормализации дорожного движения. Система позволит увеличить пропускную способность дорожной сети на 10%, снизить число серьезных аварий на треть и увеличить среднюю скорость движения автомобильного транспорта в столице на 35%.

В преддверии зимней Олимпиады 2014 года была создана автоматизированная система управления грузовыми и пассажирскими мультимодальными перевозками в Сочи. Реализация проекта позволила увеличить пропускную способность Сочинского транспортного узла более чем на 20%, снизить потребности в автотранспорте в г. Сочи на 30% в период подготовки и проведения зимних Олимпийских игр, повысить безопасность пассажирских перевозок.

Матрица заинтересованных сторон



* Официальное название ОАО «НИИМЭ и Микрон», основными акционерами компании являются РТИ (62,6%), РОСНАНО (25,1%), Росимущество — 8,05%.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Корпорация убеждена, что обеспечение устойчивого развития бизнеса и достижение стратегических целей возможно лишь при надлежащем учете интересов и ответственном поведении по отношению ко всем заинтересованным сторонам. В 2013 году Корпорация провела специальную стратегическую сессию, в которой приняли участие представители 13 дочерних компаний, а также внешние консультанты.

В ходе встречи были определены следующие заинтересованные стороны, чьи интересы в той или иной степени учитываются АФК «Система» в своей повседневной деятельности:

- инвесторы и акционеры;
- государство;
- сотрудники;
- клиенты;
- НКО, общественные организации и местные сообщества;
- партнеры и поставщики.

Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами

При взаимодействии с **инвесторами и акционерами** основной своей задачей Корпорация видит обеспечение устойчивого роста бизнеса и высокого уровня возврата инвестиций, повышение акционерной стоимости, создание эффективного механизма планирования и реализации инвестиционных проектов. Ответственность Корпорации перед указанными заинтересованными сторонами проявляется в предоставлении им свободного и своевременного доступа к информации, безусловном обеспечении прав всех акционеров на участие в управлении АФК «Система» и ее доходах.

При взаимодействии с **государством** Корпорация считает себя ответственной в неуклонном соблюдении законодательных норм, создании условий для ресурсо- и энергосбережения, обеспечении экологической безопасности, создании новых рабочих мест и развитии экономического потенциала страны. Корпорация также участвует в государственных программах, направленных на развитие инновационных продуктов и услуг, повышение обороноспособности страны и уровня жизни населения.

При взаимодействии с **сотрудниками** АФК «Система» стремится обеспечить достойный уровень оплаты и условий труда. Свою ответственность как работодателя Корпорация видит в предоставлении рабочих мест с конкурентоспособным уровнем оплаты труда и социальных льгот, заботе о всестороннем профессиональном и культурном развитии работников, обеспечении им возможностей карьерного роста. Для взаимодействия с сотрудниками в компаниях Корпорации выстроен ряд каналов связи: личные встречи с руководством, взаимодействие через профсоюзы, обратная связь (по Интернету и телефону), опросы по различным аспектам жизни компании.

При взаимодействии с **клиентами** АФК «Система» и ее дочерние компании осуществляют строгий контроль качества и экологической безопасности производимой продукции и услуг, выстраивают долгосрочные отношения с клиентами, основанные на взаимном доверии и уважении. Портфельные компании Корпорации стремятся учитывать интересы разных категорий клиентов и развивать свой бизнес исходя из многообразия их потребностей.

В рамках взаимодействия с **НКО, общественными организациями и местными сообществами** АФК «Система» оказывает поддержку социально незащищенным слоям населения, развитию проектов в приоритетных для общества сферах экономики, реализации значимых благотворительных проектов в социальной, культурной, природоохранной и научной сферах, поддержку традиций малых народов России. Часть прибыли Корпорации регулярно направляется на финансирование такого рода проектов, в том числе в сотрудничестве с общественными организациями и ассоциациями в регионах присутствия. Кроме того, взаимодействие с общественными объединениями и НКО строится через членство представителей АФК «Система» и ее дочерних компаний в различных объединениях и фондах.

При взаимодействии с **партнерами и поставщиками** АФК «Система» следует принципам открытости и справедливости, предоставляя заинтересованным сторонам всю необходимую информацию в равном объеме. Равный доступ к закупочным процедурам реализуется

через установление равных конкурентных возможностей и единых правил для всех участников процедуры закупки до начала ее проведения.

АФК «Система» несет ответственность перед всеми заинтересованными сторонами. Корпорация нацелена на выявление потребностей и ожиданий каждой из них. Во взаимоотношениях с перечисленными группами АФК «Система» стремится к соблюдению баланса интересов, выстраиванию диалога и сотрудничеству на основе принципов взаимоуважения, партнерства и честности.

Важнейшим условием эффективности социальной политики Корпорации является постоянный диалог с представителями всех заинтересованных сторон. АФК «Система» информирует общественность о своей деятельности в соответствии с российским законодательством и ориентируясь на международные нормы, применимые для публичных компаний. Основными каналами распространения информации о КСО-активностях Корпорации являются официальные сайты АФК «Система» и ее дочерних компаний в сети Интернет и СМИ.

УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ

Вопросы стратегии и управления КСО находятся в постоянном фокусе внимания Совета директоров, который регулярно рассматривает их на специальных заседаниях. Руководство оперативной деятельностью осуществляет Комплекс корпоративных коммуникаций АФК «Система».

В задачи подразделения входят разработка и осуществление мер по реализации Политики КСО и принципов благотворительной деятельности. Ежегодно Комплекс корпоративных коммуникаций готовит и издает общекорпоративную социальную отчетность. В его функции также входят сбор и анализ статистических данных и мониторинг эффективности реализации Политики корпоративной социальной ответственности. С целью внедрения новейших и наиболее актуальных практик в области КСО комплекс организует семинары с участием приглашенных специалистов, в том числе для профильных специалистов портфельных компаний.

В каждой из дочерних компаний АФК «Система» также существуют свои исполнительные органы, обеспечивающие каскадирование реализации стратегических решений в области КСО на уровне портфельных компаний.

В 2012–2013гг. АФК «Система» существенно усилила управление деятельностью КСО как за счет внедрения интегрированных КСО-проектов, так и за счет укрепления обучающей и консалтинговой функции. АФК «Система» оказывает консультационную поддержку по всем вопросам КСО, организует обучающие мероприятия, корректирует и улучшает отчеты и планы компаний Корпорации.

Корпоративная социальная ответственность в рамках стратегического планирования на уровне Совета директоров рассматривается в шести дочерних компаниях, входящих в Корпорацию. Все регламентирующие документы дочерних компаний Корпорации в области КСО основаны на принятых в АФК «Система» Политике «О корпоративной социальной ответственности» и Кодексе этики Корпорации. Главной управленческой функцией в области КСО АФК «Система» считает интеграцию КСО-проектов и повышение их результативности в интересах общества в целом.

Аудит КСО

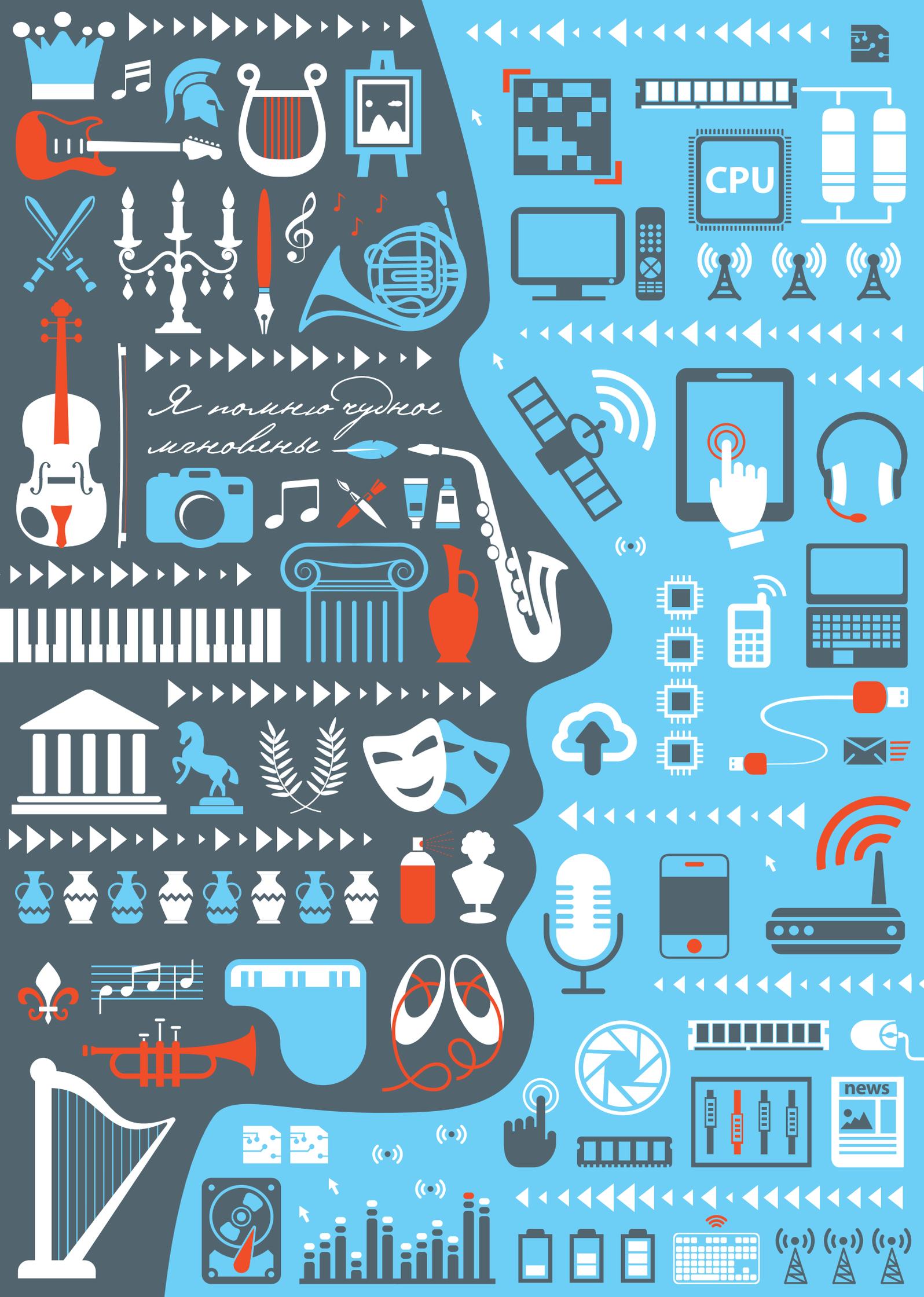
В 2013 году АФК «Система» провела аудит КСО-проектов всех дочерних компаний для того, чтобы оценить их целесообразность с точки зрения их соответствия задачам развития КСО каждой отдельной компании и возможностей, которыми та или иная компания располагает. По итогам аудита была получена исчерпывающая информация и систематизированы данные о КСО-активностях дочерних компаний Корпорации.

В отчетном периоде по итогам аудита были намечены пути оценки эффективности проектов, а также отчетность по каждому из них. В ряде дочерних компаниях АФК «Система» началась работа по структурированию деятельности в сфере корпоративной социальной ответственности, а также ее приведение к целям и принципам Корпорации. Кроме того, были определены стратегически интеграционные проекты, эффект и значимость для общества которых можно будет повысить за счет консолидации усилий всех ДЗК.

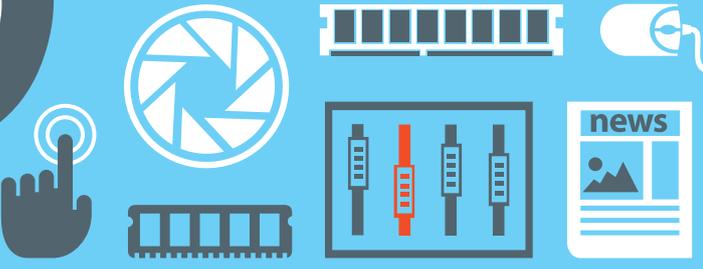
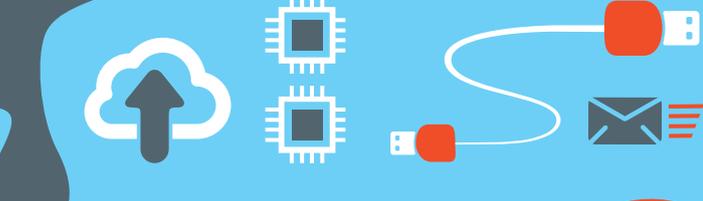
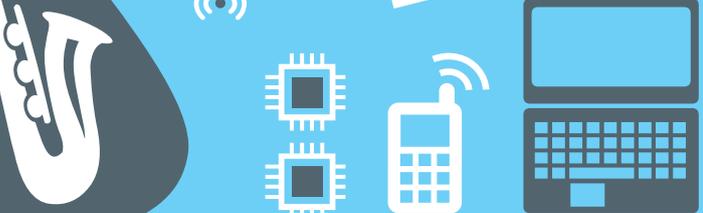
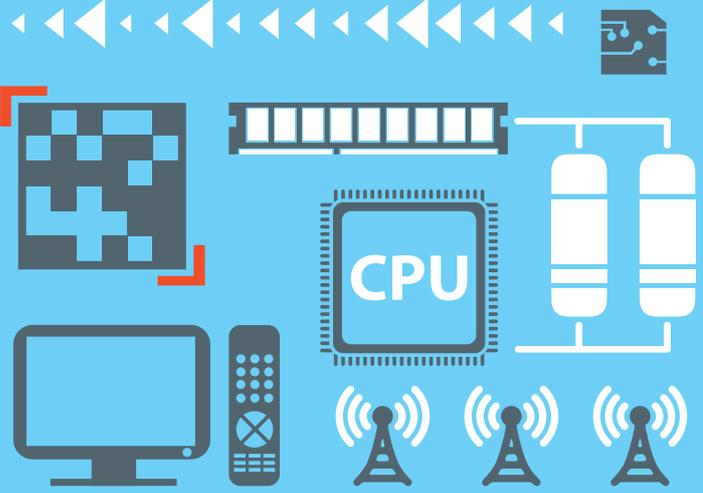
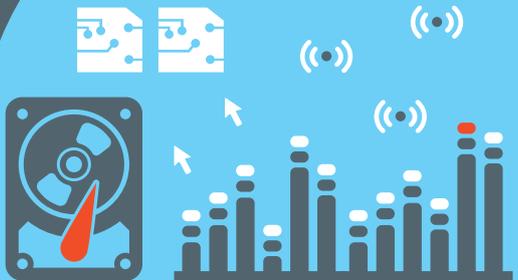
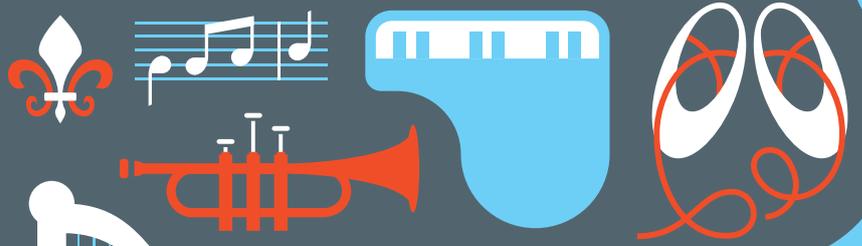
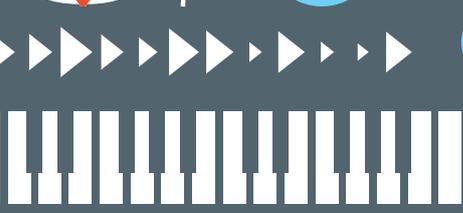
Прежде всего речь идет о программе по поддержке талантливой молодежи «Лифт в будущее», к которой были привязаны КПЭ Корпорации в сфере КСО. *Подробнее о проекте см. на с. 18.*

На 2014 год в число КПЭ Корпорации входит развитие проектов shared value*, корпоративного волонтерства, интеграции дочерних и зависимых компаний, рост упоминаний в СМИ о КСО-деятельности АФК «Система» и ее дочерних компаний. С 2014 года вопросы КСО будут выноситься ежегодно на рассмотрение Советов директоров дочерних и зависимых компаний АФК «Система».

* Международно-признанный принцип КСО, по которому бизнес-проекты носят одновременно и коммерческий, и социальный смысл.



*Я помню чудное
мгновенье*



Как инвестиции в информационные технологии способствуют развитию культуры?

Развитие информационных технологий, осуществляемое при поддержке АФК «Система», открывает широкие возможности для реализации уникальных инновационных проектов в сфере культуры и искусства.

Социальные инвестиции

АФК «Система» вкладывает средства в развитие социальной среды, помогает сохранять и преумножать образовательный, научный, культурный и спортивный потенциал России.

Социально значимые проекты АФК «Система» реализует через созданный в 2003 году Благотворительный фонд «Система» (БФ «Система»). Главная задача БФ «Система» — достижение максимальной эффективности социальных и благотворительных инвестиций Корпорации. К задачам БФ «Система» относятся разработка стратегии социального инвестирования, планирование масштабных общекорпоративных программ, аккумулирование необходимых средств, формирование портфеля благотворительных проектов и их реализация.

В 2012–2013 гг. сумма социальных инвестиций АФК «Система» составила около 3,6 млрд руб.

Основные КСО-проекты компаний, входящих в АФК «Система», в 2012–2013 гг.*

Организация	Наименование проекта
ОАО АФК «Система»	«Лифт в будущее»
ОАО «МТС»	«Сети все возрасты покорны»
	Корпоративное волонтерское движение «Просто дари добро»
	«Эко-Телеком»
	Благотворительная программа «Подари добро!»
	Конкурс «Телеком Идея»
Федеральный образовательно-выставочный проект «Дети в интернете»	
ОАО МГТС	«Сети все возрасты покорны» (г. Москва)
ПрАО «МТС Украина»	«Мобильная медицина»
ЗАО «К-Телеком» (ВиваСелл-МТС, Армения)	Неонатальное оборудование для больниц Армении
	Оборудование для машин скорой помощи
	Внедрение ИТ-структур в университеты Армении (Lab project)
	Caucasus Wildlife Refuge — проект по сохранению окружающей среды и компенсации телекоммуникационных эмиссий
ОАО «Детский мир — Центр»	Всероссийская благотворительная программа «Участуйте!»
ОАО АНК «Башнефть» (учитывая проекты ОНК и «Таргин»)	Социальный образовательный проект «Я хочу стать нефтяником»
	Водная экологическая программа «Родники Башкирии»
	Строительство и реконструкция спортивных объектов (Дворец спорта в Уфе, Универсальный ледовый комплекс в г.Туймазы и др.)
	Ремонт и модернизация школ и медицинских учреждений
	Волонтерское движение «Добрые сердца»
ОАО РТИ	Совет молодых специалистов (ОАО РТИ им. академика А.Л. Минца)
	Программа инвестирования в развитие молодого потенциала и предоставление жилья молодым специалистам на долгосрочной основе (ОАО РТИ им. академика А.Л. Минца)
	Дополнительные выплаты на рождение ребенка одному из родителей, работающих по трудовому договору (ОАО НПК НИИДАР)
	Создание профессионального Центра подготовки специалистов для предприятий, специализирующихся на ОПК (ОАО «Концерн РТИ Системы»)
	Грант Президента РФ для государственной поддержки молодых ученых
ОАО НИС	Помощь Орловской школе-интернату для детей с нарушением речи
ОАО «НИИМЭ и Микрон»	«Учи математику!»
	«Стань инженером»
ЗАО «Энвижн Груп»	«Мой учитель»
	«Музейный инспектор»
	Совместные магистерские программы и программы для стажеров
СГ-транс	Акция «Подарок Деда Мороза»
SSTL — Sistema Shyam TeleServices Limited	India Unites To End Polio Now (IUEPN)

Корпорация оказывает поддержку проектам, имеющим уникальный, новаторский характер, зачастую действуя в сферах, ранее не попадавших в поле зрения спонсоров и благотворителей. Стратегия социального инвестирования АФК «Система» направлена на достижение реальных результатов: улучшение качества жизни, развитие отечественной культуры, укрепление национального самосознания. Рассмотрение заявок и принятие решения о распределении средств Фонда осуществляется ежегодно на заседании Попечительского совета. В Совет входят представители дочерних структур: МТС, «Башнефти», РТИ и других компаний Корпорации.

Крупные социальные проекты реализуют все дочерние компании Корпорации: МТС, «Башнефть», РТИ, БЭСК и др.

Социальные инвестиции Корпорации можно разбить на четыре основных направления:

- культура и искусство;
- образование и наука;
- спорт;
- социальное развитие.

В 2012 году объем средств, направленных БФ «Система» на поддержку социальных и благотворительных проектов, составил 1,75 млрд руб., а в 2013 году — 1,4 млрд руб. Всего на благотворительность Фонд и дочерние компании АФК «Система» затратили в 2013 году 1,825 млрд руб.

* По результатам аудита КСО в январе-феврале 2013 года.

Культура и искусство

АФК «Система» реализует ряд проектов в сфере культуры и искусства, направленных на сохранение русского искусства, повышение культурного и общеобразовательного уровня россиян, воспитание морально-нравственных основ общества, базирующихся на культурно-исторических корнях отечественного духовного наследия.

МУЗЕИ И ФЕСТИВАЛИ

Русский музей

С 2003 года АФК «Система» сотрудничает с Государственным Русским музеем (ГРМ) — богатейшим в мире собранием русского искусства, включающего более 400 тыс. экспонатов, дворцы и сады Санкт-Петербурга. Благодаря финансовой помощи БФ «Система» музей получил возможность реализовать масштабные общенациональные проекты в области выставочной и издательской деятельности, реставрации произведений искусства, дворцов и парков, входящих в комплекс ГРМ, а также научно-просветительские и образовательные проекты. Сумма финансирования за 10 лет составила более 300 млн руб.

В 2013 году партнерские отношения между АФК «Система» и Русским музеем вышли на новый этап развития: было подписано соглашение о сотрудничестве и финансировании различных проектов музея на общую сумму 300 млн руб. Новое соглашение будет действовать до 2023 года.

Русский музей: виртуальный филиал

Соглашение дало начало развитию масштабного проекта «Русский музей: виртуальный филиал», который стал уникальным явлением отечественной культуры, не имеющим аналогов в мире. Целью проекта является приобщение широкой зрительской аудитории к ценностям русской культуры, историческому прошлому России через свободный доступ к электронно-цифровым и печатным материалам. Информационно-образовательный центр «Русский музей: виртуальный филиал» — своеобразный электронный аналог коллекции Русского музея.

Виртуальные филиалы используют в своей деятельности новейшие компьютерные технологии и представляют собой новую ступень интеграции в единое культурно-информационное пространство не только разных регионов России, но и государств. В рамках проекта созданы и успешно функционируют 138 виртуальных филиалов Русского музея, 37 из которых открыты за рубежом и 1 — в Антарктиде. В центрах посетители могут совершать виртуальную экскурсию по дворцам, входящим в комплекс Русского музея, наблюдать за событиями, происходящими в Музее, в режиме онлайн, а также знакомиться с историческими реконструкциями утраченных интерьеров. Проект создает пространство для межкультурного диалога, давая жителям других стран возможность лучше узнать Россию, ее историю и культуру.

В отчетном периоде был создан открытый веб-портал проекта (www.virtualm.ru), который предоставляет пользователям всемирной сети доступ к мультимедийной медиатеке путешествий по Русскому музею, лекций и информационному материалу по различным эпохам, жанрам и авторам художественных произведений, хранящихся в собрании Русского музея.

Медиатека Русского музея

Русский музей стал первым в создании инновационных ресурсов в образовательной и просветительской музейной сфере, а также в музейной игровой индустрии. При финансовой поддержке БФ «Система» создано более 100 мультимедийных программ и фильмов для разной аудитории, которые позволяют посетителям виртуальных филиалов в любой точке мира знакомиться с шедеврами русского искусства. Были разработаны компьютерные игры-квесты для детей на основе художественной коллекции Русского музея: «Ровесники» (на основе произведений русских живописцев XVIII–XX вв., персонажи

которых являются ровесниками той аудитории, для которой создана игра), «России воины-сыны» (в основе — исторические, батальные полотна, посвященные войнам прошлых эпох), «Светлячки» (в основе заданий этой игры — изучение эффектов света в живописи), «Царское дело» (создана в память о царствовании Дома Романовых, темы игры освещают разные стороны жизни царской семьи, памятные события истории России).

Выставочные и издательские проекты

В отчетном периоде Русский музей при поддержке АФК «Система» реализовал десятки выставочных проектов в России и за ее пределами (Лондон, Дели и др.), познакомив зрителя со своей богатейшей коллекцией, а также с ранее не экспонировавшимися уникальными художественными произведениями. Тысячи людей смогли прикоснуться к прекрасному миру русского искусства. К каждой выставке были выпущены полноцветные подарочные альбомы и каталоги, в том числе и многоязычные, в подготовке которых были заняты практически все отделы музея.

В частности, в мае 2012 года в Екатерининском зале Большого дворца Государственного музея-заповедника «Царицыно» состоялась церемония открытия выставки «Юность России в изобразительном искусстве» из собрания Государственного Русского музея, приуроченной к 1150-летию основания российской государственности. Выставку посетили более 1 млн человек.

Кроме того, при поддержке БФ «Система» был издан иллюстрированный каталог художественных произведений из собрания Русского музея, посвященный тематике основания российской государственности. Каталог был передан Русскому музею для использования в целях популяризации русского искусства среди школьников, студентов и посетителей музея.



◀ В 2013 году председатель Совета директоров АФК «Система» Владимир Евтушенков и генеральный директор Государственного Русского музея Владимир Гусев (справа) подписали новый 10-летний договор о сотрудничестве

Пасхальный фестиваль

Корпорация является постоянным партнером Мариинского театра (Санкт-Петербург) в проведении Московского Пасхального фестиваля и Фестиваля классической музыки «Звезды белых ночей».

При финансовой поддержке АФК «Система» в отчетном периоде с большим успехом прошли гастроли театра в Лондоне, уникальными событиями в культурной жизни страны стали концерты Мариинки в Кремле Великого Новгорода, в Ивангороде. На концерте, организованном при содействии Корпорации и посвященном 300-летию Санкт-Петербурга, присутствовали свыше 5 тыс. человек.

Пасхальный фестиваль, призванный возродить традиции русской культуры, проходит в дни Пасхи. Мероприятие завоевало репутацию одного из наиболее масштабных и значимых музыкальных событий России и Европы. В 2012 году Московский Пасхальный фестиваль за 16 дней проведения охватил пять столиц — России, Казахстана, Литвы, Белоруссии, Украины, и 37 городов России и Казахстана. В его рамках состоялось 122 концерта симфонической, хоровой, камерной и звонильной программ, а участниками стали около 2 тыс. исполнителей из России, Греции, Украины, Белоруссии, Литвы, Абхазии, Венгрии, Сербии, Франции, Германии, США и Финляндии.

Благодаря поддержке АФК «Система» в рамках фестиваля ежегодно проводится более 70 благотворительных концертов духовной хоровой музыки и других мероприятий. По традиции во время Пасхального фестиваля те, кто не может позволить себе купить билет даже за символическую сумму, могут посетить концерты бесплатно. Музыканты проводят выездные концерты в больницах, домах престарелых, детских домах, воинских частях и местах лишения свободы.

«Кремль музыкальный»

Фестиваль «Кремль музыкальный» в Оружейной палате был создан выдающимся пианистом-виртуозом Николаем Арнольдовичем Петровым. До 2011 года он проходил под руководством маэстро и при его участии. В 2012 году в память об ушедшем из жизни музыканте Министерством культуры Российской Федерации было принято решение о том, что фестиваль будет традиционно проводиться в Оружейной

палате Московского Кремля и носить имя Николая Петрова. Благотворительный фонд «Система» на протяжении многих лет является партнером фестиваля.

Балетный приз Benois de la Danse

БФ «Система» выступает постоянным партнером приза. Сотрудничество Фонда с «Программой Международного балетного Приза Бенуа де ла Данс» началось в 2004 году, когда впервые была оказана финансовая поддержка. С тех пор это сотрудничество не прерывалось и продолжается по сей день.

Финансовую поддержку в 2012–2013 гг. получили Студия театрального искусства Сергея Женовача, московский драматический Театр им. М.Н. Ермоловой, Международный благотворительный фонд Владимира Спивакова и многие другие.

«Детский КиноМай»

С 2009 года АФК «Система» поддерживает благотворительную программу «Детский КиноМай», в рамках которой проходят благотворительные показы лучших российских и зарубежных игровых и мультипликационных фильмов для детей, а также встречи с создателями фильмов, мастер-классы известных актеров и режиссеров.

Цель мероприятия — просвещение и организация социального досуга воспитанников детских социальных учреждений, детей-инвалидов и семей, взявших на воспитание детей-сирот. В отчетном периоде «Детский КиноМай» провел Московский

благотворительный кинофорум, Санкт-Петербургский благотворительный кинофестиваль, Благотворительную кинонеделю в Смоленске и Псковские киноканикулы. В ходе каждого из перечисленных мероприятий Корпорация оказала адресную помощь детским домам, расположенным в Смоленской, Псковской, Московской и Ленинградской областях.

«Музейный инспектор»

В конце 2012 года «Энвижн Груп» совместно с агентством «Экспомания» запустил интерактивный образовательный проект «Музейный инспектор», призванный определить самый популярный столичный музей с точки зрения детской аудитории. Школьники получают возможность оценить работу музеев, галерей и выставок, а также выбрать лучший музей столицы через специальный портал.

В проекте приняли участие порядка 1 тыс. московских школьников. В ходе мероприятия ребята посетили более 400 музеев, галерей и экспозиций. Цель проекта — заинтересовать школьников от 7 до 15 лет культурно-историческим наследием России и других стран, расширить кругозор детей и подростков в различных сферах искусства и науки. Наибольшим успехом у детей пользовались музей занимательных наук «Экспериментаниум», Государственный Дарвиновский музей, музей осветительных приборов «Огни Москвы», Московский планетарий, музей изобразительных искусств им. А.С. Пушкина и др.

▼ Участники фестиваля «Детский КиноМай»



ДУХОВНОЕ НАСЛЕДИЕ

Фестиваль православных СМИ «Вера и Слово»

В 2012 году АФК «Система» оказала финансовую поддержку пятому фестивалю православных СМИ «Вера и Слово» — мероприятию, проходящему раз в два года. Задачи фестиваля — консолидация церковной и светской журналистики, выявление новых форм сотрудничества Русской православной церкви и современного общества, а также поиск путей развития духовных начал в современном обществе. В рамках мероприятия были проведены круглые столы, мастер-классы, презентации епархиальных медиа-ресурсов.

В отчетном периоде Корпорация также приняла активное участие в сохранении и строительстве объектов православной культуры. В частности, на средства АФК «Система» возводится православный храм в честь Св. Еремона в Москве на ул. Осенняя. В Уфе Корпорация участвует в финансировании строительства храма Рождества Богородицы Уфимской епархии Русской Православной Церкви и капитального ремонта Иоанно-Предтеченского храма в деревне Курачево.

В 2012 году БФ «Система» направил средства на поддержку Подворья РПЦ в Карловых Варах, восстановление Донского монастыря и ремонтные работы в Марфо-Мариинской обители.

Поддержка мусульманской общины в Башкирии

Одним из направлений комплексных благотворительных программ АФК «Система» является развитие духовного наследия в Республике Башкортостан. В отчетном периоде в распоряжение Духовного управления мусульман Башкирии было безвозмездно передано трехэтажное здание, расположенное в центре Уфы, ранее принадлежавшее «Башнефти». На средства Корпорации в здании был проведен капитальный ремонт, отремонтированы помещения и закуплена мебель.

Возвращение архива Андрея Тарковского

В 2012 году АФК «Система» совместно с Министерством культуры и администрацией Ивановской области стала инициатором возвращения архива знаменитого режиссера Андрея Тарковского, выставленного на аукцион. Архивы



▲ 45-томное собрание «Смоленская земля в памятниках русской словесности» — подарок АФК «Система» Смоленску к 1150-летию

длительное время считались утерянными, но коллекционеры и ученики Тарковского по крупицам собрали бесценные для отечественной культуры документы.

В архив входят письма, черновики рукописей Тарковского, аудиозаписи и фотографии, заметки на полях сценариев к кинофильмам. Один из самых ценных лотов — письмо Брежневу, в котором Тарковский просит разрешить ему работать в СССР и допустить к показу его фильмы, запрещенные на родине. На аукцион также были выставлены блокноты с покadroвым описанием кинофильмов, варианты сценариев, многие из которых существенно отличаются от окончательных, а также 32 аудиозаписи, на которых режиссер рассуждает об искусстве и жизни. Частные фото Тарковского включают снимки с семьей, друзьями и знаменитостями. Архив передан в дом-музей режиссера в городе Юрьевец. Почитатели творчества Тарковского могут ознакомиться с архивом кинематографиста с лета 2013 года.

Еврейский музей и Центр толерантности

В 2012 году при поддержке АФК «Система» по инициативе Федерации еврейских общин России был создан первый и самый крупный в мире Еврейский музей и Центр толерантности в Москве. Музей стал самой высокотехнологичной музейной площадкой в Москве, поскольку оборудован новейшими мультимедийными комплексами и компьютерной техникой последних разработок.

ЛИТЕРАТУРА И РУССКАЯ СЛОВЕСНОСТЬ

В 2012–2013 гг. Корпорация продолжила реализовывать ряд издательских проектов, направленных на расширение кругозора в первую очередь молодых читателей, популяризацию научных знаний и открытий, продвижение достижений отечественной культуры в различных областях творчества. В рамках издательской программы Корпорация оказывала поддержку периодическим изданиям исторического, культурологического и патриотического содержания. В частности, поддержку Фонда получили редакции журнала «Россия в глобальной политике», научно-популярного исторического журнала «Родина», а также совместно с РСГП издана серия просветительских брошюр и проспектов.

Наиболее яркий издательский проект Фонда посвящен 1150-летию зарождения российской государственности и юбилею со дня основания г. Смоленска — издание 45-томного собрания книг «Смоленская земля в памятниках русской словесности». Каждый том публикуется тиражом 800 экземпляров. Издание собрания книг — подарок АФК «Система» к торжественной дате — 1150-летию Смоленска (сентябрь 2013 года). В многотомник вошли сочинения писателей-смолян, в основном неизвестных и недоступных нынешним поколениям авторов. В их произведениях повествуется о великих людях, деятельность которых так или иначе была связана со Смоленской землей.

Образование и наука

Немаловажное место в структуре социальных инвестиций Корпорации занимают программы в сфере образования и науки. АФК «Система» осуществляет поэтапную программу поиска юных талантов, поддержку научно-технического творчества молодежи, выделяет гранты и присуждает стипендии студентам, высококлассным преподавателям и перспективным научным работникам, реализует совместные образовательные проекты с учебными и научными заведениями, а также активно содействует внедрению разработок студентов и молодых ученых в промышленное производство.

«ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»

Самым масштабным проектом АФК «Система» в сфере образования и науки является «Лифт в будущее», реализуемый с 2011 года БФ «Система».

«Лифт в будущее» — это уникальная все-российская программа, предназначенная для поиска, поддержки и дальнейшего развития талантливой молодежи. Она нацелена на содействие интеллектуальному развитию и научно-техническому творчеству подростков и молодежи, развитию системы «социальных лифтов» и института наставничества, а также на повышение доступности дополнительного образования для школьников, студентов, аспирантов, молодых специалистов и педагогов в сфере проектной инновационной деятельности. «Лифт в будущее» также содействует

развитию дружественной инфраструктуры для реализации интеллектуального и личностного потенциала, профессионального самоопределения участников программы независимо от их места жительства и финансовых возможностей семей. Программа призвана помочь трудоустроить наиболее талантливых участников по завершении профессионального обучения в высокотехнологичные компании — партнеры программы.

По состоянию на конец 2013 года проект действовал в 19 российских регионах. В рамках программы функционирует интернет-портал с одноименным названием с уникальным функционалом для удаленной проектной работы под руководством куратора. Портал консолидирует информацию о программах всех российских вузов, проектах основных федеральных и региональных научных институтов, структур дополнительного образования, а также бизнеса, рассчитанных на молодую аудиторию.

За время существования «Лифта в будущее» установлены партнерские отношения с 270 вузами в 65 субъектах Российской Федерации. В число основных партнеров «Лифта в будущее» входят МГУ им. М.В. Ломоносова, совместно с которым создан научно-образовательный центр «Институт развития интеллектуального потенциала молодежи», а также МГТУ им. Баумана, Российский союз ректоров, Российский союз олимпиад школьников, ведущие научные коллективы, высокотехнологичные российские компании.

В 2012 году все образовательные проекты, поддерживаемые АФК «Система», были консолидированы для реализации через программу «Лифт в будущее».

За время существования программы «Лифт в будущее»:



200 000

школьников и студентов приняли участие в проекте



3 000

представителей бизнес-структур стали кураторами проектов



70

конкурсов проведено среди школьников и студентов за время существования программы



8 000

школьников и студентов стали победителями и призерами



3 200

школьников получили гранты «Лифт в будущее»



4

ученых получили гранты для прохождения стажировки в ведущих научных центрах мира



500

студентов стали стипендиатами программы «Лифт в будущее»



250

кураторов получили гранты на организацию проектной работы со школьниками



50

студентов прошли стажировку на высокотехнологичных предприятиях Европы



400

педагогов прошли повышение квалификации в МГУ им. М.В. Ломоносова

▼ Проектная деятельность школьников — важная составляющая программы «Лифт в будущее» благотворительного фонда «Система»



ЭЛЕМЕНТЫ ПРОГРАММЫ «ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»

Высшая школа менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета (ВШМ СПбГУ)

С 2007 года Корпорация оказывает поддержку Высшей школе менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета (ВШМ СПбГУ). Миссия проекта ВШМ СПбГУ состоит в создании отечественной бизнес-школы мирового уровня для подготовки национальной управленческой элиты, призванной обеспечить конкурентоспособность России в мире. За годы развития ВШМ СПбГУ стала одной из ведущих бизнес-школ Европы и мира, нацеленной на подготовку нового поколения лидеров бизнеса и общества.

Особое внимание ВШМ уделяет подготовке менеджеров высшей квалификации, обладающих сильными аналитическими и лидерскими качествами и навыками командной работы в условиях информационного общества. В ВШМ СПбГУ обучается порядка 1200 студентов и слушателей. Команды студентов неоднократно побеждали в национальных и глобальных профессиональных конкурсах. На кафедрах школы неоднократно выступали с лекциями руководители АФК «Система» и дочерних компаний Корпорации (МТС, «Башнефть», «Ситроникс» и др.).

В 2012 году ВШМ активно включилась в реализацию программы «Лифт в будущее». Слушатели школы стали участниками стипендиальной программы, а преподаватели вошли в число кураторов на веб-портале программы. В рамках проекта были учреждены именные профессорские позиции, присуждены гранты

на обучение талантливым студентам, реализованы исследовательские проекты. В рамках издательской программы начата публикация книжной серии лекций нобелевских лауреатов по экономике.

Фестиваль науки МГУ им. М.В. Ломоносова.

В рамках сотрудничества с МГУ АФК «Система» оказывает поддержку Фестивалю науки, основная задача которого — объяснить обществу, что происходит в лабораториях ученых, насколько меняется качество жизни благодаря научным исследованиям.

Сегодня Фестиваль науки в МГУ стал полноправным членом европейского сообщества фестивалей науки. Ежегодно он представляет более 100 научных объединений и вузов России, собирая более 150 тыс. участников и свыше 1,5 млн посетителей.

Высшая школа управления инноваций (ВШУИ) МГУ им. М.В. Ломоносова

В 2006 году АФК «Система» открыла корпоративный университет, на базе которого была создана Высшая школа управления и инноваций (факультет) МГУ им. М.В. Ломоносова.

Основная задача Высшей школы управления и инноваций — квалифицированная двухгодичная подготовка специалистов и менеджеров для предприятий, работающих в сфере высоких технологий. ВШУИ — кузница кадров для новой общности управленцев, ориентированных прежде всего на экономику идей. В этой сфере наличие высокопрофессиональных менеджеров, умеющих мыслить масштабно и широко, — главный залог успеха.

ПРОЕКТЫ ПРОГРАММЫ «ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»

«Система приоритетов»

В 2013 году БФ «Система» инициировал конкурс «Система приоритетов» для одаренных и увлеченных естественнонаучными, точными и прикладными дисциплинами ребят — учащихся 7–11 классов со всей России и стран ближнего зарубежья. Работы предоставляются по следующим направлениям: здоровье, медицина и биотехнологии; телекоммуникационные технологии; транспорт; инновационные промышленные технологии и материалы; экология и управление природопользованием; энергетика.

Научно-образовательные школы

Ежегодно «Лифт в будущее» проводит всероссийские научно-образовательные школы для учащихся 7–11 классов. Основные задачи школы: выявление творческих способностей, создание условий для интеллектуального развития и поддержки школьников, ориентированных на научно-техническую деятельность. У ребят появляется возможность получить навыки, необходимые для успешной реализации своих идей, обсудить свои проекты с ведущими представителями научной среды и бизнеса, проработать дальнейший план действий под руководством кураторов программы. В 2012–2013 гг. в летней школе прошли обучение около 400 талантливых школьников со всей России.

«Телеком Идея» от МТС

С 2011 года МТС в рамках программы «Лифт в будущее» реализует проект «Телеком Идея» (www.telecomidea.ru) — конкурс, направленный на поддержку и внедрение «открытых инноваций», вовлечение в развитие бизнеса компании и отрасли телекоммуникаций студентов, молодых ученых, разработчиков и стартап-предпринимателей. Проект помогает МТС найти новые идеи, оценить и поддержать перспективные проекты в области информационно-коммуникационных технологий, которые могут быть востребованы в бизнесе, социальной и государственной сферах.

К участию принимаются инновационные проекты на любой стадии разработки — от идеи до ее внедрения и эксплуатации, включая технические решения и программные продукты для систем связи, новые услуги, мобильные, контентные и web-сервисы, маркетинговые и управленческие

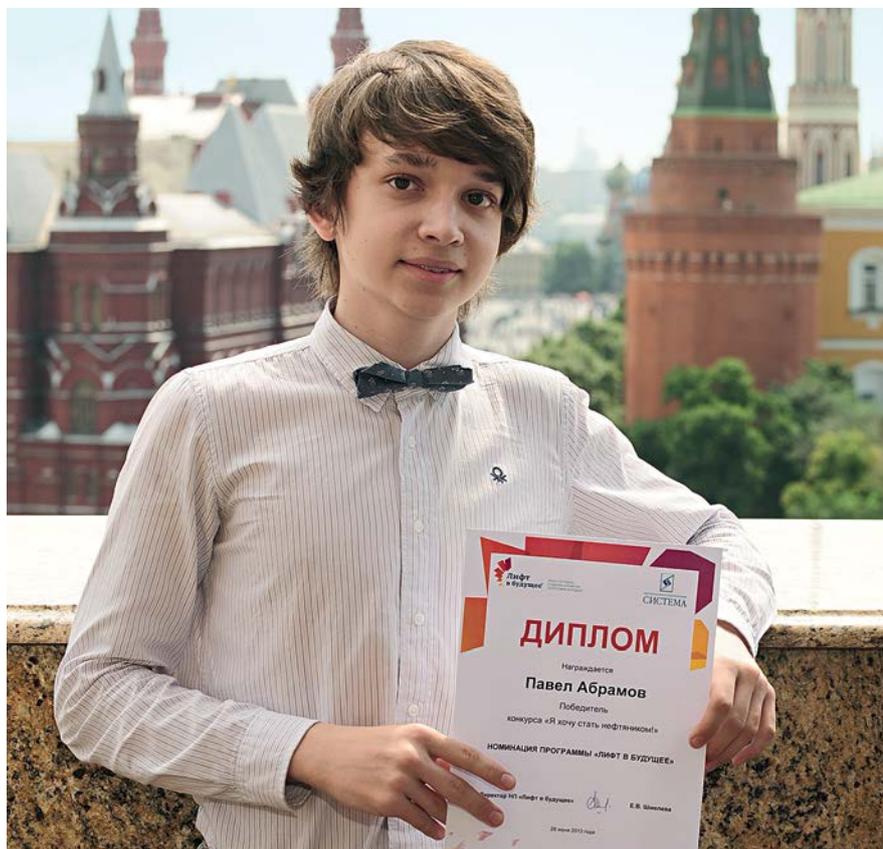
▼ Участники конкурса МТС «Телеком Идея» объединены одной целью



решения. Важнейшим критерием оценки проектов является практическое применение технологий и сервисов.

Основной темой конкурса в 2013 году стало использование возможностей широкополосного мобильного и фиксированного Интернета и монетизация передачи данных. В конкурсном отборе приняли участие 172 проекта из России и стран СНГ. Большинство из них были представлены на «посевной стадии» (58%). Во второй этап конкурса вышло 57 работ. В финале 14 участников с помощью менторов Высшей школы маркетинга и развития бизнеса НИУ ВШЭ защищали свои разработки в формате презентационной сессии перед экспертным советом, в состав которого вошли профильные специалисты МТС, эксперты телекоммуникационного, ИТ- и венчурного рынков. Некоторые авторы, победившие в основных номинациях конкурса, получили сертификаты на зачисление в Федеральную сеть акселераторов TechnoCup для доработки своих продуктов по технологическим, маркетинговым и инвестиционным параметрам.

▼ Победителей олимпиады «Я хочу стать нефтяником!» наградили в главном офисе АФК «Система» в Москве



«Я хочу стать нефтяником» в «Башнефти»

Ежегодно «Башнефть» проводит образовательный конкурс «Я хочу стать нефтяником», адресованный школьникам старших классов и студентам, которые интересуются химией, физикой, математикой, науками о Земле. Программа нацелена на построение системы отбора, социальной поддержки талантливой молодежи, профессиональную ориентацию выпускников школ и знакомство с профессией нефтяника. Посредством программы стимулируется интерес к отрасли, а также техническим дисциплинам и инновациям. Для «Башнефти» эта программа является приоритетной, направленной прежде всего на формирование благоприятной среды развития для мотивированной части молодежи.

Оригинальная довузовская программа профильного обучения поддерживает формирование среды общения через создание образовательной социальной сети. В рамках программы регулярно проводятся интеллектуальные турниры, олимпиады для школьников, выездные



«Сети все возрасты покорны»

В 2012 году МТС совместно с Фондом развития Интернета, Лигой здоровья наций, благотворительным фондом «Связь поколений» и другими партнерами приступила к реализации социально-просветительского проекта «Сети все возрасты покорны», направленного на повышение интернет-грамотности, популяризацию современных ИТ и полезных онлайн-сервисов среди людей старше 40 лет, оказание им помощи в приобретении практических навыков использования Интернета для решения повседневных задач.

МТС организовала специальные площадки на базе своих центров продаж и обслуживания, а в рамках партнерства с московскими властями — площадки в центрах социальной защиты и советов ветеранов. В Москве по состоянию на конец 2013 года действовало свыше 10 площадок по обучению интернет-грамотности на базе дочерней компании МГТС. Всего за время существования проекта навыки пользования Интернетом получили более 1 тыс. москвичей.

С 2013 года МТС приступила к реализации проекта в других регионах России: Самарской области, Обнинске, Санкт-Петербурге, Казани, Туле, Кирове, Пермском крае, Кемерово, Амурской области, на Камчатке и Сахалине. Всего обучение по программе «Сети все возрасты покорны» в России прошли свыше 5 тыс. человек. В конце 2013 года проект был запущен в Белоруссии.

школы и семинары. Ведется профориентационная работа со студентами, реализуется стипендиальная программа в рамках сотрудничества с ведущим республиканским вузом — Уфимским государственным нефтяным техническим университетом (УГНТУ).

На интернет-портале программы (neftyanik-school.ru) в 2012 году зарегистрировались свыше 1 тыс. учащихся 8–11 классов из почти 30 регионов России и стран ближнего зарубежья. В 2013 году сайт посетили свыше 65 тыс. пользователей, зарегистрированы около 7 тыс. Всего же за период существования программы портал посетило более 140 тыс. детей. За все время проведения олимпиад в них приняли участие более 5 тыс. школьников.

«Интернешка» от МТС

Самым известным просветительским проектом в области безопасного Интернета в России является детский онлайн-конкурс «Интернешка», соорганизатором которого выступает МТС. Цель проекта — развитие у подрастающего поколения навыков полезного и безопасного использования

Интернета, а также творческих способностей и инфокоммуникационной культуры. «Интернешку» поддерживают государственные ведомства и международные организации. В конкурсе принимают участие юные пользователи Интернета в возрасте от 6 до 17 лет, проживающие в России, ближнем и дальнем зарубежье.

В 2012 году в рамках «Интернешки» прошли литературное и изобразительное состязания, для которых дети создавали рисунки и баннеры на тему полезного и безопасного Интернета, сочиняли сказки или описывали истории из жизни. В конкурсе приняли участие свыше 24 тыс. школьников со всей России и стран СНГ.

Юные пользователи прислали на творческие конкурсы свыше 2 тыс. работ. Авторы лучших произведений получили дипломы и ценные призы. В 2013 году в рамках «Интернешки-2013» прошли литературный и изобразительный конкурсы, всего в них в отчетном периоде приняли участие около 11 тыс. человек. Победители получили дипломы и ценные призы от организаторов и партнеров конкурса.

ПОДДЕРЖКА РУССКОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

АФК «Система» с 2010 года поддерживает Русское географическое общество — старейшую общественную организацию России, основанную в 1845 году.

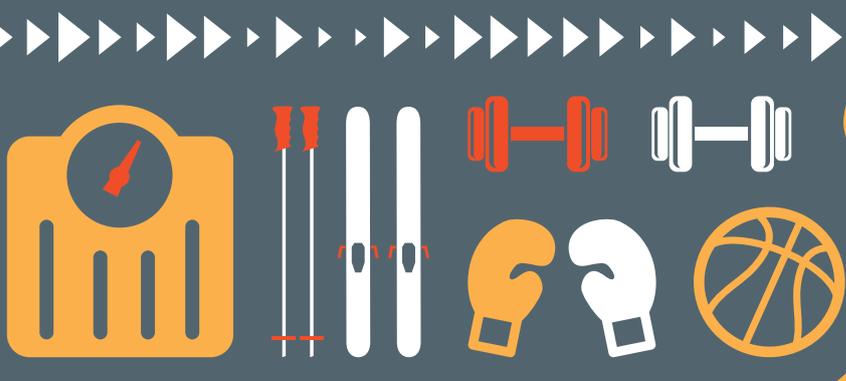
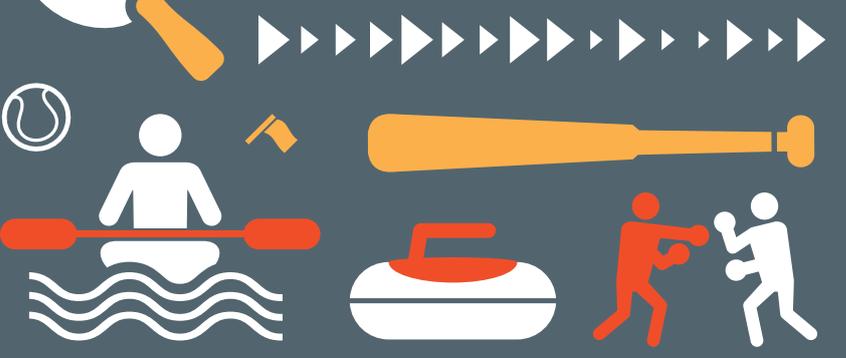
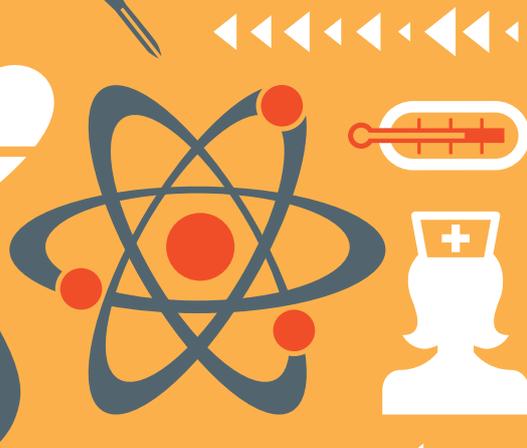
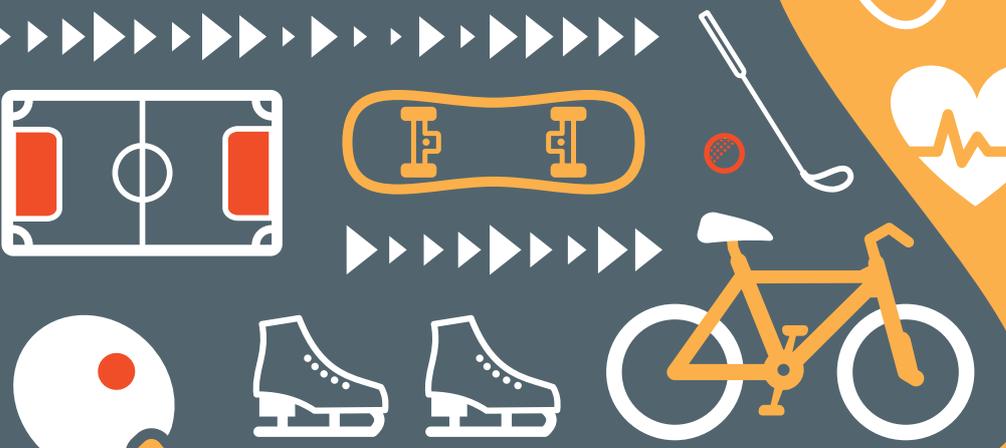
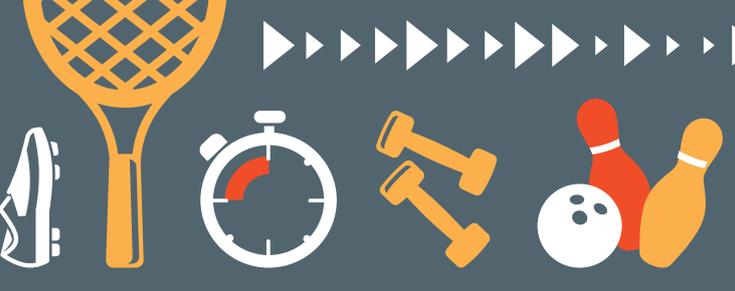
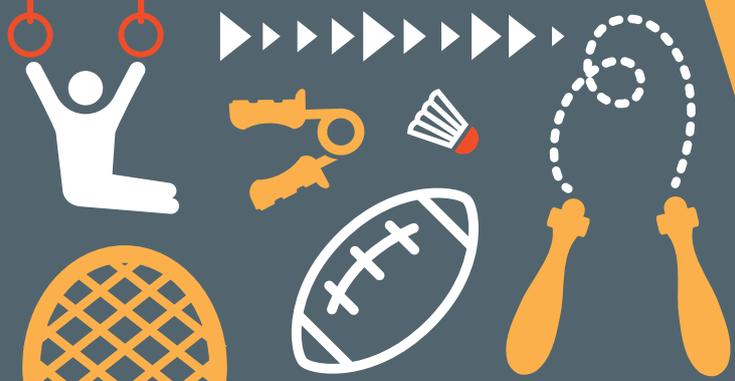
Одним из главных направлений деятельности Географического общества является эколого-географическое — изучение воздействия глобальных изменений на экологическое состояние планеты и живущих на ней людей.

В отчетном периоде при поддержке Корпорации Общество реализовало ряд интересных и полезных проектов: телесериал «Русские землепроходцы. Открыватели Дальнего Востока», Цикл телевизионных фильмов «Лица России — РГО идет на север», Комплексная экспедиция «Селенга-Байкал», Наследие русской Америки — Экспедиция Аляска-2012, Экологическая молодежная летняя школа «Тонущие крепости», Российская Арктика в XXI веке: природные вызовы и риски освоения, «Новые карты России» и многие другие.

Арктическое путешествие Федора Конюхова

В 2013 году при содействии АФК «Система» была организована уникальная арктическая экспедиция «Северный полюс — Гренландия» известного российского путешественника Федора Конюхова длиной 900 км. Результаты научных исследований, проведенных путешественниками в процессе экспедиции, будут нужны для создания модели организации вахтового метода при освоении арктического шельфа. Используя радиолокационные, технические и телеметрические возможности РТИ, они продемонстрировали перспективы дистанционного мониторинга обстановки и контроля в обеспечении безопасности при освоении Арктики с помощью перспективных информационных технологий. Экспедиция также способствовала демонстрации информационно-технологической способности России в освоении Арктики.





Как высокотехнологичные исследования стимулируют здоровый образ жизни?

Средства, полученные за счет выпуска инновационной продукции, Корпорация вкладывает, в том числе, в работу по формированию интереса к здоровому образу жизни и занятиям спортом.

Спорт

Поддержка спорта — одно из важных направлений социальных инвестиций АФК «Система». Корпорация убеждена, что популяризация спорта и правильного образа жизни — залог здоровья населения России.

Поддержка олимпийского движения

АФК «Система» является одним из учредителей и постоянным партнером «Фонда поддержки олимпийцев России». Главная задача фонда — развитие олимпийского движения в нашей стране и содействие улучшению результатов в олимпийских видах спорта.

Сегодня фонд осуществляет помощь в подготовке сборных российских команд к выступлениям на Олимпийских играх, финансирует деятельность специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, оказывает поддержку ветеранам российского олимпийского движения, национальным спортивным федерациям и специализированным спортивным клубам.

Российским спортсменам — победителям олимпиад и международных соревнований «Фонд поддержки олимпийцев России» выплачивает поощрительные премии и вручает памятные подарки. В частности, по итогам Олимпийских игр 2012 года в Лондоне были вручены более 60 премий победителям соревнований.

Активное участие фонд также принял в программе подготовки российской сборной к зимним Олимпийским играм в Сочи.

Национальный фонд развития бадминтона

Финансовую поддержку Корпорация оказывает Национальной федерации и Фонду развития бадминтона. Цель обеих организаций — поддержка, развитие и популяризация массового и профессионального бадминтона в России, в том числе детско-юношеского бадминтона. При содействии АФК «Система» ежегодно проводится ряд всероссийских и региональных соревнований.

Турнир по регби среди юниоров на призы БФ «Система»

АФК «Система» с 2001 года поддерживает первенство России по регби среди команд юниоров, ежегодно открывая новые таланты среди молодых игроков отечественного регби. Владислав Коршунов, Игорь Ключников, Юрий Кушнарёв — все они, в свое время удачно проявив себя в играх на призы АФК «Система», сейчас защищают цвета российского флага в матчах за национальную сборную.

▼ На строительство универсального ледового комплекса в городе Туймазы было потрачено более 300 млн рублей



▲ Участники соревнований юниоров по регби на призы АФК «Системы»

Поддержка спорта от МТС

МТС оказывает поддержку спортивным мероприятиям в странах и регионах присутствия компании. В частности, компания является официальным партнером национальной сборной России по регби и сборной команды России по высшему пилотажу. С 2008 года МТС является постоянным партнером Русской лиги по спортивной рыбной ловле, поддерживая команду на международных соревнованиях. В 2013 году МТС выступила спонсором Российской футбольной Премьер-лиги, став первым телекоммуникационным оператором в России, обратившимся к болельщикам напрямую.

В рамках партнерства компания приступила к проведению тематических мероприятий для футболистов и болельщиков по всей стране, а также запустила для них специальные предложения и мобильные сервисы, такие как «Футболизатор». В Белоруссии МТС выступает генеральным партнером Белорусской ассоциации гимнастики, а также официальным партнером Национального олимпийского комитета.

Строительство спортивных объектов от «Башнефти»

Одним из важнейших направлений социального инвестирования «Башнефти» является строительство различных спортивных объектов на территории Башкирии. В 2012–2013 гг. на эти цели компания направила свыше 1,2 млрд руб. Так, в 2013 году при финансовой поддержке «Башнефти» была завершена первая очередь строительства универсального ледового комплекса в г. Туймазы, рассчитанного на более чем 800 зрителей, стоимостью 302 млн руб.

В поселке городского типа Чисмы за отчетный период был построен четырехэтажный спортивный комплекс площадью 5 тыс. м², в котором есть бассейн, тренажерный зал, отдельный зал для занятий спортом предусмотрен и для людей с ограниченными возможностями, кабинеты врачей, тренерские, балконы для зрителей. Комплекс оснащен всеми средствами для маломобильных групп населения. Общая стоимость проекта для составила около 165 млн руб.



Социальное развитие

АФК «Система» участвует в крупных проектах в сфере социального развития, спорта и здравоохранения. Не ограничиваясь каким-либо отдельным направлением, Корпорация оказывает поддержку центрам реабилитации, общественным организациям, детским домам, школам, приютам и интернатам, центрам развития детского и юношеского спорта, жертвам природных катастроф и социальных потрясений.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

АФК «Система» убеждена, что бизнес не должен заменять государство, но в ряде случаев не может оставаться в стороне от социальных проблем. Особенно когда речь идет о помощи детям.

Поддержка детских домов

АФК «Система» давно оказывает помощь санаторному детскому дому № 39 в Пушкино (Московская область), который вот уже более 70 лет является приютом для детей, оставшихся без родителей. Это первый российский детский дом квартирного типа, в котором проживают более 100 детей в возрасте от 3 до 17 лет. Каждая квартира состоит из нескольких спален, коридора, общей игровой комнаты, кухни и ванной. Дети не только учатся ухаживать за собой и организовывать жилое пространство, но и получают навыки ведения быта, необходимые для адаптации

в дальнейшей жизни. Помимо финансовой помощи, покупки компьютерного оборудования и ремонта, Корпорация организует разнообразные мероприятия для детей: благотворительные концерты, ярмарки и конкурсы, дарит воспитанникам различные подарки.

АФК «Система» также оказывает регулярную помощь Ивановскому детскому дому № 3, дому-интернату для детей с отклонениями в умственном развитии № 4 города Павловска, Департаменту семейной и молодежной политики г. Москвы.

За подразделениями «Башнефти» в Башкирии, Ненецком автономном округе, Оренбурге, Ижевске и в других регионах закреплены 12 детских учреждений. Это социально-реабилитационные центры, детские дома, школы-интернаты, социальные приюты, где участники волонтерского движения «Добрые сердца» оказывают помощь 524 детям и подросткам. Волонтеры компании регулярно общаются с детьми, приглашают их на свои корпоративные мероприятия.

ОАО БЭСК шефствует над детскими домами в поселке Маячный городского округа Кумертау (Башкирия).

Активную поддержку социальным проектам, направленным на помощь детям, лишенным родительской опеки, оказывает МТС. В частности, в Новосибирске компания шефствует над детскими домами № 7 и 8, участвует в программах благотворительного фонда «Солнечный город», помогая детям-инвалидам из Ояшского и Обского детских домов. В 2013 году в Астрахани, Брянске, Воронеже,

Ижевске, Калининграде, Новосибирске, Московской области, Рязани, Твери и других городах России сотрудники МТС в преддверии Международного дня защиты детей навестили воспитанников подшефных детских домов, преподнесли им подарки, приняли участие в организации детских праздников.

В отчетном периоде «Интурист» оказал помощь реабилитационному центру для детей и подростков с ограниченными возможностями «Родник» (Клин), инвалидам Московского общества инвалидов с синдромом Дауна: были собраны и отправлены кровати, матрасы, подушки, одеяла, детская литература, детские фильмы, настольные игры, игрушки, спортивный инвентарь, раскраски, вещи, детские и взрослые (одежда, обувь, белье, головные уборы и т. д.). В День детей 1 июня 2013 года в гостинице «Космос» компания организовала благотворительный праздничный обед для детей-инвалидов и детей-сирот, который посетили 600 ребят.

Это неполный перечень детских учреждений, сотрудники многих дочерних компаний самостоятельно оказывают помощь детям, попавшим в трудную ситуацию, организуют волонтерские поездки.

Помощь людям с ограниченными возможностями

АФК «Система» не остается в стороне от проблем людей с ограниченными возможностями. На протяжении последних нескольких лет БФ «Система» осуществляет поддержку центра реабилитации «Преодоление». В отчетном периоде на средства Корпорации для центра было приобретено медицинское диагностическое

Зеленый экспресс МТС

В 2012 и 2013 гг. сотрудники МТС проводили традиционный ежегодный благотворительный тур «Зеленый экспресс МТС», в котором приняли участие волонтеры компании.

Основная цель акции — поддержка незащищенных слоев населения и привлечение общественного внимания к проблемам социального развития в городах нашего присутствия. Акция проходила по всей России. В рамках

тура в 2013 году свыше 100 участников корпоративного волонтерского движения МТС «Просто дари добро» поздравили подопечных детских домов в Подмоскovie. Один из волонтерских десантов прибыл в детский реабилитационный центр «Вдохновение» в Рузе, где волонтеры МТС провели мастер-классы по росписи пряников, приготовлению авторских шоколадных конфет, дизайнерской росписи футболок и кепок, валянию игрушек и театральному мастерству.





▲ В рамках акции «Участуйте!» «Детский мир» собрал подарков на 220 млн рублей

и реабилитационное оборудование (физиотерапия, рентгеноскопы и др.). АФК «Система» также оказывает реабилитационному центру поддержку в реализации важных социальных программ и мероприятий. В частности, в 2012 году пациенты центра «Преодоление» приняли участие во Втором Международном турнире по регби на колясках среди инвалидов с поражением опорно-двигательного аппарата, который проходил в Испании. Корпорация также проводит традиционный турнир по шахматам среди инвалидов и организует праздничные концерты для детей с ограниченными возможностями. Регулярную помощь получает Фонд поддержки олимпийских программ «Олимп-про», организующий футбольные турниры среди инвалидов-ампутантов. Поддерживаемый нами Московский конно-спортивный клуб инвалидов реализует уникальную программу реабилитации детей.

«Хрустальные дети»

С 2006 года АФК «Система» реализует в России проект «Хрустальные дети», ориентированный на помощь детям с несовершенным остеогенезом — заболеванием, характеризующимся повышенной ломкостью костей. Каждый месяц в АМЦ на бесплатную консультацию приезжают дети из разных регионов России. По результатам обследования врач-педиатр назначает курс лечения. Корпорация

ежегодно перечисляет деньги на лечение нескольких детей, нуждающихся в терапии, а также совместно с МТС и МТС-Банком собирает пожертвования для других маленьких пациентов.

Оснащение неонатальным оборудованием роддомов в Армении

В Армении МТС совместно с британской НПО BirthLink на протяжении шести лет реализует проект по оснащению роддомов новейшим оборудованием: аппаратами искусственной вентиляции легких (СРАР), пульсометрами, переносными кислородными баллонами, аптечками и т. д. По словам специалистов, усилия врачей в сочетании с этим оборудованием позволили в 2012 году сократить детскую смертность в стране на 11% по сравнению с 2011 годом.

Акция «Участуйте!»

Сотрудники «Детского мира» с 2007 года принимают активное участие во всероссийской акции «Участуйте!», направленной на сбор подарков для нуждающихся детей из социальных учреждений по всей России, многодетных семей и детей-инвалидов. В дни проведения акции любой желающий в магазинах «Детского мира» может оставить подарки для нуждающихся детей в специальных манежах, расположенных рядом с зоной касс. Покупатели могут передать для нуждающихся ребят детскую одежду, обувь, игрушки, товары для спорта и активного отдыха на свежем воздухе, детские коляски. В 2012–2013 гг.

в акции приняли участие свыше 6 млн посетителей, а общая стоимость привлеченных подарков превысила 220 млн руб.

По состоянию на конец 2013 года программа реализовывалась более чем в 300 социальных учреждениях по всей России, которые оказывают помощь детям без родителей, многодетным семьям, детям-инвалидам.

Вакцинация от полиомиелита в Индии

На протяжении последних трех лет SSSL (дочерняя компания МТС в Индии) сотрудничает с ЮНИСЕФ и индийским Национальным движением за вакцинацию IUEPN (India Unites To End Polio Now) в рамках образовательной программы по борьбе с полиомиелитом. Используя собственные телекоммуникационные возможности, в отчетном периоде SSSL отправила десятки миллионов смс-сообщений, информируя абонентов о предстоящем мероприятии Polio Ravivar («Воскресенье полиомиелита»). Компания также принимала активное участие в установлении специальных палаток для вакцинации в городах округов Дели, Уттар-Прадеш (Западный) и Западная Бенгалия.

Поддержка ветеранов

АФК «Система» и ее дочерние компании ежегодно организуют торжественное чествование ветеранов Великой Отечественной войны и трудового фронта, а также ветеранов труда, посвященное Дню Победы. В ходе мероприятий

▼ В лагерь беженцев в Ростовскую область было отправлено более 200 кубометров груза



проводятся праздничные концерты с участием известных деятелей культуры, ведущих исполнителей классической и народной музыки, танцевальных коллективов и спектакли, посвященные военным годам, по завершению которых вручаются ценные памятные подарки.

В мае 2012 и 2013 гг. МТС вводила специальные федеральные и региональные тарифные предложения для ветеранов Великой Отечественной войны и всех граждан России. В частности, в Москве 9 мая ветераны могли бесплатно и без ограничений совершать междугородные и международные звонки со своего стационарного телефона МГТС. В 2013 году МТС провела акцию «Звонок однополчанину», в ходе которой любой человек мог бесплатно поздравить своих близких с праздником Победы в специальных передвижных пунктах мобильной связи, установленных на центральных площадях российских городов. В ряде регионов для ветеранов с помощью мобильного Интернета МТС были организованы сеансы видеосвязи с однополчанами и сослуживцами из других городов России.

Оказание помощи беженцам с Украины*

В июле 2014 года БФ «Система» провела акции по сбору помощи беженцам из Украины, находящимся в пунктах временного пребывания в Ростовской области. На призыв АФК «Система» присоединиться к сбору гуманитарной помощи для беженцев откликнулись все компании Корпорации, не остались в стороне также работники Корпоративного центра. Корпорация закупила десятки тонн товаров первой необходимости для семей вынужденных переселенцев. Дополнительно к этому при участии дочерних компаний и сотрудников удалось собрать порядка 20 паллет с детскими товарами.

В общей сложности в Ростовскую область в различные пункты временного пребывания беженцев были отправлены более 200 кубометров груза с предметами первой необходимости: одеждой, обувью для взрослых и детей, средствами личной гигиены и предметами женского обихода, постельными принадлежностями, детскими игрушками и многим другим. Значимой частью гуманитарного груза стала большая партия иммунобиологических препаратов, необходимых для вакцинации профилактики беженцев.



▲ Молодежный центр им. Горшкова в башкирском городе Дюртюли реконструирован на средства «Башнефти»

РАЗВИТИЕ РОССИИ

Инвестиции в социальную инфраструктуру

В Республике Башкортостан АФК «Система» и «Башнефть» через БФ «Система» реализуют ряд проектов по модернизации объектов ЖКХ, строительству и капитальному ремонту объектов здравоохранения, культуры, образовательных и дошкольных учреждений, спортивных объектов. Ежегодно Корпорация на финансирование социальной инфраструктуры Башкирии направляет свыше 1,1 млрд руб.

«Система» участвует в финансировании водной программы республики. Программа охватывает 20 районов и 8 городов Башкирии и включает в себя разработку проектно-сметной документации, полную реконструкцию и капитальный ремонт действующих и строительство новых водозаборов, водоводов, водопроводных сетей, бурение скважин и установку водонапорных башен. Особое место в программе отведено проекту по восстановлению и обустройству родников, получившему название «Родники Башкирии». В проект включены преимущественно объекты в удаленных деревнях и селах, где это зачастую единственный источник питьевой воды. Восстановлено и обустроено 67 уникальных родников по всей республике.

В сельской местности «Башнефть» на средства БФ «Система» приступила к строительству новых зданий больниц и лечебных корпусов в ряде сел. В 2012 году Корпорация выделила на эти цели 150 млн руб., которые пошли на строительство и материально-техническое обеспечение лечебного корпуса Центральной районной больницы в селе Бураво, строительство физкультурно-оздоровительных комплексов в поселке Чишмы, селах Верхнеяркеево и Верхние Татышлы. Кроме того, была проведена полная реконструкция бывшего здания муниципальной общеобразовательной школы в деревне Редькино, которое было перепрофилировано под детский оздоровительный лагерь «Кама».

В 2012 году на средства Корпорации были также реконструированы, построены и полностью оборудованы дома культуры в селах Емаши, Шаран, Нижние Ташлы, Зириклы, Краснохолмский, Раздолье, Центр детского творчества в селе Аскино, начато строительство культурно-досугового центра в селе Надеждино. АФК «Система» также провела капитальный ремонт 5 детских садов, в 8 районах республики отремонтировано 15 средних общеобразовательных школ и гимназий, где проходят обучение дети из сел и деревень.

* Событие после отчетной даты.



Как ценности корпорации влияют на эффективность управления бизнесом?

Система корпоративного управления АФК «Система» базируется на принципах доверия, уважения, беспристрастности и открытости. Именно эти принципы лежат в основе эффективных отношений с акционерами и инвесторами.

Корпоративное управление

В АФК «Система» создана эффективная система корпоративного управления, основанная на четком разграничении сфер ответственности органов управления, соблюдении прав и интересов акционеров и информационной прозрачности. Обеспечение высокого уровня корпоративного управления и информационной прозрачности на уровне мировых стандартов является одним из важных элементов стратегии АФК «Система» как инвестиционной компании.

ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Корпоративное управление в АФК «Система» строится на следующих принципах:

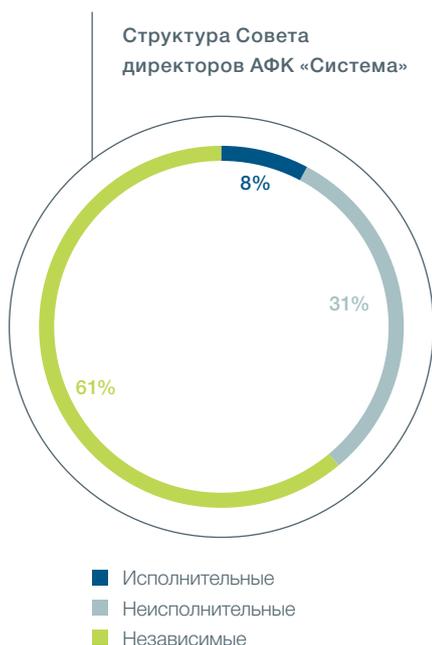
- прозрачность и понятность всех процессов для инвесторов и партнеров;
- активность и профессионализм Совета директоров;
- прозрачная дивидендная политика;
- принятие инвестиционных решений в соответствии с установленными процедурами;

- последовательность и коллегиальность в принятии решений;
- внимание Совета директоров ко всем сделкам со связанными сторонами;
- активная роль Совета директоров в процессе стратегического планирования.

АФК «Система» руководствуется этими принципами во всех сферах своей деятельности, включая стратегический и финансовый менеджмент, корпоративное управление в Группе компаний, кадровую и социальную политику, подготовку отчетности, контроль и аудит, управление рисками.

Корпоративное управление АФК «Система» базируется на нормах российского законодательства, но не ограничивается ими — Корпорация постоянно развивает его с учетом лучших международных практик.

Принципы и процедуры корпоративного управления АФК «Система» закреплены в Уставе и ряде других публично доступных внутренних документов. Кодекс корпоративного поведения и Кодекс этики АФК «Система» содержат дополнительные обязательства в области прозрачности, социальной ответственности, а также этических принципов ведения бизнеса. Корпорация придерживается рекомендаций российского Кодекса корпоративного управления и лучшей мировой практики корпоративного поведения, в том числе британского Corporate Governance Code.



Независимым не может быть признан член Совета директоров, если:

- он связан с Корпорацией, в том числе в случае, если он занимал должность члена Совета директоров АФК «Система» в совокупности более 7 лет;
- он и связанные с ним лица связаны с существенным акционером Корпорации, с существенным контрагентом или конкурентом АФК «Система», с государством или муниципальным образованием.

СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАЦИИ

Основными органами управления АФК «Система» являются Общее собрание акционеров, Совет директоров, Президент и Правление. При Совете директоров и Президенте действуют комитеты, которые готовят рекомендации по принятию решений в специализированных областях.

Действующая организационная структура была принята в мае 2012 года и отражает переход АФК «Система» к модели инвестиционной компании. По состоянию на 31 декабря 2013 года в организационную структуру входили 4 функциональных комплекса, 8 инвестиционных портфелей и 5 департаментов.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Стратегическое руководство АФК «Система» осуществляет Совет директоров, в компетенцию которого входит разработка стратегии и бюджета, определение инвестиционной политики, оценка эффективности менеджмента и системы мотивации, управление рисками, одобрение существенных сделок.

Большое значение Корпорация придает эффективности работы Совета директоров, в том числе с точки зрения сбалансированности принимаемых им решений и учета интересов всех акционеров.

Независимые директора

Особое внимание АФК «Система» уделяет развитию института независимых директоров. В июне 2012 года количество независимых директоров в Совете директоров Корпорации увеличилось с 5 до 8 человек. По состоянию на 31 декабря 2013 года независимые директора составляют 61% от всего состава Совета.

Критерии независимости членов Совета директоров АФК «Система» соответствуют рекомендациям российского Кодекса корпоративного управления и правилам листинга Московской биржи.

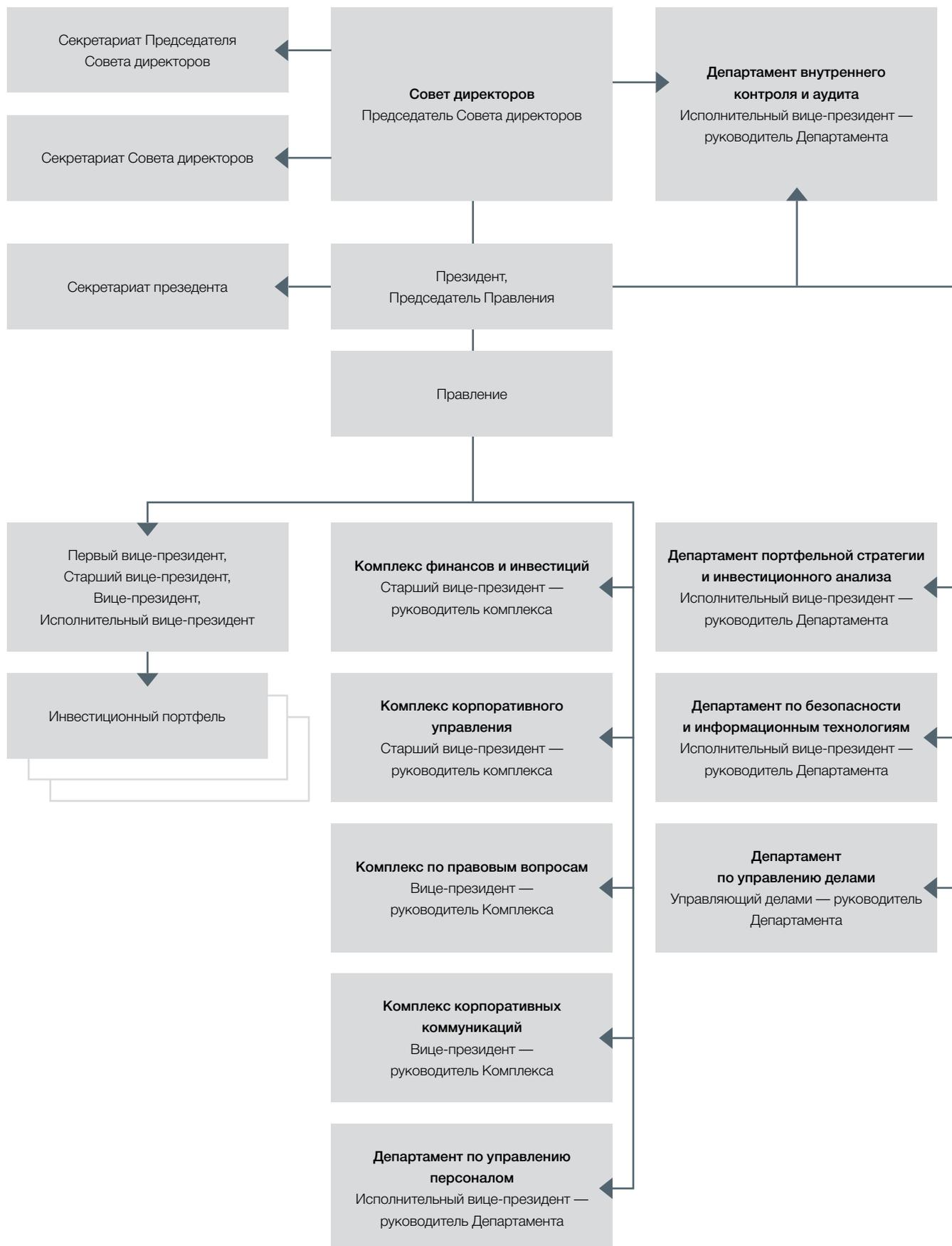
СТРУКТУРА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ АФК «СИСТЕМА»

Заседания Совета директоров АФК «Система» проходят регулярно в соответствии с утвержденным планом работы. План работы Совета директоров составлен исходя из логики цикла стратегического планирования и отчетности АФК «Система». В случае необходимости рассмотрения срочных вопросов проводятся внеочередные заседания. Формирование плана работы Совета директоров и включение в него дополнительных вопросов относится к компетенции Председателя Совета директоров (подробнее о работе Совета директоров см. годовые отчеты АФК «Система» за 2012 и 2013 гг.).

В отчетном периоде вовлеченность Совета директоров в бизнес Корпорации стала очень заметной. Члены Совета директоров участвуют в обсуждении стратегий, подготовке сделок на самом раннем этапе и привносят новые идеи, которые находят свое отражение в итоговой конфигурации. Практически все члены Совета директоров участвуют в стратегической сессии АФК «Система» и в стратегических сессиях портфельных компаний. Вовлечение членов СД в бизнес компании приносит нам качественный поток инвестиционных идей и предложений.

61% членов Совета директоров АФК «Система» — независимые.

Структура корпоративного управления Корпорации





Евтушенков Владимир
Председатель Совета директоров



Креке Жанно
Независимый директор



Гончарук Александр
Заместитель Председателя Совета директоров



Мандельсон Питер
Независимый директор



Якобашвили Давид
Независимый директор, заместитель Председателя Совета директоров



Маннингс Роджер
Независимый директор



Боев Сергей
Член Совета директоров



Хольцман Марк
Независимый директор



Дикки Брайан
Независимый директор



Чурук Серж
Независимый директор



Зубов Дмитрий
Член Совета директоров



Шамолин Михаил
Член Совета директоров, Президент



Кочарян Роберт
Независимый директор

Состав Совета директоров

Действующий состав Совета директоров был избран на годовом Общем собрании акционеров 29 июня 2013 года.

Комитеты Совета директоров

Основная роль комитетов состоит в содействии Совету директоров при подготовке и принятии решений в соответствующих функциональных областях, а также в предварительном детальном изучении вопросов, выносимых на рассмотрение Совета директоров. Комитеты Совета директоров пользуются широкими процедурными полномочиями, имеют право привлекать внешнюю экспертизу и использовать иные ресурсы Корпорации.

В АФК «Система» действуют пять комитетов Совета директоров:

- Комитет по стратегии (Председатель — Владимир Евтушенков);
- Комитет по назначениям, вознаграждениям и корпоративному управлению (Председатель — Роберт Кочарян);
- Комитет по аудиту, финансам и рискам (Председатель — Роджер Маннингс);
- Комитет по этике и контролю (Председатель — Александр Гончарук);
- Комитет по связям с инвесторами и дивидендной политике (Председатель — Давид Якобашвили).

Комитет по аудиту, Комитет по назначениям, вознаграждениям и корпоративному управлению, а также Комитет по связям с инвесторами и дивидендной политике возглавляют независимые директора.

Оценка эффективности деятельности Совета директоров

Одним из существенных инструментов развития корпоративного управления Корпорации является система оценки работы Совета директоров. В АФК «Система» действует механизм самооценки работы Совета директоров. Члены Совета выносят собственное суждение по вопросам организации работы Совета, распределенным на четыре раздела: состав и структура Совета директоров; порядок и организация работы Совета; работа комитетов; качество решений Совета директоров в определенных областях. Аппарат Совета директоров ежегодно анализирует сводные результаты и представляет анализ Комитету по назначениям, вознаграждениям и корпоративному управлению, Председателю Совета директоров, а также Совету директоров в целом. Таким

образом обеспечивается обратная связь Совета директоров и за счет реализации планов по совершенствованию работы Совета повышается общая эффективность его работы. Эта процедура также обеспечивает всестороннюю оценку работы Совета для должного контроля над его работой со стороны акционеров.

В 2013 году результаты самооценки Совета директоров АФК «Система» показали, что работа СД оценивается в целом высоко. По итогам оценки разрабатываются меры по совершенствованию работы Совета. Полученные результаты будут использованы для дальнейшего развития системы корпоративного управления в 2014 году.

В портфельных компаниях Корпорации регулярные процедуры самооценки Советов директоров также введены в практику как часть стандартных требований к системе корпоративного управления.

Вознаграждение членов Совета директоров и топ-менеджмента

Вознаграждение членам Совета директоров АФК «Система» состоит из следующих элементов:

- фиксированные выплаты за участие в заседаниях Совета директоров и комитетов, а также исполнение обязанностей Председателя и заместителей Председателя Совета директоров и комитетов;
- по итогам года члены Совета директоров получают вознаграждение в виде фиксированной суммы, половина которой выплачивается акциями (\$250 000–325 000);
- в случае увеличения рыночной капитализации Корпорации по итогам года члены Совета директоров получают дополнительное вознаграждение в размере 0,1% от размера роста капитализации.

Система краткосрочной мотивации топ-менеджмента АФК «Система» до 2013 года включительно состояла из следующих элементов:

- ежемесячный должностной оклад, устанавливаемый в соответствии с внутренней системой должностей;
 - годовая премия, выплачиваемая за выполнение инвестиционных ключевых показателей эффективности (КПЭ), устанавливаемых для АФК «Система» в целом на соответствующий отчетный период.
- В 2013 году в качестве инвестиционных КПЭ были утверждены следующие показатели деятельности: iTSR, TSR, денежные доходы (дивиденды, средства от продажи

бизнесов, доходы от управления капиталом и возврат долгов), КиАУР/NAV, чистая прибыль, внешний долг/OIBDA Группы компаний, долг на уровне Корпоративного центра;

- дополнительное вознаграждение за генерацию денежной прибыли по итогам года, выплачиваемое только в случае выполнения инвестиционных КПЭ за год, либо дополнительная премия, которая может быть выплачена исключительно по решению Совета директоров.

В октябре 2013 года Совет директоров АФК «Система» утвердил полный пакет документов, регламентирующих новую систему мотивации менеджмента, соответствующую модели инвестиционной компании. *Подробнее см. на с. 47 в главе «Наши сотрудники».*

Система долгосрочной мотивации топ-менеджмента состоит из следующих элементов:

- трехлетняя программа долгосрочного материального поощрения (2012–2014 гг.), нацеленная на увеличение акционерной стоимости АФК «Система», а также на создание дополнительных предпосылок для сохранения долгосрочных трудовых и корпоративных отношений между компанией и ее менеджментом;
- опционная программа за инициирование и развитие проектов по слияниям и поглощениям, направленная на повышение заинтересованности менеджмента в поиске, приобретении и развитии новых активов, увеличивающих акционерную стоимость и рыночную капитализацию АФК «Система».

Долгосрочная программа мотивации менеджмента базируется на изменении стоимости акций АФК «Система» и сумме возврата на акционерный капитал (TSR). Всего в течение 2013 календарного года топ-менеджменту АФК «Система» было выплачено суммарное вознаграждение в размере 2,9 млрд руб. Вознаграждение топ-менеджменту за 2012 год составило 2,4 млрд руб. (из них 1,4 млрд руб. было выплачено в конце 2011 года). Суммы выплат членам Совета директоров АФК «Система» в 2013 году составили 155 млн руб., а в 2012 году — 122 млн руб.

Конфликт интересов

В АФК «Система» действуют процедуры, направленные на выявление конфликтов интересов всех сотрудников и членов

Совета директоров. Члены Совета директоров воздерживаются от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между их интересами и интересами АФК «Система», а в случае наличия или возникновения такого конфликта раскрывают информацию о нем Совету директоров и не голосуют и не участвуют в обсуждении по соответствующим вопросам повестки заседания.

Все сотрудники и их близкие родственники не должны:

- иметь личной заинтересованности в деятельности конкурентов Корпорации;
- инвестировать в компании, конкурирующие с Корпорацией;
- принимать подарки, услуги, вознаграждения и личные выгоды, влияющие на принятие управленческих решений, связанных с деятельностью Корпорации.

При возникновении потенциального или фактического конфликта интересов любой сотрудник обязан немедленно сообщить об этом в Комитет по этике и внутреннему контролю Совета директоров.

Члены органов управления Корпорации обязаны заблаговременно информировать о намерении совершить сделки с ценными бумагами Корпорации, о должностях, которые они или близкие родственники занимают (или намерены занять) в сторонних компаниях, а также о посторонних деловых и других интересах, которые отвлекают существенную часть их рабочего времени.

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ АКЦИОНЕРОВ

АФК «Система» стремится обеспечить максимальный уровень защиты прав акционеров, и в особенности прав на участие в управлении компанией и получение прибыли. Основополагающими правами акционера в этих областях являются права на участие в работе Общего собрания акционеров и голосование по вопросам повестки дня, а также право на получение дивидендов.

В целях обеспечения этого права информация о проведении Общего собрания акционеров АФК «Система», а также бюллетени для голосования направляются всем акционерам не менее чем за 30 дней до его проведения; все материалы по вопросам повестки дня собрания публикуются на сайте компании на русском и английском языках (www.sistema.ru; www.sistema.com).

Владельцы депозитарных расписок имеют возможность проголосовать по вопросам повестки дня собрания акционеров посредством установленного порядка «проху» голосования через банк-депозитарий Deutsche Bank AG, обслуживающий программу GDR: Global Equity Services, Trust and Securities Services.

Каждый акционер также может лично либо через представителя участвовать в Общих собраниях акционеров и голосовать по вопросам повестки дня непосредственно на собрании.

Важной гарантией права акционера на участие в управлении является право доступа к документам, которые Корпорация обязана хранить в соответствии с положениями Федерального закона «Об акционерных обществах». Для осуществления этого права акционеру необходимо направить письменный запрос в адрес корпоративного секретаря АФК «Система».

Акционеры, являющиеся владельцами существенных пакетов акций, имеют право на внесение предложений в повестку дня, а также на выдвижение кандидатов в состав органов управления и контроля АФК «Система» (акционеры, являющиеся владельцами 10% и более голосующих акций, также имеют право требовать проведения внеочередного Общего собрания акционеров).

В целях максимального соблюдения прав акционеров на получение прибыли АФК «Система» заранее объявляет сумму дивидендов, рекомендованных к выплате Советом директоров, и дату составления списка акционеров для целей указанной выплаты.

Диалог с миноритарными акционерами

Корпоративный секретарь и Департамент по связям с инвесторами ведут постоянный диалог с миноритарными акционерами и обеспечивают их связь с органами управления Корпорации, проводят регулярные встречи миноритариев с менеджментом.

В 2012 году департамент по связям с инвесторами организовал и провел 199 встреч с инвесторами, а в 2013 году их количество составило 202. При этом в 64% всех встреч приняли участие Финансовый директор (CFO) или Президент (CEO) АФК «Система». В 2012 году было

проведено одно роуд-шоу в крупнейших финансовых центрах мира. Начиная с 2013 года АФК «Система» проводит ежегодно два роуд-шоу при участии топ-менеджмента Корпорации.

Ежегодно АФК «Система» принимает участие как минимум в 5 регулярных конференциях инвестиционных банков в Москве, Европе и США. В 2012 году топ-менеджмент Корпорации принял участие в 6 конференциях, в 2013 году — в 5.

Акционеры Корпорации и любой ее дочерней и зависимой компании всегда могут озвучить свои предложения на круглосуточной «горячей линии». В планах Корпорации — проведение регулярных встреч миноритариев и потенциальных инвесторов с независимыми членами Совета директоров.

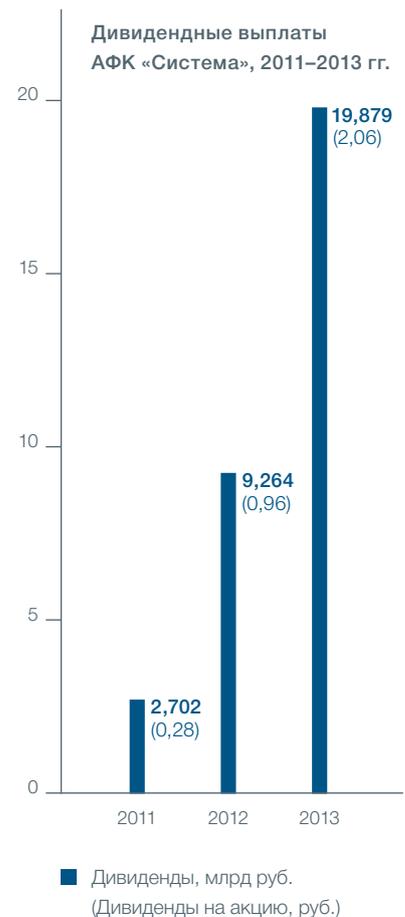
ДИВИДЕНДНАЯ ПОЛИТИКА

Одной из важнейших задач работы АФК «Система» является обеспечение высокого возврата на вложенный акционерами капитал. Для этих целей Корпорация проводит прозрачную и предсказуемую дивидендную политику.

Рекомендованный размер дивидендов определяется Советом директоров на основе дивидендной политики, утвержденной в октябре 2011 года. В соответствии с политикой размер дивидендов составляет не менее 10% от консолидированной чистой прибыли АФК «Система» по стандартам US GAAP и не менее 10% от чистой денежной прибыли от инвестиционных сделок за год. Регулярная выплата дивидендов в соответствии с установленной дивидендной политикой свидетельствует о предсказуемости дивидендного потока в пользу акционеров и его зависимости от фундаментальных результатов деятельности компании.

ИНСАЙДЕРСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

С 2010 года в АФК «Система» действует «Положение об информационной политике», в котором описан механизм противодействия неправомерному использованию инсайдерской информации. Корпорация ведет и периодически обновляет список лиц, имеющих доступ к инсайдерской информации Корпорации. Внесенные в список инсайдеров лица уведомляются о своих ключевых правах и обязанностях,



связанных с доступом к инсайдерской информации о Корпорации и санкциях за ее неправомерное распространение, разглашение или использование.

В Корпорации действуют blackout периоды, в течение которых инсайдерам запрещено совершать сделки с ценными бумагами Корпорации. Эти периоды привязаны к раскрытию финансовых результатов и направлены на исключение подозрений и необоснованных обвинений инсайдеров в инсайдерской торговле.

ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА 2014–2015 ГГ.

АФК «Система» продолжит совершенствовать систему корпоративного управления. В планах Корпорации на 2014–2015 гг. — адаптация новых положений российского Кодекса корпоративного управления, в частности правил отбора кандидатов в состав Совета директоров и роли Комитета по назначениям, вознаграждениям и корпоративному управлению в этом процессе. АФК «Система» также планирует ввести

в действие механизм оппонирования для существенных сделок и проектов, которые выносятся на рассмотрение органов управления Корпорации. Членам Совета будет предложено независимое критическое мнение о предлагаемом проекте/сделке, которое поможет директорам сделать более взвешенный выбор при голосовании.

Для максимизации времени, доступного членам Совета директоров для обсуждения бизнес-проектов, Корпорация планирует ограничить количество технических вопросов, обсуждаемых на заседаниях, а также сократить время на формальное представление материалов. Такие шаги призваны повысить качество дискуссии на заседаниях Совета.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЯХ

АФК «Система» уделяет большое внимание развитию корпоративного управления в дочерних компаниях. Корпорация регулярно проводит аудит корпоративного

управления и оказывает экспертную поддержку портфельным компаниям при построении современных систем корпоративного управления. Такая поддержка позволяет достаточно быстро достичь определенного стандарта.

Корпорация стремится к тому, чтобы в Советах директоров портфельных компаний работали независимые директора, в том числе на постах председателей комитетов по аудиту, назначениям и вознаграждениям. Совет директоров дочерних компаний глубоко вовлечены в процессы формирования стратегии, мотивации менеджмента и управления рисками.

За отчетный период наибольшие изменения в практике корпоративного управления из всех дочерних структур АФК «Система» произошли в компании «СГ-транс», приобретенной на приватизационном аукционе в конце 2012 года. Еще один существенный фактор развития корпоративного управления в дочерних компаниях — проведение внешнего аудита. В отчетном периоде он был проведен в ОАО АНК «Башнефть».

Аудит системы корпоративного управления АНК «Башнефть»

Система корпоративного управления АНК «Башнефть» является одной из наиболее развитых среди компаний нефтяной отрасли России. С 2010 года в «Башнефти» ежегодно проводится внутренний аудит практики корпоративного управления, а в 2013 году по поручению Совета директоров компании была проведена и внешняя оценка. Цель аудита — получение объективной независимой оценки уровня развития корпоративного управления в компании, сравнение практики «Башнефти» с признанными лидерами, а также разработка рекомендаций по совершенствованию этой практики. Аудит проводился по четырем элементам: права акционеров, состав и эффективность работы органов управления и контроля, раскрытие информации и корпоративная социальная ответственность.

Результаты проведенной в 2013 году оценки показали, что «Башнефть» является одним из лидеров в области

корпоративного управления среди компаний России. Основные рекомендации аудитора касались работы комитетов (в части формирования отдельных комитетов из числа независимых директоров), дополнительного раскрытия информации. Результаты аудита были рассмотрены Комитетом по корпоративному управлению Совета директоров «Башнефти», которым были одобрены также рекомендации по оптимизации этой практики в компании.

В декабре 2013 года руководитель аппарата Совета директоров — Корпоративный секретарь ОАО АНК «Башнефть» Эльвира Журавлева была признана победителем конкурса Ассоциации независимых директоров и РСПП «Директор года» в номинации «Директор по корпоративному управлению / Корпоративный секретарь» за успешную реализацию проектов по организации деятельности Совета директоров и внедрению в компании передовых практик, направленных на повышение качества корпоративного управления.

Перестройка корпоративного управления «СГ-транс»

В ноябре 2012 года АФК «Система» приобрела 100% акций железнодорожного оператора грузов «СГ-транс», после чего система корпоративного управления компании была в большой степени перестроена. До сделки динамика проведения заседаний Совета директоров была недостаточно высокой, сами заседания в значительной степени были формальны. Благодаря качественному изменению стандартов корпоративного управления в компании состав ее Совета директоров был расширен и обновлен. Членами Совета директоров стали управленцы, обладающие высокой квалификацией и взаимодополняющими профессиональными компетенциями. Кроме того, существенно возросло количество проводимых заседаний Совета и их периодичность. Так, если в 2012 году было проведено 11 заседаний Совета директоров, то в 2013 году было проведено 20 заседаний Совета, на которых рассмотрено 93 вопроса развития компании.

Теперь деятельность Совета директоров направлена на разработку стратегии «СГ-транс», формирование высоких корпоративных стандартов менеджмента, повышение прозрачности бизнеса, эффективное управление рисками. В 2013 году были разработаны новые Устав и регламенты работы Совета директоров и всех исполнительных органов, появилось детальное разделение компетенций между Советом и менеджментом. За основу были взяты корпоративные документы АФК «Система».



Корпоративная культура и взаимодействие с деловыми партнерами

НАША ЭТИКА

АФК «Система» уделяет большое внимание этике в отношениях с деловыми партнерами, акционерами, сотрудниками и органами власти. Корпорация строго следует собственному Кодексу этики, основанному на принципах лояльности, открытости и честности. В Кодексе прописаны этические принципы, обязательные для повседневной работы членов Совета директоров и высших должностных лиц Корпорации, а также рядовых сотрудников. В отдельных аспектах документ устанавливает более высокие стандарты поведения, чем применимое законодательство или обычная деловая практика.

Руководящие этические принципы и ценности Корпорации

- **Доверие.** За время своего существования Корпорации удалось снискать доверие тысяч контрагентов и миллионов потребителей по всему миру, построив со своими

акционерами, инвесторами и сотрудниками дружественные партнерские отношения, которые Корпорация твердо намерена сохранять, укреплять и развивать.

- **Открытость.** Прозрачная информационная политика Корпорации не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Корпорации, но также является одной из важнейших составляющих нашей корпоративной культуры.

- **Уважение к людям.** Кадровая политика Корпорации выражается в предоставлении равных возможностей всем сотрудникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола, образа жизни и возраста.

- **Беспристрастность и объективность.** Корпорация принимает управленческие решения на основе должным образом проверенных данных, а выбор контрагентов, партнеров и сотрудничество с ними осуществляется на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных предпочтений или предубеждений.

- **Отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции.** Корпорация воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает усилия и принимает меры, чтобы партнеры по бизнесу, контрагенты, сотрудники дочерних компаний придерживались тех же высоких этических стандартов в деловых отношениях, которые являются отличительной особенностью АФК «Система».

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЯХ

Все дочерние компании АФК «Система» формируют и выстраивают собственную корпоративную культуру, внедряя кодексы этики и поведения, которые зачастую устанавливают новые стандарты в своих отраслях.

Корпоративная культура в «Башнефти»

«Башнефть» — компания с 80-летней историей. Внедряя современную корпоративную культуру, в «Башнефти» учитывают уже сложившиеся особенности: большую географию деятельности, различие менталитета, традиций и культур работников, территориальную разрозненность, удаленность корпоративного центра от основных районов производственной деятельности, отраслевую специфику индустрии нефтедобычи и нефтепереработки. Работа «Башнефти» по развитию корпоративной культуры направлена на создание атмосферы дружелюбия и открытости, благоприятного психологического климата, способствующего повышению эффективности работы и достижению целей компании. Одними из важнейших элементов распространения корпоративной культуры являются институт лидерства и наставничества, развитая система внутренних коммуникаций.

Корпоративная культура в МТС

Команда МТС выделяется инновационностью мышления, что позволяет компании оставаться лидером отрасли связи на протяжении последних лет. МТС опирается на инновации, поощряет и использует их на всех уровнях и во всех аспектах деятельности. В компании приняты корпоративные ценности — ценности ПРОСТО.

ПРОСТО — это шесть главных принципов, которые разделяет каждый сотрудник МТС:

ПРОСТО	Партнерство — это просто, если умеешь работать в команде
	Результативность — это просто, если достигаешь поставленных целей
	Ответственность — это просто, если отвечаешь за результат своих действий
	Смелость — это просто, если первым делаешь шаг вперед
	Творчество — это просто, если мыслишь за рамками привычного
	Открытость — это просто, если умеешь слушать и слышать

Конкурс «РегиОН»

В отчетном периоде МТС провела международный интеграционный конкурс для сотрудников РегиОН, в котором приняли участие несколько тысяч человек. В рамках конкурса команды сотрудников МТС организовывали мастер-классы, флэш-мобы, благотворительные акции и другие мероприятия, за которые каждая команда получала баллы. Всего в рамках конкурса было организовано около 1,5 тыс. мероприятий. Главным призом для победителей стало участие в финальном мероприятии в Греции в октябре 2013 года, которое посетили 450 человек.



Лаборатория знаний «Башнефти»

С сентября 2013 года в «Башнефти» работает «Лаборатория знаний». Любой сотрудник может подать заявку и получить информационные материалы с обучающих мероприятий или стать участником круглого стола, который проведет сотрудник, посетивший интересный и полезный для компании курс.

К началу 2014 года было подано 173 заявки на передачу знаний от сотрудников Компании, проведено 9 круглых столов. Самым масштабным стал круглый стол на тему «Лучшая практика организации внутреннего аудита. Экономическая и информационная безопасность».



ЗАКУПОЧНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

В АФК «Система» выстроена прозрачная и эффективная система закупок, которая постоянно совершенствуется.

Основной документ, регламентирующий деятельность АФК «Система» в этой сфере, — кодекс «Тендерные процедуры и закупки». Он является ориентиром для составления нормативных документов всех дочерних компаний. В кодексе описан порядок формирования требований к закупаемой продукции и перечислены требования к прозрачности правил проведения тендеров, которые обеспечивают честную, справедливую и конкурентную среду, а также равные возможности для всех участников процесса.

Закупочные процедуры включают следующие этапы:

- оценка целесообразности закупки;
- планирование закупок;
- выбор поставщиков посредством проведения конкурса (закупка у единственного поставщика без конкурса возможна, только когда конкуренты на рынке отсутствуют);
- запрос предложений, запрос цен;
- конкурентные переговоры;
- заключение и контроль исполнения договора.

Закупочная политика Корпорации является предметом внутреннего и внешнего аудита.

Любые закупки товаров, работ, услуг в АФК «Система» на сумму, превышающую 100 тыс. руб., проводятся в соответствии с регламентированными процедурами, на конкурентных рынках — только по тендеру с преобладанием открытых процедур. Решения выносятся на коллегиальной основе.

В 2012 году в Корпорации был внедрен инструментарий, установлены процедуры и назначены ответственные для изучения деловой репутации и финансовой устойчивости потенциальных контрагентов при их отборе для вступления в договорные отношения. Изучение контрагентов является обязательной процедурой, построенной на разветвленной системе критериев и направленной на противодействие легализации и отмыванию доходов, полученных преступным путем, а также минимизацию рисков вовлечения Корпорации в коррупционные действия.

В АФК «Система» и дочерних компаниях регулярно проводится контроль закупочных процедур. При этом особое внимание уделяется критериям, порядку оценки и сопоставления заявок участников тендеров. Отчеты о контроле закупок регулярно

рассматриваются Советами директоров дочерних компаний, а также на уровне Корпоративного центра.

В конце 2011 года Корпорация приняла решение развивать электронные закупки с привлечением торговой площадки «Сбербанк-АСТ» — крупнейшего российского оператора электронных торгов, аккредитованного Федеральной антимонопольной службой и Министерством экономического развития. За 2012–2013 гг. доля закупочных процедур АФК «Система», реализованных на электронных площадках, составляла около 10%. Цель на будущее — проведение всех конкурентных закупок через электронные торговые площадки.

В АФК «Система» существует развитая обратная связь с поставщиками: все пожелания или претензии к проведению торгов любой участник тендера (в том числе любой дочерней компании) может направить на электронный адрес zakupki@sistema.ru, а также через электронные адреса «горячих линий» компаний, входящих в Корпорацию. Каждая заявка, содержащая информацию о предполагаемых фактах нарушений и злоупотреблений в процессе проведения процедуры выбора поставщика, рассматривается и разбирается Департаментом внутреннего контроля и аудита.

ЗАКУПОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЯХ

Во всех дочерних компаниях АФК «Система» существует политика закупок. Закупочные процедуры регулируются в основном внутренними нормативными документами, базой для них выступает соответствующий кодекс АФК «Система».

В 2012–2013 гг. около 90% из общего объема закупок дочерних компаний Корпорации приходилось на МТС и «Башнефть», их деятельность в этой области является наиболее существенной для АФК «Система». МТС и «Башнефть» — одни из крупнейших заказчиков товаров, работ и услуг в своих отраслях в РФ. Третьим по объему закупок среди дочерних компаний АФК «Система» является ОАО «Детский мир». Компания проводит последовательную политику по увеличению доли отечественных товаров в ассортименте.

МТС

Одной из наиболее развитых закупочных систем среди компаний, входящих в АФК «Система», обладает МТС. В 2013 году свыше 80% закупок компания провела через тендеры или в ходе торгов на электронных площадках. Всего в 2013 году МТС в России приобрела в ходе электронных торгов товаров, работ и услуг на сумму более 15,8 млрд руб., что более чем в 2 раза превышает показатель 2012 года.

Всегда, когда это возможно, МТС приобретает услуги и продукцию местных поставщиков, способствуя тем самым экономическому развитию в регионах и странах присутствия компании. В 2013 году доля закупок МТС у местных поставщиков в России доходила до 85%.

МТС одной из первых российских компаний начала проводить опрос поставщиков с целью улучшения закупочных процедур компании. Так, в 2013 году МТС был проведен опрос Voice of Supplier, в котором приняли участие 30 стратегических поставщиков МТС, каждый из которых ответил на 18 закрытых и 5 открытых вопросов. В дальнейшем компания планирует совершенствовать систему закупок в соответствии с результатами опроса. Подобные действия МТС планирует проводить на ежегодной основе.



▲ «Детский мир» расширяет ассортимент товаров от российских производителей

Достижения МТС в сфере управления закупками не остались незамеченными. Так, в 2013 году директор компании по управлению закупками Валерий Шоржин получил награду в номинации «Лидер в управлении закупками» в рамках международной премии в области закупочной деятельности Procurement Leaders Awards 2013. МТС стала единственным представителем от России в финальном этапе премии.

МТС также получила премию «Лидер конкурентных закупок» за обеспечение высокой прозрачности закупок, успехи в повышении информационной открытости закупок. Премия учреждена международным центром электронных торгов B2B-Center.

«Детский мир»

«Детский мир» обеспечивает честную и справедливую конкурентную среду при формировании ассортимента товаров для своей розничной сети. Закупки на сумму свыше 2 млн руб. осуществляет специальная комиссия в соответствии с Политикой закупочной деятельности компании.

С мая 2013 года проведение закупочных процедур с использованием электронных площадок проходит в форме электронных торгов на площадке ЗАО «Сбербанк-АСТ». Всего в 2013 году 35% от общего числа закупок были проведены в форме электронных торгов. При этом пул поставщиков по сравнению с 2011 годом вырос в 2 раза.

«Детский мир» стремится расширять ассортимент товаров от российских производителей, не просто расширяя их пул и объем закупок, но и оказывая отечественным компаниям маркетинговую поддержку и управленческий консалтинг. В отчетном периоде доля товаров, созданных на территории России, существенно выросла по многим позициям. Так, по состоянию на конец 2013 года 26% детского питания и 29% канцелярских товаров были представлены российскими производителями. Большую роль в поддержке отечественных производителей сыграло размещение «Детским миром» заказов на выпуск под собственной

торговой маркой одежды и обуви, а также канцелярских товаров. Так, в школьный сезон с июля по август доля закупок российской одежды и обуви достигает 80%.

Всего по состоянию на конец 2012 года доля отечественных товаров составляла 19% от общего оборота «Детского мира», а по итогам 2013 года доля российских товаров увеличилась до 21%. По оценкам компании, в 2014 году эта доля возрастет до 25%.

«Башнефть»

«Башнефть» в 2013 году начала внедрение категорийного управления закупками. Товары, работы и услуги, стратегически важные* для функционирования компании, были разделены на 36 категорий (из них 28 — товары, 8 — работы и услуги). Сейчас на их долю суммарно приходится около 20–25% от общего объема закупок «Башнефти», ее филиалов и дочерних обществ.

Для каждой из категорий была определена своя стратегия квалификационных отборов и закупок. Для их создания в «Башнефти» были сформулированы цели и планируемые результаты, потребности в закупках и требования к товарам

и услугам; проведен анализ процедур прошлых лет с разбором недостатков; сделан анализ рынка требуемой продукции (составлен перечень потенциальных поставщиков, исполнителей, подрядчиков); сформулированы квалификационные требования к участникам. По каждой категории были определены наиболее подходящая процедура, а также перечень производителей, которые признаются квалифицированными по данной категории закупок.

Для каждой из 36 видов закупок был отобран пул квалифицированных участников для проведения закупочных процедур на последующие три года. В целях стимулирования конкуренции в течение этого срока допускается прием заявок на квалификацию от дополнительных участников.

Внедрение системы управления закупками по категориям позволило расширить конкуренцию за счет привлечения новых участников; повысить качество покупаемой продукции, увеличить экономический эффект за счет консолидации объемов; сократить сроки проведения закупочных процедур среди квалифицированных участников.

▼ Новая категорийная система закупок «Башнефти» позволяет экономить средства и повышать качество приобретаемой продукции



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ

Защита интересов акционеров, членов органов управления, руководителей, сотрудников и партнеров АФК «Система» от рисков вовлечения в коррупционные действия и возможных негативных последствий является одним из наших приоритетов.

В связи с этим АФК «Система» и ее дочерние и зависимые компании принимают проактивные меры по предотвращению коррупции, руководствуясь требованиями законов и международными стандартами, применяемыми в России и передовых странах мира.

Подход АФК «Система» к реализации антикоррупционных мероприятий

Основными документами, устанавливающими ключевые антикоррупционные и этические принципы ведения бизнеса, а также правила поведения сотрудников, являются Антикоррупционная политика и Кодекс этики.

В Политике закреплены основные антикоррупционные принципы, которых придерживается АФК «Система», в том числе неприятие коррупции в любых проявлениях, строгий запрет коррупционных действий, периодическая оценка коррупционных рисков, разработка и внедрение в бизнес-процессы необходимых антикоррупционных процедур, проверка их соблюдения и отчетность перед Советом директоров Корпорации.

Кодекс этики устанавливает ключевые нормы и правила, направленные на формирование единых этических стандартов деятельности Корпорации и поведения членов органов управления и работников в целях формирования общей системы этических ценностей, определения критериев добросовестного и нравственного поведения во взаимоотношениях с акционерами, контрагентами, представителями органов власти и коллегами.

Антикоррупционные процедуры АФК «Система»

Интегрированные в бизнес-процессы Корпорации антикоррупционные процедуры охватывают и регулируют, в том числе, следующие области деятельности:

- управление финансами и долгом, включая привлечение и размещение средств;

* Стратегически важные закупки — это товары, работы, услуги, потребность в которых возникает ежегодно, неполучение которых, по мнению функциональных подразделений, несет наибольшие риски для производственно-хозяйственной деятельности, и расходы на приобретение которых значительны.

- регулирование тендеров и закупок;
- проверка контрагентов и расчетов с ними;
- взаимодействие с инвесторами и органами власти;
- представительские расходы;
- управление персоналом;
- материально-техническое обеспечение;
- реализация непрофильных активов;
- благотворительность и др.

В отчетном периоде в Корпорации был разработан и внедрен комплекс антикоррупционных процедур, интегрированных в бизнес-процессы. К уже действующим процедурам были добавлены новые: антикоррупционные оговорки, контроль платежей посредникам и взаимодействие с госслужащими. Были также доработаны процедуры, относящиеся к привлечению и размещению средств, проверке контрагентов и расчетов с ними и служебных расследований.

Внутренний контроль за соблюдением антикоррупционных процедур

В 2012 году в Корпорации и ее наиболее крупных дочерних компаниях проведена внутренняя проверка соблюдения антикоррупционных процедур. По итогам проверки был составлен отчет, представленный на рассмотрение Совета директоров АФК «Система», а в ряд дочерних компаний были направлены рекомендации по совершенствованию антикоррупционной практики.

В планах Корпорации на 2014 год — проведение очередного анализа, тестирования и доработки ранее внедренных внутренних документов, направленных на предотвращение коррупции. Процесс будет проходить при участии независимых внешних консультантов с учетом норм законодательства, рекомендаций регуляторов и лучшей практики.

Антикоррупционные тренинги

С 2012 года в Корпоративном центре АФК «Система» проводятся антикоррупционные тренинги, обязательные для всех сотрудников. Мероприятия проходят в форме информационно-обучающей веб-презентации с серией контрольных вопросов и ответов и балльной системой их фиксации.

В 2012 году антикоррупционный тренинг прошли 310 сотрудников АФК «Система» всех уровней (98,5% от общего числа), средний балл правильных ответов на контрольные вопросы составил 88%, что свидетельствует о высокой степени понимания сотрудниками важности этой темы, применимых правил и принципов. В текущем режиме при приеме на работу все новые сотрудники АФК «Система» обязаны знакомиться с ключевыми антикоррупционными документами, а в течение первого месяца работы пройти информационно-обучающий веб-тренинг, где описываются основные требования применимых антикоррупционных законов и соответствующие внутренние принципы, правила и процедуры Корпорации.

оснований, ответственные сотрудники Корпорации инициируют проведение служебных расследований для всесторонней проверки наличия или отсутствия соответствующих фактов, а затем информируют высшее руководство о результатах.

В 2012–2013 годах на горячую линию поступило более сотни обращений, в большинстве случаев были проведены служебные расследования. В планах Корпорации — увеличение регулярности информирования всех потенциально заинтересованных лиц о «горячей линии».

ПОДХОД К ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОРРУПЦИИ В ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЯХ

В двух крупнейших дочерних компаниях Корпорации — МТС и АНК «Башнефть» — внедрен и исполняется комплекс антикоррупционных мероприятий, аналогичный принятым в АФК «Система», но адаптированный с учетом специфики операционной деятельности и бизнеса этих компаний.

В 2014 году еще в 7 крупных дочерних компаниях Корпорации начаты работы по внедрению комплекса антикоррупционных процедур по аналогии с АФК «Система», МТС и АНК «Башнефть», которые планируется завершить в первом квартале 2015 года.

Противодействие коррупции в МТС

МТС внедряет и совершенствует меры противодействия коррупции, опираясь на нормы антикоррупционного законодательства стран присутствия, отраслевую специфику и мировые стандарты. Основными документами, регулирующими антикоррупционные требования внутри МТС, являются Кодекс делового поведения и этики и Политика «Соблюдение антикоррупционного законодательства». Процедуры по обеспечению выполнения антикоррупционного законодательства закреплены в регламентах бизнес-процессов МТС. В 2012 году компания продолжила внедрение передовых практик и стандартов противодействия коррупции по обеспечению соответствия требованиям Закона «О борьбе со взяточничеством» Великобритании (The Bribery Act). В частности, были разработаны и внедрены новая версия Антикоррупционной политики Компании, «Политика по конфликту интересов» и «Политика по подаркам и развлекательным мероприятиям».

В компании сформирована распределенная функция антикоррупционного комплаенса. Проверка и оценка того, что действие не является коррупционным, возлагается на его инициаторов и их непосредственных руководителей.

В 2012–2013 гг. в АФК «Система» не было зафиксировано случаев нарушения антикоррупционного законодательства и процедур.

«Горячая линия» АФК «Система»

Дополнительно к описанным выше процедурам в АФК «Система» с 2008 года действует общедоступная Программа оповещения о недостатках, в рамках которой руководители и работники Корпорации, дочерних компаний и любые третьи лица могут свободно (в том числе анонимно) сообщать высшему руководству о возможных коррупционных действиях или своих обоснованных подозрениях в этой связи.

Все поступающие на «горячую линию» сообщения фиксируются и анализируются, после чего, при наличии разумных

Система комплаенс МТС устанавливает меры, направленные на управление регуляторными рисками, совершенствование корпоративной культуры, внедрение и развитие лучших практик корпоративного управления, а также стандартов ответственного делового поведения в МТС.

В ряде случаев при заключении контрактов с контрагентами МТС в обязательном порядке подписывает дополнительное соглашение — антикоррупционную оговорку, в котором прописывает обязательство не участвовать в коррупционных схемах. Договоры с антикоррупционной оговоркой компания заключает преимущественно с государственными структурами и органами, региональными административными структурами, а также с третьими лицами, взаимодействующими с государственными должностными лицами от имени МТС.

В целях минимизации риска вовлечения компании в коррупционную деятельность в МТС разработаны процедуры проверки (due diligence) в отношении контрагентов — юридических и физических лиц. Подобная процедура применяется также в случаях приобретения компанией доли участия в каких-либо юридических лицах.

УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

АФК «Система» активно интегрирует в свою практику общемировые принципы устойчивого развития, приверженность которым Корпорация подтвердила в 2002 году, одной из первых российских компаний подписав Глобальный договор ООН, а в 2003 году вступив во Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (WBCSD). АФК «Система» оказывает всестороннее содействие развитию этики бизнеса в России и готова рассматривать бизнес-конфликты в Третейском суде и Комиссии по деловой этике Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

АФК «Система» является членом некоммерческого партнерства «Российский институт директоров», который представляет собой площадку для обмена лучшими практиками в области корпоративного управления. Корпорация также является членом некоммерческого партнерства «Круглый стол промышленников по сотрудничеству с Европейским

союзом» (НП КСП), основной задачей которого является создание благоприятных условий для развития и расширения экономического сотрудничества с ЕС. Председатель Совета директоров АФК «Система» Владимир Евтушенков является членом бюро Правления РСПП, возглавляя Комитет по промышленной политике, а также членом Национального совета по корпоративному управлению.

В 2012–2013 гг. АФК «Система» принимала активное участие в работе целевой группы по повышению прозрачности и противодействию коррупции «большой двадцатки» (B20) в рамках саммита G20 в Санкт-Петербурге. По результатам были сформированы рекомендации для лидеров B20/G20 и опубликован опыт АФК «Система» и ряда других российских компаний в области мер, направленных на предотвращение вовлечения в коррупционные действия.

Как уровень мотивации персонала зависит от социальной ответственности корпорации?

АФК «Система» создает комфортные условия труда, которые позволяют сотрудникам постоянно развиваться, повышать свои профессиональные навыки и достигать высоких результатов.

Наши сотрудники

АФК «Система» поддерживает лучшие практики в области управления персоналом. При реализации кадровой политики Корпорация и ее дочерние компании полностью соблюдают трудовое законодательство стран присутствия, сотрудники получают достойное вознаграждение и социальную защиту. Забота о благополучии персонала для Корпорации — безусловный приоритет, ведь решение стратегических задач АФК «Система» невозможно без правильной мотивации и профессионального развития сотрудников. Корпорация постоянно повышает эффективность управления персоналом и совершенствует социально-трудовые отношения.

СТРУКТУРА И ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

По состоянию на конец 2013 года в АФК «Система» и ее дочерних компаниях работали 167 544 человека, на конец 2012 года во всех дочерних компаниях Корпорации суммарно работали 161 000 человек.

Численность персонала АФК «Система» на конец 2013 г., чел.

Компания	Количество человек
МТС	65 209
Башнефть	28 116
БНСА	18 700
РТИ	14 343
БЭСК	7234
Детский мир	6902
Медси	6533
МТС Банк	4437
ОНК	4203
Энвижн	3197
SSTL	1792
Интурист	1568
«СГ-транс»	1278
СГ-трейдинг	1088
РЗ-Агро	1027
Ситроникс-Н	423
НИС ГЛОНАСС	359
АФК «Система»	327
Биннофарм	327
СММ	225
Прочее	256
Итого	167 544

Общая численность персонала увеличилась в основном за счет приобретения новых бизнесов.

Статистика распределения персонала по стажу и возрасту в 2012–2013 гг. по сравнению с 2010–2011 гг. существенных изменений не претерпела.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

АФК «Система» обеспечивает сотрудникам равные возможности для работы и профессионального роста. Кадровая политика Корпорации нацелена на создание эффективной команды, способной реализовать бизнес-стратегию АФК «Система» в условиях современного рынка. Инвестиции в человеческий потенциал призваны принести Корпорации максимальную отдачу, обеспечить долгосрочные конкурентные

преимущества и лидерство в отраслях присутствия АФК «Система» и ее дочерних компаний. В сфере управления персоналом деятельность Корпорации регулируют Кодекс управления персоналом, а также Кодекс этики.

Принципы и подходы к управлению персоналом

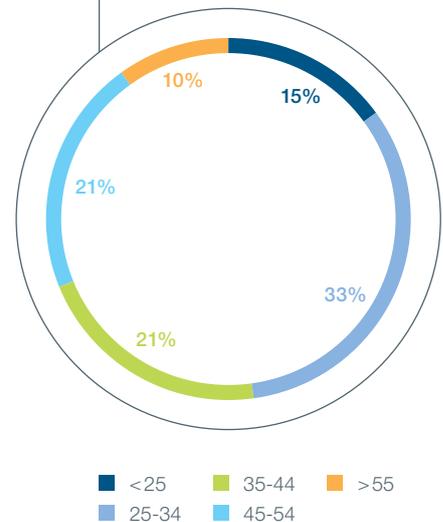
В отчетном периоде самыми существенными событиями в рамках развития кадровой политики были:

- внедрение новой системы мотивации Корпоративного центра, нацеленной на эффективную реализацию проектов и создание прибыли;
- существенная доработка процедуры оценки и найма кандидатов на позиции высшего менеджмента в дочерних компаниях АФК «Система», внедрение стандартов приема и увольнения;
- разработка и запуск проекта «Банк талантов корпорации», главной целью которого является выявление и удержание в Корпорации и ее дочерних компаниях талантливых и высокоэффективных руководителей;
- реализация программы развития ключевых руководителей ОАО АНК «Башнефть» «Капсула безопасности»;
- кроме того, Корпоративным центром были актуализированы инструменты внутренних коммуникаций, реализованы проекты по формированию HR-бренда. В результате вовлеченность персонала Корпорации выросла на 7%.

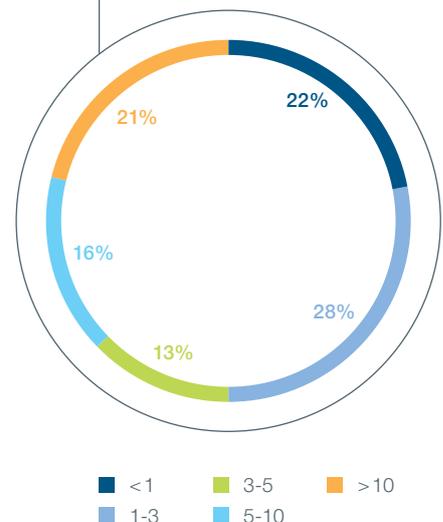
Компании, входящие в АФК «Система», придерживаются единых принципов и подходов к управлению кадровой политикой. Основные усилия кадровых служб компаний, входящих в Корпорацию, направлены на:

- привлечение, развитие и удержание высококвалифицированных и эффективных управленцев и профессионалов, способных увеличить стоимость бизнеса за счет высокого качества управления активами Корпорации;
- предоставление равных возможностей для карьерного роста всем категориям сотрудников в зависимости исключительно от их профессиональных навыков и личностных качеств, а также результатов работы;
- обеспечение конкурентного базового оклада, премиальной составляющей за измеримые результаты труда и социального пакета, что в совокупности должно соответствовать уровню одной из крупнейших компаний России.

Распределение персонала по возрастным группам, 2013 г.



Распределение персонала по стажу работы, 2013 г.



Система привлечения и отбора персонала

Система отбора персонала АФК «Система» построена на единых критериях оценки кандидатов по профессиональным и управленческим навыкам, общему потенциалу развития и совместимости с корпоративной культурой.

Имидж АФК «Система» как привлекательного работодателя растет с каждым годом — масштабность и амбициозность стоящих перед компаниями Корпорации задач, а также широкие возможности для профессионального и карьерного

роста привлекают состоявшихся профессионалов, талантливую молодежь и ведущих российских и зарубежных менеджеров. Об этом свидетельствуют полученные АФК «Система» и ее дочерними компаниями награды. *Подробнее см. на с. 59.*

Текучесть кадров

АФК «Система» и ее дочерние компании стремятся не только привлекать на работу лучших сотрудников, но и создавать условия для профессионального и карьерного роста, а также повышения вовлеченности. Благодаря комфортным условиям труда и широким возможностям для профессионального роста в АФК «Система» уровень текущести кадров в отчетном периоде оставался на низком уровне. Показатели текущести в дочерних компаниях Корпорации во многом зависят от отраслевой принадлежности бизнеса, но не превышают среднеотраслевых показателей.

Средняя текучесть кадров в АФК «Система», включая дочерние компании, в 2012 году составила 20%*, а в 2013 году этот показатель снизился до 18%**.

Корпоративный центр проводит постоянный мониторинг показателя текущести по каждой из компаний, при этом данные сравниваются с показателями по отрасли, проводится также анализ причин увольнений.

Средняя текучесть кадров по Корпорации, включая дочерние компании, в отчетном периоде находилась на уровне,

МТС в 2013 году заняла второе место в номинации «Лучший работодатель среди российских компаний» согласно рейтингу, составленному кадровым холдингом HeadHunter совместно с PricewaterhouseCoopers и изданием «Ведомости».

В 2012 году компания стала лауреатом премии за достижения в области управления человеческими ресурсами «Хрустальная пирамида» в номинации «HR-проект года».

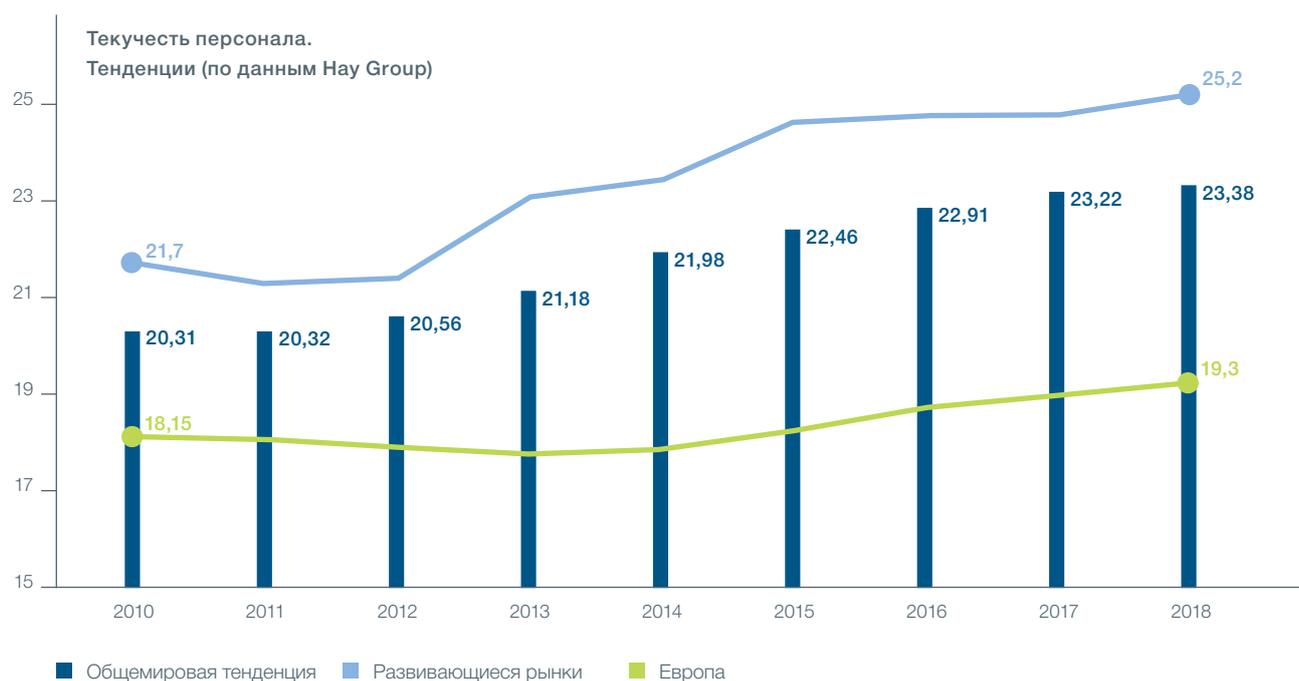
соответствующим показателям развитых европейских стран, — по данным последнего отчета Hay Group, показатель текущести в этих странах составлял около 19%. При этом средний показатель текущести по России находится примерно на уровне 23% (соответствует уровню текущести на развивающихся рынках).

Коллективные договоры

Ряд компаний, входящих в АФК «Система», при оформлении взаимоотношений с сотрудниками заключает коллективные договоры, обеспечивающие дополнительные преимущества, льготы и гарантии персоналу по сравнению с установленными действующим законодательством и другими нормативно-правовыми актами. В частности, коллективными договорами охвачены 100% сотрудников «Башнефти», БНСА (весной 2014 года

переименована в «Таргин»), а также дочерних компаний Концерна «РТИ».

Коллективный договор определяет взаимоотношения работников и работодателя, взаимную ответственность сторон, предусматривает предоставление работникам компании дополнительных льгот и гарантий, что повышает его привлекательность для сотрудников. Основные плюсы подобного договора для персонала — наличие гарантий социальной защищенности (доплаты по листкам нетрудоспособности, ДМС, оплата проезда для северян, выплаты одиноким матерям, инвалидам и проч.). Кроме того, все аспекты трудовых взаимоотношений с работодателем в подобных договорах четко прописаны и регламентированы. Наибольшим изменениям в отчетном периоде подвергся коллективный договор «Башнефти».



* Без учета текущести кадров в «Детском мире», где ее средний процент традиционно высок.

** Без учета текущести кадров в «Детском мире», а также данных по «СГ-транс», где в отчетном периоде прошла реструктуризация, повлекшая оптимизацию численности сотрудников компании.

Трудовые профсоюзы

АФК «Система» активно взаимодействует с трудовыми профсоюзами, действующими в ряде дочерних компаний. Менеджмент Корпорации осознает важность роли профсоюзов, рассматривает их как эффективный инструмент защиты трудовых прав сотрудников и всячески содействует их работе.

Наиболее активные профсоюзные организации действуют в БНСА (весной 2014 года переименована в «Таргин»), МГТС (входит в МТС), «Ситроникс» и концерне «РТИ Системы».

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

АФК «Система» и ее дочерние компании не допускают никаких форм проявления дискриминации. Корпорация строго следует принципу толерантного отношения к расовым, религиозным, физическим и другим различиям сотрудников. Принимая на работу человека, имеющего ограничения трудоспособности, мы руководствуемся действующим в России законодательством.

Корпорация никогда не использовала и не использует детский труд или труд

по принуждению. В АФК «Система» не фиксировались случаи дискриминации персонала по каким-либо признакам. В отчетном периоде существенные перемены в области прав человека произошли в МТС, которая одна из первых российских компаний стала уделять повышенное внимание вопросам трудоустройства инвалидов — теме, во многом табуированной или игнорируемой в современном российском обществе. Компания уверена, что трудоустройство людей с ограниченными возможностями является важным социальным аспектом, которому необходимо уделять самое пристальное внимание.

Коллективные договоры в «Башнефти»

В феврале 2013 года «Башнефть» заключила с работниками новый коллективный договор на 2013–2015 гг., который предусматривает расширенный по сравнению с гарантированным законодательством пакет социальных льгот и гарантий.

При подготовке коллективного договора были изучены аналогичные соглашения крупнейших российских предприятий нефтегазовой отрасли, а также учтены данные обзоров рынка труда, подготовленных ведущими консалтинговыми компаниями. К переговорному процессу «Башнефть» привлекла представителей работников. Для рассмотрения условий коллективного договора сотрудники создали Единый представительный орган работников (ЕПОР), в который вошли члены Совета трудового коллектива и первичных профсоюзных организаций.

В новом коллективном договоре отражены все предложения сотрудников. Например, договор предусматривает расширение пакета социальных льгот, направленных на улучшение условий жизни работников и членов их семей, в частности ДМС и страхование от несчастных случаев на производстве, а также организацию санаторно-курортного лечения и отдыха.

Безбарьерная среда в МТС

В 2013 году МТС сделала первые шаги к созданию безбарьерной среды*. Компания вошла в Совет бизнеса по вопросам инвалидности — организации, занимающейся вопросами инвалидности в плоскости бизнес-сообщества**.

Участие в Совете позволяет МТС обмениваться опытом и дает возможность поделиться успешными примерами трудоустройства людей с инвалидностью. В 2013 году сотрудники МТС принимали активное участие в различных социально значимых мероприятиях,

организуемых и проводимых компаниями — членами Совета: конкурсе для студентов с инвалидностью «Путь к карьере», форуме «Бизнес за равные возможности», кинофестивале «Кино без барьеров», фотовыставке «Жизнь в полном свете», ежегодном благотворительном танцевальном марафоне «Лучшие друзья». Подобные социальные мероприятия как нельзя лучше подходят для социализации людей с инвалидностью, позволяют преодолевать барьеры, существующие в обществе относительно людей с ограниченными возможностями.



* Безбарьерная среда позволяет всем людям, включая людей с инвалидностью, пользоваться окружающим пространством независимо от чьей-либо помощи.

** В Совет бизнеса по вопросам инвалидности входят свыше 40 компаний, которые инициируют интеграцию людей с инвалидностью (сотрудников, партнеров, клиентов и проч.) в деятельность организаций.

МОТИВАЦИЯ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

Одна из ключевых задач Корпорации — предоставление сотрудникам возможности максимально раскрыть свои способности, обеспечив при этом адекватное вознаграждение за успехи. АФК «Система» использует широкий спектр передовых инструментов повышения мотивации, призванных увеличивать результативность работы сотрудников. Основными принципами системы вознаграждения персонала являются конкурентоспособность заработных плат и справедливость вознаграждения.

Корпорация и ее дочерние компании регулярно проводят мониторинг заработных плат по соответствующим референтным группам рынка труда. В большинстве компаний Корпорации действуют краткосрочные (квартальные и годовые премии) и долгосрочные системы мотивации (опционные программы и фантомные акции). В основе системы вознаграждения Корпорации и ее дочерних компаний лежат единые принципы, прописанные в ряде внутренних документов.

Заработная плата сотрудников состоит из фиксированной и переменной частей. Так, размер фиксированной части определяется с учетом диапазонов заработной платы, установленных для каждого должностного грейда (разряда). Для каждого грейда определяется середина диапазона грейда. Для определения середины диапазона грейда используются данные обзоров рынка труда, приводимые крупнейшими международными консультационными компаниями. Переменная часть привязана к выполнению ключевых показателей эффективности (КПЭ) — финансовым показателям организации и функциональным целям, которые стоят перед конкретным работником и/или структурным подразделением.

В дочерних компаниях Корпорации, стратегии которых ориентированы на стабильное сохранение и увеличение стоимости

акционерного капитала, действуют программы долгосрочной мотивации. В дальнейшем базовые принципы мотивации в таких компаниях, как «Башнефть» МТС, SSTL, БЭСК и РТИ, останутся без изменений.

Корпорация планирует ввести программу долгосрочного вознаграждения до конца 2014 года в дочерних компаниях «Таргин» (бывшее название «Башнефть — Сервисные активы»), ОНК, МТС-Банк, «Лидер Инвест», «Бизнес-недвижимость», «Детский мир», «Медси», «СГ-транс», «Интурист», NVision), стратегией которых запланированы события ликвидности (IPO, продажа доли). В 2015 году АФК «Система» планирует внедрить новые стандарты программы долгосрочного вознаграждения для компаний «Система Масс Медиа», «Стрим», НИС ГЛОНАСС, «Ситроникс», «Биннофарм», «Мосдач-трест», «СГ-трейдинг».

В отчетном периоде наиболее серьезные изменения произошли в системах мотивации компаний «СГ-транс» и МТС. В «СГ-транс» была изменена устаревшая система материальной мотивации, которая не отвечала современным рыночным условиям и не обеспечивала устойчивой связи вознаграждения и вклада каждого работника с его компетенциями, занимаемой должностью и достижением целей. МТС стала одной из первых компаний, входящих в Корпорацию, сделавших нематериальную мотивацию интересной и привлекательной для сотрудников.

Новая система мотивации АФК «Система»

В конце 2013 года в АФК «Система» была принята новая система мотивации для сотрудников Корпоративного центра, которая явилась ключевым элементом трансформации Корпорации в инвестиционную компанию. В соответствии с лучшей отраслевой практикой вознаграждение менеджеров определяется, исходя из возврата на инвестиции, который обеспечивает каждый из портфелей Корпорации.

С 2014 года вознаграждение сотрудников АФК «Система» базируется на сумме денежного потока, который приносит каждый инвестиционный портфель Корпоративному центру. Для топ-менеджеров дополнительно действует долгосрочная программа мотивации — руководители АФК «Система» могут быть

вознаграждены акциями Корпорации. Долгосрочная программа мотивации менеджмента базируется на изменении стоимости акций АФК «Система» и сумме возврата на акционерный капитал (TSR). Подобная система мотивации способствует формированию более справедливой системы вознаграждения, тесно увязанной с целями по усилению контроля над расходами Корпоративного центра и созданию истории прогрессивных дивидендных выплат.

Модернизация системы мотивации в «СГ-транс»

В 2013 году Корпорация серьезно изменила систему мотивации и труда в «СГ-транс», приведя ее в соответствие с современными рыночными условиями.

До изменений система мотивации в компании не была нацелена на поддержку лучших членов трудового коллектива. Механизм распределения основного количества социальных льгот был непрозрачен, начисление надбавок не было увязано с выполнением компаний производственных и финансовых показателей.

Система оплаты труда и мотивации в «СГ-транс» была полностью пересмотрена. Компания сохранила все социальные льготы, включая доплаты и надбавки сотрудникам, гарантированные действующим законодательством. Новая система мотивации теперь направлена на привлечение и удержание высококвалифицированного персонала на основании КПЭ, предусматривающих выплаты стимулирующего характера за достигнутые компанией результаты и конкретный вклад каждого работника в выполнение установленных производственно-финансовых показателей.

Серьезным изменениям была также подвергнута система социальных гарантий. В настоящее время в рамках социальной поддержки каждый работник вправе получить социальные льготы, включая ДМС, предоставление материальной помощи (как гарантированной, так и адресной, распределяемой на основании коллегиального решения специальной комиссии с учетом материального положения и жизненных обстоятельств каждого конкретного работника). Компания в обязательном порядке страхует жизни членов нештатных аварийно-спасательных формирований.

Расходы на оплату труда сотрудников компаний, входящих в АФК «Система», в 2013 году составили 113,5 млрд руб.

ОЦЕНКА, РАЗВИТИЕ И РОТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Корпорация предоставляет перспективным сотрудникам возможности для профессионального развития и роста. При открытии новых вакансий преимущественным правом на них пользуются специалисты, подготовленные на базе корпоративных образовательных программ.

Всего в рамках Корпорации в 2013 году 46% назначенных ключевых руководителей ранее работали в АФК «Система» или ее дочерних компаниях. В 2013 году было сформировано «Сообщество рекрутеров АФК» с целью эффективной синергии по процессу подбора и созданию «общего пространства ресурсов и возможностей» по закрытию вакансий внутренними силами.

Большое значение АФК «Система» придает обучению, повышению профессиональных навыков и управленческих компетенций сотрудников, ведь именно от них в итоге зависит успех Корпорации. В

большинстве дочерних компаний потребности развития работников определяются на основе результатов ежегодной оценки эффективности их деятельности. Ее результаты являются основанием для составления индивидуальных планов обучения персонала, включающих мероприятия по развитию профессиональных знаний и навыков, а также поведенческих компетенций.

С 2006 года совместно с Высшей школой управления и инноваций МГУ им М.В. Ломоносова реализуется программа подготовки магистров по направлению «Стратегический менеджмент и инновации».

Основной упор АФК «Система» делает на развитие и повышение квалификации сотрудников внутренними силами. Так, в 2013 году был запущен проект «Институт внутренних тренеров», ключевыми целями которого стали:

- капитализация внутренних ресурсов: развитие основных бизнес-навыков и компетенций среднего менеджмента силами внутренних тренеров;

- использование лучшей внутренней экспертизы для развития основных бизнес-навыков и компетенций среднего менеджмента;

- оптимизация затрат на развитие персонала;
- создание единых корпоративных стандартов и ценностей.

В каждой компании Корпорации существуют тренинги, которые в обязательном порядке проходят все сотрудники. В отчетном периоде новые проекты по повышению квалификации сотрудников были реализованы в ряде компаний АФК «Система», наиболее передовые и интересные — в Корпоративном центре АФК «Система», ОАО АНК «Башнефть» и ОАО «МТС-Банк».

Инвестиции на обучение персонала АФК «Система» и ее дочерних компаний в 2013 году составили свыше 400 млн руб.

Нематериальная мотивация в МТС

По мере роста конкуренции на рынке труда нематериальные факторы становятся все более важными в деле удержания и повышения лояльности персонала. МТС уделяет большое внимание вопросам нематериальной мотивации. В 2012 году компания утвердила новую политику «Нематериальная мотивация персонала». В документе прописаны основные принципы и направления нематериального стимулирования труда, а также обозначен комплекс мероприятий, направленных на реализацию потребностей персонала, не связанных напрямую с денежной компенсацией.

В компании действует уникальная федеральная программа признания — система поощрения лучших профессионалов компании, достигших высоких результатов в своих функциональных областях. Ежегодно на конкурсной основе в МТС в индивидуальных и групповых номинациях выбирают лучшие из лучших: руководитель

года, профессионал года от функционального блока, лучшая кросс-функциональная команда, лучший контактный центр. Компания разработала новые критерии каждой из программ, приведенные в соответствие с существующей в МТС системой KPI, а также добавлены новые номинации, отражающие приоритетные направления бизнеса, — «Бизнес-единица года» и «Контактный центр года». По итогам конкурсов проходит почетное награждение победителей.

В 2013 году в рамках развития нематериальной мотивации МТС расширила компенсационный пакет: в него были добавлены занятия фитнесом и посещения бассейнов для всех сотрудников компании. Компания также регулярно проводит внутренние конкурсы, выделяя лучших менеджеров, специалистов и команды. В корпоративных изданиях и в новостной ленте корпоративного портала регулярно освещаются успехи и достижения сотрудников МТС.



Банк талантов

В отчетном периоде АФК «Система» разработала программу «Банк талантов корпорации» и приступила к ее реализации. Проект направлен на выявление и удержание успешных эффективных руководителей во всех дочерних компаниях. Таких сотрудников в первую очередь будут рассматривать на замещение вакантных должностей как в новых проектах внутри их компаний, так и в других «дочках» Корпорации. В 2013 году был сформирован пул кандидатов в Банк талантов Корпорации — 194 руководителя, а также реализован первый этап оценки — процедура дистанционной оценки. Проект продолжает эволюционировать и ключевыми целями 2014 года является разработка программы развития и системы общекорпоративных карьерных лифтов, которые обеспечат руководителям, вошедшим в «Банк талантов корпорации», достойное профессиональное и карьерное развитие.

Капсула безопасности «Башнефть»

В апреле 2013 года «Башнефть» совместно с АФК «Система» открыли программу развития для ключевых руководителей нефтяной компании — Школу генеральных директоров «Капсула безопасности». Ее цель — развитие ключевых управленческих и отраслевых компетенций, внедрение идеологии безопасного и бережливого производства. Участниками программы стали руководители производственных компаний группы «Башнефть», большинство которых имели профессиональное техническое образование.

Программа разработана на базе лучшего мирового опыта с привлечением ведущих экспертов и практиков. Основные принципы программы: практичность, возможность использования полученных знаний непосредственно в производственном процессе. Кросс-функциональное взаимодействие дало возможность слушателям школы погрузиться в специфику всех бизнес-процессов компании, лучше узнать своих коллег и их полномочия и обязанности, почувствовать командный дух.

В отчетном периоде в программе приняли участие 35 человек, ключевые руководители компании прошли обучение по 7 модулям программы.

Школа операциониста МТС-Банка

В июне 2012 года МТС-Банк приступил к реализации программы обучения специалистов без опыта работы на начальные позиции в банк. «Школа операциониста» решала две задачи: с одной стороны, помочь студентам и молодым специалистам, только что закончившим вуз или колледж, найти первую работу (человек без всякого опыта всегда испытывает проблемы с трудоустройством), с другой стороны, снизить текучесть кадров и дефицит персонала на низших позициях, воспитать лояльность банку. В школе в течение месяца слушателям бесплатно преподают основные понятия и законодательство в банковской сфере, методологию и продукты МТС-Банка, программные продукты и навыки продаж и клиентского сервиса. После обучения у каждого окончившего школу кандидата есть возможность попасть на работу в МТС-Банк.

В 2012–2013 гг. программа реализовывалась в Москве, Санкт-Петербурге, Уфе и Хабаровске. Всего за полтора года существования проекта программе окончили свыше 300 человек, были выпущены 45 групп. За время работы школы было ротировано 43 выпускника (47% от работающих выпускников по состоянию на конец декабря 2013 года): 6 человек из бэк-офиса, 37 выросли во фронт-подразделениях. В Московской области 79% из вновь принятых операционистов и 47% от общего объема фронт-персонала — выпускники школы.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

АФК «Система» заботится о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников, предоставляет им дополнительные социальные гарантии помимо пакета обязательных социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством. Состав этих гарантий варьируется в зависимости от реальных потребностей работников различных дочерних предприятий.

Расширенный социальный пакет

Всем сотрудникам АФК «Система» предоставляется полис ДМС. Кроме того, персонал Корпорации имеет возможность

страховать членов семей за собственный счет по корпоративным тарифам. В случае наступления временной нетрудоспособности вследствие заболевания за работником сохраняется должностной оклад (2 недели при амбулаторном режиме, 3 недели при стационарном лечении). Кроме того, у сотрудников существует возможность проходить санаторно-курортное лечение со скидкой в размере 20%. Воспользоваться скидкой могут все сотрудники, а также их родственники. Сотрудники АФК «Система» также имеют право на получение льготных условий потребительского и ипотечного кредитования от МТС-Банка.

При ненормированном рабочем дне сотрудники получают три дополнительных дня к отпуску. Традиционные дополнительные социальные гарантии, включенные в принятые локальные нормативные документы («Социальная политика») в различных компаниях АФК «Система», как правило, включают оплату больничных листов сверх установленного российским законодательством минимума, материальную помощь, добровольное медицинское страхование, оплату обедов, оплату проезда, а также частичную компенсацию при найме жилья иногородними работниками.

Корпоративное пенсионное обеспечение

С 2000 по 2012 год в АФК «Система» действовал негосударственный фонд «Система», предлагающий широкий перечень пенсионных программ сотрудникам компаний, входящих в Корпорацию. Основная задача фонда — эффективное управление пенсионными накоплениями работников. С 2012 года развитие пенсионных программ АФК «Система» идет на базе «Большого пенсионного фонда» (БПФ), ставшего правопреемником НПФ «Система». Объединение фондов привело к увеличению масштабов их деятельности, стабильности и росту доходности по пенсионным счетам работников Корпорации. Этот шаг также позволил Фонду выйти на новый уровень и войти в число ведущих НПФ страны. Активы объединенного «Большого пенсионного фонда» в 2013 году достигли 25 млрд руб., а число клиентов превысило 560 тыс. человек.

Все сотрудники компаний, входящих в АФК «Система», имеют право участвовать в корпоративной пенсионной программе. Всего Корпорация предлагает три программы развития пенсионных ресурсов:

Число клиентов «Большого пенсионного фонда» в 2013 году превысило 560 тыс. человек.

- обязательное пенсионное страхование — инструмент, позволяющий распорядиться наиболее рациональным способом имеющейся в наличии у каждого работающего гражданина накопительной частью трудовой пенсии;
- программа государственного софинансирования пенсии (известная как «1000 на 1000») — инструмент для добровольного пополнения накопительной части трудовой пенсии. Каждые 1000 руб., отложенные застрахованным лицом себе на пенсию, государство удваивает;
- негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) — инструмент для добровольного перечисления денежных средств с целью их приумножения и дальнейшего получения достойной негосударственной пенсии. НПО может быть корпоративным и индивидуальным.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Большое внимание компании, входящие в АФК «Система», уделяют охране труда и созданию безопасных условий для работы сотрудников. Система управления охраной труда во всех компаниях Корпорации постоянно совершенствуется. Наибольшее значение вопросы безопасности, охраны труда и здоровья персонала играют в промышленных компаниях, входящих в АФК «Система»: «Башнефти», ОНК, «СГ-транс» и БНСА (весной 2014 года переименована в «Таргин»).

Высокие стандарты «Башнефти»

В 2013 году «Башнефть» получила сертификаты соответствия системы менеджмента промышленной безопасности и охраны труда стандарту OHSAS 18001 и системы экологического менеджмента стандарту ISO 14001. Получение данных сертификатов соответствия завершило оформление тех процессов, которые происходят в компании на протяжении последних лет. Так, например, «Башнефть» проанализировала все несчастные случаи за последние пять лет, выявила некоторые системные причины и разработала целый комплекс мероприятий для улучшения ситуации, который был положен в основу Функциональной стратегии в области охраны труда, промышленной безопасности и экологии до 2017 года.

Международные стандарты позволяют разработать внутренние документы, благодаря чему в компании были созданы, например, корпоративный и типовый реестры рисков, карты наблюдения опасностей, с помощью которых можно произвести переоценку рисков в новых условиях и проинструктировать сотрудников перед выполнением работ, а также ряд других стандартов, позволяющих организовать бизнес-процессы с учетом вопросов производственной безопасности. В соответствии с этими стандартами компания выстраивает не только свою работу, но и деятельность

В 2013 году уровень производственного травматизма в компании «Башнефть» сократился на 17%.

подрядчиков — для этого в каждую закупочную группу входит специалист по охране труда и промышленной безопасности, который должен следить за соблюдением стандартов «Башнефти».

Помимо внедрения современной системы менеджмента по охране труда и экологии компания также приняла добровольные дополнительные обязательства по охране труда и здоровья. Например, была внедрена процедура стоп-работы при обнаружении опасности, позволяющая любому сотруднику прекратить работу при обнаружении опасности, принята целевая программа по снижению заболеваемости среди сотрудников.

Благодаря проведенным мероприятиям в 2013 году снижение производственного травматизма по компании по сравнению с 2012 годом составило 17%.

Два года без несчастных случаев в ОНК

Ключевым активом «Объединенной нефтехимической компании» является завод «Уфаоргсинтез» — одно из крупнейших нефтехимических производств России. Технологическая цепочка предприятия, выпускающего в том числе фенол, полипропилен и ацетон, включает ряд опасных производств.

ОНК обеспечивает равные меры по охране труда и безопасности для всех работников, включая частично занятых и временных, а также субподрядчиков. Весь персонал в обязательном порядке проходит обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правилам оказания первой помощи, электробезопасности и промышленной безопасности. ОНК также регулярно проводит учебно-тренировочные занятия и учебные тревоги по планам локализации и ликвидации аварий.

На всех предприятиях компании имеются средства коллективной и индивидуальной защиты, все технические средства, применяющиеся на заводе, оборудованы системами противоаварийной защиты.

▼ Аварийно-спасательные бригады «СГ-транс» сертифицированы МЧС России



Весь персонал ОНК обеспечен в полном объеме средствами индивидуальной защиты, смывающимися и обезвреживающими средствами.

Благодаря высокому уровню мер по охране труда и безопасности с 2011 года на предприятиях компании не произошло ни одного несчастного случая.

«СГ-транс» формирует собственные бригады пожарников

ОАО «СГ-транс» — ведущий оператор железнодорожного подвижного состава по транспортировке грузов предприятий нефтехимического и нефтегазового комплексов России. Под управлением компании находится более 35 тыс. вагонов, в основном это цистерны для перевозки легковоспламеняющихся грузов, обслуживание и ремонт таких цистерн — это опасные работы, существует риск возникновения пожара, взрыва и других нестандартных ситуаций.

В структуре «СГ-транс» 9 ремонтно-испытательных пунктов, где одновременно возможно обслуживание 400 вагонов. Для таких опасных производственных объектов в «СГ-транс» создали 7 нестандартных аварийно-спасательных формирований и ремонтно-технических групп, сертифицированных МЧС России. Высококвалифицированные специалисты этих бригад могут провести аварийно-спасательные работы, ликвидировать пожары, провести санитарную обработку и обеззараживание. Таким образом, в отчетном периоде «СГ-транс» стала единственной частной компанией в России, располагающей сетью специализированных аварийно-спасательных формирований.

БНСА повышает уровень безопасности

В БНСА (весной 2014 года переименована в «Таргин») в 2013 году были введены в действие корпоративные стандарты по повышению культуры безопасности труда. В частности, была внедрена процедура внутренних расследований происшествий, а также организовано информирование всего персонала компании о происшествиях в области охраны труда и техники безопасности. Компания также приступила к массовому обучению работников по корпоративным стандартам «Ключевые правила безопасности», «Лидерство, Поведенческий аудит безопасности», «Оценка рисков». Было оборудовано 6 классов для проведения интерактивных инструктажей,



▲ ОАО РТИ — активный участник общекорпоративных спортивных состязаний «Системы»

подготовлен каталог корпоративной спецодежды. Кроме того, в рамках стандарта «Безопасность на автотранспортных средствах» все автобусы были оснащены ремнями безопасности, начато оснащение транспортных средств датчиками движения задним ходом, светоотражающими элементами. Обучение по программе «Защитное вождение» прошли 474 водителя.

ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

Корпорация придает большое значение работе, направленной на формирование интереса у сотрудников к здоровому образу жизни и занятиям спортом. Спортивно-оздоровительные мероприятия призваны не только укрепить здоровье персонала, но и повысить сплоченность коллектива.

На протяжении вот уже 11 лет АФК «Система» ежегодно проводит корпоративную спартакиаду, в которой традиционно участвуют компании Корпорации, объединенные в несколько спортивных команд. В спортивном празднике в 2013 году приняли участие большинство компаний, входящих в АФК «Система», из различных регионов России, стран СНГ и Индии. В 2013 году команда «Башнефти» стала победителем Кубка XI летней спартакиады Корпорации. В 2013 году в общекорпоративных спортивных соревнованиях АФК «Система» участвовали 1335 человек, что на 30% больше, чем годом ранее.

Дочерние компании АФК «Система» также проводят многочисленные спортивные

мероприятия. Так, «Башнефть» активно развивает футбол, волейбол, хоккей, настольный теннис, пейнтбол, бильярд и т. д. В 2013 году компания впервые провела кубок по волейболу, настольному теннису и хоккею.

МТС регулярно проводит Кубок Группы МТС по мини-футболу, День здоровья — семейно-спортивный праздник, ежегодный турнир по пляжному волейболу в макрорегионе «Сибирь», туристический слет в макрорегионе «Юг». Проводятся турниры по боулингу, волейболу, шахматам, картингу и настольному теннису.

Сотрудники «Детского мира» помимо участия во всех соревнованиях, организованных АФК «Система», активно занимаются футболом, волейболом, баскетболом, пейнтболом и настольным теннисом.

В МТС-Банке на регулярной основе тренируются команды по хоккею, волейболу, футболу и теннису, а периодически — команды по баскетболу, керлингу, боулингу, картингу и пейнтболу. Команды Банка участвуют в корпоративных турнирах и товарищеских матчах, а также в различных первенствах.

В РТИ персонал принимает активное участие в турнирах по баскетболу, боулингу, волейболу, бильярду, ежегодных розыгрышах Кубка по футболу, баскетбольных турнирах памяти А. Л. Минца, чемпионате «Микрона» по мини-футболу, «Дне лыжника» и «Дне конька».



Как увеличение нефтедобычи снижает вредное воздействие на окружающую среду?

Нефтедобывающие и нефтеперерабатывающие компании АФК «Система» прилагают значительные усилия по повышению экологической безопасности. Обеспечение минимального уровня неблагоприятного воздействия на окружающую среду и внедрение современных природоохранных технологий является приоритетным направлением деятельности.

Защита окружающей среды

Неотъемлемой частью корпоративной социальной ответственности Корпорации является защита окружающей среды. АФК «Система» и ее дочерние компании уделяют большое внимание экологическим проблемам, таким как изменение климата, рост потребления электроэнергии, воды и природных ресурсов, и стремятся к тому, чтобы их деятельность оказывала минимальное воздействие на природу. Принцип неукоснительного соблюдения экологических норм и участие в природоохранных программах зафиксированы в Этическом кодексе АФК «Система» и внутренних документах дочерних компаний.

Бизнес Корпорации ведется по нескольким направлениям, а потому экологические задачи и реализуемые программы в этой сфере для компаний, входящих в АФК «Система», отличаются друг от друга. Основные усилия по защите экологии направлены на повышение энергосбережения, экономию ресурсов, утилизацию

отходов и охрану атмосферного воздуха, водных и земельных ресурсов. Впрочем, спектр реализуемых в природоохранной сфере проектов Корпорации указанными проблемами не ограничивается и затрагивает гораздо более широкий круг экологических вопросов.

ОХРАНА АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА, ВОДНЫХ И ЗЕМЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

Охрана природы в «Башнефти»

Крупнейшим недропользователем среди дочерних компаний АФК «Система» является «Башнефть» — только в 2013 году компания добыла 16,1 млн тонн нефти и произвела 19,6 млн тонн нефтепродуктов. Поэтому вопросам экологии «Башнефть» уделяет особое внимание.

В 2013 году «Башнефть» направила на реализацию комплекса мероприятий по охране окружающей среды 10,2 млрд руб., что более чем в 4 раза превышает показатель 2012 года (2,4 млрд руб.). В 2014 — 2018 гг. компания планирует направить на эти цели свыше 46,7 млрд руб.

Компания внедряет передовые технологии и модернизирует оборудование, сокращая промышленные отходы и выбросы, выпуская продукцию, соответствующую международным экологическим стандартам. К основным стратегическим направлениям деятельности компании в области экологической безопасности относятся: охрана атмосферного воздуха, охрана водных ресурсов, а также охрана земель. При этом большая часть средств компании направляется на мероприятия, направленные на снижение вредных выбросов в атмосферу.

В сфере охраны воздушного бассейна «Башнефть» осуществляет комплекс мер, которые можно разбить на три основные группы:

- обеспечение контроля и мониторинга вредных выбросов в атмосферу;
- модернизация производства в целях снижения прямого и косвенного загрязнения атмосферы;
- дальнейшее повышение уровня утилизации попутного нефтяного газа.

Весной 2013 года Компания и Правительство Республики Башкортостан подписали Соглашение в области охраны атмосферного воздуха. В соответствии

с Соглашением компания приняла на себя обязательства по проведению ряда мероприятий в области контроля и мониторинга выбросов загрязняющих веществ в воздух, а также модернизации производственных объектов для уменьшения негативного воздействия на окружающую среду. Все запланированные в рамках Соглашения на 2013 год мероприятия компания выполнила в срок, затратив на это 5,6 млрд руб.

Совершенствование системы управления охраной природы в ОНК

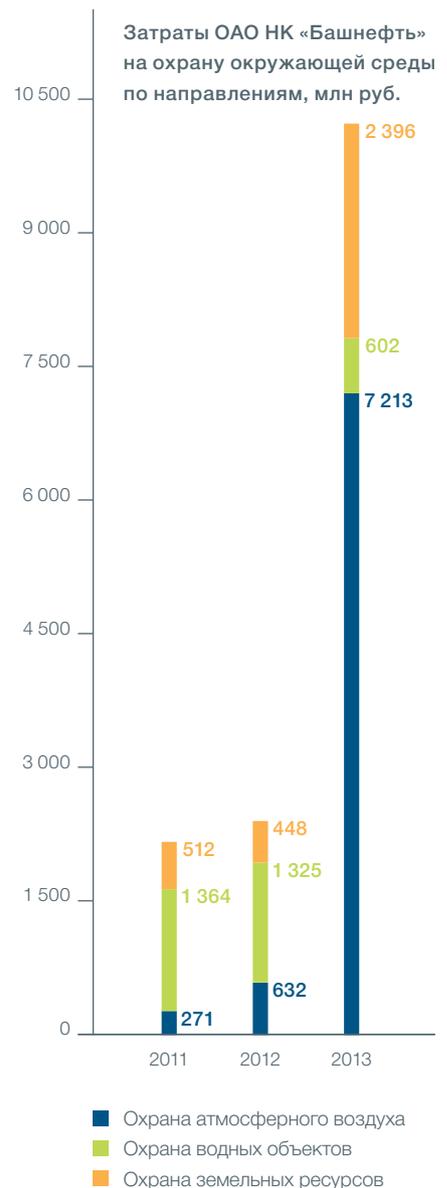
ОНК постоянно совершенствует систему управления охраной окружающей среды. Ежегодно компания осуществляет мероприятия, направленные на сокращение уровня негативного воздействия на окружающую среду. В отчетном периоде в ОНК была проведена инвентаризация источников выбросов вредных веществ в атмосферный воздух и источников образования отходов производства и потребления. На объектах компании осуществляется постоянный контроль выполнения требований природоохранного законодательства.

Бережное отношение к земле «РЗ-Агро»

«РЗ-Агро» специализируется на возделывании сельскохозяйственных земель и организации крупного зернопроизводства. Компания реализует комплекс мероприятий, направленных на защиту земельных ресурсов от загрязнения и истощения по таким направлениям как: диагностика состояния почв и мониторинг климата, восстановление почв и повышение плодородия земель.

В отчетном периоде для охраны воздуха, водных и земельных ресурсов «РЗ-Агро» проводила туровые агрохимические обследования почвы и регулярные почвенно-растительные диагностики, на основе которых корректировались нормативы внесения удобрений. Для предотвращения истощения земель компания прибегает к устойчивому севообороту, для уменьшения пестицидной нагрузки на почву и ускорения разложения растительных остатков применяет безотвальные энергосберегающие технологии, вносит необходимые биопрепараты в почву.

«РЗ-Агро» также внедряет новые технологии по влагоудержанию, реализует мероприятия по предотвращению эрозии почв и восстановлению лесополос, использует



органические удобрения и применяет современную высокопроизводительную энергонасыщенную технику с низкими показателями расхода горюче-смазочных материалов и минимальными показателями загрязнения почв и воздуха.

ЭКОНОМИЯ РЕСУРСОВ

Корпоративный центр АФК «Система» не оказывает существенного влияния на экологию. Тем не менее Корпорация стремится минимизировать воздействие на природу насколько возможно за счет оптимизации расходов ресурсов. В 2012 году Корпорация полностью перешла на использование энергосберегающих ламп, благодаря чему потребление электроэнергии в 2013 году снизилось по сравнению

с 2012 годом на 7–8%. Сегодня Корпоративный центр почти полностью переведен на электронный документооборот и отказался от распечатки материалов Правления, заседаний Совета директоров и комитетов при нем. В Корпорации функционируют порталы Совета директоров и Правления, что позволяет работать с документами в режиме реального времени. Кроме того, в АФК «Система» почти полностью отсутствуют «текущие» бумажные документы по различным направлениям, что сокращает объем бумажного документооборота. Использование электронного документооборота ведет к сокращению расходов на ресурсы — бумаги, тонеров и электроэнергии. Экономия бумаги в Корпоративном центре составляет свыше 25 тыс. листов бумаги А4 в год.

Потребление электроэнергии в АФК «Система»

В 2013 году общее энергопотребление компаний, входящих в АФК «Система», превысило 7 млрд кВт·ч по сравнению с 6,8 млрд кВт·ч в 2012 году. Основной причиной подобного увеличения расхода электроэнергии стало динамичное развитие бизнеса Корпорации.

Бензин нового поколения

В 2013 году «Башнефть» приступила к выпуску топлива нового поколения с улучшенными эксплуатационными и экологическими характеристиками под брендом АТУМ. Первым продуктом, выпущенным под этим брендом, стал бензин АИ-92 АТУМ, соответствующий стандарту Евро-5. По сравнению с стандартным бензином при использовании АТУМ в выхлопных газах содержится меньше бензола, ароматических углеводородов и других канцерогенных веществ. Инвестиции компании в этот проект составили 8 млрд руб.



В 2013 году «Башнефть» стала единственной из российских компаний, принявшей участие в Международной ассоциации представителей нефтегазовой промышленности по охране окружающей среды и социальным вопросам (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association — IPIECA).

Повышение энергоэффективности в «Башнефти»

Одним из ключевых направлений работы компании в сфере охраны природы является повышение энергоэффективности за счет снижения затрат на энергоресурсы. В «Башнефти» реализуется «Стратегия в области энергосбережения до 2015 года», которая предусматривает достижение следующих целей: организация высокоэффективной системы управления потреблением электроэнергии, модернизация технологического оборудования и внедрения энергосберегающих технологий, оптимизация выработки и потребления тепловой энергии, развитие собственных источников генерации, в том числе с использованием попутного нефтяного газа (ПНГ).

Экономия ресурсов в ОНК

ОНК является одним из ведущих производителей нефтехимической продукции в России и, безусловно, оказывает влияние на экологию. В отчетном периоде компания приступила к активной фазе реализации работ, направленных на сбережение и эффективное использование ресурсов. В одном только 2013 году благодаря внедрению энергосберегающих

мероприятий на «Уфаоргсинтезе» экономия потребления тепла составила 33,8 млн руб. При этом соотношение собственной выработки пара от производственного потребления тепловой энергии увеличилось на 15% по сравнению с 2012 годом. В дальнейшем работы, направленные на повышение энергоэффективности компании, будут продолжены.

Энергосбережение в МТС

Деятельность МТС напрямую не влияет на окружающую среду, однако все объекты компании — вышки связи, офисные здания, офисы продаж, контактные центры и т. д. — потребляют электрическую энергию. Большинство генерирующих станций в России работают на газе или угле, выбрасывая в атмосферу углекислый газ. С ростом трафика и абонентской базы компания потребляет все больше энергии, что неизбежно ведет к повышению нагрузки на генерирующие станции и тем самым влияет на окружающую среду.

В МТС разработана и реализуется собственная программа энергосбережения и энергоэффективности. Для онлайн-мониторинга потребления электроэнергии

Потребление электроэнергии компаниями Группы АФК «Система» в 2012–2013 гг., кВт·ч

Компания	2012 г.	2013 г.
Башнефть	5 780 168 000	5 331 579 000
ОНК*	-	711 087 000
МТС	662 258 071	736 914 547
РТИ	105 288 370	113 401 565
SSTL	92 816 002	91 206 344
Таргин (бывшее название БНСА)	50 428 804	57 738 673
БЭСК	40 997 271	41 200 682
«Детский мир»	47 874 000	74 582 165
Остальные компании	62 329 189	50 018 991
Итого	6 842 159 706	7 207 728 967

* Данные по потреблению электроэнергии компанией ОНК в 2012 г. включены в показатель потребления электроэнергии «Башнефти».

инфраструктурными объектами компания использует специальные М2М-модули и телематические услуги. МТС имеет возможность с помощью программного обеспечения сети радиодоступа изменять режим работы передатчика при низком трафике, сокращая потребление электроэнергии, или полностью отключать передатчик.

При строительстве базовых станций МТС устанавливает энергоэффективное оборудование, в том числе климатические шкафы с системой фрикулинга — охлаждения систем базовой станции с использованием температуры окружающего воздуха.

Благодаря применению энергосберегающих технологий МТС сократила удельное потребление электроэнергии в 2012 году на 3%, или 20 млн кВт·ч, по сравнению с 2011 годом. В 2013 году удельное потребление электроэнергии на одну площадку по сравнению с 2012 годом снизилось примерно на 3%.

Во всех офисных зданиях, контактных центрах и иных помещениях МТС применяются энергосберегающие лампы и светодиодные светильники, что позволяет компании дополнительно снижать потребление электроэнергии.

УТИЛИЗАЦИЯ ОТХОДОВ

В ходе нормальной производственной деятельности в компаниях, входящих в АФК «Система», образуются различные отходы, в том числе опасные и пригодные для вторичной переработки. Все дочерние компании Корпорации ответственно подходят к вопросу утилизации отходов, стремясь как можно меньше загрязнять окружающую среду.

Безопасная утилизация от «Биннофарма»

«Биннофарм» работает в высокотехнологической отрасли разработки биотехнологических лекарственных препаратов. В результате этой деятельности появляются специфические отходы, для утилизации которых необходимо проводить специальные процедуры. «Биннофарм» утилизирует отходы согласно действующему законодательству, по-разному подходу к переработке и захоронению различных отходов:

- отходы сырья, вспомогательных веществ и продукции фармацевтических производств (класс Г) собираются в полиэтиленовые мешки, маркируются и утилизируются;
- отходы из микробиологических лабораторий, иммунобиологических производств, работающих с микроорганизмами 3–4 групп патогенности (класс Б), обеззараживаются;
- отходы растворителей передаются на специализированные предприятия для утилизации;
- отработанные люминесцентные ртутьсодержащие трубки собираются в специальные контейнеры и передаются на обезвреживание.

Утилизация телекоммуникационного оборудования МТС

МТС при утилизации телекоммуникационного оборудования продает отработавшие устройства назад производителю, на конкурсе другим компаниям или же заключает договоры с утилизирующими компаниями. В последнем случае оборудование доставляется на специальную площадку, где производится разборка, сортировка и взвешивание полученного лома металлов. Далее следует процедура проверки и подтверждение, что металлолом подготовлен согласно ГОСТу, обследован

Сбор старых телефонов

В 2012 году в рамках Эко-проекта МТС в Белгородской области приступила к сбору и утилизации мобильных телефонов. В области использовалось свыше 700 тыс. единиц оргтехники и около 1,5 млн мобильных телефонов. Подобная оргтехника содержит как небезопасные для окружающей среды вещества, требующие специальной утилизации, так и драгоценные металлы, пригодные для вторичной переработки. Мобильные телефоны, компьютеры и оргтехника принимались в салонах МТС.

пиротехником, обезврежен, признан взрывобезопасным и может быть допущен к переработке и переплавке. После этого полученный лом металлов передается утилизирующей компании, которая занимается его дальнейшей переработкой.

В 2013 году МТС приступила к работе с организациями, которые утилизируют оборудование за рубежом, выполняя жесткие международные требования по переработке материалов и охране окружающей среды, такие как Basel Action Convention.

ВОССТАНОВЛЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

Национальный заповедник «Земля леопарда»

В 2012 году АФК «Система» поддержала новый научно-исследовательский и эколого-просветительский проект по защите исчезающего вида дальневосточного леопарда и поддержке национального дальневосточного заповедника «Земля леопарда». Корпорация оказывает национальному парку разнообразную поддержку в деле спасения популяции редкого зверя — единственного подвида леопарда, приспособившегося обитать в условиях длинного полутропического лета и суровой снежной зимы.

В настоящее время основная часть популяции дальневосточного леопарда, сократившаяся с 80-х гг. прошлого столетия в 40 раз, обитает на территории юго-запада Приморского края. В России в дикой природе к настоящему времени сохранилось не более 50 таких леопардов.

В отчетном периоде «Башнефть» вела работы по модернизации нефтеперерабатывающего комплекса в Республике Башкортостан сразу в двух направлениях — повышение качества моторных топлив с полным переходом на выпуск продукции стандарта Евро-5 и увеличение глубины переработки нефти. Плановая реализация мероприятий позволила за 2013 год увеличить с 8,55 до 8,83 пункта индекс Нельсона, характеризующий технологическую оснащенность производства.

Восстановление буденновской породы лошадей

Важным направлением деятельности «РЗ-Агро» является возрождение племенного коневодства в стране, в частности — восстановление буденновской породы лошадей — одной из лучших спортивных пород в мире. Буденновцы являются продуктом воспроизводительного скрещивания двух самоценных пород — чистокровной верховой и донской. Буденновская порода как никакая другая оказалась насыщенной спортивными качествами чемпионов. Особенно это относится к лошадям, выращенным на Конном заводе им. Первой Конной армии в Ростовской области. Здесь кобылы всегда имели скаковой класс выше, чем на остальных заводах, что позволило закрепить высокую работоспособность в следующих поколениях.

«РЗ-Агро» ведет работу по улучшению содержания лошадей, качества их выращивания и подготовки. За последние два года благодаря усилиям «РЗ-Агро» поголовье племенных кобыл увеличилось с 93 конематок до 102, а поголовье жеребцов — с 9 до 14. В 2013 году жеребец-производитель завоевал титул «Чемпион» на VIII ежегодной выставке «Золотая лошадь», многие молодые лошади конного завода заняли призовые места. Лошади завода всегда отлично выступают в скачках, троеборье и конкуре. На завод в первую очередь приезжают тренеры и спортсмены, ведь здешний молодняк — это гарантия успешных выступлений в будущем.

▼ *Питомец завода имени Первой Конной армии в Ростовской области*



В 2013 году в Приморском крае в труднодоступном таежном районе МТС установила специальное оборудование, с помощью которого специалисты Всемирного фонда дикой природы (WWF) в реальном времени отслеживают пожарную ситуацию в месте обитания исчезающего подвида дальневосточных леопардов. Установленное оборудование по итогам первого года работы признано одним из самых эффективных в стране.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Все на субботник

АФК «Система» и ее дочерние компании ежегодно организуют субботники для своих сотрудников по всей стране. В Корпорации и ее дочерних компаниях работают свыше 167 тыс. человек — по сути, население далеко не самого маленького российского города. Усилия тысяч сотрудников Корпорации позволяют ей вносить ощутимый вклад в поддержание чистоты российских городов.

В Москве в мае 2013 года по инициативе АФК «Система» был проведен благотворительный городской субботник «Экологический десант» в Ботаническом саду им. Н.В. Цицина РАН, приуроченный к 20-летию АФК «Система» и МТС. Мероприятие прошло под девизом «20 лет для Москвы и москвичей». На территории Ботанического сада в 22 га 3 тыс. сотрудников Корпорации собрали свыше 10 тонн мусора и покрасили 530 метров ограждающих сооружений. Топ-менеджмент АФК «Система» и дочерних компаний установил и художественно оформил 12 эксклюзивных скамеек.

МТС борется с лесными пожарами

В 2012–2013 гг. МТС активно развивала информационную систему «Лесной дозор» — комплекс для непрерывного мониторинга и раннего обнаружения лесных пожаров в Центральном федеральном округе, на Юге, в Поволжье, на Урале и Дальнем Востоке России. Мониторинг леса проводится с помощью видеокамер, установленных на базовых станциях. Оборудование передает видеоизображение на диспетчерский пункт лесопожарных служб. В случае обнаружения задымления информация поступает в лесничество, что позволяет специалистам пожарной службы локализовать и ликвидировать

очаг возгорания. Используемые в проекте технологии позволяют одному специалисту дистанционно проводить мониторинг больших площадей леса и при обнаружении пожара точно определять его координаты, что значительно повышает оперативность реагирования.

Летом 2013 года МТС помогла ликвидировать и предотвратить свыше 180 возгораний в лесах Псковской области благодаря использованию Противопожарным лесным центром Псковской области услуги «МТС Коммутатор». Услуга позволяет оперативно информировать сотрудников Центра и сотрудников Комитета по природопользованию и охране окружающей среды Пскова и Псковской области о пожароопасной обстановке в регионе. В течение пожароопасного сезона 2013 года сотрудники Центра ежемесячно отправляли почти 4 тыс. сообщений о пожарной ситуации в лесах региона. Всего благодаря сервису были ликвидированы 80 пожаров.

«Интурист» развивает экотуризм на Алтае

С каждым годом в России все более популярным становится экотуризм — новое направление туризма, где путешествия оказывают минимальное воздействие на экологию. Одним из наиболее интересных мест и экологически чистых регионов России для экотуризма на сегодняшний день является Республика Алтай.

Здесь с 2009 года «Интурист» развивает особую экономическую зону туристско-рекреационного типа, делая упор на развитие туристического комплекса «Алтай Resort», расположенного в живописном месте в окружении горных хребтов, лесных массивов из кедра и лиственницы, в пойме реки Майма в 40 км от г. Горно-Алтайска. В планах компании — дальнейшее развитие экотуризма на Алтае.

Общие сведения об отчете

Уважаемые читатели, в руках вы держите пятый по счету отчет об устойчивом развитии (социальный отчет) ОАО АФК «Система». Предыдущий социальный отчет за 2010–2011 гг. был опубликован в 2012 году. Корпорация выпускает нефинансовую отчетность один раз в 2 года.

В отчет включены описание основных направлений и стратегии корпоративной социальной ответственности (КСО), социальные, экологические и благотворительные проекты, реализуемые Корпорацией и ее дочерними компаниями в странах присутствия, описание корпоративных механизмов, обеспечивающих качество и надежность работы, характеристика и анализ взаимоотношений с ключевыми заинтересованными сторонами с точки зрения устойчивого развития. Отчет публикуется для ознакомления всеми заинтересованными сторонами.

ПРИНЦИПЫ СОСТАВЛЕНИЯ ОТЧЕТА

Отчет об устойчивом развитии АФК «Система» подготовлен в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития «Глобальной инициативы по отчетности» (GRI). При подготовке отчета Корпорация также ориентировалась на принципы Глобального договора ООН, принципы ответственного инвестирования и рекомендации Российского союза промышленников и предпринимателей. Для определения существенных вопросов, подлежащих включению в отчет, Корпорация также проводила консультации с ключевыми заинтересованными сторонами.

Для подготовки отчета была создана рабочая группа, в которую вошли представители всех подразделений и большинства дочерних компаний АФК «Система». Рабочая группа определила перечень существенных тем для отражения в отчете, разработала его структуру, обозначила общий подход к освещению выбранных тем и определила специалистов, ответственных за сбор и обработку

информации. Благодаря четкой организации работы отчет предлагает описание ключевых направлений деятельности в области устойчивого развития за указанный период. Содержание отчета, а также информация, подлежащая включению в отчет, определялись исходя из положений Политики «О корпоративной социальной ответственности АФК «Система», Кодекса этики АФК «Система», опыта взаимодействия с заинтересованными сторонами, а также сложившейся лучшей практики социальной отчетности.

СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Данные в отчете представлены агрегировано по всем компаниям, в которых Корпорация является контролирующим акционером или оказывает существенное влияние на деятельность, и охватывают период с 1 января 2012 года по 31 декабря 2013 года. Отчет за указанный период включает в себя деятельность Корпорации и входящих в нее дочерних компаний на территории всех регионов и стран присутствия АФК «Система».

Производственные и финансовые показатели деятельности, содержащиеся в отчете, представлены по Международным стандартам финансовой отчетности (МСФО) и относятся (если иное не указано особо) в целом к Корпорации. Существенных изменений относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границ или методов измерения, примененных в отчете, не произведено. В отчете также нет переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок, изменений периодов отчетности, характера бизнеса и методов оценки.

Отчет включает в себя описание основных направлений устойчивого развития, описание основных социальных и общественных проектов Корпорации, принципов корпоративного управления и анализ взаимоотношений с заинтересованными сторонами с точки зрения устойчивого развития. В отчет включены наиболее важные, на наш взгляд, проекты, демонстрирующие понимание Корпорацией своей ответственности перед экономической, природной и социальной средой.

Менеджмент входящих в АФК «Система» компаний и самой Корпорации использует

данные отчета с целью оценки эффективности социальных и благотворительных программ Корпорации, совершенствования практик корпоративного управления и управления человеческим капиталом, а также в качестве одного из инструментов выработки стратегий взаимодействия с заинтересованными сторонами в будущем.

Ряд компаний, входящих в АФК «Система», выпускают собственную социальную отчетность, в которой более полно описаны подходы, социальные проекты и взаимодействие с заинтересованными сторонами каждой из этих компаний. Так, в 2012–2013 гг. социальную отчетность выпускали 8 компаний, входящих в АФК «Система». Самостоятельные отчеты выпускают сама АФК «Система» (с 2006 года), а также МТС (с 2008 года) и «Башнефть» (с 2006 года). В отчетном периоде все указанные выше отчеты были верифицированы Советом РСПП по нефинансовой отчетности, отчет МТС в 2012 году также получил заверение Global Reporting Initiative (GRI), уровень применимости В.

Признание КСО-проектов компаний, входящих в АФК «Система» в 2012–2013 гг.

Организация	Наименование проекта	Формы общественного признания
ОАО АФК «Система»	«Лифт в будущее»	Признан одной из лучших благотворительных программ по вовлечению молодежи в социально-экономическое развитие в рейтинге «Ведомостей» / PricewaterhouseCoopers и НП «Форум Доноров» Победа в конкурсе «HR-бренд года». Март 2013
ПрАО «МТС Украина»	Мобильная медицина	Победитель конкурса бизнес-кейсов по КСО в номинации «Развитие общин». Декабрь 2011 «Лучший «зеленый» социальный проект», Green Awards Ukraine 2011
ОАО МТС	Корпоративное волонтерское движение «Просто дари добро»	В сентябре 2012 года за свою активную социальную позицию компания получила самую высокую среди российских операторов связи оценку в первом национальном рейтинге корпоративной социальной ответственности
	Благотворительная программа «Подари добро!»	МТС — лауреат премии благотворительных программ «Лидеры корпоративной благотворительности-2012» в номинации «Лучшая программа, способствующая развитию волонтерства в России». Ноябрь 2012 Второе место в номинации «Лучшая программа (проект), способствующая развитию волонтерства в России». Февраль 2013
	«Телеком Идея»	Премия «Время Инноваций» — декабрь 2011 Всероссийской конкурс АКМР «Лучшее корпоративное видео» — февраль 2013
	Федеральный образовательно-выставочный проект «Дети в Интернете»	«Премия Рунета»-2012. Ноябрь 2012 По результатам проведенного Российской ассоциацией по связям с общественностью (РАСО) и аналитической компанией «Медиалогия» исследования «Инфоповод 2012» международный детский онлайн-конкурс «Интернешка» вошел в число 10 лучших профильных кейсов. Ноябрь 2012
	ОАО РТИ	Создание профессионального Центра подготовки специалистов для предприятий, специализирующихся на ОПК Грант Президента РФ для государственной поддержки молодых ученых
ЗАО «К-Телеком»	Caucasus Wildlife Refuge	Экологическая премия World Land Trust за выдающийся вклад в сохранение природного наследия Армении. 2011
ЗАО «Энвижн Груп»	«Мой учитель»	Участие по приглашению в XV Российском образовательном форуме Участие по приглашению в V международном конгрессе-выставке «Global education — образование без границ» Участие по приглашению в IX Ежегодной конференции «Форума доноров». Октябрь 2011
		Совместные магистерские программы и программы для стажеров
	ОАО «Детский мир — Центр»	Всероссийская благотворительная программа «Участуйте!»
SSTL	India Unites To End Polio Now (IUEPN)	Благодарственное письмо фонда Aid-Matrix Foundation

Признание КСО-проектов компаний, входящих в АФК «Система» в 2012–2013 гг.

Элементы отчетности и показатели GRI	Показатель	Статус	Страница/ Комментарий
Стратегия и анализ			
G4-1	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации (например, главного исполнительного директора, председателя совета директоров или эквивалентной должности), публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	+	4-5
Профиль организации			
G4-3	Название организации	+	2
G4-4	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	+	2-3
G4-5	Расположение штаб-квартиры организации	+	Штаб-квартира АФК «Система» находится в городе Москве
G4-6	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	+	2
G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма	+	2
G4-8	Рынки, на которых работает организация, включая географическую разбивку, обслуживаемые отрасли, а также категории потребителей и бенефициаров	+	2
G4-9	Масштаб организации	+	2
G4-10	Общая численность сотрудников	+	43-44
G4-11	Процент всех сотрудников, охваченных трудовым договором	+	44-45
G4-12	Цепочка поставок	+	37-41
G4-13	Существенные изменения масштабов, структуры, или собственности организации, или ее цепочки поставок, произошедшие на протяжении отчетного периода	+	2, 37-41, 44
G4-14	Использование организацией принципа предосторожности	+	53
G4-15	Экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	+	41
G4-16	Членство в ассоциациях по защите интересов	+	41
Выявленные существенные аспекты и границы			
G4-17	Контур отчетности	+	58
G4-18	Методика определения содержания Отчета и границ аспектов	+	58
G4-19	Существенные аспекты	+	58
G4-20	Границы существенных аспектов внутри организации	+	58
G4-21	Границы существенных аспектов вне организации	+	58
G4-22	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок	+	58
G4-23	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата и границ, примененных в отчете	+	58
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
G4-24	Список групп заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	+	10-11
G4-25	Подход к выявлению и отбору заинтересованных сторон	+	10-11

Элементы отчетности и показатели GRI	Показатель	Статус	Страница/ Комментарий	
G4-26	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами		10-11	
G4-27	Ключевые вопросы, поднятые заинтересованными сторонами		10-11	
Общие сведения об отчете				
G4-28	Отчетный период (например, финансовый / календарный год), к которому относится представленная информация	+	58	
G4-29	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	+	58	
G4-30	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный и т. п.)	+	58	
G4-31	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного отчета или его содержания	+	Елена Рыцарева, руководитель проектов комплекса корпоративных коммуникаций АФК «Система», +7-495-692-10-88 rytsareva@sistema.ru	
G4-32	Указатель содержания GRI	+	60-61	
G4-33	Внешнее заверение	+	58	
Корпоративное управление				
G4-34	Структура корпоративного управления организации	+	29-35	
Этика и добросовестность				
G4-56	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	+	36	
Экологическая категория				
G4-EN3	Энергия	Потребление энергии внутри организации	+	55
G4-EN6	Энергия	Сокращение энергопотребления	частично	55-56
G4-EN13	Биоразнообразие	Сохраненные или восстановленные местообитания	+	57
Социальная категория				
G4-LA1	Занятость	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	+	43-45
G4-LA6	Здоровье и безопасность на рабочем месте	Виды и 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 и полу	частично	50-51
G4-LA10	Подготовка и образование	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	+	48-49
Права человека				
G4-HR3	Недопущение дискриминации	Общее число случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	+	46
Общество				
G4-SO4	Противодействие коррупции	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	+	39-40



Россия, 125009, Москва, ул. Моховая 13
Тел. +7 (495) 730 0330
www.sistema.ru

