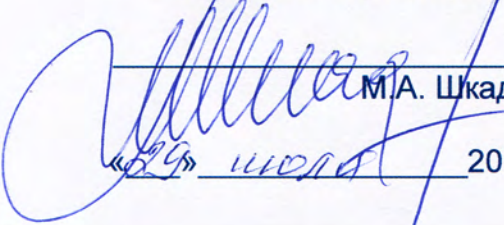




**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Генеральный директор  
ОАО «ПО «Кристалл»

  
М.А. Шкадов  
«09» июля 2016 г.



# **УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ**

## **Социально-экологический отчёт**

### **ОАО «ПО «Кристалл» за 2015 год**

Смоленск  
2016

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА</b>	2
<b>ПРИНЦИПЫ СОСТАВЛЕНИЯ ОТЧЁТА</b>	4
<b>СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ ОТЧЁТА</b>	5
<b>ПРИНЦИПЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЁТА</b>	6
<b>ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТЧЁТА</b>	7
<b>АНАЛИЗ И СТРАТЕГИЯ</b>	8
<b>ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ</b>	9
◆ История Компании	11
◆ Миссия и стратегические цели	12
◆ Корпоративная политика	12
◆ Структура Компании	13
<b>КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ</b>	15
◆ Общее собрание акционеров	15
◆ Совет директоров	16
◆ Генеральный директор	17
◆ Комитеты Совета директоров	17
◆ Ревизионная комиссия	18
◆ Внешний аудит	18
◆ Внутренний аудит	19
◆ Корпоративный секретарь	19
<b>ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b>	20
◆ Взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами	20
◆ Участие в некоммерческих организациях	21
<b>УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ</b>	25
◆ Экономическая политика	25
◆ Основные производственные и финансовые показатели	26
◆ Финансовые результаты за 2015 год	26
◆ Инновации и модернизация производства	27
◆ Ресурсосбережение	28
◆ Закупочная деятельность	29
◆ Сбытовая деятельность	30
◆ Противодействие коррупции	31
<b>ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ</b>	32
◆ Экологическая политика	32
◆ Система экологического менеджмента и ответственности	33
◆ Воздействие на окружающую среду	34
◆ Показатели результативности	34
◆ Инновации в области охраны окружающей среды	35
<b>ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА</b>	36
◆ Политика и области промышленной безопасности и охраны труда	36
◆ Профилактическая работа и показатели результативности в области промышленной безопасности и охраны труда	38
<b>СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА</b>	40
◆ Характеристика персонала	40
◆ Мотивация и оплата труда	45
◆ Социальная программа	46
◆ Социальная поддержка работников предприятия	46
◆ Оздоровление персонала	49
◆ Обучение и развитие персонала	51
<b>СОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ РЕГИОНА</b>	56
◆ ОАО «ПО «Кристалл» в Смоленской области	56
◆ Благотворительная деятельность	58
<b>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ</b>	59
◆ Политика в отношении качества продукции	59
◆ Удовлетворение потребностей потребителей	61
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Таблица применения общих стандартных элементов отчётности G4</b>	63
<b>КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ</b>	66

## ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые коллеги, партнёры и клиенты!

Представляем вашему вниманию социально-экологический отчёт об устойчивом развитии ОАО «ПО «Кристалл» за 2015 год. Цель данного отчёта – раскрыть все основные направления деятельности нашего предприятия. При его подготовке мы придерживались принципа максимальной открытости и информационной прозрачности – такова наша основополагающая позиция в ведении бизнеса – как на внешнем, так и на внутреннем рынке.

В сложные времена, которые уже не один год переживает мировое алмазо-бриллиантовое сообщество, особенно важными условиями эффективного развития бизнеса являются стратегическое видение, последовательность и продуманность действий, а также неуклонное следование принципам социальной ответственности.

Для «Кристалла», как и для всей отрасли, 2015 год стал исключительно сложным и проблемным. Замедление мирового экономического роста не могло не сказаться на потреблении предметов роскоши, к которым, безусловно, следует отнести и нашу продукцию. Дисбаланс цен на алмазное сырьё и бриллианты негативно повлиял на доходность бизнеса в целом. Тем не менее, в условиях неимоверно сложного рынка, в 2015 году нашему предприятию удалось не просто «остаться на плаву», но и закончить год с положительными результатами, что, безусловно, является заслугой высокопрофессионального коллектива «Кристалла», слаженной и продуманной работы на всех уровнях и по всем направлениям. По результатам 2015 года предприятие получило 353,95 миллиона рублей чистой прибыли.

За прошедший год мы не только сумели решить главную задачу – поддержать жизнедеятельность предприятия на соответствующем его статусу уровне, но и наметили пути и осуществили практические шаги для стабильного развития в перспективе.

Одним из ключевых направлений нашей бизнес-стратегии является устойчивое развитие предприятия. Лидирующие позиции на мировом рынке бриллиантов, которые уже многие десятилетия занимает наше предприятие, диктует необходимость постоянного совершенствования всех аспектов корпоративной политики, включая маркетинг и сбыт, образовательные и социальные программы, технические и технологические проекты. К примеру, в 2015 году общая сумма инвестиций в модернизацию и переоснащение производства составила 128 миллионов рублей.






При этом главным активом предприятия был и остаётся человеческий капитал. Знаменитые бриллианты «Смоленской огранки» представляют собой собирательный образ традиций и мастерства нескольких поколений мастеров. Это уникальные произведения искусства, в которых воплощаются не только технологии, профессионализм и мастерство, но также настроение и состояние души тех, кто их создаёт. Поэтому совершенно естественно то, что огромное внимание на нашем предприятии уделяется социальной составляющей. В соответствии с коллективным договором и другими действующими положениями, на предприятии реализуется обширная социальная программа, включающая в себя самые разнообразные направления: совершенствование кадровой политики, подготовку персонала, организацию досуга, охрану здоровья, развитие спорта, пропаганду здорового образа жизни и, конечно, достойную оплату труда.

Одним из важных показателей положительной динамики развития нашего предприятия в 2015 году стало существенное повышение заработной платы. Сегодня уровень заработной платы сотрудников ОАО «ПО «Кристалл» превышает средние показатели по региону. В 2015 году средняя заработная плата на «Кристалле» составила 49,0 тысяч рублей, что на 69,4% выше средней зарплаты по Смоленску и на 44,2% выше уровня официальных данных по России. Вопреки негативной конъюнктуре и непредсказуемости рынка, производство продолжало ритмично работать, без простоев и сокращения штатов.

Являясь стратегически важным для региона предприятием, ОАО «ПО «Кристалл» всегда принимает активное участие в различных социальных и благотворительных программах, оказывает содействие и спонсорскую помощь спортивным и общественным организациям города и области.

Успех ОАО «ПО «Кристалл», как и любой другой современной сложной производственно-коммерческой структуры, основывается на скоординированной деятельности всех участников бизнес-процессов, на их взаимном понимании и доверии. Поддержание информированности всех заинтересованных сторон на неизменно высоком уровне, рост качества жизни работников и жителей региона будут и в дальнейшем служить гарантией достижения стратегических целей и задач динамичного и устойчивого развития нашего предприятия.



Максим Шкадов  
Генеральный директор  
ОАО «ПО «Кристалл»



## ПРИНЦИПЫ СОСТАВЛЕНИЯ ОТЧЁТА

Настоящий нефинансовый отчёт «Устойчивое развитие. Социально-экологический отчёт ОАО «ПО «Кристалл» за 2015 год» (далее – «Отчёт») является второй корпоративной публикацией подобного рода, предназначенного для информирования широкого круга заинтересованных сторон о принципах, целях, результатах и перспективах деятельности Компании в области устойчивого развития. Первый такой Отчёт был подготовлен по результатам 2012 года и был приурочен к 50-летию юбилею предприятия в 2013 году. Подготовка и публикация Отчёта осуществлялась в соответствии с решением Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» от 4 июня 2012 года, Протокол № 7 (49). Отчёт является документом корпоративного уровня и отражает результаты деятельности ОАО «ПО «Кристалл» (далее – Компания) с 1 января по 31 декабря 2015 года. Периодичность подготовки отчётов в области устойчивого развития определена руководством Компании и – один раз в три года, независимо от традиционного отчёта о результатах работы за год.

Устойчивое развитие (Sustainable Development) – это глобальный процесс, в соответствии с которым строят политику своей экономической, социальной и экологической деятельности наиболее передовые мировые компании, ориентированные на долговременную и плодотворную работу на благо государства, общества и своих сотрудников.

Настоящий отчёт подготовлен в соответствии с Руководством по отчётности в области устойчивого развития «Глобальной инициативы по отчётности» (Global Reporting Initiative – GRI), версия G4. Избранный вариант Отчёта – «основной».

Отчёт является документом корпоративного уровня и отражает результаты деятельности ОАО «ПО «Кристалл» с 1 января по 31 декабря 2015 года.

Периодичность подготовки отчётов в области устойчивого развития Отчёт определена руководством Компании – один раз в три года, независимо от традиционного отчёта о результатах работы за год.

## СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ ОТЧЁТА

Определение содержания Отчёта об устойчивом развитии за 2015 год основывается на поддержании диалога с ключевыми заинтересованными сторонами в течение отчётного периода. В процессе сбора, классификации и анализа поднимаемых вопросов и затрагиваемых тем по всему спектру каналов взаимодействия определяется первый, предварительный перечень направлений, представляющих для заинтересованных сторон наибольший интерес и имеющих первоочередное значение.



Данная методика также предусматривает проведение внутрикорпоративных консультаций, в ходе которых осуществлялся сбор мнений высшего руководства Компании. Кроме того, было учтено мнение менеджмента на уровне подразделений, обладающего непосредственной информацией о ситуации по конкретным направлениям с учётом возможных границ аспектов внутри Компании.

Дополнительным источником информации является анализ показателей деятельности и важнейших событий за отчётный период: оценивается влияние различных изменений в Компании, касающихся, в частности, корпоративного управления, стратегии на содержание и границы аспектов, которые могут быть признаны существенными.

Границы отчёта в области устойчивого развития включают в себя все структурные подразделения (единицы) Компании, создающие существенное воздействие на устойчивое развитие.

В ходе подготовки Отчёта были выделены следующие существенные аспекты деятельности Компании. Границы указанных аспектов варьируются в зависимости от сферы применения (внешние – внутренние) и конкретной экономической ситуации на международных рынках алмазов и бриллиантов.

### ◆ Категория «экономическая»

- ◆ Экономическая результативность
- ◆ Обеспечение алмазным сырьём
- ◆ Присутствие на рынках
- ◆ Готовая продукция и услуги
- ◆ Инновация и модернизация производства
- ◆ Непрямые экономические воздействия
- ◆ Практика закупок



**◆ Категория «экологическая»**

- ◆ Ресурсосбережение
- ◆ Выбросы

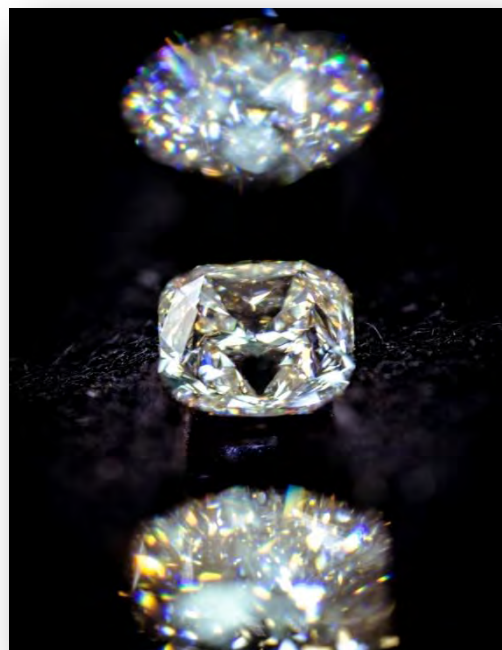
**◆ Категория «социальная»**

- ◆ Занятость
- ◆ Взаимоотношения руководства и сотрудников
- ◆ Здоровье и безопасность на рабочем месте
- ◆ Подготовка и образование
- ◆ Содействие социально-экономическому развитию территории присутствия
- ◆ Противодействие коррупции
- ◆ Государственная политика
- ◆ Маркетинговые коммуникации
- ◆ Взаимодействие с органами государственного надзора и общественными организациями
- ◆ Благотворительная деятельность

**ПРИНЦИПЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЁТА****◆ Взаимодействие с заинтересованными сторонам**

В ходе подготовки Отчёта выделены ключевые для деятельности Компании заинтересованные стороны, включающие в себя такие группы и организации, как персонал (трудовой коллектив) Компании, общественные организации и СМИ, акционеры, поставщики сырья и потребители продукции, а также некоммерческие организации.

Для определения релевантности заинтересованных сторон определяющим критерием являлся уровень взаимовлияния Компании и этих сторон и его проекции на устойчивость и результативность деятельности Компании. Процесс вовлечения заинтересованных сторон в определенные сферы деятельности Компании и взаимодействия с этими сторонами является постоянной составляющей такой деятельности.

**◆ Контекст устойчивого развития**

В данном Отчёте отражен диапазон и масштабы вклада Компании в устойчивое развитие на глобальном, региональном и локальном уровнях при существующих геополитических условиях, определены направления работы по укреплению позитивного и снижению негативного эффекта от своей деятельности в экономической, социальной и экологической сферах в будущем.

### **Существенность**

В Отчёте представлены наиболее существенные результаты деятельности Компании за 2015 год. Информация и данные, используемые при подготовке Отчёта, характеризуют взаимоотношения Компании с заинтересованными сторонами, определяют степень её интеграции в социально-экономические процессы на локальном и глобальном уровнях.

#### **◆ Полнота**

В Отчёте охвачены наиболее существенные темы и показатели по важнейшим направлениям воздействия Компании на экономику, окружающую среду и общество, что даёт заинтересованным сторонам возможность оценить деятельность Компании за отчётный период.

## **ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТЧЁТА**

#### **◆ Сбалансированность**

Компания качественно и адекватно представляет информацию о результатах своей деятельности, что в результате даёт целостную и прозрачную картину реального положения вещей. Это позволяет заинтересованным сторонам приходиться к разумным и обоснованным оценкам результативности Компании и предпринимать соответствующие действия. В Отчёте представлены как достижения Компании, так и проблемы, требующие решения.



#### **◆ Сопоставимость**

При подготовке Отчёта Компания стремилась осуществлять отбор, обработку и предоставление информации единообразно, так, чтобы позволить заинтересованным сторонам анализировать деятельность Компании, её результативность и перспективы развития. Все это должно давать возможность беспристрастного и адекватного сравнения показателей Компании с показателями её конкурентов на внутреннем и международном рынках.

#### **◆ Точность**

В Отчёте представлены данные, официально признанные Компанией и подтверждаемые внутренней документацией, а также материалами, имеющимися в открытом доступе. Методы, использованные при измерении данных и вычислениях, адекватно описаны и могут быть воспроизведены с аналогичными результатами.

#### **◆ Своевременность**

Информация, содержащаяся в Отчёте, относится к отчётному периоду и раскрыта (систематизирована) в третьем квартале года, следующего за отчётным годом. Сбор и публикация ключевой информации о результатах деятельности Компании регламентируется сроками отчётности в области устойчивого развития, установленными соответствующими внутренними документами.



### ◆ **Ясность**

Информация, представленная в Отчёте, имеет понятную и доступную для заинтересованных сторон форму. В Отчёте, как правило, не используется узкопрофессиональная лексика и не приводятся сведения, требующие специальных знаний.

### ◆ **Надёжность**

Надёжность и точность сведений, содержащихся в Отчёте, обеспечена действующей в Компании системой отчётности всех уровней и документооборота. Информация, использованная при подготовке Отчёта, собрана, документирована, составлена, проанализирована и раскрыта таким образом, который допускает изучение и обеспечивает качество и существенность этой информации.

## **АНАЛИЗ И СТРАТЕГИЯ**

Работа по анализу и стратегическому планированию является постоянным процессом в деятельности ОАО «ПО «Кристалл» и основывается на положительном опыте долгосрочного планирования технической и производственной деятельности, ведущей свою историю со времён основания гранильной отрасли в стране.

В настоящее время понятия и этапы анализа и стратегического планирования существенно изменились, как в организационном построении, так и по содержанию методологии. Содержание структуры данного Отчёта изложено согласно современной принятой методологии стратегического планирования.

На основании рассмотренной аналитической информации, а также учитывая прогнозы перспектив российского алмазо-бриллиантового комплекса, с большой степенью вероятности следует допустить, что для ОАО «ПО «Кристалл», при формировании сырьевой политики, необходимо рассматривать следующие направления стратегического развития предприятия:

- ◆ увеличение капитализации посредством осуществления своей деятельности максимально эффективным и рациональным образом;
- ◆ создание условий для долговременного устойчивого развития в области эффективности производства, качества продукции, рентабельности, действенной маркетинговой и сбытовой политики, мотивации персонала, финансов и инноваций, соблюдения экологических норм и социальной ответственности;
- ◆ достижение и поддержание стабильности и процветания, обеспечение роста благосостояния сотрудников и доходов акционеров.





Советом директоров утверждён стратегический план развития предприятия до 2020 года. Инвестиции в развитие в течение этого периода должны составить более 1,23 миллиарда рублей. Инвестиции в техническое перевооружение в 2015 году составили 128 миллионов рублей. Запланированный объём инвестиций на 2016 год – 210,9 миллионов рублей.

Существенных изменений за отчётный период не происходило.

## ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

Открытое акционерное общество «Производственное объединение «Кристалл», основанное в Смоленске в 1963 году – пионер отечественной алмазообработки. «Кристалл» – крупнейший в России производитель бриллиантов. В настоящее время «Кристалл» входит в перечень стратегически важных компаний страны, находящихся под непосредственным контролем Президента Российской Федерации. 100% акций Компании принадлежит Российской Федерации в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом.

Численность персонала ОАО «ПО «Кристалл» по состоянию на 31 декабря 2015 года составляла 1816 человек.

ОАО «ПО «Кристалл» – лидер алмазоперерабатывающей отрасли России, ведущий экспортёр российских бриллиантов. Продажи ПО «Кристалл» в 2015 году составили 149 миллионов долларов США, что позволило компании сохранить и даже несколько увеличить свою долю продаж в национальном объёме реализации бриллиантов.

Ежегодный оборот на протяжении последних шести лет превышает 10 млрд. рублей. В 2015 году предприятие получило 353,95 миллионов рублей чистой прибыли.

«Кристалл» – современное высокотехнологическое предприятие, которое стремительно движется вперед, оставаясь в числе мировых лидеров в сфере алмазообработки. Продукция Компании включена в перечень высокотехнологичной продукции страны. Инновационная составляющая производства и менеджмента на предприятии является приоритетной. В этом «Кристалл» всегда опережал не только своих конкурентов, но и многие другие секторы промышленности страны. «О конкурентных преимуществах продукции Компании говорят её известность и популярность во всём мире, неизменная заинтересованность ведущих международных дилерских компаний в её приобретении, а также устойчивый рост продаж.



Компания много лет является активным участником международного рынка бриллиантов, его торговая сеть охватывает крупнейшие мировые центры торговли алмазами, бриллиантами и ювелирными изделиями, расположенные в Европе, США, Японии, странах Юго-Восточной Азии и Ближнего Востока, а также СНГ.

В 2015 году «Кристалл» подтвердил своё соответствие требованиям и условиям статуса сайтхолдера De Beers. Компания является долгосрочным клиентом крупнейшей алмазодобывающей компании страны – АК «АЛРОСА» (ПАО). Членство «Кристалла» в «ALROSA Alliance» подтверждает не только наличие контракта на поставку алмазов, но и репутацию клиента как надёжного и проверенного партнёра.

Инвестиции предприятия в рамках политики инновационного развития, импортозамещения и принятого курса по модернизации составили: в 2013 году – 99,8 миллиона рублей, в 2014 году – 82,0 миллиона рублей, в 2015 году – 128,1 миллиона рублей. При этом значительную часть оборудования и технологической оснастки, для ОАО «ПО «Кристалл» производит его дочерняя компания – ООО «Алмаз-Сервис».

Компания осуществляет активную деятельность на отечественном рынке бриллиантов и украшений с бриллиантами. Такая деятельность ведётся самостоятельно – посредством различных интернет-проектов, а также опосредованно – через дочернюю компанию – группу компаний «Смоленские бриллианты».

Сегодня ОАО «ПО «Кристалл» – значимый субъект международного рынка. Его генеральный директор Максим Александрович Шкадов, как видный представитель российской алмазообрабатывающей отрасли, пользуется заслуженным авторитетом среди своих коллег – лидеров мирового бриллиантового сообщества. Он является председателем Совета Ассоциации российских производителей бриллиантов, многие годы был вице-президентом и президентом Международной ассоциации производителей



производителей бриллиантов (International Diamond Manufacturers Association – IDMA). В июле 2014 года на 36-м Всемирном алмазном конгрессе М.А. Шкадов был переизбран на пост президента IDMA на второй срок.

На предприятии ведётся постоянная работа по совершенствованию и внедрению новейших технологий обработки алмазов, разработке перспективных маркетинговых и сбытовых стратегий, повышению благосостояния и социальной защищённости сотрудников. Ведь в первую очередь «Кристалл» – это высокопрофессиональный коллектив. Компания является активным участником региональных социальных программ, реализует ряд собственных благотворительных и спонсорских проектов.

Производственная и коммерческая деятельность ОАО «ПО «Кристалл» в 2015 году принесла государству 554,985 миллиона рублей налоговых поступлений в бюджеты всех уровней.



## ◆ История компании

Датой образования Смоленского открытого акционерного общества «Производственное объединение «Кристалл» является 1 марта 1963 года. Приказом № 18 от 27 февраля 1963 года по Главному Управлению производством государственных знаков Министерства Финансов СССР была создана фабрика бриллиантов в Смоленске.



Смоленская бриллиантовая фабрика стала первым в стране предприятием, специализирующимся на огранке бриллиантов. В апреле 1963 года был введён в действие комплекс сортировки и оценки изготавливаемых бриллиантов. В 1964 году начало работать конструкторское бюро. Одновременно с развитием завода, выстраивалась социальная база: хозяйственным способом построены санаторий-профилакторий, детские сады, пионерский лагерь, зимняя теплица. Введены в эксплуатацию 6 заводских общежитий.

К 1967 году, уже после первого пятилетия своей деятельности, фабрика превратилась в высокорентабельное предприятие – крупнейшее в мире по производству бриллиантов. Численность работников выросла до 2500 человек.

В 1968 году, проанализировав положительные итоги работы фабрики, Правительство приняло решение гранить в СССР все алмазы, добываемые на его территории. С привлечением специалистов Смоленской фабрики в разных городах страны были построены 7 алмазообрабатывающих производств, которые в 1974 году они были объединены в «Производственное объединение «Кристалл», при этом смоленское предприятие стало головным.

Производственное объединение «Кристалл» положило начало развитию гранильной промышленности в нашей стране. За более чем 50-летнюю историю своей деятельности предприятие стало крупнейшим в России и Европе, а также одним из ведущих в мире центром производства бриллиантов.

В сложный период начала 90-х годов смоленский завод – единственный среди гранильных предприятий бывшего объединения «Кристалл» – не только полностью сохранил производственные мощности и человеческий потенциал, но и укрепил свои позиции, самостоятельно выйдя на международный рынок. В марте 1993 предприятие первым в России получило генеральную лицензию на самостоятельную торговлю всей выпускаемой продукцией. Поскольку сферы влияния в бриллиантовом бизнесе за несколько столетий его существования уже были поделены, выход объединения на международный рынок был сопряжён со значительными трудностями. Несмотря на это, «Кристалл» сумел занять собственную нишу на мировом рынке, выйдя на рынок с высококачественным товаром – бриллиантами «Смоленской огранки».

Почти четверть века Компания является активным участником международного рынка бриллиантов, его торговая сеть охватывает крупнейшие мировые центры торговли алмазами, бриллиантами и ювелирными изделиями.

«Кристалл» специализируется на производстве бриллиантов категории «премиум». Конкурентные преимущества этой продукции хорошо известны широким слоям участников мирового алмазо-бриллиантового рынка, производителям ювелирных изделий и конечным потребителям. В последние годы сбытовыми и маркетинговыми подразделениями ведётся активная работа на российском рынке ювелирных изделий с бриллиантами, а также завоёвываются позиции на перспективном рынке онлайн торговли бриллиантами и ювелирными украшениями в сети Интернет.

ОАО «ПО «Кристалл» отличается устойчивым финансовым положением и имеет высокую репутацию среди клиентов и партнёров.

#### ◆ Миссия и стратегические цели

Миссия «Производственного объединения «Кристалл» – раскрывать истинную красоту природного алмаза, превращая его в бриллиант безупречной «Смоленской огранки» – символ совершенства, любви и благополучия.

Украшение с бриллиантом, огранённым с мастерством и любовью, – это уникальное произведение, созданное природой и человеком, призванное дарить радость совершенства и полноту эмоционального воздействия. Этому подчинены устремления Компании, всего его многочисленного коллектива.

#### ◆ Корпоративная политика

Практикуемые в Компании деловые, производственные и этические принципы являются гарантией соблюдения отечественного и международного законодательства, трудовых и экологических норм, социальной защищённости работников и позитивного морального климата.

Открытость и прозрачность деятельности способствует поддержанию репутации Компании, популяризации его продукции, формированию среди потребителей положительного восприятия бриллиантов и ювелирных украшений с ними, как символов красоты, совершенства и вечных ценностей.

Среди важнейших задач Компании – сохранение и приумножение традиций отечественной школы огранки, совершенствование технологии и маркетинговой стратегии, осуществление последовательной и взвешенной корпоративной политики в соответствии с законодательством, деловыми и этическими нормами, ведение просветительской деятельности среди конечных потребителей ювелирных изделий с бриллиантами.

Как активный и ответственный участник внутреннего и внешнего рынка, «Кристалл» является сторонником честных и цивилизованных деловых отношений, всемерно поддерживает усилия и инициативы государственных, международных отраслевых и неправительственных организаций, направленные на дальнейшее развитие отрасли, защиту и удовлетворение интересов потребителей.

В своей политике Компания всемерно поддерживает принципы Кимберлийского процесса, Всемирной федерации алмазных бирж, Всемирного алмазного совета, Международной ассоциации производителей бриллиантов, Ассоциации российских производителей бриллиантов, направленные на формирования и поддержания международного рынка алмазов и бриллиантов открытым и транспарентным, свободным от криминальных и конфликтных элементов.

## ◆ Структура компании

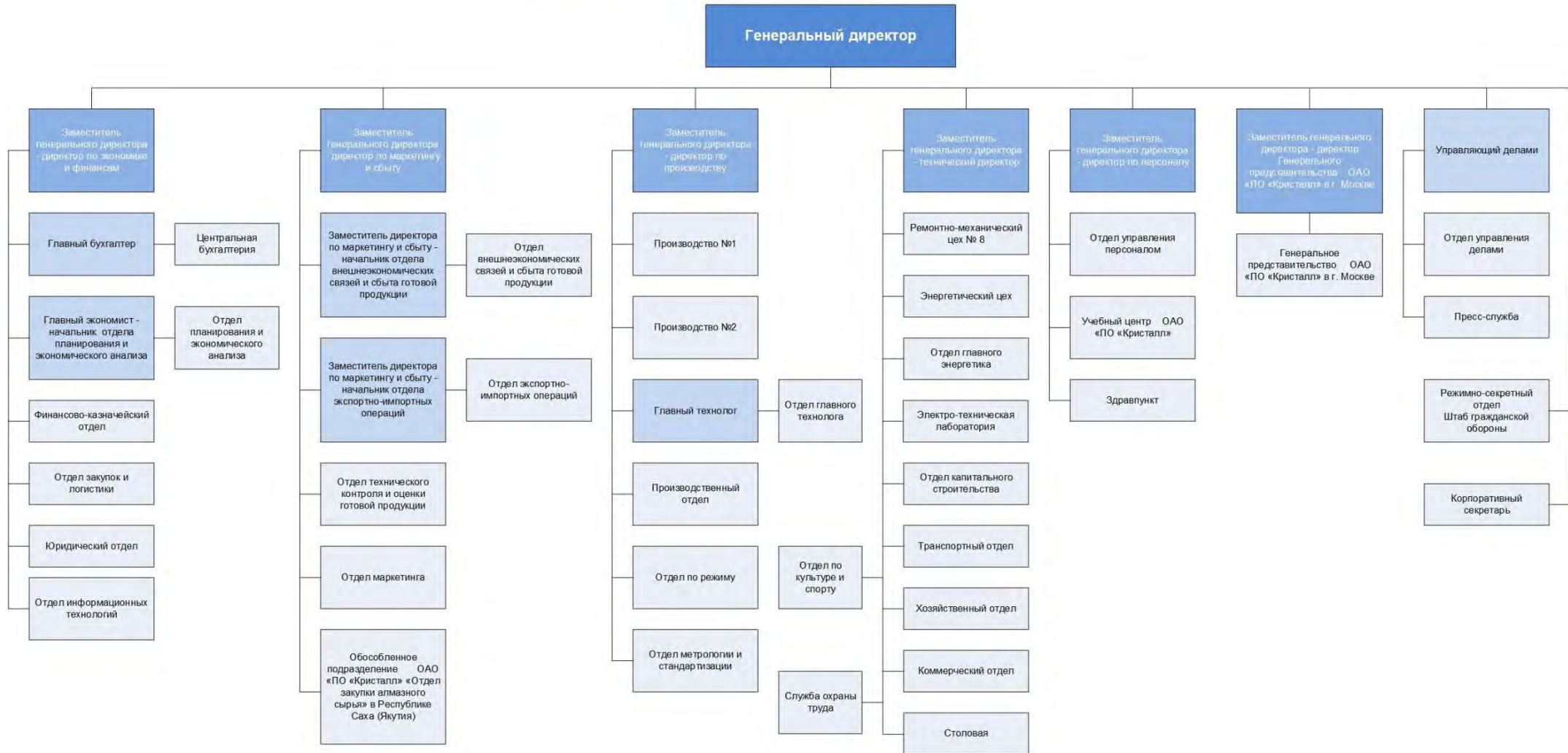
Эффективность деятельности Компании определяется рациональным взаимодействием индивидуальной, групповой и организационной эффективности. С этой целью формируется организационная структура предприятия, под которой понимаются установленное распределение полномочий и ответственности структурных подразделений и центров компетенций.

Действующая сегодня организационная структура ОАО «ПО «Кристалл» сформировалась как результат исторически сложившейся практики взаимосвязей подразделений предприятия, стратегических направлений его развития, а также внешних условий.





### Организационная структура ОАО «ПО «Кристалл»



## КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Под корпоративным управлением ОАО «ПО «Кристалл» понимается совокупность процессов, обеспечивающих управление и контроль деятельности в интересах акционеров. Система корпоративного управления нацелена на обеспечение максимально эффективного взаимодействия акционеров, Совета директоров и менеджмента компании в процессе принятия управленческих решений.



Система корпоративного управления ОАО «ПО «Кристалл» строится в соответствии с российским законодательством об акционерных обществах и рынке ценных бумаг, Уставом и внутренними документами. ОАО «ПО «Кристалл» придерживается принципа безусловного соблюдения нормативных актов и следует рекомендациям Кодекса корпоративного управления. ОАО «ПО «Кристалл» признаёт значимость целенаправленного развития и совершенствования системы корпоративного управления для обеспечения эффективности деятельности, повышения инвестиционной привлекательности и соблюдения принципов устойчивого развития.

Система корпоративного управления оказывает положительное влияние на результаты работы предприятия, позволяя принимать взвешенные стратегические решения, управлять рисками и поддерживать этическую корпоративную культуру.

Ключевыми элементами системы корпоративного управления ОАО «ПО «Кристалл» являются:

- ◆ Общее собрание акционеров;
- ◆ Совет директоров и его комитеты;
- ◆ Генеральный директор;
- ◆ Ревизионная комиссия;
- ◆ Внешний аудит;
- ◆ Внутренний аудит;
- ◆ Корпоративный секретарь.

### ◆ Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров ОАО «ПО «Кристалл» является высшим органом управления Компании. Путём принятия решений на общих собраниях акционеры реализуют своё право на участие в управлении компанией. Годовое Общее собрание акционеров проводится один раз в год. Помимо годового собрания, акционеры имеют право проводить внеочередные общие собрания акционеров. Компетенции Общего собрания акционеров устанавливаются Федеральным законом № 208-ФЗ от 26.12.1995 г. «Об акционерных обществах» и Уставом ОАО «ПО «Кристалл», и включают в себя решение ключевых вопросов управления компанией: внесение

изменений и дополнений в Устав предприятия, распределение прибыли, избрание органов управления и контроля, утверждение аудитора и пр.

В связи с тем, что 100% голосующих акций ОАО «ПО «Кристалл» находятся в федеральной собственности, решения по вопросам, относящимся к компетенции Общего собрания акционеров, принимаются единственным акционером Компании – Российской Федерацией в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом (Росимуществом) и оформляются письменно (распоряжением).

#### ◆ Совет директоров

Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью Компании в периоды между проведением общих собраний акционеров, за исключением решения вопросов, которые в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом ОАО «ПО «Кристалл» относятся к компетенции Общего собрания акционеров.

Совет директоров определяет основные стратегические ориентиры деятельности ОАО «ПО «Кристалл» на долгосрочную перспективу, устанавливает ключевые показатели его деятельности, определяет основные принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов компании, определяет её политику по вознаграждению членов Совета директоров и исполнительных органов, а также реализует иные ключевые функции.



Члены Совета директоров избираются Общим собранием акционеров в порядке, предусмотренном Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом ОАО «ПО «Кристалл», на срок до следующего годового собрания и могут быть переизбраны неограниченное количество раз.

Согласно Уставу ОАО «ПО «Кристалл», Совет директоров состоит из 9 членов. Все члены Совета директоров компании являются неисполнительными директорами (не являются сотрудниками ОАО «ПО «Кристалл»), из них 4 – являются независимыми директорами. Персональный состав Совета директоров ежегодно утверждается решением Общего собрания акционеров.

ОАО «ПО «Кристалл» считает наличие профессионального Совета директоров важным элементом эффективного корпоративного управления. Профессионализм и высокие компетенции членов Совета директоров определяются их профильным образованием, многолетним опытом работы, в том числе на государственной службе.

Порядок деятельности Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» регулируется Уставом и Положением о Совете директоров.

Заседания Совета директоров проводятся регулярно, на плановой основе. Данная практика служит основой для эффективного функционирования Совета директоров и отражает роль этого органа управления в принятии решений и контроле за их исполнением в течение всего корпоративного года.



Повестки дня заседаний Совета директоров формируются с учётом логики цикла стратегического планирования и отчётности ОАО «ПО «Кристалл». При необходимости рассмотрения вопросов, не терпящих отлагательств, созываются внеочередные заседания. Внеплановые вопросы, возникающие в процессе деятельности предприятия и не включенные в план работы Совета директоров, включаются в повестки дня заседаний Совета директоров по мере необходимости по решению Председателя Совета директоров.

Членам Совета директоров в период исполнения ими своих обязанностей может выплачиваться вознаграждение, в форме единовременной выплаты по итогам работы за корпоративный год с учётом достижения ключевых показателей эффективности (КПЭ) деятельности Компании. Данная практика обеспечивает необходимую мотивацию членов Совета директоров в повышении эффективности деятельности ОАО «ПО «Кристалл», его долгосрочном развитии и согласуется с интересами акционера ОАО «ПО «Кристалл». Решение о выплате вознаграждения членам Совета директоров принимает Общее собрание акционеров.

#### ◆ Генеральный директор

Руководство текущей деятельностью ОАО «ПО «Кристалл» осуществляется Генеральным директором (единоличным исполнительным органом), который подотчётен Совету директоров и Общему собранию акционеров. В сферу его полномочий входят все аспекты оперативного управления предприятием, за исключением вопросов, отнесённых к компетенции Общего собрания акционеров и Совета директоров.



Генеральный директор ОАО «ПО «Кристалл» избирается Общим собранием акционеров на срок до 5 лет и действует от имени предприятия без доверенности.

Генеральному директору ОАО «ПО «Кристалл» по итогам работы за год может выплачиваться вознаграждение за счёт чистой прибыли, при условии выполнения в отчётном году утверждённых Советом директоров ключевых показателей эффективности (КПЭ) деятельности Компании. Размер вознаграждения Генеральному директору утверждается Советом директоров ОАО «ПО «Кристалл».

#### ◆ Комитеты Совета директоров

При Совете директоров созданы и активно функционируют три специализированных комитета: комитет по кадрам и вознаграждениям, комитет по стратегическому планированию и комитет по аудиту.

Рассматривая вопросы в рамках своей компетенции, комитеты проводят детальный анализ предлагаемых инициатив и осуществляют подготовку рекомендаций Совету директоров, тем самым улучшая качество принимаемых ОАО «ПО «Кристалл» решений.

Председатель и члены каждого специализированного комитета ежегодно избираются на заседании Совета директоров нового состава на срок до избрания следующего состава Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» общим собранием акционеров. Количественный состав каждого комитета – не менее трёх человек.

Специализированные комитеты Совета директоров осуществляют свою деятельность согласно соответствующим Положениям о комитетах, утверждённым решением Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл».

Комитет по стратегическому планированию разрабатывает рекомендации Совету директоров по вопросам определения стратегических целей предприятия, развития приоритетных направлений деятельности и бизнес-планирования, повышения инвестиционной привлекательности ОАО «ПО «Кристалл».

Комитет по кадрам и вознаграждениям разрабатывает для рассмотрения Советом директоров рекомендации по вопросам формирования кадровой политики, критериям подбора и оценки лиц, назначаемых в органы управления ОАО «ПО «Кристалл», определения размера их вознаграждений.

Работа комитета по аудиту направлена на обеспечение эффективного управления и контроля в области финансово-хозяйственной деятельности ОАО «ПО «Кристалл», формирования его объективной отчётности и проведения её независимого аудита.

#### ◆ Ревизионная комиссия

Для осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью ОАО «ПО «Кристалл» Общим собранием акционеров избирается Ревизионная комиссия в составе трёх человек. Члены Ревизионной комиссии не могут входить в состав Совета директоров, а также занимать иные должности в органах управления ОАО «ПО «Кристалл».

Порядок деятельности Ревизионной комиссии ОАО «ПО «Кристалл» определяется Положением о ревизионной комиссии ОАО «ПО «Кристалл», законодательными и нормативными актами Российской Федерации и утверждённым планом работы.

Ревизионная комиссия осуществляет проверки финансово-хозяйственной деятельности ОАО «ПО «Кристалл» по итогам за год, в том числе проверку финансовой документации, оценку соответствия порядка ведения бухгалтерского учёта и подготовки бухгалтерской отчётности, исчисления налогов и сборов требованиям законодательства, анализ исполнения предприятием утверждённых планов, бюджетов, иных решений органов управления компании, оценку соответствия совершаемых ОАО «ПО «Кристалл» операций, поставленным планам и законодательным требованиям. Кроме того, Ревизионная комиссия разрабатывает и представляет рекомендации Совету директоров по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности.

#### ◆ Внешний аудит

Для проведения проверки и подтверждения достоверности годовой финансовой отчётности ОАО «ПО «Кристалл» привлекает на договорной основе независимую профессиональную аудиторскую организацию – внешнего аудитора. Заключение договоров на оказание аудиторских услуг осуществляется по итогам проведения открытого конкурса.

Критериями отбора аудитора являются следующие параметры:

- ◆ независимость аудитора;
- ◆ квалификация персонала аудиторской компании;
- ◆ срок предоставления гарантий качества услуг по проведению обязательного аудита;
- ◆ срок (период) оказания аудиторских услуг;
- ◆ размер профессионального вознаграждения.

Внешний аудитор ежегодно утверждается Общим собранием акционеров.

#### ◆ **Внутренний аудит**

Для систематической независимой оценки надёжности и эффективности системы управления рисками, внутреннего контроля и практики корпоративного управления в ОАО «ПО «Кристалл» организовано проведение внутреннего аудита.

В соответствии с Положением о внутреннем аудите ОАО «ПО «Кристалл» внутренний аудит осуществляется специалистом по внутреннему аудиту. Специалист по внутреннему аудиту административно подотчётен генеральному директору, функционально – Совету директоров.

Специалист по внутреннему аудиту строит свою работу на основании плана деятельности, утверждённого Советом директоров и согласованного с комитетом по аудиту. Согласно указанному плану специалист по внутреннему аудиту поквартально представляет отчёты о результатах проведённых проверок в комитет по аудиту Совета директоров.

#### ◆ **Корпоративный секретарь**

Корпоративный секретарь обеспечивает выполнение ОАО «ПО «Кристалл» требований законодательства в области корпоративного управления, а также порядка реализации прав и законных интересов его акционеров. Корпоративный секретарь осуществляет текущее взаимодействие с акционером, координацию действий Компании и поддержку эффективной работы Совета директоров. Права и обязанности корпоративного секретаря определены Положением о корпоративном секретаре ОАО «ПО «Кристалл».

Руководство деятельностью корпоративного секретаря осуществляют:

- ◆ председатель Совета директоров – в части организации работы по выполнению корпоративным секретарем возложенных на него функций и осуществления контроля над выполнением указанных функций;
- ◆ генеральный директор – в части осуществления контроля над выполнением корпоративным секретарем правил внутреннего трудового распорядка предприятия и условий трудового договора.

Корпоративный секретарь занимает независимую позицию, не совмещаемую с выполнением иных обязанностей в ОАО «ПО «Кристалл», а также в иных компаниях.



## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

### ◆ Взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами

При определении ключевых заинтересованных сторон учитывалась степень их важности и влияния на деятельность предприятия. В сформированный таким образом перечень входят: персонал Компании, профсоюзная организация, общественные организации и СМИ, акционеры и инвесторы, государственные органы власти, поставщики сырья и потребители продукции.

В приведённой таблице приводится схема взаимодействия Компании с различными категориями ключевых заинтересованных сторон:

Категория	Состав	Сфера интересов	Взаимодействие
<b>Персонал</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ рабочие;</li> <li>◆ служащие;</li> <li>◆ специалисты;</li> <li>◆ руководители.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ уровень заработной платы;</li> <li>◆ не материальная мотивация;</li> <li>◆ профессиональное развитие (обучение, карьера);</li> <li>◆ социальная защищённость;</li> <li>◆ соблюдение трудового законодательства;</li> <li>◆ условия и безопасность труда, эстетика и культура производства;</li> <li>◆ экология;</li> <li>◆ социально-психологический климат, взаимоотношения в трудовом коллективе;</li> <li>◆ режимные требования;</li> <li>◆ информированность о деятельности компании;</li> <li>◆ оздоровление и отдых;</li> <li>◆ медицинское обслуживание;</li> <li>◆ условия для занятия физкультурой и спортом;</li> <li>◆ реализация прав и социальных гарантий;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ социальные программы;</li> <li>◆ профсоюзные собрания;</li> <li>◆ приём по личным вопросам;</li> <li>◆ корпоративные СМИ.</li> </ul>
<b>Профсоюзы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Профсоюзная организация;</li> <li>◆ Горно-металлургический профсоюз России.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ соблюдение условий коллективного договора;</li> <li>◆ соблюдение трудового законодательства;</li> <li>◆ информированность о деятельности компании;</li> <li>◆ уровень заработной платы;</li> <li>◆ социальная защищённость персонала;</li> <li>◆ условия и безопасность труда персонала.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ проведение совещаний, встреч;</li> <li>◆ обсуждение и заключение Коллективных договоров</li> <li>◆ организация и работа комиссий по трудовым спорам</li> <li>◆ квалификационные и аттестационные комиссии;</li> <li>◆ согласование внутренних нормативных документов, касающихся норм трудового права.</li> </ul>
<b>Акционеры</b>	Российская Федерация в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ производственные и финансовые результаты;</li> <li>◆ стратегия компании;</li> <li>◆ приобретение новых активов;</li> <li>◆ техническое перевооружение и развитие;</li> <li>◆ финансовые и нефинансовые риски;</li> <li>◆ дивидендные выплаты;</li> <li>◆ вопросы корпоративного управления.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ встречи с топ-менеджментом;</li> <li>◆ финансовая отчётность;</li> <li>◆ регулярные презентации производственных результатов;</li> <li>◆ публикации в отраслевых и общественно-политических СМИ;</li> <li>◆ корпоративные веб-сайты.</li> </ul>
<b>Некоммерческие организации и СМИ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ некоммерческие, отраслевые и ведомственные организации;</li> <li>◆ отраслевые и общественно-политические СМИ;</li> <li>◆ экологические организации;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ расширение и развитие алмазо-бриллиантового комплекса России;</li> <li>◆ совершенствование отраслевого и регулирующего законодательства;</li> <li>◆ создание оптимальных условий для устойчивого развития отрасли;</li> <li>◆ пропаганда деятельности российского алмазо-бриллиантового комплекса на основных мировых рынках;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ участие в международных и российских некоммерческих, отраслевых и ведомственных организациях;</li> <li>◆ организация и участие в конференциях, симпозиумах, встречах и других мероприятиях;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ организации ветеранов;</li> <li>◆ молодежные организации</li> <li>◆ благотворительные организации.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ продвижение и пропаганда продукции Компании в России и за рубежом;</li> <li>◆ соблюдение действующего законодательства;</li> <li>◆ экология;</li> <li>◆ молодежная политика;</li> <li>◆ социально-экономическое развитие региона;</li> <li>◆ благотворительная деятельность.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ работа со СМИ;</li> <li>◆ переписка;</li> <li>◆ интернет.</li> </ul>
<b>Государственные органы власти</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ федеральные органы власти;</li> <li>◆ региональные органы власти;</li> <li>◆ органы местного самоуправления;</li> <li>◆ государственные органы надзора.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ соблюдение действующего законодательства;</li> <li>◆ социально-экономическое развитие региона;</li> <li>◆ охрана окружающей среды.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ координация деятельности Компании с органами власти, местного самоуправления и государственного надзора.</li> <li>◆ участие в работе государственных органов власти.</li> </ul>
<b>Некоммерческие организации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ отраслевые органы и ассоциации;</li> <li>◆ профессиональные некоммерческие организации;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ защита интересов отраслевых предприятий и организаций, их коллективов;</li> <li>◆ обеспечение соответствующих социальных и экологических условий для их деятельности;</li> <li>◆ совершенствование профессионального уровня сотрудников организаций заинтересованных сторон.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Координация деятельности участников некоммерческих организаций на благо отрасли и сотрудников;</li> <li>◆ Совместная работа в направлениях развития деловой и профессиональной активности.</li> </ul>
<b>Поставщики сырья</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ АК «АПРОСА» (ПАО)</li> <li>◆ Гохран России</li> <li>◆ De Beers</li> <li>◆ Свободный рынок</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ приобретение рентабельного природного алмазного сырья по конкурентоспособным ценам;</li> <li>◆ гарантированное регулярное обеспечение производства Компании алмазным сырьем в необходимом ассортименте и объёме;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ заключение взаимовыгодных долговременных соглашений о поставках алмазного сырья;</li> <li>◆ совместное определение направлений политики развития отечественного алмазо-бриллиантового комплекса;</li> </ul>
<b>Потребители продукции</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Оптовые дилеры и трейдеры</li> <li>◆ Производители ювелирных изделий с бриллиантами</li> <li>◆ Конечные потребители – физические лица</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ реализация продукции Компании на наиболее выгодных для Компании условиях;</li> <li>◆ формирование и поддержание клиентской базы;</li> <li>◆ наилучшее удовлетворение потребностей клиентов – юридических и физических лиц.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Совместное определение ассортиментной политики;</li> <li>◆ Проведение переговоров, заключение долговременных и индивидуальной соглашений на поставку готовой продукции;</li> <li>◆ Организация и проведение конференций, потребительских семинаров, мастер-классов.</li> </ul>

### ◆ Участие в некоммерческих организациях

Наименование организации, год вступления Компании	Цель участия
<b>Некоммерческая организация «Ассоциация производителей бриллиантов» (1994 г.)</b>	Развитие и совершенствование профессионального уровня в области производства бриллиантов, расширение номенклатуры выпускаемой продукции, посредством обмена опытом между членами Ассоциации, развитие деловых контактов и установление новых с отечественными и зарубежными организациями по вопросам производства и реализации бриллиантов, содействие в развитии системы высокорентабельного производства отечественных бриллиантов.
<b>Некоммерческая организация «Ассоциация Смоленских Производителей Бриллиантов» (1995 г.)</b>	Развитие и расширение производства бриллиантов, поддержание вновь создаваемых гранильных предприятий и укрепление их позиций на рынке, посредством обмена информацией по технологии производства, оказание научной и технической помощи, участие в

	совместных консультациях по внешнеэкономическим связям, оказание помощи по сбыту продукции, участие в научных и иных мероприятиях по изучению и использованию новых достижений в области производства и обработки драгоценных камней.
<b>Некоммерческое партнёрство «Алмазная Палата России» (1996 г.)</b>	Развитие сотрудничества с российскими и иностранными производителями и потребителями алмазов, бриллиантов, с алмазными биржами и торговыми ассоциациями других стран, посредствам изучения конъюнктуры рынка продукции на территории РФ и за рубежом, разработки и осуществления мероприятий по развитию экспортной базы, содействия российским и иностранным юридическим и физическим лицам в организации торговых операций и проведении сделок с алмазным сырьём, бриллиантами.
<b>Некоммерческое партнёрство «Смоленский территориальный институт профессиональных бухгалтеров» (2000 г.)</b>	Совершенствование профессиональной деятельности персонала общества, связанного с бухгалтерским учётом, финансовым менеджментом, аудитом, а также формирование у специалистов экономического мышления, соответствующего рыночным отношениям, посредствам изучения передового отечественного и зарубежного опыта организации бухгалтерского учёта, экономического анализа и аудита.
<b>Некоммерческая организация Смоленское региональное объединение работодателей «Научно – промышленный союз» (2006 г.)</b>	Обмен информацией и проведение согласованной политики с администрациями г. Смоленска, Смоленской области, профсоюзами и иными органами и объединениями в сфере занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, пенсионного обеспечения работников Смоленской области, а также по другим вопросам социально-экономического характера и трудовых отношений, участие в развитии нормативной правовой базы регулирования социально – трудовых отношений в Смоленской области.
<b>Некоммерческая организация Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (1991 г.)</b>	Обмен информацией и проведение согласованной политики по вопросам занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, пенсионного обеспечения работников, а также по другим вопросам социально-экономического характера и трудовых отношений, защита законных прав во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, другими организациями наёмных работников, иными объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, сотрудничество с различными международными организациями труда для заимствования их положительного опыта.
<b>Негосударственная некоммерческая организация Смоленская Торгово-Промышленная палата (1993 г.)</b>	Участие руководителей и специалистов предприятия в различных тематических семинарах, тренингах, научно – практических конференциях для приобретения навыков в сферах промышленной, финансовой, торговой деятельности, а также навыков ведения предпринимательской деятельности и урегулирования отношений с партнёрами.
<b>Общественный Совет при Управлении внутренних дел по Смоленской области</b>	Участие в разработке и рассмотрении концепций, программ, гражданских и общественных инициатив по наиболее актуальным вопросам деятельности органов полиции в области защиты прав и свобод граждан, борьбы с преступностью, обеспечения безопасности общества и государства, противодействия коррупции на всех уровнях для защиты интересов граждан.
<b>Всемирный алмазный совет (World Diamond Council – WDC)</b>	Развитие международной кооперации в сфере видового маркетинга бриллиантов, консолидация интересов и выработка единой позиции алмазной отрасли в рамках Кимберлийского процесса (КП) по проблематике исключения «конфликтных» алмазов из международного торгового оборота и недопущения их использования для финансирования конфликтов.



<b>Международная ассоциация производителей бриллиантов (International Diamond Manufacturers Association – IDMA)</b>	Продвижение наилучших профессиональных и этических принципов в процессе работы с бриллиантами, а также полное соответствие всем национальным и международным законам.
<b>Антикоррупционная хартия российского бизнеса (2013 год)</b>	Разработка и внедрение политики и программ, предусматривающих процедуры внутреннего контроля, финансового контроля, обучение и работу с персоналом, содействие правоохранительным органам.

За время своего участия в некоммерческих организациях ОАО «ПО «Кристалл»:

- ◆ Принимало участие в разработке и представлении в различные инстанции предложений по изменению действующей нормативной правовой базы российского алмазо-бриллиантового комплекса;
- ◆ Выступало с предложениями о финансировании отечественной гранильной отрасли, включая субсидирование процентной ставки, совершенствование процедуры пред-экспортного финансирования контрактов с предоставлением льготных ставок по кредитам, снижение ставки НДС до 0% при реализации алмазного сырья на внутреннем рынке;
- ◆ Принимало участие с предложениями о необходимости разработки и утверждения правил помещения бриллиантов под таможенные процедуры временного ввоза (вывоза), реимпорта, реэкспорта, согласно которым идентификацию ввозимых (вывозимых) бриллиантов осуществляют государственные контролеры Минфина России;
- ◆ Принимало участие в разработке рекомендаций по внесению изменений в правила Таможенного союза, касающихся отмены ввозных пошлин при импорте оборудования и оснастки, используемых в гранильной промышленности.

Генеральный директор ОАО «ПО «Кристалл» является членом Общественного совета при Управлении внутренних дел по Смоленской области, осуществляя участие в разработке и рассмотрении концепций, программ, гражданских и общественных инициатив по наиболее актуальным вопросам деятельности органов полиции в области защиты прав и свобод граждан, борьбы с преступностью, обеспечения безопасности общества и государства, противодействия коррупции на всех уровнях для защиты интересов граждан.

В целях активизации участия предпринимательского сообщества в противодействии коррупции и выработки норм цивилизованного ведения бизнеса, в мае 2013 года Компания приняла предложение Торгово-Промышленной Палаты Российской Федерации о присоединении в Антикоррупционной хартии российского бизнеса, в связи с чем, представило необходимые документы для включения в её члены.



Компания поддерживает регулярные контакты с международными отраслевыми организациями, такими как Всемирный алмазный совет и Международная ассоциация производителей бриллиантов с целью координации действий и совместной работы на международном рынке алмазов и бриллиантов.

Компания на регулярной основе изучает мнения ключевых заинтересованных сторон посредством проведения опросов и консультаций, осуществляет взаимодействие с ними в форме переговоров, совещаний рабочих групп по решению конкретных вопросов и постоянно действующих комиссий и т.д. Развивая систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, Компания стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более быстрого определения проблем и поиска согласованных путей решения.



## УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Реализация политики устойчивого развития открытого акционерного общества «Производственное объединение «Кристалл» вносит существенный вклад в повышение конкурентоспособности российской алмазообработки, а также содействует социальному и экономическому развитию Смоленска и Смоленской области.

Компания рассматривает высокий уровень корпоративной социальной и экологической ответственности и всесторонний учёт мнений и интересов всех заинтересованных сторон как конкурентное преимущество, определяющее высокий потенциал гармоничного развития в долгосрочной перспективе.



Экономическая результативность компании – это синтетический оценочный показатель её деятельности, представляющий собой совокупность итогов усилий коллектива предприятия по всем основным направлениям за отчётный период. Он зависит от ряда ключевых факторов, таких как экономическая политика, производственные и финансовые показатели, инвестиции в развитие и модернизацию производства, ресурсосбережение, маркетинговая и сбытовая деятельность, социальные вопросы и многое другое.

### ◆ Экономическая политика

Целью экономической политики ОАО «ПО «Кристалл» является обеспечение достижения экономических, финансовых и социальных целей, поставленных в стратегических корпоративных документах, с учётом безусловного исполнения норм российского законодательства. Задачами экономического управления компании, среди прочих, являются:

- ◆ разработка и внедрение моделей экономического регулирования с целью достижения наибольшей экономической эффективности деятельности;
- ◆ обеспечение управления ликвидностью и организация централизованного управления рисками;
- ◆ определение максимально эффективных путей поддержания производства и сбыта на рентабельном уровне, поступательного устойчивого роста всех показателей;
- ◆ обеспечение оптимальных условий производства продукции (ассортимент, объёмы, затраты, цены), при которых достигаются поставленные перед предприятием экономические цели;
- ◆ разработка и осуществление программ оптимизации, использования всех необходимых ресурсов при производстве продукции;
- ◆ оперативный учёт и контроль затрат на производство;
- ◆ соблюдение экологических ограничений – лимитов на выбросы, сбросы загрязняющих веществ, на размещение отходов производства и потребления, и другие виды негативного воздействия на окружающую среду.



### ◆ Основные производственные и финансовые показатели в 2015 году

Показатель	
Реализация товаров и услуг, тыс. руб.	100 09 945
Производство бриллиантов, кар.	101 208
ЕБИТДА, тыс. руб.	889 430
Рентабельность продаж, %	1,89
Рентабельность собственного капитала, %	5,42
Чистая прибыль, тыс. руб.	353 950
Оборачиваемость активов	0,75
Оборачиваемость запасов, затрат и дебиторской задолженности	1,14
Показатели ликвидности на конец периода	
Коэффициент текущей ликвидности	1,53
Коэффициент срочной ликвидности	0,84
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,38
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	0,53

### ◆ Финансовые результаты Компании за 2015 год

Финансовые результаты деятельности Компании подводятся посредством ведения бухгалтерской и налоговой отчетности, которая формируется в соответствии с действующими в Российской Федерации правилами.

Бухгалтерский учёт имущества, обязательств и хозяйственных операций ведётся на основе натуральных измерителей в денежном выражении путём сплошного, непрерывного, документального и взаимосвязанного их отражения на счетах бухгалтерского учёта.

Учёт ведётся автоматизировано на основе автоматизированной системы «1С: Предприятие, версия 8.2».



Показатель	Тысяч рублей
Выручка	10 009 945
Себестоимость продаж	(9 093 167)
Валовая прибыль (убыток)	916 778
Коммерческие расходы	(56 319)
Управленческие расходы	(675 124)
Прибыль (убыток) от продаж	185 335
Доходы от участия в других организациях	2 840
Проценты к получению	255 513
Проценты к уплате	(600 149)
Прочие доходы	7 392 074
Прочие расходы	(6 785 148)
Прибыль (убыток) до налогообложения	450 465
Текущий налог на прибыль	(156 857)
в том числе постоянные налоговые обязательства (активы)	(6986)
Изменение отложенных налоговых обязательств	(26 419)
Изменение отложенных налоговых активов	86 761
Прочее	0
в том числе налог на прибыль с дивидендов	-
Чистая прибыль (убыток)	353 950
Выплаты акционерам (дивиденды)	3762
Инвестиции в основной капитал (приобретение основных средств)	127 738

#### ◆ Инновации и модернизация производства

Политика инновации и модернизации производства – одна из важнейших стратегических задач Компании. Инвестиции в развитие и модернизацию производства в 2015 году осуществлялись в рамках выполнения программы инновационного развития ОАО «ПО «Кристалл» на 2012-2018 годы.

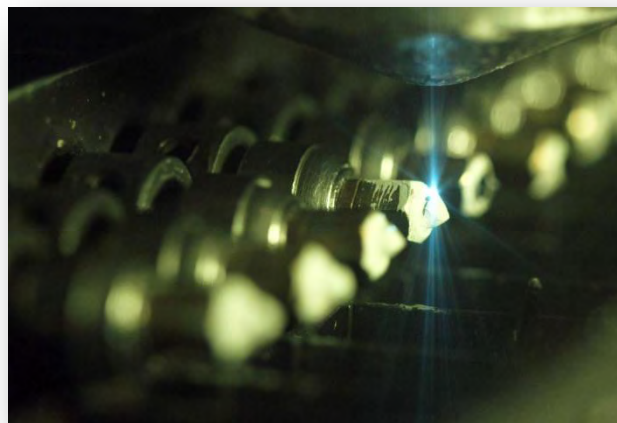
В соответствии со структурой проектно-изыскательских работ инвестиции в развитие и модернизацию производства разделены на три крупных направления:

- ◆ научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР);
- ◆ передовые технологии;
- ◆ взаимодействие с центрами науки и высоких технологий, технологическими платформами.

В рамках запланированных мероприятий НИОКР следует выделить следующие основные направления:

- ◆ Спектроскопические исследования алмазов
- ◆ Совершенствование алмазного инструмента
- ◆ Автоматизация процесса обдирки по методу «кристалл-кристаллом»
- ◆ Разработка средств технологического оснащения для высокоточной огранки
- ◆ Исследование воздействия фемтосекундного лазера на алмаз

Работы в указанных направлениях своими конечными целями имеют совершенствование технологий алмазообработки, снижение затрат на алмазный инструмент, увеличение производительности труда и, как следствие, – улучшение качества продукции. Дополнительную актуальность работы в этом направлении приобретают в условиях государственной политики импортозамещения.



В рамках программы внедрения передовых технологий основными направлениями в период с 2013 по 2015 году были следующие:

- ◆ Локализация включений в алмазе в иммерсионной среде
- ◆ Внедрение передовых технологий лазерной обработки
- ◆ Автоматизация процесса чистовой обдирки
- ◆ Внедрение ограночных станков СК-50
- ◆ Внедрение средств контроля полировки
- ◆ Внедрение передовых оптических технологий для контроля геометрических параметров и симметрии огранки бриллиантов

В рамках программы взаимодействия с центрами науки и высоких технологий, технологическими платформами были налажены контакты с рядом организаций, такими, как: Отделение квантовой радиофизики Физического института им. П.Н. Лебедева Российской академии наук, кластер «Ядерные технологии» Сколково, «Физико-технический институт Национальной академии наук Республики Беларусь и другими.

Совместно со Смоленским геммологическим центром в 2015 г. была проведена работа по теме «Изменение оптических и цветовых характеристик природных кристаллов алмаза коричневой гаммы».

### ◆ Ресурсосбережение

Программа ресурсосбережения, ориентированная на реализацию планов снижения затрат и экономию экологически ценных ресурсов, а также природоохранные мероприятия всегда являлись неотъемлемой частью политики ОАО «ПО «Кристалл», однако с каждым годом становятся всё более актуальными. В рамках такой деятельности внедряются новые энергосберегающие технологии, поэтапно модернизируется парк морально устаревшего и оборудования, разработана и внедряется программа эффективного использования энергоресурсов.

В ходе этой программы непрерывно осуществляется оптимизация режимов потребления энергоресурсов на предприятии, ведётся ежедневный мониторинг их расходования. Использование автоматизированной информационной измерительной системы технического учёта электроэнергии позволяет наиболее эффективно контролировать расход электроэнергии предприятия, выявлять потери, снижать ежегодную плату и, как следствие, себестоимость продукции.



Анализ общей динамики развития энергетического направления деятельности Компании, предприятия, даёт основания сделать вывод, что в 2015 году достигнут новый, оптимизированный и более рациональный уровень расходования топливно-энергетических ресурсов.

### ◆ Закупочная деятельность

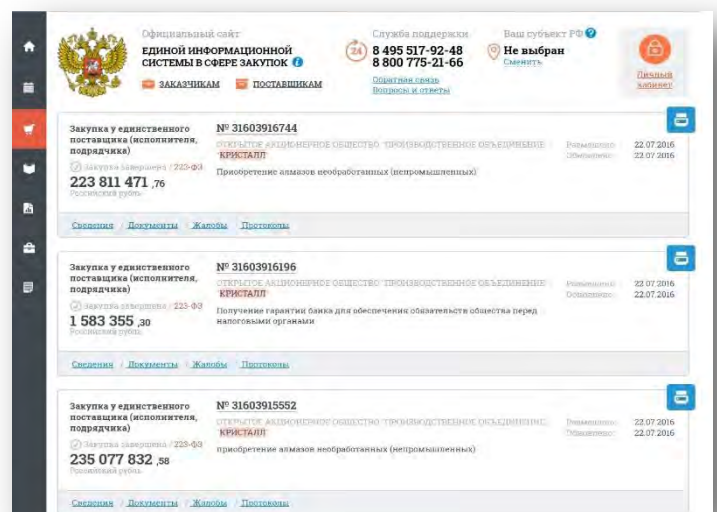
Закупочная деятельность ОАО «ПО «Кристалл» определена принципами информационной открытости, равноправия, справедливости, отсутствия дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам рынка (поставщикам), целевого и экономически эффективного расходования денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг и реализации мер, направленных на сокращение издержек Компании, отсутствия ограничения допуска к участию в закупке путём установления неизмеряемых требований к участникам рынка (поставщикам).

Закупочная деятельность Компании осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», Положением о закупках товаров, работ, услуг для нужд ОАО «ПО «Кристалл», утверждённым решением Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» от 27 ноября 2015 г. в редакции №2.

При осуществлении закупочной деятельности применяются следующие способы закупок: конкурс, аукцион, запрос ценовых котировок, запрос предложений, проведение конкурентных переговоров, закупка у единственного поставщика. Целью Компании при проведении закупочных процедур является выбор надёжного поставщика, способного обеспечить поставку закупаемой продукции (работ, услуг) на наилучших для ОАО «ПО «Кристалл» условиях.

Реализация деятельности в сфере закупок ОАО «ПО «Кристалл» обеспечивается посредством взаимосвязанной и последовательной работ системы органов управления закупками Компании, основанной на иерархическом распределении компетенции, исключающей дублирование функций и позволяющей рационально использовать финансовые, трудовые и временные ресурсы Компании. В систему органов управления закупками Компании входят: центральная закупочная комиссия, председателем которой является заместитель генерального директора – директор по экономике и финансам, комиссия по закупкам (закупочная комиссия), специализированные комиссии, инициатор закупки, исполнитель закупки (отдел закупок и логистики). Состав комиссий утверждается приказом генерального директора.

Сведения о проводимых закупках размещается и публикуется на официальном сайте единой информационной системы в сфере закупок [www.zakupki.gov.ru](http://www.zakupki.gov.ru).



В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 21 июня 2012 года № 616 «Об утверждении перечня товаров, работ и услуг, закупка которых осуществляется в электронной форме» установлен перечень товаров, работ и услуг, закупка которых осуществляется в электронной форме. Для проведения закупок в электронном виде ОАО «ПО «Кристалл» публикует сведения о таких закупках на сайте Электронной торговой площадки ОАО «ЕЭТП» [www.etp.roseltorg.ru](http://www.etp.roseltorg.ru).

Неотъемлемой частью закупочной деятельности Компании является планирование – формирование Плана закупки. План закупки товаров, работ, услуг определяется ежегодно, исходя из планируемой на следующий календарный год потребности Компании в товарах, работах, услугах, с учётом планируемого бюджета доходов и расходов и в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 17 сентября 2012 года № 932 «Об утверждении правил формирования плана закупки товаров (работ, услуг) и требований к форме такого плана».

При формировании Плана закупки товаров, работ, услуг учитываются потребности Компании в товарах, работах, услугах, необходимых для выполнения производственных, технологических, коммерческих, финансовых показателей, определяемых в соответствии с планом стратегического развития ОАО «ПО «Кристалл» и бюджетом, с учётом нормативов складских запасов. План закупки утверждается приказом генерального директора.

Политика ОАО «ПО «Кристалл» в отношении закупочной деятельности подразумевает тесное взаимодействие с деловыми партнёрами на условиях прозрачности и открытости договорных отношений, добросовестного выполнения обязательств в соответствии с заключёнными договорами при соблюдении этических норм ведения экономической деятельности.

#### ◆ Сбытовая деятельность

За 2015 год Компания реализовало продукции в стоимостном выражении на 148'832'974,62 миллионов долларов США.

За счёт грамотного выстраивания политики взаимодействия с клиентами удалось добиться сохранения основной клиентской базы, обеспечивающей основной объём закупок и соответствующее выполнение плановых показателей реализации продукции ОАО «ПО «Кристалл».



С целью они приближения товара к потенциальному потребителю и увеличения объёмов прямой реализации продукции, а также повышения узнаваемости марки и осведомлённости о компании, в 2015 году было принято решение об ежегодном участии ОАО «ПО «Кристалл» в международных специализированных выставках.

В соответствии со сбытовой политикой, действовавшей в течение 2015 года, сложилась следующая структура реализации готовой продукции по регионам сбыта (странам):

Страна	Сумма (в долларах США)	Доля от общей суммы (в процентах)
Беларусь	27,21	0,000018
Бельгия	50 943 063,33	34,23
Гонконг	6 705 350,00	4,51
Израиль	21 733 123,00	14,6
Индия	586 500,00	0,39
Латвия	23 603,34	0,02
ОАЭ	20 002 288,00	13,44
Россия	41 648 253,74	27,98
Великобритания	192 000,00	0,13
США	6 451 983,00	4,34
Япония	546 783,00	0,37
<b>Итого:</b>	<b>148 832 974,62</b>	<b>100,00</b>

Как видно из таблицы, объём реализации продукции в 2015 составил 148'832'975 долларов США, что на 27,4% меньше, чем в предыдущем году. Это явилось непосредственным следствием продолжающегося спада мирового алмазо-бриллиантового рынка и, как следствие, сокращения спроса на готовую продукцию предприятия вследствие разбалансированного (разнонаправленного) изменения стоимости сырья и готовой продукции (роста стоимости алмазного сырья и снижения стоимости бриллиантов).

#### ◆ Противодействие коррупции

Компания в своей каждодневной деятельности ориентируется на положения корпоративной политики по предотвращению коррупции, взяточничества и вымогательства.

В соответствии с этой политикой Компания обязуется не требовать, не получать, не предлагать, не обещать и не предоставлять денежные средства или какие-либо другие материальные ценности (включая конфиденциальную или служебную деловую или финансовую информацию, а также интеллектуальную собственность), либо каким-либо другим путем оказывать неправомерное влияние в своих деловых или правительственных контактах, прямо, опосредованно или через третьи стороны, с намерением получения контракта, разрешения или другого специфического преимущества или незаслуженной выгоды для ведения бизнеса. Это относится как к отношениям с правительственными организациями и официальными лицами, так и с другими коммерческими и некоммерческими организациями.

Компания имеет твердые намерения информировать соответствующих официальных лиц обо всех случаях коррупции и других формах недобросовестности, инициировать законное преследование организаций или лиц, допустивших такую недобросовестность, а также требовать возмещения любых убытков, возникающих вследствие таких действий.

С целью соблюдения данной политики и выявления потенциальных проблем Компания обязуется проводить мониторинг и внедрять соответствующие механизмы анализа и реагирования.

## ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

### ◆ Экологическая политика

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов ОАО «ПО «Кристалл». Компания намерено последовательно снижать и, где это возможно, предупреждать воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе производственной деятельности.

Руководство ОАО «ПО «Кристалл» рассматривает деятельность по охране окружающей среды как неотъемлемую часть бизнеса. Компания стремится обеспечить соблюдение требований природоохранного законодательства, рациональное использование энергоресурсов, воды и постоянное улучшение природоохранной деятельности.



Экологическая политика ОАО «ПО «Кристалл» в соответствии с характером и масштабом воздействия производственной деятельности на окружающую среду определяет приоритетные направления по охране окружающей среды:

- ◆ постоянный контроль за выбросами загрязняющих веществ в атмосферу и поэтапное их сокращение;
- ◆ обеспечение безаварийной работы оборудования и автотранспорта;
- ◆ последовательное снижение объёмов неочищенных загрязненных сточных вод в систему городской канализации;
- ◆ обустройство мест размещения отходов с целью снижения техногенной нагрузки на окружающую среду, а также содержит цели и обязательства в области постоянного её улучшения и предотвращения загрязнения.

При планировании природоохранной деятельности учитываются:

- ◆ масштаб воздействия на окружающую среду;
- ◆ требования нормативно правовых актов;
- ◆ обязательства, определённые в экологической политике.



### ◆ Система экологического менеджмента и ответственности

На ОАО «ПО «Кристалл» действует программа экологического менеджмента и ответственности, основными элементами которой являются:

- ◆ руководство и ответственность: все руководители, сотрудники и подрядчики должны понимать свою ответственность и масштаб воздействия на окружающую среду и должны проявлять готовность нести данную ответственность. Действует распределение ответственности за охрану окружающей среды, которое основывается на организационной структуре системы управления охраной окружающей среды ОАО «ПО «Кристалл»;
- ◆ экологическое обучение персонала: выделены категории специалистов и персонала, чья деятельность оказывает воздействие на окружающую среду, определены критерии потребности в обучении, порядок принятия решений о направлении на обучение, порядок проверки эффективности обучения (аттестация);
- ◆ управление рисками: внедрение эффективных систем по определению воздействия на окружающую среду и разработке корректирующих и предупредительных мер по сокращению воздействия на экологию до приемлемого уровня;
- ◆ информирование об экологических проблемах: до сотрудников, подрядчиков и посетителей доведена информация об имеющемся воздействии на окружающую среду и мерах по его минимизации;
- ◆ управление кризисными и чрезвычайными ситуациями: действует система, включающая в себя: процедуры и методы определения рисков возникновения чрезвычайных ситуаций, документирование всех возникающих аварийных и чрезвычайных ситуаций, порядок действий персонала в случае возникновения аварийной и чрезвычайной ситуации, план действий по предупреждению аварийных и чрезвычайных ситуаций и др.;
- ◆ оперативная связь между различными уровнями системы управления охраной окружающей среды: в ОАО «ПО «Кристалл» обеспечивается оперативная связь с внешними заинтересованными сторонами: контролирующими органами, научно-исследовательскими и консультационными организациями, общественными организациями и населением;
- ◆ планирование, цели и задачи: будут внедряться эффективные системы с целью обеспечения должного внимания тому, каким образом деятельность предприятия влияет на окружающую среду; для постоянного совершенствования будут разработаны официальные цели и задачи, реализация которых будет находиться под постоянным контролем;



- ◆ предоставление информации и консультаций: будут определены внутренние и внешние группы заинтересованных лиц, с которыми будет поддерживаться связь и проводиться консультации с целью побуждения их к участию в достижении целей и задач экологического менеджмента;
- ◆ мониторинг, контроль и наблюдение: в целях постоянного совершенствования и оценки улучшений будет контролироваться соответствие системе экологического менеджмента.
- ◆ проведение проверок деятельности: осуществляется в форме производственного экологического контроля, в ходе которого регистрируются данные об окружающей среде, на основании которых проводится анализ, выявляются несоответствия и принимаются предупреждающие и корректирующие действия.

### ◆ Воздействие на окружающую среду

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из основных приоритетов ОАО «ПО «Кристалл».



Компания стремится минимизировать воздействие на окружающую среду путём поэтапного сокращения выбросов, снижение объёмов неочищенных загрязненных сточных вод, снижения объёмов образования отходов производства, а также путём увеличения объёмов использования отходов. ОАО «ПО «Кристалл» всемерно соблюдает требования российского природоохранного законодательства и международных соглашений.

В целях соблюдения природоохранного законодательства в Компании продолжалась работа по разработке проектов нормативов образования отходов и лимитов на их размещение и получения разрешительной документации.

### ◆ Показатели результативности

На предприятии ведётся работа по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух. В результате постоянного совершенствования очистительных систем и внедрения передовых природоохранных технологий ежегодно достигается существенное снижение степени воздействия производственных процессов предприятия на окружающую среду.

Так, мониторинг экологической ситуации показал, что в 2015 году совокупный объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу составил 1,89 тонны, что на 43,9% меньше, чем в предыдущем году.

На предприятии установлены локальные очистные сооружения с механической очисткой сточных вод от загрязняющих веществ, возникающих в результате производственной деятельности. Очистные сооружения позволяют также существенно снижать количество тяжелых металлов в производственных стоках. На

предприятию действует установка для очистки сточных вод от жиров. После прохождения сточных вод через эту установку их нормативные показатели соответствуют нормативам рыбохозяйственных водоемов. Как следствие, загрязняющий веществ, сбрасываемых со сточными водами, в 2015 году составил 4,3 тонн – на 124% меньше, чем за предшествующий год. В целом, объём образования отходов в 2015 году снизился по сравнению с предыдущим годом на 31%, составив 433,9 тонны. Более 95 процентов отходов подвергаются утилизации – как на самом предприятии, так и вне его.

#### ◆ Инновации в области охраны окружающей среды

Инвестиционная программа ОАО «ПО «Кристалл» также предусматривает реализацию и экологических проектов. Это в первую очередь решение вопроса модернизации очистных сооружений для очистки сточных вод предприятия сбрасываемых в городской коллектор, что позволит значительно снизить количество вредных веществ в стоках предприятия.

В области обращения с отходами производства на предприятии создана и ведётся информационная база данных по отходам, образующихся на предприятии и являющихся потенциальным сырьём для других производств, что способствует решению проблемы промышленных отходов не только с позиции санитарно-гигиенической, но и с позиции ресурсосбережения.

Кроме вышеперечисленного, для сокращения негативного влияния деятельности предприятия на окружающую среду разрабатываются ежегодные природоохранные мероприятия. Объём инвестиций, направленных на охрану окружающей среды и рациональное использование ресурсов составил в 2015 году 721 тысячу рублей. Затраты на выполнение природоохранных мероприятий за отчётный период составили 525 тысячу рублей. Совокупные затраты на выполнение природоохранных мероприятий в 2015 году составили 1,6 миллиона рублей.

В конце 4 квартала 2015 года, в целях реализации Федерального закона «Об отходах производства и потребления № 89 – ФЗ от 24.06.1988 г. и во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 16.08.2013 г. № 712 «О порядке проведения паспортизации отходов 1-4 класса опасности», разработаны новые паспорта на отходы 1-4 класса опасности.

Форма паспорта на отходы 1-4 класса опасности утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 16.08.2013 г. № 712. Наименование и коды отходов приняты в соответствии с Федеральным классификационным каталогом отходов, утверждённым Приказом Федеральной службы по надзору в сфере природопользования от 18.07.2014 г. № 445 и приказом № 360 от 28.04.2015 г. о внесении дополнений и изменений в ФККО.

Получена лицензия на осуществление деятельности по транспортированию отходов 3-4 класса опасности бессрочно. Лицензирование отдельных видов деятельности осуществляется в целях предотвращения ущерба правам, законным интересам, жизни или здоровью граждан, окружающей среде.

Принцип 15 Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию применяется в рамках законодательства Российской Федерации

Все запланированные на 2015 год мероприятия выполнены.

## ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

### ◆ Политика в области охраны труда и промышленной безопасности

Как уже отмечалось, ОАО «ПО «Кристалл» входит в «Перечень стратегических предприятий и стратегических акционерных обществ», утверждённых указом Президента Российской Федерации от 4 августа 2004 г. №1009. Являясь крупнейшим производителем бриллиантов в России и в Европе, стремится к лидерству в области охраны труда и промышленной безопасности.



Основным направлением политики ОАО «ПО «Кристалл» в области безопасности персонала является обеспечение принципа приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

В области промышленной безопасности и охраны труда Компания ставит и следующие цели:

- ◆ Создание здоровых и безопасных условий труда за счёт достижения уровня производственных процессов, соответствующего современному состоянию техники и достижениям науки, а также руководствуясь принципом приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности
- ◆ Формирование у работников Компании устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве, развитие навыков людей предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов на производстве.

Для достижения этих целей Компания решает следующие задачи:

- ◆ Повышает уровень промышленной безопасности производственных объектов Компании за счёт обеспечения надёжности, безопасной и безаварийной работы технологического оборудования
- ◆ Обеспечивает снижение рисков, в том числе опасных и вредных производственных факторов, связанных с возможностью нанесения ущерба жизни и здоровью работников, в практической деятельности переходит от практики «расследования несчастных случаев» к «анализу инцидентов, управлению рисками в действиях персонала, условиях труда, состоянии технологического оборудования и оснастки»
- ◆ Совершенствует систему управления охраной труда и промышленной безопасностью на основе мировых стандартов с учётом мирового опыта, адаптированного к специфике и производственным условиям Компании
- ◆ Повышает эффективность производственного контроля соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности



- ◆ Развивает и стимулирует персональную и коллективную ответственность работников Компании за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности
- ◆ Пропагандирует и проводит максимально широкое внедрение передового опыта, российского и зарубежного, по вопросу формирования у работников Компании устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве, ответственности как за свою жизнь и здоровье, так и за жизнь и здоровье работающего рядом с ним.

В области охраны труда и промышленной безопасности Компания обязуется:

- ◆ Обеспечивать соблюдение требований Федерального, регионального законодательства, международных соглашений, требований отраслевых стандартов и норм, регламентирующих деятельность Компании в области охраны труда и промышленной безопасности, а также других требований, которые Компания согласилась выполнять
- ◆ Осуществлять выявление, оценку и регулирование производственных рисков, аттестацию рабочих мест по условиям труда и по их результатам разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний
- ◆ Осуществлять последовательное привлечение всего персонала Компании к активному участию в деятельности по промышленной безопасности, охране труда и здоровья, совершенствованию мер стимулирования этого участия
- ◆ Внедрять непрерывные системы обучения персонала Компании безопасным приемам труда, формировать стойкие поведенческие установки на соблюдение требований безопасности труда
- ◆ Обеспечивать непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда и промышленной безопасностью, рассматривая её как одну из составляющих устойчивого конкурентного преимущества
- ◆ Обеспечивать защиту персонала Компании от влияния негативных факторов производства, внедрять эффективные режимы труда и отдыха, улучшать социально-бытовые условия на производстве, внедрять эффективные средства коллективной и индивидуальной защиты
- ◆ Реализовывать компенсационные меры, направленные на возмещение персоналу Компании ущерба, нанесенного воздействием неблагоприятных условий труда, осуществлять реабилитацию работников при несчастных случаях на производстве и в случае профессиональных заболеваний, реализовать для работников специальные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения
- ◆ Пересматривать, корректировать и совершенствовать, по мере необходимости, политику Компании в области охраны труда и промышленной безопасности
- ◆ Публично отчитываться о своей деятельности в области охраны здоровья и безопасности труда, реализовать настоящую Политику на принципах социального партнёрства в рамках прямого диалога между работодателем и работниками.

## ◆ Профилактическая работа и показатели результативности в области промышленной безопасности и охраны труда

В соответствии с требованиями национального стандарта Российской Федерации ГОСТ 12.0.007-2009 «Система управления охраной труда в организации», введённого в действие с 1 июля 2010 года, на предприятии разработана и утверждена «Политика ОАО «ПО «Кристалл» в области охраны труда, содержащая основные направления деятельности и обязательства по обеспечению охраны труда.



Разработано «Положение о совместной комиссии по охране труда», создана комиссия из представителей работодателя и уполномоченных представителей профсоюза. Мероприятия по охране труда и здоровья работников оговорены в Коллективном договоре.

На предприятии разработано и действуют около 200 инструкций по охране труда. Со всеми работниками проводятся надлежащие инструктажи. Для объективной оценки состояния условий и безопасности труда проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

Все руководители и специалисты, включая высшее руководство, регулярно проходят обучение по охране труда и имеют соответствующие удостоверения. Вопросы охраны труда включены в общую программу подготовки рабочих по всем специальностям, все работники проходят соответствующий специальности инструктаж.

В соответствии с Программой производственного контроля регулярно проводятся измерения опасных и вредных производственных факторов.

Все работники предприятия в полном объёме в соответствии с нормами обеспечены сертифицированными средствами индивидуальной защиты – одеждой и обувью. Организован надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты, своевременно осуществляется химчистка, стирка и ремонт.

Работники полностью обеспечены санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с санитарными и строительными нормами, включая умывальные и душевые помещения.

Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

За более чем 50 лет существования предприятия не выявлено ни одного случая профессионального заболевания. В 2015 году на предприятии не было зарегистрировано ни одного случая производственного травматизма.

На предприятии принята действенная система измерения результативности деятельности по охране здоровья и безопасности труда, которая включает в себя оценку состояния охраны здоровья и безопасности труда в организации, эффективности функционирования и результативности службы охраны труда, качества и полноты ответственности работников в области охраны труда. Эта система позволяет объективно оценивать выполнение конкретными работником обязанностей по охране труда, устанавливать отклонения достигнутых показателей от требуемых или запланированных величин, сопоставлять работу различных подразделений и отдельных работников по охране труда.

Расходы на профилактическую работу, улучшение условий в области промышленной безопасности и охраны труда в 2015 году составили 14071,4 тысячи рублей.





## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Политика ОАО «ПО «Кристалл» в отношении персонала представляет собой систематизированный комплекс управления человеческими ресурсами, ориентированный на успех предприятия в целом и каждого члена его коллектива в частности.

Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятии, является коллективный договор, разработанный исходя из норм российского трудового законодательства. Коллективным договором охвачены все сотрудники Компании.

### ◆ Характеристика персонала

Традиционно ОАО «ПО «Кристалл» уделяет большое внимание персоналу, который имеет ключевое значение в успехе предприятия и, являясь основой его процветания, обеспечивает ему лидерские позиции в отрасли.

Эффективное функционирование предприятия возможно только с сильной командой, способной поддерживать её высокий авторитет. Персонал – это команда единомышленников, способных реализовать стоящие перед ними задачи. От его квалификации и профессионализма зависит качество принимаемых решений. Перед руководством любой организации всегда стоит вопрос необходимости совершенствования структуры и состава персонала с целью обеспечения его соответствия стратегическим целям и задачам. Для каждого сотрудника крайне важна процедура вхождения в структуру предприятия, в коллектив, ощущение себя частью единого целого. И, чтобы лучше использовать имеющиеся в распоряжении Компании людские ресурсы, для сотрудников предприятия создаётся благоприятная атмосфера, в которой им хотелось бы работать с пользой для себя и Компании. На предприятии всегда не только учитываются интересы и потенциал работающих сотрудников, но и планируются новые процессы, ориентированные на конечную выгоду каждого работника.



Грамотно организация кадровой политики – путь к повышению эффективности, экономии ресурсов, увеличению отдачи на каждый вложенный рубль, к том, что коллектив Компании всегда будет готов к решению новых задач.

### **Списочная численность персонала**

Списочная численность работников предприятия по состоянию на 31 декабря 2015 года составила 1816 человек. За последние три года численность персонала снизилась на 393 человека. В 2013 году на предприятии проводилась оптимизация численности персонала, в первую очередь путём сокращения вакантных мест.



Структура численности персонала в 2015 году представлена следующими категориями:

Категория персонала	Списочная численность на конец года
<b>Всего</b>	1816
<b>Промыленно-производственный персонал</b>	1769
◆ Руководители	116
◆ Специалисты и служащие	269
◆ Рабочие	1384
<b>В том числе:</b>	
◆ Основные рабочие	1009
◆ Вспомогательные рабочие	375
<b>Непромышленный персонал</b>	47
◆ Руководители	5
◆ Специалисты	10
◆ Рабочие	32

Доля рабочих в составе промышленно-производственного персонала в 2015 году составила 78%, руководителей, специалистов и служащих – 22%, и осталась на уровне 2014 года.

#### **Среднесписочная численность работников**

Среднесписочная численность работников предприятия составила: в 2015 году 1723 человек, в 2014 году – 1800 человек, в 2013 году – 2019 человек, снижение их количества произошло по всем категориям.

#### **Состав работников по категориям и полу**

	Среднесписочная численность		
	Всего	В том числе	
		Мужчин	Женщин
<b>Всего</b>	1723	789	934
<b>%</b>	100%	45,8%	54,2%
<b>Промыленно-производственный персонал</b>	1682	787	895
◆ Руководители	116	81	35
◆ Специалисты и служащие	257	127	130
◆ Рабочие	1309	579	730
<b>Из них:</b>			
◆ Основные рабочие	948	430	518
◆ Вспомогательные рабочие	361	149	212
<b>Непромышленный персонал</b>	41	2	39
◆ Руководители	4	-	4
◆ Специалисты	9	-	9
◆ Рабочие	28	2	26

В структуре среднесписочной численности в ОАО «ПО «Кристалл» по полу доля мужчин в 2015 году составила 46 %, доля женщин – 54%, оставшись на уровне 2014 года.

### Состав работников по возрасту

В ОАО «ПО Кристалл» трудятся работники разных возрастов. Средний возраст работников предприятия в 2015 году составил 44 года. Численность работников в возрасте до 40 лет составила 673 человека (37,1% от общей численности), от 41 года до 55 лет – 820 человек (45,1%), от 55 года и старше – 323 человека (17,8%).

◆ До 30 лет	180
◆ 31-40 лет	493
◆ 41-54 лет	820
◆ 55-60 лет	218
◆ Свыше 60 лет	105
<b>Итого:</b>	1816
<b>Средний возраст</b>	44 года

### Доля руководителей-женщин в общем составе руководства

	Среднесписочная численность руководителей, человек			
	Всего	В том числе		
		Мужчин	Женщин	Доля женщин
◆ Руководители (первые лица) предприятия	7	6	1	1%
◆ Руководители производственных подразделений	59	43	16	13%
◆ Вспомогательное производство, службы управления	54	32	22	18%
<b>Итого:</b>	120	81	39	33%

В управлении предприятием женщины в основном занимают должности среднего звена управления, а также их численность преобладает в категории «основные рабочие».

Приоритетной задачей руководителей становится постоянное обновление и переосмысление своих знаний и технологий управления, мотивация других людей на достижение целей. Среди руководителей предприятия 33% – женщины, более половины из них – это руководители бюро, групп и участков. Им, так же, как и руководителям-мужчинам, присущи такие качества как сильный характер, личная ответственность за результат, деловое чутье, высокая трудоспособность, активность, умение воодушевлять и вести за собой коллектив – все то, что называют задатками лидера, которые в профессиональном плане ничуть не уступают мужчинам.

### Структура списочной численности персонала, имеющих высшее образование

Современный сотрудник не может эффективно работать без постоянного обновления знаний, без изучения новых информационных и управленческих программ. Высшее образование на предприятии имеют 609 человек (33,5% работников), в том числе женщин – 319 человек, мужчин – 290 человек, среднее профессиональное образование – 298 человек (16% работников), в том числе женщин – 173 человека, мужчин 125 человек.

Наименование	Списочная численность на 31.12.2015	Высшее образование, человек	Высшее образование, %
<b>Всего</b>	1816	609	33,5
<b>В том числе:</b>			
◆ Промышленно-производственный	1769	599	33,9
◆ Непромышленный персонал	47	10	21,3
<b>Промышленно-производственный персонал</b>			
◆ Руководители	116	107	92,2
◆ Специалисты и служащие	269	252	93,7
◆ Рабочие	1384	240	17,3
<b>В том числе:</b>			
◆ Основные рабочие	1009	183	18,1
◆ Вспомогательные рабочие	375	57	15,2

### Движение рабочей силы в 2015 году

Списочная численность персонала на начало года	1848
Среднесписочная численность по предприятию	<b>1723</b>
Принято в течении года	77
Выбыло работников	109
<b>В том числе:</b>	
◆ В связи с истечением срока действия трудового договора	13
◆ За совершение действий, послужившим основанием для утраты доверия со стороны работодателя	1
◆ В связи с прогулом	1
◆ В связи с расторжением трудового договора по инициативе работника	87
◆ В связи со смертью	5
◆ Перевод работника (по его просьбе) на работу к другому работодателю	1
◆ В связи с сокращением численности	1
◆ Расторжение трудового договора по соглашению сторон	1
Оборот по приему, %	4,5%
Оборот по выбытию, %	6,3%
Текучесть кадров, %	5,1%
Коэффициент постоянства кадров, %	96,7%

Коэффициент постоянства кадров вырос с 89,7% в 2013 году до 96,7% в 2015 году.

Индикатором здоровья Компании и правильности принимаемых на предприятии управленческих решений служит коэффициент текучести кадров, который в 2015 году составил 5,1%, что соответствует показателю естественной текучести. Как следствие, сотрудники более привязаны к своей компании, увеличивается возможность карьерного, финансового и статусного роста внутри Компании.

Персонал ОАО «ПО «Кристалл» используется максимально эффективно, трудовая дисциплина находится на стабильно высоком уровне. Количество потерь рабочего времени соответствует годовой работе одного работника, в принципе, это немного, но резервы для улучшения показателя все же имеются.

### Текущность кадров. Оборот по выбытию

Привлекательность ОАО «ПО «Кристалл» как работодателя является важным фактором в конкурентной борьбе за квалифицированные человеческие ресурсы.

Кадровая служба нашего предприятия постоянно предпринимает шаги на формирование и развитие профессионального кадрового потенциала, оптимизацию организационной структуры и обеспечения максимальной эффективности работы сотрудников. Системная работа в этом направлении обеспечивается за счёт подготовки и переподготовки высококвалифицированных специалистов на самом предприятии, формирования кадрового резерва, прохождения производственной практики студентов, оканчивающих высшие учебные заведения.

Для эффективной системы отбора и оценки кандидатов на предприятии разработаны должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, четкие критерии отбора и оценки.

В течение 2013-2015 годов было принято на работу 221 человек, уволено – 614 человек (в том числе 518 человек уволено по собственному желанию).

### Неявки на работу в 2015 году

<b>Среднесписочная численность</b>	1723
<b>Время, не используемое по уважительным причинам, человеко-дней:</b>	<b>62774,40</b>
◆ Ежегодный основной и дополнительный отпуск	43934,95
◆ Учебный отпуск	882,34
◆ По болезни	16387,26
◆ Неявки разрешенные законодательством (выполнение гособязанностей)	1569,85
<b>Потери рабочего времени, человеко-дней:</b>	<b>2581,12</b>
◆ Неявки с разрешения администрации	2469,34
◆ Прогулы	111,78
<b>Всего неявок, человеко-дней</b>	<b>65355,52</b>
<b>Потери рабочего времени на одного работника</b>	<b>0,67</b>

### Потери рабочего времени вследствие заболеваний на 1 работника в 2015 году (человеко-дней)

<b>Промыленно-производственный персонал</b>	
◆ Основные рабочие	11,2
◆ Вспомогательные рабочие	8,5
◆ Специалисты	7,1
◆ Руководители	2,9
<b>Непромышленный персонал</b>	
◆ Рабочие	17,9
◆ Специалисты	5,4
◆ Руководители	3,8
<b>Итого:</b>	<b>9,5</b>



### ◆ Мотивация и оплата труда

Меняются планы Компании, ситуация на рынке труда, законодательство, приходят новые поколения людей, внедряются новые технологии производства, а значит совершенствуется и система мотивации сотрудников. Все изменения в системе мотивации – регламенты и положения – направлены на:

- ◆ повышение ценности каждого сотрудника на его рабочем месте;
- ◆ привлечение и удержание персонала;
- ◆ оптимизации расходов Компании;
- ◆ стимулирование достижения новых уровней профессиональных возможностей.

В ОАО «ПО «Кристалл» многоуровневая оплата труда, которая зависит от производительности и индивидуального вклада каждого работника. На её основе выстроен механизм материального стимулирования: ежемесячные и квартальные премии, вознаграждения по итогам года, вознаграждения за выслугу лет. Оплата труда ежегодно пересматривается в сторону повышения. 2015 год не стал исключением: тарифные ставки и оклады были увеличены в среднем на 15 процентов.



В 2015 году среднемесячная заработная плата на одного работника промышленно-производственного персонала составила 49 931 рублей, средняя заработная плата по РФ за тот же период составила 33 981 рубль, по обрабатывающим предприятиям – 31 839 рублей, по Смоленской области – 23 170 рублей, в целом по Смоленску – 28 930 рублей.

### Фонд оплаты труда (ФОТ) в 2015 году, миллионов рублей

<b>ФОТ всего персонала</b>	1029,1
<b>В том числе:</b>	
◆ ФОТ	1024,0
◆ Выплаты социального характера	5,1
<b>ФОТ списочного состава</b>	1020,9
<b>В том числе</b>	
◆ ФОТ	1015,8
◆ Выплаты соц. характера	5,1
<b>ФОТ промышленно-производственного персонала</b>	<b>1007,6</b>
<b>В том числе:</b>	
◆ ФОТ	1002,6
◆ Выплаты соц. характера	5,0
<b>Среднемесячная заработная плата с выплатами</b>	<b>49 931</b>

## ◆ Социальная программа

Социальная программа обеспечивает динамичное развитие Компании как в настоящее время, так и в перспективе. Она реализуется через совокупность мероприятий, направленных на совершенствование профессиональных и личностных характеристик работников, повышение их квалификации. В целом на социальную программу за три последних года было направлено 84,1 миллиона рублей.

### *Льготы и гарантии*

Реализация комплексных мер по предоставлению дополнительных социальных льгот и гарантий, предусмотренных социальной программой, осуществляется посредством решения следующих задач:

- ◆ статьи расходов, связанные с развитием персонала предприятия;
- ◆ заботы о детях работников предприятия;
- ◆ социальная поддержка бывших работников предприятия;

### *Программа социального развития в 2015 году, тысяч рублей*

◆ Для работников предприятия	29 126,6
◆ Для детей работников предприятия	533,2
◆ Для бывших работников предприятия	189,2
◆ Благотворительность	20,0
<b>Итого:</b>	<b>29 869,0</b>

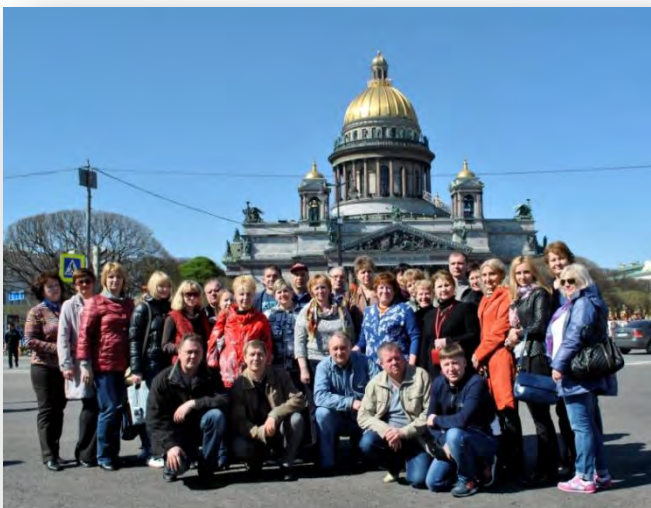
## ◆ Социальная поддержка работников предприятия

Приоритетным направлением в социальной программе является развитие персонала и охрана здоровья работников предприятия. Забота о физическом здоровье сотрудников способствует повышению и поддержанию трудоспособности.

В системе медико-социальной помощи необходимо выделить деятельность здравпункта, функционирующего на базе предприятия. В его функции входит широкий круг обязанностей, среди которых можно выделить следующие:

- ◆ организация мероприятий по профилактике профзаболеваний и производственного травматизма;
- ◆ периодические медицинские осмотры;
- ◆ своевременное оказание разовой медицинской помощи.

Расходы на оздоровление за три последних года составили 12,1 миллиона рублей.



В целях повышения творческой активности коллективов на предприятии проводятся производственные соревнования на звания «Лучший рабочий года», «Лучший производственный участок года», «Мастер золотые руки» и другие, которые помогают оценить уровень профессиональной подготовки персонала и определить наиболее квалифицированных сотрудников. На предприятии ежегодно в День предприятия проводятся награждение «Золотым фирменным Знаком» с вручением Почётной грамоты и премии работников предприятия, стаж работы которых составил 15, 25 и 35 лет.

На предприятии пропагандируются достижения работников, достигших высоких производственных и финансово-экономических показателей в работе. Ежегодно 17 портретов лучших работников украшают заводскую Доску Почёта. С целью сохранения традиций преемственности, в знак уважения и признательности трудовых заслуг, информация о работниках, внесших вклад в развитие производства, экономику предприятия заносится в Книгу Почёта.

Социальная программа регламентирует виды и порядок и предоставления сотрудникам предприятия таких дополнительных социальных льгот, как:

- ◆ награждение работников предприятия с вручением благодарственного письма и денежного вознаграждения в связи с юбилеями;
- ◆ поздравления и подарки к 23 февраля, 8 Марта, Новому Году;
- ◆ материальная помощь при выходе из отпуска;
- ◆ материальная помощь в связи с болезнью;
- ◆ материальная помощь в связи со смертью близкого родственника;
- ◆ выходное пособие при уходе на пенсию;
- ◆ автомобильная стоянка для работников предприятия;
- ◆ иные льготы.

Одной из составляющих производственного процесса, способствующая повышению производительности труда работников и здорового микроклимата в коллективе является организация полноценного питания. Заводская столовая оснащена новым технологическим и механическим оборудованием. По инициативе руководства предприятия столовая является дотационным подразделением, только в 2015 г. дотация составила 12,2 млн. руб. Именно дотация предприятия обеспечивает относительно низкий уровень цен в столовой. В 2015 г. был получен сертификат соответствия на услугу питанием сроком на 3 года. На содержание столовой за три года было выделено и израсходовано 24,3 миллиона рублей.

Компания уделяет значительное внимание организации отдыха сотрудников и членов их семей – это культурные, спортивные мероприятия, позволяющие сделать жизнь работников ярче, интересней, увлекательней и здоровее. Регулярно проводятся торжественные и праздничные вечера, шоу-конкурсы и фестивали, праздники для детей работников, семейные программы, культурно-спортивные праздники, спортивные соревнования, турниры по различным видам спорта и другие мероприятия.





В период с 2013 по 2015 год организовано и проведено 64 культурно-массовых мероприятия, в том числе 35 мероприятий для детей. Число посетителей на мероприятиях более – 15 000 человек, в том числе детей – свыше 8 500.

На нашем предприятии созданы отличные условия для занятий физической культурой и спортом: имеется тренажерный зал, в котором есть всё необходимое для занятий атлетической гимнастикой, а также современный открытый спортивный комплекс, где проходят соревнования по различным видам спорта, таким как: футбол, большой теннис, дартс, настольный теннис и другие.

За три последних года на культурно-массовые мероприятия, поддержку и развитие спорта предприятием было выделено более 6,0 миллиона рублей.



Большой популярностью на предприятии пользуется библиотека, где можно выбрать литературу на любой вкус: художественную, детскую, техническую, экономическую. В широком ассортименте представлены периодические издания. Идя в ногу со временем, работникам предлагается огромный выбор аудиокниг. Аудиокниги входят в перечень программ, транслируемых на рабочие места в производственных цехах предприятия.

Одним из направлений в социальной программе является поддержка сотрудников Компании, выполнявших свой долг в горячих точках. На предприятии работает 27 бывших воинов-интернационалистов, по традиции им ежегодно выплачивается единовременная премия.



Для освещения событий, происходящих в коллективе, используются различные каналы коммуникации: собственное телевидение, внутрикорпоративное информационное вещание, радио, газета «Смоленский бриллиант». Их цель – создание положительного имиджа предприятия; укрепление чувства принадлежности к отрасли, приверженности её традициям и ценностям, повышение уровня вовлечённости работников, построение отношения солидарности среди коллег.



### **Социальная поддержка детей работников предприятия**



Забота о подрастающем поколении – одна из составляющей части политики социальной ответственности Компании. Для родителей с детьми на предприятии регулярно проводились «Клубы выходного дня».

Традиционно 1 июня, в Международный День защиты детей, а также в День знаний проведены веселые детские шоу-программы, в которых приняли участие более 300 человек. Первоклассники получили в подарок школьные принадлежности, сладкие призы за участие в конкурсах.

Ежегодно проводились новогодние развлекательные программы, на которых присутствовало более 3 000-х детей вместе с родителями в возрасте от 2 до 11 лет.

Расходы на подарки и проведение праздников составили более 1,7 миллиона рублей.

### **Социальная поддержка бывших работников предприятия**

В рамках программы реализуется целый комплекс мероприятий, направленных на улучшение социального самочувствия бывших работников:

- ◆ поздравления с Днём Победы и оказание материальной поддержки ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам труда, малолетним узниками фашистских концлагерей;
- ◆ участие в корпоративных праздниках, посвященных праздничным датам;
- ◆ материальная помощь семье в случае потери кормильца.



### **◆ Оздоровление персонала**

Залог стабильной работы предприятия – создание благоприятных условий труда. Целенаправленная социальная политика, проводимая на предприятии, является гарантом для наших работников, что данная программа позволит им обеспечивать самые безопасные и достойные условия труда.

Для предупреждения заболеваний работников на предприятии действует здравпункт, в котором ведут приём врач-гинеколог, врач-терапевт, врач-невролог, врач-стоматолог, фельдшеры. Ими принято за три прошедших года 95,3 тысяч человек; сделано около 1,6 тысяч электрокардиограмм; привито от гриппа 1,6 тысяч человек, от гепатита В – 0,1 тысячи человек; проделано 45,1 тысячи процедур; в 2014 году была проведена диспансеризация 250 человек. В 2015 году на предприятии проводился периодический профессиональный осмотр работников, связанные с вредными условиями труда. Было обследовано 922 человека. В результате осмотров признаков общих и профессиональных заболеваний среди работников не выявлено. С помощью выездной рентгеноустановки за три года 4,3 тысячи работников предприятия были обследованы на предмет раннего выявления туберкулёза и заболевания легких.

Предприятие постоянно выделяет денежные средства на приобретение лекарственных средств для экстренной медицинской помощи и амбулаторного лечения работников завода. Ежегодно закупается медицинский инструментарий.

Работники здравпункта в средствах массовой информации постоянно рассказывают о профилактике заболеваний и о мерах их предупреждения. С 2013 по 2015 годы было проведено 878 бесед с работниками предприятия, транслировалось 12 телепередач, опубликовано 13 статей в заводской газете «Смоленский бриллиант», прочитано 16 лекций и выпущено 7 санитарных бюллетеней.

Свежий воздух, оздоравливающие процедуры, такие как массаж, бассейн, сауна, физиолечение и ряд других медицинских процедур, здоровое качественное питание – всё это работники завода имели возможность получить в санатории-профилактории «Кристалл».

Попав в трудные жизненные ситуации, работники предприятия обращаются с просьбой об оказании им материальной помощи на дорогие сложные операции, дорогостоящее лечение, приобретение дорогих лекарств. За 3 года на эти цели работникам было выделено более 2,5 миллионов рублей.

Таким образом, охрана здоровья работников была и остается важнейшим приоритетом для предприятия. Вопросы профилактики, формирования приверженности здоровому образу жизни, проводимая на нашем предприятии, будет продолжать трансформироваться и развиваться, а это значит, что работники нашего предприятия будут получать не только высокую зарплату, но и полноценную заботу о жизни и здоровье.



## ◆ Обучение и развитие персонала

В современных экономических условиях успех организации всё больше и больше зависит от очень важного и сложного человеческого фактора – от персонала. Управление персоналом или человеческими ресурсами организации – это формирование и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала, способного эффективно реализовать планы развития организации, привести в действие имеющиеся в распоряжении любой организации станки, машины, финансы, сырьё и пр. Поэтому важнейшим фактором успеха руководство объединения считает обучение и развитие персонала, предоставляя работникам возможности для получения новых знаний и умений, повышения квалификации и карьерного роста.



ОАО «ПО «Кристалл» имеет эффективную систему непрерывного повышения квалификации работников, накопления и развития корпоративного опыта. Задачи системы корпоративного обучения тесно увязаны со стратегическими задачами объединения и реализацией единой стратегии его развития. Система корпоративного обучения включает обучающие программы по конкретным направлениям деятельности предприятия. При этом система обучения выступает также проводником корпоративных ценностей, способствует построению команды единомышленников. Значительная часть обучения связана с проводимыми в объединении проектами по совершенствованию управленческой и производственной культуры.

В целом, система непрерывного развития и обучения персонала в ОАО «ПО «Кристалл» направлена на достижение таких основных целей формирования высококвалифицированного кадрового потенциала, как:

- ◆ обеспечение высокого профессионального уровня персонала;
- ◆ накопление, изучение, обобщение, систематизация и внедрение передового опыта (знаний) в производство и обмен знаниями и опытом между работниками;
- ◆ повышение эффективности работы персонала;
- ◆ подготовка кадрового резерва;
- ◆ повышение лояльности работников к политике предприятия.



### Структура обучения персонала и объём образовательных программ в 2015 году

<b>Прошли обучение всего</b>	541
<b>В том числе:</b>	
◆ рабочие	
◆ руководители и специалисты	207
Средняя продолжительность обучения, часов на одного	134
<b>В том числе:</b>	
◆ рабочие	
◆ руководители и специалисты	42
Средняя продолжительность обучения, часов на одного	26
<b>В том числе:</b>	
◆ рабочие	
◆ руководители и специалисты	24

### Финансирование обучения в 2015 году

<b>Затраты на обучение всего, тысяч рублей</b>	1 300
<b>В том числе:</b>	
◆ рабочие	
◆ руководители и специалисты	920
Средние затраты на обучение, тыс. руб. на одного	2,40
<b>В том числе:</b>	
◆ рабочие	
◆ руководители и специалисты	4,44
Средние затраты на обучение, тыс. руб. на одного	0,75
<b>В том числе:</b>	
◆ рабочие	
◆ руководители и специалисты	2,48

### Подготовка рабочих кадров

Организация и обеспечение развития персонала (обучение, переобучение, повышение квалификации, организация стажировок, внутреннее и внешнее обучение целевого назначения) осуществляется учебным центром ОАО «ПО «Кристалл».

В 2011 году объединение получило лицензию на право ведения образовательной деятельности по 10 программам профессиональной подготовки рабочих основного производства, что стало оценкой высокого качества профессиональной подготовки рабочих на нашем предприятии. В этом же году ОАО «ПО «Кристалл» полностью обновило учебную и учебно-





производственную базу, введя в действие участок производственного обучения и учебные классы, оснащенные самыми современными оборудованием. Пропускная способность учебного центра по профессиональной подготовке рабочих основного производства составляет до 160 человек в год, что полностью удовлетворяет потребности предприятия в новых рабочих.

Обучение рабочих основного производства проводится по следующим направлениям:

- ◆ подготовка учеников основных рабочих специальностей из лиц, ищущих работу;
- ◆ переподготовка рабочих на вакантные профессии;
- ◆ обучение вторым рабочим профессиям;
- ◆ обучение на курсах целевого назначения при внедрении новой техники и технологии;
- ◆ повышение квалификации рабочих;
- ◆ подготовка и переподготовка по охране труда.

Обучение рабочих вспомогательного производства проводится по следующим направлениям:

- ◆ подготовка учеников по рабочим специальностям из лиц, ищущих работу;
- ◆ переподготовка рабочих на вакантные профессии;
- ◆ обучение вторым рабочим профессиям;
- ◆ обучение на курсах целевого назначения при внедрении новой техники и технологии;
- ◆ повышение квалификации рабочих;
- ◆ периодическая подготовка и переподготовка по охране труда, промышленной безопасности и профессиям, поднадзорным Ростехнадзору;
- ◆ организация проверок знаний по промышленной безопасности и правилам эксплуатации опасных промышленных объектов для получения в Ростехнадзоре допусков к проведению работ.



Подготовка рабочей смены для вспомогательного производства является сегодня актуальной задачей. Квалификация новых сотрудников не всегда соответствует необходимым производственным требованиям: учебные заведения практически не выпускают рабочих массовых или унифицированных профессий, в то время как производство требует высокопрофессиональных рабочих не только основных производственных профессий, но и дополнительного спектра профессий, различных

допусков на производство работ и опыта. Поэтому предприятию приходится дополнительно выделять значительное время и средства для повышения квалификации работников, заключая договора с учебно-курсовыми комбинатами, учреждениями начального и среднего профессионального образования.

### **Повышение квалификации руководителей и специалистов**

ОАО «ПО «Кристалл» уделяет серьезное внимание обучению и развитию специалистов и руководителей различных уровней, начиная с линейных руководителей и заканчивая топ менеджментом предприятия. Обучение специалистов проходит также непрерывно, целенаправленно и системно. Работники большинства служб повышают квалификацию по профилю деятельности как внутри самого предприятия, так и в образовательных и консультационных центрах Смоленска, Москвы, Санкт-Петербурга, других городов России и за рубежом.

Приоритетным направлением подготовки менеджеров является повышение управленческой культуры и компетентности, ведь именно единый формат общения позволяет оперативно реагировать на изменения, согласовывать и координировать действия руководителей и специалистов всех уровней.

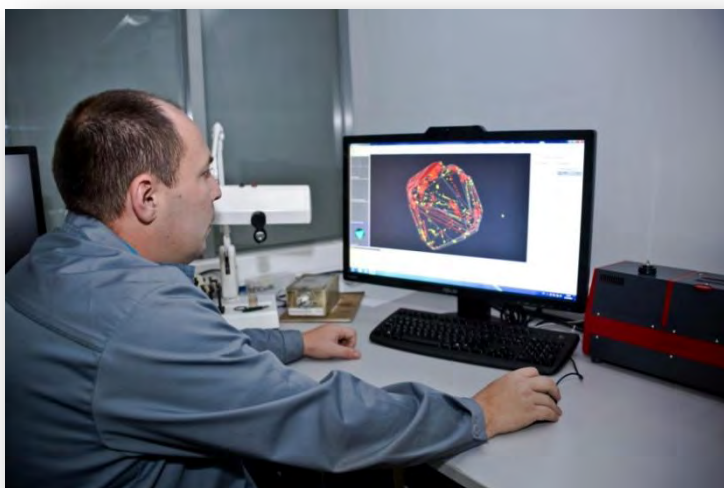
Подготовка менеджеров разделена на следующие условные группы:

- ◆ Курсы первой группы способствуют успешной адаптации молодых специалистов и руководителей в компании, знакомят их с корпоративной культурой ОАО «ПО «Кристалл», производственными процессами.
- ◆ Вторая группа направлена на то, чтобы отработать навыки работы на производстве и усвоить корпоративные бизнес-процессы (технологические, HR-процессы).
- ◆ Курсы третьей группы повышают личную эффективность сотрудников.
- ◆ Четвертая группа курсов нацелена на повышение компетентности сотрудников в области информационных технологий, в том числе курсы для конечных пользователей программного обеспечения, используемого на предприятии.

Все это служит одной цели – сделать сотрудника максимально эффективным и мотивированным на результат.

Корпоративная система непрерывного повышения квалификации работников по уровням управления и функционалу ориентирована на реализацию стратегических целей предприятия, реализуемых с учётом принятых бизнес-процессов и процессов управления персоналом. Такая система предусматривает для каждой группы работников программы обучения, которые соответствуют не только задачам их сегодняшних должностей, но и возможным будущим ролям.

Одним из ярких примеров реализации на практике программы непрерывного повышения квалификации специалистов, включающих в себя все четыре группы курсов, является подготовка инженеров-технологов по алмазообработке. В силу своей специфичности, специалистов такого профиля не готовит не одно высшее учебное заведение Российской Федерации. В ОАО «ПО «Кристалл» разработана программа курсов повышения квалификации инженеров-технологов,



рассчитанная на 14 месяцев и включающая в себя изучение всего производственного цикла с получением рабочей профессии разметчика алмазов.

### ***Взаимодействие с учебными заведениями***

В ОАО «ПО «Кристалл» сложилась практика эффективного взаимодействия с учебными заведениями в подготовке персонала рабочих и специалистов.

В рамках планирования потребностей объединения в квалифицированных рабочих на долгосрочную перспективу, заключены договоры на проведение практики с учебными заведениями системы среднего профессионального образования (Смоленский технологический техникум, Смоленский политехнический колледж). Кроме того предприятие помогает учебным заведениям в поддержании учебно-материальной базы. Ежегодно десятки студентов и учащихся проходят практику в подразделениях ОАО «ПО «Кристалл».

### ***Управление карьерой***

Система управления карьерой в ОАО «ПО «Кристалл» основана на инструментах оценки ценностей, поведенческих и функциональных компетенций сотрудников, а также их потенциала к росту и развитию в организации.

Решение о приёме или продвижении работника основывается на принципе соответствия профилю должности и принимается на основе отбора в кадровый резерв предприятия. Кадровый резерв общества – это специально сформированная группа перспективных работников, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми и личностными качествами, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности. Основными задачами формирования кадрового резерва общества являются выявление сотрудников, имеющих организаторский и производственный потенциал, и создание условий для их дальнейшего профессионального и управленческого роста, сохранение и развитие кадрового потенциала общества.

В ОАО «ПО «Кристалл» придаётся большое значение этапу вхождения в должность, социально-психологической адаптации работников. Сотрудники отдела управления персоналом, наставники и руководители обучаются эффективной поддержке адаптации. Для вновь назначенных руководителей разрабатывается индивидуальная программа обучения и адаптации, включающая в себя целый ряд мероприятий, направленных на развитие в молодом руководителе компетентности и уверенности в собственных силах.

В ходе адаптации резервистов очень важна обратная связь, когда недавно назначенные руководители высказывают руководству свои наблюдения и свежий взгляд на ситуацию на предприятии, обмениваются идеями, обсуждают миссию, видение, ценности и стратегию общества.

Основой конструктивных отношений с персоналом является справедливая и мотивирующая сотрудников система постановки и оценки целей деятельности, развития и преемственности.



## СОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ РЕГИОНА

### ◆ ОАО «ПО «Кристалл» в Смоленской области

Традиционно, вот уже более 50 лет, ОАО «ПО «Кристалл» играет важную роль в социальной и экономической жизни территорий, где расположены его основные производственные мощности, – в городе Смоленск и Смоленской области. Следуя принципам социальной ответственности, Компания вносит значительный вклад в социально-экономическое развитие территорий хозяйствования. Важной составной частью социальной политики Компании является поддержание социальной стабильности в регионах присутствия.

Губернатор Смоленской области Алексей Островский высоко ценит вклад, который вносит предприятие в развитие региона: «Кристалл» – это ключевое предприятие Смоленской области. Конечно, это очень важная составляющая в экономике региона, потому что это более двух тысяч рабочих мест, это налоги, в том числе и в региональный бюджет. Кристалл» – это просто бренд нашего региона и, конечно, это гордость, о которой нужно говорить, и которую нужно поддерживать».



В 2015 году объём отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг ОАО «ПО «Кристалл» составил более 10 миллиардов рублей. При этом почти 20 процентов совокупного экспорта Смоленской области составляет драгоценная продукция Компании.

Основным принципом, которому следует Компания при реализации политики в области уплаты налогов, является обеспечение полного и своевременного перечисления налоговых платежей в бюджеты всех уровней. В 2015 году налоговые платежи Компании в бюджеты всех уровней увеличились. Так, совокупные налоги в областной бюджет выросли, по сравнению с 2014 годом, почти в 10 раз.



**Налоговые отчисления в бюджеты различных уровней в 2015 году, тысяч рублей**

<b>Федеральный бюджет</b>	
◆ Подоходный налог	116 107
◆ Налог на прибыль с дивидендов	104
◆ Сбор за природопользование	487
◆ Налог на прибыль	17 595
<b>Итого:</b>	<b>134 293</b>
<b>Областной бюджет</b>	
◆ Налог на имущество	4 913
◆ Транспортный налог	1 129
◆ Налог на прибыль	137 452
<b>Итого:</b>	<b>143 494</b>
<b>Местный бюджет</b>	
◆ Налог на землю	641
<b>Итого:</b>	<b>641</b>
<b>Внебюджетные фонды</b>	
◆ Несчастные случаи	2 247
◆ Пенсионный фонд	180 872
◆ Фонд медицинского страхования	44 911
◆ Фонд социального страхования	24 486
<b>Итого:</b>	<b>252 516</b>
<b>Бюджет Московской области</b>	
◆ Налог на имущество	3 181
◆ Налог на прибыль	19 354
<b>Итого:</b>	<b>22 535</b>
<b>Бюджет Якутской области</b>	
◆ Налог на прибыль	1 274
◆ Налог на имущество	232
<b>Итого:</b>	<b>1 506</b>
<b>Всего:</b>	<b>554 985</b>

Компания принимает активное участие в общественно-социальной жизни Смоленской области и Смоленска. Ни одно масштабное мероприятие областного уровня не обходится без участия «Кристалла». В этом перечне все общегородские праздники, ежегодный международный турнир по футболу памяти Почётного гражданина Смоленска, бывшего генерального директора «Кристалла» А.И. Шкадова, международный кинофестиваль «Золотой Феникс» и много другое.

Одно из важных социальных обязательств Компании – развитие спорта на территории присутствия, направление, которое в последние годы сконцентрировалось вокруг хоккея с шайбой – стремительно набирающего популярность в городе и области вида спорта. Столь быстрое развитие этого нового для Смоленской области вида спорта – результат активной работы «Кристалла» – ведь именно на нём в 2009 году возникла первая в городе хоккейная команда. Сегодня «Кристалл» – ведущий партнёр профессионального хоккейного клуба «Славутич». По результатам 2015 года команда «Славутич» заняла 1 место в Чемпионате России по хоккею с шайбой среди клубных команд дивизиона «Запад».

Президент хоккейного клуба «Славутич», генеральный директор ОАО «ПО «Кристалл» М.А. Шкадов говорит: «Развивая хоккейный клуб, мы развиваем массовый спорт».



Смоленская земля может гордиться делами «Кристалла» – не напрасно древний русский город Смоленск носит гордое имя «Столицы бриллиантов России».

#### ◆ Благотворительная деятельность

Оказание помощи тем, кто в ней нуждаются, для Компании давно уже стало традицией. Об этом известно всей Смоленской области, где почти в каждом районном центре есть государственные образовательные школы-интернаты для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. На протяжении многих лет коллектив предприятия совместно с профсоюзом участвует в организации благотворительной помощи этим детям. Школы-интернаты поселков Кардымово и Шаталово регулярно получают необходимую мебель, предметы обихода, детскую одежду и игрушки, которые традиционно отправляют своим подопечным работники предприятия. Уже много лет ОАО «ПО «Кристалл» шефствует над этими детскими учреждениями, а также домом ребёнка «Красный Бор» в пригороде Смоленска, Духовщинской специальной (коррекционной) образовательной школой-интернатом.

Представители профсоюзной организации предприятия регулярно навещают детей-инвалидов из детской клинической больницы, общественной организации инвалидов по зрению и городской общественной организации детей-инвалидов «Луч надежды», детей Всероссийского общества слепых для вручения им подарков и сладостей.

Уже стало доброй традицией ежегодно проводить благотворительные утренники для детей Смоленского областного государственного бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей с ограниченными возможностями и инвалидов молодого возраста «Вишенки».

Предприятие оказывает помощь в проведении праздничных мероприятий, посвящённых Дню защитника Отечества, Дню Победы и Дню освобождения Смоленщины для ветеранов Великой Отечественной войны Промышленного района.

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

### ◆ Политика в области качества продукции

Товарная ниша ОАО «ПО «Кристалл» – бриллианты класса «премиум». Специалисты обозначают эту категорию продукции профессиональным термином «Triple Excellent»: такие бриллианты получают три оценки «отлично» – за пропорции, геометрию и качество полировки. Конкурентные преимущества этого вида продукции «Кристалла» хорошо известны широким слоям участников мирового алмазо-бриллиантового рынка, производителям ювелирных изделий, а также осведомлённым конечным потребителям. В настоящее время рыночная ниша ОАО «ПО «Кристалл» в мировом производстве продукции класса «Triple Excellent» ориентировочно составляет более 3,5% в стоимостном выражении.



Высокие требования к качеству продукции были заложены ещё в первые годы существования предприятия. Жёсткость ГОСТов, регламентировавших тогда параметры всей продукции, выпускаемой в стране, стала основой всемирной известности смоленских бриллиантов. Сегодня бриллианты «Смоленской огранки» – известный во всём мире бренд – ассоциируется исключительно с продукцией ОАО «ПО «Кристалл», являясь символом российской гранильной отрасли, её гордостью и ценным активом.

Политика Компании в области качества продукции в её сегодняшнем виде сформировалась благодаря сложившейся много лет назад школе смоленской огранки, опыт и традиции которой невозможно переоценить, применению самых современных технологий переработки алмазного сырья и научно обоснованному направлению развития бизнеса.

Политика Компании в области качества продукции осуществляется в следующих направлениях:

- ◆ сохранение и совершенствование уникальной школы огранки, ориентированной на изготовление бриллиантов самого высокого качества, соответствующего критериям «Смоленской огранки»;
- ◆ дальнейшее развитие технологий обработки алмазов с применением современного оборудования и ноу-хау;
- ◆ максимально эффективное использование природного алмазного сырья, результирующее в производстве бриллиантов идеального качества с оптимальной ценой;
- ◆ получение гарантированного доступа к алмазному сырью, соответствующего специфическим требованиям производственной, ассортиментной и ценовой политики Компании;

- ◆ совершенствование производственно-маркетинговой идеологии, отвечающей актуальным требованиям мирового рынка бриллиантов и ювелирных изделий с бриллиантами;
- ◆ изучение специфических потребностей конкретных рынков и покупательских групп, оперативное определение тенденций развития отрасли и рынка, своевременное реагирование на их изменение;
- ◆ обучение и подготовка квалифицированного персонала рабочих и технических специальностей, необходимых для организации эффективного процесса переработки природного алмазного сырья;
- ◆ подготовка специалистов в области маркетинга и реализации готовой продукции, обладающих широкими познаниями в своей профессиональной сфере;
- ◆ пропаганда знаний в сфере бриллиантов и ювелирных изделий, формирование адекватной потребительской осведомленности и опыта.

Традиционно сложившийся скрупулезный подход к качественной составляющей продукции сегодня неотделим от многих основополагающих факторов, без учёта которых невозможно достижение поставленных перед Компанией производственных и финансовых задач, цель которых – её устойчивое развитие. Среди этих факторов – общемировая экономическая ситуация, цены и доступность алмазного сырья, баланс спроса и предложения в системе дистрибуции алмазов и бриллиантов, состояние потребительского рынка предметов роскоши и многое другое.



Высокое качество смоленских бриллиантов – неоспоримый факт, служащий достижению конечных целей деятельности предприятия: поддержанию в потребительской среде высокой репутации продукции Компании, гарантированному обеспечению потребителя продукцией только превосходного качества, формированию в обществе стойкого убеждения в исключительном и неизменном качестве товаров и услуг Компании.

Среди важнейших задач Компании – сохранение и приумножение традиций отечественной школы огранки и ювелирного дела, совершенствование технологии и маркетинговой стратегии, осуществление последовательной и взвешенной корпоративной политики в соответствии с законодательством, деловыми и этическими нормами, ведение просветительской деятельности среди конечных потребителей ювелирных изделий с бриллиантами.

Другими словами, политика Компании в области качества продукции является составной частью и принципом корпоративной политики, цель которой – содействие цивилизованному, честному и прозрачному развитию мировой алмазной отрасли, поддержанию её престижа и потребительского доверия к ней.



## ◆ Удовлетворение потребностей потребителей

Эффективность работы предприятия на международном и внутреннем рынке обусловлена тщательно сформированной и устойчивой клиентской базой, адаптивной маркетинговой и торговой политикой, инновационным походом к производству и технологиям, наличием современным комплексом подготовки специалистов, а также актуальным построением системы управления персоналом.



Все эти факторы, взятые вместе, представляют собой комплекс, действующий в направлении наилучшего удовлетворения потребностей потребителя – будь то корпоративные клиент уровня «B2B» или конечный потребитель уровня «B2C».

В основе клиентской политики Компании заложены самоочевидные выгоды для клиентов: надёжность и стабильность, долгосрочных деловых отношений, неизменно высокий уровень сервиса, персональная работа с каждым клиентом, обеспечение доступа к продукции «из первых рук» при её гарантированно высоком качестве. Предприятие обеспечивает своим клиентам последовательные и сбалансированные поставки партий товара, выполняет заказы практически любого объёма и ассортимента.

Налаженное сотрудничество с ведущими специальными перевозчиками позволяет осуществлять доставку продукции в любую точку земного шара. Кроме того, Компания предоставляет своим клиентам услуги по обработке алмазного сырья, развивает и осуществляет маркетинговую поддержку специальных партнёрских программ.

Более 30 лет Компания активно развивает и использует сеть собственных зарубежных представительств в ведущих центрах мировой торговли алмазами и бриллиантами – Антверпене, Гонконге, Нью-Йорке и Дубае, которые осуществляют обслуживание клиентов в соответствии с географией базирования.

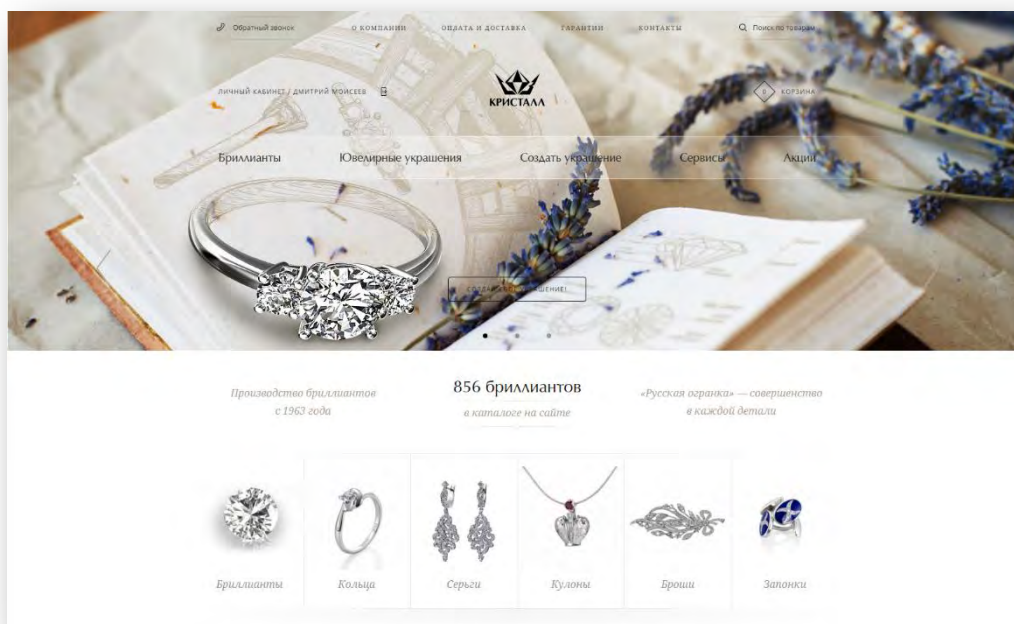
В своей деятельности по работе с клиентами Компания руководствуется следующими целями и задачами:

- ◆ формирование лояльности потребителей, основанной на качественном обслуживании и удовлетворении их потребностей;
- ◆ осуществление деятельности Компании с ориентацией на интересы потребителей;
- ◆ увеличение количества потребителей продукции и услуг;
- ◆ реализация индивидуального подхода к потребителю;
- ◆ создание информационной среды, обеспечивающей максимальную осведомлённость потребителя в процессе отношений с Компанией;
- ◆ ведение сбора и учёта информации о процессе взаимодействия с клиентами;
- ◆ создание ориентированного подхода к взаимоотношениям с потребителями.

Клиентская политика Компании строится на двух основные стратегических направлениях: развитие отношений с постоянными клиентами и привлечение новых.

Сохранение уже имеющихся постоянных покупателей, являющихся клиентами Компании на протяжении многих лет, удовлетворение их потребностей, укрепление долгосрочных партнёрских взаимовыгодных отношений с ними – важнейший аспект корпоративной клиентской политики. Многие из таких клиентов Компании становятся её партнёрами в рамках программы «покупатель-компаньон», подразумевающей заключение взаимовыгодных долгосрочных контрактов с наиболее значимыми фирмами с заблаговременной договоренностью о регулярных закупках на определенные будущие периоды времени. Таким образом, облегчается планирование производства и ассортимента готовых бриллиантов, гарантируется реализация продукции Компании. Клиенты, в свою очередь, гарантированно получают регулярные поставки товара в определенном заранее ассортименте и ценовом диапазоне, что также позволяет им планировать свой бюджет и маркетинговую политику.

В рамках программы привлечения новых потенциальных покупателей с целью расширения клиентской базы Компания увеличивает свою активность на растущих потребительских рынках. В качестве примеров можно привести страны Азиатско-Тихоокеанского региона: в 2015 году продукция компании впервые была представлена на престижной выставке драгоценных камней и ювелирных изделий в Гонконге. В этом же году начал работу специальная торговая площадка Компании – Интернет-магазин ювелирных украшений с бриллиантами.



Клиентская политика Компании – это творческий процесс, подверженный постоянному совершенствованию и корректировке в зависимости от изменений условий экономической и деловой среды, баланса спроса и предложения на мировом рынке, модификации коммуникативной стратегии Компании и других внутрикорпоративных усовершенствований. При этом основной целью корпоративной клиентской политики остается наилучшее удовлетворение потребностей клиентов при наивысшей выгоде для Компании, что является одной из ключевых показателей её устойчивого развития.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Таблица применения общих стандартных элементов отчётности G4

Номер показателя	Описание показателя	Раздел (или таблица)	Стр.	Внешнее заверение
<b>СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ</b>				
G4-1	Заявление руководителя	Обращение генерального директора	2-3	Нет
<b>ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ</b>				
G4-3	Наименование организации	Обращение генерального директора Профиль Компании Контактная информация	2-3 9-10 66	Нет
G4-4	Основные бренды продукции	Обращение генерального директора История Компании Миссия Компании	2-3 11-12 12	Нет
G4-5	Местонахождение штаб-квартиры организации	Контактная информация	66	Нет
G4-6	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность и названия стран	Сбытовая деятельность	30-31	Нет
G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма	Корпоративное управление	15-19	Нет
G4-8	Рынки, на которых работает организация	Сбытовая деятельность	30-31	Нет
G4-9	Масштаб организации	Обращение генерального директора Профиль Компании Структура Компании	2-3 9-10 13-14	Нет
G4-10	Общее число сотрудников в различных разбивках	Социальная политика и развитие кадрового потенциала	40-44	Нет
G4-11	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором	Обращение генерального директора Взаимодействие с заинтересованными сторонами Профилактическая работа и показатели результативности в области промышленной безопасности и охраны труда Социальная политика и развитие кадрового потенциала	2-3 20-21 38-39  40	Нет
G4-12	Цепочка поставки организации	Профиль компании Удовлетворение потребностей потребителей	9-10 61-62	Нет
G4-13	Существенные изменения, произошедшие в организации за отчётный период	Анализ и стратегия	8-9	Нет
G4-14	Применение принципа предосторожности	Инновации в области охраны окружающей среды	35	Нет
G4-15	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или придерживается	Не применимо		Нет
G4-16	Членство в ассоциациях	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-24	Нет
<b>ВЫЯВЛЕННЫЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ</b>				
G4-17	Перечень всех юридических лиц, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчётность или аналогичные документы. Указание на отсутствие в Отчёте об устойчивом развитии информации о каком-либо юридическом лице, отчётность	Профиль Компании	9-10	Нет

	которого была включена в консолидированную финансовую отчётность.			
G4-18	Методика определения содержания Отчёта	Принципы составления Отчёта Существенные аспекты и границы Отчёта Принципы обеспечения качества Отчёта	4, 6-8 5-6 7-8	Нет
G4-19	Список существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания Отчёта	Существенные аспекты и границы Отчёта	5-6	Нет
G4-20	Граница Аспекта внутри организации по каждому существенному Аспекту	Существенные аспекты и границы Отчёта	5-6	Нет
G4-21	Граница Аспекта за пределами и организации по каждому существенному Аспекту	Существенные аспекты и границы Отчёта	5-6	Нет
G4-22	Последствия всех переформулировок показателей, опубликованных в предыдущих отчётах, и о причинах таких переформулировок	Не применимо		Нет
G4-23	Существенные изменения Охвата и границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчётными периодами	Не применимо		Нет
<b>ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ</b>				
G4-24	Список групп заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-24	Нет
G4-25	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-24	Нет
G4-26	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам. Указание на взаимодействие с заинтересованными сторонами, специально предпринятое в процессе и с целью подготовки данного Отчёта	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-24	Нет
G4-27	Ключевые темы и опасения, поднятые заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией, а также то, как организация реагировала на эти ключевые темы и опасения	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	20-24	Нет
<b>ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЕТЕ</b>				
G4-28	Отчётный период, за который предоставляется информация	Принципы составления отчета Существенные аспекты и границы Отчёта	4-5 5-6	Нет
G4-29	Дата публикации предыдущего Отчёта в области устойчивого развития (при наличии такового)	Принципы составления Отчёта	4-5	Нет
G4-30	Цикл отчётности	Принципы составления Отчёта	4-5	Нет
G4-31	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного Отчёта или его содержания	Контактная информация	66	Нет
G4-32	Вариант подготовки отчета «в соответствии» с руководством GRI, выбранный организацией. Указатель содержания GRI для выбранного варианта подготовки отчета. Ссылка на Заключение о внешнем заверении Отчёта в случае, если документ был заверен внешней стороной.	Принципы составления Отчёта	4	Нет



G4-33	Политика и практика организации в отношении обеспечения внешнего заверения отчётности об устойчивом развитии	Не применимо		Нет
<b>КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ</b>				
G4-34	Структура корпоративного управления организацией, включая комитеты высшего органа корпоративного управления, а также комитеты, отвечающие за принятие решений по экономическим, экологическим и социальным воздействиям, оказываемым организацией	Корпоративное управление	15-19	Нет
<b>ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ</b>				
G4-56	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	Обращение генерального директора Профиль Компании История Компании Корпоративное управление Участие в некоммерческих организациях Закупочная деятельность Промышленная безопасность и охрана труда Социальная политика и развитие кадрового потенциала Содействие социально-экономическому развитию региона Ответственность за продукцию Удовлетворение потребностей потребителей	2-3 9-10 11-12 15-19 21-24 29-30 36-39 40-55 56-58 59-60 61-62	Нет

**КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ**

Открытое акционерное общество  
«Производственное объединение «Кристалл»

Ул. Шкадова, 2, г. Смоленск,  
Российская Федерация, 214031.

Тел.: (4812) 20-0100

Факс: (4812) 20-7000

E-mail: [kristall@kristallsmolensk.com](mailto:kristall@kristallsmolensk.com)

[www.kristallsmolensk.com](http://www.kristallsmolensk.com)

**Контактное лицо**

Карандашова Инга Викторовна, корпоративный секретарь

Тел.: (4812) 20-7011