СИБУР

УСТОЙЧИВОСТЬ ОТКРЫТОСТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Отчет в области
устойчивого развития 2017

Новая реальность

Четвертая промышленная революция в 2017 году стала одной из самых обсуждаемых тем в мире. Уже сейчас заметны такие явления, как стирание граней между физическими, цифровыми и биологическими сферами, широкое распространение технологий искусственного интеллекта, интернета вещей, беспилотного транспорта, 3D-печати, нанотехнологий, биотехнологий, квантовых компьютеров. Системные изменения, которые неизбежно станут следствием четвертой промышленной революции, затронут все сферы бизнеса и потребуют новых форм организации его работы, перестройки бизнес-моделей.

В нефтехимии, традиционно являющейся наукоемкой и высокотехнологичной отраслью, новые подходы и технологии позволяют трансформировать все производственные, логистические и бизнес-процессы, выйти на новый уровень эффективности.

ТРЕНДЫ ХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ:

АВТОМАТИЗАЦИЯ И РОБОТОТЕХНИКА

ПРОГРАММНЫЕ И АППАРАТНЫЕ РОБОТЫ РАБОТАЮТ АВТОНОМНО ИЛИ СОТРУДНИЧАЮТ С ЛЮДЬМИ

СЕНСОРЫ

ЗАПИСЬ ФИЗИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ (МАШИН, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ПЕРЕДАЧА ДАННЫХ)

IOT

ПОДКЛЮЧЕНИЕ СМАРТ-ДАТЧИКОВ, УСТРОЙСТВ И ОБОРУДОВАНИЯ К СЕТИ

МОБИЛЬНОСТЬ И УСТРОЙСТВА

СОЧЕТАНИЕ СЕТЕЙ, УСТРОЙСТВ И ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЗВОЛЯЕТ ВСЕГДА БЫТЬ ONLINE

Трансформации подвергнутся и условия работы сотрудников нефтехимических предприятий. Автоматизация и внедрение цифровых инструментов помогают избавиться от рутинных действий, сделать работу более эффективной, освобождая время для творческих, прорывных идей и проектов. В такой среде появляются новые возможности развиваться и влиять на развитие Компании, проявляя инициативу и предлагая нестандартные подходы к решению новых задач. В то же время кардинально меняются требования работодателей к кандидатам, содержанию и уровню их подготовки, к развитию не только профессиональных, но и так называемых гибких навыков (soft skills) — умения выстраивать коммуникации, эффективно участвовать в работе команды.

Новый виток технического и экономического прогресса создает не только новые возможности, но и новые риски.

Компаниям, активно внедряющим передовые достижения технологической мысли, придется уже в ближайшее время искать ответы на такие вызовы, как сокращение рабочих мест в связи с автоматизацией производства, нехватка программ подготовки необходимых специалистов в высших и средних профессиональных учебных заведениях, необходимость масштабной переподготовки сотрудников, инвестиций в реновацию производственных площадок и другие.

Являясь одной из компаний, активно внедряющей цифровые решения, СИБУР уже добился первых результатов. В настоящем Отчете сделана попытка проанализировать произошедшие изменения и обозначить перспективы, связанные с цифровой трансформацией и ее результатами, как для самой Компании, так и для ее заинтересованных сторон.

BIG DATA

РАСШИРЕННАЯ АНАЛИТИКА БОЛЬШИХ ОБЪЕМОВ СТРУКТУРИРОВАННЫХ И НЕСТРУКТУРИРОВАННЫХ ДАННЫХ

AI (ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ)

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ МАШИНЫ ПОДДЕРЖИВАЮТ ЛЮДЕЙ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ И САМОСТОЯТЕЛЬНО ПРИНИМАЮТ РЕШЕНИЯ

СЛИЯНИЕ ИТ/ПТ

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ИТ) В ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ (ПТ)

ПЛАТФОРМЫ, СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ

ШИРОКИЙ СПЕКТР ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И УСЛУГ ДОБАВЛЯЮТ ОТРАСЛЕВУЮ ЦЕННОСТЬ

Об Отчете

Представляем вашему вниманию Отчет об устойчивом развитии ПАО «СИБУР Холдинг», его дочерних и зависимых обществ за 2017 год. Целью Отчета является предоставление всем заинтересованным сторонам наиболее полной и точной информации о деятельности СИБУРа в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности.

В Отчете представлены сведения о стратегии, политиках, подходах к управлению, направлениях деятельности Компании в экономической, экологической и социальной сферах, а также о результатах этой деятельности и вкладе СИБУРа в решение существенных проблем регионов присутствия. Содержание Отчета определяется темами и вопросами, которые были признаны существенными самой Компанией и/или ее заинтересованными сторонами. При подготовке Отчета мы ориентировались на положения Социальной хартии российского бизнеса, Цели устойчивого развития ООН, положения Глобального договора ООН, международные стандарты социальной ответственности (ISO 26 000) и отчетности (GRI). Отчет подготовлен с учетом требований базовой версии Стандартов отчетности в области устойчивого развития (GRI SRS). В рамках работы над Отчетом материал анализировался также с учетом Руководства по раскрытию информации для компаний CDP[1] и других рейтинговых систем, в том числе Индексов устойчивого развития РСПП.

В периметр Отчета включены результаты деятельности ПАО «СИБУР Холдинг», его дочерних и зависимых обществ, доля СИБУРа в которых составляет 50% и более (далее совокупно именуемых «СИБУР», Компания), на территории Российской Федерации в 2017 году. Производственные и финансовые результаты приводятся в соответствии с данными управленческой и финансовой отчетности Компании.

Приведенные в соответствующих разделах Отчета целевые ориентиры на 2019 год и среднесрочную перспективу являются прогнозными, могут подвергаться влиянию обстоятельств, не подпадающих под контроль Компании, а достигнутые результаты могут отличаться от прогнозируемых показателей.

Ключевыми темами 2017 года для СИБУРа стали реализация крупнейшего инвестиционного проекта по строительству нефтехимического комплекса мирового уровня в Тобольске, привлечение квалифицированных специалистов на новые рабочие места, курс на цифровизацию промышленности.

Для получения обратной связи от заинтересованных сторон в течение года использовались различные каналы коммуникации. Так, обратная связь от сотрудников была получена в ходе внутренних встреч, собраний, иных мероприятий, а также в ходе специальных опросов и работы внутренней горячей линии.

С внешними заинтересованными сторонами коммуникация выстраивалась в ходе личных встреч, переговоров, участия в мероприятиях. А одним из инструментов взаимодействия со стейкхолдерами на главной производственной площадке СИБУРа в Тобольске является Общественный совет, в работе которого принимают участие представители органов власти и управления, общественных и религиозных организаций, СМИ, учреждений социальной сферы и др.[2]

Взаимодействие с общественными и благотворительными организациями в городах присутствия Компании осуществлялось по каналам связи благотворительной программы «Формула хороших дел» — по телефону, электронной почте, в ходе исследования актуальных социальных проблем регионов присутствия.

В рамках подготовки Отчета был проведен специальный опрос представителей заинтересованных сторон в регионах — партнеров по реализации программы «Формула хороших дел» и представителей региональных СМИ. Участники опроса выделили и ранжировали те аспекты деятельности Компании, которые являются для них наиболее существенными и должны быть отражены в настоящем Отчете. Результаты опроса приводятся в соответствующих разделах Отчета.[3]

Текст Отчета опубликован на интернет-сайте СИБУРа на русском и английском языках и доступен для ознакомления всем заинтересованным лицам.

Подробную информацию смотрите на нашем сайте **https://www.sibur.ru/**

[1] https://www.cdp.net/en/guidance/guidance-for-companies.
[2] Полный состав членов Общественного совета: http://tobolsk.formula-hd.ru/council/.
[3] См. страницы 27, 68, 83, 95, 114, 116, 118.

НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ 02
ОБ ОТЧЕТЕ 04
ОБРАЩЕНИЕ 06
О КОМПАНИИ 08
Стратегия 11
Структура бизнеса Компании 12
География деятельности в 2017 году 14
Ключевые результаты 2017 года 16

СТРАТЕГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ 18
Миссия и стратегия 20
Корпоративное управление 22
Управление рисками 24
Этика и антикоррупционная деятельность 27
Цепь поставок и влияние на нее процесса цифровой трансформации 28
Корпоративная культура 29
Информационная политика 30
Взаимодействие с заинтересованными сторонами 31

СОЗДАНИЕ СТОИМОСТИ 34
Цели на 2017 год и достигнутые результаты 36
Производственные площадки и реализация инвестиционной программы в 2017 году 37
Международное сотрудничество 40
Инновационная деятельность 41
Политика клиентоориентированности и ее реализация в 2017 году 44
Диджитализация/цифровая трансформация 46
Цели на 2018 год 49

БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО 4.0 50
Охрана труда и промышленная безопасность 54
Охрана окружающей среды 66
Энергоэффективность 80

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ 86
Цели на 2017 год и достигнутые результаты 88
Политика и управление 91
Развитие Производственной системы в отчетном году 92
Управление эффективностью 93
Повышение производительности труда 94
Взаимодействие с заинтересованными сторонами: ключевые вопросы 2017 года 95
Структура персонала 96
Расходы на персонал и система вознаграждения 97
Социальная поддержка персонала 98
Деятельность и результативность 100
Развитие бренда работодателя 101
Обучение и развитие 102
Формирование кадрового резерва 104
Деятельность профсоюзов 105
Общественное признание 106
Цели на 2018 год 107

ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ 108
Цели на 2017 год и результаты 110
Политика и управление 111
Взаимодействие с заинтересованными сторонами: ключевые вопросы 2017 года 112
Деятельность и результативность 114
Итоги 2017 года 119
Общественное признание 120
Цели на 2018 год 121

ПРИЛОЖЕНИЯ 122
Приложение 1. Глоссарий 122
Приложение 2. Матрица существенных тем 123
Приложение 4. Таблица показателей GRI (Индекс стандартных элементов отчетности) 124
Контактная информация 129

С. 98

С. 114

С. 119

Обращение

Председателя Правления ПАО «СИБУР Холдинг»

В 2017 году СИБУР продолжил укрепление своих позиций как на российском, так и на международном рынке. Выбранная Компанией стратегия построения интегрированного нефтехимического бизнеса мирового класса позволила ей успешно противостоять негативным трендам в российской и глобальной экономике, обеспечить устойчивую позитивную динамику операционных и финансовых показателей.

Продажи большинства продуктов нефтехимии продемонстрировали рост по сравнению с аналогичным периодом прошлого года: собственный полипропилен — на 10,9%, до 598 тыс. тонн, собственный полиэтилен — на 12,6%, до 268 тыс. тонн, эластомеры — на 9,7%, до 485 тыс. тонн.

Объем переработки попутного нефтяного газа газоперерабатывающими заводами СИБУРа составил 22,8 млрд куб. м, что на 1,6% больше по сравнению с 2016 годом, объем фракционирования широкой фракции углеводородов вследствие расширения газофракционирующих мощностей Тобольской площадки вырос на 6,7%, до 8,7 млн тонн.

Интегрированная бизнес-модель СИБУРа и инвестиции в развитие новых производственных мощностей позволили сбалансировать изменения в рентабельности сегментов и достичь роста показателя EBITDA в годовом выражении на 15,2%, до 160,9 млрд руб., а показатель рентабельности по EBITDA составил 35,4%. Выручка Компании выросла по сравнению с 2016 годом на 10,4% и составила 454,6 млрд руб.

Одним из главных событий 2017 года стал запуск цифровой трансформации Компании. СИБУР является одной из первых российских компаний, вставших на путь построения индустрии 4.0. Благодаря внедрению продвинутой аналитики, цифровизации процессов и совершенствованию оборудования Компания сможет трансформировать все производственные, логистические, бизнес- и другие процессы и выйти на новый уровень эффективности. Это масштабный проект, который окажет заметное влияние на дальнейшее развитие всей нефтехимической отрасли в России.

В отчетном году продолжалась реализация масштабного инвестиционного проекта — строительство нефтехимического комплекса «ЗапСибНефтехим». Компании удалось найти оптимальные логистические и инженерные решения для доставки в Тобольск тяжелого нефтехимического оборудования. На конец 2017 года готовность комплекса составляла 70%, что соответствует планам по механической готовности во втором квартале 2019 года. В течение года на строительной площадке работали около 10 тыс. российских строителей, для доставки стройматериалов было привлечено более 70 российских поставщиков из Москвы, Екатеринбурга, Тобольска и других городов. Велась масштабная кампания по привлечению квалифицированных кадров на уже действующие рабочие места Тобольской промышленной площадки, а также подготовка к запуску нового производства 900 инженеров и технических специалистов.

Строя компанию мирового класса, мы ориентируемся не только на высокие показатели финансовой эффективности, но и на лидерство в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Стратегия Компании учитывает глобальную повестку дня в этой сфере, Цели устойчивого развития, принятые Организацией Объединенных Наций.

Компания является участником международной инициативы Responsible Care и подтверждает соответствие требованиям регламента REACH, принятого Европейским союзом для контроля химической продукции, ввозимой в страны ЕС. В 2017 году СИБУР вступил в Европейский совет химической промышленности (CEFIC). Членство в Совете позволит СИБУРу принимать участие в работе 90 стратегических групп, работающих над вопросами устойчивого развития, инноваций, торговли, энергетики и права в сфере нефтехимии.

Компания тщательно оценивает социальные и экологические эффекты своей деятельности, стремясь создавать ценность для всех заинтересованных сторон Компании, от акционеров и инвесторов до жителей территорий, где работают ее предприятия, внести свой вклад в решение актуальных задач

социально-экономического развития России. Соответствие политик и практики СИБУРа самым жестким российским и международным стандартам неоднократно подтверждалось заключениями аудиторов и сертификацией зарубежных партнеров.

Внедренные технологии энергосбережения позволяют ежегодно получать экономический эффект не менее 5% от расходов предприятий на энергетические ресурсы, а также способствуют снижению нагрузки на окружающую среду и повышению экологической безопасности предприятий. Совокупный бюджет целевых экологических программ в 2017 году превысил 1,4 млрд руб. Индекс воздействия на окружающую среду сократился с 4,2 до 3,9 пункта. Благодаря планомерной работе по повышению безопасности труда количество технических инцидентов сократилось на 43% по сравнению с 2016 годом. Помимо тренингов по безопасности и охране труда для сотрудников были организованы образовательные программы по развитию «гибких навыков», профессиональных и управленческих компетенций. За год обучение прошли более 13 500 человек. Мы считаем, что это стратегически важные инвестиции, которые служат обеспечению долгосрочных конкурентных преимуществ, повышению инвестиционной привлекательности СИБУРа.

Система корпоративного управления Компании позволяет обеспечивать защиту прав и интересов акционеров СИБУРа и учитывать ожидания и интересы широкого круга стейкхолдеров. Такие задачи, как кадровая политика и социальные инвестиции, оптимальное использование всех видов ресурсов, внедрение экологичных технологий, вопросы безопасности труда и охраны природы, всегда были неотъемлемой частью повестки дня Совета директоров и менеджмента Компании. Управление нефинансовыми рисками интегрировано в систему управления рисками Компании.

Взаимодействие с региональными партнерами в целях устойчивого развития регионов присутствия Компании осуществляется в рамках корпоративной благотворительной программы «Формула хороших дел». В 2017 году НКО и учреждения социальной сферы в городах присутствия Компании получили 130 грантов на реализацию социально значимых проектов. В партнерстве с ведущими операторами в сфере образования, спорта, культуры было реализовано 14 специальных межрегиональных проектов. Для поддержки инициативы сотрудников была запущена программа корпоративного волонтерства, участниками которой стали более 1000 человек.

Я благодарю всех сотрудников Компании за их вклад в рост и развитие Компании. Я также выражаю искреннюю признательность нашими партнерам, поставщикам, клиентам и акционерам за доверие и сотрудничество. В 2018 году мы ставим перед собой амбициозные задачи, и я уверен, что вместе мы сможем достичь намеченных результатов.

ДМИТРИЙ КОНОВ
Председатель Правления ПАО «СИБУР Холдинг»

Стратегия 11
Структура бизнеса Компании 12
География деятельности в 2017 году 14
Ключевые результаты 2017 года 16

О компан

О Компании

СИБУР — крупнейшая в России интегрированная нефтехимическая компания, которая перерабатывает углеводороды в пластики, каучуки и другие продукты с высокой добавленной стоимостью. Компания осуществляет деятельность в двух бизнес-сегментах — олефины и полиолефины и пластики, эластомеры и промежуточные продукты. Нефтехимические производства обеспечены преимущественно собственным сырьем, производимым Топливно-сырьевым сегментом на основе закупаемых у нефтегазовых компаний побочных продуктов добычи нефти и газа.

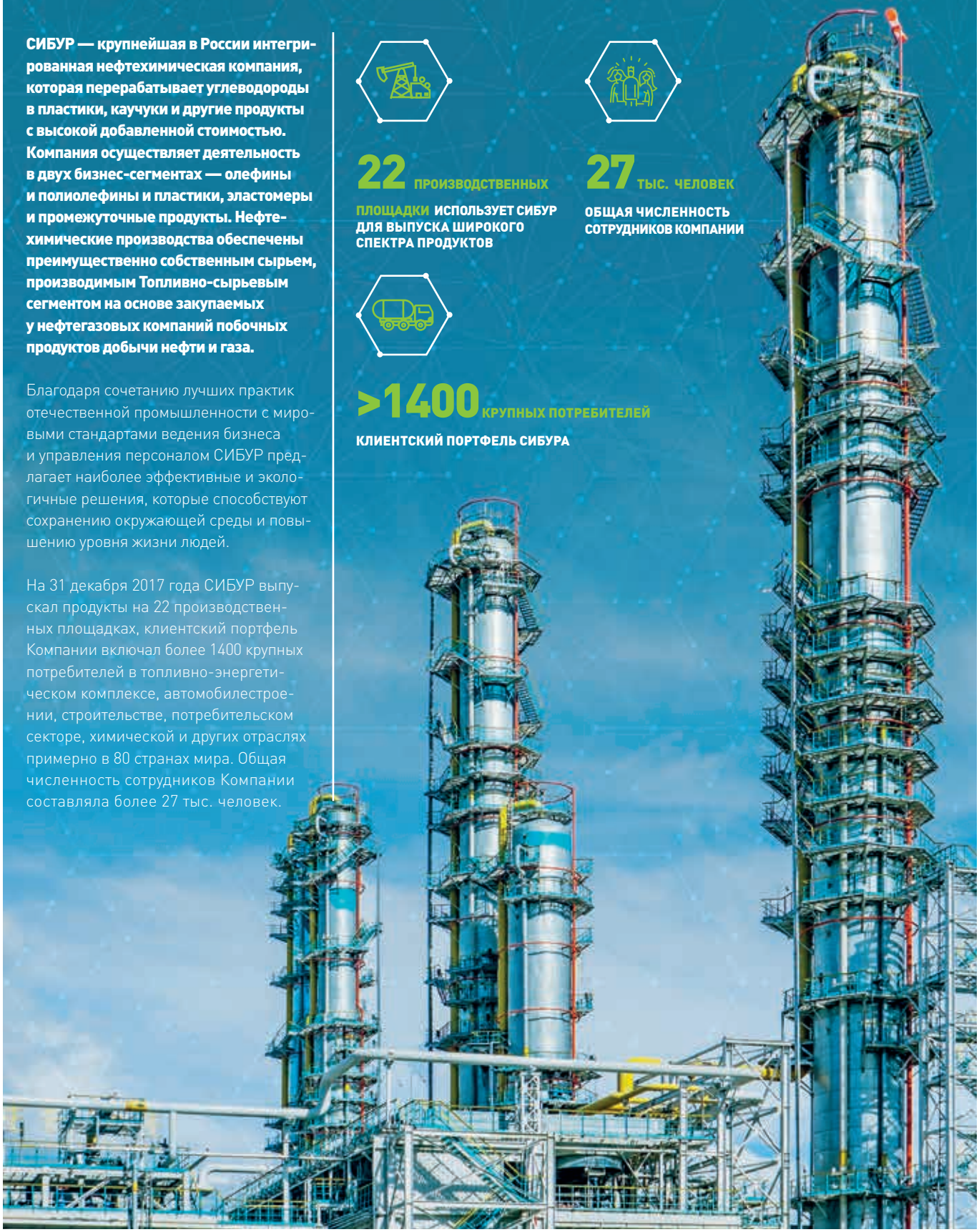
Благодаря сочетанию лучших практик отечественной промышленности с мировыми стандартами ведения бизнеса и управления персоналом СИБУР предлагает наиболее эффективные и экологичные решения, которые способствуют сохранению окружающей среды и повышению уровня жизни людей.

На 31 декабря 2017 года СИБУР выпускал продукты на 22 производственных площадках, клиентский портфель Компании включал более 1400 крупных потребителей в топливно-энергетическом комплексе, автомобилестроении, строительстве, потребительском секторе, химической и других отраслях примерно в 80 странах мира. Общая численность сотрудников Компании составляла более 27 тыс. человек.

22 ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДКИ ИСПОЛЬЗУЕТ СИБУР ДЛЯ ВЫПУСКА ШИРОКОГО СПЕКТРА ПРОДУКТОВ

27 ТЫС. ЧЕЛОВЕК ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

>1400 КРУПНЫХ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ КЛИЕНТСКИЙ ПОРТФЕЛЬ СИБУРА



Стратегия

В 2017 году Компания продолжила реализацию стратегии, ориентированной на повышение устойчивости российской экономики, снижение ее зависимости от зарубежных производителей и поставщиков и переход к перерабатывающей модели. Стратегическое расположение ключевых активов Компании в Западной Сибири, где сконцентрированы основные запасы углеводородов в России, гарантирует достаточные объемы сырья, а строительство «ЗапСибНефтехима» — крупнейшего производства полиолефинов — даст возможность в перспективе повысить устойчивость Компании.

Одним из факторов, который будет определять развитие СИБУРа в ближайшие годы, является четвертая промышленная революция. Важнейшим условием достижения успеха в новых условиях для нефтехимических компаний станет, помимо доступа к сырью и выхода на емкие рынки, доступ к самым современным технологиям.
В СИБУРе уже стартовал процесс цифровой трансформации.

Приоритетные направления преобразований:

- **Продвинутая аналитика:** сбор, обработка и моделирование массивов данных, касающихся различных производственных процессов.
- **Цифровизация** рутинных и управленческих процедур: программно-аппаратные решения для повышения эффективности труда.
- **Индустрия 4.0:** внедрение киберфизических систем на предприятия Компании.

Внедрение информационных технологий во все сферы деятельности Компании является стратегическим направлением развития СИБУРа.

УКРЕПЛЕНИЕ ДОЛГОСРОЧНОГО ДОСТУПА К СЫРЬЮ

Обеспечение долгосрочного доступа к сырью по привлекательным ценам и предложения нефтегазовым компаниям эффективного решения по переработке побочных продуктов.

МОНЕТИЗАЦИЯ УНИКАЛЬНОГО ДОСТУПА К СЫРЬЮ

Строительство новых перерабатывающих мощностей и логическое завершение цепочки создания стоимости и увеличения продаж на внутреннем и экспортном рынках.

РАСКРЫТИЕ ПОТЕНЦИАЛА РОСТА НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ

Активное наращивание внутреннего производства, расширение сети российских партнеров и клиентов, участие в государственных программах импортозамещения.

ПОВЫШЕНИЕ ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Обеспечение стабильного роста бизнеса за счет минимизации рисков, инвестиций в обучение персонала, обеспечения устойчивого развития регионов присутствия.

Структура бизнеса Компании

ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ»

ТОПЛИВНО-СЫРЬЕВОЙ СЕГМЕНТ

- ООО «СИБУР Тобольск» (100%)
- АО «СибурТюменьГаз» (100%)
- ООО «Южно-Приобский ГПЗ» (50%) (СП с группой «Газпром нефть»)

НЕФТЕХИМИЯ

ПЛАСТИКИ И ОРГАНИЧЕСКИЙ СИНТЕЗ

- АО «СИБУР-Нефтехим» (100%)
- АО «Сибур-Химпром» (100%)
- АО «ПОЛИЭФ» (100%)
- АО «Сибур-ПЭТФ» (100%)

ЭЛАСТОМЕРЫ

- АО «Воронежсинтезкаучук» (100%)
- АО «Красноярский завод синтетического каучука» (100%) (входит в СП с Sinopec — Sibur-Sinopec Rubber Holding Company Limited (74,99%)
- ООО «СИБУР Тольятти» (100%)
- АО «Тольяттисинтез» (100%)
- Reliance Sibur Elastomers Private Limited (25,10%) (СП с Reliance Industries Limited)

ОЛЕФИНЫ И ПОЛИОЛЕФИНЫ

- ООО «Томскнефтехим» (100%)
- ООО «СИБУР-Кстово» (100%)
- ООО «РусВинил» (50%) (СП с SolVin)
- ООО «БИАКСПЛЕН» (100%)
- ООО «НПП «Нефтехимия» (50%) (СП с группой «Газпром нефть»)
- ООО «ПОЛИОМ» (25%) (СП с группой «Газпром нефть» и ГК «Титан»)
- ООО «ЗапСибНефтехим» (100%)
- ООО «СИБУР Тобольск» (100%)

ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ПРОДУКТЫ

- ООО «СИБУР Тольятти» (100%)
- ООО «СИБУР Тобольск» (100%)
- ООО «СИБУР-Кстово» (100%)
- АО «ПОЛИЭФ» (100%)
- АО «Сибур-Химпром» (100%)

УСЛУГИ ПО ПОДДЕРЖКЕ БИЗНЕСА

УПРАВЛЕНИЕ, ЛОГИСТИКА И БИЗНЕС-ПОДДЕРЖКА

- АО «Сибурэнергоменеджмент» (100%) (энергоснабжение)
- ООО «СИБУР ИТ» (100%) (ИТ)
- ООО «СОИР» (100%) (сервисная организация)
- ООО «СИБУР-ЦОБ» (100%) (сервисный центр)
- ООО «НИОСТ» (100%) (НИОКР)
- АО «НИПИГАЗ » (50%) (инжиниринг)
- SIBUR International GmbH (100%) (экспорт)
- ООО «УК «СИБУР-Портэнерго» (100%) (перевозки)
- АО «СИБУР-Транс» (100%) (перевозки)

СЕГМЕНТ ОЛЕФИНОВ И ПОЛИОЛЕФИНОВ

включает производство и реализацию полипропилена и полиэтилена, БОПП-пленок, а также пропилена и этилена, которые используются для производства нефтехимических продуктов на собственных предприятиях, а также реализуются на внешнем рынке.

МОЩНОСТИ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ПОЛИПРОПИЛЕНА И ПОЛИЭТИЛЕНА —

>1 МЛН ТОНН В ГОД

Более половины продукции (63%) приходится на производителей товаров повседневного спроса и упаковки, около 9% потребляет строительная индустрия, 9% — химическое производство. Сегмент играет важную роль в реализации программ импортозамещения.

СЕГМЕНТ ПЛАСТИКОВ, ЭЛАСТОМЕРОВ И ПРОМЕЖУТОЧНЫХ ПРОДУКТОВ —

это производство пластиков и продуктов органического синтеза, эластомеров, метил-трет-бутилового эфира (МТБЭ), топливных компонентов, а также промежуточных продуктов, которые используются преимущественно предприятиями Компании.

ПЛАСТИКИ:

≈1 МЛН ТОНН В ГОД
МОЩНОСТИ ПО ПРОИЗВОДСТВУ ПЭТФ, ГЛИКОЛЕЙ, СПИРТОВ, ВСПЕНИВАЮЩЕГОСЯ ПОЛИСТИРОЛА, АКРИЛАТОВ

ЭЛАСТОМЕРЫ:

572 000 ТОНН В ГОД
МОЩНОСТИ ПО ПРОИЗВОДСТВУ БАЗОВЫХ И СПЕЦИАЛЬНЫХ КАУЧУКОВ И ТЕРМОЭЛАСТОПЛАСТОВ

Среди потребителей продукции сегмента — химическая промышленность (25%), автомобильная (18%) и строительная индустрии (15%), производители товаров повседневного спроса (13%) и др.

ТОПЛИВНО-СЫРЬЕВОЙ БИЗНЕС

обеспечивает переработку попутного нефтяного газа (ПНГ), транспортировку, фракционирование и дальнейшую переработку различных видов углеводородного сырья, производимого Компанией или закупаемого у крупнейших нефтегазовых компаний России; маркетинг и продажи топливно-сырьевых продуктов, поставки сырья для нефтехимических сегментов компании.

САМАЯ МАСШТАБНАЯ В РОССИИ ИНФРАСТРУКТУРА ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ПНГ — МОЩНОСТИ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ПНГ

25,4 МЛРД КУБ. М В ГОД

96% — СРЕДНЯЯ ГЛУБИНА ПЕРЕРАБОТКИ НА УРОВНЕ ЛУЧШИХ МИРОВЫХ АНАЛОГОВ

2 КРУПНЕЙШИЕ В РОССИИ ГАЗОФРАКЦИОНИРУЮЩИЕ УСТАНОВКИ

Конечными потребителями продуктов сегмента являются химические производства (55%), коммунальное хозяйство (35%), компании-посредники (9%).

География деятельности в 2017 году

- Топливно-сырьевой бизнес
- Инфраструктурные объекты
- Научные центры
- Строящиеся предприятия
- Рассматриваемые инвестиционные проекты
- Нефтехимический бизнес
- Проектный инжиниринговый центр НИПИГАЗ
- Поддержка бизнеса
- Наливные эстакады
- Корпоративный центр оздоровления

РОССИЯ
Свободный
Красноярск
КИТАЙ
Пекин
Циндао
Шанхай
Гуанчжоу
ИНДИЯ
Джамнагар

Ключевые результаты 2017 года

Операционные показатели

22,8 млрд куб. м (+1,6%[1])
ОБЪЕМ ПЕРЕРАБОТАННОГО ПНГ

19,7 млрд куб. м (+1,5%)
ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА ПРИРОДНОГО ГАЗА

8,7 млн тонн (+6,7%[2])
ОБЪЕМ ФРАКЦИОНИРОВАНИЯ ШФЛУ

4,9 млн тонн (+4,5%)
ОБЪЕМ ПРОДАЖ СУГ

598 тыс. тонн (+10,9%)
ОБЪЕМ ПРОДАЖ СОБСТВЕННОГО ПОЛИПРОПИЛЕНА

485 тыс. тонн (+9,7%)
ОБЪЕМ ПРОДАЖ ЭЛАСТОМЕРОВ

Финансовые показатели

454,6 млрд руб. (+10,4%)
ВЫРУЧКА

160,9 млрд руб. (+15,2%)
EBITDA

152,7 млрд руб. (+10,9%)
ОПЕРАЦИОННЫЙ ДЕНЕЖНЫЙ ПОТОК

[1] Включая долю «Газпром нефти» в объемах производства/переработки Южно-Приобского ГПЗ, запущенного в сентябре 2015 года.

[2] Включая объемы по договорам процессинга.

Миссия и стратегия	20
Корпоративное управление	22
Управление рисками	24
Этика и антикоррупционная деятельность	26
Цепь поставок и влияние на нее процесса цифровой трансформации	28
Корпоративная культура	29
Информационная политика	30
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31

Стратеги
и управл

я
ение

Миссия и стратегия

НАША ПОЗИЦИЯ:

- **Перерабатывая попутный нефтяной газ и другие побочные продукты добычи углеводородного сырья в полезные для общества материалы**, мы вносим существенный вклад в сбережение природных ресурсов и сохранение экологического равновесия.
- **Наши инвестиции способствуют переходу российской экономики от сырьевой к перерабатывающей модели**, повышая общую устойчивость и конкурентоспособность страны в быстро меняющемся мире. Используя современные технологии, мы стимулируем развитие научного и образовательного потенциала.
- **Изделия из нашей продукции создают доступное каждому новое качество жизни**. Используя природную основу, мы меняем окружающий мир вещей, помогая людям в их стремлении преобразовать собственную жизнь.

Принципы устойчивого развития и социальной ответственности являются ключевыми элементами корпоративной культуры СИБУРа. При планировании и осуществлении своей деятельности, а также при оценке достигнутых результатов Компания учитывает экономические, экологические и социальные последствия, а также мнение всех заинтересованных сторон, с которыми находится в постоянном диалоге.

Внутренним документом, закрепляющим позицию Компании по наиболее важным аспектам устойчивого развития, социальной деятельности и благотворительности, является Меморандум по корпоративной социальной ответственности и благотворительности ПАО «СИБУР Холдинг»[1]. Отдельные вопросы закреплены в Кодексе корпоративной этики, Экологической политике, Политике по управлению персоналом.

Реализуя принципы, заложенные в указанных документах, Компания учитывает Цели в области устойчивого развития (ЦУР) ООН, принципы Глобального договора ООН, положения Международного стандарта ISO 26 000 и позицию, отраженную в Социальной хартии российского бизнеса, а также на лучшие российские и зарубежные практики.

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН

[1] Полный текст Меморандума доступен по ссылке: http://formula-hd.ru/o_konkurse.html.

НАПРАВЛЕНИЯ И ЦЕЛИ КОМПАНИИ

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

- Улучшение финансовых результатов
- Повышение инвестиционной привлекательности
- Вклад в экономическое развитие страны

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

- Минимизация влияния на окружающую среду
- Рациональное использование ресурсов
- Борьба с изменением климата
- Вклад в сохранение биоразнообразия и восстановление популяций диких животных

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

- Мировые стандарты обеспечения безопасности труда и промышленной безопасности
- Достойная заработная плата и социальный пакет
- Условия для профессионального роста и развития

ВКЛАД В УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

- Переход от модели «донор — реципиент» к модели равноправного партнерства
- Вовлечение местных жителей в реализацию социально значимых проектов
- Повышение устойчивости регионов присутствия

Корпоративное управление

Система корпоративного управления СИБУРа призвана обеспечить эффективную реализацию стратегии устойчивого развития, повышения конкурентоспособности Компании и защиты прав и интересов акционеров.

ОСНОВНЫМИ ОРГАНАМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЯВЛЯЮТСЯ:[1]

Общее собрание акционеров, которое отвечает за принятие решений по наиболее существенным вопросам, а также за избрание Совета директоров. В 2017 году прошло одно очередное (27 апреля) и два внеочередных собрания в формате заочного голосования (24 января и 29 сентября). На очередном собрании была утверждена новая, 10-я редакция Положения об Общем собрании акционеров ПАО «СИБУР Холдинг»[2]. Внеочередные собрания были посвящены вопросам одобрения крупной сделки и утверждения размера дивидендов по итогам 2016 года.

- **Совет директоров**, который обеспечивает стратегическое руководство. В ведении Совета также находятся вопросы соблюдения прав акционеров, утверждения среднесрочных и краткосрочных планов работы, инвестиционных программ, публичной отчетности Компании. В 2017 году состав Совета был расширен — по решению Общего собрания акционеров в него вошла г-жа Ван Дань, исполнительный вице-президент «Фонда Шелкового пути» (Silk Road Fund, KHP), являющегося владельцем 10% акций СИБУРа. Г-жа Ван Дань стала первой женщиной — членом Совета директоров Компании.

КОМИТЕТЫ, ДЕЙСТВУЮЩИЕ ПРИ СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ:

- **Комитет по кадрам и вознаграждениям**, ответственный за программы привлечения и мотивации персонала, за ключевые показатели эффективности, вознаграждение членов органов управления;
- **Комитет по инвестициям и стратегии**, ответственный за стратегическое планирование, управление активами, действия с ценными бумагами;
- **Комитет по аудиту**, в чью сферу ответственности входят вопросы внешнего аудита, контроля и управления рисками. В 2017 году вопросы устойчивого развития рассматривались на комитетах Совета директоров ПАО «СИБУР Холдинг».
- **Ревизионная комиссия**, которая осуществляет контроль за подготовкой финансовой и бухгалтерской отчетности, повышением эффективности управления, совершенствованием системы внутреннего контроля и управления рисками.
- **Коллегиальный исполнительный орган** — Правление, которое осуществляет непосредственное руководство деятельностью Компании и обеспечивает выполнение решений Общего собрания акционеров и Совета директоров. В 2017 году Правлением были рассмотрены такие вопросы, касающиеся устойчивого развития, как Отчет о реализации программ организационных улучшений на 2017 год с учетом динамики изменения уровня социальных настроений на предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг» и новые инициативы функции «Организационное развитие», направленные на развитие персонала.
- **Единоличный исполнительный орган**, чьи полномочия переданы Управляющей организации ООО «СИБУР».

Вопросы, касающиеся устойчивого развития, рассмотренные на комитетах Совета директоров ПАО «СИБУР Холдинг» в 2017 году

На Комитете по кадрам и вознаграждениям Совета директоров ПАО «СИБУР Холдинг», состоящем из четырех членов Совета директоров, были рассмотрены следующие вопросы:

- результаты анализа оттока персонала из ООО «СИБУР» и предприятий ПАО «СИБУР Холдинг»;
- факторный анализ общей численности персонала и повышение производительности труда в ПАО «СИБУР Холдинг»;
- статус реализации ключевых задач в области обеспечения преемственности персонала в 2017 году;
- результаты мониторинга социальных настроений на предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг».

На Комитете по стратегии и инвестициям Совета директоров ПАО «СИБУР Холдинг», состоящем из шести членов Совета директоров, был рассмотрен отчет о выполнении мероприятий в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

Комитетом по аудиту регулярно рассматриваются мероприятия по митигации техногенного риска.

Внутренними регулирующими документами в сфере корпоративного управления являются Кодекс корпоративного управления, одобренный Советом директоров Банка России 21 марта 2014 года, и Кодекс корпоративного поведения, утвержденный Советом директоров ПАО «СИБУР Холдинг» 16 декабря 2014 года (в редакции №5)[3].

[1] Более подробно состав и деятельность органов корпоративного управления ПАО «СИБУР Холдинг» описаны в Годовом обзоре Компании на с. 80-103, см. обзор по ссылке: https://www.sibur.ru/upload/pdf/SIBUR_AR_2017_RUS.pdf.

[2] Документ размещен на сайте Компании: https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/.

[3] Документы доступны для ознакомления на сайте Компании: https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/.

Управление рисками

Управление рисками является одним из ключевых принципов ведения бизнеса в Компании. Официальным регламентирующим документом является Политика в области управления рисками ПАО «СИБУР Холдинг» (редакция №4 утверждена Советом директоров 16 декабря 2014 года)[1].

Практика риск-менеджмента осуществляется по нескольким направлениям:

- Создание системы превентивного управления рисками — формирование культуры риск-менеджмента, содействие открытому обсуждению потенциальных рисков.
- Вовлечение всех сотрудников в процесс оценки, выявления и митигации рисков — поддержка инициатив сотрудников в этой сфере, поощрение лучших, обеспечение постоянных каналов оперативного информирования.
- Совершенствование процессов выявления, устранения и предотвращения рисков на всех предприятиях Компании.

«Одним из наиболее эффективных инструментов и в том числе элементов риск-культуры при выявлении и оценке рисков с точки зрения их полноты и качества является кросс-функциональное обсуждение.

В СИБУРе поддерживается развитие кросс-функциональности. Системно создаются рабочие группы из разных функционалов для улучшения и оптимизации конкретных бизнес-процессов, на выездных сессиях функция, организующая данную сессию, в обязательном порядке должна пригласить своих коллег из других функций. Одной из тем таких кросс-функциональных сессий является риск-менеджмент, где мы являемся модерирующим и консолидирующим звеном по выявлению и оценке ключевых рисков.

Выявить полно, достоверно и качественно ключевые риски мы как подразделение по внутреннему аудиту в полном объеме не можем — ни соответствующих глубоких компетенций и опыта в различных областях, ни ресурсов у нас нет. Это реальная задача узких специалистов в своих областях. Но мы можем и должны собрать все необходимые функции за одним столом и организовать продуктивное обсуждение ключевых угроз и возможностей.

Мы работаем в таком формате уже второй год, поэтому можем сделать вывод: это более эффективный подход, чем индивидуальная работа с топ-менеджерами».

ВЛАДИМИР КРЕМЕНИЦКИЙ
Директор, внутренний аудит

С целью защиты своей деятельности Компания в партнерстве с крупными российскими и зарубежными страховщиками осуществляет программы страхования и перестрахования рисков, в том числе страхование имущества, опасных производственных объектов и простоев производства, добровольное страхование гражданской ответственности, комплексное страхование рисков директоров и других должностных лиц, страхование грузовых перевозок и др.

Цифровая трансформация СИБУРа оказывает существенное влияние на систему управления рисками в Компании. С одной стороны, внедряемые технологии способствуют повышению безопасности труда и производственного процесса, сокращают время на обработку информации и принятие решений, задают оптимальные алгоритмы действий в критических ситуациях.

В то же время цифровизация Компании порождает и новые риски, связанные с дефицитом необходимых квалифицированных кадров в сфере информационных технологий, ростом инвестиций в технологии и оборудование.

[1] Документ доступен для ознакомления на сайте Компании: https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/.

ОПИСАНИЕ РИСКА	УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ

НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ ДЛЯ КОМПАНИИ РИСКИ[1]		
Риски, связанные с операционной деятельностью: геополитический, регуляторный, макроэкономический, сырьевой, логистический, техногенный и другие риски.	**Риск, связанный с инвестиционной деятельностью**: риск недостижения результатов инвестиционных проектов.	**Риск, связанный с финансовой деятельностью**: риск долгосрочной финансовой устойчивости.

РИСКИ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	
Риски, связанные с человеческими ресурсами Ключевыми факторами риска являются: • Растущая потребность в кадрах на площадке «ЗапСибНефтехима» и связанные с ней вопросы привлечения и последующей релокации необходимых специалистов из других городов. • Разрыв между уровнем подготовки выпускников и молодых специалистов и требованиями, которые Компания предъявляет к потенциальным сотрудникам. • Снижение мотивации текущих сотрудников Компании и, как следствие, недостижение ими установленных КПЭ. • Отток квалифицированных кадров из городов присутствия Компании вследствие недостаточно высокого уровня жизни. Результатом действия одного или нескольких указанных факторов может являться снижение финансовых и производственных показателей Компании, отставание от графика реализации инвестиционной программы.	**Меры по управлению данной группой рисков включают:** 1. Проведение информационных кампаний в регионах присутствия, направленных на **повышение привлекательности СИБУРа как работодателя**, привлечение новых сотрудников, продвижение идеи релокации. 2. Реализацию проектов и программ, направленных **на преодоление разрыва между уровнем подготовки студентов и требованиями предприятий-работодателей**: в их числе совместные программы с вузами, привлечение зарубежных преподавателей и вузов-партнеров, создание лабораторий и центров технического творчества и пр. 3. Разработка и внедрение **программ личного и профессионального роста и развития** текущих сотрудников, обеспечение конкурентоспособной зарплаты и социального пакета. 4. Реализация программы «Формула хороших дел», направленной на **повышение качества жизни в городах присутствия Компании**, в т. ч. модернизацию городской инфраструктуры, проведение городских мероприятий, поддержку спорта и пр. Более подробная информация представлена в разделах «Человеческий капитал» и «Вклад в развитие регионов присутствия».
Риски, связанные с охраной труда и промышленной безопасностью Ключевыми факторами риска являются: • природные явления и стихийные бедствия, не зависящие от Компании; • техническое состояние промышленных объектов; • человеческий фактор. Результатом действия одного или нескольких указанных факторов может стать снижение производственных и финансовых показателей Компании, значительные расходы на возмещение ущерба, негативное влияние на ее репутацию и взаимоотношения с заинтересованными сторонами.	**Меры по управлению данной категорией рисков включают:** 1. Внедрение **самых современных подходов в области менеджмента ОТиПБ**, регулярная оценка и минимизация выявленных рисков, тщательное расследование всех аварий и инцидентов. 2. Реализацию **программы обучения персонала**, включая ежедневный инструктаж на особо опасных объектах, мотивацию и поощрение коллективов, где отмечены лучшие показатели по ОТиПБ. 3. Своевременную **модернизацию оборудования и проведение организационно-технических мероприятий** для обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов. Более подробная информация представлена в разделе «Безопасное производство».

[1] Полный перечень, описание наиболее существенных рисков и меры, принимаемые Компанией по их митигации, приводятся в Годовом обзоре (с. 104-107).

ОПИСАНИЕ РИСКА	УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ
РИСКИ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ (Продолжение)	
Экологические риски Ключевыми факторами риска являются: • техногенный фактор, связанный с некорректной работой или выходом из строя оборудования; • человеческий фактор, связанный с намеренным или случайным причинением ущерба окружающей среде. Результатом действия одного или нескольких указанных факторов может стать гражданско-правовая ответственность Компании, значительные расходы на возмещение ущерба и негативное влияние на ее репутацию.	**Меры по управлению данной категорией рисков включают:** 1. Внедрение **лучших практик в области менеджмента, в т. ч.** Интегрированной системы менеджмента и Корпоративной системы экологического менеджмента (КСЭМ). 2. Следование самым **жестким международным стандартам** в области охраны и защиты окружающей среды. 3. Постоянный мониторинг экологической ситуации, в том числе с помощью мобильных лабораторий, и установка вокруг предприятий санитарно-защитных зон. 4. **Образовательные мероприятия** для всех сотрудников производственных площадок. Более подробная информация представлена в разделе «Безопасное производство».
РИСКИ, ВЫЗВАННЫЕ ПРОЦЕССОМ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	
Риски, связанные с человеческими ресурсами Ключевыми факторами риска являются: • отсутствие необходимых сотрудников внутри Компании; • конкуренция за кадры на внешнем рынке с признанными лидерами в цифровых технологиях; • беспрецедентный уровень проекта, новые задачи, отсутствие аналогичных практик на российском рынке.	• Изменение имиджа Компании для привлечения цифровых талантов. • Обмен опытом, референс-визиты. • Аутсорсинг, использование специалистов в наличии для обучения сотрудников в ходе реализации текущих проектов. • Переобучение сотрудников внутри Компании для их участия в цифровых проектах, для повышения их кросс-функциональной квалификации для работы в реальности 4.0.
Техногенные риски Ключевым фактором риска является новизна разрабатываемых решений, отсутствие прецедентов на российском рынке и вероятность некорректной работы нового оборудования и программного обеспечения.	• Мониторинг и анализ лучших практик цифровой трансформации зарубежных компаний. • Тщательное тестирование создаваемых продуктов и решений. • Поэтапное внедрение цифровых инноваций и мониторинг их функционирования для выявления всех возможных техногенных рисков и их своевременной митигации.

Этика и антикоррупционная деятельность

СИБУР проявляет нетерпимость в отношении коррупционной деятельности, проводит тщательное расследование любых обращений о фактах коррупционных деяний с участием сотрудников и контрагентов, стремится развивать отношения с партнерами, которые руководствуются самыми высокими этическими стандартами. Компания включает антикоррупционную оговорку во все без исключения договоры и ожидает от контрагентов принятия на себя соответствующих юридических обязательств.

Главным регулирующим документом для всех предприятий Компании выступает ФЗ «О противодействии коррупции», а также иные законодательные и нормативные акты по противодействию коррупции, отмыванию незаконных доходов и терроризму.

Внутренние документы, посвященные соблюдению всех необходимых этических и правовых норм, — «Декларация по соблюдению этических и правовых норм группой СИБУР и ее деловыми партнерами» и Кодекс корпоративной этики — размещены в открытом доступе[2].

Сообщения о фактах нарушений норм делового поведения и этики или о проявлениях коррупции с участием представителей СИБУРа принимаются на Единую горячую линию **compliance@sibur.ru**. На сайте Компании создан специальный раздел «Комплаенс», в котором собраны соответствующие корпоративные документы, размещены видеоматериалы и форма для отправки анонимных сообщений о нарушениях: **https://www.sibur.ru/compliance/**[3].

[1] По результатам опроса заинтересованных сторон в регионах присутствия Компании. Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

[2] Полные тексты документов доступны на сайте Компании: https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/.

[3] Более подробная информация о мерах по противодействию коррупции, нарушении норм этики и добросовестного делового поведения приводится в Годовом обзоре Компании на с. 100-101: https://www.sibur.ru/upload/pdf/SIBUR_AR_2017_RUS.pdf.

Цепь поставок и влияние на нее процесса цифровой трансформации

Управление цепью поставок включает два основных направления — взаимодействие с поставщиками и подрядчиками и обслуживание клиентов Компании. Со всеми контрагентами Компания выстраивает отношения на принципах равноправного партнерства и взаимной выгоды.

При этом на подрядчиков и поставщиков распространяются жесткие требования в сфере охраны труда, промышленной безопасности, соблюдения трудового и природоохранного законодательства. В случае нарушения этих требований проводится расследование с привлечением местных регулирующих органов.

В рамках процесса цифровой трансформации Компании предусмотрен проект по оптимизации цепи поставок: в настоящее время идет сбор данных всех систем управления перевозками и цепочками поставок, чтобы создать специальные аналитические инструменты. На первом этапе они позволят оптимизировать процесс перевозок, в дальнейшем предполагается полная цифровизация процесса, включая онлайн-отслеживание поставки, полностью электронный документооборот, запуск онлайн-площадки для взаимодействия всех участников процесса.

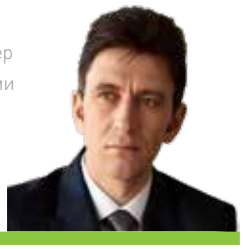
Перевод взаимодействия с поставщиками, подрядчиками и клиентами полностью в электронную форму позволит обеспечить максимальную прозрачность всех процессов.

Важным шагом к оптимизации логистических процессов стал запуск цифровизации железнодорожных перевозок. С этой целью был начат процесс объединения и централизованной обработки массивов данных об особенностях используемого подвижного состава, дислокации вагонов, заявленных и фактически выполненных перевозках и пр. По итогам анализа будут созданы аналитические инструменты, которые будут давать рекомендации по организации перевозок, включая такие вопросы, как выбор вагонов под конкретную перевозку, определение размеров партий, прогнозирование сроков доставки груженых и порожних вагонов.

В рамках проекта также планируется создание оптимизатора маневровых операций на грузовой ж/д станции Денисовка в Тобольске. Предполагается, что оптимизатор будет рассчитывать самый быстрый путь локомотива, сортирующего вагоны, сэкономив время нахождения вагона под погрузкой и затраты на маневровые операции. Проект поможет сократить привлекаемый под перевозки парк, исключить «неэффективные» перевозки порожних вагонов, получить эффект на тарифах при укрупнении отгрузок, оптимизировать логистику при организации ремонтов вагонов и сократить расходы на маневренную работу на станциях при подготовке к отгрузке.

«Логистика 4.0 подразумевает не только новые преимущества для Компании, но и новые вызовы. Один из них — сближение стандартов обслуживания клиентов потребительского и промышленного секторов. Современные потребители привыкли к очень быстрому обслуживанию — с момента выбора понравившегося товара в интернете до его доставки на дом иногда проходит меньше суток. При этом все передвижения товара от склада до покупателя можно отследить онлайн из любой точки мира. К этому стандарту придется подстраиваться и промышленным предприятиям».

ИГОРЬ СТУЛОВ
Старший менеджер управления цепями поставок



Корпоративная культура

Основой корпоративной культуры СИБУРа является непрерывный процесс позитивных изменений. Он лежит в основе Производственной системы СИБУРа (ПСС), которая предлагает простые и понятные каждому сотруднику инструменты изменения окружающей среды к лучшему.

ПСС действует на всех предприятиях Компании и включает:

- визуальное управление эффективностью с помощью специальных досок;
- инициативу «Повышение производительности труда»;
- инициативу «Упрощение процессов»;
- каскадирование ключевых показателей на все уровни управления;
- образовательные мероприятия;
- выявление и популяризацию лучших практик отдельных подразделений и Компании в целом;
- мотивацию сотрудников на активное участие в изменениях через программу «Улучшение малыми шагами» (УМШ).

Для информирования сотрудников и получения обратной связи в Компании действуют различные каналы внутренних коммуникаций: корпоративная печатная пресса, IndoorTV, радио, корпоративный портал. Многие сотрудники являются подписчиками групп своих предприятий и Корпоративного центра в социальных сетях.

ВСЕГО С МОМЕНТА ЗАПУСКА ПРОГРАММЫ И ДО КОНЦА 2017 ГОДА БЫЛО ПОДАНО

>250 000

ПРИНЯТО

>160 000

РЕАЛИЗОВАНО

>150 000 ИДЕЙ

Информационная политика

Для взаимодействия с внешними аудиториями Компания использует как собственные каналы — корпоративный сайт и сайты производственных площадок, информационные рассылки, проведение мероприятий, так и публичные средства массовой информации.

Основные принципы освещения деятельности СИБУРа закреплены в «Положении об информационной политике ПАО «СИБУР Холдинг»[1]. Компания стремится к открытому, честному, многостороннему диалогу со всеми аудиториями. Сайты СИБУРа переведены на английский и китайский языки.

Для удобства пользователей некоторым наиболее существенным для Компании темам посвящены отдельные онлайн-порталы:

www.sibur.ru — основной сайт СИБУРа;

http://investors.sibur.com/?sc_lang=ru-RU — сайт для инвесторов и аналитиков;

https://career.sibur.ru/ — сайт для соискателей, студентов и стажеров;

www.formula-hd.ru — сайт благотворительной программы «Формула хороших дел»;

аккаунты Компании в социальных сетях «Вконтакте», Facebook, Instagram.

[1] Документ доступен для ознакомления на сайте Компании: https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Принципы отношений с заинтересованными сторонами закреплены в Кодексе корпоративной этики[1] и в Меморандуме по благотворительности и корпоративной социальной ответственности ПАО «СИБУР Холдинг»[2].

Группа	Форматы взаимодействия	Темы 2017
АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ	Общие собрания акционеров; заседания Совета директоров; раскрытие операционных показателей и финансовой отчетности; конференц-звонки для инвесторов; размещение информации на сайте **http://investors.sibur.com.**	• Строительство «ЗапСибНефтехима». • Размещение евробондов. • Избрание нового члена Совета директоров — г-жи Ван Дань. • Утверждение новой редакции Положения об Общем собрании акционеров. • Обсуждение возможности реализации крупного инвестпроекта — строительства Амурского ГХК.
СОТРУДНИКИ	Корпоративные СМИ: портал, газеты, радио, внутрикорпоративное ТВ; аккаунты Компании и отдельных проектов, предприятий в социальных сетях; мероприятия по линии профсоюзных организаций; волонтерские акции; образовательные мероприятия в рамках Корпоративного университета.	• Развитие темы клиентоориентированности. • Старт цифровизации. • Запуск конкурса волонтерских проектов для сотрудников. • Развитие новых навыков и компетенций, необходимых для индустрии 4.0.
КЛИЕНТЫ	Участие в отраслевых и тематических мероприятиях; организация собственных мероприятий — форум «Нефтехимия будущего»; двусторонние встречи и переговоры; опросы клиентов; журнал «СИБУР Клиентам»; обмен практиками с другими компаниями.	• Выпуск новой марки полиэтилена на «Томскнефтехиме». • Запуск производства бесфталатного полипропилена, разработанного по запросу производителей средств гигиены (памперсов) на «Томскнефтехиме». • Выпуск незапотевающих БОПП-пленок («БИАКСПЛЕН»). • Внедрение новых инструментов, например оптимизация логистических процессов.

[1] https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/.

[2] http://formula-hd.ru/o_konkurse.html.

Группа	Форматы взаимодействия	Темы 2017
ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ И ПОСТАВЩИКИ	Двусторонние и многосторонние встречи; участие в отраслевых и тематических мероприятиях; организация собственных мероприятий; опросы; мониторинг соблюдения требований законодательства партнерами и поставщиками.	• Заключение соглашения с «РусГидро» на ПМЭФ. • Распространение инструментов цифровизации на отдельные процессы. • Мониторинг соблюдения трудового законодательства подрядчиками на строительстве «ЗапСибНефтехима».
ОРГАНЫ ВЛАСТИ И РЕГУЛЯТОРЫ	Сотрудничество в социально-экономической сфере; участие представителей Компании в работе различных консультативных и экспертных групп при органах законодательной и исполнительной власти.	• Подписание «дорожной карты» с Правительством Тюменской области. • Соглашение о сотрудничестве с Правительством Амурской области • Соглашение с АТР, подписанное в рамках ВЭФ-2017. • Участие в Тюменском нефтегазовом форуме.

Группа	Форматы взаимодействия	Темы 2017
НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	Участие в различных мероприятиях; работа представителей НКО в Общественном совете Тобольской промышленной площадки; привлечение сотрудников Компании в качестве волонтеров на проекты региональных НКО; проведение грантового конкурса для НКО в 15 городах присутствия.	• Проведение конкурсов социально значимых проектов в рамках программы «Формула хороших дел». • Реализация значимых совместных проектов в регионах присутствия. • Статус официального партнера АНО «Дальневосточные леопарды».
НАСЕЛЕНИЕ В ГОРОДАХ ПРИСУТСТВИЯ	Реализация программы «Открытый СИБУР» в Тобольске; проведение массовых мероприятий для жителей городов присутствия Компании; сайт Компании; организация экскурсий для всех желающих на промышленные площадки Компании; информационная кампания по развенчанию мифов и стереотипов о роли химии в развитии современного общества; участие представителей различных групп населения в работе Общественного совета Тобольской промышленной площадки; голосование жителей Тобольска за проекты, имеющие общегородское значение, в рамках грантового конкурса программы «Формула хороших дел».	• Презентация Отчета об устойчивом развитии СИБУРа за 2017 год в регионах присутствия. • Реализация 14 межрегиональных проектов с участием жителей городов присутствия. • Запуск программы корпоративного волонтерства и проекты волонтеров СИБУРа в городах. • Соблюдение предприятиями Компании требований и норм законодательства в области охраны окружающей среды.

Цели на 2017 год и достигнутые результаты	36
Производственные площадки и реализация инвестиционной программы в 2017 году	37
Международное сотрудничество	40
Инновационная деятельность	41
Политика клиентоориентированности и ее реализация в 2017 году	44
Диджитализация/цифровая трансформация	46
Цели на 2018 год	49

Создание стоимост

Цели на 2017 год и достигнутые результаты

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД	РЕЗУЛЬТАТ
Создание Технического центра разработки и применения полиолефинов (ТЦРПП) в Москве. Завершение строительства центра запланировано на 2018 год.	25 апреля 2017 года СИБУР и Фонд «Сколково» подписали соглашение о создании Технологического центра по разработке и применению полиолефинов на территории инновационного центра «Сколково».

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРОГРАММА

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД	РЕЗУЛЬТАТ
Осуществление инвестиций в модернизацию и развитие производства в размере 200 млрд руб. без НДС.	Модернизация и развитие производства осуществлялись в соответствии с утвержденными графиками. Общий объем капитальных вложений в 2017 году составил 135,2 млрд руб. Сокращение по отношению к запланированному объему финансирования связано с курсовой разницей, а также с переносом части платежей на 2018 год в связи с особенностями документарных процедур подрядчиков.

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ / ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД	РЕЗУЛЬТАТ
Внедрение стартовавших в 2016 году цифровых инноваций.	Внедрены инструменты DataScience, использование дронов для аэромониторинга, интеллектуальное зрение, элементы виртуальной реальности и пр.
Разработка новых инициатив в сфере управления бизнес-процессами, организации продаж, дистанционного мониторинга производств.	В разработке находятся системы электронного документооборота, электронной площадки торгов, технического зрения, искусственного интеллекта, мобильный ТОиР и RFID-технологии и др.

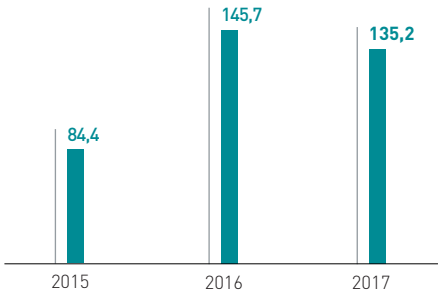
Производственные площадки и реализация инвестиционной программы в 2017 году

ПОКАЗАТЕЛИ 2017 (+/– ПО ОТНОШЕНИЮ К ПОКАЗАТЕЛЯМ 2016 ГОДА)

Показатель	Топливно-сырьевой сегмент	Нефтехимический бизнес	
		Сегмент «Олефины и полиолефины»	Сегмент «Пластики, эластомеры и промежуточные продукты»
Выручка, руб.	184,2 млрд **(+7,9%)**	88,1 млрд **(+1,5%)**	146,9 млрд **(+12,4%)**
EBITDA	89,4 млрд **(+47,6%)**	44,6 млрд **(–8,7%)***	30,4 млрд **(–3,6%)***
EBITDA маржа	39%	40%	20%

* Незначительное снижение показателей в нефтехимических сегментах Компании связано с сужением ценовых коридоров в рублях за счет динамики курсов валют.

ОБЩИЙ ОБЪЕМ КАПИТАЛЬНЫХ ВЛОЖЕНИЙ КОМПАНИИ



Капитальные вложения, млрд руб.

6 июня 2017 года пермская площадка СИБУРа и Пермский край подписали специальный инвестиционный контракт по реализации проекта строительства нового производства пластификатора общего назначения — диоктилтерефталата (ДОТФ) — мощностью 100 тыс. тонн в год.

В церемонии подписания приняли участие полномочный представитель Президента РФ в Приволжском федеральном округе Михаил Бабич, министр промышленности и торговли РФ Денис Мантуров, Председатель Правления СИБУРа Дмитрий Конов. Подпись под документом поставили глава Пермского края Максим Решетников и Генеральный директор пермской площадки СИБУРа Константин Югов. Запуск производства запланирован на 2019 год.

ДОТФ является одним из ключевых компонентов напольных и кровельных покрытий, обоев, кабельных пластикатов и другой продукции строительной отрасли. Продукты с использованием ДОТФ обладают повышенной прочностью и износо- и морозостойкостью. Кроме того, ДОТФ бесфталатный пластификатор, поэтому решения на его основе удовлетворяют самым высоким экологическим требованиям. Производство ДОТФ будет обеспечено сырьем СИБУРа и станет следующим переделом в цепочке добавленной стоимости. Дефицит рынка базовых пластификаторов в России составляет около 60 тыс. тонн в год и замещается поставками из Европы. Проект по производству ДОТФ на пермской площадке СИБУРа позволит в значительной степени заместить импорт продуктов-аналогов и начать поставки пластификаторов на экспортные рынки, где спрос на ДОТФ также активно растет.

В рамках проекта заключено лицензионное соглашение с корейской компанией Aekyung. Генеральным проектировщиком по подготовке рабочей и проектной документации выбран НИПИГАЗ (входит в структуру СИБУРа) — ведущий российский центр по управлению проектированием, поставками, логистикой и строительством. Строительно-монтажные и пусконаладочные работы будут реализовывать российские подрядчики.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ РОССИЙСКИХ ПОСТАВЩИКОВ НА ПРИОРИТЕТНЫЙ ПРОЕКТ КОМПАНИИ «ЗАПСИБНЕФТЕХИМ»

В апреле 2017 года «ЗапСибНефтехим» заключил 50 сделок с российскими предприятиями на поставку стройматериалов для объектов общезаводского хозяйства, а также для установок по производству полиэтилена, полипропилена и для установки пиролиза. Поставщиками выступили контрагенты из Санкт-Петербурга, Перми, Уфы, Нижегородской области, Ростова-на-Дону, Ставропольского края, Омска, Кирова, Томска, Волгоградской области, Челябинска, Новосибирска, Калининграда.

13 сделок заключены с предприятиями из Москвы и Московской области, в том числе АО «ЗТЗ», ООО «Импэкс-групп», ООО «Металлоцентр Лидер-М», ООО «МТК», ООО «Первый инженер», ООО «Си Ти Ай» и другие. Они поставят оборудование для систем контроля и управления, а также трубную продукцию.

Девять договоров подписано с екатеринбургскими предприятиями, такими как ООО ТК «Афина», ОАО «Линде Уралтехгаз», ООО «Полипластик Урал», ООО «УЗМО», АО «Уралчермет» и др. Они обеспечат строительную площадку полиэтиленовыми трубами для временных инженерных сетей, винтовыми сваями для строительства временного вахтового поселка строителей, а также поставку трубной продукции и прожекторных мачт.

Среди поставщиков — две тобольские компании. ООО «ССК» поставит пластиковые окна для вахтового поселка строителей, АО «ССУ-6» обеспечит установку пиролиза несколькими десятками тысяч тонн песка.

[1] По результатам опроса заинтересованных сторон в регионах присутствия Компании. Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

В августе 2017 года СИБУР завершил реконструкцию Южно-Балыкского газоперерабатывающего завода (ГПЗ), которая охватила до 30% производственных мощностей и обеспечила возможность для дополнительной выработки широкой фракции легких углеводородов (ШФЛУ) в объеме более 100 тыс. тонн ежегодно. Южно-Балыкский ГПЗ — один из крупнейших газоперерабатывающих заводов СИБУРа. Мощность завода по приему попутного нефтяного газа (ПНГ) в переработку составляет более 3 млрд куб. м в год, что позволяет ежегодно предотвращать выбросы в атмосферу около 10 млн тонн парниковых газов в эквиваленте CO_2.

В рамках комплексной реконструкции были модернизированы шесть технологических объектов, в том числе проведено техническое перевооружение установки низкотемпературной конденсации и ректификации, в результате чего производительность блока увеличена до 2,89 млрд куб. м в год, а процент извлечения целевых компонентов из ПНГ доведен до 98%, что соответствует лучшим мировым аналогам. Помимо этого, в рамках проекта построены и запущены в эксплуатацию пять новых технологических объектов, в том числе блок адсорбционной осушки газа с производительностью 2 млрд куб. м в год и дожимная компрессорная станция с производительностью 1,5 млрд куб. м в год.

Генеральным проектировщиком реконструкции выступил ведущий российский центр по управлению проектированием, поставками, логистикой и строительством НИПИГАЗ. Строительно-монтажные работы выполнены силами российских компаний, генеральный подрядчик по реконструкции — ООО «Нефтьмонтаж». Поставщиками технологического оборудования и материалов стали российские предприятия ООО «РАН Комплект», ООО «Пензнефтехиммаш», ОАО «Казанькомпрессормаш», НПО «Ленмашнефтехим» и ООО «ИМС Индастриз». Локализация поставляемого оборудования и материалов по проекту составила 99%.

В декабре был запущен процесс модернизации производства терефталевой кислоты (ТФК) на благовещенской площадке «ПОЛИЭФ» с увеличением мощности до 350 тыс. тонн в год. Реализация проекта позволит повысить эффективность и экологичность производства. ТФК используется для производства полиэтилентерефталата (ПЭТ) — основы современной полимерной упаковки для минеральной воды, молочных продуктов, соков, подсолнечного масла, а также основы текстильных, медицинских изделий и продуктов других отраслей. Российский рынок ТФК дефицитен, модернизация производства на благовещенской площадке СИБУРа позволит значительно заместить импорт. Проект планируется завершить в 2019 году.

Ожидается, что в результате модернизации объем выбросов в атмосферный воздух от производственной площадки снизится в два раза за счет строительства современной установки каталитического окисления газов и обновления всех устройств для очистки газообразных выбросов. Объем промышленных сточных вод производства ТФК снизится в полтора раза за счет перехода на напорные ротационные фильтры. Кроме того, модернизация производства позволит практически исключить выброс в атмосферный воздух избыточного пара, образующегося в результате выделения большого количества тепла при синтезе ТФК — после реконструкции он будет возвращаться в технологический процесс за счет охлаждения на специальных установках, что значительно повысит энергоэффективность площадки.

«Инвестиционный проект на благовещенской площадке направлен на удовлетворение растущего спроса со стороны пищевой промышленности, а также станет очередным важным шагом в реализации нашей стратегии по модернизации производственных площадок для обеспечения максимально энергоэффективного и экологичного производства».

ДМИТРИЙ КОНОВ
Председатель
Правления СИБУРа

МОЩНОСТЬ ЮЖНО-БАЛЫКСКОГО ГПЗ ПО ПРИЕМУ ПОПУТНОГО НЕФТЯНОГО ГАЗА (ПНГ) В ПЕРЕРАБОТКУ СОСТАВЛЯЕТ

>3 МЛРД КУБ. М В ГОД

В РЕЗУЛЬТАТЕ ПРОЦЕССА МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА ТЕРЕФТАЛЕВОЙ КИСЛОТЫ (ТФК) НА БЛАГОВЕЩЕНСКОЙ ПЛОЩАДКЕ «ПОЛИЭФ» МОЩНОСТЬ УВЕЛИЧИЛСЯ ДО

350 ТЫС. ТОНН В ГОД

ОПТИМИЗАЦИЯ ЛОГИСТИКИ ПОЛИМЕРОВ

В рамках Петербургского международного экономического форума 2 июня 2017 года губернатор Калужской области Анатолий Артамонов, управляющий директор СИБУРа Алексей Козлов, генеральный директор компании Karl Schmidt Spedition GmbH & Co. KG (KSS) Хорст Шмидт и генеральный директор АО «Фрейт Вилладж Калуга» (Freight Village RU) Николай Кручинин подписали соглашение о развитии кластера по переработке полимеров на территории Калужской области.

Согласно достигнутым договоренностям KSS разместит логистический хаб на территории грузовой деревни «Фрейт Вилладж Ворсино» для обеспечения логистики полимерной продукции СИБУРа, в том числе с крупнейшего в России строящегося комплекса «ЗапСибНефтехим» в г. Тобольске.

Транспортировка продукции с производств СИБУРа будет осуществляться по уникальной для России технологии перевозки грузов насыпью непосредственно в контейнеры, что позволит Компании повысить эффективность перевозок за счет увеличения массы грузов в контейнерах по сравнению с традиционным для российского рынка методом перевозки продукции в паллетах, а также снизить расходы на упаковку для доставки продукции клиентам.

Полимерная продукция СИБУРа обеспечит загрузку хаба в объеме 500 тыс. тонн в год. Общая пропускная способность хаба составит 670 тыс. тонн в год с возможным последующим расширением мощности. На контейнерной площадке емкостью 1,3 тыс. 40-футовых контейнеров и в модернизированном складском комплексе единовременно можно будет разместить более 40 тыс. тонн полимеров, что позволит гарантированно доставлять товары клиентам в срок.

ПОЛИМЕРНАЯ ПРОДУКЦИЯ СИБУРА ОБЕСПЕЧИТ ЗАГРУЗКУ ХАБА В ОБЪЕМЕ

500 ТЫС. ТОНН В ГОД

Международное сотрудничество

САУДОВСКАЯ АРАВИЯ: 5 октября 2017 года СИБУР, Российский фонд прямых инвестиций (РФПИ) и Saudi Arabian Oil Company (Saudi Aramco) подписали меморандум о взаимопонимании по возможному сотрудничеству в сфере нефтехимии и маркетинга нефтехимической продукции на территории РФ и Саудовской Аравии. Согласно меморандуму компании проведут оценку потенциала нефтехимических рынков РФ и Саудовской Аравии и рассмотрят возможности развития дальнейшего сотрудничества.

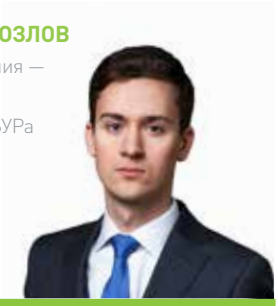
Партнерство с одной из крупнейших нефтехимических компаний Саудовской Аравии позволит СИБУРу расширить компетенции и рынки сбыта, а также изучить относительно новый для Компании и при этом перспективный ближневосточный рынок. Объединение экспертизы по реализации крупных проектов и выходу на новые рынки сбыта способствует дальнейшему усилению лидирующих позиций обеих компаний.

ЕВРОПА: 27 октября 2017 года СИБУР вступил в Европейский совет химической промышленности (CEFIC). Голосование по утверждению новых членов и партнеров Совета проходило в рамках Генеральной ассамблеи CEFIC. Также СИБУР стал членом Европейского комитета производителей этилена и поставщиков технологий (EEPC, входит в CEFIC) и впервые принял участие в членском семинаре, проходившем в Дрездене 25–27 октября.

Членство в Совете позволит СИБУРу принимать участие в работе 93 секторальных групп по более чем 120 нефтехимическим продуктам, в 90 стратегических группах, работающих над вопросами устойчивого развития, инноваций, торговли, энергетики и права в сфере нефтехимии.

«Вступление в CEFIC будет способствовать более тесному сотрудничеству СИБУРа с ведущими европейскими представителями отрасли, в том числе развитию экспертизы в регуляторной сфере, обмену опытом реализации крупных инвестиционных проектов и продвижению новых продуктов, что позволит укрепить позиции Компании на российском и европейском рынках».

АЛЕКСЕЙ КОЗЛОВ
Член Правления — управляющий директор СИБУРа



Инновационная деятельность

СИБУР уделяет повышенное внимание развитию инноваций по нескольким направлениям:

- **управленческие инновации** — внедрение новых методов, которые позволяют развивать бизнес и управлять им эффективнее;
- **адаптационные инновации** — внедрение передовых технологий, изобретенных другими;
- **собственные инновации** — внедрение продуктов и технологий собственной разработки.

В СИБУРе ведется работа по созданию стратегии развития НИОКР СИБУР-2030 с учетом мировых трендов, глобальных изменений и стратегии развития Компании. Одна из стратегических целей — интеграция в международное научное и бизнес-сообщество.

В будущем планируется усиление прямого диалога представителей НИОКР-блока Компании с текущими потребителями, освоение новых сегментов базовых продуктов, поиск новых продуктов специальной химии. С этой целью в 2017 году был изучен потенциал для развития химии для семи отраслей — машино- и приборостроение, энергетика, транспорт, сельское хозяйство, пищевая промышленность и упаковка, медицина и фармацевтика, строительство и легкая промышленность — и предложено 198 инновационных идей, часть которых прорабатывается в настоящее время.

Разработка собственных технологий от проведения НИОКР до внедрения в производство осуществляется в научных центрах Компании в Томске (ООО «НИОСТ») и в Воронеже (Научно-исследовательский центр «Эластомеры»). С 2017 года в единый блок также были интегрированы исследовательские подразделения в Перми, Красноярске и Тольятти. В настоящее время в научных центрах и подразделениях предприятий Компании работают свыше 350 сотрудников.

Свои разработки СИБУР активно патентует как в России, так и за рубежом. На 31 декабря 2017 года на имя ПАО «СИБУР Холдинг» зарегистрировано 188 патентов и заявок на изобретения, причем 24 патента и 68 заявок — в зарубежных национальных патентных ведомствах, включая патенты на изобретения-разработки СИБУРа в США, Западной Европе, Японии, Республике Корея, Китае, Индии, странах Евразийского экономического союза, Ближнего Востока и др. Объекты патентования определяются основными направлениями НИОКР в СИБУРе и включают процессы получения полиэтилена и полипропилена, а также композиций на их основе; способы получения синтетических каучуков, термоэластопластов, пластификаторов, а также мономеров и катализаторов для проведения различных технологических процессов.

Товарные знаки СИБУРа на территориях стран присутствия СИБУРа регистрируются как по мадридской системе регистрации знаков, так и по национальным процедурам и охраняются на сегодняшний день более чем в 100 странах мира. Для расширения объема охраны бренда СИБУРа в 2017 году Компания получила статус общеизвестности в РФ для двух товарных знаков, исторически сопровождавших деятельность СИБУРа, о чем в Реестр общеизвестных товарных знаков РФ внесены записи под №189 и №190 соответственно.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НИОКР СИБУРА И РЕЗУЛЬТАТЫ 2017 ГОДА[1]

РАЗРАБОТКА ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ НОВЫХ ПРОДУКТОВ И ПОИСК АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СПОСОБОВ ПОЛУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛОВ И ВЕЩЕСТВ

- Разработчиками НИОСТа создана «зеленая» добавка для производства полимеров, наработанные партии которой прошли испытания на опытном реакторе на одной из площадок Компании.
- Разработан «экологичный» реагент для пищевой промышленности, использование которого позволит производить пищевые продукты практически с полным отсутствием веществ, которые потенциально могут оказывать канцерогенное влияние на организм человека. В настоящий момент завершаются пилотные испытания технологии получения экологически чистого реагента.

РАСШИРЕНИЕ МАРОЧНОГО АССОРТИМЕНТА ПОЛИОЛЕФИНОВ

- Начало работы над новыми марками БОПП-пленок для предприятий «БИАКСПЛЕН».
- Внедрено три образца бесфталатных катализаторов для сегментов применения полипропилена: для производства трубной марки PPR003 EX на производственной площадке ООО «Томскнефтехим», для производства БОПП-пленок и нетканых материалов на технологических линиях ООО «СИБУР Тобольск».
- Начато строительство Технического центра по развитию и применению полиолефинов (ТЦРПП), который пополнит продуктовый портфель Компании новыми марками полиэтилена и полипропилена.

РАЗВИТИЕ ПЛАСТИКОВ И ЭЛАСТОМЕРОВ

- Успешная омологация новых марок каучуков (ДССК-3), разработанных в воронежском научном центре «Эластомеры» в двух компаниях мирового уровня и успешное проведение опытно-промышленного выпуска на катализаторе собственного производства (версатата неодима).
- Разработка нескольких марок термоэластопластов с повышенным уровнем механической стабильности. Их можно перерабатывать в условиях высоких температур, сохраняя качество в конечных изделиях (обувных подошвах, электроизолирующей оболочке для кабелей, деталях внутренней отделки автомобилей).
- Начало исследований по вспененному полистиролу и ПЭТФ.

ПРОЕКТЫ ПО ОПТИМИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ

ВНЕДРЕНО

>10 РАЗРАБОТОК НА РАЗЛИЧНЫХ ПРОИЗВОДСТВАХ,

А ТАКЖЕ СГЕНЕРИРОВАНО ОКОЛО 30 ПЕРСПЕКТИВНЫХ ПРОЕКТОВ ПО ИТОГАМ ОБСЛЕДОВАНИЯ ПЯТИ ПЛОЩАДОК (ВСЕГО ЗА ПОСЛЕДНИЕ ТРИ ГОДА СПЕЦИАЛИСТЫ РАБОТАЛИ УЖЕ НА 12 ПЛОЩАДКАХ КОМПАНИИ).

[1] Суммы инвестиций в НИОКР приводятся в Годовом обзоре Компании за 2016 год на с. 57, http://investors.sibur.com/results-centre/annual-reviews.aspx?sc_lang=ru-RU.

На базе Испытательно-лабораторного центра НИОСТа в 2017 году был создан центр аттестации сырья и материалов различных производителей и поставщиков для всех производственных площадок СИБУРа. Взаимодействие центра с другими подразделениями Компании и промышленными площадками СИБУРа позволяет снижать риски по закупке некачественной продукции, расширять список поставщиков, оптимизировать стоимость закупаемого сырья. В 2017 году было протестировано 38 позиций сырья, закупаемого в Компании.

Ежегодно сотрудники научных центров Компании участвуют в отраслевых выставках и конференциях: ACHEMA, K-Show, Korea Chem, Chinaplas, Polyolefin Additives, Chemistry Means Business, Oil and Gas Asia, Российский нефтегазохимический форум, «Нефтегаз», «Полимеры», «Аналитика Экспо» и др. Одной из новых практик 2017 года стали гостевые лекции ученых из ведущих университетов в НИОСТе, в частности в научном центре побывали профессора из вузов Испании, Великобритании, Германии и Польши.

Важным направлением в сфере инноваций является поиск и поддержка талантливых ученых, студентов, изобретателей и предпринимателей. Для этого в 2010 году Компания запустила открытый конкурс инновационных проектов в сфере химии и новых материалов IQ-CHem. В 2017 году участниками конкурса стали более 250 команд из 27 стран мира. Наибольшее количество заявок было представлено командами из России, Индии, Канады, Нидерландов и США.

38 ПОЗИЦИЙ СЫРЬЯ, ЗАКУПАЕМОГО В КОМПАНИИ, БЫЛО ПРОТЕСТИРОВАНО В 2017 ГОДУ

В 2017 ГОДУ УЧАСТНИКАМИ КОНКУРСА IQ-CHEM СТАЛИ

>250 КОМАНД ИЗ 27 СТРАН МИРА

УЧАСТИЕ СИБУРА В ОТРАСЛЕВЫХ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ

6–7 апреля в Санкт-Петербурге прошла VI межотраслевая конференция «Битум и ПБВ. Актуальные вопросы 2017». Организатор конференции — «Газпром нефть» в партнерстве с «СИБУР Холдингом» при поддержке Федерального дорожного агентства («Росавтодор») и государственной компании «Российские автомобильные дороги» («Автодор»). Участники обсудили важнейшие темы дорожного строительства: последние изменения и совершенствование нормативно-технической базы Таможенного союза, мировой и отечественный опыт применения битумов и ПБВ, внедрение инноваций в дорожную отрасль, меры по обеспечению современных межремонтных сроков службы дорожного покрытия, отвечающего современным требованиям.

В мае 2017 года СИБУР принял участие в крупнейшей нефтехимической выставке Азии Chinaplas (г. Гуанчжоу, Китай). На выставке Компания представила широкий спектр эластомеров, включая те, которые уже поставляются на китайский рынок: бутадиен-стирольные и полибутадиеновые каучуки, бутилкаучуки, термоэластопласты (ТЭП), а также каучуки марок SSBR и BR, разработанные специально для производства «зеленых» шин в соответствии с нормами ЕС.

В рамках Восточного экономического форума 6 сентября 2017 года СИБУР заключил соглашение о сотрудничестве с Агентством по технологическому развитию (АНО «АТР»). В рамках соглашения АНО «АТР» будет оказывать содействие СИБУРу в реализации проектов в сфере нефтехимии с целью создания новых производств на территории России и максимального замещения на российском рынке импортных продуктов. Приоритетным проектом в рамках сотрудничества станет развитие производства продуктов с использованием малеинового ангидрида (МАН), который СИБУР прорабатывает возможность производить на промышленной площадке в г. Тобольске Тюменской области, а также расширение практики применения технологий повышения нефтеотдачи при добыче нефти.

С 5 по 22 ноября 2017 года в Центральном выставочном зале «Манеж» прошла федеральная выставка «Россия, устремленная в будущее». На выставке была представлена инсталляция спортивного «КамАЗа», созданная СИБУРом совместно с организаторами международного ралли «Шелковый путь» для демонстрации использования синтетических материалов в автомобильной промышленности. Для посетителей была предложена интерактивная викторина «Мифы и факты о пластиках», список профессий будущего нефтехимической отрасли и знакомство с ходом строительства комплекса «ЗапСибНефтехим» в формате виртуальной реальности.

Политика клиентоориентированности и ее реализация в 2017 году

Формирование культуры клиентоориентированности в СИБУРе является составляющей частью политики по повышению лояльности клиентов и доходности бизнеса. На внутренних корпоративных ресурсах размещены материалы для сотрудников, содержащие описание клиентоориентированного подхода и рекомендации по его применению как в отношении внешних клиентов, так и внутри Компании при взаимодействии подразделений.

В целях повышения клиентоориентированности сотрудников проводятся регулярные завтраки по клиентоориентированности, публикуются результаты исследования удовлетворенности клиентов, в корпоративных СМИ создан специальный раздел «Курс на клиентоориентированность», в котором регулярно публикуются тематические материалы, проводится конкурс по клиентоориентированности среди сотрудников.

Среди клиентов Компании проводится ежегодное исследование удовлетворенности, организуется ежегодный клиентский форум, наполняется страница «Клиентам» на корпоративном сайте, выходит журнал «СИБУР Клиентам».

Основной целью развития клиентоориентированности на 2017 год являлась реализация программы «Управление клиентским опытом», созданной в 2016 году и содержащей ряд мероприятий, как внутренних, так и внешних, направленных на повышение клиентской лояльности. По итогам 2017 года все мероприятия, намеченные в рамках программы, успешно выполнены, результаты представлены на общекорпоративном завтраке по клиентоориентированности в конце декабря 2017 года:

- Проведена вторая волна исследования удовлетворенности клиентов, на основе которого подготовлен план мероприятий по внутренним улучшениям.
- Проведено четыре внутренних мероприятия по клиентоориентированности, включая одно общекорпоративное, в котором приняли участие 250 сотрудников Компании.
- Проведен вебинар по клиентоориентированности с производственными площадками «СибурТюменьГаз» и «Томскнефтехим», участниками стали более 50 человек.
- Проведен второй конкурс по клиентоориентированности. В конкурсе приняли участие почти 150 сотрудников из 22 подразделений со всех площадок СИБУРа, которые поделились 165 историями. В оценке историй приняли участие более 16 тыс. сотрудников — в пять раз больше, чем в прошлом году.
- Реализованы новые функции в системе CRM: автоматизированная аналитика по работе менеджеров с клиентами, быстрый сбор актуальной информации о клиентах для подготовки к встречам, напоминания о важных датах клиента, усовершенствованная работа с заказами клиентов онлайн; также обновлен дизайн и улучшена безопасность системы.
- Разработана модель компетенций и система КПЭ по клиентской лояльности для функции «Маркетинг и продажи» и смежных функций.

В рамках ежегодного исследования удовлетворенности клиентов проводится комплексный опрос всех активных покупателей продукции СИБУР по комплексу критериев в разрезе каждой группы продуктов Компании. В качестве критериев выбраны важнейшие области взаимодействия: продуктовое предложение, качество, команда сотрудников, технический сервис, логистика, коммерческое предложение, документооборот и т. д. Опрос проводится как в онлайн-форме, так и по телефону сторонним подрядчиком с учетом пожеланий клиентов оставаться анонимными.

По результатам второй волны исследования были организованы рабочие сессии по каждому из бизнесов, в рамках которых разработан кросс-функциональный план мероприятий по устранению замечаний клиентов. В план в том числе были включены инициативы по улучшению качества продукции, увеличению ассортимента, повышению скорости обработки запросов, улучшению коммерческого предложения, обучению сотрудников. На ежеквартальной основе проводится мониторинг реализации плана.

20 апреля 2017 года в Москве состоялся первый клиентский форум СИБУРа «Форум будущего», в котором приняли участие более 190 крупнейших клиентов Компании из России, СНГ, Австрии, Германии, Индии, Китая и других стран, а также руководители и продуктовые менеджеры Компании. Задача форума — объединить на одной площадке Компанию и клиентов для обсуждения актуальных вопросов развития нефтехимической отрасли, потребностей клиентов и инициатив СИБУРа, направленных на повышение уровня клиентоориентированности.

На мероприятии выступил Председатель Правления СИБУРа Дмитрий Конов с презентацией, посвященной влиянию мегатрендов на нефтехимическую отрасль и перспективам развития бизнеса Компании. В качестве приглашенного спикера в мероприятии принял участие Президент, Председатель Правления Сбербанка Герман Греф, который рассказал о фокусе внимания компаний-лидеров и ключевых факторах успеха, обеспечивающих устойчивое развитие Компании в быстро меняющемся мире. Новые технологии, такие как BigData и машинное обучение, требуют изменения традиционных бизнес-моделей компаний, вследствие чего порядка 40% компаний-лидеров замещаются новыми игроками. Только клиентоориентированные компании способны адаптироваться под меняющиеся потребности клиентов, повышая свою технологичность.

Кроме того, представители СИБУРа ответили на вопросы клиентов о формировании цен на отдельные виды продукции, плановых объемах продаж и инвестиционных планах Компании.

250 СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В ЧЕТЫРЕХ ВНУТРЕННИХ МЕРОПРИЯТИЯХ ПО КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ

150 СОТРУДНИКОВ
ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ ВО ВТОРОМ КОНКУРСЕ ПО КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ

>50 ЧЕЛОВЕК
СТАЛИ УЧАСТНИКАМИ ВЕБИНАРА ПО КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ С ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПЛОЩАДКАМИ «СИБУРТЮМЕНЬГАЗ» И «ТОМСКНЕФТЕХИМ»

РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ФУНКЦИИ «МАРКЕТИНГ И ПРОДАЖИ»

В рамках работы над моделью компетенций были разработаны пять профилей сотрудников маркетинга и продаж, оценку прошли 105 сотрудников, всего проведено более 400 тестирований по различным моделям (личностные характеристики, профессиональные компетенции, профессиональные знания). Проведенная оценка соответствия сотрудников модели компетенций позволила разделить участников обучения на группы в зависимости от их уровня и разработать программу обучения по приоритетным зонам развития.

ВСЕГО ПРОВЕДЕНО
>400 ТЕСТИРОВАНИЙ
ПО РАЗЛИЧНЫМ МОДЕЛЯМ

Диджитализация / цифровая трансформация

СИБУР является одной из российских компаний, осуществляющих полномасштабный переход к индустрии 4.0. Уровень технологического оснащения предприятий Компании на сегодняшний день является одним из самых высоких в России. В 2017 году уровень автоматизации основных производств достиг 84%, что позволило добиться снижения себестоимости производства. В СИБУРе тиражируются такие цифровые решения, как система улучшенного управления технологическим процессом (APC), производственная система (MES), лабораторная система LIMS, система управления предприятием SAP ERP, система управления бизнес-процессами (BPMS).

ЦИФРОВЫЕ ТРЕНДЫ ХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

АВТОМАТИЗАЦИЯ И РОБОТОТЕХНИКА

ПРОГРАММНЫЕ И АППАРАТНЫЕ РОБОТЫ РАБОТАЮТ АВТОНОМНО ИЛИ СОТРУДНИЧАЮТ С ЛЮДЬМИ

IOT

ПОДКЛЮЧЕНИЕ СМАРТ-ДАТЧИКОВ, УСТРОЙСТВ И ОБОРУДОВАНИЯ К СЕТИ

СЕНСОРЫ

ЗАПИСЬ ФИЗИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ (МАШИН, ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ПЕРЕДАЧА ДАННЫХ)

МОБИЛЬНОСТЬ И УСТРОЙСТВА

СОЧЕТАНИЕ СЕТЕЙ, УСТРОЙСТВ И ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЗВОЛЯЕТ ВСЕГДА БЫТЬ ONLINE

BIG DATA И AI (ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ)

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ НА ОСНОВЕ BIG DATA

СЛИЯНИЕ ИТ/ПТ

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (ИТ) В ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ (ПТ)

ПЛАТФОРМЫ, СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ

ШИРОКИЙ СПЕКТР ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И УСЛУГ ДОБАВЛЯЮТ ОТРАСЛЕВУЮ ЦЕННОСТЬ

Источник: The Digital Transformation Initiative World Economic Forum 2017

Задача СИБУРа в 2017 году — создание фундамента для цифровой трансформации. В этой связи Компания запустила более десяти проектов в области больших данных — это онлайн-советчики и предиктивное обслуживание оборудования на разных производствах. Созданные алгоритмы могут объяснить и предсказать то, что не сможет просчитать человек. Например, на установке дегидрирования пропана на Тобольской промышленной площадке работает советчик, дающий прогноз производительности установки, учитывая постепенное загрязнение теплообменного оборудования, и подсказывающий оптимальные условия технологического режима.

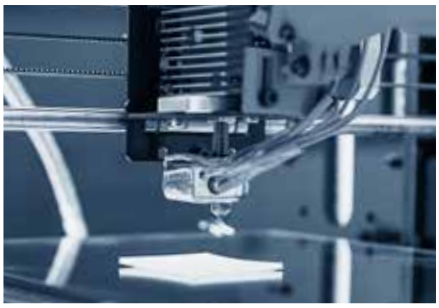
Советчик на производстве эмульсионных каучуков в Воронеже дает рекомендации по оптимальному соотношению пара и воды в колоннах дегазации для обеспечения требуемого качества латекса. Его математическая модель использует автоматическое переобучение, что позволяет учесть постепенный износ оборудования и изменение его характеристик с течением времени.

Искусственный интеллект используется для распознавания лиц на входе в один из корпусов корпоративного центра в Москве, что позволяет обходиться без пропусков. Интеллектуальное видеонаблюдение на тольяттинской площадке следит за образованием «пробок» из брикетов продукции на конвейерной ленте и позволяет вызвать сотрудников.

В Воронеже подготовлен запуск мобильного ТОиР (техническое обслуживание и ремонт). Вся необходимая для ремонтов и обходов информация — данные об оборудовании, список задач — будет храниться у сотрудника на мобильном устройстве и считываться с установок. Это позволяет оптимально планировать работу и оптимизировать загрузку персонала, фиксировать лучшие результаты производственных и ремонтных операций.

В Томске действует VR-тренажер по ремонту компрессора на производстве полиэтилена, который позволяет изучать оборудование изнутри, не дожидаясь остановочного ремонта. Благодаря тренировкам время операции по демонтажу блока цилиндра сократится примерно на 10%.

В течение 2017 года велась работа над внедрением носимых устройств, которые отслеживают местоположение и физическое состояние работников, тестировалось использование дронов для аэромониторинга производственных объектов и продуктопроводов. Используя 3D-печать, были изготовлены первые комплектующие для оборудования. Производство такого формата комплектующих на регулярной основе изменит в первую очередь логистику: не нужно будет планировать дальние перевозки, все можно будет сделать оперативно и на месте.



Для работы в 2018 году СИБУР выделяет три направления цифровых преобразований и конкретные рычаги воздействия.

1. **Продвинутая аналитика.** Например, массивы данных о режимах работы установок, о затратах энергии, частоте и сроках ремонтов используются для построения аналитических моделей, благодаря которым сотрудники смогут оперативно получать информацию о причинах выхода оборудования из строя, сроках ремонта, необходимости профилактических работ.

   Пилотные проекты:

- предиктивное обслуживание экструдера производства полипропилена — выявление причин внеплановых остановов оборудования и их минимизация;
- советчик для оптимизации прибыли на производстве бутадиена — модель поможет определять наиболее оптимальный с экономической точки зрения технологический режим и максимизировать прибыль в реальном времени;
- инструмент типа управление эффективностью производства в реальном времени «Эконс» — визуализация влияния технологического режима на прибыль предприятия;
- увеличение производительности линий БОПП-пленок — аналитическая модель для определения параметров, влияющих на обрывность пленки;

2. **Цифровая ж/д логистика** — аналитические инструменты обеспечат правильные рекомендации для организации перевозок — по выбору вагонов под конкретную перевозку, прогнозирование сроков доставки груженых и порожних вагонов и др.

3. **Цифровизация процессов**. Прежде всего автоматизация рутинных процедур и обработки бумажных и электронных документов для высвобождения времени сотрудников на решение интеллектуальных задач. Пилотные проекты:

- мобильные обходы — в мобильном приложении сотрудника будет информация по задачам, оборудованию, карта работ, данные по работе предыдущей смены;
- цифровой наряд-допуск — приложение по заказу допуска поможет кратно сократить его получение.

4. **Индустрия 4.0.** Совершенствование оборудования, тестирование новых решений и внедрение тех, которые доказали свою эффективность в нефтехимии.

- Пилотный проект — дополненная реальность для ремонтов оборудования (технология позволит удаленно подключать к процессу ремонта и пусконаладочных работ экспертов и техподдержку в режиме реального времени. Это сократит время ремонтов, простоев оборудования, исключит ошибки).

«С помощью новых технологий, а также грамотного подхода к работе с большими данными мы планируем трансформировать все производственные, логистические, бизнес- и многие другие процессы и выйти на новый уровень эффективности. Трансформация повлияет и на работу сотрудников СИБУРа. Автоматизация и внедрение цифровых инструментов помогут избавиться от рутинных действий, сделать работу более эффективной, освобождая время для творческих, прорывных задач и проектов».

ВАСИЛИЙ НОМОКОНОВ
Член Правления — исполнительный директор СИБУРа

КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРОВЫЕ ИНИЦИАТИВЫ СИБУРА

РЕАЛИЗОВАНО:

- Цифровые двойники Data Science
- Тренажер в виртуальной реальности (VR)
- Система управления надежностью (СУН)
- RFID-инвентаризация в офисе
- Техническое зрение
- Мониторинг строительства дронами / БПЛА
- Проекты с искусственным интеллектом

В РАБОТЕ ИЛИ НА ТЕСТИРОВАНИИ:

- Мобильный ТОиР (техобслуживание и ремонт)
- Цифровые наряды-допуски
- Цифровая логистика
- Дополненная реальность
- Советчики на производстве
- Роботы в лабораториях, ремонтных цехах, на складах, погрузке/разгрузке
- Умные инструменты и умная одежда (носимые устройства и интернет вещей)
- Электронный документооборот и электронная площадка торгов (eCommerce)
- Сквозная автоматизация бизнес-процессов (BPMS)
- Автоматизация рутинных операций с помощью программных роботов (RPA)

Цели на 2018 год

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРОГРАММА

1. **Продолжение строительства Технического центра разработки и применения полиолефинов (ТЦРПП) в Москве.**

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

1. **Достижение целевых показателей по уровню лояльности клиентов (GFK Loyalty Index):**

- общий уровень лояльности — 84;
- углеводородное сырье — 83;
- дирекция пластиков, эластомеров и оргсинтеза — 84;
- дирекция базовых полимеров — 85;
- «БИАКСПЛЕН» — 78.

2. **Продолжение реализации основных инициатив программы «Управление клиентским опытом»:**

- 4 завтрака по клиентоориентированности;
- 3-я и 4-я волны исследования удовлетворенности;
- 3-й конкурс по клиентоориентированности;
- 2 развивающие сессии функции «Маркетинг и продажи»;
- выпуск 4 номеров издания «СИБУР Клиентам»;
- 6 публикаций по клиентоориентированности в корпоративной газете.

3. **Запуск новых инициатив: запуск электронного дистанционного курса по клиентоориентированности, создание раздела по клиентоориентированности на портале.**

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ, ЦЕЛИ НА 2018 ГОД[1]

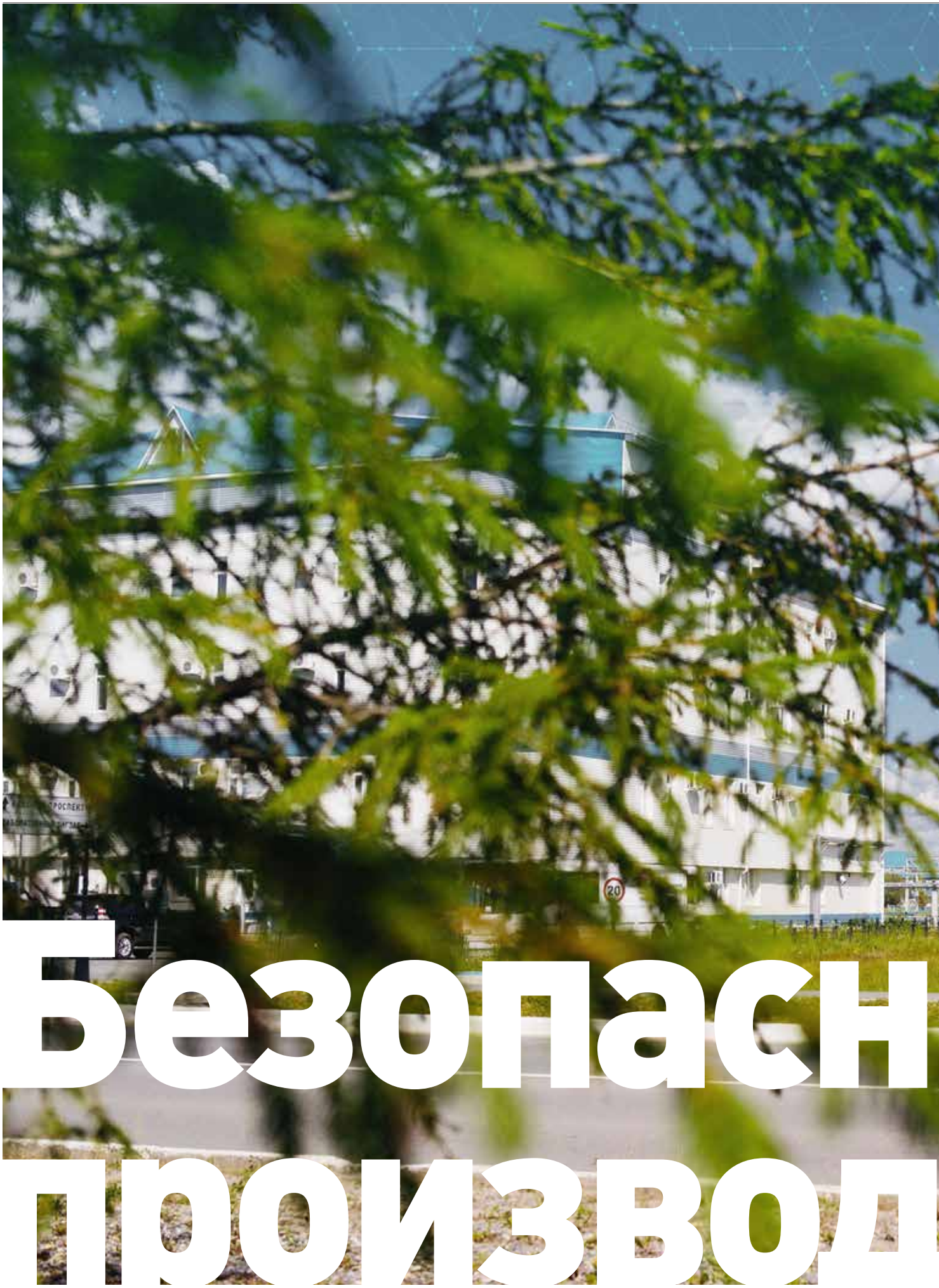
1. **Обеспечение экономического эффекта от реализации программы цифровой трансформации. Достижение бизнес-целей цифровых инициатив (определено на текущий момент для «пилотов» Тобольской площадки):**

- простои производства полипропилена по причине остановки экструдера сокращены на 30–50% (предиктивное обслуживание экструдера производства полимеров);
- увеличение производительности по бутадиену на 1–1,5% (советчик для оптимизации прибыли производства бутадиена);
- сокращение времени получения нарядов-допусков в начале смены до 20 мин. (упрощение и цифровизация нарядов-допусков).

2. **Создание и развитие функции «Цифровые технологии»:**

- формирование компетенций;
- выбор платформ и решений;
- внедрение методологии agile;
- повышение уровня компетенций специалистов функции;
- формирование перечня цифровых инициатив на 2019 год.

[1] Цифровое наполнение целей будет в июле.



Безопасн
производ

Охрана труда и промышленная безопасность 54

Охрана окружающей среды 66

Энергоэффективность 80

ое

СТВО

Безопасное производство

СИБУР предоставляет экологически эффективное решение по переработке продуктов добычи нефти и газа в топливно-сырьевые продукты и синтетические материалы с высокой добавленной стоимостью, предлагая актуальные технологические решения и улучшая качество жизни людей. Пластики и полимеры, выпускаемые Компанией, являются энергоэффективной и более экологической альтернативой алюминию и другим материалам.

ПЛАСТИКИ В ЭКОНОМИКЕ ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА

Пластик сохраняет ресурсы

Полимерная упаковка за счет меньшего веса обеспечивает экономию энергии в процессе производства и экономию топлива в процессе эксплуатации, помогает предотвращать вырубку деревьев и сокращать выбросы CO_2.

Пластик снижает объемы мусора

Полимерная упаковка защищает продукцию от воздействия множества внешних факторов, позволяя продуктам дойти свежими до потребителя и существенно продлевая их срок годности — в два-четыре раза, тем самым обеспечивая положительный экономический эффект для производителей и потребителей.

Пластик может быть переработан практически на 100%

При этом эксплуатация крупных нефтехимических предприятий создает риски негативного воздействия на окружающую среду. Стратегия Компании направлена на минимизацию этих рисков, на постоянное повышение безопасности производства и наиболее рациональное использование природных ресурсов с учетом требований российского законодательства, норм международного права и Целей устойчивого развития ООН.

Стратегический подход компании ориентирован на борьбу с изменениями климата, в том числе на достижение отрицательного значения углеродного следа. В рамках модели «Зеленые крылья» Компания работает в следующих направлениях:

Экологичность, основанная на сырьевой модели:

- Вклад в борьбу с изменением климата путем переработки ПНГ, который в противном случае был бы сожжен на факелах с выделением большого количества загрязняющих атмосферу веществ и CO_2.
- Переработка жирных компонентов природного газа, сжигание которых даже в рамках электрогенерации приводит к негативному воздействию на окружающую среду из-за выделения большего количества CO_2 и вредных веществ.

Экологичность производственных процессов:

- Производство полимеров и другой продукции нефтехимии более экологично, чем материалов-аналогов, включая металл и бумагу, с точки зрения выделения CO_2 (потребления энергии и воды, выделения выбросов и отходов).
- Компания является закупщиком и поставщиком НДТ в нефтехимии, направленных на дальнейшее снижение выбросов CO_2 и использования природных ресурсов.

Экологичность продукции и возможность вторичной переработки:

- Содействие устойчивому развитию городов за счет производства продукции, увеличивающей энергоэффективность и снижающей выбросы CO_2 домохозяйств, транспорта, предприятий и инфраструктуры.
- Содействие вовлечению во вторичную переработку производимых продуктов, в том числе через создание благоприятных регуляторных условий для эффективной вторичной переработки полимерной продукции.
- Повышение экологических качеств продукции Компании — разработка бесфталатных марок полипропилена.

ПЛАСТИКИ В ЭКОНОМИКЕ ЗАМКНУТОГО ЦИКЛА

УМЕНЬШЕНИЕ ПОТРЕБЛЕНИЯ ТОПЛИВА

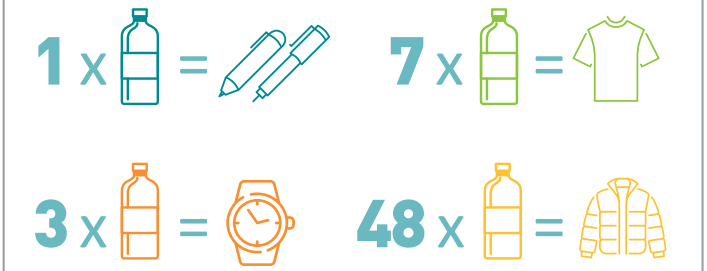
КОРПУС BOEING 787 DREAMLINER

И ЭНЕРГИИ...

НА 40% ПОТРЕБЛЯЕТСЯ МЕНЬШЕ ЭНЕРГИИ ПРИ ИЗГОТОВЛЕНИИ ПОЛИЭТИЛЕНОВЫХ ПАКЕТОВ, ЧЕМ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА БУМАЖНЫХ ПАКЕТОВ

УВЕЛИЧЕНИЕ СРОКА ГОДНОСТИ

ПЕРЕРАБОТКА В КОНЕЧНУЮ ПРОДУКЦИЮ



В целях охраны окружающей среды, обеспечения промышленной безопасности, качества выпускаемой продукции, энергоэффективности производства СИБУР поддерживает и развивает интегрированную систему менеджмента (далее — ИСМ), соответствующую требованиям четырех международных стандартов: ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 50001, а также технической спецификации ISO/TS 16949. Политика ИСМ является публичным документом, размещена на сайте www.sibur.ru, доступ к которому имеют все работники Компании и заинтересованные стороны[1].

Стратегическими целями ИСМ являются создание и обеспечение безопасных условий труда, защита здоровья работников, снижение рисков возникновения аварий, снижение воздействия на окружающую среду и рациональное использование ресурсов, повышение энергетической эффективности производственных процессов.

Для достижения этих целей руководство ПАО «СИБУР Холдинг» обязуется соблюдать все законодательные требования и добровольно принятые обязательства, а также принимать меры по выявлению и минимизации рисков, по снижению аварийности и предотвращению ухудшения здоровья персонала.

Функция «Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды» осуществляет контроль за реализацией политики в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности на основе методологии «Планируй — выполняй — проверяй — действуй» (PDCA). Система включает 20 элементов, таких как политика и лидерство, оценка опасностей и управление рисками, правила, стандарты и инструкции, готовность к нештатным ситуациям, вовлечение и мотивация работников, взаимодействие с подрядчиками и другие. Система развивается и постоянно совершенствуется в соответствии с российским законодательством и требованиями международных стандартов.

В рамках взаимодействия с поставщиками и подрядчиками требования Компании по соблюдению норм ОТ, ПБ и ООС прописываются в договорах, за невыполнение предусмотрены штрафные санкции. В 2017 году нарушений и инцидентов в указанных сферах не зафиксировано.

[1] https://www.sibur.ru/upload/upload/tmp/%D0%903_policy.pdf.

Охрана труда и промышленная безопасность

ЦЕЛИ НА 2017 ГОД И ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Целевые показатели на 2017 год, приведенные в пилотном Отчете об устойчивом развитии за 2016 год, были успешно достигнуты:

- уровень травматизма (с учетом подрядчиков) практически не изменился;
- снизилось количество происшествий с техническими устройствами;
- превышен плановый показатель индекса соответствия системы управления ОТ, ПБ и ООС международным стандартам и лучшим практикам.

ЦЕЛЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ	ПЛАН НА 2017 ГОД	ФАКТ. ЗА 2017 ГОД
Снижение травматизма работников предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» и подрядных организаций и установка целевого уровня LTIF[1]	НЕ БОЛЕЕ 0,57	0,36
Обеспечение безопасности технологических процессов. Снижение индекса аварийности производственных объектов (ИАПО)[2]	НЕ БОЛЕЕ 0,01	0,005
Повышение индекса соответствия системе управления ОТ, ПБ и ООС (ИСС)[3]	МИНИМУМ 2,65	2,71

[1] **LTIF** (Lost Time Injury Frequency) — коэффициент частоты несчастных случаев с потерей трудоспособности (включая несчастные случаи со смертельным исходом), рассчитывается как количество случаев производственного травматизма с потерей трудоспособности на 1 млн человеко-часов за календарный год. В английском языке также используется аббревиатура LTIR (lost time injury rate).

[2] **ИАПО** — удельный показатель, характеризующий динамику изменения величины риска возникновения аварии на предприятиях, эксплуатирующих опасные производственные объекты, рассчитывается как отношение количества случаев разрушения, повреждения технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, к объему выпуска продукции предприятия.

[3] **ИСС** — индекс развития СУ ОТ, ПБ и ООС, рассчитывается как средняя оценка соответствия по 20 элементам СУ ОТ, ПБ и ООС ПАО «СИБУР Холдинг».

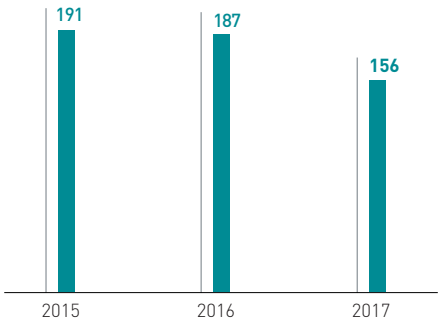
ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ: ИЗМЕНЕНИЯ В 2017 ГОДУ

С 2012 года в Компании реализуется программа модернизации, направленная на повышение уровня промышленной безопасности опасных производственных объектов. По итогам 2017 года количество технических инцидентов сократилось на 43% по сравнению с 2016 годом.

Основные документы Системы управления ОТ, ПБ и ООС ПАО «СИБУР Холдинг»:

- Политика интегрированной системы менеджмента ООО «СИБУР» и предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» (в области охраны труда, окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности);
- Кодекс Системы управления ОТ, ПБ и ООС ПАО «СИБУР Холдинг»;
- Положение о системе управления ОТиПБ;
- Стандарты в области ОТ, ПБ и ООС.

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ



Опасные производственные объекты, шт.

Для обеспечения безопасного, эффективного производства и сокращения потерь на предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг» распространяет требования в области ОТ, ПБ и ООС на всех работников подрядных организаций.

Взаимодействие с подрядными организациями обеспечивается путем оценки их квалификации в области ОТ, ПБ и ООС, включения соответствующих требований и условий в договоры, обеспечения последующего мониторинга безопасности на всех стадиях выполнения работ. Для обеспечения соответствия требованиям ПАО «СИБУР Холдинг» проводит инструктажи, совместные совещания и обучение работников подрядных организаций. Работники подрядных организаций, выполняющих работы на объектах предприятий СИБУРа и в интересах Компании, обязаны:

- знать и соблюдать применимые законодательные требования ОТиПБ;
- знать и выполнять внутренние требования ПАО «СИБУР Холдинг» в области ОТ, ПБ и ООС;
- своевременно уведомлять о любых происшествиях в области ОТ, ПБ и ООС;
- предоставлять информацию по вопросам ОТ, ПБ и ООС руководству и работникам СИБУРа.

Соблюдение требований ОТ, ПБ и ООС подрядными организациями обеспечивается за счет проведения поведенческих аудитов безопасного выполнения работ, совместных линейных обходов представителей предприятий и подрядной организации. За грубые и неоднократные нарушения требований ОТ, ПБ и ООС к нарушителям со стороны подрядной организации применяются штрафные санкции. Небезопасное выполнение работ отрицательно влияет на рейтинг подрядной организации и снижает вероятность получения будущих контрактов на предприятиях СИБУРа.

КОЛИЧЕСТВО ТЕХНИЧЕСКИХ ИНЦИДЕНТОВ СОКРАТИЛОСЬ НА

43%

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ: КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ 2017 ГОДА

В рамках реализации стратегических целей в области охраны труда и промышленной безопасности в 2017 году ПАО «СИБУР Холдинг» на всех уровнях проводило работу по следующим основным направлениям:

- совершенствование и упрощение процессов в системе управления ОТ, ПБ и ООС (СУ ОТ, ПБ и ООС);
- развитие культуры безопасности;
- развитие риск-ориентированного подхода на этапах проектирования, строительства, эксплуатации и ликвидации объектов;
- обеспечение безопасных условий труда;
- обеспечение эффективными средствами защиты;
- предупреждение аварийных ситуаций;
- обучение и повышение квалификации работников на всех уровнях;
- внедрение лучших практик;
- системная работа с подрядными организациями;
- взаимодействие с государственными надзорными органами в целях обеспечения безопасности на ОПО и информационного обмена, направленного на совершенствование нормативно-методологической базы по обеспечению промышленной безопасности;
- выполнение целевых программ по охране труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности;
- участие в совместной работе с операционным блоком ЗСНХ по безопасной организации работ на строительной площадке.

На производственных площадках Компании в 2017 году проходили Дни охраны труда и промышленной безопасности, в ходе которых сотрудники предприятий (рабочие, начальники смен, установок и руководители) и службы ОТ, ПБ и ООС обсуждали проблемы в области безопасности и решения, которые позволят снизить риски и улучшить показатели в области ОТиПБ. Участники в группах анализировали динамику травматизма и происшествий на площадках Компании, решали задачи, связанные с предотвращением аварий и травм, моделировали примеры поведения и действий в различных производственных ситуациях.

В ноябре 2017 года в г. Анапе была проведена кросс-функциональная сессия с участием работников служб ОТ, ПБ и ООС, а также руководителей и специалистов других функций предприятий и Корпоративного центра. Основной целью сессии был обмен опытом и знаниями не только внутри Компании, но и с учетом лучших практик и трендов мировых лидеров в области ОТ, ПБ и ООС.

СОВЕЩАНИЕ ПО ВОПРОСАМ ОХРАНЫ ТРУДА В ТОМСКЕ

20 июля 2017 года в г. Томске состоялось совещание по вопросам охраны труда в субъектах Российской Федерации, входящих в состав Сибирского федерального округа.

В работе совещания приняли участие директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России Валерий Корж, а также представители Федеральной службы по труду и занятости, руководители органов исполнительной власти по труду субъектов Российской Федерации и территориальных органов Роструда.

Участники обсудили вопросы, касающиеся профилактики нарушений трудового законодательства, меры по снижению производственного травматизма и снижение рисков профессиональных заболеваний, обменялись практическим опытом.

Вторая часть мероприятия включала экскурсию на производственную площадку СИБУРа, где гости познакомились с корпоративной системой управления охраной труда и промышленной безопасностью, осмотрели рабочие места, средства индивидуальной защиты.

«Тем, что я увидел на производственной площадке СИБУРа, я вполне удовлетворен. Это современная система управления охраной труда, учитывающая лучшие мировые практики. Такие предприятия — пример для подражания, а государство в лице региональных властей может подтягивать остальные предприятия к этим высоким стандартам, тиражируя лучшие практики».

ВАЛЕРИЙ КОРЖ
Директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Несмотря на достижение установленных целей, во время остановочного ремонта одно происшествие, связанное с разрушением остановленного трубопровода, было классифицировано как авария. По данному происшествию проведено глубокое расследование, извлечены уроки.

Ключевые мероприятия в области ОТиПБ, реализованные в 2017 году:

- принята вторая редакция Кодекса СУ ОТ, ПБ и ООС;
- унифицированы требования по Ключевым правилам безопасности;
- реализованы процедуры по идентификации опасностей и оценке рисков возможных аварий (ИОиОРВА) и идентификации опасностей и управлению рисками в области охраны здоровья и безопасности труда (ОЗиБТ);
- внедрены новые подходы к мотивации в области ОТ, ПБ и ООС (соревнования цехов/бригад, мотивационные знаки, карточки по безопасности);
- проведено тестирование работников предприятий с использованием программы — симулятора происшествия и обучающих видеороликов;
- по результатам проведенной специальной оценки условий труда сокращено количество рабочих мест с вредными условиями труда;
- разработаны чек-листы по видам работ для предквалификации потенциальных подрядчиков;
- разработана и запущена в опытно-промышленную эксплуатацию Система дистанционного контроля на ОПО первого и второго классов (на АО «Сибур-Химпром»), инициатива реализуется совместно с Ростехнадзором;
- оптимизирован процесс организации услуг отрядов пожарной охраны и газоспасателей;
- проведена работа по унификации ряда инструкций по охране труда;
- оптимизированы процессы внутреннего оповещения и расследования.

ДАННЫЕ О КОЛИЧЕСТВЕ АВАРИЙ И ИНЦИДЕНТОВ ЗА 2014–2016 ГОДЫ:

Показатель	2014	2015	2016	2017
Количество аварий	0	1	0	**1**
Количество инцидентов	90	63 (–30%)	51 (–19%)	**29 (–43%)**
Количество травмированных работников Компании	31	28	19	**20**
— в том числе со смертельным исходом	0	1	0	**0**

Безопасная производственная деятельность на предприятиях Компании обеспечивается посредством риск-ориентированного подхода. Техногенные риски предприятий группы СИБУР определяются согласно подходам, описанным в корпоративном стандарте «Порядок идентификации опасностей и оценки риска возможных аварий». Стандарт направлен на последовательное выявление опасностей и признание факта их существования, определение характеристик и оценку последствий возможных аварий и вероятности их наступления.

Результатом идентификации опасностей и оценки риска возможных аварий (ИОиОРВА) на производственных объектах СИБУРа является выявление наиболее существенных рисков и разработка мер по их митигации. В 2017 году проведено 1828 сессий ИОиОРВА, разработано 945 мероприятий по митигации рисков. В течение года выполнено 313 мероприятий собственными силами и за счет лимитов ПОФ. На окончание года под управлением — 2208 высоких рисков. Выполнение 632 мероприятий запланировано на период 2018–2021 годов.

Риски для здоровья и жизни работников предприятий СИБУРа оцениваются по внутренней методике, описанной в корпоративном стандарте «Порядок идентификации опасностей и управления рисками в области охраны здоровья и безопасности труда». В процедуру идентификации опасностей и управления рисками в области охраны здоровья и безопасности труда вовлечены все работники площадок Компании, что позволяет наиболее точно и полно определять и оценивать опасные факторы на рабочих местах.

Важную роль в развитии культуры безопасности играют мотивация работников и вовлечение их в процессы СУ ОТ, ПБ и ООС. На предприятиях группы СИБУР ежегодно проводится конкурс на лучшее содержание производственных территорий, зданий и сооружений. В рамках индивидуальной мотивационной программы за личный вклад в развитие охраны труда и промышленной безопасности в 2017 году звание «Лидер» получили 1794 работников, звание «Чемпион» — 296 работников. Ежеквартально определяются лучшие бригады и смены основных и вспомогательных производств как на уровне предприятия, так и на уровне Компании.

На всех площадках Компании внедрена электронная программа — симулятор по ОТиПБ, позволяющая оценить быстроту и правильность действий работника при возникновении подобных нештатных ситуаций. В 2017 году проведено тестирование 3805 работников предприятий.

Для работников подрядных организаций действует программа «Взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда и промышленной безопасности», в рамках которой проводится постоянное обучение и инструктажи работников и специалистов по ОТиПБ подрядных организаций. В 2017 году в различных обучающих программах СИБУРа приняли участие 273 работника подрядных организаций. Работники служб ОТ, ПБ и ООС участвуют в составе комиссий в расследовании происшествий у подрядчиков.

1828

СЕССИЙ ИОиОРВА ПРОВЕДЕНО

945

МЕРОПРИЯТИЙ ПО МИТИГАЦИИ РИСКОВ РАЗРАБОТАНО

ЦИФРОВИЗАЦИЯ

В сфере охраны труда и промышленной безопасности также идет цифровая трансформация процессов и оборудования. В сентябре 2017 года СИБУР перешел на беспилотный мониторинг газопродуктопроводов, расположенных на территории Западной Сибири. «Запсибтрансгаз» — ключевой газотранспортный актив СИБУРа, входящий в состав АО «СибурТюменьГаз». Предприятие обслуживает более 2900 км газопродуктопроводов в ЯНАО, ХМАО и Тюменской области, почти половина которых расположена в труднодоступной местности и проходит через болота, большие судоходные реки, а также множество протоков небольших рек и озер.

Для контроля за техническим состоянием трубопроводов, а также выявления несанкционированных переездов, наличия в охранной зоне посторонней специализированной техники и других факторов, имеющих значение для эксплуатации магистральных трубопроводов, специалисты предприятия регулярно проводят аэровизуальное обследование линейных объектов. Ранее обследование магистральных трубопроводов совершалось на вертолетах Ми-8 и AS-350 и самолетах АН-2.

С сентября 2017 года облеты контролируемой зоны осуществляются беспилотными летательными аппаратами Supercam S-350. Соответствующий вид работ проводит специализированная подрядная организация. Использование беспилотных летательных аппаратов для мониторинга линейных объектов призвано исключить возможные риски для персонала и предложить экономически более эффективное решение.

Аэромониторинг с использованием дронов также внедрен на производстве мономеров в Томске.

В хранилище этилена томской площадки СИБУРа установлена **автоматизированная система мониторинга**. Изотермическое хранилище этилена объемом 5000 тонн предназначено для создания оптимального запаса сырья и бесперебойной работы производства полиэтилена томской площадки. Летом 2017 года была введена в эксплуатацию современная система акустико-эмиссионного мониторинга, которая позволяет в режиме реального времени получать данные о техническом состоянии внутреннего резервуара и фундамента хранилища. Помимо мониторинга, который осуществляет оператор установки, показания архивируются и с установленной периодичностью анализируются специалистами томской площадки.

«Ключевым фактором является то, что мониторинг беспилотными летательными аппаратами позволяет в любое время анализировать фотоматериалы охранных зон трубопроводов, осуществляя дополнительный контроль, тем самым снижая риск нарушений».

ОЛЕГ РОМАНОВ
Главный инженер
«Запсибтрансгаза»

На предприятии синтетических каучуков «СИБУР Тольятти» внедрена новая **информационная система управления производством MES**. Это специализированное программное обеспечение автоматизирует процессы управления предприятия, обеспечивает оперативно-диспетчерское управление и контроль норм технологического режима.

В режиме онлайн система предоставляет информацию о производственных и технологических процессах, выявляет причины отклонений и оперативно передает данные аналитического контроля производственным службам. Это позволяет увеличивать скорость реакции на события, принимать своевременные решения на изменение ситуации в процессе производства, что также повышает уровень промышленной безопасности.

ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБУЧЕНИЕ

В ПАО «СИБУР Холдинг» при проведении вводного инструктажа все посетители и работники, в том числе подрядных организаций, информируются о производственных рисках и опасностях на действующих и строящихся объектах.

В 2017 году в рамках программы обязательного корпоративного обучения:

- проведены развивающие сессии для линейных руководителей — Дни ОТиПБ в формате «Эффективное управление в области безопасности» и «Управление безопасностью. Человеческий фактор на предприятиях»;
- проведена развивающая сессия служб ОТ, ПБ и ООС и годовая конференция ОТ, ПБ и ООС;
- топ-руководители предприятий прошли обучение по модулям «Оценка рисков в области охраны здоровья и безопасности труда», «Идентификация опасностей и оценка рисков возможных аварий», «Поведенческие аудиты безопасности»;
- работники предприятий прошли обучение методологии по процессу идентификации и оценки рисков возможных аварий;
- организованы и проведены семинары по изменению законодательства в области промышленной безопасности и природоохранного законодательства;
- проведено обучение по безопасности производственных процессов (PSM) в формате вебинара;
- разработаны вебинары для топ-руководства по оценке рисков в области охраны здоровья и безопасности труда, поведенческим аудитам безопасности, PSM.

ПРАКТИКА РЕГИОНОВ

ТОМСК: в октябре 2017 года на томской площадке СИБУРа прошли командно-штабные учения, в которых были задействованы оперативные службы ООО «Томскнефтехим», МЧС, ООО «Промгазсервис», Поисково-спасательная служба, Центр медицины катастроф, Оперативно-дежурная служба города. Согласно легенде учений, в результате разгерметизации емкости на производстве полиэтилена произошел выброс пропилена на наружную установку и образовалось токсичное и взрывоопасное облако. Во время тренировки проверялась готовность служб экстренного реагирования к возникновению экстремальной ситуации, слаженность их работы, практические навыки руководства и работников предприятия.

ТОЛЬЯТТИ: в ноябре 2017 года 80 сотрудников предприятия синтетических каучуков «СИБУР Тольятти» получили удостоверения «Спасатель РФ». Работники стали основой нештатного аварийно-спасательного формирования (НАСФ) предприятия, созданного на основании ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов». Статус НАСФ подтвержден в отраслевой аттестационной комиссии Минпромторга РФ. Команда нештатных спасателей сформирована из работников, хорошо знающих технологический процесс и оборудование, при этом годных по медицинским показаниям к работе в экстремальных условиях аварийных ситуаций.

ИТОГИ 2017 ГОДА

13 650 ЧЕЛОВЕК

ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ В КОРПОРАТИВНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ПО ПРОГРАММАМ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОТ, ПБ И ООС;

3805 РАБОТНИКОВ

ПРЕДПРИЯТИЙ ПРОШЛИ ТЕСТИРОВАНИЕ С ПОМОЩЬЮ СИМУЛЯТОРА

РЕАГИРОВАНИЕ НА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫЕ СИТУАЦИИ

Реагирование на ЧС в ПАО «СИБУР Холдинг» организовано на основании ФЗ РФ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

Оповещение работников о ЧС и экстренной информации об опасностях, возникающих при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, производится локальными системами оповещения, предусмотренными проектами на предприятиях.

Все работники ПАО «СИБУР Холдинг» обучены действиям при угрозе возникновения и возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. На предприятиях разработаны мероприятия по повышению устойчивости функционирования организаций и обеспечению жизнедеятельности работников организаций в чрезвычайных ситуациях, также созданы резервы финансовых и материальных ресурсов для ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Для решения задач ГО и ЧС созданы объектовые звенья РСЧС и ГО, входящие в территориальные (городские, районные) и функциональные (ведомственные) подсистемы (звенья).

В Компании также действуют внутренние документы, определяющие порядок информирования внутренних и внешних заинтересованных сторон о чрезвычайных ситуациях и происшествиях:

- Инструкция по информационному реагированию на чрезвычайные ситуации и происшествия на производственных площадках компании СИБУР, которая устанавливает максимальный срок для подготовки комментария или пресс-релиза не более одного часа.
- Матрица оперативного информирования о происшествии, которая описывает взаимодействие на всех уровнях внутри Компании и с участием внешних организаций (ЧОП, МЧС, МВД и пр.).

Сообщить о происшествии сотрудники могут по внутренней круглосуточной горячей линии для сотрудников по тел. **8 (800) 77-07-112,** SMS **5312**

КОМИТЕТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗАМИ

В управляющей организации ООО «СИБУР» и на каждом предприятии Компании на постоянной основе действуют комитеты по ОТ, ПБ и ООС. В ООО «СИБУР» и на предприятиях Компании действуют комиссии по ОТ, которые формируются с целью реализации принципов социального партнерства в управлении охраной труда и обеспечения участия в управлении охраной труда представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников на паритетной основе.

На каждой площадке Компании действуют уполномоченные по охране труда (ОТ) — это работники предприятий, которые являются членами профсоюза. Для осуществления своих обязанностей уполномоченные проходят специальное обучение, помогают распространять культуру безопасности в своем подразделении и на всем предприятии.

В 2017 году в работе профсоюзных уполномоченных по охране труда произошла «перезагрузка»: изменились их обязанности, требования к компетенции, организации обучения и развития, обновились критерии оценки эффективности работы и подходы к системе мотивации. Все эти изменения нашли свое отражение в новой редакции «Положения об уполномоченном по охране труда "СИБУР Профсоюза"», которое подготовлено совместно с функциями ОТ, ПБ и ООС, «Эффективность производства», Корпоративным университетом и утверждено Советом «СИБУР Профсоюза».

Совместно с профсоюзной организацией СИБУРа ведется работа с уполномоченными по ОТ с целью повышения эффективности их работы в области ОТиПБ:

- проведена развивающая сессия;
- в рамках инициативы «Топ-5 СИЗ» организовано обучение уполномоченных входному контролю средств индивидуальной защиты с целью тестирования новых моделей СИЗ;
- разработана концепция по обучению оказанию первой медицинской помощи.

В 2017 году совместно с персоналом и профсоюзом были разработаны и реализованы мероприятия, направленные на:

- своевременную диагностику состояния здоровья сотрудников;
- повышение качества предварительных, периодических и предсменных медосмотров;
- проведение профилактической и просветительской работы по здоровому образу жизни;
- создание условий для занятий физкультурой и спортом в собственных и арендованных спортзалах;
- организация здорового питания в заводских столовых.

В договоры подрядных организаций включены условия по обязательному предварительному и предсменному медосмотру сотрудников в ЛПУ, рекомендованных заказчиком.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

Для снижения травматизма в 2017 году были приняты следующие меры:

- Каскадирование ключевых показателей эффективности по ОТиПБ, разработка и внедрение личных контрактов руководителей (ЛКР) предприятий в области ОТ, ПБ и ООС.
- Развитие культуры безопасности через различные формы обучения и вовлечения работников.
- Функционирование горячей линии по ОТиПБ, которая позволяет каждому работнику напрямую информировать руководство Компании по волнующим вопросам в области ОТиПБ.
- Анализ и внедрение успешных практик в области ОТ, ПБ и ООС.
- Внутренние расследования всех зарегистрированных происшествий, контроль и реализация корректирующих мероприятий по результатам расследований.
- Поведенческие аудиты безопасности (ПАБ), визуализация информации об уровне опасности в производственных подразделениях предприятий по итогам ПАБ (индекс опасных ситуаций — ИОС).

Ежегодно Компания улучшает показатель травматизма сотрудников (LTIF). С 2016 года было принято решение о включении в расчет показателей травматизма подрядчиков. В 2017 году зарегистрировано 43 несчастных случая, включая подрядчиков, в том числе один несчастный случай со смертельным исходом с работником подрядной организации.

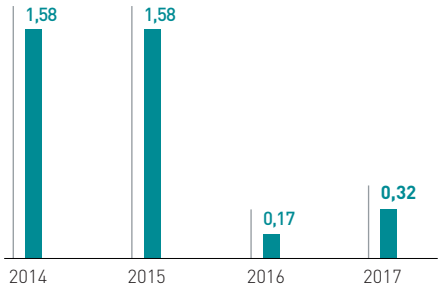
Рост количества травм среди работников СИБУРа и подрядных организаций связан с увеличением объема строительства и улучшающейся прозрачностью отчетности. Все происшествия, зарегистрированные на предприятиях, — от крупных до потенциально опасных — были расследованы, выявлены причины и реализованы мероприятия по предупреждению возникновения подобных случаев в будущем.

Компания контролирует уровень производственного травматизма у подрядчиков.

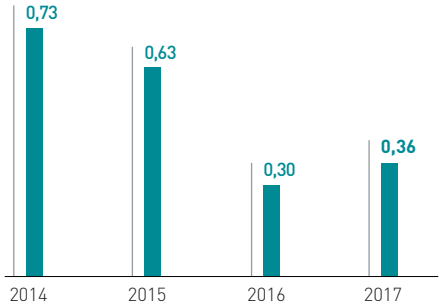
В Компании внедрена практика предквалификации подрядчиков на сайте, которая включает:

- самооценку подрядчика путем заполнения чек-листа на сайте;
- отказ в допуске к конкурентным процедурам соискателям, имеющим несоответствия установленным критериям;
- применение требований ОТ, ПБ и ООС, дифференцированных по видам работ.

ПОКАЗАТЕЛЬ ЧАСТОТЫ ТРАВМ С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ (LTIF) В ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ



ПОКАЗАТЕЛЬ ЧАСТОТЫ ТРАВМ КОМПАНИИ С ВРЕМЕННОЙ ПОТЕРЕЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ С УЧЕТОМ ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

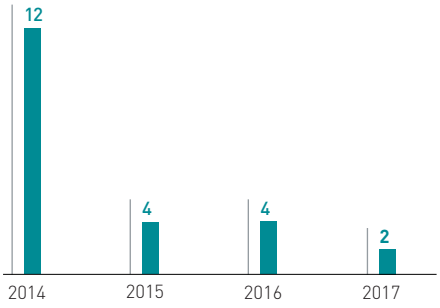


Данные за 2016 и 2017 годы даны с учетом подрядчиков.

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

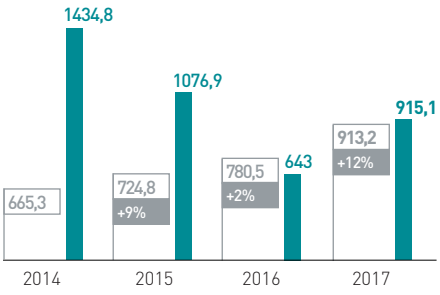
По результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), по результатам заключительных актов медицинских осмотров, а также по итогам расследований случаев профессиональных заболеваний разработаны и реализованы мероприятия, направленные на предотвращение профессиональных заболеваний и охрану здоровья персонала.

КОЛИЧЕСТВО ВЫЯВЛЕННЫХ СЛУЧАЕВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ



По итогам проведенной СОУТ в 2017 году на предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг» на 928 увеличилось количество рабочих мест с допустимыми условиями труда. Количество рабочих мест с классом вредности IV степени, при котором существует риск появления и развития тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности, сокращено до нуля. На 318 рабочих снижено количество рабочих мест с классом вредности III, при котором существует риск возникновения и развития легких форм профессиональных заболеваний.

ОБЩАЯ СУММА ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА



Затраты на мероприятия по охране труда, млн руб.

Целевая производственная программа (далее — ЦПП-1), направленная на доведение объектов СИБУРа до требований норм и правил в области промышленной безопасности, млн руб.

913,2 МЛН РУБ.

ОБЩАЯ СУММА ЗАТРАТ НА ОХРАНУ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА В 2017 ГОДУ, НА 12% ВЫШЕ УРОВНЯ 2016 ГОДА

В ТОБОЛЬСКЕ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СИБУРА ОТКРОЕТСЯ КОРПОРАТИВНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ЦЕНТР

В сентябре 2018 года в Тобольске, предположительно в здании ТЦ «Солнечный» (9-й микрорайон города), откроется корпоративный медицинский центр. Страховая компания СОГАЗ и ООО «СИБУР Тобольск» подписали соответствующий договор, который позволит сотрудникам Компании получать высококвалифицированную медицинскую помощь как по полису ДМС, так и на коммерческой основе. В Тобольск планируют привлекать докторов из других городов России, в том числе из Санкт-Петербурга.

Работники Тобольской промышленной площадки смогут обратиться за амбулаторно-поликлинической помощью, а также приводить к докторам своих детей: документ предполагает оказание педиатрической помощи.

В структуре центра будет работать отделение медицинских осмотров, которое откроется на территории предприятия. Это позволит сократить время прохождения медосмотров и качественно повысить их уровень. Кроме того, МЦ «СОГАЗ» возьмет на обслуживание все здравпункты, находящиеся на территории Тобольской площадки СИБУРа, а также проведет модернизацию медицинского оборудования. Это существенно скажется на качестве и доступности предоставляемых услуг.

ОСНОВНЫЕ РЕАЛИЗОВАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО ЦПП-1

Предприятие	Топ выполненных мероприятий
СТГ	• Техническое перевооружение факельного хозяйства-площадки ГГПЗ. • Техническое перевооружение технологической насосной ССГ ЮБЛПУ.
СИБТ	• Техническое перевооружение датчиков довзрывоопасных концентраций. • Оснащение средствами контроля за наличием опасных и токсичных веществ и средствами сигнализации.
ВСК	• Установка узла аспирации. • Замена насосов.
СТЛТ	• Перевод сбросов с аппаратов установки Д-4 в общую факельную сеть завода. • Монтаж линии сброса на факел газовой фазы из емкостного парка отделения Д-1-И-1.
КЗСК	• Капитальный ремонт защитного слоя бетона несущих и ограждающих конструкций, водостока и отмостки зданий и сооружений ОПО «Цех по производству бутадиен-нитрильных латексов» в соответствии с заключением ЭПБ. • Доведение до действующих норм. Техническое перевооружение схемы приготовления суспензии антиоксиданта в цехе №8в.
СХП	• Обеспечение герметичного налива ЭБ, стирола, СЖС в вагоны-цистерны соор. 703. • Герметизация налива ЛВЖ, ГЖ с отводом паров к установкам организованного сбора и утилизации парогазовой фазы на СНЭ.
СНХ	• Монтаж защитных футляров (кожухи) на трубопроводах этилена и пропилена в местах пересечения с автомобильными дорогами, цех 604 — приведение к правилам. • Оснащение системами АПС и СОУЭ корпусов ПОЭиГ и ПАК и Э.
ПОЛИЭФ	• Монтаж системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре.
ТНХ	• Монтаж систем автоматической пожарной системы и системы оповещения управления эвакуацией. • Модернизация компьютерного тренажера по ПМЛА в формате 3D.
СК	• Монтаж отсекающих устройств, исключающих перелив вагонов-цистерн во время налива ППФ и ББФ. • Модернизация системы пенного пожаротушения цеха газоразделения.
«БИАКСПЛЕН»	• Монтаж систем автоматической пожарной системы.

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

Предприятия СИБУРа и отдельные сотрудники ежегодно участвуют в конкурсах федерального и регионального уровня: например, работники предприятий Компании участвуют во Всероссийском конкурсе «Успех и безопасность», «Мастерство и безопасность», занимая призовые места.

ВНУТРЕННЯЯ НАГРАДА

Кубок «Лучшее предприятие СИБУРа по безопасности труда» получила томская площадка.

ПРИЗНАНИЕ ДОСТИЖЕНИЙ СОТРУДНИКОВ

Эксперту «СИБУР Тобольска» Полуянову С. А. объявлена **благодарность от председателя городской думы** за образцовое исполнение служебных обязанностей, личный вклад в реализацию комплекса мероприятий гражданской обороны в г. Тобольске.

Директор по ОТ, ПБ и Э «СИБУР Тобольска» Е. Ю. Митасов и начальник отдела ПБ, ГО и ЧС З. Ш. Джабиев награждены **нагрудными знаками за заслуги в области гражданской обороны** г. Тобольска.

ПРИЗНАНИЕ ДОСТИЖЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ

Дипломом I степени по итогам деятельности в области ГОЧС и обеспечения пожарной безопасности в 2017 году награжден «СИБУР Тобольск».

Дипломом II степени НАСФ за участие в смотре-конкурсе «Лучшее состояние НАСФ Тюменской области» награжден «СИБУР Тобольск».

Нештатное формирование по гражданской обороне (НФГО) «СИБУР Тобольск» награждено в смотре-конкурсе как лучшее НФГО по выполнению мероприятий в области ГО, г. Тобольск.

III место в областном конкурсе «Российская организация высокой социальной ответственности» в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости» занял «СИБУР-Нефтехим».

II место в номинации «Лучший проект по оптимизации офисных процессов и процессов оказания услуг» в Национальном конкурсе проектов, проходившем в рамках II Российского конгресса лидеров, заняла кстовская площадка.

I место в городе и II место в области в рамках регионального этапа Всероссийского конкурса на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда «Успех и безопасность», проводившегося профессиональной ассоциацией «Эталон», заняла кстовская площадка СИБУРа.

ЦЕЛИ НА 2018 ГОД

УРОВЕНЬ ТРАВМАТИЗМА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ» И ПОДРЯДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (LTIF) — НЕ БОЛЕЕ

0,43

С УЧЕТОМ ПОДРЯДЧИКОВ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ. ИНДЕКС АВАРИЙНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОБЪЕКТОВ (ИАПО) — НЕ БОЛЕЕ

0,007

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОТ, ПБ И ООС МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ И ЛУЧШИМ ПРАКТИКАМ (ИСС) — НЕ МЕНЕЕ

2,85

Охрана окружающей среды

ЦЕЛИ И РЕЗУЛЬТАТЫ

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД	РЕЗУЛЬТАТ
Снижение уровня антропогенной нагрузки на окружающую среду предприятиями ПАО «СИБУР Холдинг». Снижение индекса воздействия на окружающую среду (ИВОС) с уровня 5,2 кг/т до 4,4 кг/т и его дальнейшая стабилизация	СРЕДНИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ УДЕЛЬНЫХ НАГРУЗОК НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ ОТ ПРЕДПРИЯТИЙ ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ» (ИВОС) УМЕНЬШИЛСЯ ДО **3,9** В 2017 ГОДУ[1]

На снижение ИВОС в 2017 году повлияли следующие факторы:

- снижение аварийности;
- рост доли отходов, направленных на использование в собственных целях, обезвреживание, передачу сторонним организациям на утилизацию или использование в качестве сырья (СК, СНХ, ТНХ); снижение фактического объема образования отходов (ТНХ, НВГПК);
- реализация мероприятий по снижению ЗВ в стоках (СТЛТ: бессолевая коагуляция, ТНХ: изменение технологического режима);
- переход на режим бессажевого горения ФУ, работы в режиме пусконаладки БРГ (НВГПК ТКС).

ЗАДАЧИ ПРЕДПРИЯТИЙ

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД	РЕЗУЛЬТАТ
Начало реализации проекта локальных очистных сооружений производства мономеров на ООО «Томскнефтехим»	Разработана рабочая документация проекта реконструкции системы очистки производственных сточных вод
Улучшение работы очистных сооружений АО «ПОЛИЭФ»	Повышение эффективности работы биореакторов: химический мутагенез активного ила, стабилизация pH, температуры
Запуск модернизации системы очистки промвыбросов цеха №1 на АО «ПОЛИЭФ»	В 2017 году выполнены ПИР, на 2018 год запланированы работы по модернизации
Строительство очистных сооружений на АО «Сибур-ПЭТФ»	Очистные сооружения построены и введены в эксплуатацию

[1] * По показателю ИВОС план перевыполнен.

ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Устойчивое развитие СИБУРа неразрывно связано с обеспечением экологической безопасности деятельности всех подразделений, работой по снижению антропогенного воздействия предприятий на окружающую среду и стремлением к улучшению качества жизни трудовых коллективов и жителей регионов присутствия Компании.

Осуществляя первичную переработку попутного нефтяного газа (ПНГ), являющегося побочным продуктом добычи нефти, Компания решает важную задачу улучшения экологической ситуации в нефтепромысловых регионах и способствует созданию сырьевой базы для последующей углубленной переработки углеводородного сырья в топливно-сырьевые и нефтехимические продукты.

Придавая особое значение обеспечению экологической безопасности, охраны здоровья человека и окружающей среды, СИБУР ставит перед собой следующие задачи:

- Снижение негативного воздействия на окружающую среду.
- Достижение уровня экологической безопасности, соответствующего наилучшим доступным технологиям.
- Улучшение качества окружающей среды в зонах размещения объектов Компании, разумное и рациональное использование природных ресурсов.
- Развитие Системы управления охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

Для решения поставленных задач принимаются меры по таким направлениям, как:

- управление экологическими аспектами и рисками;
- оценка воздействия намечаемой деятельности, продукции на окружающую среду и здоровье населения и реализация предупреждающих мер;
- развитие эффективных систем мониторинга состояния окружающей среды, а также контроль за соблюдением применимых требований;
- внедрение передовых научных разработок и технологий, безопасных для окружающей среды;
- строительство новых и модернизация действующих очистных сооружений и оборудования;
- развитие сотрудничества с государственными и региональными законодательными и исполнительными органами, международными организациями и ассоциациями по проблемам охраны окружающей среды и использования наилучших технологий и практик;
- поддержание активного диалога со всеми заинтересованными сторонами, общественностью и населением по вопросам деятельности Компании, охраны окружающей среды в регионах присутствия производственных комплексов ПАО «СИБУР Холдинг»;
- совершенствование системы экологического менеджмента в рамках ИСМ в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001.

Эффективное использование ресурсов, объективная оценка рисков и снижение воздействия предприятий на окружающую среду лежат в основе Политики Интегрированной системы менеджмента, размещенной на сайте Компании и доступной для ознакомления всем заинтересованным сторонам[1].

В 2017 году Система экологического менеджмента в рамках Интегрированной системы менеджмента ПАО «СИБУР Холдинг» успешно прошла надзорный аудит и подтвердила соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001:2004. В периметр ИСМ входят 27 предприятий группы СИБУР. В 2017 году проводилась работа по переходу на новую версию стандарта ISO 14001:2015. С этой целью был откорректирован и дополнен ряд процедур согласно новым требованиям, в их числе «Руководство по ИСМ», «Методика оценки экологических аспектов и рисков, подходы проведения оценки соответствия СУ ОТ, ПБ и ООС».

Залогом экологической безопасности производственных площадок Компании и успешной минимизации их воздействия на окружающую среду является строгое соблюдение законодательных требований, правил и инструкций всеми сотрудниками СИБУРа и компаний-подрядчиков. Непосредственный контроль на предприятиях осуществляют руководители подразделений и компаний-подрядчиков.

[1] https://www.sibur.ru/upload/upload/tmp/%D0%903_policy.pdf.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ: КЛЮЧЕВЫЕ ВОПРОСЫ 2017 ГОДА

Компания осознает важность открытого и честного диалога на экологические темы с самым широким кругом заинтересованных сторон. С этой целью представители Компании регулярно принимают участие как во внутренних, так и во внешних мероприятиях, СИБУР выступает партнером дискуссионных площадок, проводит опросы клиентов и партнеров, развивает новые каналы информирования.

СИБУР на постоянной основе участвует в работе Комитета по экологии и природопользованию РСПП по совершенствованию природоохранного законодательства.

В 2017 году при непосредственном участии Компании внесены предложения и замечания в проект закона «Об экологической экспертизе», Федеральный закон «О водоснабжении и водоотведении», Федеральный закон «Об охране окружающей среды» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания систем автоматического контроля выбросов и сбросов загрязняющих веществ.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ВНЕШНИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН: [1]

«Формирование предсказуемых и исполнимых норм регулирования в сфере промышленной экологии способствует снижению негативного воздействия на окружающую среду».

ГАЛИНА ХОЛЩЕВА
Руководитель направления СУ ОТ, ПБ и ООС СИБУРа

СОТРУДНИЧЕСТВО С БЮРО ПО НАИЛУЧШИМ ДОСТУПНЫМ ТЕХНОЛОГИЯМ (НДТ)

Разработка системы НДТ ведется в рамках государственной программы внедрения нового вида технического регулирования промышленности — регулирование на основе принципов НДТ. Новые технологии позволят улучшить экологическую ситуацию в стране за счет повышения эффективности экологического регулирования, снизить энергоемкость посредством стимулирования НДТ в области энергоэффективности, ускорить развитие промышленности и повысить ее конкурентоспособность.

Бюро НДТ оценило вклад сотрудников СИБУРа в разработку информационно-технических справочников в области нефтехимии и переработки газа и отметило их благодарственными письмами. В работе приняли участие как специалисты из Корпоративного центра, так и сотрудники с производственных площадок.

При непосредственном участии сотрудников Компании были сформированы справочники:

- ИТС №18 «Основной органический синтез»;
- ИТС №50 «Переработка ПГ и ПНГ»;
- ИТС №32 «Производство полимеров, в том числе биоразлагаемых»;
- ИТС №31 «Тонкий органический синтез»;
- а также ряд горизонтальных справочников НДТ: ИТС №22, ИТС 22.1, ИТС №47, ИТС №8.

[1] Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

Инструментами коммуникаций являются публикации в корпоративных, местных и федеральных СМИ, производство различных информационных материалов экологической тематики для широкой аудитории, проведение общественных слушаний и конкурсов инновационных идей в сфере охраны окружающей среды.

Предприятия Компании осуществляют мониторинг состояния окружающей среды в режиме онлайн с мгновенной передачей данных в интернет, где они доступны всем желающим.

ТОБОЛЬСК: в апреле 2017 года на Тобольской площадке СИБУРа в рамках Года экологии в России состоялась рабочая встреча специального представителя президента России по вопросам природоохранной деятельности, экологии и транспорта, председателя оргкомитета по проведению в России Года экологии Сергея Иванова, губернатора Тюменской области Владимира Якушева, губернатора Амурской области Александра Козлова и Председателя Правления СИБУРа Дмитрия Конова.

Тобольская площадка СИБУРа ведет непрерывную работу по снижению воздействия на окружающую среду за счет модернизации производств, внедрения энергоэффективных технологий, замкнутого цикла использования воды, современной системы мониторинга, включающей стационарные и передвижной посты.

В Тюменской области Компания приняла участие в XII Международной конференции «Ландшафтно-экологическое обеспечение рационального природопользования и устойчивого развития». Среди участников — ученые-экологи, географы и ландшафтоведы из России, Германии, Австрии, США, Индии, Эквадора, Польши и Литвы. В рамках выездной сессии участники прошли по экскурсионным маршрутам «Экотропы СИБУРа» — уникального российского проекта СИБУРа и Тобольской комплексной научной станции (ТКНС) Уральского отделения РАН.

ОБЩЕСТВЕННЫЕ СЛУШАНИЯ В ТОБОЛЬСКЕ — ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ КОММУНИКАЦИИ С НАСЕЛЕНИЕМ

В 2017 году в Тобольске была проведена серия общественных слушаний по проектам:

- строительство газопровода к комплексу «ЗапСибНефтехим»;
- расширение базы отработанных веществ на Тобольской площадке (строительство резервуара для хранения отработанного катализатора);
- реконструкция цеха нейтрализации и очистки промышленных сточных вод Тобольской площадки;
- строительство автодороги «Южный дублер проспекта Дзираева».

Участникам были представлены доклады об основных технических характеристиках проектов и результатах проведенной оценки их воздействия на окружающую среду. Также были обнародованы данные исследований, подтверждающих, что проекты соответствуют требованиям российского природоохранного законодательства, воздействие на природную среду ожидается ниже допустимых нормативных значений.

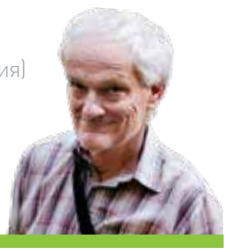
Все слушания были признаны состоявшимися.

«На примере "ЗапСибНефтехима" мы видим, как можно применять наилучшие доступные технологии... Для меня было важно увидеть, как действующие производства СИБУРа подходят к решению экологических задач. Воздействие на окружающую среду сведено к минимуму, в частности здесь используют систему замкнутого цикла использования воды. Также я увидел работу передвижной экологической лаборатории, которая выезжает для измерений состояния атмосферного воздуха в любую точку города по каждому запросу общественности, все данные открыты, доступны для людей».

СЕРГЕЙ ИВАНОВ
Спецпредставитель Президента России по вопросам природоохранной деятельности, экологии и транспорта

«Существует устойчивое мнение, что в России не такой высокий уровень защиты окружающей среды, как в Европе. Однако обширная экскурсия по экотропе СИБУРа разрушила для меня этот стереотип и доказала обратное — статус защиты экосистемы в Тобольске очень высок».

ПАТРИК ХАЛЬКИ
Научный сотрудник Университета Мартина Лютера в г. Галле (Германия)



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ

2017 год в Российской Федерации был объявлен Годом экологии. СИБУР участвовал как в официально утвержденном перечне мероприятий на уровне государства (указанные ниже мероприятия в Твери и Перми), так и в собственном перечне на уровне Компании. Ключевыми мероприятиями на производственных площадках стали:

- ПЭТФ (Тверь) — строительство очистных сооружений;
- СХП (Пермь, Пермский край) — строительство биологической очистки сточных вод (завершение в 2018 году);
- Нижневартовский ГПК — модернизация напорного коллектора промстоков бестраншейным методом;
- «СИБУР Тольятти»:
  - реконструкция системы аэрации и песчаных фильтров;
  - консервация шламонакопителя;
- «СИБУР Тобольск»:
  - строительство резервуара 4/9 на полигоне захоронения неутилизируемых отходов П-10;
  - проект «Экотропа» в Тобольске;
  - проведение мониторинга биоразнообразия растительности и выполнение химических анализов растительности.

4076,1 МЛН РУБ.

ТЕКУЩИЕ РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ОБЩИЙ БЮДЖЕТ КОМПАНИИ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ЦЕЛЕВЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОГРАММ В 2017 ГОДУ:

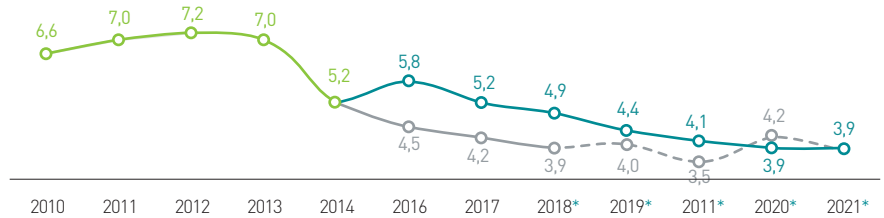
Регион	Предприятия	2016 год, млн руб.	2017 год, млн руб.
Нижегородская область	СНХ, ББ, СК	более 210	**251,6***
Тюменская область	СТГ, СИБТ	200	**267**
Самарская область	СТЛТ, БНК,	170	**105**
Томская область	НИОСТ, БТ, ТНХ	130	**362,6**
Пермский край	СХП	120	**247**
Воронежская область	ВСК	110	**45,8**
Тверская область	ПЭТФ	80	**129**
Республика Башкортостан	ПОЛИЭФ	32	**41**
Курская область	БК	2,5	**1,4**
Московская область	БЖД	более 2	**1,9**
Тульская область	«Геосинт»	1	**0,6**

ОБЩИЕ РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ:

млн руб.	2017 год
Текущие расходы	**4076,1**
в т. ч. затраты на очистку сточных вод	2667,2
затраты на управление отходами	490,9
затраты на водопотребление	—
затраты на воздухоочистку	704,8
платежи за нарушение требований законодательства, в т. ч. ликвидацию ущерба	0,5
платежи за нормативное воздействие	17,2
Капитальные затраты на ООС	97,8

ДИНАМИКА ИНДЕКСА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ (ИВОС) ЗА СЕМЬ ЛЕТ И ЦЕЛЕВОЙ УРОВЕНЬ НА КОНЕЦ 2021 ГОДА

Результатом планомерной природоохранной деятельности Компании стало постоянное понижение уровня антропогенной нагрузки на окружающую среду, несмотря на рост производственных мощностей Компании в последние годы. Так, средний показатель удельных нагрузок на окружающую среду от предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» (Индекс воздействия на окружающую среду, ИВОС) уменьшился с 4,2 в 2016 году до 3,9 в 2017 году.

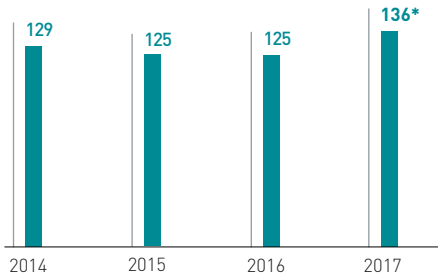


Длинные цели
Исторические данные
Факт
Скорректированный план 2021 года

[1] Здесь и далее в таблице изменения в суммах относительно предыдущего периода связаны с тем, что программы реализуются поэтапно, соответственно, бюджет на текущий год зависит от этапа реализации.

ОХРАНА ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ



Общее водопотребление, млн м^3

* Рост водопотребления обусловлен погодными условиями (жаркое лето), а также увеличением объемов производства.

Ключевые мероприятия 2017 года, позволяющие сократить объем и улучшить качество сбросных сточных вод

ТОЛЬЯТТИ: на биологических очистных сооружениях «СИБУР Тольятти», куда поступают сточные воды всего Центрального района города, прошли плановые ежегодные работы по ремонту и чистке оборудования. Мероприятия направлены на повышение надежности эксплуатации оборудования и качества очистки сточных вод. Была проведена реконструкция регенератора, комплексная чистка вторичных отстойников, капитальный ремонт барабанных сеток и песчаных фильтров.

БЛАГОВЕЩЕНСК: подготовка проектной документации по модернизации производства терефталевой кислоты (ТФК) с увеличением мощности до 350 тыс. тонн в год. Реализация проекта позволит повысить эффективность и экологичность производства.

ТОМСК: разработана рабочая документация проекта реконструкции системы очистки производственных сточных вод.

ПЕРМЬ: на пермской площадке СИБУРа приступили к реализации проекта по строительству блока биологической очистки (БОС). БОС спроектированы с запасом мощности, которая составит 350 м^3/ч. Учтены пиковые нагрузки в период паводка и возможный ввод новых мощностей на пермской площадке. Технология очистных сооружений разработана компанией Nijhuis Water Technology (Нидерланды), одним из мировых лидеров в создании современных систем подготовки и очистки сточных вод.

ТОБОЛЬСК: тему реконструкции цеха нейтрализации и очистки промышленных сточных вод (НОПСВ) «СИБУР Тобольска» обсудили на общегородских публичных слушаниях. Увеличение производительности цеха пройдет в рамках строительства нефтехимического комплекса «ЗапСибНефтехим» и связано с развитием Тобольской промышленной площадки и ростом города.

ТВЕРЬ: СИБУР завершил реконструкцию очистных сооружений на тверской площадке. Проект входил в официальный утвержденный перечень мероприятий в рамках объявленного в России Года экологии. Реализация проекта позволила повысить экологичность производства полиэтилентерефталата (ПЭТ) — полимера, являющегося основой современной полимерной упаковки. Новые очистные сооружения имеют современную биологическую систему очистки стоков, позволяющую в три раза сократить объем водоотведения. Проектная производительность новых очистных сооружений — 150 м^3/сут.

«Повышение экологичности производства является одним из основных приоритетов СИБУРа. Новые очистные сооружения "Сибур-ПЭТФ" — современные, с высокой степенью автоматизации — позволят проводить более эффективную очистку промышленных сточных вод».

ПАВЕЛ ЛЯХОВИЧ
Член Правления — управляющий директор СИБУРа

КРАСНОЯРСК: проведена реконструкция ЛОС по замене вибросит на узлах отжима осадка сточных вод, что позволило сократить содержание взвешенных веществ в стоках, снизить расход коагулянта и предотвратить потерю сырья.

ВОРОНЕЖ: завершился первый этап программы реконструкции системы водооборота: на предприятии обновлено семь градирен, все они оснащены современным вентиляторным оборудованием нового поколения, которое в два раза эффективнее старого, параметры работы анализируются с помощью автоматизированной системы управления, что позволяет более эффективно и с меньшими затратами выдержать необходимую температуру и расход охлаждаемой воды. Каждая градирня оснащена каплеуловителями — устройствами, которые препятствуют уносу воды за пределы градирни и способствуют сокращению расхода фильтрованной воды для подпитки градирен.

ВОДОЕМЫ, НА КОТОРЫЕ ОКАЗЫВАЮТ СУЩЕСТВЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ СТОЧНЫЕ ВОДЫ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ

АО «Воронежсинтезкаучук» осуществляет сброс сточных вод после очистных сооружений в Воронежское водохранилище. Водоем находится полностью в городской черте. Статус природоохранного объекта (территории) отсутствует. В настоящее время промысел на Воронежском водохранилище не ведется, широко развит любительский лов рыбы. Охраняемых видов рыб нет.

АО «ПОЛИЭФ» осуществляет сброс очищенных сточных вод в реку Белая. В Решении о предоставлении водного объекта в пользование и иных источниках не содержится информации, что объект является ООПТ. Река Белая — рыбохозяйственный водоем высшей категории. В 2017 году экологи завода «ПОЛИЭФ» организовали выпуск в реку Белая 5 тыс. мальков стерляди. Экологическая акция, направленная на сохранение биобаланса водных ресурсов, проводится предприятием третий год подряд, но впервые зарыбление было произведено непосредственно в Благовещенске.

ООО «СИБУР Тобольск» осуществляет сброс очищенных сточных вод в реки Иртыш и Аремзянка. Иртыш является рыбохозяйственным объектом высшей категории, Аремзянка имеет вторую рыбохозяйственную категорию.

СТОЧНЫЕ ВОДЫ И РАЗЛИВЫ

Показатель	2014	2015	2016	2017
Сброс сточных вод в водоем, млн м³, включая:	10,1	10,3	10,6[1]	**12**
плановый сброс	10,1	10,3	10,6[1]	**12**
внеплановый сброс	0	0	0	**0**
Доля (%) сточных вод, используемых впоследствии другими организациями	Данные не собираются — не релевантно для Компании			
Существенные разливы	0	0	0	0

В 2017 ГОДУ ЭКОЛОГИ ЗАВОДА «ПОЛИЭФ» ОРГАНИЗОВАЛИ ВЫПУСК В РЕКУ БЕЛАЯ

5000 МАЛЬКОВ СТЕРЛЯДИ

[1] Незначительное увеличение за счет увеличения объема очистки стоков абонентов.

ОХРАНА ВОЗДУШНЫХ РЕСУРСОВ

Компания осуществляет регулярный мониторинг состояния атмосферного воздуха на территориях предприятий, в границах санитарно-защитных зон и в жилых зонах в городах присутствия. Круглосуточные замеры на производственных площадках в Благовещенске, Воронеже, Кстово, Перми, Тобольске и Томске проводит лаборатория санитарно-экологического контроля, кроме того, мобильная экологическая лаборатория осуществляет замеры в контрольных точках по всему периметру промышленной площадки.

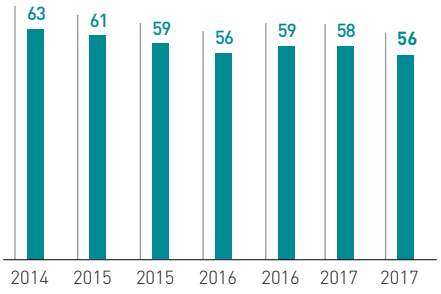
В Перми и Тобольске забор воздуха для анализа осуществляется газоанализаторами, расположенными на стационарном посту наблюдения на границе санитарно-защитной зоны предприятия. Приборы работают в режиме онлайн и выполняют самодиагностику, что исключает возможность вмешательства человека в процесс анализа.

Результаты мониторинга и анализа проб атмосферного воздуха публикуются в открытых источниках и доступны для ознакомления как сотрудникам СИБУРа, так и жителям городов и другим заинтересованным лицам. Данные также направляются в региональные центры по мониторингу загрязнения атмосферы «Росгидромета».

ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ[1]:

Показатель	2015	2016	2017
Прямые выбросы парниковых газов, млн тонн[2]	6,223	6,462[2]	
в т.ч. CO_2	6,182	6,440	**Данные будут получены в III кв. 2018 года**
CH_4	0,041	0,022	
N_2O	0,0000137	0,0000140	
HFCs	0,0000003	0,0000002	
Предотвращение выбросов в атмосферу загрязняющих веществ, млн тонн (в результате переработки ПНГ)		7	**7**
Предотвращение выбросов парниковых газов CO_2-эквивалента, млн тонн (в результате переработки ПНГ)		71	**72**

СТАТИСТИКА ВЫБРОСОВ



Выбросы в атмосферу, тыс. тонн

В рамках программы по защите атмосферного воздуха в 2017 году приняты следующие меры:

- установлены санитарно-защитные зоны (СЗЗ) предприятий АО «СибурПЭТФ» (Тверь), АО «Полиом», ООО «РусВинил»;
- проведены проектно-изыскательские работы по техническому перевооружению и стабилизации работы факельного хозяйства на площадке «СИБУР Тольятти»;
- установлены понтоны на бензиновые резервуары в товарно-сырьевом цехе с целью снижения выбросов нефтепродуктов на площадке «СИБУР Кстово».

[1] Примечание: увеличение расхода топлива на стационарное сжигание и на сжигание в факеле на предприятиях: ООО «СИБУР Тобольск», филиал СТГ — Вынгапуровский ГПЗ, ООО «СИБУР Тольятти».

[2] Результаты предоставляются ежегодно в рамках отчетности по Responsible Care.

МОНИТОРИНГ СОСТОЯНИЯ ВОЗДУХА: ПРАКТИКА РЕГИОНОВ

ТОБОЛЬСК: на территории Тобольска размещены два стационарных поста наблюдения за состоянием атмосферного воздуха, третий пост установлен в санитарной зоне промышленной площадки. Пункты оборудованы газоанализаторами, которые проводят ежедневный забор воздуха. Собранные данные анализируют специалисты центральной заводской лаборатории Тобольской промышленной площадки СИБУРа, которая имеет необходимые уровни аккредитации.

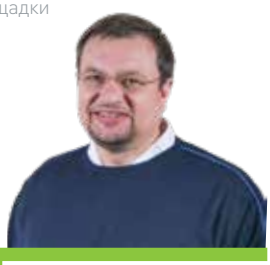
Каждый житель имеет возможность узнать результаты мониторинга атмосферного воздуха, используя различные источники информации. На протяжении двух лет данные, собранные с постов наблюдения, являются основой для ежемесячных публикаций городских СМИ, материалы выходят под общим названием «Экомониторинг. Чем мы дышим?». Увидеть статистику содержания тех или иных веществ можно также на сайте Тобольской промышленной площадки sibur-tobolsk.ru: на данном ресурсе представлена диаграмма в разделе «Индекс чистоты воздуха».

КСТОВО: за десять месяцев 2017 года филиалом ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Нижегородской области» были организованы 54 выезда в санитарно-защитную зону предприятия «СИБУР-Кстово», в ходе которых были произведены 330 лабораторных исследований атмосферного воздуха на наличие в нем оксида азота, диоксида азота, сернистого ангидрида, окиси углерода, бензола, толуола, ксилола, этилбензола, непредельных углеводородов.

Передвижной экологический пост кстовской площадки за десять месяцев по утвержденному графику произвел 145 замеров по 10 наименованиям загрязняющих веществ в атмосферном воздухе, включая предельные углеводороды. Всего было проведено 1226 лабораторных исследований.

«Данные, полученные с использованием передвижного поста, подтвердили выводы, сделанные независимой экспертной организацией. Мы анализируем состояние атмосферного воздуха во всех возможных случаях: при нормальном течении производственного процесса, при различных переходах, переключениях и настройках технологического режима. Превышений установленных нормативов не выявлено».

ЕВГЕНИЙ ШЕВЧЕНКО
Начальник управления по охране труда, промышленной безопасности и экологии кстовской площадки



1226 ЛАБОРАТОРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА БЫЛО ПРОВЕДЕНО ФИЛИАЛОМ ФБУЗ «ЦЕНТР ГИГИЕНЫ И ЭПИДЕМИОЛОГИИ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»

РАБОТА С ОТХОДАМИ

Деятельность СИБУРа в сфере работы с отходами осуществляется по двум направлениям:

- Оптимизация процесса образования, переработки и утилизации отходов собственных производств.
- Содействие в создании условий для сбора и повторной переработки пластика в городах присутствия.

ГЛАВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ 2017 ГОДА ПО ПЕРВОМУ НАПРАВЛЕНИЮ:

«СИБУР Тобольск»: проведены подготовительные работы по строительству герметичного резервуара на полигоне захоронения неутилизируемых отходов на площадке.

«СИБУР Тольятти»: завершена консервация шламонакопителя, после технической рекультивации земель на месте объекта проведен биологический этап восстановления, а по его периметру нанесен плодородный слой грунта в объеме 184 куб. м и посажено более 6 тыс. кв. м газона и несколько десятков пятилетних кленов.

«БИАКСПЛЕН», «СИБУР-Кстово», «СИБУР-Нефтехим», «ПОЛИЭФ», «Томскнефтехим», «СибурТюменьГаз»: на предприятиях проводятся мероприятия и инициативы по увеличению доли отходов, направленных на использование в собственных целях, обезвреживание, передачу сторонним организациям на утилизацию или использование в качестве сырья.

«СИБУР-Кстово», «СИБУР-Нефтехим»: планомерно внедряется раздельный сбор бумаги и бытовых пластиков на площадках, устанавливаются контейнеры по раздельному сбору, активно вовлекается персонал. Ведется работа по информированию персонала с использованием информационных досок и видеоматериалов.

Нижневартовский газоперерабатывающий комплекс: полная модернизация напорного коллектора промышленных стоков бестраншейным методом.

ОТХОДЫ

	2014	2015	2016	2017
Образование отходов, тыс. тонн	74	74	77	**64**
в т. ч. I класса опасности	0,03	0,02	0,02	**0,01**
II класса опасности	3,6	1,9	2,0	**0,04**[4]
III класса опасности	6,8	5,9	6,4[1]	**5,63**[4]
IV класса опасности	33	30	29	**27,97**
V класса опасности	31	36	40[2]	**30,29**[5]
Использование отходов в собственном производстве	6,2	5,9[3]	5,7[3]	**7**
Размещение отходов на собственных объектах	10,3	10,6	10,4	**11**
Наличие отходов на конец года, тыс. тонн	19	21	21	**21**
Транспортировка опасных отходов (согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции)	Данные не собираются — не релевантно для Компании			

«СИБУР ТОЛЬЯТТИ» В ПОМОЩЬ ГОРОДУ

На балансе ООО «СИБУР Тольятти» находятся биологические очистные сооружения, которые чистят не только свои стоки, но и стоки Центрального района и других предприятий северного промузла города. Ежегодно предприятие направляет средства на модернизацию оборудования, в частности на реконструкцию песчаных фильтров, вторичных отстойников и аэротенков, обновление системы аэрации. Эти мероприятия позволяют улучшать качество очистки и обеспечивать бесперебойный прием стоков от города.

[1] Увеличение за счет отходов от остановочного ремонта (чистка оборудования ПФ), завершения РПП (ТНХ).

[2] Увеличение за счет образования строительного мусора от сноса зданий.

[3] Уменьшение количества использованных отходов происходит за счет вовлечения вторичных материалов в хозяйственный оборот (образуется меньше отходов, но больше вторичных материалов (побочной продукции), обладающих потребительскими свойствами и реализующихся в качестве продукции), т. е. по факту использование не уменьшается.

[4] Уменьшение за счет цикличности некоторых операций техобслуживания оборудования.

[5] Уменьшение количества строительных отходов.

По плану реализации «Зеленой стратегии» приняты меры по внедрению раздельного сбора отходов:

- завершено внедрение раздельного сбора отходов производства;
- внедрен раздельный сбор отходов потребления — пластика и бумаги — с целью их утилизации/реализации на предприятиях «ПОЛИЭФ», «СИБУР-Нефтехим», «СИБУР-Кстово», «СИБУР Тольятти», «ПЭТФ», «БИАКСПЛЕН», «СИБУР-Юг»;
- часть отходов «БИАКСПЛЕН» переведена в побочные продукты (переработаны ТУ) с целью дальнейшего использования.

В рамках второго направления были проведены следующие мероприятия:

ТОБОЛЬСК: администрация Тобольска совместно с СИБУРом и Тюменским заводом полимерных изделий запустила акцию «Вторая жизнь пластика» по установке 50 баков для раздельного сбора пластика и его дальнейшей переработке. Официальное открытие первого пункта сбора пластика прошло на территории школы №9. В рамках акции прошел конкурс детских рисунков «Экологический набат», приуроченный к Году экологии в России. В своих работах школьники предлагали различные способы сохранения экологического равновесия в городах. Победители были отмечены подарками.

КСТОВО: в ходе акции «Вторая жизнь пластика» кстовчанами были собраны и переданы на переработку почти 9 тонн полимерного вторсырья. Такое количество пластика позволило изготовить 20 тыс. бахил, сертификат на получение которых прямо на празднике получил представитель Кстовской центральной районной больницы.

ПЕРМЬ: площадкой «Сибур-Химпром» была реализована собственная программа экологического просвещения, которая включала участие в движении экологических школ и проведение уроков экологии для школьников, два телепроекта «Зеленый свет» и «Гость в студии», наблюдение за качеством атмосферного воздуха на участках значимых природных объектов — Черняевского леса и Андроновского леса (ООПТ).

В июне 2017 года СИБУР стал первым участником проекта Министерства природных ресурсов РФ «Разделяй правильно» по экологичному обращению с коммунальными отходами. Цель проекта «Разделяй правильно» — создать объединение общественных организаций, бизнеса, государственных органов, органов муниципального управления, других организаций и граждан России, чтобы разрабатывать и внедрять наилучшие новые эффективные практики раздельного сбора, просвещать население и популяризировать правильную утилизацию отходов.

Первой инициативой в рамках проекта стала уникальная экологическая акция «Баскетботл» по ответственному отношению к отходам пищевого пластика, инициированная Единой лигой ВТБ при поддержке Минприроды России и СИБУРа. Собранный на матчах Единой лиги ВТБ пластик перерабатывается в новые продукты — одежду, упаковку, дорожные материалы и др.

В рамках проекта специальные контейнеры для сбора вторсырья, прежде всего пластиковых бутылок, были установлены на домашних аренах российских клубов, которые получили право играть в плей-офф Единой лиги ВТБ. Клубы взяли на себя обязательство передать все использованные игроками и персоналом команд на матчах и тренировках пластиковые бутылки на переработку и пригласили всех болельщиков и любителей баскетбола поддержать это начинание.

Всего в рамках акции было собрано и переработано более 8414 пластиковых бутылок. Этого количества пластика будет достаточно для того, чтобы изготовить более 1 тыс. комплектов баскетбольной формы.

«ВТОРАЯ ЖИЗНЬ ПЛАСТИКА» (ТОБОЛЬСК)

15 общеобразовательных школ стали участниками «Конкурса экоотрядов» в рамках проекта «Вторая жизнь пластика», который реализуется администрацией Тобольска при поддержке СИБУРа.

В течение двух месяцев экоотряды приняли участие в четырех этапах конкурса по созданию модных коллекций одежды из вторсырья. А также разработали и защитили проекты на тему переработки полимеров, создали видеоролики, приняли участие в недельном соревновании по сбору пластика. Победители конкурса были награждены дипломами и ценными призами.

«Мне очень понравилось быть участником экоотряда, — говорит Алена Чупина, участница конкурса. — Про переработку пластика я слышала, но после участия в акции информации стало больше, и теперь я сама рассказываю своим знакомым о пользе раздельного сбора мусора. Самым запоминающимся этапом был, конечно же, конкурс агитбригад, потому что мы долго к нему готовились, собирали информацию, глубоко изучили вопрос, плюс было интересно показать себя на сцене с творческой стороны».

>8414 ПЛАСТИКОВЫХ БУТЫЛОК

БЫЛО СОБРАНО И ПЕРЕРАБОТАНО В РАМКАХ ПРОГРАММЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ В ПЕРМИ

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ И СОТРУДНИКОВ ПАРТНЕРСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Обучение и развитие компетенций сотрудников СИБУРа является одним из приоритетов в функционировании Системы управления ОТ, ПБ и ООС. Обучение в области охраны окружающей среды и рационального природопользования проводится системно, как силами персонала служб ОТ, ПБ и ООС, так и в специализированных учреждениях.

Для повышения эффективности обучения применяются различные форматы: очные семинары, вебинары, дистанционные курсы, инструктажи. В 2017 году обучено более 300 работников по следующим направлениям:

- обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления;
- обеспечение экологической безопасности при обращении с отходами I–IV классов опасности;
- обучение по международному стандарту ISO 14001:2015;
- изменения в природоохранном законодательстве РФ;
- и другие.

Кроме стандартных программ на предприятиях Компании используются обучающие видеоролики и фильмы. Так, на АО «СИБУР-Нефтехим» создан фильм, рассказывающий о раздельном сборе отходов пластика и бумаги на предприятии и цепочке последующей переработки и утилизации.

Важную роль в системе обучения играет обмен опытом как между предприятиями ПАО «СИБУР Холдинг», так с другими производственными компаниями. Поделиться опытом и выработать единые решения в сфере охраны окружающей среды работники могут через единую электронную площадку SharePoint, а также на развивающих сессиях служб ОТ, ПБ и ООС, внешних конференциях и семинарах, в ходе визитов на площадки ведущих нефтехимических российских и зарубежных компаний.

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ

Воспитание экологической ответственности у подрастающего поколения является важной составляющей деятельности СИБУРа по охране окружающей среды. Компания регулярно проводит различные тематические конкурсы, познавательные мероприятия и экскурсии, экоуроки в школах, в том числе силами корпоративных волонтеров.

ТОБОЛЬСК: в рамках программы «Открытый СИБУР» в 2017 году по экологической тропе проведена 21 экскурсия с общим количеством участников 483 человека. Среди посетителей экотропы — жители и гости города Тобольска, школьники, студенты, представители общественных организаций и движений, руководство компании СИБУР, сотрудники из регионов деятельности Компании, журналисты, руководители администрации города Тобольска и Правительства Тюменской области.

Завершился сезон экскурсий по экотропе встречей представителей Тобольской комплексной научной станции Уральского отделения РАН с педагогами школ города. Участники обсудили перспективы внедрения экскурсий по экотропе в образовательный процесс.

ТОМСК: томские школьники занялись разработкой компьютерной игры с экологической тематикой в рамках летней IT-смены Дворца творчества детей и молодежи при участии Томского техникума информационных технологий. Ребята побывали с экскурсией на томской площадке СИБУРа, где ознакомились с работой производств, продукцией предприятия и системой экологического мониторинга. Специалисты площадки рассказали гостям об оборудовании, на котором осуществляется анализ проб, с помощью каких методов и по каким параметрам определяется соответствие образца необходимым нормам. Эта и другая информация об экологических аспектах работы нефтехимического производства войдет в основу медиаигры.

21 ЭКСКУРСИЯ

ПРОВЕДЕНА ПО ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ТРОПЕ В РАМКАХ ПРОГРАММЫ «ОТКРЫТЫЙ СИБУР» В 2017 ГОДУ

483 ЧЕЛОВЕК

ОБЩЕЕ КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ

УЧАСТИЕ В РОССИЙСКИХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРИРОДООХРАННЫХ ИНИЦИАТИВАХ

ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СУББОТНИК «ЗЕЛЕНАЯ ВЕСНА»

СИБУР ежегодно участвует в организованном Неправительственным экологическим фондом имени В. И. Вернадского Всероссийском экологическом субботнике «Зеленая весна». В 2017 году в течение месяца сотрудники Компании участвовали в мероприятиях под знаменами «Зеленой весны», которые включали уборку территорий от мусора, посадку цветов и деревьев, сбор макулатуры и вторсырья, раздельный сбор мусора, акции помощи ветеранам ВОВ и социально незащищенным слоям населения, возведение и восстановление детских площадок, а также другие мероприятия. Инициативу «Зеленая весна» поддержала 21 производственная площадка СИБУРа из 13 регионов страны.

РЕГЛАМЕНТ REACH

СИБУР соответствует требованиям регламента REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), принятого Европейским союзом, который регулирует оборот химической продукции, производимой и ввозимой в страны ЕС. Цели Регламента включают:

- обеспечение высокого уровня охраны здоровья населения и окружающей среды;
- сбор и систематизацию данных по всем веществам, производящимся и импортируемым на территорию Евросоюза;
- стимулирование инноваций и развития альтернативных методов оценки степени опасности химических веществ.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРОГРАММА RESPONSIBLE CARE©

СИБУР является участником программы Responsible Care® («Ответственная забота») с 2014 года. Основные направления программы:

- промышленная безопасность, охрана труда и здоровье сотрудников;
- экологическая безопасность, безопасность продукции;
- безопасность при транспортировке и хранении;
- энергопотребление и ресурсопотребление производств.

В рамках программы Responsible Care СИБУР внедряет лучшие практики по ОТ, ПБ и ООС, в т. ч. процедуры идентификации опасностей и оценки рисков возможных аварий, реализует целевые программы, предоставляет ежегодные отчеты в соответствии с требованиями организации.

В 2017 году СИБУР подготовил регулярный Отчет Компании в области экологического менеджмента перед национальным уполномоченным органом, которым в России является Российский союз химиков.

ЕВРОПЕЙСКИЙ СОВЕТ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В октябре 2017 года СИБУР вступил в Европейский совет химической промышленности (CEFIC). Голосование по утверждению новых членов и партнеров Совета проходило в рамках Генеральной ассамблеи CEFIC. Всего были номинированы более 20 компаний из России, Нидерландов, Бельгии, Великобритании, Германии, Италии, Испании и Венгрии. Также СИБУР стал членом Европейского комитета производителей этилена и поставщиков технологий (EEPC, входит в CEFIC) и впервые принял участие в членском семинаре, проходившем в Дрездене 25–27 октября.

ЧЛЕНСТВО В СОВЕТЕ ПОЗВОЛИТ СИБУРУ ПРИНИМАТЬ УЧАСТИЕ В РАБОТЕ

93 **СЕКТОРАЛЬНЫХ ГРУПП**

ПО БОЛЕЕ ЧЕМ

120 **НЕФТЕХИМИЧЕСКИМ ПРОДУКТАМ,**

В 90 СТРАТЕГИЧЕСКИХ ГРУППАХ, РАБОТАЮЩИХ НАД ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ, ИННОВАЦИЙ, ТОРГОВЛИ, ЭНЕРГЕТИКИ И ПРАВА В СФЕРЕ НЕФТЕХИМИИ

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

На II Международной выставке-форуме «ЭКОТЕХ» были подведены итоги состоявшегося Всероссийского конкурса социально-экологических проектов «Разделяй правильно!», организованного Министерством природных ресурсов и экологии РФ. Экологическая игра «Баскетботл», совместный проект Лиги ВТБ и СИБУРа, признана лучшей акцией в области продвижения культуры и практики раздельного сбора отходов. СИБУР также получил специальный диплом за активную экологическую политику в Год экологии.

Проект #формулаполимера в Кстово Нижегородской области, реализованный СИБУРом и региональными площадками «СИБУР-Кстово» и «РусВинил» (СП СИБУРа и SolVin) в партнерстве с компанией «Вторресурстехнологии» и event-агентством «Студия "Сюрприз"», получил награду «PRяник года — 2017». Премия учреждена Российской ассоциацией по связям с общественностью (РАСО) и проводится на федеральном уровне второй год подряд. Проект СИБУРа стал победителем в номинации «Промышленный PR».

Проект СИБУРа #формулаполимера в Кстово стал призером национальной премии «Золотой пазл», которую ежегодно проводит Национальная ассоциация организаторов мероприятий (НАОМ). Проект #формулаполимера направлен на информирование общественности о вкладе современных решений на основе полимерных материалов в повышение комфорта и экологичности городской среды.

СИБУР в очередной раз отметили за участие во всероссийском экологическом субботнике «Зеленая весна». Компанию наградили дипломом за инициативу и значимый вклад в дело охраны окружающей среды. Отдельным благодарственным письмом отмечен коллектив «СИБУР-Тольятти» за активное участие в создании благоприятной окружающей среды, улучшении экологической обстановки в городском округе Тольятти.

«Сибур-Химпром» награжден как «Лучшее предприятие города по эффективности производства и решению социальных вопросов», в том числе за реализацию экологических инициатив. Персональные грамоты получили начальник отдела экологии, советник по связям с госорганами и директор по ОТ, ПБ и ООС.

Проект «Экологическая тропа СИБУРа» в Тобольске стал призером международного проекта «Экологическая культура. Мир и согласие».

ЦЕЛИ НА 2018 ГОД

«СИБУР-ХИМПРОМ» (ПЕРМЬ):

- окончание строительства биологической очистки сточных вод.

«ПОЛИЭФ» (БЛАГОВЕЩЕНСК):

- реконструкция сооружений очистки промышленных сточных вод (окончание в 2019 году);
- техническое перевооружение газоочистных установок (ГОУ) в производстве ТФК.

«СИБУР ТОБОЛЬСК» (ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ):

- строительство резервуара 4/9 на полигоне захоронения неутилизируемых отходов П-10. Цех НОПСВ.

«СИБУР ТОЛЬЯТТИ» (САМАРСКАЯ ОБЛАСТЬ):

- техническое перевооружение блока механической очистки стоков.

ЮЖНО-БАЛЫКСКИЙ ГПЗ (ХМАО-ЮГРА, Г. ПЫТЬ-ЯХ):

- техперевооружение очистных сооружений ЮБ ГПЗ (монтаж второй, третьей и четвертой очередей станции очистки СКОСВ-500).

Энергоэффективность

ЦЕЛИ НА 2017 ГОД И РЕЗУЛЬТАТЫ

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ЦЕЛИ	РЕЗУЛЬТАТЫ
Определить потенциал повышения энергоэффективности, выполнить расчет индексов энергоемкости для энергопроизводств.	В 2017 году выполнена **актуализация потенциалов по энергосбережению всех производств**. Индекс энергоемкости как индикатор энергоэффективности установлен для предприятий в качестве цели.
Продолжить работу по поиску новых и реализации потенциала проработанных лучших практик.	В 2017 году проведен анализ **топ-50 лучших практик по энергосбережению** на предмет возможности их тиражирования на предприятиях. В результате сформировано и реализуется **173** **МЕРОПРИЯТИЯ С ПОТЕНЦИАЛЬНЫМ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ЭФФЕКТОМ СВЫШЕ НЕСКОЛЬКИХ СОТЕН МЛН РУБ.**
Принять решение о дальнейшем расширении периметра СЭнМ.	**СЭнМ** (без сертификации) **действует на всех производственных площадках Компании**.
Обеспечить вовлечение в процесс управления удельными нормами всех площадок СИБУРа.	**Вовлечены все производственные площадки**, за исключением НПП «Нефтехимия» (СП). Вовлечение НПП НХ начато в 2018 году.
Обеспечить рост экономического эффекта от энергосберегающих мероприятий на **24%** по сравнению с фактическими показателями 2016 года.	**Рост экономического эффекта** от энергосберегающих мероприятий в 2017 году составил **25%** **ПО СРАВНЕНИЮ С АНАЛОГИЧНЫМ ПОКАЗАТЕЛЕМ 2016 ГОДА**

КЛЮЧЕВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ЗАПЛАНИРОВАННЫЕ НА 2017 ГОД

Мероприятие	Энергоресурс	Экономия — план.	**Экономия — факт.**	Комментарий о причинах
Утилизация этан-пропановой фракции (ЭПФ) на ЭТПГ и на производство ДГП («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	94,6 млн м^3	**85,4** млн м^3	Более поздний по сравнению с плановым сроком пуск мероприятий. После пуска были применены дополнительные меры по распределению ЭПФ между ЭТПГ и ДГП, позволившие максимизировать утилизацию доступного объема ЭПФ.
Оптимизация состава работы турбинного оборудования с возможностью использования турбины Р-100 без приключенной турбины К-110 («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	14,8 млн м^3	**8,8** млн м^3	Причины невыполнения плана: 1. Введение системным оператором (внешняя инициатива) ограничений, что не позволяло работать целевым составом. Частично компенсируется дополнительным эффектом по мероприятию «Увеличение среднегодовой поставки мощности блоком ДПМ». 2. Изменение объемов отпуска ТЭ и цены покупки на ЭЭ (РСВ) относительно плана, что снизило эффективность целевого состава в сравнении с альтернативным составом.
Внедрение энергосберегающей технологии регенерации катализатора разложения ДМД в цехе И-8-13 («СИБУР Тольятти»)	Тепловая энергия	24,9 тыс. Гкал	**27,5** тыс. Гкал	
Работа одной машиной КЦ-101/3 при приеме газа менее 80 тыс. м^3 (оптимизация состава оборудования), (МГПЗ «СибурТюменьГаз»)	Электрическая энергия	9,3 млн кВт·ч	**58,3** млн кВт·ч	Изменение объема приема ПНГ относительно бизнес-плана, что позволило увеличить время использования режима работы на одной машине.

ПОЛИТИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Согласно Политике ИСМ в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности стратегическими приоритетами в области эффективного использования энергии и ресурсов СИБУРа являются повышение энергетической эффективности производственных процессов и минимизация нерационального использования энергоресурсов, снижение затрат на приобретение (закупку) и генерацию энергоресурсов.

Основные направления деятельности Компании по энергосбережению и повышению энергоэффективности:

- формирование и реализация мероприятий Программы энергосбережения;
- проведение энергетических обследований предприятий Компании;
- определение потенциала и сокращение разрыва с мировым уровнем в среднесрочной перспективе — *см. график.*

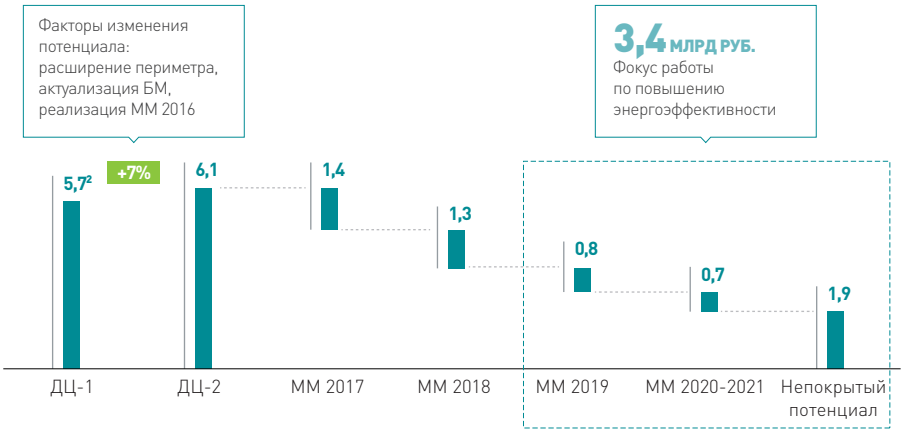
В рамках внедрения Системы энергоменеджмента (СЭнМ) в 2017 году СИБУРом успешно пройден внешний ресертификационный аудит на соответствие требованиям ISO 50001:2011.

В 2017 году стартовала инициатива по систематизации процесса управления удельными нормами и потерями энергоресурсов на предприятиях Компании. Реализация инициативы позволит более детально выполнять анализ отклонений норм от плановых показателей, конкретизировать влияние определенного фактора на энергопотребление, выявить и в конечном итоге наметить шаги по снижению потерь.

«ДЛИННЫЕ ЦЕЛИ» АКТУАЛИЗАЦИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПО ЭНЕРГЕТИКЕ И КАРТЫ ПОКРЫТИЯ

ПОКРЫТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ДЦ-2 В ДИНАМИКЕ ПО ГОДАМ,[1]

МЛРД РУБ.



БМ — Бенчмарк
ДЦ — «Длинные цели»
ММ — Мероприятия менеджмента
ПФ — «ПОЛИЭФ»
СК — «СИБУР-Кстово»

Актуализация потенциала и пересмотр эталонов проводился в сентябре 2017 года в рамках «Длинных целей 2» (ДЦ-2). Покрытие потенциала производится за счет ежегодной реализации мероприятий менеджмента. При планировании глубоко проработаны мероприятия на краткосрочный период (2017–2018), поэтому на периоды 2019–2021 годов требуется как более детальная проработка уже наработанных мероприятий, так и разработка новых, позволяющих снизить разрывы.

- поиск и тиражирование лучших практик;
- поддержание и развитие Системы энергоменеджмента согласно требованиям ISO 50001:2011 в рамках Интегрированной системы менеджмента.

[1] Данные на 08.2017.
[2] Величина разрыва ДЦ-1 актуализирована с учетом корректировок разрывов по ПФ и СК, за исключением УОС из периметра.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Компания является активным участником ключевых российских и международных дискуссионных площадок, посвященных рациональному использованию ресурсов и энергоэффективности промышленных предприятий. Сотрудники СИБУРа выступают экспертами в различных рабочих группах и на встречах с представителями других крупных компаний.

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ 2017 ГОДА:

В июле в рамках подготовки **государственного доклада о состоянии энергосбережения и повышения энергетической эффективности для Минэнерго** подготовлена и передана информация о ключевых результатах реализации программы энергосбережения Компании, достигнутых количественных и качественных показателях в динамике за 2011–2016 годы.

В октябре эксперты СИБУРа приняли участие в обсуждении вопросов путей глобального **роста энергоэффективности, развития технологий по возобновляемым источникам энергии, цифровой трансформации электроэнергетики России** на Международном форуме «Российская энергетическая неделя».

Российская Энергетическая Неделя 2017

Реализуется совместная с бизнес-школой «Сколково» **программа обучения менеджеров СИБУРа** по направлению «**Операционная эффективность и управление производством**». Программа подразумевает практическую реализацию прикладных проектов, в том числе по энергоэффективности. Командой управленцев СИБУРа разработан проект, направленный на повышение качества диагностики оборудования, влияющего на энергопотребление.

Sk Сколково

Проведены **встречи по обмену опытом повышения эффективности управления процессами** с представителями ведущих российских компаний — «Газпром нефть», «Лукойл», «Северсталь».

В составе Технической рабочей группы №48 Бюро НДТ СИБУР завершил работу по разработке **информационно-технического справочника** по наилучшим доступным технологиям «**Повышение энергетической эффективности при осуществлении хозяйственной и или иной деятельности**».

[1] По результатам опроса заинтересованных сторон в регионах присутствия Компании. Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Достижение поставленных энергетических целей осуществляется с помощью реализации Программы энергосбережения, формируемой ежегодно каждым предприятием. В Программу энергосбережения включаются мероприятия, технически реализуемые и экономически целесообразные. Мониторинг результатов реализации Программы выполняется с помощью информационной системы СОВА.

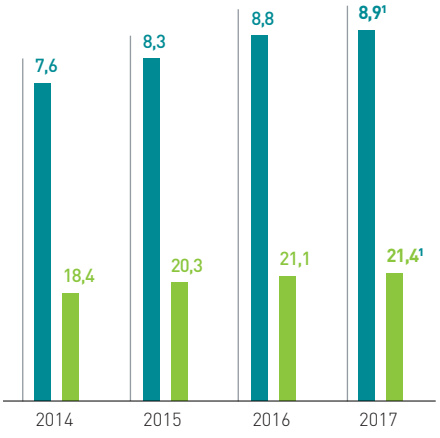
В 2017 году за счет реализации мероприятий Программы энергосбережения получен экономический эффект **1479 млн руб.**

Процесс цифровой трансформации затронул и вопросы энергоэффективности и энергосбережения. В частности, были внедрены такие **инструменты «диджитализации»**, как:

- применение методологии «6 сигм» для реализации проектов, направленных на повышение энергоэффективности производственных процессов;
- внедрение процессных КПЭ производственного персонала для поддержания наиболее эффективных режимов работы оборудования;
- статистический и регрессионный анализ больших объемов данных (Big Data) производственных процессов для поиска скрытых закономерностей;
- внедрение бенчмаркинга в качестве инструмента оценки разрывов с мировым уровнем и целеполагания «от потенциала»;
- внедрение и развитие систем автоматизации (АСТУЭР, MES, APC и др.).

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ, ВСЕГО:



Потребление электроэнергии, млрд кВт·ч
Потребление тепловой энергии, млн Гкал

8,9 МЛРД КВТ·Ч

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ В 2017 ГОДУ

21,4 МЛН ГКАЛ

ПОТРЕБЛЕНИЕ ТЕПЛОВОЙ ЭНЕРГИИ В 2017 ГОДУ

В настоящее время Компания не использует возобновляемые источники энергии по причинам экономической нецелесообразности. При этом СИБУР осуществляет постоянный мониторинг существующих и вновь предлагаемых решений в этой области.

КЛЮЧЕВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ В 2017 ГОДУ

Мероприятие	Энергоресурс	**Экономия**	Эффект, млн руб.
Работа одной машиной КЦ-101/3 при приеме газа менее 80 тыс. м^3 (оптимизация состава оборудования), (МГПЗ «СибурТюменьГаз»)	Электроэнергия	**58,3** млн кВт·ч	**107,5**
Утилизация этан-пропановой фракции (ЭПФ) на ЭТПГ и на производство ДГП («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	**85,4** млн м^3	**283,7**
Применение энергоэффективных видов тепловой изоляции технологического оборудования («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	**9,4** млн м^3	**30,5**
Сокращение расхода топливного газа за счет замены змеевика на П-201 («Сибур-Химпром»)	Природный газ	**5,8** млн м^3	**20,9**
Внедрение энергосберегающей технологии регенерации катализатора разложения ДМД в цехе И-8-13 («СИБУР Тольятти»)	Тепловая энергия	**27,5** тыс. Гкал	**27,0**
Система усовершенствованного управления технологическими процессами (APC) производства олефинов ЭП-360 («СИБУР-Кстово»)	Тепловая энергия	**47,3** тыс. Гкал	**66,5**

[1] Рост показателей в 2017 году связан с увеличением объемов производства.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ (ПЭ), МЛН РУБ.

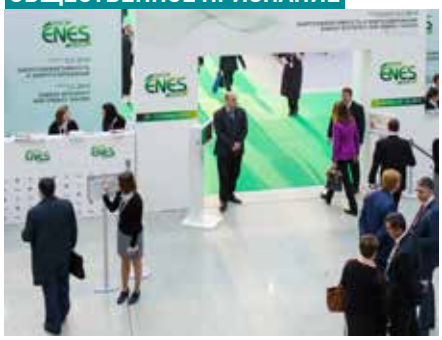
ПЭ-2017			ПЭ-2018	
Цель	Факт	**Выполнение, %**	Порог	Цель
1415	1479	**104,5**	1390	1544

Индекс энергоемкости 2017 (ИЭ), %			ИЭ 2018, %[2]	
Цель	Факт	**Выполнение, %**	Порог	Цель
173,1	173,0	**100**	168,7	163,8

1 479 МЛН РУБ.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ЗА СЧЕТ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ В 2017 ГОДУ

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

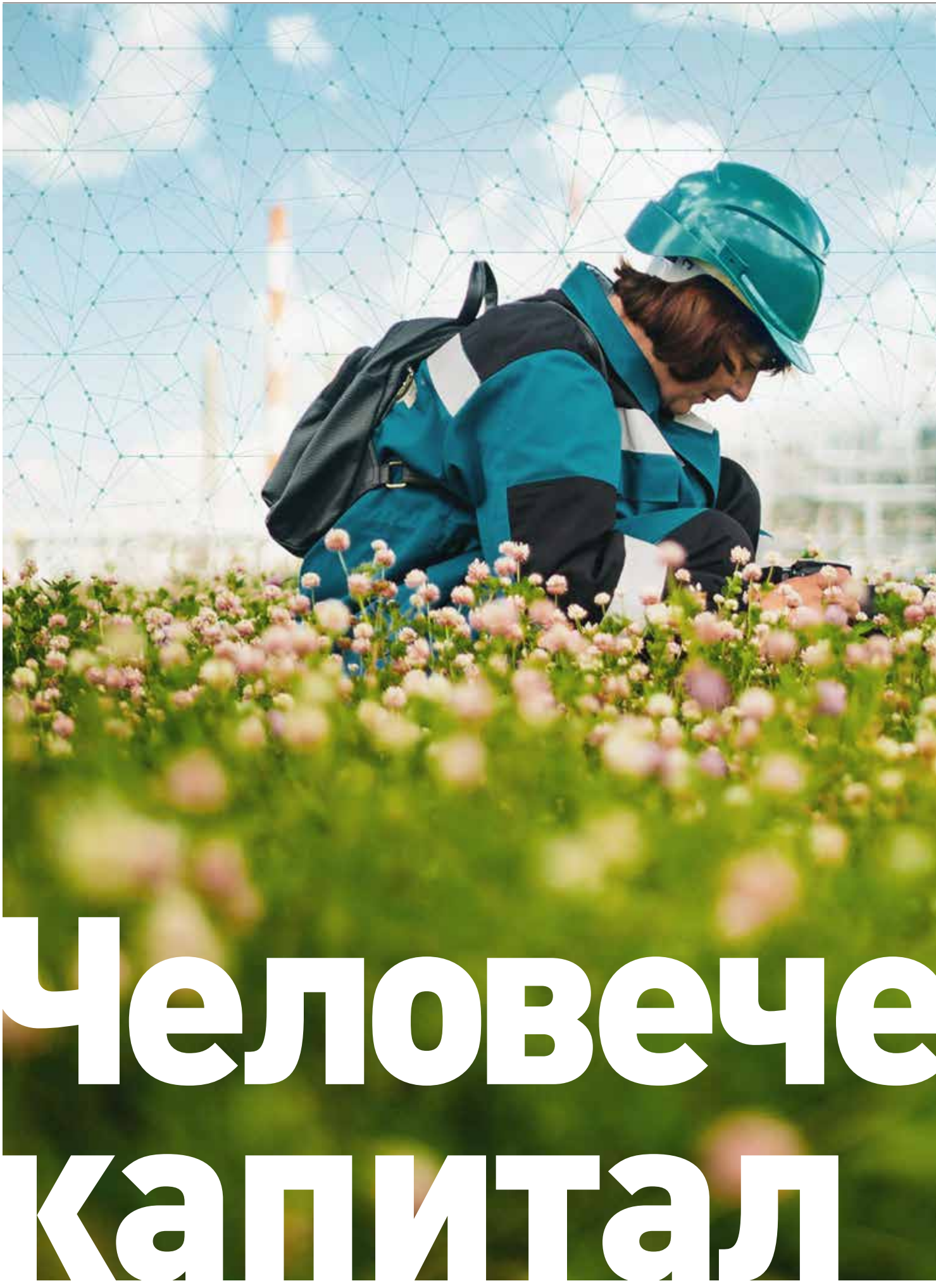


Проект СИБУРа **«Современное энергосбережение: классические инструменты и ответы на вызовы INDUSTRY 4.0»** в 2017 году был номинирован в категории «Эффективная система управления в области энергосбережения и повышения энергоэффективности на предприятии ТЭК» Всероссийского конкурса энергоэффективных проектов ENES-2017.

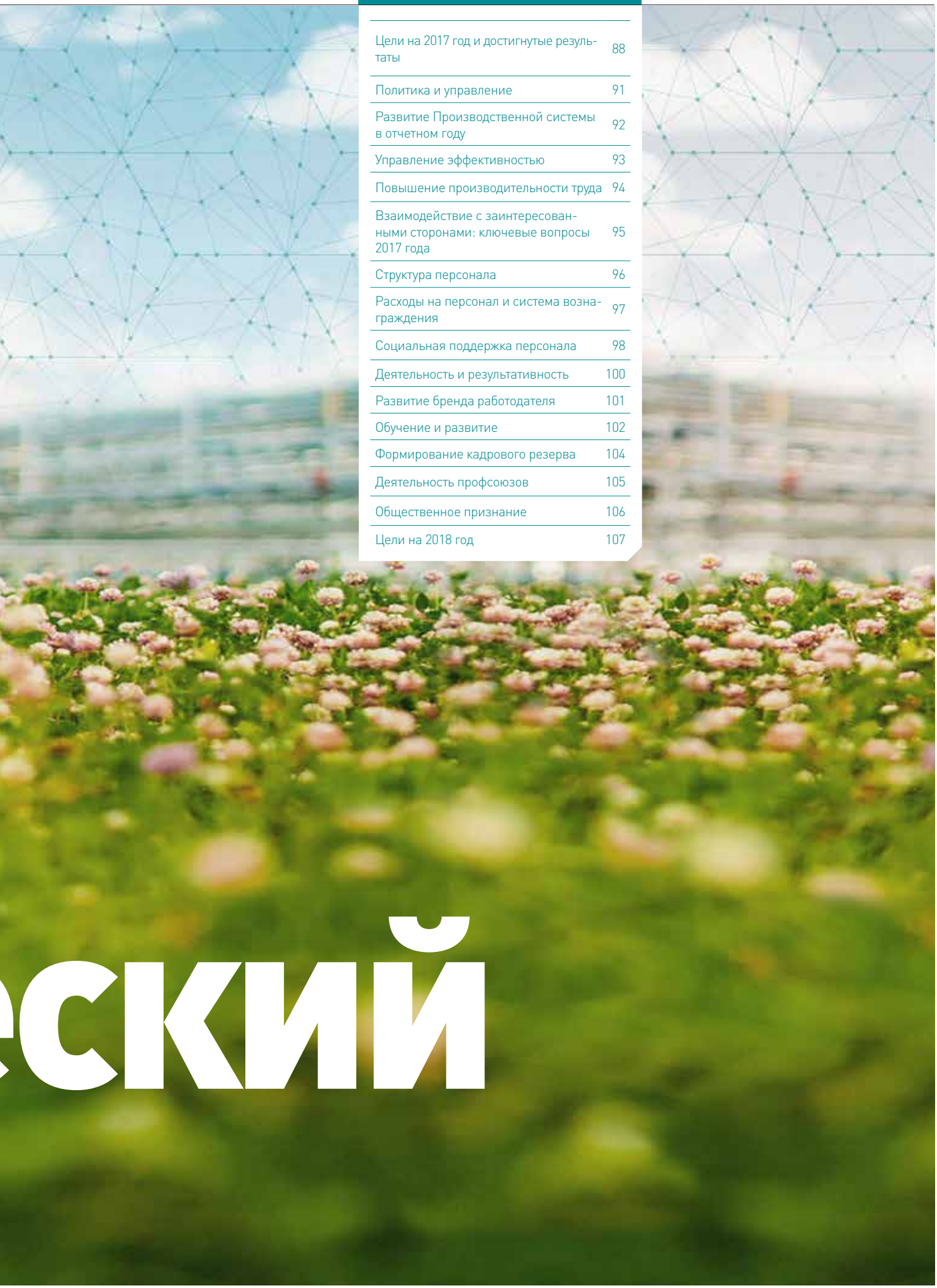
ЦЕЛИ НА 2018 ГОД

Мероприятие	Энергоресурс	**Экономия**	Эффект, млн руб.
Внедрение системы АПР на НГП («СибурТюменьГаз»)	Электроэнергия	**16,8** млн кВт·ч	**33,1**
Техническое перевооружение компрессоров С-101/106 на ТУ-4 («СибурТюменьГаз»)	Электроэнергия	**26,7** млн кВт·ч	**58,5**
Техперевооружение печи дожига ВА-103/1, цеха ДБО-2/3 («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	**16,2** млн м^3	**52,2**
Установка РОУ и конденсатоотводчиков в отделениях цехов («Воронежсинтезкаучук»)	Тепловая энергия	**15,2** тыс. Гкал	**29,1**
Техническое перевооружение конденсатной системы («СИБУР-Кстово»)	Тепловая энергия	**27,8** тыс. Гкал	**16,6**
Модернизация колонны №90 с заменой массообменных устройств на более эффективные, установки Д-4 («СИБУР Тольятти»)	Тепловая энергия	**18,5** тыс. Гкал	**10,0**

[2] Отрицательное значение выполнения является положительным фактором для результата ИЭ.



Человеческий капитал



ческий

Цели на 2017 год и достигнутые результаты	88
Политика и управление	91
Развитие Производственной системы в отчетном году	92
Управление эффективностью	93
Повышение производительности труда	94
Взаимодействие с заинтересованными сторонами: ключевые вопросы 2017 года	95
Структура персонала	96
Расходы на персонал и система вознаграждения	97
Социальная поддержка персонала	98
Деятельность и результативность	100
Развитие бренда работодателя	101
Обучение и развитие	102
Формирование кадрового резерва	104
Деятельность профсоюзов	105
Общественное признание	106
Цели на 2018 год	107

Цели на 2017 год и достигнутые результаты

В пилотном Отчете СИБУРа за 2016 год были обозначены целевые ориентиры по развитию кадрового потенциала на следующий год. По всем ключевым показателям цели были достигнуты.

СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД	РЕЗУЛЬТАТ
Реализация программы мероприятий, направленных на повышение социальных настроений на предприятиях.	На предприятиях разработаны и реализуются планы мероприятий, направленных на повышение уровня социальных настроений. Обобщенный показатель социального настроения повысился на 9 пунктов. **В 2017 ГОДУ ПРОВЕДЕНО АНКЕТИРОВАНИЕ 12 ТЫС. СОТРУДНИКОВ И ОРГАНИЗОВАНО 130 ФОКУС-ГРУПП.**
Внедрение цифровых технологий, направленных на упрощение взаимодействия сотрудников с HR-специалистами и автоматизацию рутинных процедур.	• **ОПОРА**: личный кабинет, в котором сотрудники могут задавать вопросы по заработной плате, заказывать справки и т. д. • **Терминалы самообслуживания**: доступ к списку возможных льгот и возможность подавать заявления в «СИБУР-Юг».
Запуск программы обучения английскому языку для технических специалистов.	Сформирована и запущена программа изучения английского языка, в том числе технического, для сотрудников в рамках программы «Дублер» и сотрудников проектного офиса и оперативного блока «ЗапСибНефтехима», **>500 ЧЕЛ. СТАЛИ УЧАСТНИКАМИ ПРОГРАММЫ.**

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД

Обновление порядка взаимодействия с медицинскими учреждениями и повышение эффективности медицинского обслуживания сотрудников, в том числе в Корпоративном центре отдыха «СИБУР-Юг» (Анапа).

ОБНОВЛЕНИЕ КОСНУЛОСЬ НЕСКОЛЬКИХ НАПРАВЛЕНИЙ РАБОТЫ:

1. Оценка состояния здоровья

- Анализ заболеваемости по результатам периодических медицинских осмотров, статистики обращения в ЛПУ с учетом влияния факторов конкретного предприятия, региона.
- Внедрение программы **«Ранняя диагностика заболеваний»** — дополнительные исследования в зависимости от возраста.
- Скрининг на рабочем месте.

2. Диспансерное наблюдение

- Внедрение программы **«Цеховой врач».**
- Динамическое наблюдение за состоянием здоровья сотрудников в зависимости от группы диспансерного наблюдения.
- Дообследование и лечение группы риска.

3. Санаторно-курортное лечение

- Организация оздоровления сотрудников и членов их семей в Корпоративном центре оздоровления **«СИБУР-Юг»**.
- Детский оздоровительный лагерь **КЦО «СИБУР-Юг»**.
- Оздоровление сотрудников в санаториях Алтайского края (**«Белокуриха», «Россия», «Алтай-Вест»**).
- Оздоровление сотрудников в региональных санаториях за счет использования средств ФСС.

4. Спорт и здоровый образ жизни

- Физическая активность на рабочем месте.
- Занятия в арендованных спортивных залах, бассейнах, организация фестивалей и спортивных праздников.
- Разработка и реализация профилактических программ, соответствующих профилю факторов риска и заболеваемости сотрудников.
- Система информационных рассылок через мобильные приложения, видеокурсы и вебинары, промокампании на рабочем месте.
- Формирование приверженности к здоровому образу жизни как части корпоративной культуры.
- Программа **«Здоровье лидера»**.

5. Здоровое питание

- Доступность здорового питания, кафетерии, кофе-брейки, салат-бары и автоматы со здоровой едой.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ В 2017 ГОДУ:

Положительная динамика удовлетворенности сотрудников Компании:

- медицинским обслуживанием — **на 15%**;
- санаторно-курортным лечением — **на 77%**;
- летним отдыхом детей — **на 27%**.

6289

ЧЕЛОВЕК ПОЛУЧИЛИ ОЗДОРОВЛЕНИЕ В КЦО «СИБУР-ЮГ»
(на 13% больше, чем в 2016 году).

2478

СОТРУДНИКОВ ПРОШЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ
(у 45 впервые диагностированы серьезные заболевания, более 300 сотрудников прошли лечение в стационаре и вернулись к работе).

65%

БЛЮД ЗДОРОВОГО ПИТАНИЯ В МЕНЮ СТОЛОВЫХ.
На 35% увеличилась посещаемость столовых.

>200

СОТРУДНИКОВ БРОСИЛИ КУРИТЬ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СОТРУДНИКИ

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД

Обеспечение потребности в кадрах «ЗапСибНефтехима», реализация программы «Дублер» на других производственных площадках СИБУРа для подготовки специалистов необходимой квалификации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Программа успешно реализована, потребность «ЗапСибНефтехима» в кадрах обеспечена за счет реализации программы «Дублер» и целевой подготовки молодых специалистов.

Расширение использования новых инструментов работы с кандидатами на все регионы присутствия Компании.

Внедрение автоматизированного call-центра, оптимизация процесса подбора.

ШКОЛЬНИКИ

ЦЕЛЬ НА 2017 ГОД

Расширение аудитории проектов, направленных на стимулирование интереса к предметам естественно-научного цикла среди молодежи в регионах присутствия Компании.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Реализация таких проектов, как фестивали и мастер-классы «Я люблю науку», поддержка Менделеевской конференции и конкурса для молодых ученых и Фестиваля актуального научного кино.

Запуск в Тобольске образовательной программы нового типа на основе опыта шотландского колледжа Forth Valley College.

В 2017 ГОДУ ПЕРВЫЙ ВЫПУСК ПРОГРАММЫ СОСТАВИЛ

25 **ЧЕЛОВЕК,**

ИЗ КОТОРЫХ

18

БЫЛИ ТРУДОУСТРОЕНЫ НА ПРОИЗВОДСТВА «СИБУР ТОБОЛЬСКА».

9 **ЧЕЛОВЕК**

СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ХИМИЧЕСКАЯ ТЕХНОЛОГИЯ» ЗАВЕРШАЮТ ЦИКЛ ПОДГОТОВКИ В 2019 ГОДУ НА ПОЗИЦИЯХ «СТАЖЕР "ЗАПСИБНЕФТЕХИМА"».

После успешного пилотного запуска элементы программы тиражированы в колледжах Кстово и Томска при подготовке целевых студентов.

Политика и управление

КЛЮЧЕВОЙ АКТИВ СИБУРА —

>27 ТЫС. СОТРУДНИКОВ,

КАЖДЫЙ ИЗ КОТОРЫХ ВНОСИТ СВОЙ ЛИЧНЫЙ ВКЛАД В РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ, РАЗДЕЛЯЯ ОБЩИЕ ЦЕННОСТИ: ОРИЕНТАЦИЮ НА РЕЗУЛЬТАТ, МЕРИТОКРАТИЮ, СОТРУДНИЧЕСТВО И КОМАНДНУЮ РАБОТУ, ДОВЕРИЕ, ВЗАИМОУВАЖЕНИЕ И НАДЕЖНОСТЬ, РАЗВИТИЕ, ИНИЦИАТИВНОСТЬ И ЛИДЕРСТВО.

Помимо соблюдения всех базовых прав человека, гарантированных российским и международным законодательством, Компания обеспечивает справедливую оценку профессиональных навыков и компетенций сотрудников и достигнутых ими результатов, достойную заработную плату, конкурентоспособный социальный пакет, условия для личного и профессионального роста и развития.

В Компании осуществляется регулярный мониторинг соблюдения трудового законодательства должностными лицами. Высшим органом, ответственным за разработку и реализацию стратегии и политик управления персоналом, является Совет директоров Компании. В рамках Совета функции по разработке кадровой политики и мотивации сотрудников осуществляет Комитет по кадрам и вознаграждениям.

Основным вопросом в повестке Совета директоров и Комитета по кадрам и вознаграждениям в 2017 году стал запуск процесса цифровой трансформации СИБУРа, формирование новой функции «Цифровые технологии» и привлечение высококлассных ИТ-специалистов.

Отношение с сотрудниками строится на принципах справедливого партнерства и с учетом требований таких документов, как:

- Конституция и Трудовой кодекс Российской Федерации;
- международные декларации, в том числе Всеобщая декларация о правах человека и декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- внутренние регулирующие документы Компании: Кодекс корпоративной этики, Кодекс корпоративного поведения, Политика по управлению персоналом, Порядок управления кадровым потенциалом;
- коллективные договоры.

Развитие Производственной системы в отчетном году

В 2017 году Производственной системой СИБУРа (ПСС) были охвачены все площадки Компании с вовлечением более 27 тыс. сотрудников. Главной задачей ПСС является предоставление сотрудникам простых инструментов, с помощью которых они смогут внести личный вклад в повышение эффективности работы своего предприятия и всей Компании[1].

Развитие ПСС в отчетном году включало решение таких задач, как упрощение процессов, повышение производительности труда, ускорение принятия решений, делегирование больших полномочий на нижние уровни управления, а также использование потенциала IT-систем и технологий.

ПСС-2017 В ЦИФРАХ:

Программа «Улучшение малыми шагами» — материальное поощрение сотрудников за лучшие идеи по любым вопросам оптимизации работы Компании и/или отдельных офисов и предприятий:

>57 500
ПОДАНО ЗАЯВОК

>34 600
ИДЕЙ ПРИНЯТО И РЕАЛИЗОВАНО В 2017 ГОДУ

Развитие компетенций персонала в процессе непрерывных улучшений — в 2017 году создан институт внутренних тренеров бережливого производства:

64
ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРА ОБУЧЕНЫ

Тиражирование лучших практик — функционирует постоянный онлайн-портал лучших практик, доступный для всех сотрудников Компании:

336
УТВЕРЖДЕНО ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПРЕДПРИЯТИЙ

74
ЛУЧШИХ ПРАКТИКИ СИБУРА

Для поддержания достигнутых результатов и развития системы непрерывных улучшений была разработана программа по оценке здоровья развития (ОЗР) ПСС в Компании. Ее основной целью является системная диагностика текущего уровня развития ПСС в подразделениях, определение целевого состояния и планов по его достижению на год. Оценка здоровья развития ПСС позволяет сравнивать подразделения между собой, видеть зоны для развития и отслеживать изменения.

1. **Система диагностики** текущего состояния (ДЦ, ОЗР, ПОУ)
2. **Система управления** по целям и визуальный менеджмент (Каскады КПЭ, ВУЭ, ФОД)
3. **Система мотивации** и управление развитием персонала
4. Оптимизация **производственных и бизнес-процессов** (КПСЦ, ПКЛЭ, «6 сигм»)
5. **Управление пространством и временем** (5С, ЧРВ)
6. **Непрерывные улучшения** (решение проблем, сбор и обработка идей, лучшие практики)
7. **Вовлеченность руководителей** в совершенствование (СРР)
8. **Вовлеченность сотрудников** в процесс улучшений
9. **Работа** в кросс-функциональных **командах**
10. **Саморазвитие и развитие других**

[1] Подробнее о ПСС см.: Отчет об устойчивом развитии СИБУРа за 2016 год, с. 80.

Управление эффективностью

Система управления эффективностью СИБУРа является общекорпоративной системой оценки сотрудников, которая позволяет каждому сотруднику определить свой вклад в работу Компании и порядок оценки результатов его деятельности. Развитие Системы управления эффективностью СИБУРа в 2017 году получило новый импульс. Углубление и обновление долгосрочных целей эффективности производства на 2018–2020 годы, синхронизация целей эффективности производства с целями маркетинга и продаж позволили расширить прогноз роста операционной эффективности предприятий СИБУРа, разработать долгосрочные программы развития.

Заложенные в Систему ключевые показатели эффективности (КПЭ) являются простыми и понятными, а также легкоизмеримыми. Они нацелены на мотивацию сотрудников, поддержание процесса непрерывных улучшений, минимизацию рисков с целью повышения стоимости Компании и устойчивости бизнеса.

Корпоративные КПЭ ежегодно утверждаются Советом директоров на основе бизнес-плана на предстоящий год и закрепляются в производственном контракте. Мониторинг выполнения КПЭ производится в Компании на ежемесячной, квартальной и годовой основе. Годовой Отчет о выполнении ключевых показателей производственного контракта рассматривается Комитетом по кадрам и вознаграждениям и утверждается Советом директоров Компании.

Утвержденный набор контролируемых долгосрочных КПЭ позволяет оценивать результативность и эффективность работы производственных комплексов, подразделений, а также личных целей каждого сотрудника, их влияние на показатели результативности Компании.

Производственный контракт СИБУРа за 2017 год включал следующие показатели:

- Производственные показатели (производство жидких фракций (УВС) на ГПК; объем производства продукции).
- Финансовые показатели (EBITDA; выполнение бюджета административно-хозяйственных расходов; операционные расходы на произведенную продукцию).
- Показатели промышленной безопасности (LTIF[1]).
- Показатели стратегической деятельности (достижение прогресса по проекту «ЗапСибНефтехим»).

[1] LTIF (Lost Time Injury Frequency) — частота травм с временной потерей трудоспособности, в англоязычных источниках используется также аббревиатура LTIR (Lost Time Injury Rate).

Повышение производительности труда

В 2017 году был реализован этап важнейшей инициативы по повышению производительности труда, в частности были приняты следующие меры:

- Консолидированы программы оптимизации численности персонала, синхронизированы с объединением установок, подразделений, программами обновления оборудования, автоматизации технологических процессов.
- Организован обмен успешными практиками.
- Цели повышения производительности труда включены в производственные контракты и личные цели руководителей.

ОБМЕН ОПЫТОМ НА БАЗЕ «СИБУР-ЦОБ»

НИЖНИЙ НОВГОРОД: опыт СИБУРа по созданию объединенного центра обслуживания персонала на базе «СИБУР-ЦОБ» вызвал интерес у алмазодобывающей компании «АЛРОСА» и лидера химической индустрии BASF, чьи HR-менеджеры посетили нижегородский офис «СИБУР-ЦОБ». Главная цель визита — знакомство с работающим в структуре сервисной площадки Объединенным центром обслуживания персонала (ОЦОП).

Как пояснили представители «АЛРОСЫ», они готовятся приступить к централизации кадровых функций, поэтому изучают опыт других крупных компаний, где подобные проекты уже реализованы. Сотрудники российского отделения BASF приехали, чтобы сравнить работу «СИБУР-ЦОБ» с их аналогичным центром в Берлине и обменяться лучшими практиками.

В настоящий момент «СИБУР-ЦОБ» находится в стадии активной трансформации операционной модели. В результате преобразований центр перейдет на работу по сквозным процессам, усилив в них свою экспертную роль. При этом будут максимально использованы возможности для автоматизации и роботизации стандартных операций, что положительно скажется на бизнес-процессах Компании в целом.

Представители «АЛРОСЫ» поблагодарили сотрудников «СИБУР-ЦОБ» за прием, отметив ценность полученной информации: «Мы получили концептуальное понимание системы — какой функционал передается, какой экономический эффект от этого есть. Такие знания помогут более качественно рассчитать наш проект по централизации кадровых функций».

Представители BASF выделили ряд интересных для них практик и пригласили руководителей «СИБУР-ЦОБ» посетить ОЦО BASF в Берлине.

В 2017 году оптимизация производственного персонала составила 12%, при этом оптимизация затрагивает в первую очередь вакансии, возникшие после переводов (релокации) работников, выходов на пенсию и других естественных причин.

К инициативе подключились отдельные функции Компании, изучаются лучшие мировые практики управления, постановки бизнес-процессов, формируется целевое видение. Стартовала реализация программ достижения целевого видения функций, централизация и создание новых сервисов на базе С-ЦОБ, оптимизация, упрощение процессов, цифровизация сквозных процессов.

Существенное влияние на подходы к управлению человеческим капиталом оказывает цифровая трансформация Компании. Автоматизация и внедрение цифровых инструментов помогают избавиться от рутинных действий, сделать работу более эффективной, освобождая тем самым время для творческих, прорывных задач и проектов. В такой среде у сотрудников появляются новые возможности развиваться и влиять на развитие Компании, проявляя инициативу и предлагая нестандартные подходы к решению новых задач.

В 2017 году на основе анализа массивов данных были разработаны аналитические модели, которые помогают сотрудникам настроить оптимальный режим работы установок, узнать, когда оборудование надо ремонтировать, почему некоторые механизмы выходят из строя. Несколько таких проектов уже реализовано в разных географиях Компании, включая Тобольск, Томск и Воронеж.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами: ключевые вопросы 2017 года

Одной из главных заинтересованных сторон Компании выступают сотрудники СИБУРа. Взаимодействие с ними и получение оперативной обратной связи осуществляется по многочисленным внутренним каналам коммуникаций: от внутрикорпоративных СМИ и аккаунтов предприятий Компании в социальных сетях до проведения оценки социальных настроений силами функций «Корпоративные коммуникации» и «Организационное развитие».

В 2017 году наиболее активно поднимались вопросы подготовки и релокации сотрудников на «ЗапСибНефтехиме» (Тобольск), внедрения и развития инициативы по повышению производительности труда, участия в проектах WorldSkills, которые активно распространяются на производственных площадках.

Во взаимодействии с аудиторией **кандидатов** одной из главных тем стал набор сотрудников в функцию «Цифровые технологии», которая отвечает за диджитализацию Компании. На рынке труда СИБУР конкурирует за профильных кандидатов с ведущими ИТ-компаниями России и мира и потому постоянно взаимодействует с различными профессиональными сообществами и отраслевыми СМИ, которые содействуют формированию имиджа Компании как привлекательного работодателя для данной категории специалистов.

В связи с расширением набора сотрудников на «ЗапСибНефтехиме» особую актуальность приобрели коммуникации с потенциальными **соискателями в Тюменской области и Тобольске**. Вопрос приоритетности кандидатов из числа местных жителей при очередном наборе дважды поднимался на заседаниях Общественного совета Тобольской промышленной площадки (в июне и ноябре 2017 года). Представители Компании подтвердили готовность рассматривать местных кандидатов в приоритетном порядке при условии их соответствия квалификационным требованиям.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА ВНЕШНИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН:[1]

[1] Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

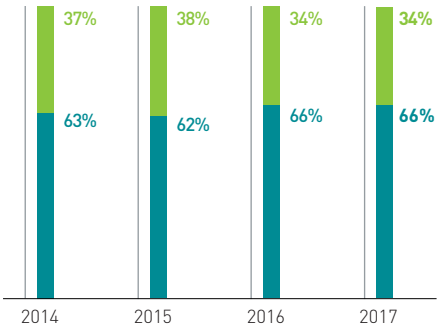
Структура персонала

ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ:

Показатель	2014	2015	2016	**2017**
Общие данные				
Общая численность сотрудников на 31 декабря	25 580	27 509	27 950	**27 196**
из них вновь нанятых	2891	3791	3528	**2095**
Среднесписочная численность сотрудников	25 926	27 135	27 722	**27 344**
Разбивка по уровню квалификации				
Рабочие, %	53	52	53	**47**
Руководители, специалисты и служащие, %	47	48	47	**53**
Разбивка по типу занятости				
Постоянные сотрудники, %	88	84	83	**80**
Сотрудники, занятые по контракту, %	12	16	17	**20**

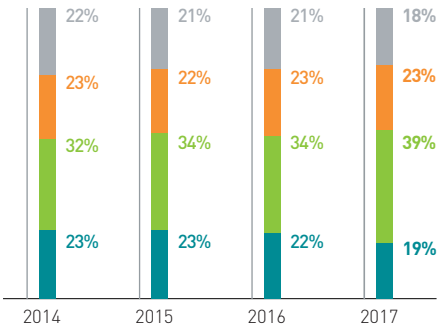
Снижение численности сотрудников обусловлено изменением числа предприятий, входящих в Компанию, и проведением мероприятий по повышению производительности труда.

ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА
(% ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА СОТРУДНИКОВ)



Мужчины
Женщины

ВОЗРАСТНАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА
(% ОТ ОБЩЕГО ЧИСЛА СОТРУДНИКОВ)



до 30 лет
от 30 до 40 лет
от 40 до 50 лет
старше 50 лет

Расходы на персонал и система вознаграждения

Система оплаты труда и вознаграждения в Компании основана на принципах прозрачности, справедливой оценки вклада каждого сотрудника в развитие Компании и конкурентоспособности на рынке.

Вознаграждение состоит из постоянной (базовой) и переменной части (премии). Базовая часть пересматривается ежегодно и может быть индексирована в зависимости от общих показателей на рынке труда, экономической ситуации и результатов работы конкретного сотрудника в течение года. Переменная часть (премия) рассчитывается исходя из грейда сотрудника, достижения им ключевых показателей эффективности и общих результатов деятельности Компании.

В Компании действует также нефинансовое поощрение.

В 2017 году три человека получили знак «За вклад в развитие СИБУРа», 147 были награждены почетными грамотами Председателя Правления.

В 2017 ГОДУ СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В КОМПАНИИ ВЫРОСЛА НА 12,8% ПО СРАВНЕНИЮ С 2016 ГОДОМ И СОСТАВИЛА

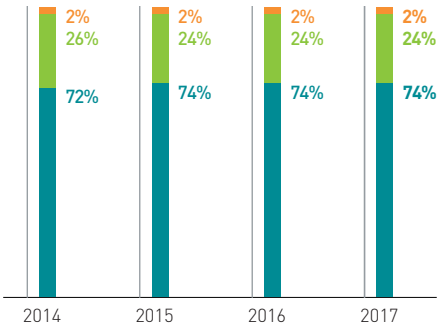
80 071 РУБ.,

МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ СОСТАВИЛА

12 000 РУБ. —

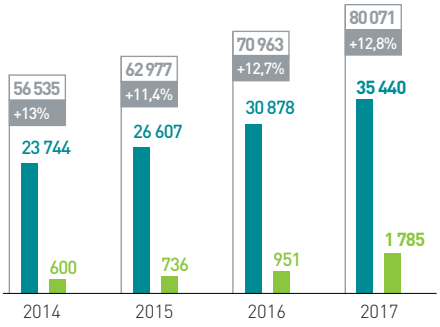
160% ОТ МРОТ, установленного ФЗ №408 от 01.12.2014.

ПОСТОЯННАЯ И ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТИ В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ СОТРУДНИКОВ, %



- **Постоянная (базовая) часть**
- **Переменная часть**
- **Единовременные премии**

РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ: ОБЩИЕ ДАННЫЕ



- **Фонд заработной платы,** млн руб.
- **Выплаты социального характера,** млн руб.
- **Средняя заработная плата,** руб.

Социальная поддержка персонала

Достойный уровень социальных гарантий является важной составляющей компенсационного пакета постоянных сотрудников. Он включает медицинское обслуживание, компенсации по нетрудоспособности (инвалидности), отпуск по материнству/отцовству.

В 2017 году 1100 сотрудников стали участниками новой программы «Здоровье», направленной на организацию системной работы по охране здоровья персонала, создание комфортной рабочей среды и формирование приверженности к здоровому образу жизни как части корпоративной культуры. В рамках программы были организованы:

- Школы и Дни здоровья для сотрудников с организацией мобильных скринингов, лекций по здоровому образу жизни, консультаций врачей — узких специалистов, профилактических мероприятий по результатам периодических медицинских осмотров.
- Программа по оснащению и обеспечению легкого доступа к тонометрам на рабочих местах.

Все предприятия СИБУРа включены в программу добровольного медицинского страхования (ДМС) сотрудников. По программе ДМС застрахованы все сотрудники, занятые полный рабочий день. Также СИБУР организует и оплачивает все виды обязательных медицинских осмотров. В 2017 году предварительный медицинский осмотр и ежегодный периодический медицинский осмотр прошли 100% работников, занятых или впервые устраивающихся на работу с вредными или опасными условиями труда, а также переведенных на работу с иными вредными условиями.

Помимо оплаты медицинских услуг Компания принимает меры, направленные на профилактику заболеваемости, популяризацию спорта и здорового образа жизни среди сотрудников.

Выпуск корпоративного журнала для популяризации здорового образа жизни «СИБУР. Здоровое будущее», пилотный выпуск тиражом 2200 экземпляров поступил в декабре на Тобольскую производственную площадку.

Важную роль в продвижении здорового образа жизни играют секции по различным видам спорта, которые действуют на предприятиях Компании. В 2017 году сотрудники завоевали призовые места в городских и региональных соревнованиях по легкой атлетике, футболу, волейболу, пауэрлифтингу, плаванию, пулевой стрельбе.

Крупнейшими внутрикорпоративными событиями Компании стали Спартакиада трудовых коллективов по 11 видам спорта, корпоративный легкоатлетический кросс «Вперед к здоровью!», соревнования по плаванию между предприятиями СИБУРа в Нижегородской области, общекорпоративные спортивные соревнования «Лыжня СИБУРа» и «Волжская осень».

В рамках летней спартакиады второй год подряд проводится Фестиваль здоровья, где в 10 дисциплинах проводятся испытания на выполнение норм ГТО. Всего в 2017 году 164 сотрудника Компании выполнили нормативы, соответствующие золотому, серебряному и бронзовому знакам. Сборная команда СИБУРа, в которую вошли спортсмены из Москвы, Нижнего Новгорода, Тобольска и Томска, приняла участие в сентябрьских международных соревнованиях по триатлону IRONSTAR.

В 2017 году был реализован пилотный проект по внедрению комплекса производственной гимнастики «Минута здоровья», созданию и оснащению «уголков здоровья» с целью стимулирования физической активности на рабочем месте (степперы, мини-тренажеры, эспандеры и пр.).

Услугами курортного комплекса и центра оздоровления «СИБУР-Юг», расположенного на Черноморском побережье в Анапе, воспользовались 4146 сотрудников и членов их семей, летний детский лагерь посетили 2143 ребенка сотрудников в возрасте от 7 до 16 лет. С 2017 года путевки в центр оздоровления предоставляются внукам и родителям сотрудников.

Для детей сотрудников в Компании действует программа «Мы — сибурята». В рамках программы проходят конкурсы детского творчества, вручаются подарки к 1 сентября и Новому году, организуются экскурсии на производственные площадки. В 2017 году участниками творческого конкурса «Мы — сибурята» стали 430 детей,120 победителей награждены призами и подарками.

УСЛУГАМИ КУРОРТНОГО КОМПЛЕКСА И ЦЕНТРА ОЗДОРОВЛЕНИЯ «СИБУР-ЮГ», РАСПОЛОЖЕННОГО НА ЧЕРНОМОРСКОМ ПОБЕРЕЖЬЕ В АНАПЕ, ВОСПОЛЬЗОВАЛИСЬ

4146 СОТРУДНИКОВ

ЛЕТНИЙ ДЕТСКИЙ ЛАГЕРЬ ПОСЕТИЛИ

2143 РЕБЕНКА

СОВМЕСТНЫЙ ПРОЕКТ СИБУРА И АИЖК

В июне 2017 года АИЖК и СИБУР в рамках Петербургского международного экономического форума подписали соглашение о развитии рынка жилья в Тобольске Тюменской области. По условиям соглашения стороны совместно реализуют арендный проект стандартного жилья комфорт-класса с возможным последующим выкупом для сотрудников будущего комплекса «ЗапСибНефтехим».

Стороны совместно создадут пул арендных квартир в Тобольске, отвечающих современным стандартам жилья и комфортной среды для занятых на производстве специалистов и их семей. Арендным жильем будут обеспечены до 1500 семей. В рамках мотивационной программы первые пять лет СИБУР предоставляет сотрудникам для проживания служебные квартиры, оплачивая аренду жилья.

Стороны также обсуждают условия специальной ипотечной программы, которая может быть реализована с привлечением банков — партнеров АИЖК для сотрудников СИБУРа. Благодаря такой программе работники на льготных условиях смогут получать кредитные средства на выкуп арендуемых квартир. Объем инвестиций АИЖК в проект составит до 4 млрд руб. Сделка носит инновационный характер, не имеет аналогов на российском рынке. СИБУР помимо предоставления льготной ипотеки будет компенсировать часть стоимости выкупаемых сотрудниками квартир.

Проект реализуется сторонами на взаимовыгодных рыночных условиях. Квартиры будут приобретены в состав ЗПИФН «Кутузовский» под управлением АИЖК для последующей сдачи в аренду, паи фонда уже доступны для приобретения широкому кругу инвесторов на ММВБ.

«"ЗапСибНефтехим" станет комплексом мирового класса, работать на котором будут ведущие инженеры, технологи и другие специалисты. Партнерство с АИЖК позволит СИБУРу сконцентрироваться на профильной деятельности, создав для своих сотрудников достойные жилищные условия».

ДМИТРИЙ КОНОВ
Председатель Правления СИБУРа

«Реализация проекта по созданию арендного жилья в регионах совместно с одним из крупнейших предприятий в России — пилотная сделка, которая положит начало формированию сегмента корпоративной аренды с участием единого института развития».

АЛЕКСАНДР ПЛУТНИК
Гендиректор АИЖК

Деятельность и результативность

Динамичное развитие Компании и высокая потребность в квалифицированных кадрах, планы по комплектованию новых функциональных подразделений и «ЗапСибНефтехима» обусловили необходимость максимальной оптимизации процесса подбора кадров. С этой целью были предприняты следующие шаги:

- Обучение руководителей разного уровня навыкам проведения структурированного интервью, что позволило повысить качество оценки кандидатов, эффективно ранжировать соискателей за счет концентрации на одних и тех же компетенциях, митигировать риски при приеме и сократить этапы отбора. Обучение прошли 1228 руководителей.

- Автоматизация процесса подбора кандидатов на базе ОПОРа — единой базы данных, содержащей все поступающие резюме и статусы по подбору в режиме реального времени, а также упрощение процедуры за счет сокращения количества интервью и этапов согласования предложения о работе. Экономия времени составила 13%.

- Создание частично автоматизированного единого колл-центра для кандидатов с целью получения быстрого ответа на наиболее часто задаваемые вопросы — например, про вакансии, этапы отбора, программу стажировок и т. д. Ранее кандидаты звонили специалистам отдела подбора персонала конкретной площадки, сейчас у них есть возможность связаться с единым контактным центром (звонки для кандидатов по России бесплатные). С момента запуска колл-центра более 50% звонящих получили ответы на вопросы без переключения на специалиста, а средняя продолжительность разговора с оператором составила 2 минуты.

Для привлечения внимания к вакансиям «ЗапСибНефтехима» был реализован проект «Мобильные группы» — проведение выездных мобильных сессий по основным городам-донорам, к которым относятся Казань, Уфа, Нижнекамск, Стерлитамак, Хабаровск и другие. По итогам проекта было обработано более 15 500 резюме и сформирована база потенциальных кандидатов.

Для тех сотрудников, которые успешно прошли все этапы отбора и были приняты на работу в Компанию, действует двухгодичная программа адаптации и развития. Она рассчитана на сотрудников в возрасте до 30 лет с опытом работы по специальности не более одного года и включает тесное взаимодействие с непосредственным наставником и получение индивидуальных рекомендаций от HR-специалистов.

В 2017 году в Компанию пришли 284 молодых специалиста, 100% из них стали участниками программы адаптации. Таким образом, общее количество участников программы, включая тех, кто уже перешел на второй год, на 31 декабря 2017 года составило 500 человек.

На руководящие должности Компания приглашает выпускников ведущих бизнес-школ мира — в том случае, если во внутреннем резерве нет соответствующих кандидатов. В 2017 году для привлечения кандидатов в программу было организовано карьерное мероприятие СИБУРа в бизнес-школе INSEAD (Франция), где выступил член Правления — Исполнительный директор ООО «СИБУР» Сергей Комышан. Участниками программы в течение года стали восемь человек.

15 500 РЕЗЮМЕ ОБРАБОТАНО
ПО ИТОГАМ ПРОЕКТА «МОБИЛЬНЫЕ ГРУППЫ» И СФОРМИРОВАНА БАЗА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ КАНДИДАТОВ

284 МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТА
ПРИШЛИ В КОМПАНИЮ В 2017 ГОДУ

Развитие бренда работодателя

В 2017 году продолжилась работа по укреплению репутации СИБУРа как привлекательного работодателя для разных категорий потенциальных и текущих сотрудников. На основе креативной концепции «Среда, в которой раскрываешься» было подготовлено руководство по позиционированию Компании как работодателя с сегментацией ценностного предложения по целевым аудиториям.

Была разработана концепция брендированной зоны СИБУРа в учебных заведениях — это место отдыха с Wi-Fi, пуфиками, информационными стендами о карьере в Компании. Такие зоны уже созданы в Кстовском нефтяном техникуме, Тобольском филиале Тюменского индустриального университета, Уфимском государственном нефтяном техническом университете, Воронежском государственном университете инженерных технологий и Тобольском многопрофильном техникуме.

Большие усилия были направлены на развитие бренда работодателя для привлечения лучших кандидатов из числа представителей так называемых поколений Y и Z. Осознавая, что их жизненные ценности и ориентиры существенно отличаются от работающих сотрудников, Компания уже сейчас развивает те направления, которые будут актуальны в ближайшем будущем, включая диджитализацию процессов, работу в кросс-функциональных командах, постоянное общение через социальные сети, ротации и стажировки и т. п.

В рамках этой деятельности СИБУР в четвертый раз выступил партнером всероссийской студенческой конференции «Менеджмент будущего», которая проводится на базе Высшей школы менеджмента при СПбГУ. Перед участниками выступил глава Компании Д. В. Конов, который рассказал о развитии инноваций в СИБУРе.

Обучение и развитие

ТЕКУЩИЕ СОТРУДНИКИ

В эпоху повсеместного внедрения цифровых технологий и изменения форматов рабочего взаимодействия ключевыми интеллектуальными «активами» сотрудников являются не только их профессиональные знания, но и т. н. soft skills:

- навыки критического мышления;
- умение анализировать информацию и принимать решения в короткие сроки;
- компетенции в области экономики и финансов;
- навыки саморазвития и самообучения.

На развитие этих навыков направлены массовые программы обучения сотрудников Компании в 2017–2018 годах. Основная часть образовательных программ реализуется Корпоративным университетом СИБУРа, где обучаются сотрудники всех организационных уровней и всех функциональных направлений. В 2017 году было проведено более 5700 обучающих мероприятий.

В зависимости от задач, которые решаются обучением, корпоративные программы структурированы по факультетам:

- «Эффективность производства»;
- «Маркетинг и продажи»;
- «Охрана труда и промышленная безопасность»;
- «Экономика и финансы»;
- «Информационные технологии» и другие.

Для развития управленческих компетенций и продвижения корпоративной культуры создан факультет «Лидерство и культура». Необходимые навыки управления, коммуникаций, наставничества входят в программу факультета «Личная эффективность».

В разработке программ принимают участие ведущие международные эксперты и внутренние специалисты Компании. Для усиления инженерно-технической и технологической экспертизы в Тобольске создается учебный центр, в рамках которого будет осуществляться обучение рабочих и инженерно-технического персонала Компании.

Для удобства сотрудников, повышения эффективности процесса обучения и скорости передачи знаний Корпоративный университет реализует свои программы в формате дистанционных курсов, вебинаров, видеолекций, образовательных роликов.

Для всех сотрудников доступна корпоративная электронная библиотека.

ФОКУС НА ПОДГОТОВКЕ «СПЕЦИАЛИСТА БУДУЩЕГО»

Одним из долгосрочных эффектов цифровой трансформации СИБУРа является изменение требований к кандидатам, претендующим на работу в Компании, в том числе к молодым специалистам и выпускникам высших и средних учебных заведений. Помимо необходимых гибких навыков меняется и перечень профессиональных требований, к которым уже сейчас относятся основы программирования и свободное владение техническим английским, необходимое для работы на самом современном оборудовании.

В этой связи Компания направляет усилия на то, чтобы максимально приблизить стандарты подготовки специалистов в профильных вузах и ссузах и потребности предприятий-работодателей. Для этого в ключевых городах присутствия СИБУРа сотрудники Компании читают лекции, организуют для студентов экскурсии на производство и в учебные центры Компании. В 2017 году прошло более 400 подобных мероприятий.

В программы целевого обучения студентов помимо узкопрофессиональных тем включены модули по английскому языку и корпоративные курсы на развитие личностной эффективности. При этом эксперты предприятий выступают как лекторами по узким темам, так и экспертами качества подготовки в вузах. В 2017 году 270 студентов прошли стажировку в Компании, около 50% из них остались работать на предприятиях СИБУРа.

СТАТИСТИКА УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И МЕРОПРИЯТИЙ КУ:

Показатель	2014	2015	2016	2017
Корпоративные образовательные программы, чел.	5450	5570	7869	13 654
Обязательные образовательные программы, чел.	7440	7659	8805	13 650
Всего проведено обучающих мероприятий, чел.	1490	1724	2831	65 453
Всего проведено обучающих мероприятий				5737
Участники образовательных мероприятий: разбивка по категориям сотрудников, %				
Рабочие	58	58	53	32
Руководители, специалисты, служащие	42	42	47	67

>5700

ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ БЫЛО ПРОВЕДЕНО В 2017 ГОДУ

270 СТУДЕНТОВ

В 2017 ГОДУ ПРОШЛИ СТАЖИРОВКУ В КОМПАНИИ

Новые задачи обусловили расширение целевой аудитории — в 2017 году в орбиту профориентационных мероприятий были вовлечены студенты не только естественно-научных и химических, но и физико-математических и ИТ-специальностей. Для них были организованы хакатоны — мероприятия, где участники на протяжении нескольких часов решают задачи различных компаний в направлении ИТ. Хакатоны СИБУРа прошли в Высшей школе экономики (MLH Local Hack Day) и Московском физико-техническом институте (Global Changers). Компания предложила задания по разработке мобильных приложений и построению модели для предиктивного анализа качества продукции. Наиболее успешные решения отмечены призами, команды приглашены участвовать в конкурсе на стажировку.

Важным направлением является работа с учениками средней и старшей школы. Помимо стимулирования интереса к математике, химии и физике СИБУР реализует образовательные и просветительские проекты для школьников с уклоном в инженерию и компьютерное программирование. В рамках ежегодной программы «Гранты СИБУРа» победители региональных и областных олимпиад и педагоги, подготовившие их, получают поощрение от Компании. В 2017 году торжественные церемонии чествования победителей прошли в восьми городах присутствия, было вручено 34 гранта учителям и 331 грант ученикам.

Реализована система событийной профориентации для школьников в городах присутствия Компании: каникулярные смены в лагерях, серии общественных уроков и уроков на производстве, регулярные экскурсии для учителей и учеников старших классов, серия встреч без галстуков с топ-менеджерами Компании, квесты и игры живого действия по профессиям совместно с региональными.

РЕШЕНИЕ ЗАДАЧИ ПО КОМПЛЕКТАЦИИ «ЗАПСИБНЕФТЕХИМА»

Для решения задачи по комплектации предприятия реализуется система целевой подготовки студентов в регионах присутствия Компании через отбор и обучение студентов с высоким потенциалом (т. н. HiPo).

В 2017 году пилотно реализованы проекты по дуальной и сетевой подготовке целевых студентов на базе Тюменского индустриального университета, а также программы в Кстовском нефтяном техникуме, Томском промышленно-гуманитарном колледже и других региональных учебных заведениях профессионального обучения.

ПО ИТОГАМ ПРОГРАММ НА ОСНОВНОЕ ПРОИЗВОДСТВО «ЗАПСИБНЕФТЕХИМА» ПРИНЯТЫ

73 **СТУДЕНТА,**

А В НОВОМ НАБОРЕ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ ПРОХОДЯТ ОБУЧЕНИЕ И БУДУТ ПРИНЯТЫ НА РАБОТУ В 2018 ГОДУ

>150 **ЧЕЛОВЕК.**

География целевых программ в 2017–2018 годах охватывает учреждения Тобольска, Тюмени, Екатеринбурга, Перми, Томска, Кстово, Дзержинска, Уфы, Благовещенска (АО), Владивостока.

РАБОТА СО ШКОЛЬНИКАМИ В ТОБОЛЬСКЕ

В 2017 году Тобольск был выбран для реализации пилотного проекта по открытию «Классов СИБУРа».

Помимо программы общего среднего образования обучение в «Классах» предполагает прохождение дополнительных курсов по информационным технологиям, химии, математике, физике и инженерному проектированию. В пилотном проекте участвуют 42 тобольских школьника.

Изучение информатики проходит в школе дополнительного образования «IT-эксперт», в «IT-лаб» школы №9, в классе Festo школы №18, а также на базе Центра молодежного инновационного творчества (ЦМИТ) «Тобольск-ПОЛИТЕХ». ЦМИТ создан по инициативе преподавателей кафедры информатики Тобольского педагогического института им. Д. И. Менделеева и при поддержке СИБУРа в рамках благотворительной программы «Формула хороших дел».

Для учеников 10 класса организовано обучение основам рабочей профессии на базе регионального колледжа. Внедрена сетевая форма обучения, занятия проводятся в том числе на производствах Компании.

Формирование кадрового резерва

В 2017 году была продолжена работа, связанная с формированием кадрового резерва, развитием перспективных сотрудников и их подготовкой к занятию управленческих должностей в периметре Компании. За счет релокации производственного персонала с других предприятий Компании была успешна решена задача по привлечению на «ЗапСибНефтехим» высококвалифицированных рабочих кадров. Для выступивших «донорами» предприятий была реализована программа своевременной подготовки замещающих специалистов, что позволило обеспечить необходимую кадровую преемственность.

Программы развития кадрового резерва в 2017 году были сфокусированы в первую очередь на задачах функций, обеспечивающих и определяющих стратегическое развитие Компании — планирование объемов производства, производство, поддержание основных фондов и продажу готового продукта.

ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ КЛЮЧЕВЫХ ФУНКЦИЙ:

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

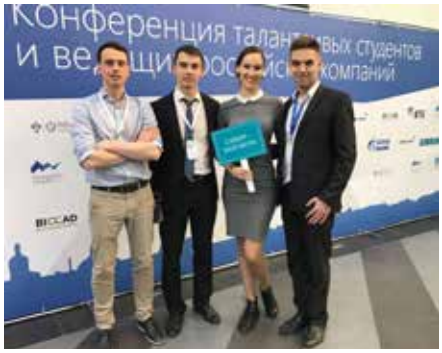
Для руководителей функции: «Операционная эффективность» совместно с бизнес-школой «Сколково». Основные эффекты программы:

- обогащение опытом (в т. ч. международным) других компаний в решении производственных задач;
- применение опыта других компаний на предприятиях СИБУРа;
- взаимный обмен между руководителями разных предприятий, опыт решения задач в команде.

ОХВАЧЕНО
>90 ЧЕЛОВЕК

Для среднего производственного менеджмента: «Программа развития вторых номеров», ориентированная на усиление навыков разработки технологических улучшений и развития своих команд.

ОХВАЧЕНО
220 ЧЕЛОВЕК



МАРКЕТИНГ И ПРОДАЖИ

Комплексная программа развития персонала функции с фокусом на изменение модели продаж и перехода от распределения продукции к клиентоориентированным продажам.

ОХВАЧЕНО
>120 ЧЕЛОВЕК

УПРАВЛЕНИЕ ЦЕПЯМИ ПОСТАВОК

Программа развития ключевых профессиональных компетенций — аналитического мышления, навыков кросс-функциональной коммуникации, знание производственной цепочки Компании.

ОХВАЧЕНО
>120 ЧЕЛОВЕК

Деятельность профсоюзов

Профсоюзная организация является важным внутренним партнером Компании и вносит весомый вклад в организацию труда и отдыха сотрудников. Параметры взаимодействия Компании и «СИБУР Профсоюза» закреплены в социально-трудовом соглашении, подписанном 30 июня 2016 года сроком на три года, до 29 июня 2019 года.

100% сотрудников

КОМПАНИИ ОХВАТЫВАЮТ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ

На производственных площадках Компании действуют первичные профсоюзные организации, которые входят в структуру «СИБУР Профсоюза». На предприятиях заключаются коллективные договоры, в которых закреплены основные льготы и гарантии для работников сверх предусмотренных законодательством. Это и выплаты при несчастном случае на производстве, дополнительные отпуска женщинам и лицам с семейными обязанностями, доставка работников служебным транспортом к месту работы, компенсация стоимости содержания ребенка в дошкольном учреждении, компенсационная выплата работникам, увольняющимся в связи с выходом на пенсию, различные виды материальной помощи.

В настоящее время коллективные договоры действуют с 2017 по 2019 годы и охватывают 100% сотрудников Компании.

В рамках реализации социального партнерства, направленного на повышение уровня социальной удовлетворенности работников Компании, «СИБУР Профсоюз» участвует в проведении анализа результатов социальной диагностики и в разработке на его основе программы организационных улучшений, направленных на рост уровня социальных настроений работников.

ПРАКТИКА РЕГИОНОВ: ДЗЕРЖИНСК

По программе «Здоровье» на АО «СИБУР-Нефтехим» проводится социально-психологическое обследование сотрудников, организуются тренинги и обучение техникам снятия стресса, ведется психологическое сопровождение коллективов и индивидуальное консультирование.

Объем помощи в 2017 году:

- психологическое просвещение — **558 чел. (21 мероприятие)**;
- социально-психологическое сопровождение коллектива — **49 мероприятий**;
- психологическое сопровождение деятельности сотрудника — **215 консультаций**;
- семинары — **558 человек**;
- психологическое сопровождение подбора — **32 чел**.

Ожидаемый результат:

- улучшение психофизиологического состояния работников;
- успешное решение задач группового сплочения;
- улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- профилактика конфликтов в коллективе и др.

Общественное признание

СИБУР стабильно занимает лидирующие позиции в рейтингах работодателей, по оценкам экспертов, соискателей и студентов. Позиции Компании в 2017 году:

1-Е МЕСТО В РЕЙТИНГЕ КОМПАНИИ HEADHUNTER

1-Е МЕСТО В КАТЕГОРИИ «ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ» РЕЙТИНГА UNIVERSUM

1-Е МЕСТО В КАТЕГОРИИ «ХИМИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ» РЕЙТИНГА RANDSTAD AWARD

1-Е МЕСТО НА ФОРУМЕ «ЭФФЕКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

3-Е МЕСТО В НОМИНАЦИИ «ФЕДЕРАЦИЯ» ПРЕМИИ «HR-БРЕНД ГОДА»

3-Е МЕСТО НА ФОРУМЕ-КОНКУРСЕ GRADUATE-2017

3-Е МЕСТО В КАТЕГОРИИ «ИНЖЕНЕРНЫЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ» РЕЙТИНГА UNIVERSUM

1-Е МЕСТО В РЕЙТИНГЕ «ЛУЧШИЕ РАБОТОДАТЕЛИ — 2017» СЕРВИСА ДЛЯ ПОИСКА РАБОТЫ FUTURETODAY

МНОГИЕ СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ СТАЛИ ЛАУРЕАТАМИ РАЗЛИЧНЫХ ПРЕМИЙ И КОНКУРСОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА:

11 сотрудников СИБУРа приняли участие в IV Национальном чемпионате сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности **WorldSkills Hi-Tech 2017.** Первое место в компетенции **«Неразрушающий контроль»** занял **Риян Нигманов**, ведущий инженер Южно-Балыкского газоперерабатывающего завода («СибурТюменьГаз»). Бронзовыми призерами стали **Артем Бойко**, начальник участка КИП и АСУ ТП Железнодорожненского филиала «БИАКСПЛЕН» в номинации **«Промышленная автоматика»**, и **Алексей Подателев**, начальник смены цеха электроавтоматики и измерений «СИБУР-Нефтехима», в номинации **«Электромонтаж»**.

Сотрудник Тобольской площадки **Денис Жданов** стал призером регионального этапа конкурса профессионального мастерства **«Славим человека труда!»** Уральского федерального округа в номинации **«Лучший сварщик»**.

Ведущий инженер по ОТ и экологии «Няганьгазпереработки» **Светлана Камалова** заняла первое место в **областном конкурсе профессионального мастерства среди специалистов по охране труда**.

Сотрудники томской площадки заняли призовые места в **областном конкурсе профессионального мастерства среди сварщиков**. Первое место занял **Олег Захаров**, третье — **Владимир Ишутин**.

Цели на 2018 год

ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ:

- внедрение ИТ-решения SAP Successfactors;
- создание и запуск корпоративной социальной сети;
- автоматизация части HR-процессов на базе JungleJobs (подбор), E-Learning (обучение), RPA (кадровое администрирование и компенсации и льготы).

РАЗВИТИЕ ПСС:

- развитие информационных систем непрерывных улучшений, в том числе порталов «ОЗР», «Лучшие практики», «Решение проблем»;
- развитие Производственной системы СИБУРа в административных подразделениях «Корпоративный центр» и «НИПИГАЗ».

ПРОДВИЖЕНИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ:

- партнерство со всероссийским чемпионатом для студентов инженерных профессий Case-in, открытие лиги по нефтехимии. Проведение региональных отборочных этапов в десяти крупнейших целевых вузах.

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ:

- комплексная работа с союзом WorldSkills и интеграция его стандартов и методик в бизнес-процессы Компании, в том числе проведение корпоративных чемпионатов профессионального мастерства по методике WorldSkills и расширение перечня существующих компетенций;
- формирование корпоративной модели компетенций;
- создание Технического учебного центра (ТУЦ).

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА:

- автоматизация части процессов подбора персонала на базе информационных систем и чат-ботов;
- увеличение количества сотрудников с физико-математическим образованием.

Вклад в развитие регионов

Цели на 2017 год и результаты	110
Политика и управление	111
Взаимодействие с заинтересованными сторонами: ключевые вопросы 2017 года	112
Деятельность и результативность	114
Итоги 2017 года	119
Общественное признание	120
Цели на 2018 год	121

Цели на 2017 год и результаты

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ	РЕЗУЛЬТАТЫ
Повышение эффективности системы управления благотворительной программой с ориентацией на долгосрочность, системность, контролируемость социальных инвестиций в соответствии с задачами Компании и в тесном сотрудничестве с местными органами государственной власти.	Создана **прозрачная система управления благотворительной деятельностью**, внесены изменения по итогам первого года реализации программы ФХД, налажен механизм сбора отчетности контрагентов, введены четкие критерии оценки реализуемых программ и проектов.
Обеспечение перехода на долгосрочное планирование и бюджетирование.	Разработана долгосрочная программа «**Школа баскетбола**» по направлению «Спорт и ЗОЖ», по направлениям «**Образование и наука**» и «**Культура**» началась разработка долгосрочных программ на 2018–2020 годы.

ЦЕЛИ ПО РЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ	РЕЗУЛЬТАТЫ
Повышение общего уровня заявок, подаваемых на конкурс социально значимых проектов, путем реализации образовательной программы для участвующих представителей некоммерческих, общественных, муниципальных организаций в регионах.	**Образовательные модули** для представителей контрагентов интегрированы в ключевые межрегиональные проекты в сфере спорта, образования и культуры. Участниками образовательных мероприятий стали **>700** СОТРУДНИКОВ МЕСТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

ЦЕЛИ ПО МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ	РЕЗУЛЬТАТЫ
Объединение специальных межрегиональных проектов в комплексные программы по направлениям с целью обеспечения достижения устойчивых и долгосрочных результатов.	Разработана долгосрочная программа «**Школа баскетбола**» по направлению «Спорт и ЗОЖ», по направлениям «**Образование и наука**» и «**Культура**» началась разработка долгосрочных программ на 2018–2020 годы.

Политика и управление

Объединение всех заинтересованных сторон на основе общих ценностей и вовлечение их в процесс позитивных изменений являются ключевой задачей корпоративной благотворительной программы СИБУРа «Формула хороших дел». В 2017 году вектор развития программы определялся с учетом обратной связи по итогам пилотного конкурса социальных проектов, опроса контрагентов и специально проведенного исследования социальных проблем в регионах.

Стратегическими партнерами Компании на местах выступают органы региональной и муниципальной власти. В ряде регионов действуют соглашения о социально-экономическом сотрудничестве между СИБУРом и территорией в целях стабильного развития экономики, улучшения инвестиционного климата, решения социальных задач регионов в целом и отдельных муниципальных образований. В частности, были заключены соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с правительствами ХМАО, ЯНАО, Томской области.

Темы взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах присутствия Компании, обеспечения устойчивого развития территорий и реализация программы социальных инвестиций являются частью повестки Совета директоров Компании.

Оперативное управление этим блоком вопросов осуществляет функция «Обеспечение поддержки бизнеса в регионах присутствия» в Корпоративном центре и ее уполномоченные сотрудники на производственных площадках, которые входят в периметр программы «Формула хороших дел».

Внутренними документами Компании, закрепляющими принципы ее деятельности в сфере устойчивого развития и социальной ответственности, являются:

- Кодекс корпоративной этики;
- Меморандум по корпоративной социальной ответственности и благотворительности;
- Регламент конкурса социально значимых проектов;
- Регламент спонсорской деятельности (касающийся спонсорства социально значимых проектов);
- Регламент конкурса волонтерских проектов.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами: ключевые вопросы 2017 года

Взаимоотношения с заинтересованными сторонами по широкому кругу вопросов, касающихся участия Компании в развитии городов и регионов присутствия, базируются на концепции общих ценностей и подразумевают, что любая сторона может стать инициатором и/или участником социально значимого проекта и внести свой вклад в процветание родного города.

КОНЦЕПЦИЯ ОБЩИХ ЦЕННОСТЕЙ

Направления программы охватывают все ключевые сферы городской жизни и отражают те ценности, которые важны для каждого из нас.

РАЗВИТИЕ ГОРОДОВ

комфортная среда для жизни, города, в которых хочется жить и работать

КУЛЬТУРА

искусство и красота, которые окружают нас в повседневной жизни

ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

будущее наших детей, возможности творческой, личной и профессиональной самореализации

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

дикая **природа**, ее сохранение в первозданном виде и бережная передача следующим поколениям

СПОРТ И ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ

здоровье, активный образ жизни и долголетие

ВОЛОНТЕРСТВО

человеческое участие и **доброта** по отношению друг к другу

Основными каналами коммуникации с заинтересованными сторонами по вопросам устойчивого развития, социально значимых и благотворительных проектов в 2017 году оставались электронная почта и выделенная телефонная линия корпоративной благотворительной программы «Формула хороших дел», личные встречи в рамках мероприятий программы, а также новый формат — проведение опроса внутренних и внешних партнеров и контрагентов в регионах.

В начале года был проведен внутренний **опрос представителей ключевых функций** Компании, чьи сферы ответственности непосредственно затронуты программой «Формула хороших дел»: HR и Корпоративный университет, «Корпоративные коммуникации», «Корпоративная культура». В анкетировании также приняли участие представители профсоюзной организации. Целью опроса было определение задач конкретных подразделений, решению которых могут содействовать социально значимые проекты, а также уточнение приоритетов и актуальных проблем для учета в работе с контрагентами.

Опрос функций стал отправной точкой для проведения масштабного **исследования социальных проблем регионов** реализации программы «Формула хороших дел» и соотнесения этих проблем с тематикой подаваемых на грантовый конкурс заявок и специальных межрегиональных проектов. Исследование включало анализ данных открытых источников и опрос контрагентов в регионах.

По итогам внутреннего опроса функций и данных, полученных в ходе исследования, были внесены изменения и уточнения в Регламент проведения конкурса социально значимых проектов, а также запланированы изменения в ряде межрегиональных проектов. В частности, расширена образовательная составляющая в межрегиональных проектах по направлениям «Спорт» и «Культура», дополнена и уточнена тематика образовательных мероприятий, выделены приоритетные темы в рамках направления «Развитие городов» и «Охрана окружающей среды».

Компания планирует проводить такое исследование на ежегодной основе для отслеживания динамики и оценки эффективности реализуемых проектов и инициатив.

На Тобольской промышленной площадке и Амурском ГПЗ продолжилась **деятельность общественных советов,** куратором которых выступает функция «Корпоративные коммуникации». В течение года на заседаниях советов поднимались такие темы, как экологическая безопасность предприятий, вопросы привлечения кадров из числа местных жителей, соблюдение норм безопасности труда и сроков строительства.

В Тобольске в 2017 году был реализован проект по созданию пространства для творчества и общения — *#Артлаб*. В период с 17 июля по 30 сентября на площадке прошло более 150 культурных и образовательных мероприятий, участниками которых стали более 1200 тоболяков.

129 из них приняли участие в анкетировании и ответили на вопросы о том, какие форматы культурно-досуговых мероприятий наиболее востребованы в Тобольске, каких мероприятий не хватает и какие творческие проекты они готовы реализовать самостоятельно на площадке *#Артлаб*. Результаты анкетирования учтены при планировании инициатив по направлению «Развитие городов» в Тобольске на 2018 год.

ОПРОС КОНТРАГЕНТОВ В РЕГИОНАХ: СТАТИСТИКА

115 ОРГАНИЗАЦИЙ

ИЗ 16 ГОРОДОВ ФХД

59% БЮДЖЕТНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

41% НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

31% ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

26% УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

17% НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

14% СПОРТИВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

9% ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

3% БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ФОНДЫ

Деятельность и результативность

Грантовая система и проектный подход программы «Формула хороших дел» позволили существенно повысить прозрачность и эффективность социальных инвестиций Компании и перевести отношения с партнерами и контрагентами на качественно иной уровень. Главной задачей программы остается долгосрочное и системное развитие благоприятной городской среды, в которой людям хочется жить и работать.

ГРАНТОВЫЙ КОНКУРС

На второй ежегодный конкурс социально значимых проектов было подано 585 заявок из 15 городов присутствия Компании, лидером среди городов стал Тобольск — оттуда было заявлено 137 проектов. Помимо стандартной конкурсной процедуры в Тобольске проекты, имеющие общегородское значение, были вынесены на голосование жителей. Из более чем 40 проектов жители выбрали 14, которые и получили финансирование Компании. Еще один проект был выбран решением Общественного совета Тобольской промышленной площадки. В голосовании приняли участие более 9000 тоболяков (более 9% населения города).

Победителями конкурса были признаны 130 проектов по направлениям «Развитие городов», «Образование и наука», «Спорт и здоровый образ жизни», «Охрана окружающей среды», «Культура» и «Волонтерство».

585 ЗАЯВОК

ИЗ 15 ГОРОДОВ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ БЫЛО ПОДАНО НА ВТОРОЙ ЕЖЕГОДНЫЙ КОНКУРС СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТОВ

130 ПРОЕКТОВ-ПОБЕДИТЕЛЕЙ

137 ПРОЕКТОВ

БЫЛО ЗАЯВЛЕНО ТОБОЛЬСКОМ

>9000 ГОРОЖАН

ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ В ВЫБОРЕ ПРОЕКТОВ ДЛЯ ТОБОЛЬСКА

[1] По результатам опроса заинтересованных сторон в регионах присутствия Компании. Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

По направлению «**Развитие городов**» поддержку получили 35 проектов. На средства гранта были благоустроены общедоступные городские пространства в Воронеже, Муравленко, Нижневартовске, Тобольске, отремонтированы 4 учреждения социальной сферы в Губкинском, Краснодаре, Тобольске. В Благовещенске (РБ) прошел конкурс социальной рекламы «Нельзя пройти мимо», работы победителей были размещены на остановочных комплексах города.

35 ПРОЕКТОВ

ПОЛУЧИЛИ ПОДДЕРЖКУ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «РАЗВИТИЕ ГОРОДОВ»

25 грантов было выдано по направлению «**Образование и наука**» учебным заведениям — университетам, колледжам, школам, центрам дополнительного образования. В течение года ими были проведены 22 увлекательных мероприятия по популяризации естественных наук, 5 профориентационных проектов по привлечению абитуриентов в профильные вузы, оборудовано 7 учебных классов и лабораторий для изучения естественных наук.

25 ГРАНТОВ

БЫЛО ВЫДАНО ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА»

Спортивные проекты традиционно лидируют среди победителей конкурса — из 130 победителей 38 проектов направлены на продвижение спорта и здорового образа жизни. Благодаря грантам в городах присутствия Компании прошли 18 спортивных соревнований различного уровня по стритболу (Воронеж), хоккею (Дзержинск), баскетболу (Благовещенск, РБ), фехтованию (Тольятти) и др., были обустроены 7 спортивных площадок, отремонтированы залы для занятий физкультурой в общеобразовательных школах. Три проекта в Нижегородской области и Томске были направлены на вовлечение в занятия спортом детей и взрослых с ограниченными возможностями.

38 ПРОЕКТОВ

НАПРАВЛЕНЫ НА ПРОДВИЖЕНИЕ СПОРТА И ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ

В Год экологии пристальное внимание уделялось проектам в сфере **охраны окружающей среды**. По итогам конкурса было выделено 11 грантов на эколого-просветительские и природоохранные проекты. В Тобольске на средства гранта был создан «Зеленый класс» под открытым небом, в Перми и Нижневартовске оборудованы велотропы, в Воронеже прошла экологическая школа-экспедиция для учеников ВУВК им. Киселева, в Губкинском организован молодежный экологический патруль.

11 ГРАНТОВ

БЫЛО ВЫДЕЛЕНО НА ЭКОЛОГО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИЕ И ПРИРОДООХРАННЫЕ ПРОЕКТЫ

В рамках направления «Культура» Компания стремится стимулировать создание местных конкурентоспособных культурных продуктов. В 2017 году были выделены гранты на реализацию 15 локальных проектов в сфере культуры. Среди победителей — конкурсы для одаренных детей в Благовещенске и Нижневартовске, фестиваль «Театр в кармане» в Томске, создание коллекции для Театра моды в Тобольске.

15 ЛОКАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

БЫЛО ВЫДЕЛЕНО В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

По направлению «**Волонтерство**» победителями были выбраны 6 проектов: инклюзивные мероприятия для детей с ограниченными возможностями в Ноябрьске и Томске, уроки доброго отношения к бездомным животным в Тобольске, школа волонтерского мастерства для лиц «серебряного возраста» тюменской общественной организации «Старшее поколение» и другие.

6 ПРОЕКТОВ

ПОБЕДИТЕЛИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ВОЛОНТЕРСТВО»

МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Помимо проектов, отобранных в ходе конкурса, в рамках программы «Формула хороших дел» также реализуются межрегиональные проекты, которые охватывают сразу несколько регионов присутствия Компании и позволяют комплексно решать задачи развития наиболее приоритетных направлений.

В 2017 ГОДУ БЫЛИ РЕАЛИЗОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ:

Направление «РАЗВИТИЕ ГОРОДОВ»: 1 межрегиональный проект

Проект «Турник в каждый двор», по итогам проекта установлено 3 турниковых комплекса мирового уровня общей площадью около 500 кв. м в Благовещенске, Кстово и Томске.

Направление «ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА»: 6 межрегиональных проектов

IV Всероссийская конференция учителей химии, биологии и экологии «Проектная деятельность в школе: мотивация, содержание, методики» (Сочи, 2–7 марта 2017 года) собрала 125 учителей из 63 городов.

Финал Менделеевского конкурса молодых ученых в Уфе, прошедший при участии Компании, собрал 93 молодых ученых из 30 университетов и 20 городов. 28 из них стали призерами конкурса.

Мастер-классы «Я люблю науку» в Благовещенске (РБ), Кстово, Ноябрьске и Перми посетили более 200 учителей и более 580 детей от 10 до 16 лет.

Фестиваль «Я люблю науку» прошел в пяти городах, включая Воронеж, Кстово, Нягань, Свободный и Тольятти. В обновленную программу фестиваля были включены математика, физика, химия и кросс-предметные дисциплины. Участниками фестиваля стали более 14 000 человек.

Фестиваль актуального научного кино (ФАНК) при поддержке СИБУРа состоялся в Тобольске и Томске, собрав в общей сложности более 4500 зрителей. Показы фильмов о науке, технологиях, легендарных ученых и изобретателях сопровождались открытыми лекциями, дискуссиями, научными шоу.

Новым форматом 2017 года стали «Научные смены» — летние образовательные лагеря для школьников 9–13 лет, которые состоялись в Дзержинске, Нижневартовске, Тобольске и Тольятти. «Научные смены» приняли 598 детей, 24 педагога прошли тренинги по экспериментальным методикам обучения, направленным на раскрытие потенциала каждого ребенка.

[1] По результатам опроса заинтересованных сторон в регионах присутствия Компании. Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

Направление «СПОРТ И ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ»:

Программа «Школа баскетбола», объединяющая все проекты Компании по поддержке баскетбола. В рамках «Школы баскетбола» СИБУРом вместе с партнерами из Единой лиги ВТБ и БК «Зенит» были организованы летний лагерь #SIBURCAMP и школа для юных спортсменов из регионов «СИБУР — Зенит». В региональных этапах проекта приняли участие 1050 спортсменов в возрасте 12–16 лет, методические семинары посетили 330 тренеров. В ходе реализации совместной программы с НБА были реконструированы и оснащены современным оборудованием баскетбольные площадки в Тюмени и Благовещенске, а также открыт Центр уличного баскетбола в Воронеже.

Проект «Здравый смысл», включал тренировки по 18 видам спорта. Общие тренировки под руководством выдающихся спортсменов и тренеров прошли в восьми городах присутствия Компании и собрали более 15 000 участников. Помимо обычных тренировок в Перми и Тольятти прошли экстремальные забеги «Стальной характер».

Мультиформатный танцевальный фестиваль Sibur Dance Fest прошел в Нижневартовске и Тобольске и стал событием не только спортивной, но и культурной жизни. Более 360 участников прошли мастер-классы известных танцоров, по результатам которых состоялись гала-концерты для жителей города. В организации фестивалей участвовали 60 волонтеров.

Серия футбольных соревнований для детей «Хороший футбол» включала городские соревнования в четырех городах — Благовещенск (РБ), Дзержинск, Нижневартовск и Тобольск — для детей 11–12 лет и финальный турнир в Тобольске. Всего на поле вышли 300 юных футболистов, за ними наблюдали более 600 болельщиков. Восемь тренеров прошли методические семинары.

Направление «КУЛЬТУРА»:

Создание в Тобольске экспериментального пространства для творчества и общения *#Артлаб*. В течение июля—сентября на площадке прошло более 150 мероприятий, в том числе Школа рисования для жителей города, проекты «Портфолио-ревю» и «Арт-грейд» для профессиональных художников, выставка «История российского дизайна 1917–2017», лекции приглашенных экспертов и поэтические вечера.

Совместный проект с Государственным Театром Наций — гастроли театра прошли в Дзержинске, Кстово, Тобольске и ХМАО. С 25 мая по 1 июня в Тобольске театром при поддержке СИБУРа был организован Фестиваль театров малых городов России.

Совместный проект с международным фестивалем-школой «Территория» — арт-лаборатории под руководством известных режиссеров, драматургов и хореографов прошли в Воронеже, Дзержинске, Кстово, Перми, Тобольске, Томске и ХМАО.

Направление «ВОЛОНТЕРСТВО»:

«Под флагом добра» — благотворительные футбольные матчи с участием звезд спорта, кино и эстрады прошли в Дзержинске, Свободном, Тобольске и Тюмени.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

Ключевым событием 2017 года стал запуск в сентябре в рамках ФХД отдельной программы для корпоративных волонтеров. Этот шаг был предпринят в ответ на многочисленные запросы, поступавшие на адрес программы «Формула хороших дел» от сотрудников КЦ и производственных площадок.

Программа корпоративного волонтерства реализуется по нескольким направлениям — грантовый конкурс для волонтеров, общекорпоративные акции, группы в социальных сетях, проведение образовательных мероприятий. Все они призваны поддержать те социально значимые инициативы, которые придумывают и воплощают сотрудники СИБУРа на благо своих городов.

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА В СЕНТЯБРЕ—ДЕКАБРЕ 2017 ГОДА:

23 ГОРОДА
ОТ КУРСКА ДО СВОБОДНОГО

3 ОБУЧАЮЩИХ СЕМИНАРА
ДЛЯ ВОЛОНТЕРОВ МОСКВЫ, ПЕРМИ И НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

>100
ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ ВОЛОНТЕРСКОГО ПОРТАЛА СИБУРА

51 ЗАЯВКА
ПОДАНА НА ПИЛОТНЫЙ КОНКУРС ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ ИЗ 16 ГОРОДОВ

20 ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ
ПОЛУЧИЛИ ГРАНТОВУЮ ПОДДЕРЖКУ ОТ КОМПАНИИ

>250 ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ
СОЦСЕТЕЙ ВОЛОНТЕРСКОЙ ПРОГРАММЫ

В рамках программы волонтеры могут предложить свой проект и реализовать его при поддержке Компании и коллег или принять участие в общекорпоративных акциях.

Волонтеры — победители конкурса самостоятельно организовали экологические акции и экоуроки (Дзержинск, Кстово, Тольятти), праздники и веселые мастер-классы для детей в больницах и детских домах (Благовещенск РБ, Краснодар, Ноябрьск, Муравленко), ремонт вольеров в приютах для бездомных животных (два проекта в Москве), обустройство парка птиц в Тольятти, работу службы доставки пожилых людей в лечебные учреждения в Тобольске.

64 СОТРУДНИКА
КОРПОРАТИВНОГО ЦЕНТРА СДАЛИ КРОВЬ ДЛЯ ПАЦИЕНТОВ ЦЕНТРА СЕРДЕЧНО-СОСУДИСТОЙ ХИРУРГИИ ИМ. БАКУЛЕВА

В 2017 году Компанией были инициированы акции по сбору средств на видеоанкеты для детей-сирот — подопечных фонда «Измени одну жизнь», донорская акция для сотрудников Корпоративного центра в Москве, марафоны по сбору теплых вещей для нуждающихся «Согревай-ка» и по сбору подарков для детей в трудной жизненной ситуации «Стань Дедом Морозом».

1236 ПОДАРКОВ
СОБРАНО В ХОДЕ АКЦИИ «СТАНЬ ДЕДОМ МОРОЗОМ!» ДЛЯ ДЕТЕЙ ИЗ 13 ГОРОДОВ:
Благовещенск, Воронеж, Дзержинск, Краснодар, Кстово, Нижний Новгород, Нижневартовск, Пермь, Свободный, Тобольск, Тольятти, Томск, Тюмень

Корпоративные волонтеры СИБУРа являются в своих городах «послами» Компании в целом и программы ФХД в частности, являя пример неравнодушного отношения к проблемам нуждающихся, ответственного подхода к оказанию помощи и личного вклада в повышение качества жизни в своем городе.

50 КОНТЕЙНЕРОВ
ТЕПЛОЙ ОДЕЖДЫ СОБРАНО ПО ИТОГАМ АКЦИИ «СОГРЕВАЙ-КА» В 7 ГОРОДАХ:
Воронеже, Нижнем Новгороде, Краснодаре, Москве, Перми, Тобольске, Томске

[1] По результатам опроса заинтересованных сторон в регионах присутствия Компании. Опрос проводился в рамках подготовки настоящего Отчета.

Итоги 2017 года

6
НАПРАВЛЕНИЙ

130 ГРАНТОВ
ВЫДЕЛЕНО В РЕГИОНАХ

89,3 МЛН РУБ.
ОБЩАЯ СУММА ГРАНТОВ.

>1500
МЕРОПРИЯТИЙ

>2000
УПОМИНАНИЙ В ПРЕССЕ

14
СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

>50 000
УЧАСТНИКОВ МЕРОПРИЯТИЙ

>4000
СОТРУДНИКОВ-УЧАСТНИКОВ МЕРОПРИЯТИЙ

Общественное признание

ПРОГРАММА «ФОРМУЛА ХОРОШИХ ДЕЛ»:

Победитель конкурса «**Лучшие социальные проекты России**» в номинации «Благотворительность».

1-Е МЕСТО
В НОМИНАЦИИ МИНЭКОНОМРАЗВИТИЯ РФ «ЛУЧШАЯ ПРОГРАММА, СПОСОБСТВУЮЩАЯ РАЗВИТИЮ ИНФРАСТРУКТУРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ, БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ И ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В РЕГИОНЕ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ»

Номинация является частью ежегодного конкурса «**Лидеры корпоративной благотворительности**», который проводят Ассоциация грантодающих организаций «Форум доноров», газета «Ведомости» и компания PWC.

ФОРМУЛА ХОРОШИХ ДЕЛ

СОВМЕСТНАЯ ПРОГРАММА СИБУРА И NBA:

3-Е МЕСТО
В НОМИНАЦИИ «СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ» НА ФЕСТИВАЛЕ BEMA

bema!

БЛАГОДАРНОСТИ:

>600
БЛАГОДАРСТВЕННЫХ ПИСЕМ ПО ИТОГАМ РЕГИОНАЛЬНЫХ И МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

АРТ-ЛАБОРАТОРИЯ, ТОБОЛЬСК

Спектакли «**Тобольск. Доска почета**» и «**Слушай, Тобольск**», созданные фестивалем «Территория» при поддержке СИБУРа, вошли в лонг-лист Национальной театральной премии «**Золотая маска**».

золотая маска

Цели на 2018 год

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ

Формирование в городах присутствия **активных и ответственных сообществ**, объединяющих Компанию, ее сотрудников, партнеров, контрагентов и жителей городов на основе общих ценностей.

Расширение экспертизы партнеров и контрагентов, дальнейшее развитие у них необходимых навыков и компетенций.

ЦЕЛИ ПО РЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ

Запуск отдельной **грантовой программы для школ** по оборудованию классов для изучения точных и естественных наук.

Разработка **эффективной методики оценки** устойчивости и результативности грантовых проектов.

ЦЕЛИ ПО ПРОГРАММЕ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА

Формирование у корпоративных волонтеров необходимых **навыков социального проектирования** и командной работы.

Обеспечение **устойчивости результатов** волонтерских проектов.

ЦЕЛИ ПО МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ

Отработка механизмов реализации долгосрочных межрегиональных программ в рамках пилотных проектов по образованию и культуре.

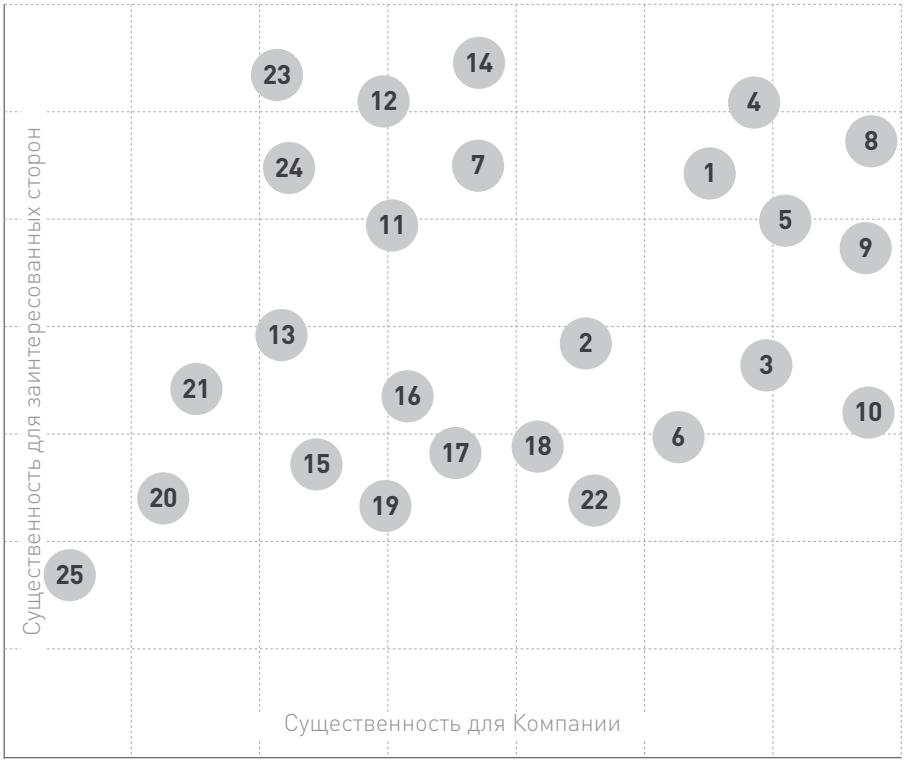
Глоссарий

Термин	Расшифровка	Определение
GRI	Global Reporting Initiative	Глобальная инициатива по отчетности — международная организация, основными целями которой являются разработка и внедрение авторитетной и пользующейся доверием системы отчетности в области устойчивого развития.
EBITDA		Прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации.
LTIF	Lost time injury frequency	Количество случаев потери рабочего времени, отнесенное к суммарному отработанному рабочему времени и нормированное на 1 млн отработанных часов. В англоязычной литературе употребляется также термин LTIR — lost time injury rate.
Заинтересованные стороны		Все физические и юридические лица, которые имеют возможность оказывать влияние на деятельность Компании или сами подвержены ее влиянию.
Корпоративный центр		Управляющая компания ПАО «СИБУР Холдинг», расположенная в Москве.
КСО	Корпоративная социальная ответственность	Ответственность Компании не только за экономические, но также и за экологические и социальные последствия своей деятельности.
Регионы присутствия		Субъекты Российской Федерации, на территории которых осуществляется хозяйственная деятельность предприятий ПАО «СИБУР Холдинг».
Социальные инвестиции		Финансовый вклад Компании в устойчивое социально-экономическое развитие регионов присутствия, осуществляемый с целью обеспечения благоприятных условий для развития бизнеса Компании, в том числе минимизации экономических, социальных, экологических и репутационных рисков.
УР	Устойчивое развитие	Такое развитие Компании и общества, которое позволяет удовлетворять потребности настоящего времени, при этом не ставя под угрозу возможность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.
ЦУР	Цели устойчивого развития ООН	Набор целей для будущего международного сотрудничества, которые заменили собой Цели развития тысячелетия в конце 2015 года. Эти цели планируется достигать с 2015 по 2030 годы. Итоговый документ «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» содержит 17 глобальных целей и 169 соответствующих задач.

Матрица существенных тем[1]

ПЕРЕЧЕНЬ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

1. Экономическая результативность
2. Инновационная деятельность
3. Инвестиционная деятельность
4. Управление рисками
5. Этика и антикоррупционная деятельность
6. Отношения с поставщиками и подрядчиками (цепь поставок)
7. Стратегия в сфере устойчивого развития
8. Безопасность на рабочем месте
9. Производственный травматизм
10. Охрана здоровья работников
11. Охрана водных ресурсов
12. Охрана атмосферного воздуха
13. Сбросы и отходы
14. Деятельность по минимизации воздействия на окружающую среду
15. Энергосбережение и энергоэффективность
16. Политика в отношении персонала
17. Заработная плата и социальный пакет



18. Обучение и развитие сотрудников
19. Привлечение молодых специалистов
20. Равные права для мужчин и женщин
21. Взаимодействие с профсоюзами
22. Бренд работодателя
23. Вклад Компании в развитие территорий присутствия
24. Развитие партнерства с местными сообществами
25. Права коренных и малочисленных народов

[1] Инструменты сбора информации, на основе которой подготовлена данная матрица, описаны в разделе «Об Отчете», см. с. 4

Таблица показателей GRI

(Индекс стандартных элементов отчетности) с указанием релевантных показателей CDP

Индикатор GRI	Страница Отчета	Комментарий
УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ИНДИКАТОРЫ		
GRI 101: Общие сведения об Отчете	**4**	
GRI 102: Сведения об организации		
102-1 Название организации	10, 12	
102-2 Деятельность, бренды, продукты, услуги	10, 12-13	
102-3 Расположение головного офиса	Российская Федерация, 117292, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 16/1	
102-4 География деятельности	14-15	
102-5 Характер собственности и организационно-правовая форма	10, 12	
102-6 Рынки, на которых работает организация	14-15	
102-7 Масштаб организации	14-15	
102-8 Информация о сотрудниках и других работниках	96	
102-9 Цепочка поставок	28	
102-10 Существенные изменения в организации и цепочке поставок	—	
102-11 Применение принципа предосторожности	Принцип предосторожности является одним из ключевых принципов, которыми руководствуется Компания	
102-12 Внешние инициативы	78	
102-13 Членство в ассоциациях	Компания является членом Российского союза химиков, Некоммерческого партнерства по развитию индустрии полиэтилентерефталата АРПЭТ, Ассоциации производителей и поставщиков пенополистирола, World Plastic Council и других.	
102-14 Заявления от ключевых лиц, принимающих решения в Компании	6-7, 24, 39, 40, 48, 71	
102-15 Ключевые воздействия, риски и возможности	24-25, 31-33, 40, 52-53	
102-16 Принципы, ценности, стандарты и нормы поведения	20-21, 29, 44-45, 52-53, 55, 60, 61, 67, 82, 91, 111, 112	
102-17 Механизмы консультаций по вопросам этики	27	
102-18 Структура управления	22-23	
102-19 Порядок делегирования полномочий	22-23	
102-20 Руководитель/руководители, ответственные за решение экономических, экологических и социальных проблем	6, 40, 48, 68, 71	
102-22 Состав высшего органа управления и его комитетов	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 85-102	
102-23 Председатель высшего органа управления	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 83	
102-24 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 84	
102-25 Конфликт интересов	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с.102-103	
102-26 Роль высшего органа управления в определении целей, принципов и стратегии	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с.84-86	
102-27 Процедура информирования высшего органа управления о критически важных проблемах	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 85-87	
102-28 Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 85-87	

102-29 Роль высшего органа управления в определении и управлении экономическим, экологическим и социальным воздействием	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 85-87	
102-30 Эффективность процесса управления рисками	24-25	Дополнительно: см. Годовой отчет, с. 106-111
102-31 Рассмотрение экономических, экологических и социальных вопросов	23	
102-32 Роль высшего органа управления в процессе подготовки отчетности в области устойчивого развития	Отчет был утвержден высшим органом управления Компании	
102-33 Процесс информирования высшего органа управления о критически важных вопросах	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 82-87	
102-34 Характер и общее количество критически важных вопросов	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 86-87	
102-35 Политика вознаграждения членов высшего органа управления	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 87	
102-36 Процесс определения размера вознаграждения	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 87	
102-37 Участие заинтересованных сторон в определении вознаграждения	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 87	
102-38 Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Не раскрывается исходя из принципа защиты персональных данных	
102-39 Процент роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	—	
102-40 Список заинтересованных сторон	31-33	
102-41 Процент сотрудников, охваченных коллективными трудовыми договорами	105	
102-42 Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	31-33	
102-43 Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	31-33	
102-44 Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами	31-33, 68, 69, 83, 95, 112, 114	
102-45 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	См. Годовой отчет Компании за 2017 год, с. 36-37	
102-46 Методика определения содержания Отчета и границ отчетности	4	
102-47 Список существенных вопросов	123	
102-48 Результаты всех переформулировок, приведенных в предыдущих отчетах, и их причины	не было	
102-49 Существенные изменения в отчетности	не было	
102-50 Отчетный период	2017 год	
102-51 Дата выпуска последнего предыдущего Отчета	август 2017 года	
102-52 Цикл отчетности	ежегодно	
102-53 Контактное лицо для вопросов по Отчету	Джуро Наталья Александровна, блок «Корпоративные коммуникации»	

102-54 Указание на уровень применения GRI: базовый (Core) или расширенный (Comprehensive)	Базовый (Core)	
102-55 Указатель содержания GRI	125-129	
102-56 Внешнее заверение	124	
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ		
GRI 201: Экономическая результативность		
201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	16, 36-39	
201-2 Финансовые и иные риски и возможности, связанные с изменением климата	26, 52-53	
201-3 Наличие плана по выплатам компенсаций и пенсий	Нерелевантно	
201-4 Финансовая помощь, полученная от правительства	В 2017 году Компания не получала финансовую помощь от правительства	
GRI 202: Присутствие на рынках		
202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разных полов к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Уровень заработной платы на всех предприятиях Компании соответствует среднему уровню по отраслевому рынку труда	
GRI 203: Непрямые экономические воздействия		
203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	110, 114-119	
203-2 Существенные непрямые экономические воздействия	40, 110, 114-119	
GRI 204: Доля расходов на местных поставщиков	6, 37, 38	Показатель раскрыт частично
GRI 205: Антикоррупционная деятельность		
205-1 Механизм оценки операций, связанных с риском коррупции	27	
205-2 Коммуникация и тренинги на тему антикоррупционных политик и процедур	27	
205-3 Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	В 2017 году случаев коррупции не выявлено	
GRI 206: Недобросовестное деловое поведение	В 2017 году случаев недобросовестного поведения с участием Компании или ее отдельных предприятий не выявлено	
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ		
GRI 302: Энергия		
302-1 Потребление энергии внутри организации	84	
302-2 Потребление энергии за пределами организации	Учет не ведется ввиду отсутствия законодательных требований	
302-3 Энергоемкость	84	
302-4 Сокращение энергопотребления	80-82, 84	
302-5 Снижение потребности в энергии продуктов и услуг	84	
GRI 303: Водные ресурсы		
303-1 Водозабор в разбивке по источникам	71	Показатель раскрыт частично
303-2 Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	72	

GRI 304: Биоразнообразие		
304-1 Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	отсутствуют	
304-2 Существенное воздействие деятельности, продуктов, услуг организации на биоразнообразие	70, 71-72	
304-3 Сохраненные или восстановленные места обитания	70, 72, 75	
304-4 Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	—	
GRI 305: Выбросы		
305-1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	73	
305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	В 2017 году в связи с увеличением объемов производства выбросы парниковых газов не сокращались	
GRI 306: Сбросы и отходы		
306-1 Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	72	Показатель раскрыт частично
306-2 Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	75	
306-3 Существенные разливы	72	
306-4 Транспортировка опасных отходов	В 2017 году Компания не осуществляла транспортировку опасных отходов	
306-5 Источники воды, на которые оказывает существенное влияние сброс сточных вод организацией	72	
СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ		
GRI 401: Персонал		
401-1 Общее количество нанятых сотрудников и текучесть кадров	96	
401-2 Льготы, предоставляемые сотрудникам, которые работают на условиях полной занятости, и не предоставляемые временным сотрудникам	98-99	
GRI 402: Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	В соответствии с Трудовым кодексом РФ в договоре указаны минимальные периоды уведомления до начала проведения соответствующих мероприятий органов службы занятости и выборного органа первичной профсоюзной организации: не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий	
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте		
403-1 Представительство работников в совместных комитетах по охране труда и безопасности	61	

403-2 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	54, 57, 62
403-3 Работники с высоким травматизмом и высоким риском заболеваемости, связанными с родом их занятий	63
403-4 Отражение вопросов здоровья и безопасности в соглашениях с профсоюзами	61, 105
GRI 404: Подготовка и образование	
404-1 Среднее количество часов обучения на человека в год	102
404-2 Программы развития навыков и образования на протяжении жизни	102-103
404-3 Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	104
GRI 405: Разнообразие и равные возможности	
405-1 Состав руководящих органов и в целом персонала с разбивкой по полу и возрасту	96
405-2 Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин	Уровень оплаты труда в Компании не зависит от пола сотрудника
GRI 406: Отсутствие дискриминации на рабочем месте	В 2017 году случаев дискриминации на рабочем месте в Компании не зафиксировано
GRI 407: Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	105
GRI 410: Обеспечение безопасности	
410-1 Тренинги для сотрудников служб безопасности по политикам и процедурам в сфере соблюдения прав человека	Все сотрудники Службы безопасности Компании проходят подготовку в области соблюдения прав человека
GRI 411: Права коренных и малочисленных народов	Деятельность Компании в регионах проживания коренных и малочисленных народов (ХМАО, ЯНАО, Усть-Луга) не затрагивает территории проживания и/или жизнедеятельности данных народов и не нарушает их права
GRI 413: Взаимодействие с местными сообществами	
413-1 Программы взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	114-119
413-2 Существенное фактическое или потенциальное негативное воздействие на местные сообщества	Существует риск негативного воздействия на окружающую среду. Компания принимает меры по митигации данного риска
GRI 414: Оценка поставщиков на соответствие требованиям организации в социальной сфере	
414-2 Негативный социальный эффект в цепочке поставок и принятые меры	В 2017 году негативного социального эффекта не выявлено
GRI 415: Участие в публичной политике, в том числе финансовые взносы	Компания не участвует в политической деятельности и не выделяет финансирование на политические цели
GRI 419: Соответствие требованиям законодательства и нормативных актов в социально-экономической сфере	В 2017 году нарушений не было

Контактная информация

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Москва, ул. Кржижановского, д. 16/1

Тел./факс: +7 (495) 937-17-26
E-mail: press@sibur.ru

САЙТ

http://www.sibur.ru/

(Русская версия)

http://www.sibur.ru/en/

(Английская версия)