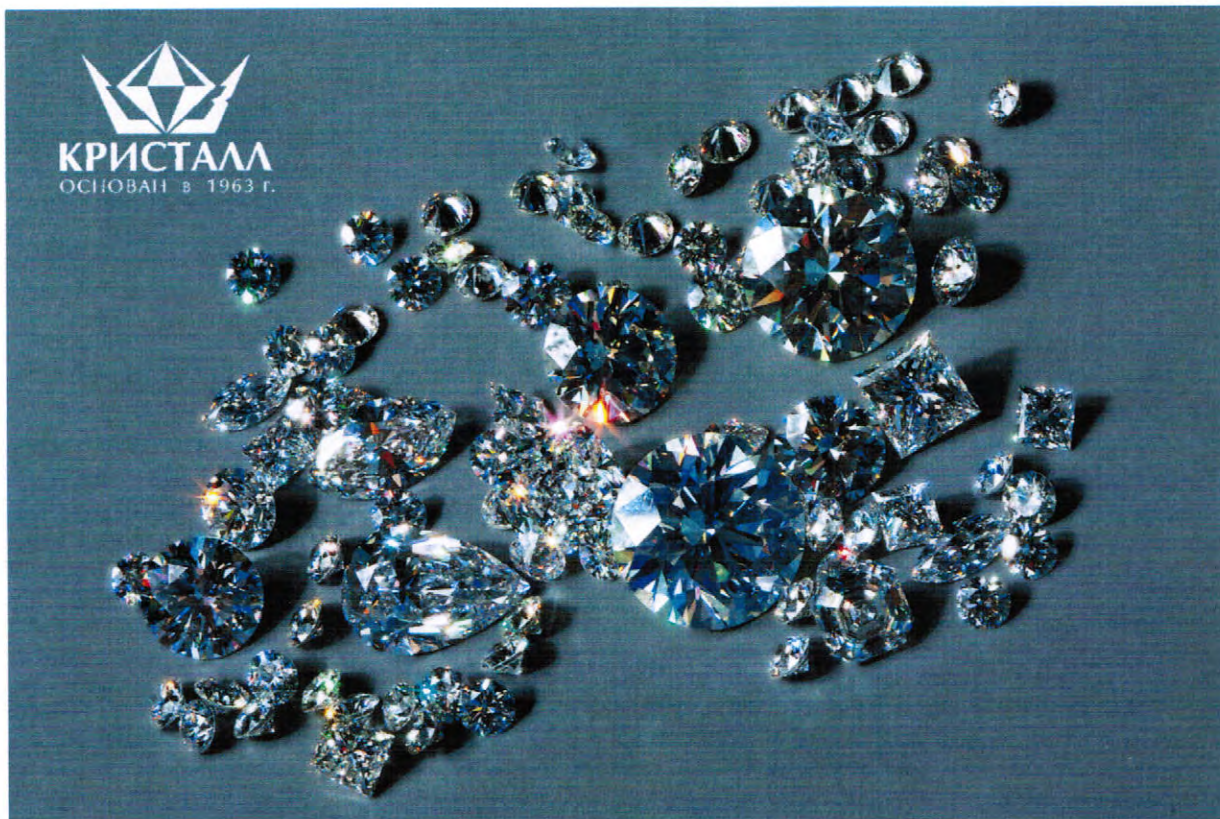


«Утверждаю»
Врио генерального директора
АО «ПО «Кристалл»

А.В. Романков

9 августа 2019 г.



Устойчивое развитие.
Социально-экологический отчёт
АО «ПО «Кристалл» за 2016-2018 гг.

Смоленск
2019

СОДЕРЖАНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ ВРИО ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	3
ПРИНЦИПЫ СОСТАВЛЕНИЯ ОТЧЁТА	5
СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ ОТЧЁТА	6
ПРИНЦИПЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЁТА	7
ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТЧЁТА	8
АНАЛИЗ И СТРАТЕГИЯ	10
ПРОФИЛЬ ОБЩЕСТВА	11
◆ История Общества	12
◆ Миссия и стратегические цели	15
◆ Корпоративная политика	15
◆ Структура Общества	16
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	18
◆ Общее собрание акционеров	19
◆ Совет директоров	19
◆ Генеральный директор	21
◆ Комитеты Совета директоров	21
◆ Ревизионная комиссия	22
◆ Внешний аудит	22
◆ Внутренний аудит	23
◆ Система управления рисками	23
◆ Корпоративный секретарь	25
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	26
◆ Взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами	26
◆ Участие в некоммерческих организациях	28
УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ	30
◆ Экономическая политика	30
◆ Основные производственные и финансовые показатели в 2018 году	31
◆ Финансовые результаты за 2018 год	31
◆ Инновации и модернизация производства	32
◆ Ресурсосбережение	33
◆ Закупочная деятельность	34
◆ Сбытовая деятельность	35
◆ Противодействие коррупции	36
ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	38
◆ Экологическая политика	38
◆ Система экологического менеджмента и ответственности	39
◆ Воздействие на окружающую среду	40
◆ Показатели результативности	40
◆ Инновации в области охраны окружающей среды	41
ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА	43
◆ Политика в области охраны труда и промышленной безопасности	43
◆ Профилактическая работа и показатели результативности в области промышленной безопасности и охраны труда	44
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	46
◆ Характеристика персонала	47
◆ Мотивация и оплата труда	51
◆ Социальная программа	52
◆ Социальная поддержка работников Общества	53
◆ Оздоровление персонала	56
◆ Обучение и развитие персонала	57
СОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ РЕГИОНА	63
◆ АО «ПО «Кристалл» в Смоленской области	63
◆ Благотворительная деятельность	65
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ	66
◆ Политика в области качества продукции	66
◆ Удовлетворение потребностей потребителей	67
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Таблица применения общих стандартных элементов отчётности G4	70
КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	73

ОБРАЩЕНИЕ ВРИО ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые коллеги, партнёры и клиенты! Представляем вашему вниманию социально-экологический отчёт об устойчивом развитии АО «ПО «Кристалл» за 2016-2018 годы. 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 ведения 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, эти годы стали исключительно сложными и проблемными. 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.

Кроме того, в 2016 году из-за присоединения России к ВТО, вступили в силу изменения финансового законодательства, отменяющие вывозные пошлины на алмазное сырьё, что крайне негативно сказалось на состоянии предприятия. Тем не менее, в условиях неимоверно сложного рынка, и иных внешних факторов, в течение 2017 и 2018 годов нашему предприятию удалось не просто «остаться на плаву», но и закончить 2018 год с положительными результатами, что, безусловно, является заслугой высокопрофессионального коллектива «Кристалла», слаженной и продуманной работы на всех уровнях и по всем направлениям. По результатам 2018 года предприятие получило свыше 40 миллионов рублей чистой прибыли.

За эти два года 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. Сегодня «Кристалл» находится в процессе интеграции с АК «АЛРОСА», ведущим алмазодобывающим предприятием мира. Процесс идёт в постоянном контакте с руководителями и представителями компании «АЛРОСА». Процесс этот не будет быстрым. Сегодня специалисты АО «ПО «Кристалл» и АК «АЛРОСА» всех уровней активно взаимодействуют, чтобы определить оптимальные точки соприкосновения при интеграции нашего предприятия в состав «АЛРОСА».

Одним из ключевых направлений нашей бизнес-стратегии является устойчивое развитие компании. 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. С 2013 года на заводе действует программа инновационного развития, которая на ближайшие шесть лет определила основные направления технического перевооружения по всем основным сферам деятельности предприятия. Это касается не только основного, но и вспомогательного

производства, информационных технологий. В рамках реализации программы инновационного развития общие затраты на обновление всего нашего производственного процесса составляют более 600 млн. рублей.

Ежегодно проводится приобретение и внедрение новых видов станков, оборудования, широкого спектра измерительной и лазерной техники, систем компьютерной разметки. Всё это является неотъемлемой частью технического перевооружения предприятия, позволяет нам оставаться лидером алмазообрабатывающей отрасли в России и одним из самых технологически оснащённых предприятий в мире.

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 естественным является 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 эти годы стало существенное повышение заработной платы. Сегодня уровень заработной платы сотрудников АО «ПО «Кристалл» превосходит средние показатели по региону. В 2018 году средняя заработная плата на «Кристалле» составила 45 569 тысяч рублей, что на 37% выше средней зарплаты по Смоленской области в сопоставлении с показателями Центрального Федерального округа РФ. Вопреки негативной конъюнктуре и непредсказуемости рынка, производство продолжало ритмично работать, без простоев и сокращения штатов.

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

Успех АО «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.



А.В. Романков



ПРИНЦИПЫ СОСТАВЛЕНИЯ ОТЧЁТА

Нефинансовый отчёт «Устойчивое развитие. Социально-экологический отчёт АО «ПО «Кристалл» за 2016-2018 гг.» (далее – Отчёт) является третьей корпоративной публикацией подобного рода и предназначается для информирования широкого круга заинтересованных сторон о принципах, целях, результатах и перспективах деятельности Общества в области устойчивого развития.

Представляя собой глобальный процесс, устойчивое развитие предполагает достижение трёх основополагающих целей: экономического и социального прогресса и охраны окружающей среды. В соответствии с этим передовые компании мира, нацеленные на долговременную и плодотворную работу во благо государства, общества и трудового коллектива, разрабатывают экономическую, социальную и экологическую политики.

Периодичность подготовки отчётов в области устойчивого развития определена решением Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» от 4 июня 2012 года, (протокол № 7 (49)) – один раз в три года, независимо от традиционного отчёта о результатах работы за год. Первый отчёт, подготовленный по результатам 2012 года, был приурочен к 50-летию юбилею как предприятия, так и всей российской гранильной отрасли в 2013 году. Второй отчёт вышел в свет в 2016 году.

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». Это документ корпоративного уровня, который отражает результаты деятельности АО «ПО «Кристалл» (далее – Общество) с 1 января по 31 декабря 2018 года.

СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ ОТЧЁТА

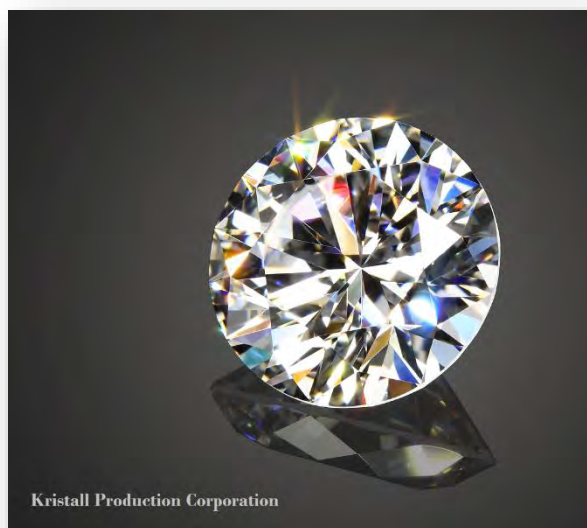
Содержание отчёта об устойчивом развитии за 2018 год основывается на поддержании сотрудничества с основными заинтересованными сторонами в течение отчётного периода. В процессе сбора информации, классификации и анализа полученных данных через каналы взаимодействия определяется предварительный перечень направлений, имеющих первоочередное значение и представляющих наибольший интерес для заинтересованных сторон.

Наряду с этим, методика предполагает проведение внутрикорпоративных консультаций, в ходе которых происходит сбор мнений высшего руководства Общества. Кроме того, на уровне подразделений учитываются мнения менеджмента, располагающего непосредственной информацией о ситуации по конкретным направлениям, принимая во внимание возможные границы аспектов внутри Общества.

Дополнительным источником информации также служит анализ показателей деятельности важнейших событий, произошедших за отчётный период: оценивается влияние различных изменений и усовершенствований в Обществе, касающихся, в частности, корпоративного управления, стратегий и границ тех аспектов, которые могут считаться существенными.

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

Во время подготовки отчёта были выделены основополагающие аспекты деятельности Общества. Границы нижеуказанных аспектов варьируются в зависимости от области применения (внешние – внутренние) и конкретной экономической ситуации на международных рынках бриллиантов и алмазного сырья.



◆ 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***

Заинтересованные в деятельности Общества стороны, выявленные при составлении отчёта, включают в себя такие группы и организации, как трудовой коллектив Общества, акционеры, поставщики сырья, общественные организации, СМИ, некоммерческие организации и конечные потребители продукции. Их ожидания и участие представляют собой ключевой момент для многих решений, принимаемых при подготовке отчёта.

Для установления соответствующих заинтересованных сторон определяющим критерием выступает уровень взаимного влияния, а также проекция на устойчивость и результативность деятельности Общества во время взаимного плодотворного сотрудничества.

Процесс вовлечения заинтересованных сторон в определённые сферы деятельности Общества и взаимодействия с этими сторонами протекает постоянно и непрерывно.



◆ **Контекст устойчивого развития**

В отчёте отражаются масштабы вклада Общества в устойчивое развитие на отраслевом, местном, региональном и глобальном уровнях в существующих геополитических условиях. Более того, определены направления инициатив по укреплению позитивного эффекта и снижению негативного влияния производственной деятельности в экономической, социальной и экологической сферах в будущем.

◆ **Существенность**

В отчёте представлены наиболее существенные результаты деятельности Общества за 2018 год. Информация и данные, используемые при подготовке отчёта, характеризуют взаимоотношения Общества с заинтересованными сторонами, определяют степень её интеграции в социально-экономические процессы на локальном и глобальном уровнях.

◆ **Полнота**

В отчёте охвачены наиболее значимые темы и показатели по самым главным направлениям воздействия Общества на экономику, окружающую среду и общество, что даёт заинтересованным сторонам возможность оценить деятельность Общества за отчётный период.

ПРИНЦИПЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТЧЁТА

◆ **Сбалансированность**

Общество качественно и объективно представляет информацию о результатах своей деятельности, что в результате даёт целостную и прозрачную картину реального положения вещей. Это позволяет заинтересованным сторонам приходить к разумным и обоснованным оценкам результативности Общества и предпринимать соответствующие действия. В отчёте представлены как достижения Общества, так и вопросы, требующие решения.

◆ **Сопоставимость**

При подготовке отчёта Общество осуществляет отбор, обработку и предоставление информации единообразно для того, чтобы позволить заинтересованным сторонам проанализировать деятельность Общества, её результативность и перспективы развития. Всё это должно давать возможность беспристрастного и адекватного сравнения показателей Общества с показателями её конкурентов на внутреннем и международном рынках.

◆ **Точность**

Информация, предоставленная в отчёте, официально признана Обществом и подтверждается внутренней документацией, а также материалами, находящимися в открытом доступе. Методы, использованные при измерении данных и вычислениях, описаны объективно и могут быть воспроизведены с аналогичными результатами.

◆ **Своевременность**

Информация, содержащаяся в отчёте, относится к отчётному периоду и систематизирована в третьем квартале года, следующего за отчётным годом. Сбор и публикация основной информации о результатах деятельности Общества регламентируется сроками отчётности в области устойчивого развития, установленными соответствующими внутренними документами.

◆ **Ясность**

В отчёте не используется узкопрофессиональная лексика и для восприятия материала, изложенного в отчёте, не требуется наличие специальных знаний. Таким образом, отчёт понятен и доступен для широкого круга заинтересованных сторон.

◆ **Надёжность**

Надёжность и точность сведений, содержащихся в отчёте, обеспечена действующей в Обществе 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. Заинтересованные стороны могут быть уверены в достоверности его содержания и адекватности применения Принципов отчётности.



АНАЛИЗ И СТРАТЕГИЯ

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

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 АО «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.



ПРОФИЛЬ ОБЩЕСТВА

Советом директоров утверждён стратегический план развития предприятия до 2020 года. Инвестиции в развитие в течение этого периода должны составить более 1,23 млрд. рублей. Существенных изменений за отчётный период не происходило.

Акционерное общество «Производственное объединение «Кристалл», основанное в Смоленске в 1963 году – пионер отечественной алмазообработки. «Кристалл» – крупнейший в России производитель бриллиантов. 100% акций Общества принадлежит Российской Федерации в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом.

Численность персонала АО «ПО «Кристалл» по состоянию на 31 декабря 2018 года составляла 1 818 человек.

АО «ПО «Кристалл» – лидер алмазоперерабатывающей отрасли России, ведущий экспортёр российских бриллиантов. Продажи АО «ПО «Кристалл» в 2018 году составили выше 160 миллионов долларов США, что позволило предприятию сохранить и даже увеличить свою долю продаж в национальном объёме реализации бриллиантов. Ежегодный оборот на протяжении последних шести лет превышает 10 млрд. рублей.

«Кристалл» – современное высокотехнологическое предприятие, которое стремительно движется вперёд, оставаясь в числе мировых лидеров в сфере алмазообработки. Продукция Общества 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 Общества говорят её признанное качество, известность и во всём мире, неизменная заинтересованность ведущих международных дилерских компаний в её приобретении, а также устойчивый рост продаж.

Общество много лет является активным участником международного рынка бриллиантов, его торговая сеть охватывает крупнейшие мировые центры торговли алмазами, бриллиантами и ювелирными изделиями, расположенные в Антверпене, Гонконге, Нью-Йорке и Дубае.

Общество является долгосрочным клиентом крупнейшей алмазодобывающей компании страны – АК «АЛРОСА» (ПАО) с 2000 года. Членство «Кристалла» в «ALROSA Alliance» подтверждает не только наличие контракта на поставку алмазов, но и репутацию Общества как надёжного и проверенного партнёра.

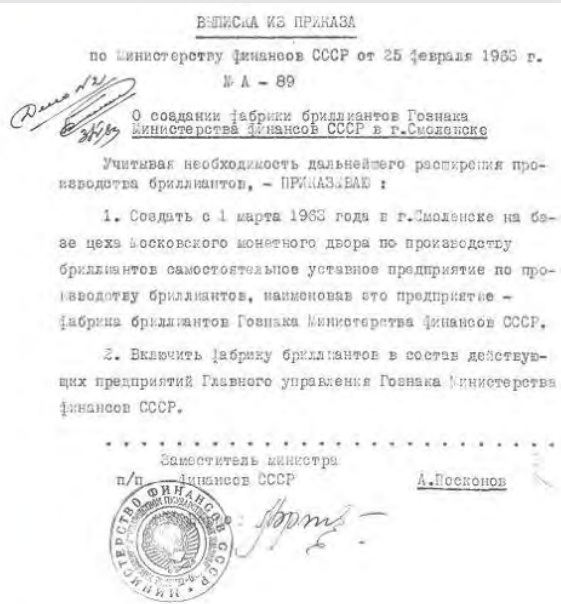
Инвестиции в мероприятия в области освоения новых технологий с 2016 по 2018 гг. составили 269,964 млн. рублей. Значительную часть оборудования и технологической оснастки, для АО «ПО «Кристалл» производит его дочерняя компания – ООО «Алмаз-Сервис», единственное предприятие в РФ, производящее весь комплекс уникального оборудования и инструмента для всего технологического цикла обработки алмазов в бриллианты.

Общество осуществляет активную деятельность на отечественном рынке бриллиантов и украшений с бриллиантами. Такая деятельность ведётся самостоятельно – посредством различных интернет-проектов, а также опосредованно – через дочернее предприятие – Ювелирную группу «Смоленские бриллианты».

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. Общество является активным участником региональных социальных программ, реализует ряд собственных благотворительных и спонсорских проектов.

Производственная и коммерческая деятельность АО «ПО «Кристалл» в 2018 году принесла государству 438,298 млн. рублей налоговых поступлений в бюджеты всех уровней.

◆ История Общества



Датой образования Смоленского акционерного общества «Производственное объединение «Кристалл» является 1 марта 1963 года. Приказом № 18 от 25 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.



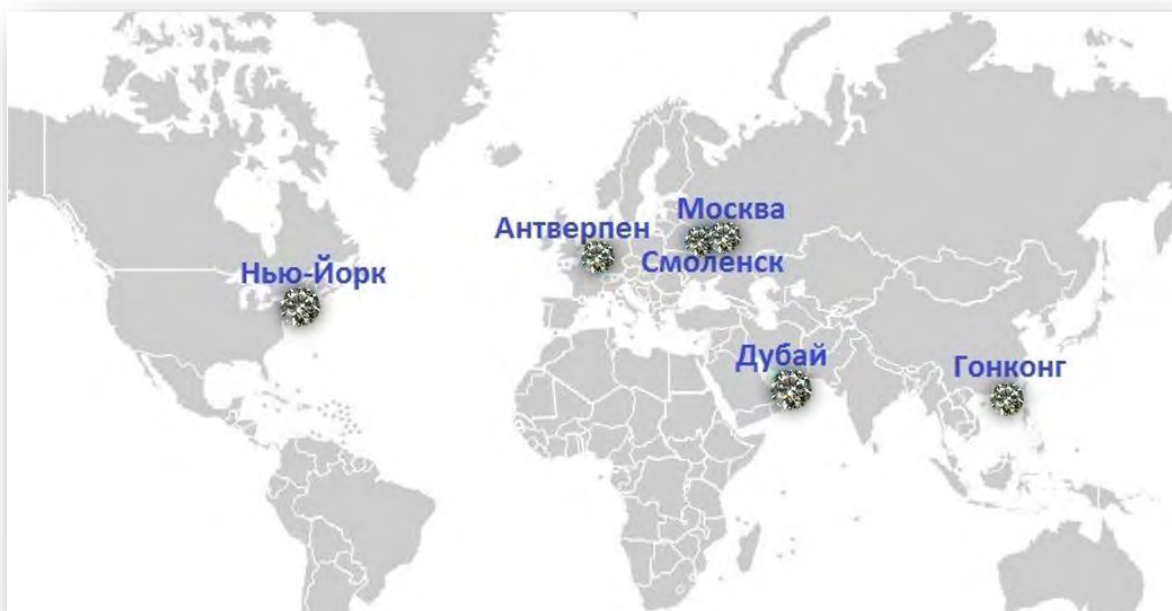
К 1967 году, уже после первого пятилетия своей деятельности, фабрика превратилась в высокорентабельное предприятие – крупнейшее в мире по производству бриллиантов. Численность работников выросла до 2 500 человек.



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 55-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 Общество 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.

АО «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 Общества, всего его многочисленного коллектива.



◆ *Корпоративная политика*

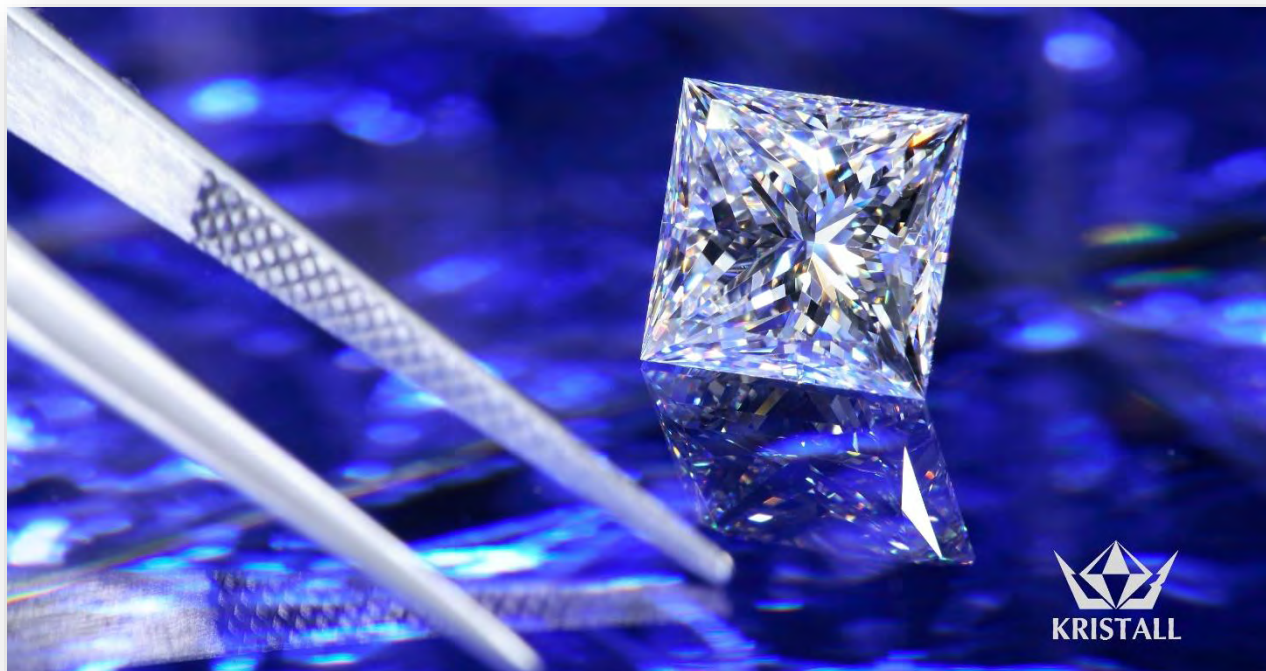
Практикуемые в Обществе деловые, производственные и этические принципы являются гарантией соблюдения отечественного и международного законодательства, трудовых и экологических норм, социальной защищённости работников и позитивного морального климата.

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

Среди важнейших задач Общества – 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 Общество 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.

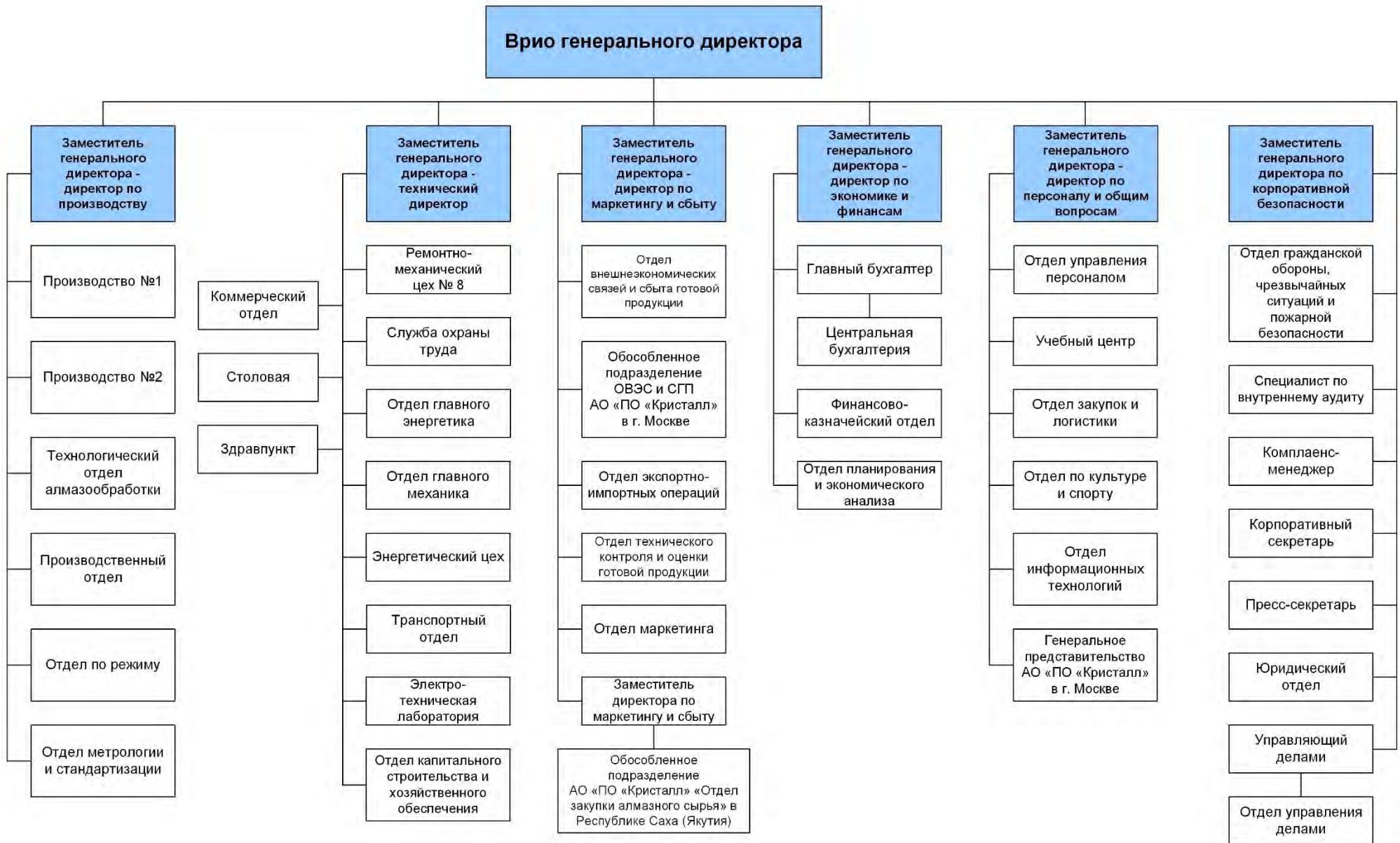


◆ **Структура общества**

Эффективность деятельности Общества 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 АО «ПО «Кристалл» сформировалась как результат исторически сложившейся практики взаимосвязей подразделений предприятия, стратегических направлений его развития, а также внешних условий.

Организационная структура АО «ПО «Кристалл»



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Под корпоративным управлением АО «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 Общества в процессе принятия управленческих решений.

Система корпоративного управления АО «ПО «Кристалл» строится в соответствии с российским законодательством об акционерных обществах и рынке ценных бумаг, Уставом и внутренними документами АО «ПО «Кристалл».

Общество придерживается принципа безусловного соблюдения нормативных актов и следует рекомендациям Кодекса корпоративного управления. АО «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 Общества, позволяя принимать взвешенные стратегические решения, управлять рисками и поддерживать этическую корпоративную культуру.

Ключевыми элементами системы корпоративного управления АО «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 АО «ПО «Кристалл» является высшим органом управления Общества. Путём принятия решений на общих собраниях акционеры реализуют своё право на участие в управлении предприятием. 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 предприятием: 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 АО «ПО «Кристалл» находятся в федеральной собственности, решения по вопросам, относящимся к компетенции Общего собрания акционеров, принимаются единственным акционером Общества – Российской Федерацией в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом (Росимуществом) и оформляются письменно (распоряжением).

◆ **Совет директоров**

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

Совет директоров АО «ПО «Кристалл» определяет основные стратегические ориентиры деятельности Общества на долгосрочную перспективу, устанавливает ключевые показатели его деятельности, определяет основные принципы и подходы к организации в Обществе системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов Общества, определяет 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 Общества на срок до следующего годового собрания и могут быть переизбраны неограниченное количество раз.

Согласно Уставу АО «ПО «Кристалл», Совет директоров состоит из 10 членов. Все члены Совета директоров Общества являются неисполнительными директорами (не являются сотрудниками АО «ПО «Кристалл»), из них 3 – государственные гражданские служащие. Персональный состав Совета директоров ежегодно утверждается решением Общего собрания акционеров.

АО «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 АО «ПО «Кристалл» регулируется Уставом и Положением о Совете директоров Общества.

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 АО «ПО «Кристалл». При необходимости рассмотрения вопросов, не терпящих отлагательств, созываются внеочередные заседания. Внеплановые вопросы, возникающие в процессе деятельности предприятия и не включённые 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 Общества. Данная практика обеспечивает необходимую мотивацию членов Совета директоров в повышении эффективности деятельности АО «ПО «Кристалл», его долгосрочном развитии и согласуется с интересами акционера АО «ПО «Кристалл». Решение о выплате вознаграждения членам Совета директоров принимает Общее собрание акционеров Общества.



◆ *Генеральный директор*

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

Генеральный директор Общества избирается Общим собранием акционеров на срок до 5 лет и действует от имени предприятия без доверенности.

Генеральному директору Общества 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 Общества. Размер вознаграждения Генеральному директору утверждается Советом директоров АО «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 АО «ПО «Кристалл» решений.

Комитеты Совета директоров являются консультативно-совещательными органами и предназначены для решения поставленных Советом директоров задач, предварительной проработки отдельных вопросов, выносимых на заседание Совета директоров. Рассматривая вопросы в рамках своей компетенции, комитеты проводят детальный анализ предлагаемых инициатив и осуществляют подготовку рекомендаций Совету директоров, тем самым улучшая качество принимаемых Обществом решений.

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

Специализированные комитеты Совета директоров осуществляют свою деятельность в соответствии с Положениями о комитетах, утверждёнными Советом директоров АО «ПО «Кристалл».

Комитет по стратегическому планированию разрабатывает рекомендации Совету директоров по вопросам определения стратегических целей Общества, развития приоритетных направлений деятельности и бизнес-планирования, повышения инвестиционной привлекательности АО «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 Общества, определения размера их вознаграждений.

Работа комитета по аудиту направлена на обеспечение эффективного управления и контроля в области финансово-хозяйственной деятельности Общества, формирования объективной отчётности Общества и проведения её независимого аудита. Также комитет по аудиту призван обеспечить участие Совета директоров в осуществлении контроля за состоянием системы внутреннего контроля и управлении рисками, реализацией функции внутреннего аудита в Обществе.

◆ **Ревизионная комиссия**

Для осуществления контроля за финансово-хозяйственной деятельностью АО «ПО «Кристалл» Общим собранием акционеров ежегодно 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 Общества.

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

Ревизионная комиссия осуществляет проверки финансово-хозяйственной деятельности АО «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 Обществом утверждённых планов, бюджетов, иных решений органов управления компании, оценку соответствия совершаемых Обществом операций поставленным планам и законодательным требованиям. Также Ревизионная комиссия разрабатывает и представляет рекомендации Совету директоров по совершенствованию финансово-хозяйственной деятельности.

◆ **Внешний аудит**

Для проведения проверки и подтверждения достоверности годовой финансовой отчётности АО «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 Обществе организовано проведение внутреннего аудита.

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

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 представляет ежеквартальные отчёты о результатах проведённых проверок в комитет по аудиту Совета директоров и ежегодно отчитывается перед Советом директоров Общества.

◆ **Система управления рисками**

В целях обеспечения устойчивого непрерывного функционирования и развития Общества путём своевременной идентификации, оценки и эффективного управления рисками, представляющими угрозу для деятельности предприятия, в Обществе создана и действует система управления рисками.

Ключевыми внутренними нормативными документами, регулируемыми процессы управления рисками в Обществе, являются:

- ◆ *Положение о системе управления рисками и внутреннем контроле за финансово-хозяйственной деятельностью АО «ПО «Кристалл»* – определяет цели, принципы и подходы в деятельности по управлению рисками, концепцию интегрированного корпоративного управления рисками, а также цели системы внутреннего контроля и принципы её функционирования.
- ◆ *Порядок распределения обязанностей и взаимодействия участников системы управления рисками АО «ПО «Кристалл»* – закрепляет принципы распределения обязанностей между участниками системы управления рисками и определяет порядок их взаимодействия.
- ◆ *Порядок формирования реестра и карты рисков и организации работы по управлению рисками АО «ПО «Кристалл»* – регламентирует процессы сбора, актуализации, систематизации информации о рисках в виде реестра и карты рисков.

Участниками системы управления рисками являются:

- ◆ Совет директоров
- ◆ Комитет Совета директоров по аудиту
- ◆ Единоличный исполнительный орган (генеральный директор)
- ◆ Служба внутреннего аудита
- ◆ Координатор по рискам
- ◆ Заместители генерального директора
- ◆ Руководители структурных подразделений

Принципы управления рисками:

Принцип	Описание
Открытость	Открытое и заинтересованное восприятия исполнительными органами Общества информации о риске и оперативное реагирование на него
Целеполагание	Система управления рисками – часть общей системы принятия решений менеджментом в процессе достижения стратегических целей. Анализ рисков используется при разработке и формировании стратегии развития. Управление рисками происходит таким образом, чтобы они не превышали готовности Общества идти на риск
Интеграция	Система управления рисками является неотъемлемой частью системы корпоративного управления в Обществе и охватывает все направления деятельности
Адресная ответственность	За управление каждым риском несёт ответственность конкретный руководитель – таким образом, происходит делегирование полномочий по управлению рисками в подразделения, отвечающие за конкретный риск
Непрерывность и поступательность	Управление рисками представляет собой постоянно функционирующий циклический процесс, охватывающий все Общество, и осуществляется сотрудниками на всех уровнях в рамках реализации стратегии и экономических планов Общества
Экономическая целесообразность и эффективность	Выбор способа воздействия на риск проводится с учётом оценки эффективности принимаемых решений – стоимость мероприятий по управлению риском не должна превышать величины эффекта от мероприятия (размер снижения уровня риска)
Информированность	Решения по управлению рисками основаны на необходимом объёме достоверной информации. Система управления рисками подразумевает постоянный интерактивный информационный обмен внутри Общества
Приоритетность	Снижение неблагоприятных последствий и (или) вероятности, в первую очередь, производится в отношении рисков, реализация которых происходит с наибольшей вероятностью и влечёт наибольшие потери

Реестр рисков Общества содержит 67 рисков, классифицированных и структурированных следующим образом:

Виды рисков	Количество рисков	
	Критические риски	Существенные риски
Стратегические риски	1	5
Финансовые риски	5	6
Операционные риски	2	46
Нормативные риски		1
Прочие риски		1

◆ **Корпоративный секретарь**

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

Руководство деятельностью корпоративного секретаря осуществляют:

- ◆ председатель Совета директоров – в части организации работы по выполнению корпоративным секретарём возложенных на него функций и осуществления контроля над выполнением указанных функций;
- ◆ генеральный директор Общества – 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 Обществе, 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 Общества, профсоюзная организация, общественные организации и СМИ, акционеры и инвесторы, государственные органы власти, поставщики сырья и потребители продукции.

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

Категория	Состав	Сфера интересов	Взаимодействие
Персонал	<ul style="list-style-type: none"> ◆ рабочие ◆ служащие ◆ специалисты ◆ руководители 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ уровень заработной платы ◆ не материальная мотивация ◆ профессиональное развитие (обучение, карьера) ◆ социальная защищённость ◆ соблюдение трудового законодательства ◆ условия и безопасность труда, эстетика и культура производства ◆ экология ◆ социально-психологический климат, взаимоотношения в трудовом коллективе ◆ режимные требования; ◆ информированность о деятельности Общества ◆ оздоровление и отдых ◆ медицинское обслуживание ◆ условия для занятия физкультурой и спортом ◆ реализация прав и социальных гарантий 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ социальные программы ◆ профсоюзные собрания ◆ приём по личным вопросам ◆ корпоративные СМИ
Профсоюзы	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Профсоюзная организация ◆ Горно-металлургический профсоюз России 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ соблюдение условий коллективного договора ◆ соблюдение трудового законодательства ◆ информированность о деятельности Общества ◆ уровень заработной платы ◆ социальная защищённость персонала ◆ условия и безопасность труда персонала 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ проведение совещаний, встреч ◆ обсуждение и заключение Коллективных договоров ◆ организация и работа комиссий по трудовым спорам ◆ квалификационные и аттестационные комиссии ◆ согласование внутренних нормативных документов, касающихся норм трудового права
Акционеры	<p>Российская Федерация в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ производственные и финансовые результаты ◆ стратегия Общества ◆ приобретение новых активов ◆ техническое перевооружение и развитие ◆ финансовые и нефинансовые риски ◆ дивидендные выплаты ◆ вопросы корпоративного управления 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ встречи с топ-менеджментом ◆ финансовая отчётность ◆ регулярные презентации производственных результатов ◆ публикации в отраслевых и общественно-политических СМИ ◆ корпоративные веб-сайты

Категория	Состав	Сфера интересов	Взаимодействие
Некоммерческие организации и СМИ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ некоммерческие, отраслевые и ведомственные организации ◆ отраслевые и общественно-политические СМИ ◆ экологические организации ◆ организации ветеранов; ◆ молодёжные организации ◆ благотворительные организации 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ расширение и развитие алмазо-бриллиантового комплекса России ◆ совершенствование отраслевого и регулирующего законодательства ◆ создание оптимальных условий для устойчивого развития отрасли ◆ пропаганда деятельности российского алмазо-бриллиантового комплекса на основных мировых рынках ◆ продвижение и пропаганда продукции Общества в России и за рубежом ◆ соблюдение действующего законодательства ◆ экология ◆ молодёжная политика ◆ социально-экономическое развитие региона ◆ благотворительная деятельность 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ участие в международных и российских некоммерческих, отраслевых и ведомственных организациях ◆ организация и участие в конференциях, симпозиумах, встречах и других мероприятиях ◆ работа со СМИ ◆ переписка ◆ Интернет
Государственные органы власти	<ul style="list-style-type: none"> ◆ федеральные органы власти ◆ региональные органы власти ◆ органы местного самоуправления ◆ государственные органы надзора 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ соблюдение действующего законодательства ◆ социально-экономическое развитие региона ◆ охрана окружающей среды 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ координация деятельности Общества с органами власти, местного самоуправления и государственного надзора ◆ участие в работе государственных органов власти
Некоммерческие организации	<ul style="list-style-type: none"> ◆ отраслевые органы и ассоциации ◆ профессиональные некоммерческие организации 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ защита интересов отраслевых предприятий и организаций, их коллективов ◆ обеспечение соответствующих социальных и экологических условий для их деятельности ◆ совершенствование профессионального уровня сотрудников организаций заинтересованных сторон 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ координация деятельности участников некоммерческих организаций на благо отрасли и сотрудников ◆ совместная работа в направлениях развития деловой и профессиональной активности
Поставщики сырья	<ul style="list-style-type: none"> ◆ АК «АЛРОСА» (ПАО) ◆ Гохран России ◆ свободный рынок 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ приобретение рентабельного природного алмазного сырья по конкурентоспособным ценам ◆ гарантированное регулярное обеспечение производства Общества алмазным сырьём в необходимом ассортименте и объёме 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ заключение взаимовыгодных долгосрочных соглашений о поставках алмазного сырья ◆ совместное определение направлений политики развития отечественного алмазо-бриллиантового комплекса
Потребители продукции	<ul style="list-style-type: none"> ◆ оптовые дилеры и трейдеры ◆ производители ювелирных изделий с бриллиантами ◆ конечные потребители – физические лица 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ реализация продукции Общества на наиболее выгодных для Общества условиях; ◆ формирование и поддержание клиентской базы; ◆ наилучшее удовлетворение потребностей клиентов – юридических и физических лиц. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ совместное определение ассортиментной политики ◆ проведение переговоров, заключение долгосрочных и индивидуальной соглашений на поставку готовой продукции ◆ организация и проведение конференций, потребительских семинаров, мастер-классов

◆ **Участие в некоммерческих организациях**

Наименование организации, год вступления Общества	Цель участия
<p>Некоммерческая организация «Ассоциация производителей бриллиантов» (1994 г.)</p>	<p>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.</p>
<p>Некоммерческое партнёрство «Смоленский территориальный институт профессиональных бухгалтеров» (2000 г.)</p>	<p>Совершенствование профессиональной деятельности персонала Общества, связанного с бухгалтерским учётом, финансовым менеджментом, аудитом, а также формирование у специалистов экономического мышления, соответствующего рыночным отношениям, посредством изучения передового отечественного и зарубежного опыта организации бухгалтерского учёта, экономического анализа и аудита.</p>
<p>Некоммерческая организация Смоленское региональное объединение работодателей «Научно – промышленный союз» (2006 г.)</p>	<p>Обмен информацией и проведение согласованной политики с администрациями г. Смоленска, Смоленской области, профсоюзами, 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.</p>
<p>Некоммерческая организация Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (1991 г.)</p>	<p>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.</p>
<p>Негосударственная некоммерческая организация Смоленская Торгово-Промышленная палата (1993 г.)</p>	<p>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.</p>
<p>Международная ассоциация производителей бриллиантов (International Diamond Manufacturers Association – IDMA)</p>	<p>Продвижение наилучших профессиональных и этических принципов в процессе работы с бриллиантами, а также полное соответствие всем национальным и международным законам.</p>
<p>Антикоррупционная хартия российского бизнеса (2017 г.)</p>	<p>Разработка и внедрение политики и программ, предусматривающих процедуры внутреннего контроля, финансового контроля, обучение и работу с персоналом, содействие правоохранительным органам.</p>

За время своего участия в некоммерческих организациях АО «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 контролёры Минфина России;
- ◆ участвовало в разработке рекомендаций по внесению изменений в правила Таможенного союза, касающихся отмены ввозных пошлин при импорте оборудования и оснастки, используемых в гранильной промышленности.

В целях активизации участия предпринимательского сообщества в противодействии коррупции и выработки норм цивилизованного ведения бизнеса, в октябре 2017 года Общество приняло 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.

Общество 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.

Общество 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, Общество стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более быстрого определения проблем и поиска согласованных путей решения.



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

Реализация политики устойчивого развития АО «ПО «Кристалл» вносит существенный вклад в повышение конкурентоспособности российской алмазообработки, а также содействует социальному и экономическому развитию Смоленска и Смоленской области.

Общество 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 Общества – это оценочный показатель его деятельности, представляющий собой совокупность итогов усилий коллектива 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 АО «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, 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 2018 году**

Показатель	
Реализация товаров и услуг, тыс. руб.	12 787 582
Производство бриллиантов, кар.	105 704
ЕБИТДА, тыс. руб.	467 381
Рентабельность продаж, %	- 4,77
Рентабельность собственного капитала, %	0,92
Чистая прибыль, тыс. руб.	40 707
Оборачиваемость активов	0,821
Оборачиваемость запасов, затрат и дебиторской задолженности	1,41
Показатели ликвидности на конец периода	
Коэффициент текущей ликвидности	1,30
Коэффициент срочной ликвидности	0,59
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,30
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	0,31

◆ **Финансовые результаты за 2018 год**

Финансовые результаты деятельности Общества подводятся посредством ведения бухгалтерской и налоговой отчётности, 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 8.3»

Показатель	Тысяч рублей
Выручка	12 787 582
Себестоимость продаж	(12 874 272)
Валовая прибыль (убыток)	(86 690)
Коммерческие расходы	(64 406)
Управленческие расходы	(489 168)
Прибыль (убыток) от продаж	(640 264)
Доходы от участия в других организациях	2 984
Проценты к получению	110 990
Проценты к уплате	(399 441)
Прочие доходы	5 379 020
Прочие расходы	(4 393 049)
Прибыль (убыток) до налогообложения	60 240
Текущий налог на прибыль	(19 745)
в том числе постоянные налоговые обязательства (активы)	(8 082)
Изменение отложенных налоговых обязательств	(370)
Изменение отложенных налоговых активов	582
Прочее	0
Чистая прибыль (убыток)	40 707
Инвестиции в основной капитал (приобретение основных средств)	100 251

◆ *Инновации и модернизация производства*

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

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.

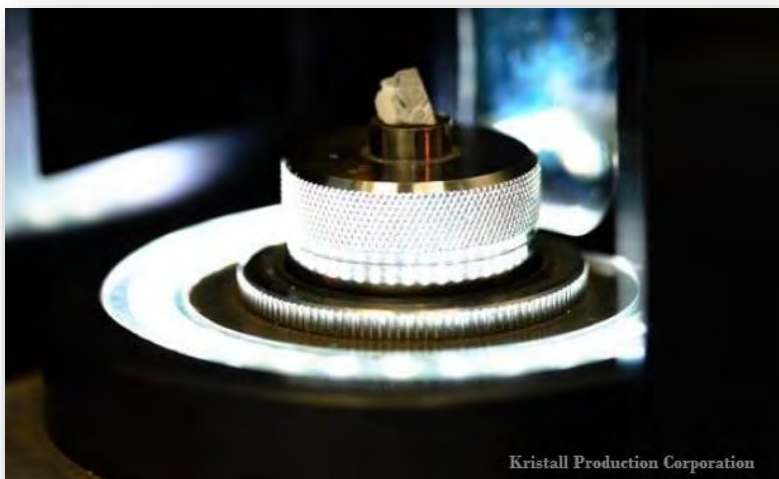
Работы в указанных направлениях своими конечными целями имеют совершенствование технологий алмазообработки, снижение затрат на алмазный инструмент, увеличение производительности труда и, как следствие, – улучшение качества продукции. Дополнительную актуальность работы в этом направлении приобретают в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

В рамках программы внедрения передовых технологий основными направлениями в период с 2016 по 2018 году были следующие:

- ◆ Повышение энергоэффективности
- ◆ Повышение экологичности
- ◆ Освоение новых технологий на производстве
- ◆ Внедрение систем контроля качества
- ◆ Внедрение информационных технологий

В рамках программы взаимодействия с центрами науки и высоких технологий, технологическими платформами поддерживались 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 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 были неотъемлемой частью политики Общества. В рамках деятельности по ресурсосбережению проводится внедрение новых энергосберегающих технологий, поэтапно модернизируется парк устаревшего оборудования, 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 Общества, предприятия, даёт основания сделать вывод, что в 2018 году был достигнут новый, оптимизированный и более рациональный уровень расходования топливно-энергетических ресурсов.

◆ **Закупочная деятельность**

Закупочная деятельность АО «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 Общества, отсутствия ограничения допуска к участию в закупке путём установления неизмеряемых требований к участникам рынка (поставщикам).

Закупочная деятельность Общества 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 АО «ПО «Кристалл», утверждённым решением Совета директоров АО «ПО «Кристалл» от 20 декабря 2018 г. в редакции № 3.

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

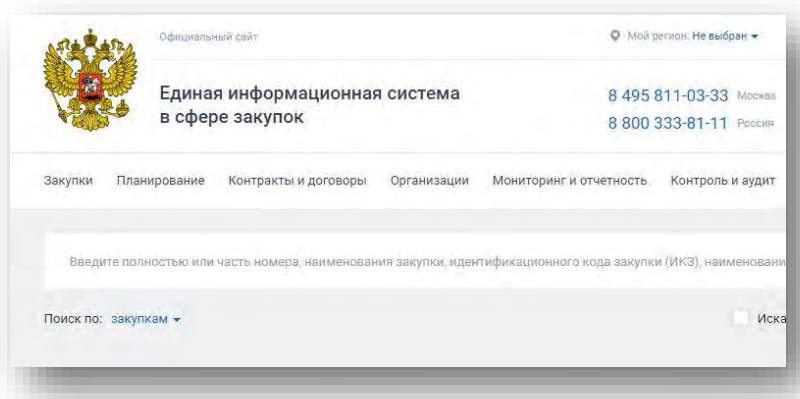
Реализация деятельности в сфере закупок АО «ПО «Кристалл» обеспечивается посредством взаимосвязанной и последовательной работ системы органов управления закупками Общества, основанной на иерархическом распределении компетенции, исключающей дублирование функций и позволяющей рационально использовать финансовые, трудовые и временные ресурсы Общества.

В систему органов управления закупками Общества входят:

- ◆ центральная закупочная комиссия, в состав которой входят руководители предприятия,
- ◆ 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.



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 АО «ПО «Кристалл» публикует сведения о таких закупках на сайте Электронной торговой площадки АО «ЕЭТП» www.etp.roseltorg.ru.

Неотъемлемой частью закупочной деятельности Общества является планирование – формирование Плана закупки. План закупки товаров, работ, услуг определяется ежегодно, исходя из планируемой на следующий календарный год потребности Общества 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 Общества в товарах, работах, услугах, необходимых для выполнения производственных, технологических, коммерческих, финансовых показателей, определяемых в соответствии с планом стратегического развития АО «ПО «Кристалл» и бюджетом, с учётом нормативов складских запасов. План закупки утверждается приказом генерального директора.

Политика АО «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 2018 год Общество реализовало продукцию в стоимостном выражении на 160 420 148,32 долларов США.

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

С целью приближения товара к потенциальному потребителю и увеличения объёмов прямой реализации продукции, а также повышения узнаваемости марки и осведомлённости о компании, Общество ежегодно принимает участие в международных отраслевых выставках-ярмарках.

В соответствии со сбытовой политикой, действовавшей в течение 2018 года, сложилась следующая структура реализации готовой продукции по регионам сбыта (странам):

Страна	Сумма (долл. США)	Доля от стоимостного объёма (%)
Австралия	45 850,00	0,03
Бельгия	33 842 525,00	21,10
Ботсвана	5 685 989,86	3,54
Германия	97 000,00	0,06
Гонконг	8 298 051,00	5,17
Израиль	49 411 896,00	30,80
ОАЭ	44 074 542,00	27,47
США	14 257 626,00	8,89
Япония	1 243 103,00	0,77
Интернет-продажи	176 335,73	0,11
Россия	3 287 229,73	2,05
Итого	160 420 148,32	

Объём реализации продукции в 2018 году увеличился по сравнению с 2017 годом на 29%, что свидетельствует об успешной реализации сбытовой политики в условиях спада алмазо-бриллиантового рынка за последние пять лет.



◆ *Противодействие коррупции*

20 мая 2016 года решением Совета директоров Общества была утверждена «Дорожная карта по организации процессов управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции в ОАО «ПО «Кристалл».

В соответствии с дорожной картой разработаны планы по реализации мероприятий, направленных на предупреждение и противодействие коррупции соответственно на 2016-2017 и 2018-2019 годы.

Руководствуясь в своей работе Федеральным законом № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013 г., Указами Президента РФ «О национальном плане противодействия коррупции» на 2016-2018 и 2018-2020 годы были разработаны следующие локальные нормативные акты:

- ◆ Кодекс этики АО «ПО «Кристалл»;
- ◆ Антикоррупционная политика АО «ПО «Кристалл»;
- ◆ Положение о порядке регулирования конфликта интересов АО «ПО «Кристалл»;
- ◆ Порядок уведомления работниками АО «ПО «Кристалл» о фактах коррупционных правонарушений, обращений в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, регистрации таких сообщений и организации проверки содержащихся в них сведений;
- ◆ Положение о подарках и знаках делового гостеприимства в АО «ПО «Кристалл»;
- ◆ Положение о защите работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности АО «ПО «Кристалл».

31 октября 2017 года Общество получило Свидетельство о присоединении к Антикоррупционной хартии российского бизнеса за № 3086.

Общество выстраивает свои отношения с партнёрами и контрагентами в соответствии с антикоррупционными принципами, информирует их о проводимой Обществом антикоррупционной политике. При нарушении контрагентами антикоррупционных принципов предусмотрена возможность расторжения договорных отношений.

В 2018 году проведена оценка коррупционных рисков в целях выявления условий и обстоятельств, возникающих в конкретном управленческом процессе, позволяющих работникам злоупотреблять должностными обязанностями для извлечения выгоды, что создаёт угрозу реализации прав и законных интересов Общества.

Все коррупционные риски признаются критичными в связи с тем, что Общество не приемлет коррупцию в любых формах и проявлениях.

Оценка коррупционных рисков позволила обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Общества и разработать карту коррупционных рисков, на основании которой анализируется эффективность существующих процедур по предотвращению коррупции и рационального использования ресурсов, направляемых на проведение работы по профилактике коррупции.

Проведённая работа по противодействию коррупции позволила не допустить в Обществе таких противоправных проявлений как злоупотребление служебным положением, дача или получение взятки, коммерческий подкуп, вымогательство, склонение к совершению коррупционных правонарушений, а также продолжить формирование антикоррупционного сознания должностных лиц и работников Общества.

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



◆ *Экологическая политика*

Экологическая безопасность производства и охрана окружающей среды являются одними из приоритетных направлений деятельности АО «ПО «Кристалл». Общество последовательно снижает и предупреждает воздействие на окружающую среду, возникающее в процессе производственной деятельности.

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

Экологическая политика АО «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 загрязнённых 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

В АО «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 АО «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 АО «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 АО «ПО «Кристалл».

Общество 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. АО «ПО «Кристалл» всемерно соблюдает требования российского природоохранного законодательства и международных соглашений.

В целях соблюдения природоохранного законодательства в Обществе продолжалась работа по разработке проектов нормативов образования отходов и лимитов на их размещение и получения разрешительной документации. Среди мероприятий, проведённых в 2018 году, можно отметить следующие:

- ◆ разработан проект предельно-допустимых выбросов в атмосферу;
- ◆ разработана программа экологического контроля;
- ◆ осуществлён лабораторный контроль над выбросами вредных веществ в атмосферный воздух;
- ◆ проведена чистка вентиляционных систем;
- ◆ проведены ежеквартальные проверки мест временного хранения и накопления отходов, состояния территории предприятия с составлением актов, предписаний;
- ◆ заключены договора на передачу:
 - энергосберегающих ламп;
 - шин пневматических отработанных;
 - аккумуляторов свинцовых отработанных с электролитом;
 - отходов бумаги и картона;
 - чёрного и цветного металла;
 - масла отработанного;
 - оргтехники.

◆ ***Показатели результативности***

На предприятии ведётся активная 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 2018 году совокупный объём выбросов загрязняющих веществ в атмосферу составил 5,6 тонн, что на 0,134 тонны меньше по сравнению с предыдущим годом.

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 тяжёлых металлов в производственных стоках. На предприятии действует установка для очистки сточных вод от жиров. После прохождения сточных вод через эту установку их нормативные показатели соответствуют нормативам рыбохозяйственных водоёмов. Валовый объём отведённых сточных вод, включая объём сточных вод, переданный на очистку, за 2018 год составил 26 827 м³, что на 2,5% меньше, чем в прошлом году. Более 95 процентов отходов подвергаются утилизации – как на самом предприятии, так и вне его.

◆ *Инновации в области охраны окружающей среды*

Инвестиционная программа АО «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 природных ресурсов в 2018 году составил 1,65 млн. рублей. Затраты на выполнение природоохранных мероприятий за отчётный период составили 750 тыс. рублей, а текущие затраты на охрану окружающей среды достиг 900 тыс. рублей.

В конце 4 квартала 2018 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 28.04.2015г. 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 2018 год мероприятия выполнены. Аварий, повлекших за собой ущерб окружающей среде за отчётный период, не было.



ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

◆ Политика в области охраны труда и промышленной безопасности

Являясь крупнейшим производителем бриллиантов в России и в Европе, Общество стремится к лидерству в области охраны труда и промышленной безопасности.

Основным направлением политики АО «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 Общество преследует 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 Общества устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве, развитие навыков людей предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов на производстве; Для достижения этих целей Общество решает следующие задачи:
- ◆ Повышение уровня промышленной безопасности опасных производственных объектов Общества за счёт обеспечения надёжности, безопасной и безаварийной работы технологического оборудования;
- ◆ Обеспечение снижения 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»;
- ◆ Совершенствование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью на основе мировых стандартов с учётом мирового опыта, адаптированного к специфике и производственным условиям Общества;
- ◆ Повышение эффективности производственного контроля соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности;
- ◆ Развитие и стимулирование персональной и коллективной ответственности работников Общества за соблюдение требований охраны труда и промышленной безопасности;
- ◆ Пропаганда и проведение максимально широкого внедрения передового опыта, российского и зарубежного, по вопросу формирования у работников Общества 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 Общество обязуется:

- ◆ Обеспечивать соблюдение требований Федерального, регионального законодательства, международных соглашений, требований отраслевых стандартов и норм, регламентирующих деятельность Общества в области охраны труда и промышленной безопасности, а также других требований, которые Общество согласилось выполнять;
 - ◆ Осуществлять выявление, оценку и регулирование производственных рисков, специальную оценку условий труда и по их результатам разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
 - ◆ Осуществлять последовательное привлечение всего персонала Общества к активному участию в деятельности по промышленной безопасности, охране труда и здоровья, совершенствованию мер стимулирования этого участия;
 - ◆ Внедрять непрерывные системы обучения персонала Общества безопасным приёмам 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 Общества 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 Общества ущерба, нанесённого 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 Общества 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 специальная оценка условий 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 объеме 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 тяжёлых 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 55 лет существования предприятия не выявлено ни одного случая профессионального заболевания. В 2018 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 работниками обязанностей по охране труда, устанавливать отклонения достигнутых показателей от требуемых или запланированных величин, сопоставлять работу различных подразделений и отдельных работников по охране труда.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В современных экономических условиях резко возрастает роль эффективности всех процессов, из которых складывается производственно-хозяйственная (экономическая) деятельность предприятия. Производственная деятельность всегда связана с трудовыми ресурсами, рациональным режимом труда, эффективностью использования рабочего времени, повышением производительности труда.

АО «ПО «Кристалл» создает максимально комфортные условия труда, в которых персоналу хотелось бы работать с пользой для себя и Общества, ведь от качества и эффективности его использования зависит успех организации и реализация стоящих задач.

Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятии, является коллективный договор, разработанный исходя из норм российского трудового законодательства, в соответствии с которыми работнику предоставляются дополнительные социальные льготы и гарантии: справедливая система оплаты труда, профессиональное и личностное развитие работника, баланс рабочего времени и времени отдыха, проводятся работы, обеспечивающие сохранность жизни и здоровья сотрудников, совершенствуется профилактическая работа по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и улучшению условий труда, обеспечивается контроль за соблюдением законодательных и нормативно – правовых актов по охране труда. Работники предприятия в полном объёме в соответствии с нормами обеспечены средствами индивидуальной защиты – одеждой и обувью. Своевременно осуществляется химчистка, стирка, ремонт, для чего на предприятии имеется современная прачечная.

В 2016 на предприятии заключён и действует новый Коллективный договор сроком на три года, который распространяется на всех работников предприятия.



◆ *Характеристика персонала*

Традиционно АО «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 Общества людские ресурсы, для сотрудников предприятия создаётся благоприятная атмосфера, в которой им хотелось бы работать с пользой для себя и Общества. На предприятии всегда учитываются не только 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 Общества всегда будет готов к решению новых задач.

◆ *Списочная численность персонала*

Списочная численность работников предприятия по состоянию на 31 декабря 2018 г. составила 1 818 человек. Несмотря на то, что численность персонала снизилась на 47 человек по сравнению с 2016 годом, она оставалась стабильной в 2017 и 2018 годах.

Структура численности персонала в 2018 году представлена следующими категориями:

Категория персонала	Списочная численность на конец года
Всего	1 818
Промышленно-производственный персонал	1 769
◆ Руководители	114
◆ Специалисты и служащие	265
◆ Рабочие	1 390
В том числе:	
◆ Основные рабочие	1 019
◆ Вспомогательные рабочие	371
Непромышленный персонал	49
◆ Руководители	4
◆ Специалисты и служащие	10
◆ Рабочие	35

Доля рабочих в составе промышленно-производственного персонала в 2018 г. составила 79%, руководителей, специалистов и служащих – 21%, и осталась на уровне 2016 г.

♦ **Среднесписочная численность работников**

Среднесписочная численность работников предприятия составила: в 2018 году 1732 человек, в 2017 году – 1748 человек, в 2016 году – 1740 человек. Снижение за три года носили незначительный характер.

♦ **Состав работников по категориям и полу**

	Среднесписочная численность		
	Всего	В том числе	
		Мужчин	Женщин
Всего	1 732	802	930
%	100%	46,30%	53,70%
Промыленно-производственный персонал	1 685	799	886
Руководители	113	80	33
Специалисты и служащие	254	126	128
Рабочие	1 318	593	725
Из них:			
Основные рабочие	950	443	507
Вспомогательные рабочие	368	150	218
Непромышленный персонал	47	3	44
Руководители	4		4
Специалисты	11		11
Рабочие	32	3	29

В структуре среднесписочной численности в АО «ПО «Кристалл» по полу доля мужчин в 2018 г. составила 46%, доля женщин 54%, оставшись на уровне 2016 г.

♦ **Состав работников по возрасту**

В АО «ПО Кристалл» трудятся молодые и опытные работники, профессионалы. Средний возраст работников предприятия на протяжении 2016-2018 гг. остался стабильным и составлял 45 лет.

Численность работников в 2018 г. в возрасте до 40 лет составила 593 человека (32,6% от общей численности), от 41 года до 55 лет – 857 человек (47,2%), от 55 года и старше – 368 человек (20,2%).

Возраст интервалами	2018 год
до 30 лет	187
31-40 лет	406
41-54 лет	857
55-60 лет	241
свыше 60 лет	127
итого	1 818
средний возраст	45 лет

♦ **Доля руководителей-женщин в общем составе руководства**

	Среднесписочная численность руководителей, человек			
	Всего	В том числе		
		Мужчин	Женщин	Доля женщин
♦ Руководители (первые лица) предприятия	7	7	0	0%
♦ Руководители производственных подразделений	44	26	18	15,4%
♦ Вспомогательное производство, службы управления	66	48	18	15,4%
Итого:	117	81	36	30,8%

В управлении предприятием женщины преимущественно занимают должности среднего звена управления, вместе с тем их численность преобладает в категории «основные рабочие».

В числе приоритетных задач руководителей – постоянное обновление и переосмысление своих знаний и технологий управления, мотивация других людей на достижение поставленных целей. Среди руководителей предприятия 30,8% – женщины, более половины из них – руководители бюро, групп и участков. Им, как и руководителям-мужчинам, присущи такие качества как сильный характер, личная ответственность за результат, деловое чутьё, высокая трудоспособность, активность, умение воодушевлять и вести за собой коллектив – всё то, что называют задатками лидера независимо от гендерной принадлежности.

♦ **Структура списочной численности персонала, имеющих высшее образование**

Современный сотрудник не может эффективно работать без постоянного совершенствования знаний, без изучения новых информационных и управленческих программ. На конец 2018 года высшее образование на предприятии имеют 600 человек (33% от общей численности работников), среднее профессиональное образование – 873 человек (48% от общей численности).

♦ **Движение рабочей силы в 2018 году**

Списочная численность персонала на конец года	1 818
Среднесписочная численность по предприятию	1 732
Принято в течении года	114
Выбыло работников	114
В том числе:	
♦ В связи с истечением срока действия трудового договора	11
♦ В связи с прогулом	2
♦ В связи с расторжением трудового договора по инициативе работника	97
♦ В связи со смертью	3
♦ В связи с призывом на военную службу	1
♦ В связи с сокращением численности	0
♦ Расторжение трудового договора по соглашению сторон	0
Оборот по приёму	6,6%
Оборот по выбытию	6,6%
Текущая текучесть кадров	5,7%
Коэффициент постоянства кадров	94,3%

Коэффициент постоянства кадров вырос с 89,7% в 2013 году до 94,3% в 2018 году.

Индикатором здоровья Общества и правильности принимаемых на предприятии управленческих решений служит коэффициент текучести кадров, который составил в 2018 г. – 5,7%, что соответствует естественной текучести. Как следствие, сотрудники более привязаны к своему предприятию, вместе с тем увеличиваются возможности карьерного, финансового и статусного роста внутри Общества.

Персонал АО «ПО «Кристалл» используется максимально эффективно, трудовая дисциплина находится на стабильно высоком уровне. Количество потерь рабочего времени соответствует годовой работе одного работника.

♦ **Текучесть кадров. Оборот по выбытию.**

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

Кадровая служба Общества на постоянной основе предпринимает шаги по формированию и развитию профессионального кадрового потенциала, оптимизации организационной структуры, обеспечивая максимальную эффективность 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, чёткие критерии отбора и оценки.

В течение 2016-2018 гг. было принято на работу 341 человек, уволено – 339 человек. (в т.ч.275 чел. уволено по собственному желанию).

♦ **Неявки на работу в 2018 году**

Среднесписочная численность	1732
Время, не используемое по уважительным причинам, человеко-дней:	60932,71
♦ Ежегодный основной и дополнительный отпуск	34411,13
♦ Учебный отпуск	1082,92
♦ По болезни	20319,12
♦ Неявки разрешённые законодательством (выполнение гос. обязанностей)	5119,54
Потери рабочего времени, человеко-дней:	3568,10
♦ Неявки с разрешения администрации	3526,46
♦ Пропуски	41,64
Всего неявок, человеко-дней	64500,81
Потери рабочего времени на одного работника	2,06

♦ **Потери рабочего времени вследствие заболеваний на 1 работника в 2018 году (человеко-дней)**

Промышленно-производственный персонал	
♦ Основные рабочие	15,0
♦ Вспомогательные рабочие	9,6
♦ Специалисты	6,1
♦ Руководители	3,8
Непромышленный персонал	
♦ Рабочие	14,8
♦ Специалисты	8,7
♦ Руководители	2,0
Итого:	11,7

♦ **Мотивация и оплата труда**

Стремление добиваться значительных результатов диктует создание хорошо продуманной системы мотивации сотрудников, что позволяет эффективно управлять деловым поведением персонала, обеспечивая слаженную работу организации. Все изменения в системе мотивации – регламенты и положения – направлены на:

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



В АО «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.

В 2018 году среднемесячная заработная плата на одного работника списочного состава составила 45 569 руб., среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по Смоленской области в сопоставлении с показателями Центрального Федерального округа РФ за тот же период составила 28 484 рублей. Среднемесячная номинальная заработная плата работников по полному кругу организаций по Смоленской области за 2018 год составила 29 343 рубля, по обрабатывающему производству – 32 434 рубля.

Таким образом, уровень заработной платы сотрудников АО «ПО «Кристалл» превышает средние показатели не только по Смоленской области, но и в целом по России.

♦ **Фонд оплаты труда (ФОТ) в 2018 году, руб.**

ФОТ всего персонала	960 990
В том числе:	
♦ ФОТ	954 224
♦ Выплаты социального характера	6 766
ФОТ списочного состава	957 017
В том числе	
♦ ФОТ	950 281
♦ Выплаты соц. характера	6 735
ФОТ промышленно-производственного персонала	942 348
В том числе:	
♦ ФОТ	935 735
♦ Выплаты соц. характера	6 613
Среднемесячная заработная плата с выплатами	46 041

♦ **Социальная программа**

Социальная программа обеспечивает динамичное развитие Общества как в настоящее время, так и в долгосрочной 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 85,3 млн. 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;
- благотворительность.

♦ **Программа социального развития в 2018 году, тысяч рублей**

• Для работников предприятия	27 178,5
• Для детей работников предприятия	695,4
• Для бывших работников предприятия	191,0
• Благотворительность	50,0
Итого:	28 114,9

◆ **Социальная поддержка работников Общества**

Одним из главных направлений в социальной программе является развитие персонала и охрана здоровья работников предприятия. Забота о физическом здоровье сотрудников способствует повышению и поддержанию трудоспособности.

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. Это те люди, которые отдали ему значительную часть своей жизни и внесли огромный вклад в историю крупнейшего алмазообрабатывающего предприятия страны.



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 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. На территории предприятия функционирует столовая, которая обеспечивает работников горячими обедами. Ученики, в период обучения обеспечиваются бесплатными, ежедневными обедами. Кроме того, малоимущие семьи ежемесячно получают продовольственные наборы. Расходы за последние три года составили – 1,05 млн. рублей. В 2015 г. был получен сертификат соответствия на услугу питанием сроком на 3 года. На содержание столовой за три года было выделено и израсходовано 27,3 млн. рублей.

Частью корпоративной культуры, которая реализуется в рамках социальной программы, являются занятия физической культурой и спортом.



Для этого на предприятии оборудован спортивный зал, чтобы сотрудники могли заниматься спортом после работы. На территории предприятия имеется оборудованная спортивная площадка, которая включает в себя: волейбольное поле, поле для пляжного волейбола, футбольное поле, площадку для большого тенниса, площадку для баскетбола, а также тренажерную площадку. Регулярно проводятся первенства по волейболу, баскетболу, дартсу, шахматам и др.

Ещё одним важным направлением деятельности предприятия является эффективная организация досуга. Эта сфера играет важную роль в сплочении коллектива, расширения культурного кругозора, позволяя работникам встречаться в неформальной обстановке с коллегами, лучше узнать друг друга. Сохранились традиции проведения корпоративных праздников – это День рождения завода и встреча Нового года.

За три последних года на культурно-массовые мероприятия, поддержку и развитие спорта предприятием было выделено более 2,6 млн. рублей.

Все события, происходящие в коллективе, непременно освещаются в средствах массовой информации: радио, газета «Смоленский бриллиант», видеомониторы в столовой. Создавая положительный имидж предприятия, строятся отношения солидарности среди коллег, поощрение работы в команде и создаётся доверие и взаимопонимание корпоративных стратегических решений и управления.

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 работников, выполнявших интернациональный долг в республиках Афганистан и Чечня. В 2018 году 24 бывших война-интернационалиста по традиции получили единовременную премию.

♦ **Социальная поддержка детей работников предприятия**

Забота о подрастающем поколении – одна из составляющей части политики социальной ответственности Общества. Уделяя особое внимание детям сотрудников предприятия, за отчётный период традиционно 1 июня, в Международный День защиты детей, в День знаний и перед Новым годом ежегодно проводились весёлые детские шоу-программы, в которых приняли участие более 3000 детей вместе с родителями в возрасте от 2 до 11 лет. Расходы на подарки и проведение праздников составили за три года около 2,2 млн. рублей.



Не забывает предприятие и о детях-сиротах. Для них приобретаются и вручаются новогодние подарки, общая сумма которых за 2016-2018 гг. составила 119,75 тыс. 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 узникам 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 на предприятии работает здравпункт. Доступность и качество медицинской помощи обеспечиваются: наличием необходимого количества медицинских работников и уровнем их квалификации, организацией оказания медицинской помощи в экстренных случаях на рабочих местах работников. В здравпункте ведут прием врач-гинеколог, врач-терапевт, врач-стоматолог, фельдшеры. На предприятии проводятся медицинские осмотры персонала в целях своевременного выявления и профилактики случаев профессиональной заболеваемости. 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.

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 2016 по 2018 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. Попав в трудные жизненные ситуации, работники предприятия обращаются с просьбой об оказании им материальной помощи на дорогие сложные операции, дорогостоящее лечение, приобретение дорогих лекарств.

На сохранение и укрепление здоровья персонала было направлено 12,1 млн. рублей.

Таким образом, охрана здоровья работников была и остаётся 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 во многом 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.

АО «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 Обществе 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 2018 году**

Прошли обучение всего, человек	584
♦ рабочие	170
♦ руководители и специалисты	414
Средняя продолжительность обучения, часов на одного работника, прошедшего обучение	98
♦ рабочие	244
♦ руководители и специалисты	38
Средняя продолжительность обучения, часов на одного среднесписочного работника	33
♦ рабочие	31
♦ руководители и специалисты	41

♦ **Финансирование обучения в 2018 году**

Затраты на обучение всего, тыс. руб.	3 277
♦ рабочие	2 277
♦ руководители и специалисты	1 000
Средние затраты на обучение, тыс. руб. на одного работника, прошедшего обучение	5,62
♦ рабочие	13,40
♦ руководители и специалисты	2,42
Средние затраты на обучение, тыс. руб. на одного среднесписочного работника	1,90
♦ рабочие	1,69
♦ руководители и специалисты	2,62

♦ **Подготовка рабочих кадров**

Организация и обеспечение развития персонала (обучение, переобучение, повышение квалификации, организация стажировок, внутреннее и внешнее обучение целевого назначения) осуществляется учебным центром АО «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 АО «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 актуальной задачей сегодня. 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***

АО «ПО «Кристалл» уделяет серьёзное 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 на предприятии, знакомят их с корпоративной культурой АО «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 алмазообрабатывающего производства. В силу своей специфичности, специалистов такого профиля не готовит не одно высшее учебное заведение Российской Федерации. В АО «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 АО «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 АО «ПО «Кристалл».

♦ ***Управление карьерой***

Система управления карьерой в АО «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 АО «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

♦ АО «ПО «Кристалл» в Смоленской области

Вот уже более 55 лет АО «ПО «Кристалл» играет важную роль в социальной и экономической жизни территорий хозяйствования, где расположены его основные производственные мощности, – в городе Смоленск и Смоленской области.

Следуя принципам социальной ответственности, Общество вносит значительный вклад в социально-экономическое развитие региона. Немаловажной составной частью социальной политики Общество является поддержание социальной стабильности в регионах присутствия.

В 2018 году объём отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг АО «ПО «Кристалл» составил более 12 миллиардов рублей. 17,43% (или 220 миллионов долларов США) совокупного экспорта всей Смоленской области – это драгоценная продукция Общества. По данному параметру предприятие занимает второе место среди резидентов-экспортёров региона. Бриллианты «Смоленской огранки» прославляют край на местном и международной уровнях.

Основным принципом, которому следует Общество при реализации политики в области уплаты налогов, является обеспечение полного и своевременного перечисления налоговых платежей в бюджеты всех уровней.

♦ *Налоговые отчисления в бюджеты различных уровней в 2018 году, тыс. рублей*

Федеральный бюджет	
♦ Подоходный налог	124 997
♦ Сбор за природопользование	173
♦ НДС (налоговый агент + ТС)	2 460
♦ Налог на прибыль	2 962
Итого	130 592
Областной бюджет	
♦ Налог на имущество	6 037
♦ Транспортный налог	915
♦ Налог на прибыль	14 209
Итого	21 161
Местный бюджет	
♦ Налог на землю	855
Итого	2 351
Внебюджетные фонды	
♦ Пенсионный фонд	201 085
♦ Фонд медицинского страхования	48 680
♦ Фонд социального страхования	28 694
Итого	278 459

Бюджет Московской области	
Налог на имущество	2946
Налог на прибыль	2397
Итого	5343
Бюджет Якутской области	
Налог на прибыль	215
Налог на имущество	177
Итого	392
Всего	438 298

Общество 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.

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 Общества давно уже стало традицией. Об этом известно всей Смоленской области, где 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 регулярно получают необходимую мебель, предметы обихода, книги, детскую одежду и игрушки, которые традиционно отправляют своим подопечным работники предприятия.

Уже много лет АО «ПО «Кристалл» шефствует над ОГУЗ «Специализированный дом Ребенка «Красный Бор» в пригороде Смоленска.

Представители профсоюзной организации предприятия регулярно навещают детей-инвалидов из детской клинической больницы, общественной организации инвалидов по зрению и городской общественной организации инвалидов детства «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 принимает участие и оказывает помощь в проведении мероприятий День памяти и скорби – 22 июня, посвящённых Дню защитника Отечества, Дню Победы, Дню освобождения Смоленщины для ветеранов Великой Отечественной войны и малолетних узников Промышленного района.



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

◆ *Политика в области качества продукции*

Товарная ниша АО «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 АО «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 АО «ПО «Кристалл», являясь символом российской гранильной отрасли, её гордостью и ценным активом.

Политика Общества 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 Общества 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 Общества;
- ◆ совершенствование производственно-маркетинговой идеологии, отвечающей актуальным требованиям мирового рынка бриллиантов;
- ◆ 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 специалистов, 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 Обществом 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 Общества, гарантированному обеспечению потребителя продукцией только превосходного качества, формированию в обществе стойкого убеждения в исключительном и неизменном качестве товаров и услуг Общества.

Среди важнейших задач Общества – 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 Общества 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 подходом 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 Общества 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, Общество предоставляет своим клиентам услуги по обработке алмазного сырья, развивает и осуществляет маркетинговую поддержку специальных партнёрских программ.

Более 30 лет Общество 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 Общество руководствуется следующими целями и задачами:

- ♦ формирование лояльности потребителей, основанной на качественном обслуживании и удовлетворении их потребностей;
- ♦ осуществление деятельности Общества 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 Обществом;
- ♦ ведение сбора и учёта информации о процессе взаимодействия с клиентами;
- ♦ создание ориентированного подхода к взаимоотношениям с потребителями.

Клиентская политика Общества строится на двух основных стратегических направлениях: развитие отношений с постоянными клиентами и привлечение новых. Сохранение уже имеющихся постоянных покупателей, являющихся клиентами Общества на протяжении многих лет, удовлетворение их потребностей, укрепление долгосрочных партнёрских взаимовыгодных отношений с ними – важнейший аспект корпоративной клиентской политики. Многие из таких клиентов Общества становятся её партнёрами в рамках программы «покупатель-компаньон», подразумевающей заключение взаимовыгодных долгосрочных контрактов с наиболее значимыми фирмами с заблаговременной договорённостью о регулярных закупках на определенные будущие периоды времени. Таким образом, облегчается планирование производства и ассортимента готовых бриллиантов, гарантируется реализация продукции Общества. 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 Общество увеличивает свою активность на растущих потребительских рынках. В качестве примеров можно привести страны Азиатско-Тихоокеанского региона: с 2015 года продукция Общества представляется на престижных выставках драгоценных камней и ювелирных изделий в Гонконге. С этого же года начала работу специальная торговая площадка Общества – Интернет-магазин ювелирных украшений с бриллиантами.

Клиентская политика Общества – 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 Общества и других внутрикорпоративных усовершенствований. При этом основной целью корпоративной клиентской политики остается наилучшее удовлетворение потребностей клиентов при наивысшей выгоде для Общества, что является одним из ключевых приоритетов его устойчивого развития.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица применения общих стандартных элементов отчётности G4

Номер показателя	Описание показателя	Раздел (или таблица)	Стр.	Внешнее заверение
СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ				
G4-1	Заявление руководителя	Обращение врио генерального директора	3-4	Нет
ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ				
G4-3	Наименование организации	Обращение генерального директора Профиль Общества Контактная информация	3-4 11-15 73	Нет
G4-4	Основные бренды продукции	Обращение генерального директора История Общества Миссия Общества	3-4 12-15 15	Нет
G4-5	Местонахождение штаб-квартиры организации	Контактная информация	73	Нет
G4-6	Количество стран, в которых организация осуществляет свою деятельность и названия стран	Сбытовая деятельность	35-36	Нет
G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма	Корпоративное управление	18-25	Нет
G4-8	Рынки, на которых работает организация	Сбытовая деятельность	35-36	Нет
G4-9	Масштаб организации	Обращение генерального директора Профиль Общества Структура Общества	3-4 11-15 16-17	Нет
G4-10	Общее число сотрудников в различных разбивках	Социальная политика и развитие кадрового потенциала	46-62	Нет
G4-11	Доля сотрудников, охваченных коллективным договором	Взаимодействие с заинтересованными сторонами Профилактическая работа и показатели результативности в области промышленной безопасности и охраны труда Социальная политика и развитие кадрового потенциала	26-29 44-45 46-62	Нет
G4-12	Цепочка поставки организации	Профиль Общества Удовлетворение потребностей потребителей	11-15 67-69	Нет
G4-13	Существенные изменения, произошедшие в организации за отчётный период	Анализ и стратегия	10	Нет
G4-14	Применение принципа предосторожности	Инновации в области охраны окружающей среды	41-42	Нет
G4-15	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или придерживается	Не применимо		
G4-16	Членство в ассоциациях	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	26-29	Нет

Номер показателя	Описание показателя	Раздел (или таблица)	Стр.	Внешнее заверение
ВЫЯВЛЕННЫЕ СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ И ГРАНИЦЫ				
G4-17	Перечень всех юридических лиц, отчётность 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 которого была включена в консолидированную финансовую отчётность.	Профиль Общества	11-15	Нет
G4-18	Методика определения содержания отчёта	Принципы составления отчёта Существенные аспекты и границы отчёта Принципы обеспечения качества отчёта	5 6-7 8-9	Нет
G4-19	Список существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчёта	Существенные аспекты и границы отчёта	6-7	Нет
G4-20	Граница Аспекта внутри организации по каждому существенному Аспекту	Существенные аспекты и границы отчёта	6-7	Нет
G4-21	Граница Аспекта за пределами организации по каждому существенному Аспекту	Существенные аспекты и границы отчёта	6-7	Нет
G4-22	Последствия всех переформулировок показателей, опубликованных в предыдущих отчётах, и о причинах таких переформулировок	Не применимо		
G4-23	Существенные изменения Охвата и границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчётными периодами	Не применимо		
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ				
G4-24	Список групп заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	26-29	Нет
G4-25	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	26-29	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	26-29	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	26-29	Нет

Номер показателя	Описание показателя	Раздел (или таблица)	Стр.	Внешнее заверение
ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ ОБ ОТЧЁТЕ				
G4-28	Отчётный период, за который предоставляется информация	Принципы составления отчёта Существенные аспекты и границы отчёта	5 6-7	Нет
G4-29	Дата публикации предыдущего отчёта в области устойчивого развития (при наличии такового)	Принципы составления отчёта	5	Нет
G4-30	Цикл отчётности	Принципы составления отчёта	5	Нет
G4-31	Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно данного отчёта или его содержания	Контактная информация	73	Нет
G4-32	Вариант подготовки отчёта «в соответствии» с руководством GRI, выбранный организацией. Указатель содержания GRI для выбранного варианта подготовки отчёта. Ссылка на Заключение о внешнем заверении отчёта в случае, если документ был заверен внешней стороной.	Принципы составления отчёта	5	Нет
G4-33	Политика и практика организации в отношении обеспечения внешнего заверения отчётности об устойчивом развитии	Не применимо		
КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ				
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	18-25	Нет
ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ				
G4-56	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	Обращение генерального директора Профиль Общества История Общества 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	3-4 11-15 12-14 18-25 28-29 34-35 43-45 46-62 63-65 66 67-69	Нет

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Акционерное общество «Производственное объединение «Кристалл»

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

Тел.: (4812) 20-0100

Факс: (4812) 20-7000

Email: kristall@kristallsmolensk.com

www.kristallsmolensk.com

Контактное лицо:

Карандашова Инга Викторовна,
Корпоративный секретарь
Тел.: (4812) 20-7011