



“УТВЕРЖДАЮ”
Генеральный директор
ОАО “ПО “Кристалл”


М.А. Шкадов

“09” августа 2013 г.

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ

«КРИСТАЛЛ»

ОТЧЕТ
ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ

2012

СОДЕРЖАНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	2
РАМКИ И ПРИНЦИПЫ ОТЧЕТА	4
1. О КОМПАНИИ	
1.1. Характеристика бизнеса	8
1.2. История Компании	10
1.3. Миссия и стратегические цели	12
1.4. Корпоративная политика	13
1.5. Структура Компании	14
1.6. Корпоративное управление	15
1.7. Управление рисками	20
2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	
2.1. Взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами	22
2.2. Участие в некоммерческих организациях	24
3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	
3.1. Экономическая политика	27
3.2. Основные производственные и финансовые показатели	27
3.3. Финансовые результаты за 2102 год	28
3.4. Инновации и модернизация производства	28
3.5. Ресурсосбережение	30
3.6. Закупочная деятельность	31
3.7. Сбытовая деятельность	33
3.8. Противодействие коррупции	34
4. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	
4.1. Экологическая политика	35
4.2. Система экологического менеджмента и ответственности	35
4.3. Воздействие на окружающую среду	36
4.4. Показатели результативности	37
4.5. Инновации в области охраны окружающей среды	38
5. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА	
5.1. Политика и области промышленной безопасности и охраны труда	39
5.2. Профилактическая работа и показатели результативности в области промышленной безопасности и охраны труда	41
6. ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛА	
6.1. Характеристика персонала	43
6.2. Мотивация и оплата труда	45
6.3. Социальная программа	46
6.4. Оздоровление персонала	50
6.5. Обучение и развитие персонала	53
7. СОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ РЕГИОНА	
7.1. ОАО «ПО «Кристалл» в Смоленской области	59
7.2. Благотворительная деятельность	61
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ	
8.1. Политика в отношении качества продукции	63
8.2. Удовлетворение потребностей потребителей	65
9. ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Таблица применения стандартных элементов отчетности и показателей результативности GRI	68
10. КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ	75

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА



Уважаемые коллеги и партнеры! Перед вами Отчет об устойчивом развитии крупнейшего в Европе алмазообрабатывающего предприятия – Открытого акционерного общества «Производственное объединение «Кристалл» за 2012 год.

«Кристалл» представляет специфическую отрасль производственной и коммерческой деятельности, которая только на первый взгляд может показаться ясной и понятной: взять алмаз, огранить его, продать... Нет, бриллиант – это не обычный товар, хотя он и имеет денежный эквивалент. Бриллиант – это в первую очередь, символ человеческих отношений и ценностей: любви, привязанности, известности, славы...

Следуя важнейшим принципам корпоративной культуры и реализуя

основные стратегические задачи Компании, руководство «Производственного объединения «Кристалл» со всей ответственностью понимает, что обязательным условием устойчивого эффективного развития бриллиантового бизнеса в долгосрочной перспективе является неуклонное следование принципам социальной ответственности.

Для завода «Кристалл» 2012 год стал крайне непростым. Спекуляция алмазами, развернутая индийскими компаниями, привела к тому, что цены на алмазное сырье оказались выше стоимости бриллиантов, и фактически, в течение полугода предприятие было вынуждено работать в жесточайших условиях. Тем не менее, «Кристалл» закончил год с положительными результатами, что, безусловно, является заслугой высокопрофессионального кадрового состава.

За отчетный период мы не только сумели решить главные из намеченных задач, но и заложили прочный фундамент нашей дальнейшей работы. На пороге славного 50-летнего юбилея «Кристалла», одним из ключевых направлений бизнес-стратегии для нас осталось устойчивое развитие предприятия. Стремление удерживать лидирующие позиции на мировом алмазообрабатывающем рынке, подвигло нас к огромной работе по реализации ряда проектов, связанных с техническим перевооружением, переоснащением и модернизацией производства бриллиантов. Общая сумма инвестиций в модернизацию и переоснащение производства в 2012 году оставила 284,5 млн. рублей.

Одним из приоритетных направлений нашей работы в 2012 году являлось укрепление своих позиций на рынке. Концепция развития предприятия была направлена на продвижение бренда «Русская огранка». Массовое производство бриллиантов класса «премиум» - «Triple Excellent» - позволило нам обойти конкурентов, получить большую добавленную стоимость, выйти с минимальными потерями в период стремительного падения рынка и прочно обосноваться в нише поставщиков дорогого товара.

В борьбе за конкурентоспособность и повышение производственных и финансовых показателей важнейшим из направлений в 2012 году оставалась социальная поддержка работников и членов их семей. Вопреки негативной конъюнктуре и непредсказуемости рынка, производство продолжало ритмично работать, без сокращения штатов и вынужденных простоев.

В соответствии с коллективным договором и действующими на предприятии положениями была разработана социальная программа, включающая в себя самые разные направления: вопросы охраны окружающей среды, энергосбережения и повышения энергоэффективности производства; мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, организацию отдыха работников и их семей; большое внимание уделялось питанию и здравоохранению сотрудников; предприняты меры, направленные на мотивацию, развитие, обучение персонала. Являясь стратегически важным предприятием для Смоленской области, ОАО «ПО «Кристалл» активно участвовало в городских социальных программах, различных спортивных и

благотворительных мероприятиях, помогало подшефным спортивным и общественным организациям.

Представленный вашему вниманию Отчет об устойчивом развитии ОАО «ПО «Кристалл» за 2012 год раскрывает все направления деятельности компании. При его подготовке мы стремились к максимальной открытости и информационной прозрачности – такова политика ведения нашего бизнеса, как на внешнем, так и на внутреннем рынке.

Устойчивое развитие ОАО «ПО «Кристалл», основанное на доверии и взаимодействии, повышении информированности о деятельности Компании, рост качества и уровня жизни работников и жителей региона, будут и в будущем служить гарантией достижения стратегических целей и задач для динамичного развития предприятия.

Генеральный директор
ОАО «ПО «Кристалл»
М.А. Шкагов

ОБ ОТЧЕТЕ

Настоящий нефинансовый отчет об устойчивом развитии ОАО «ПО «Кристалл» за 2012 год» (далее – «Отчет») является первой



корпоративной публикацией подобного рода, предназначенной для информирования широкого круга заинтересованных сторон о принципах, целях, результатах и перспективах деятельности Компании в области устойчивого развития.

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

Настоящий отчет подготовлен с учетом рекомендаций Руководства по отчетности в области устойчивого развития «Глобальной инициативы по отчетности» (Global Reporting Initiative – GRI), версия 3.0.

Отчет является документом корпоративного уровня и отражает результаты деятельности ОАО «ПО «Кристалл» (далее – Компания) с 1 января по 31 декабря 2012 года и приурочен к ее 50-летию юбилею, отмечаемому в 2013 году.

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

ПРИНЦИПЫ СОСТАВЛЕНИЯ ОТЧЕТА

При подготовке Отчета Компания руководствуется международными принципами отчетности в области устойчивого развития, сформулированными в Руководстве GRI.

ПРИНЦИПЫ СОДЕРЖАНИЯ СТАНДАРТА GRI

❖ Существенность

В Отчете представлены наиболее существенные результаты деятельности Компании за 2012 год. Информация и данные, используемые при подготовке Отчета, характеризуют



взаимоотношения Компании с заинтересованными сторонами, определяют степень ее интеграции в социально-экономические процессы на локальном и глобальном уровнях.

❖ Охват заинтересованных сторон

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

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

❖ Контекст устойчивого развития

В данном Отчете отражен диапазон и масштабы вклада Компании

в устойчивое развитие на глобальном, региональном и локальном уровнях при существующих геополитических условиях, определены направления работы по укреплению позитивного и снижению негативного эффекта от своей деятельности в экономической,



социальной и экологической сферах в будущем.

❖ Полнота

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

ПРИНЦИПЫ КАЧЕСТВА СТАНДАРТА GRI

❖ Сбалансированность

Компания качественно и адекватно представляет информацию о результатах своей деятельности, что в результате дает целостную и прозрачную картину реального положения вещей. Это позволяет заинтересованным сторонам приходиться



к разумным и обоснованным оценкам результативности Компании и предпринимать соответствующие действия. В Отчете представлены как достижения Компании, так и проблемы, требующие решения.



❖ Сопоставимость

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

❖ Точность

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

воспроизведены с аналогичными результатами.

❖ Своевременность

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

❖ Ясность

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

❖ Надежность

Надежность и точность сведений, содержащихся в Отчете, обеспечена действующей в Компании системой отчетности всех уровней и документооборота. Информация, использованная при подготовке Отчета, собрана, документирована, составлена,



проанализирована и раскрыта таким образом, который допускает изучение и обеспечивает качество и существенность этой информации.

ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

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



1. О КОМПАНИИ

1.1. Характеристика бизнеса

Открытое акционерное общество «Производственное объединение «Кристалл», основанное в Смоленске в 1963 году - пионер отечественной



алмазообработки. «Кристалл» - крупнейшее российское предприятие по производству бриллиантов. В настоящее время «Кристалл», согласно указу Президента Российской Федерации, входит в перечень стратегических компаний страны. 100% акций Компании принадлежит Российской Федерации в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом.

Численность персонала ОАО «ПО «Кристалл» - более 2000 человек. Объем реализации товаров и услуг Компании составил в 2012 году 13,7 миллиарда рублей.

«Кристалл» - современное высокотехнологическое предприятие, которое стремительно движется вперед, оставаясь при этом абсолютным мировым лидером в сфере алмазообработки. Инновационная

составляющая производства и менеджмента на предприятии является приоритетной. В этом «Кристалл» всегда опережал не только своих конкурентов, но и многие секторы промышленности страны.

«Кристалл» является владельцем большого числа авторских свидетельств, патентов, брендов и торговых марок. О конкурентных преимуществах продукции предприятия говорят ее известность и популярность во всем мире и неизменная заинтересованность ведущих международных дилерских компаний в ее приобретении.

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

ОАО «ПО «Кристалл» - первый и до сегодняшнего дня единственный российский сайтхолдер «The Diamond Trading Company», торгового подразделения ведущей мировой алмазодобывающей компании «De Beers». Статус сайтхолдера, которым обладает всего 82 компании, в мировом алмазно-бриллиантовом сообществе считается привилегией избранных и ассоциируется



с членством в элитном клубе.

Предприятие отличается устойчивым финансовым положением и имеет высокую репутацию у партнеров по бизнесу. Постоянно ведется обновление материально-технической базы, развивается и совершенствуется технология обработки алмазов.



На предприятии действует научно обоснованная система подготовки и переподготовки кадров, позволяющая обеспечивать производство всем спектром специальностей – от рабочего до менеджера любого уровня.

Сегодня ОАО «ПО «Кристалл» ведет активные научно-исследовательские работы, направленные на совершенствование и развитие технологического процесса в сотрудничестве с рядом различных научно-технических и академических учреждений и организаций.

В конце 2010 года ОАО «ПО «Кристалл» перешло на более высокие технические требования к бриллиантам, что сразу же получило положительную реакцию на мировом рынке бриллиантов. Выпуск продукции по идеальным параметрам, соответствующей наивысшему

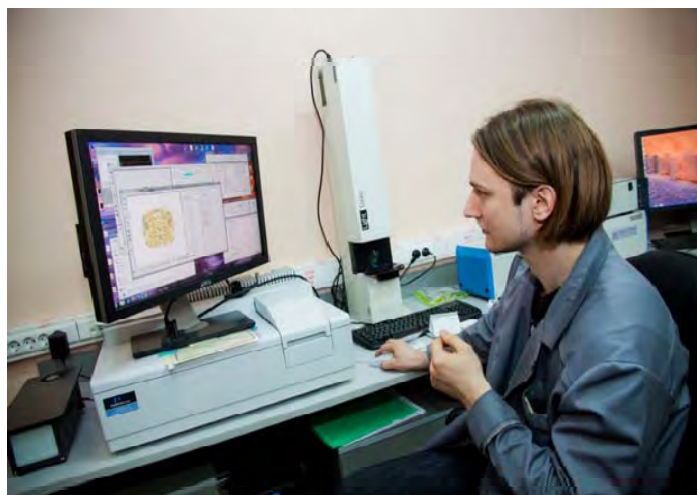
стандарту мировой классификации «Triple Excellent», значительно повышает конкурентоспособность предприятия, выводит его на новый уровень, и делает особенно актуальным техническое перевооружение производства.

С учетом новых требований, Совет директоров ежегодно утверждает план инвестиций в инновации и техническое перевооружение ОАО «ПО «Кристалл». В результате у предприятия появились дополнительные возможности для переоснащения и модернизации производства.

В 2011 году на предприятии открыт уникальный центр подготовки рабочих по всем специальностям алмазоперерабатывающей отрасли.

В 2012 году разработан и утвержден Советом директоров «Стратегический план развития предприятия до 2020 года».

Сегодня ОАО «ПО «Кристалл» – это не только лидер российской гранульной промышленности, но и крупный субъект международного рынка. Его генеральный директор М.А. Шкагов, как видный представитель российской алмазоперерабатывающей отрасли, пользуется заслуженным авторитетом среди своих коллег – лидеров мирового бриллиантового



сообщества. Он является председателем Совета Ассоциации российских производителей бриллиантов, многие годы был вице-президентом Международной ассоциации производителей бриллиантов (International Diamond Manufacturers Association – IDMA). В



октябре 2012 года на 35-м Всемирном алмазном конгрессе М.А. Шкагов избран президентом IDMA.

На предприятии ведется постоянная работа по совершенствованию и внедрению новейших технологий обработки алмазов, разработке перспективных маркетинговых и сбытовых стратегий, повышению благосостояния и социальной защищенности сотрудников. Ведь, в первую очередь, «Кристалл» – это высокопрофессиональный коллектив, в состав которого входят представители более 300 специальностей. Предприятие является активным участником региональных социальных программ, реализует ряд собственных благотворительных и спонсорских проектов.

1.2. История Компании

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

Смоленская бриллиантовая фабрика стала первым в стране предприятием, специализирующимся на огранке бриллиантов. В апреле 1963 года введен в действие комплекс сортировки и оценки изготавливаемых бриллиантов. В 1964 году начало работать конструкторское бюро.

Одновременно с развитием завода, выстраивалась социальная база: хозяйственным способом построены санаторий-профилакторий, детские сады, пионерский лагерь, зимняя теплица, введены в эксплуатацию 6 заводских общежитий.

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



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

Производственное объединение «Кристалл» положило начало развитию гранильной промышленности в нашей стране. За свою многолетнюю 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 сопряжен со значительными трудностями. Несмотря на это, «Кристалл» сумел занять собственную нишу на мировом рынке, выйдя на рынок с высококачественным товаром



- бриллиантами «Русской огранки».

«Кристалл» специализируется на производстве бриллиантов категории «премиум».

Конкурентные преимущества этой продукции хорошо известны широким слоям участников мирового алмазно-бриллиантового рынка, производителям ювелирных изделий и конечным потребителям. В последние годы ведется активная работа на российском рынке ювелирных изделий с бриллиантами. Особое внимание при этом уделяется прогрессивным маркетинговым методикам.

Предприятие отличается устойчивым финансовым положением и имеет высокую репутацию среди клиентов и партнеров. «Кристалл»

В 2013 году ОАО «ПО «Кристалл» отмечает свой полувековой юбилей. К этой дате предприятие подошло в статусе ведущего российского



производителя бриллиантов, основателя отечественной гранильной отрасли, хранителя и продолжателя ее опыта и традиций. На протяжении всех этих лет специалисты «Кристалла» оттачивали свое мастерство, разрабатывали новые технологии, внедряли уникальные разработки, чтобы



создавать бриллианты, которые во всем мире известны как бриллианты «Русской огранки». Предприятие стояло у истоков этого понятия, и только здесь, в Смоленске, сохранились лучшие традиции российского производства бриллиантов и одна из самых известных школ мастеров высшего класса, способных такую продукцию. Бриллианты «Русской огранки» – бренд поистине мирового масштаба

1.3. Миссия и стратегические цели

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

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

Основные стратегические цели Компании:

- ❖ 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.



1.4. Структура Компании

Эффективность деятельности предприятия определяется рациональным взаимодействием индивидуальной, групповой и организационной эффективности. С этой целью формируется организационная структура



предприятия, под которой понимаются установленное распределение полномочий и ответственности структурных подразделений и центров компетенций.

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

1.5. Корпоративная политика

Практикуемые на предприятии деловые, производственные и этические принципы являются гарантией соблюдения отечественного и международного законодательства, трудовых и экологических норм,

социальной защищенности работников и позитивного морального климата.

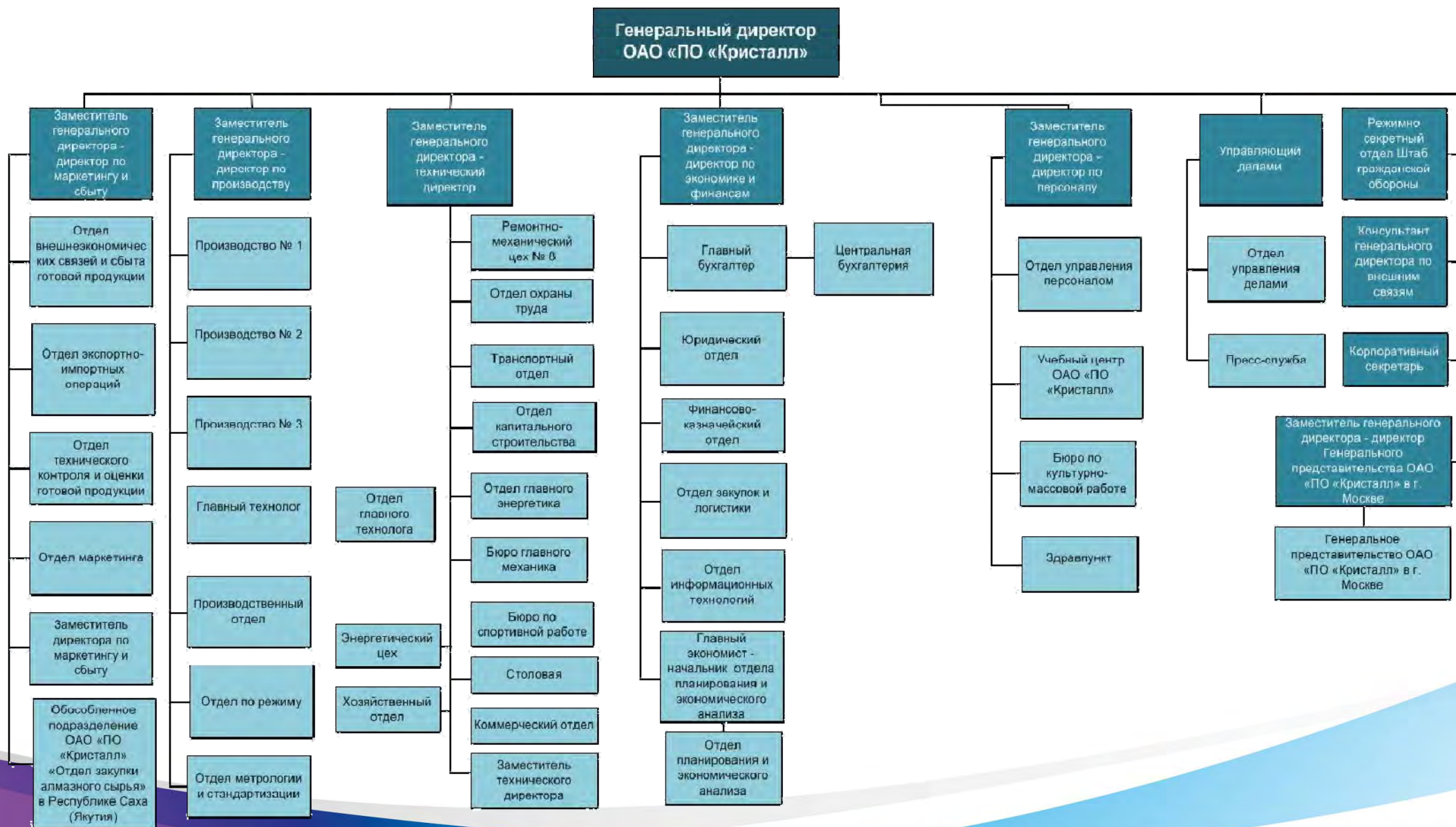
Открытость и прозрачность способствует поддержанию репутации предприятия, популяризации его продукции, формированию среди потребителей положительного имиджа бриллиантов и ювелирных украшений с бриллиантами, символизирующих красоту, совершенство и вечные ценности.

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

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

В своей политике предприятие всемерно поддерживает принципы Кимберлийского процесса, Всемирной федерации алмазных бирж, Международной ассоциации производителей бриллиантов, Ассоциации российских производителей бриллиантов в их стремлении сделать рынок алмазов и бриллиантов открытым и транспарентным, свободным от криминальных и конфликтных элементов.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ОАО «ПО «КРИСТАЛЛ»



1.6. Корпоративное управление

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

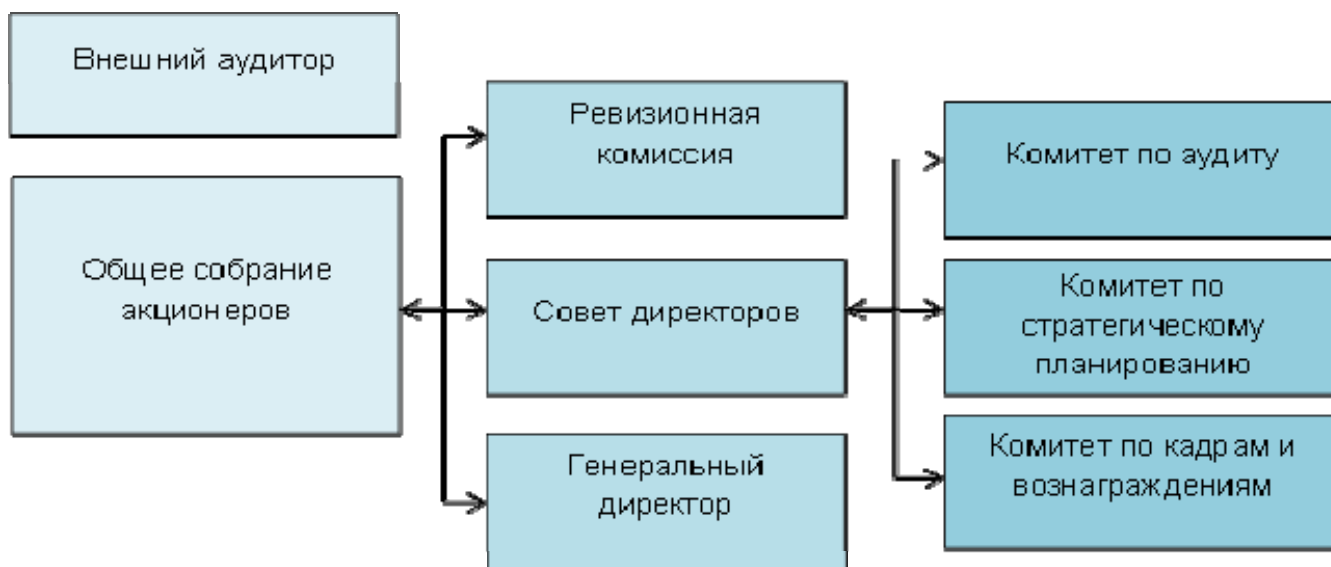
Система корпоративного управления ОАО «ПО «Кристалл» строится в соответствии с российским законодательством об акционерных обществах и рынке ценных бумаг, Уставом и внутренними документами ОАО «ПО «Кристалл». Общество придерживается принципа безусловного

деятельности, повышения инвестиционной привлекательности и соблюдения принципов устойчивого развития.

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

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

- ❖ Общее собрание акционеров;
- ❖ Совет директоров;
- ❖ Единоличный исполнительный орган (Генеральный директор);
- ❖ Ревизионная комиссия;
- ❖ Внешний аудитор.



соблюдения нормативных актов и следует рекомендациям Кодекса корпоративного поведения ФКЦБ/ФСФР. ОАО «ПО «Кристалл» признает значимость целенаправленного развития и совершенствования системы корпоративного управления для обеспечения эффективности

ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ АКЦИОНЕРОВ

Общее собрание акционеров ОАО «ПО «Кристалл» является высшим органом управления Компании. Путем принятия решений на общих собраниях акционеры реализуют свое право на участие в управлении Компанией. Годовое Общее собрание акционеров

проводится один раз в год. Помимо годового собрания, акционеры имеют право проводить внеочередные общие собрания акционеров. Компетенции Общего собрания акционеров устанавливаются Федеральным законом № 208-ФЗ от 26.12.1995 г. «Об акционерных обществах» и Уставом ОАО «ПО «Кристалл», и включают в себя решение ключевых вопросов управления Компанией: внесение изменений и дополнений в Устав общества, распределение прибыли, избрание органов управления и контроля, утверждение аудитора и пр.

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

В 2012 году в Компании было проведено одно Общее собрание акционеров, которое являлось годовым (распоряжение Федерального агентства по управлению государственным имуществом от 30.06.2012 г. № 1152-р «О решениях годового общего собрания акционеров ОАО «ПО «Кристалл»).

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

Совет директоров определяет стратегию развития ОАО «ПО «Кристалл» и осуществляет общее руководство деятельностью Компании в периоды между проведением общих собраний акционеров, за исключением решения вопросов, которые в соответствии с Федеральным законом

«Об акционерных обществах» и Уставом ОАО «ПО «Кристалл» относятся к компетенции Общего собрания акционеров.

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

Согласно Уставу ОАО «ПО «Кристалл», Совет директоров состоит из 9 членов. Из них 8 членов Совета директоров компании являются неисполнительными директорами (не являются сотрудниками ОАО «ПО «Кристалл»). В состав Совета директоров входит Генеральный директор, который является профессиональным поверенным, а также 2 независимых директора. Персональный состав Совета директоров ежегодно утверждается решением Общего собрания акционеров. Сведения о персональном составе Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» отражены в Годовом отчете ОАО «ПО «Кристалл», размещенном на сайте ОАО «ПО «Кристалл» www.kristallsmolensk.ru, а также на странице, используемой Компанией для раскрытия информации в сети Интернет: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=8977>.

ОАО «ПО «Кристалл» считает наличие профессионального Совета директоров важным элементом эффективного корпоративного управления. Профессионализм и высокие компетенции членов Совета директоров определяются их профильным образованием,

многолетним опытом работы, в том числе на государственной службе.

Порядок деятельности Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» регулируется Уставом и Положением о Совете директоров ОАО «ПО «Кристалл», утвержденным распоряжением Федерального агентства по управлению государственным имуществом от 22.12.2011 г. № 3229-р.

Заседания Совета директоров проходят 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 учетом логики цикла стратегического планирования и отчетности ОАО «ПО «Кристалл». При необходимости рассмотрения вопросов, не терпящих отлагательств, созываются внеочередные заседания. Внеплановые вопросы, возникающие в процессе деятельности Компании и не включенные в план работы Совета директоров, включаются в повестки дня заседаний Совета директоров по мере необходимости по решению Председателя Совета директоров.

В 2012 году Совет директоров ОАО «ПО «Кристалл» провел 11 заседаний (5 плановых заседаний в очной форме, 6 – внеплановых в форме заочного голосования), на которых были рассмотрены вопросы и приняты решения по различным направлениям деятельности Компании. Всего в 2012 году Совет директоров рассмотрел 47 вопросов, в том числе в отношении:

- ❖ стратегического развития;
- ❖ инновационной деятельности общества;
- ❖ реструктуризации активов;
- ❖ обеспечения соблюдения требований к организации закупочной деятельности и др.

Все решения, принятые Советом директоров на заседаниях в отчетном году, выполнены. Более подробно с вопросами, рассмотренными на заседаниях Совета директоров в 2012 году и принятыми решениями, можно ознакомиться в Годовом отчете ОАО «ПО «Кристалл», размещенном на сайте ОАО «ПО «Кристалл» www.kristallsmolensk.ru, а также на странице, используемой Компанией для раскрытия информации в сети Интернет: <http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=8977>.

Членам Совета директоров общества в период исполнения ими своих обязанностей может выплачиваться вознаграждение в форме единовременной выплаты по итогам работы за корпоративный год с учетом достигнутых ключевых показателей эффективности (КПЭ) деятельности Компании (в соответствии с Положением о выплате вознаграждения членам Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл», утв. распоряжением Росимущества от 23.06.2011 г. № 885-р). Данная практика обеспечивает необходимую мотивацию членов Совета директоров в повышении эффективности деятельности Компании, его долгосрочном развитии и согласуется с интересами акционера ОАО «ПО «Кристалл».

Решение о выплате вознаграждения членам Совета

директоров принимает Общее собрание акционеров общества. Общий размер вознаграждений членам Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» в 2012 году составил 5,08 млн. руб. (в соответствии с распоряжением Федерального агентства по управлению государственным имуществом от 30.06.2012 г. № 1152-р).

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

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

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

Согласно Положению о вознаграждении по итогам работы за год генеральному директору ОАО «ПО «Кристалл» (утв. решением Совета директоров общества от 31.03.2011г., протокол № 6 (41), Генеральному директору общества по итогам работы за год может выплачиваться вознаграждение за счет чистой прибыли, при условии выполнения в отчетном году утвержденных Советом директоров ключевых показателей эффективности (КПЭ) деятельности общества.

Размер вознаграждения Генеральному директору общества утверждается Советом директоров

ОАО «ПО «Кристалл» и в 2012 году составил 2,30 млн. рублей.

КОМИТЕТЫ ПРИ СОВЕТЕ 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 им решений.

Председатель и члены каждого специализированного комитета ежегодно избираются на заседании Совета директоров нового состава на срок до избрания следующего состава Совета директоров общим собранием акционеров. Количественный состав каждого комитета – 3 человека.

Специализированные комитеты при Совете директоров осуществляют свою деятельность в соответствии с соответствующими Положениями, утвержденными решением Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» от 06.10.2009 г. (протокол № 3 (32)).

Комитет по стратегическому планированию разрабатывает рекомендации Совету директоров по вопросам определения стратегических целей Компании, развития приоритетных направлений деятельности и бизнес – планирования, повышения инвестиционной привлекательности ОАО «ПО «Кристалл». В течение 2012 года комитетом по стратегическому планированию было проведено 9

заседаний, на которых были рассмотрены 13 вопросов.

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 Компании, определения размера их вознаграждений. В течение 2012 года комитетом по кадрам и вознаграждениям было проведено 7 заседаний, на которых были рассмотрены 12 вопросов.

Работа комитета по аудиту направлена на обеспечение эффективного управления и контроля в области финансово-хозяйственной деятельности Компании, формирования объективной отчетности и проведения ее независимого аудита. В течение 2012 года комитетом по аудиту было проведено 9 заседаний, на которых были рассмотрены 25 вопросов.

РЕВИЗИОННАЯ КОМИССИЯ

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

Порядок деятельности Ревизионной комиссии Компании определяется Положением о ревизионной комиссии ОАО «ПО «Кристалл» (утв. решением общего собрания акционеров ОАО «ПО «Кристалл» от 19.08.2004 г.), законодательными и нормативными

актами Российской Федерации и утвержденным планом работы.

Ревизионная комиссия осуществляет проверки финансово-хозяйственной деятельности ОАО «ПО «Кристалл» по итогам за год, в том числе проверку финансовой документации, оценку соответствия порядка ведения бухгалтерского учета и подготовки бухгалтерской отчетности, исчисления налогов и сборов требованиям законодательства России, анализ исполнения обществом утвержденных 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.

В ходе проверки, проведенной Ревизионной комиссией ОАО «ПО «Кристалл» по итогам 2012 финансового года, отклонений не выявлено.

ВНЕШНИЙ АУДИТ

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

Независимый аудитор ежегодно утверждается Общим собранием акционеров.

1.7. Управление рисками

Одним из важнейших условий обеспечения всесторонней безопасности любой компании, ориентированной на повышение капитализации, получение стабильных прибылей и эффективную деятельность, является системное управление рисками. Целями и задачами системы управления рисками в ОАО «ПО «Кристалл» являются:

- ❖ мониторинг, идентификация, анализ и оценка рисков, угрожающих или сопутствующих операционной, финансовой и стратегической деятельности Компании.
- ❖ выработка конкретных рекомендаций по устранению вероятности воздействия выявленных рисков на результативность деятельности Компании;
- ❖ контроль за исполнением рекомендованных мероприятий и внесение необходимых корректив.

Наиболее традиционными считаются такие группы рисков, как страховые, отраслевые, государственного регулирования, региональные, финансовые и правовые.

Наряду с этими группами рисков Компания учитывает также

нефинансовые риски – социальные, кадровые, экологические, инвестиционные, репутационные, а также другие риски, возникающие в рамках взаимодействия с заинтересованными сторонами: персоналом, профессиональным союзом, общественными организациями с СМИ, акционерами, органами государственной власти, акционерами, поставщиками и потребителями продукции.

Отраслевые риски и риски государственного регулирования выражаются возможностью изменения конъюнктуры рынка, а также принятия регулятивных решений, влекущих за собой рост операционных издержек Компании. В качестве методов минимизации этих рисков применяются постоянный анализ рыночной ситуации, мониторинг действующего законодательства, законодательных инициатив, влияющих на деятельность Компании, тематические публикации в СМИ аналитических и промо-материалов, а также материалов, отражающих позицию Компании и отрасли на конкретный вопрос, затрагивающие их интересы.

Социальные и кадровые риски затрагивают потенциальные нежелательные проявления социально-трудовой сфере: возникновение социальной напряженности, дефицита квалифицированного персонала и т.д.

С целью предупреждения социально-кадровых рисков в Компании разработан комплекс корпоративных стандартов в области управления персоналом, регулирующих прием и увольнение работников, обучение и оценку профессиональных качеств, процедуры награждения сотрудников, работу с молодежью, реализацию внутренних социальных программ,

направленных на оздоровление, социальную защиту персонала и т. д.

Региональные риски включают в себя как социальные, так и экологические риски. Первые связаны с социальной ситуацией в регионах деятельности, вторые – с воздействием производственной деятельности Компании на окружающую среду.

С целью минимизации факторов социальных рисков Компания реализует различные социальные программы, направленные на развитие образования, культуры, спорта, осуществляет на регулярной основе взаимодействие с органами местной власти и местным населением.

К методам сокращения факторов экологических рисков относятся внедрение корпоративных стандартов в области экологической деятельности и промышленной безопасности, организация эффективного контроля их выполнения и осуществление на регулярной основе взаимодействия с регулирующими и общественными организациями по вопросам экологической деятельности.

Для снижения экологических рисков проводится постоянный мониторинг химического состава выбросов в атмосферу и сброса сточных вод. Компания планомерно снижает уровень воздействия на окружающую среду за счет ввода в эксплуатацию нового экологически безопасного технологического оборудования и модернизации существующего оборудования.

ОАО «ПО «Кристалл» активно работает на российском рынке ценных бумаг, поэтому проблема инвестиционных рисков также учитывается в деловой активности Компании. В частности, в соответствии положениями деловой политики и практики предприятия рискованные инвестиционные вложения, предполагаемый уровень дохода по которым составляет более 10 процентов в год, отсутствуют.

Территориально производственные и административные площади Компании расположены не в сейсмоопасной зоне, рисков, связанных с возможными наводнениями и другими обстоятельствами, объективно препятствующими деятельности общества, также не имеется.

Вероятность рисков, связанных со злоумышленными действиями третьих лиц в форме террористических актов, противоправных посягательств на имущественные права и интересы общества, защищаемые законом, ничтожно мала. На предприятии организована современная система охраны и безопасности, проводятся регулярные мероприятия по ГО и ЧС.

Осознавая возможность влияния рисков на свою деятельность, Компания предпринимает все зависящие от него усилия для минимизации потенциального влияния и для снижения вероятности их реализации.

2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Устойчивое развитие компании теснейшим образом коррелирует с уровнем корпоративной социальной ответственности, которую ОАО «ПО «Кристалл» рассматривает как систематическую деятельность, включающую в себя определение и использование методов оптимального взаимодействия с ключевыми заинтересованными сторонами.

2.1. Взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами

При определении ключевых

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

Система взаимодействия Компании с ключевыми заинтересованными сторонами приводится в следующей таблице:

Название	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 защищенность; ❖ соблюдение трудового законодательства; ❖ условия и безопасность труда, эстетика и культура производства; ❖ экология; ❖ социально-психологический климат, взаимоотношения в трудовом коллективе; ❖ режимные требования; ❖ информированность о деятельности Компании; ❖ 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; ❖ прием 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 компании; ❖ уровень заработной платы; ❖ социальная защищенность 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 компании; ❖ приобретение новых активов; ❖ техническое перевооружение и развитие; ❖ финансовые и нефинансовые риски; 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ встречи с топ-менеджментом; ❖ финансовая отчетность; ❖ регулярные презентации производственных результатов;

		<ul style="list-style-type: none"> ❖ дивидендные выплаты; ❖ вопросы корпоративного управления. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ публикации в отраслевых и общественно-политических СМИ; ❖ корпоративный веб-сайт.
Некоммерческие организации и СМИ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ некоммерческие, отраслевые и ведомственные организации; ❖ отраслевые и общественно-политические СМИ; ❖ экологические организации; ❖ организации ветеранов; ❖ молодежные организации; ❖ благотворительные организации. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ расширение и развитие алмазно-бриллиантового комплекса России; ❖ совершенствование отраслевого и регулирующего законодательства; ❖ создание оптимальных условий для устойчивого развития отрасли; ❖ пропаганда деятельности российского алмазно-бриллиантового комплекса на основных мировых рынках; ❖ продвижение и пропаганда продукции Компании в России и за рубежом; ❖ соблюдение действующего законодательства; ❖ экология; ❖ молодежная 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 Компании 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» (ОАО) ❖ Гохран России ❖ ДТС ❖ Свободный рынок 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ приобретение рентабельного природного алмазного сырья по конкурентоспособным ценам; ❖ гарантированное регулярное обеспечение производства Компании алмазным сырьем в необходимом ассортименте и объеме; 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ заключение взаимовыгодных долгосрочных соглашений о поставках алмазного сырья; ❖ совместное определение направлений политики развития отечественного алмазно-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 Компании на наиболее выгодных для Компании 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.



2.2. Участие в некоммерческих организациях

Наименование организации, год вступления Компании	Цель участия
Некоммерческая организация «Ассоциация производителей бриллиантов» (1994 г.)	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
Некоммерческая организация «Ассоциация Смоленских Производителей Бриллиантов» (1995 г.)	Развитие и расширение производства бриллиантов, поддержание вновь создаваемых гранильных предприятий и укрепление их позиций на рынке, посредством обмена информацией по технологии производства, оказание научной и технической помощи, участие в совместных консультациях по внешнеэкономическим связям, оказание помощи по сбыту продукции, участие в научных и иных мероприятиях по изучению и использованию новых достижений в области производства и обработки драгоценных камней
Некоммерческое партнерство «Алмазная Палата России» (1996 г.)	Развитие сотрудничества с российскими и иностранными производителями и потребителями алмазов, бриллиантов, с алмазными биржами и торговыми ассоциациями других стран, посредством изучения конъюнктуры рынка продукции на территории РФ и за рубежом, разработки и осуществления мероприятий по развитию экспортной базы, содействия российским и иностранным юридическим и физическим лицам в организации торговых операций и проведении сделок с алмазным сырьем, бриллиантами
Некоммерческое партнерство «Смоленский территориальный институт профессиональных бухгалтеров» (2000 г.)	Совершенствование профессиональной деятельности персонала общества, связанного с бухгалтерским учетом, финансовым менеджментом, аудитом, а также формирование у специалистов экономического мышления, соответствующего рыночным отношениям, посредством изучения передового отечественного и зарубежного опыта организации бухгалтерского учета, экономического анализа и аудита
Некоммерческая организация Смоленское региональное объединение работодателей «Научно – промышленный союз» (2006 г.)	Обмен информацией и проведение согласованной политики с администрациями г. Смоленска, Смоленской области и профсоюзами и иными органами и объединениями в сфере занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, пенсионного обеспечения работников Смоленской области, а также по другим вопросам социально-экономического характера и трудовых отношений, участие в развитии нормативной правовой базы регулирования социально – трудовых отношений в Смоленской области
Некоммерческая организация Общероссийское объединение работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (1991 г.)	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 наемных работников, иными объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, сотрудничество с различными международными организациями труда для заимствования их положительного опыта
Негосударственная некоммерческая организация Смоленская Торгово – Промышленная палата (1993г.)	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 партнерами



За время своего участия в некоммерческих организациях Компания:

- ❖ участвовала в разработке и представлении в Алмазную Палату России предложений по изменению действующей нормативной правовой базы российского алмазно – бриллиантового комплекса и представлении данных предложений в вышестоящие инстанции на рассмотрение;
- ❖ - выступала за поддержание решения о создании, а также выразила желание принять участие в создании Декларации о содействии в предотвращении торговли алмазами, которые имеют происхождение из зон конфликтов;
- ❖ участвовала в разработке проекта Национального стандарта на бриллианты и создании нового Классификатора на алмазное сырье для работы на вторичном рынке;
- ❖ участвовала в проработке вопроса упрощения процедуры импорта необработанных природных алмазов в Гохране России и Минфине России;
- ❖ участвовала в разработке и представлении на рассмотрение в Минфин России технико – экономического предложения о применении обрабатывающими предприятиями ставки НДС «ноль процентов» при реализации природных алмазов на внутреннем рынке и сохранении экспортной пошлины на вывоз природных алмазов субъектами их добычи;
- ❖ участвовала в разработке Порядка идентификации бриллиантов, изготовленных в результате переработки вне таможенной территории, и разъяснении особенностей применения такого

Порядка соответствующим специалистам Федеральной таможенной службы в целях либерализации процедуры таможенного оформления алмазного сырья и бриллиантов в указанном таможенном режиме и дальнейшего обращения с законодательной инициативой о внесении соответствующих изменений в Указ Президента РФ;

- ❖ поддержала идею о необходимости упорядочения режимов и процедур оформления сортировки и экспертизы природных алмазов и бриллиантов, а также участвовала в подготовке и выразила желание присутствовать на самом совместном совещании со специалистами таможенной службы по проработке возможных вариантов;
- ❖ участвовала в разработке рекомендаций по внесению изменений в Таможенный союз, касающихся отмены ввозных пошлин при импорте оборудования и оснастки, используемых в гранильной промышленности;
- ❖ совместно с Гильдией ювелиров России участвовала в разработке рекомендаций Алмазному совету при Президенте РС (Я) к обсуждению и принятию решений по вопросам, связанным с либерализацией налогообложения и уплатой таможенных платежей при реализации драгоценных металлов, а также оборудования и оснастки, используемых в ювелирной промышленности.

Генеральный директор ОАО «ПО «Кристалл» является членом Общественного совета при Управлении внутренних дел по Смоленской области, осуществляя участие в разработке и

рассмотрении концепций, программ, гражданских и общественных инициатив по наиболее актуальным вопросам деятельности органов полиции в области защиты прав и свобод граждан, борьбы с преступностью, обеспечения безопасности общества и государства, противодействия коррупции на всех уровнях для защиты интересов граждан.

В целях активизации участия предпринимательского сообщества в противодействии коррупции и выработки норм цивилизованного ведения бизнеса, в мае 2013 года Компания приняла предложение Торгово-Промышленной Палаты Российской Федерации о присоединении в Анतिकоррупционной

хартии российского бизнеса, в связи с чем, представило необходимые документы для включения в ее члены.

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



3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

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

3.1. Экономическая политика Компании

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

- ❖ разработка и внедрение моделей экономического регулирования с целью достижения наибольшей экономической эффективности деятельности Компании;
- ❖ обеспечение управления ликвидностью и организация централизованного управления рисками Компании;

- ❖ определение максимально эффективных путей поддержания производства и сбыта на рентабельном уровне, поступательного устойчивого роста всех показателей Компании;
- ❖ обеспечение оптимальных условий производства продукции (ассортимент, объемы, затраты, цены), при которых достигаются поставленные перед предприятием экономические цели;
- ❖ разработка и осуществление программ оптимизации использования всех видов ресурсов при производстве продукции;
- ❖ оперативный учет 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.

3.2. Основные производственные и финансовые показатели в 2012 году

Показатель	
Реализация товаров и услуг, тыс. руб.	13 687 377
Реализация профильной продукции алмазно-бриллиантовой отрасли, тыс. руб.	13 646 314
Производство бриллиантов, кар.	172 144
ЕВИТДА, тыс. руб.	399 918
Рентабельность продаж, %	0,891
Рентабельность собственного капитала, %	0,417
Чистая прибыль, тыс. руб.	26 554
Оборачиваемость активов	0,805
Оборачиваемость запасов, затрат и дебиторской задолженности	1,062
Показатели ликвидности на конец периода	
Коэффициент текущей ликвидности	1,50
Коэффициент срочной ликвидности	0,66
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,23
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	0,37

3.3. Финансовые результаты за 2012 год

Показатель	Тысяч рублей
Реализация товаров и услуг	13 687 377
Себестоимость продаж	(12 555 010)
Валовая прибыль (убыток)	1 132 367
Коммерческие расходы	(361 639)
Управленческие расходы	(649 897)
Прибыль (убыток) от продаж	120 831
Доходы от участия в других организациях	8 855
Проценты к получению	366 409
Проценты к уплате	(638 866)
Прочие доходы	2 567 609
Прочие расходы	(2 377 448)
Прибыль (убыток) до налогообложения	47 390
Текущий налог на прибыль	(4 404)
В том числе:	
❖ Постоянные налоговые обязательства (активы)	(12 909)
Изменение отложенных налоговых обязательств	102
Изменение отложенных налоговых активов	(16 335)
Прочее	(199)
В том числе:	
❖ Налог на прибыль с дивидендов	(199)
Чистая прибыль (убыток)	26 554
Дивиденды за 2011 год (выплаченные в 2012 г.)	45717
Инвестиции в основной капитал (приобретение основных средств)	247071
Суммарный объем добровольных расходов, предоставляемых для общественного блага (напрямую не связанных с производственной деятельностью)	20934

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

Бухгалтерский учет имущества, обязательств и хозяйственных операций ведется на основе натуральных измерителей в денежном выражении путем сплошного, непрерывного, документального и взаимосвязанного их отражения на счетах бухгалтерского учета. Учет ведется автоматизировано на основе

автоматизированной системы «1С: Предприятие, версия 8.2».

3.4. Инновации и модернизация производства

Политика инновации и модернизации производства – одна из важнейших стратегических задач Компании. Ее конечная цель – создание одного из самых высокотехнологичного в мире предприятий. Начав несколько лет назад массовое техническое перевооружение, до 2015 года запланировано вложить в реализацию этого проекта 1 миллиард рублей. Средства предназначены для приобретения и внедрения в производство новейших образцов оборудования, разработку современных технологий, оптимизацию производства.

Разработана и утверждена программа инновационного развития ОАО «ПО «Кристалл» на 2012-2018 годы. В которой определены и систематизированы основные направления и задачи деятельности Общества в области инноваций, спланировано выделение ресурсов для осуществления инновационной деятельности и установлены показатели инновационного развития на планируемый период.

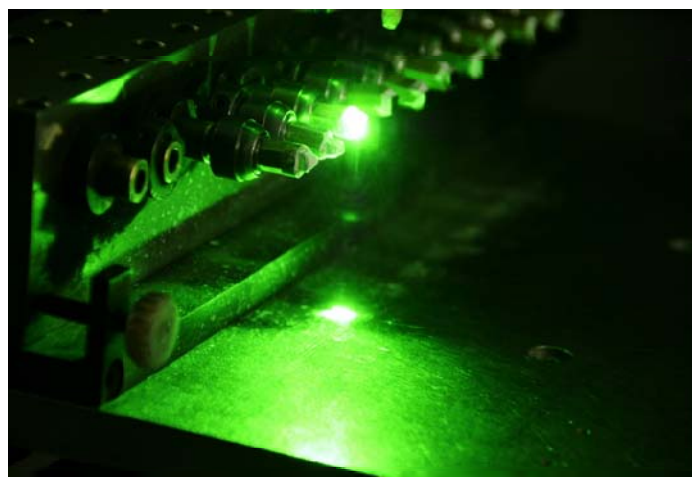


При непосредственном участии ОАО «ПО «Кристалл» отечественной фирмой «Digitech Labs» была разработана компьютерная система бесконтактного контроля параметров бриллиантов, имеющая лучшие характеристики, чем у иностранных конкурентов. Первые 8 систем DFT (Diamond Form Tester) уже поставлены на предприятие. Кроме того, в 2012 году заключён договор с ещё одной российской компанией на приобретение установки лабораторного класса для использования в качестве арбитражного средства. Общее финансирование данного направления составило 2306 тыс. руб.

В 2010 году перед предприятием была поставлена задача перехода на качество огранки «Excellent» и после ужесточения требований к готовой продукции выяснилось, что существующие станки не соответствуют возросшим требованиям к качеству огранки. Для решения этой проблемы предприятием в 2011 году были приобретены импортные образцы современных ограночных станков и проведены их испытания.

По результатам испытаний все образцы были признаны неудовлетворительными, и на предприятии в 2012 году был

разработан новый ограночный станок СК-50, использующий самые современные электродвигатели с электронной регулировкой частоты вращения, на станке смонтирована система удаления пыли из рабочей зоны. Возможности станка позволяют решить задачу массового производства



бриллиантов качества огранки «Excellent». В 2012 году был заключен договор на изготовление 120 станков СК-50, первые станки уже поступили на ОАО «ПО «Кристалл». В 2012 году затраты на это направление составили 56 196 тыс. руб.

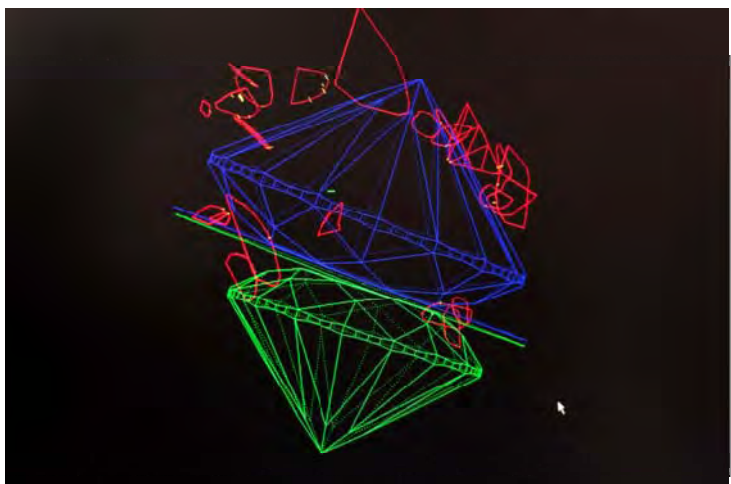
Для решения задачи производства бриллиантов качества огранки «Excellent» силами специалистов ОАО «ПО «Кристалл» в 2012 году было разработано высокоточное приспособление для огранки низа бриллиантов и заключены договора на изготовление макетных образцов с ООО «АлмазСервис» и ООО «Технопарк Сколково».

Внедрена автоматизированная система приклеивания и выравнивания алмазных заготовок для кассетной лазерной обработки. Установка оснащена системами точной механики и машинного зрения, что обеспечивает высокую точность задания и переноса



параметров. На приобретение оборудования затрачено 2 973 тыс. руб.

В рамках научно-прикладных работ по спектроскопическому исследованию алмазов разработана технология управления группой цвета бриллиантов на стадии разметки.



Данная технология позволяет прогнозировать на стадии разметки и добиваться получения фантазийных цветов бриллиантов из сырья, цвет которого изначально не рассматривался как фантазийный. На приобретение оборудования затрачено 1 301,50 тыс. руб. Ожидаемый экономический эффект – 6 814 тыс. руб. за период полезного использования.

Всего на инновации и техническое перевооружение в 2012 году было потрачено 116773 тыс. руб.

3.5. Ресурсосбережение

Программа ресурсосбережения, ориентированная на реализацию планов снижения затрат и экономию экологически ценных ресурсов, а также природоохранные мероприятия являются неотъемлемой частью политики Компании практически со дня

ее основания, однако с каждым годом становятся все более актуальными. В рамках этой деятельности внедряются новые энергосберегающие технологии, поэтапно модернизируется парк морально устаревшего и оборудования, разработана и внедряется программа эффективного использования энергоресурсов.

В ходе этой программы непрерывно осуществляется оптимизация режимов потребления энергоресурсов на предприятии, ведется ежедневный мониторинг их расходования.

Внедрение автоматизированной информационной измерительной системы технического учета электроэнергии позволило эффективно контролировать расход электроэнергии предприятия, выявить потери, снизить ежегодную плату и, как следствие, себестоимость продукции. - Замена электромагнитной пускорегулирующей аппаратуры в светильниках потолочного освещения производственных корпусов на энергосберегающую электронную привело к снижению потребления электроэнергии, увеличению светоотдачи, снижению уровня шума и пульсации, а также к снижению выделения тепла.



В целях снижения затрат на электроэнергию на предприятии внедрены преобразователи частоты, позволяющие регулировать частоту вращения электродвигателей вентиляционных установок.

В области теплоснабжения был произведен ремонт двух теплотрасс,



обеспечивающих обогрев собственно производства, а также зданий административного и хозяйственно-бытового комплекса. Капитальный ремонт данных тепловых сетей осуществлялся около 15 лет назад. Для ремонта теплотрасс применены стальные трубопроводы с пенополиуретановой изоляцией в полиэтиленовой оболочке, достоинствами которых являются долговечность (до 50 лет) и сверхнизкие тепловые потери.

В 2012 году проведены работы по ремонту и утеплению фасадов административного и производственных корпусов. К возведенным 50 лет назад железобетонным конструкциям в то время не применялись жесткие требования по энергосбережению. Применяемые сегодня экологичные материалы и технологии ощутимо

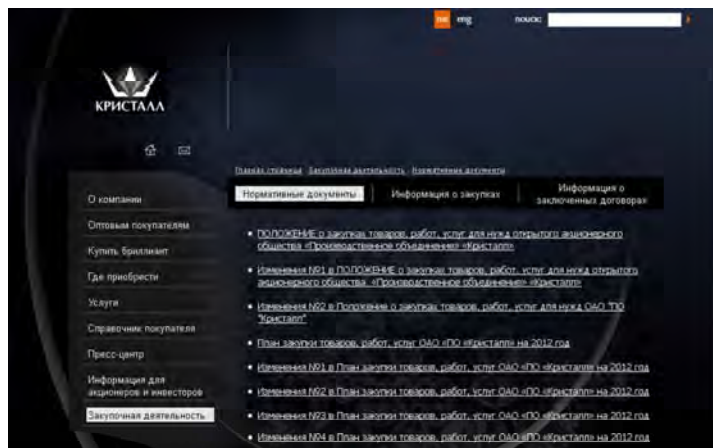
вливают на процессы теплопередачи и, как следствие, на экономию тепловой энергии. Положительный эффект по данному мероприятию может достигать до 12-15%.

В общей сложности в 2012 году Компании удалось существенно снизить затраты на приобретение энергоносителей: сэкономлено более 414 тыс. кВт-часов электроэнергии, более 650 Гкал тепла. Снижение расхода тепловой энергии за счет ремонта, реконструкции и утепления составило более 860 Гкал. В пересчете на топливно-энергетические ресурсы экономия составила более 360 тонн условного топлива.

Анализ общей динамики развития энергетического направления деятельности Компании, предприятия, дает основания сделать вывод, что в 2012 году достигнут новый, оптимизированный и более рациональный уровень расходования топливно-энергетических ресурсов.

3.6. Закупочная деятельность

Закупочная деятельность ОАО «ПО «Кристалл» определена принципами информационной открытости, равноправия, справедливости, отсутствия



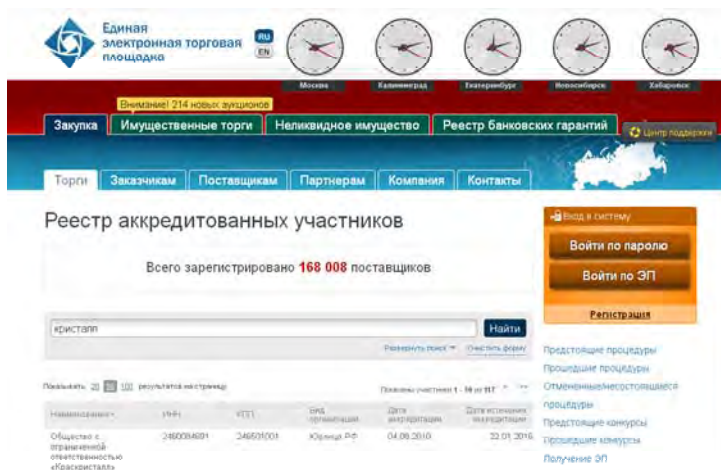
дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам рынка (поставщикам), целевого и экономически эффективного расходования денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг и реализации мер, направленных на сокращение издержек Компании, отсутствия ограничения допуска к участию в закупке путем установления неизмеряемых требований к участникам рынка (поставщикам).

Закупочная деятельность Компании осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц», Положением о закупках товаров, работ, услуг для нужд ОАО «ПО «Кристалл», утвержденным решением Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» от 15 декабря 2011 г. (в редакции Изменений №1, №2, утвержденных решениями Совета директоров ОАО «ПО «Кристалл» от 20 апреля 2012 г. и 07 декабря 2012 года).

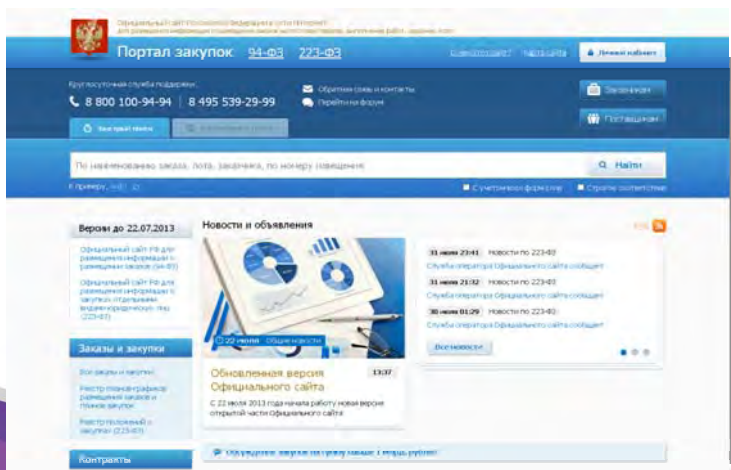
При осуществлении закупочной деятельности применяются следующие способы закупок: конкурс, аукцион, запрос ценовых котировок, запрос предложений, проведение конкурентных переговоров, закупка у

единственного поставщика. Целью Компании при проведении закупочных процедур является выбор надежного поставщика, способного обеспечить поставку закупаемой продукции (работ, услуг) на наилучших для ОАО «ПО «Кристалл» условиях.

Реализация деятельности в сфере



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



Сведения о проводимых закупках размещаются и публикуются на официальном сайте РФ для размещения информации о закупках отдельными юридическими лиц www.zakupki.gov.ru и собственном сайте ОАО «По «Кристалл» www.kristallsmolensk.ru.



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

Неотъемлемой частью закупочной деятельности Компании является планирование – формирование Плана закупки. План закупки товаров, работ, услуг определяется ежегодно, исходя из планируемой на следующий календарный год потребности Компании в товарах, работах, услугах, с учетом планируемого бюджета доходов и расходов и в соответствии с требованиями Постановления

Правительства РФ от 17 сентября 2012 года № 932 «Об утверждении правил формирования плана закупки товаров (работ, услуг) и требований к форме такого плана».

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

Политика ОАО «ПО «Кристалл» в отношении закупочной деятельности основана на тесном взаимодействии с деловыми партнерами на условиях прозрачности и открытости договорных отношений, добросовестного выполнения обязательств при соблюдении этических норм ведения экономической деятельности.

3.7. Сбытовая деятельность

За 2012 год Компания реализовало продукции в стоимостном выражении на 13, 6 млрд. рублей (286,6



миллиона долларов США) что на 18,2%, меньше, чем в 2011 году.

Такое снижение объема реализации продукции в 2012 году по отношению к предыдущему году явилось следствием спада мирового алмазно-бриллиантового рынка, сокращения спроса на готовую продукцию вследствие разбалансированного (разнонаправленного) изменения стоимости сырья и готовой продукции (роста стоимости алмазного сырья и снижения стоимости бриллиантов).

В соответствии со сбытовой политикой, действовавшей в течение 2012 года, сложилась следующая структура реализации готовой продукции по регионам сбыта (странам):

Страна	Удельный вес в общем объеме реализации в 2012 году	
	Доллары США	%
Россия	8 527 845	3,0%
Израиль	82 431 176	28,8%
Бельгия	128 399 977	44,8%
ОАЭ	13 924 551	4,9%
Гонконг	15 464 760	5,4%
США	36 860 193	12,9%
Япония	974 405	0,3%
Итого:	286 582 907	100,0%

В течение 2012 года ОАО «ПО «Кристалл» не пользовалось мерами государственной поддержки и не осуществляло реализацию продукции в Госфонд России.

3.8. Противодействие коррупции

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

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

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

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

4. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

4.1. Экологическая политика

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

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

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

- ❖ постоянный контроль за выбросами загрязняющих веществ в атмосферу и поэтапное их сокращение;
- ❖ обеспечение безаварийной работы оборудования и автотранспорта;
- ❖ последовательное снижение объемов неочищенных загрязненных сточных вод в систему городской канализации;
- ❖ обустройство мест размещения отходов с целью снижения техногенной нагрузки на

окружающую среду, а также содержит цели и обязательства в области постоянного ее улучшения и предотвращения загрязнения.

При планировании природоохранной деятельности учитываются:

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

4.2. Система экологического менеджмента и ответственности

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

- ❖ руководство и ответственность: все руководители, сотрудники и подрядчики должны понимать свою ответственность и масштаб воздействия на окружающую среду и должны проявлять готовность нести данную ответственность. Действует распределение ответственности за охрану окружающей среды, которое основывается на организационной структуре ОАО «ПО «Кристалл»;
- ❖ экологическое обучение персонала: выделены категории специалистов и персонала, чья деятельность оказывает воздействие на окружающую среду, определены критерии потребности в обучении, порядок принятия решений о направлении на обучение, порядок

- проверки эффективности обучения (аттестация);
- ❖ управление рисками: внедрение эффективных систем по определению воздействия на окружающую среду и разработке корректирующих и предупредительных мер по сокращению воздействия на экологию до приемлемого уровня;
 - ❖ информирование об экологических проблемах: до сотрудников, подрядчиков и посетителей доведена информация об имеющемся воздействии на окружающую среду и мерах по его минимизации;
 - ❖ управление кризисными и чрезвычайными ситуациями: действует система, включающая в себя: процедуры и методы определения рисков возникновения чрезвычайных ситуаций, документирование всех возникающих аварийных и чрезвычайных ситуаций, порядок действий персонала в случае возникновения аварийной и чрезвычайной ситуации, план действий по предупреждению аварийных и чрезвычайных ситуаций и др.;
 - ❖ оперативная связь между различными уровнями системы управления охраной окружающей среды: в ОАО «ПО «Кристалл» обеспечивается оперативная связь с внешними заинтересованными сторонами: контролирующими органами, научно-исследовательскими и консультационными организациями, общественными организациями и населением;
 - ❖ планирование, цели и задачи: будут внедряться эффективные системы с целью обеспечения должного внимания тому, каким образом деятельность предприятия влияет на

окружающую среду; для постоянного совершенствования будут разработаны официальные цели и задачи, реализация которых будет находиться под постоянным контролем;

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

4.3. Воздействие на окружающую среду

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

Компания стремится минимизировать воздействие на окружающую среду путем поэтапного сокращения выбросов, снижение объемов неочищенных загрязненных сточных вод, снижения объемов

образования отходов производства, а также путем увеличения объемов использования отходов. ОАО «ПО «Кристалл» всемерно соблюдает требования российского природоохранного законодательства и международных соглашений.

Например, еще в 2010 году была выполнена разработка проектов обоснования расчетных размеров санитарно-защитной зоны (СЗЗ), включая оценку риска для здоровья населения. В дальнейшем были установлены окончательные размеры СЗЗ. На все проекты СЗЗ получены положительные заключения экспертных организаций Роспотребнадзора.

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

4.4. Показатели результативности

Большая работа проведена для снижения выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух. Так, в 2012 году ОАО «ПО «Кристалл» осуществило реконструкцию системы холодоснабжения предприятия, с заменой оборудования на современное, работающее на безвредном хладагенте и полностью исключаящее выброс вредных веществ в атмосферу.

В области снижения выбросов в атмосферу в 2012 году осуществлена реконструкция систем вентиляции и кондиционирования корпусов №1 и №2 с заменой приточных и вытяжных установок на современное оборудование. Для фильтрации воздуха вентиляционные установки снабжены сухими фильтрами класса G4,

соответствующими европейскому стандарту EN 779 и ГОСТ Р 51251-99.

Мониторинг экологической ситуации показал, что в 2012 году объем выбросов загрязняющих веществ в атмосферу составил 4,23 тонны, что на 36,6% меньше, чем в предыдущем году.

Немалое значение уделяется реконструкции осветительной сети с заменой светильников с люминесцентными лампами на светодиодные. Это мероприятие позволяет существенно сократить количество отходов 1 класса опасности.

Для максимального повышения экологичности производства в 2012 году на предприятии введена в эксплуатацию установка для очистки сточных вод от жиров. После прохождения сточных вод через эту установку их нормативные показатели соответствуют нормативам рыбохозяйственных водоемов.

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

Поэтому, несмотря на то, что объем сбрасываемых сточных вод за 2012 год несколько и увеличился (на 0,8%), составив 40,8 тысяч кубических метров, объем загрязняющих веществ, сбрасываемых со сточными водами, составил 15,18 тонн, что на 8,3% меньше, чем за предшествующий год.

В целом, объем образования отходов в 2012 году увеличился на 24,3% (в основном, за счет отходов 4 класса – малоопасных), при этом

увеличился и объем утилизируемых отходов – на 25,1% (389,9 тонны).

Доля отходов, подвергнутых в 2012 году утилизации, составила 99,6 процента.

4.5. Инновации в области охраны окружающей среды

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

Затраты на охрану окружающей среды в 2012 году (тыс. руб.) :	
- на охрану и рациональное использование водных ресурсов	590
- на охрану атмосферного воздуха	400
- на охрану окружающей среды (земельных ресурсов) от отходов производства и потребления	160
Итого:	1 150

В области обращения с отходами производства запланировано проработать вопрос о создании информационной базы данных по отходам, образующихся на предприятии и являющихся потенциальным сырьем для других производств, что может способствовать решению проблемы промышленных отходов не только с позиции санитарно-гигиенической, но и с позиции ресурсосбережения.

Кроме вышеперечисленного для сокращения негативного влияния работы предприятия на окружающую среду разрабатываются ежегодные природоохранные мероприятия. Объем инвестиций, направленных на охрану окружающей среды и рациональное использование ресурсов составил в 2012 году 1 150 тысяч рублей, включая затраты на охрану и рациональное использование водных ресурсов (590 тысяч рублей), охрану атмосферного воздуха (400 тысяч рублей) и охрану окружающей среды (земельных ресурсов) от отходов производства и потребления (160 тысяч рублей).



5. ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Политика в области промышленной безопасности и охраны труда

Являясь крупнейшим производителем бриллиантов в России и в Европе ОАО «ПО «Кристалл», стремится к лидерству в области охраны труда и промышленной безопасности. Основным направлением политики Компании в области безопасности персонала является обеспечение принципа приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

5.1.1. Цели Компании:

- ❖ создание здоровых и безопасных условий труда за счет достижения уровня производственных процессов, соответствующего современному состоянию техники и достижениям науки, а также руководствуясь принципом приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной

деятельности;

- ❖ формирование у работников Компании устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве, развитие навыков людей предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов на производстве.



5.1.2. Для достижения этих целей Компания решает следующие задачи:

- ❖ повышает уровень промышленной безопасности производственных объектов Компании за счет обеспечения надежности, безопасной и безаварийной работы технологического оборудования;
- ❖ обеспечивает снижение рисков, в том числе опасных и вредных производственных факторов, связанных с возможностью нанесения ущерба жизни и здоровью работников, в практической деятельности переходит от практики «расследования несчастных случаев» к «анализу инцидентов, управлению рисками в действиях персонала, условиях труда, состоянии технологического оборудования и оснастки»;



- ❖ совершенствует систему управления охраной труда и промышленной безопасностью на основе мировых стандартов с учетом мирового опыта, адаптированного к специфике и производственным условиям Компании;
- ❖ повышает эффективность производственного контроля



соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности;

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

5.1.2. Компания обязуется:

- ❖ обеспечивать соблюдение требований Федерального, регионального законодательства, международных соглашений, требований отраслевых стандартов и норм, регламентирующих деятельность Компании в области охраны труда и промышленной безопасности, а также других требований, которые Компания согласилась выполнять;
- ❖ осуществлять выявление, оценку и регулирование производственных рисков, аттестацию рабочих мест по условиям труда и по их результатам разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- ❖ осуществлять последовательное привлечение всего персонала Компании к активному участию в деятельности по промышленной безопасности, охране труда и здоровья, совершенствованию мер стимулирования этого участия;
- ❖ внедрять непрерывные системы обучения персонала Компании безопасным приемам труда, формировать стойкие поведенческие установки на соблюдение требований безопасности труда;



- ❖ обеспечивать непрерывное совершенствование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью, рассматривая ее как одну из составляющих устойчивого конкурентного преимущества;
- ❖ обеспечивать защиту персонала Компании от влияния негативных факторов производства, внедрять эффективные режимы труда и отдыха, улучшать социально-бытовые условия на производстве, внедрять эффективные средства коллективной и индивидуальной защиты;
- ❖ реализовывать компенсационные меры, направленные на возмещение персоналу Компании ущерба, нанесенного воздействием неблагоприятных условий труда, осуществлять реабилитацию работников при несчастных случаях на производстве и в случае профессиональных заболеваний, реализовать для работников специальные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения;
- ❖ пересматривать, корректировать и совершенствовать, по мере необходимости, политику Компании в области охраны труда и промышленной безопасности;
- ❖ публично отчитываться о своей деятельности в области охраны здоровья и безопасности труда,

реализовать настоящую Политику на принципах социального партнерства в рамках прямого диалога между работодателем и работниками.



5.2. 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», введенного в действие с 1 июля 2010 года, на предприятии разработана и утверждена «Политика ОАО «ПО «Кристалл» в области охраны труда, содержащая основные направления деятельности и обязательства по обеспечению охраны труда.

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

На предприятии разработано и действуют около 200 инструкций по



охране труда. Со всеми работниками проводятся надлежащие инструктажи. Для объективной оценки состояния условий и безопасности труда



проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

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

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

Все работники предприятия в полном 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 тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

За 50 лет существования предприятия не выявлено ни одного случая профессионального заболевания. В 2012 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.

Расходы на профилактическую работу, улучшение условий в области промышленной безопасности и охраны труда в 2012 году составили 108 159,6 тысячи рублей.

6. ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ ПЕРСОНАЛА

6.1. Характеристика персонала

Политика ОАО «ПО «Кристалл» в отношении персонала представляет собой систематизированный комплекс управления человеческими ресурсами,



ориентированный на успех предприятия в целом и каждого члена его коллектива в частности.

Коллектив ОАО «ПО «Кристалл» - это энергичные, уникальные в своем деле люди, обладающие врожденным стремлением к прогрессу и самореализации. Успешность предприятия в первую очередь определяется уровнем развития ее персонала, в основе которого лежат компетентность, профессионализм и лояльность.

6.1.1. Списочная численность персонала

Списочная численность работников предприятия по состоянию на 31 декабря 2012 года составила 2209 человек, увеличившись по

сравнению с предыдущим годом на 70 человек.

Доля рабочих в составе промышленно-производственного персонала в 2012 году составила 79%, руководителей, специалистов и служащих – 21%, оставшись на уровне 2011 года.

Структура численности персонала в 2012 году была представлена следующими категориями:

Категория	Численность (чел.)	Изменение (чел.)
Всего:	2209	+70
В том числе:		
Промышленно-производственный персонал	2156	+65
❖ Руководители	133	+2
❖ Специалисты и служащие	317	+16
❖ Рабочие	1706	+47
В том числе:		
❖ Основные рабочие	1239	+28
❖ Вспомогательные рабочие	467	+19
Непромышленный персонал	53	+5
❖ Руководители	5	+1
❖ Специалисты и служащие	13	+2
❖ Рабочие	35	+2

6.1.2. Среднесписочная численность персонала

Среднесписочная численность работников предприятия составила: в 2012 году 2089 человек, в 2011 году - 2059 человек, рост произошел по всем категориям.



В структуре среднесписочной численности по полу доля мужчин в 2012 году составила 44 %, доля женщин - 56%, оставшись на уровне 2011 года.

В руководстве предприятия женщины, в основном, занимают должности среднего звена управления, а также их численность преобладает в категории «основные рабочие». Среди руководителей предприятия 32% - женщины, треть из них – это руководители бюро, групп и участков.



Современный сотрудник не может эффективно работать без постоянного обновления знаний, без изучения новых информационных и управленческих программ. За последний год наблюдается увеличение уровня образования сотрудников. Высшее образование на предприятии имеют 672 человека (30% работников), в т.ч. женщин – 350, мужчин – 322; среднее профессиональное образование имеют 368 человек (17% работников), в т.ч. женщин – 216, мужчин – 152.

Каждый сотрудник имеет возможность пройти обучение в образовательных учреждениях. В 2012 году обучение в 29 учебных заведениях продолжали 64 сотрудника предприятия, в т.ч. 58 человек - в

высших учебных заведениях и 6 человек - в средних профессиональных заведениях.

В ОАО «ПО Кристалл» трудятся молодые и опытные работники, профессионалы. Средний возраст работников предприятия в 2012 году остался на уровне 2011-го - 43 года.

Среднесписочная численность работников в 2012 году в возрасте до 40 лет составила 907 человек (43,4 % от общей численности), от 55 лет и старше – 382 человек (18,3%); в 2011 г. численность работников до 40 лет - 899 чел. (43,7%), от 55 лет и старше - 368 чел. (17,9%).

6.1.3. Текучесть кадров.

Оборот по выбытию

Отдел управления персоналом осуществляет подбор и наем необходимого персонала, что обеспечивается за счет формирования и развития кадрового резерва, прохождения производственной практики студентов, оканчивающих высшие учебные заведения, подготовки и переподготовки квалифицированных специалистов на самом предприятии.

Для эффективной системы отбора и оценки кандидатов разработаны должностные инструкции,



положения о структурных подразделениях, четкие критерии отбора и оценки.

Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятии, является коллективный договор, разработанный исходя из норм российского трудового законодательства, в соответствии с которым работнику



предоставляются дополнительные социальные льготы и гарантии: охрана труда, справедливая система оплаты труда, профессиональное и личностное развитие работников, баланс рабочего времени и времени отдыха.

В 2011 году заключен и действует новый Коллективный договор сроком на три года, который распространяется на всех работников предприятия.

В течение 2011-2012 годов на работу было принято 339 человек, уволено – 257 человек (в т.ч.194 человек – по собственному желанию).

Коэффициент постоянства кадров на предприятии достаточно высокий – 92%. Естественная текучесть (4,37-5,31% в год) способствует своевременному обновлению коллектива. Из уволенных сотрудников: 33% - это молодые люди со стажем работы до 4 лет, 13% - работники старше 55 лет.

Деятельность, направленная на снижение текучести кадров оказывает непосредственное влияние на повышение эффективности производства в целом. Поэтому работа по сокращению текучести кадров, являются важными элементами работы с кадрами.

Персонал предприятия используется эффективно, трудовая дисциплина находится на высоком уровне. Количество потерь рабочего времени соответствует годовой работе одного работника, что в принципе немного, однако резервы для улучшения показателя имеются.

6.2. Мотивация и оплата труда

Современная мотивационная система управления персоналом, направленная как на достижение максимальных экономических результатов, так и на развитие потенциальных возможностей каждого сотрудника, - представляет собой основу всей HR-деятельности Компании.

Мотивация персонала представляет собой динамический процесс, который зависит от внешних изменений – законодательства, экономической ситуации, состоянием рынка. Мотивационная политика



Компании связана с ее стратегией таким образом, чтобы квалифицированная работа специалистов всех уровней обеспечивала адекватные конкурентные преимущества на изменяющемся международном ландшафте.

Мотивация персонала осуществляется по следующим основным аспектам:



получение максимального материального вознаграждения;

- ❖ увлеченность профессией, своим делом;
- ❖ лояльность и патриотизм;
- ❖ осознание важности и нужности работы, стремление добиваться значительных результатов.

«Кристалл», как уникальное предприятие отечественного бриллиантового комплекса, гарантирует своим сотрудникам достойное вознаграждение за труд: в 2012 году среднемесячная заработная плата на одного работника промышленно-производственного персонала составила 33 187 рублей. Для сравнения: средняя заработная плата по России за тот же период составила 26 822 рублей, по обрабатывающим предприятиям – 24 480 рублей, по Смоленской области –

17 674 рублей, по г. Смоленску – 22 547 рублей.

Всем сотрудникам, в зависимости от качества работы и личного потенциала, обеспечиваются возможности профессионального развития и карьерного роста.

Компания практикует многоуровневую оплату труда, которая зависит от производительности и индивидуального вклада каждого работника. Оплата труда ежегодно пересматривается в сторону повышения. 2012 год не стал исключением: тарифные ставки и оклады были увеличены в среднем на 10 процентов.

На основе существующей системы оплаты труда выстроен механизм материального стимулирования:

- ❖ ежемесячные премии;
- ❖ квартальные премии;
- ❖ вознаграждения по итогам работы за год;
- ❖ вознаграждения за стаж работы на предприятии.

6.3. Социальная политика ОАО «ПО «Кристалл»

Предприятие в условиях жесткой конкуренции и постоянно меняющейся



ситуации на международном рынке алмазов и бриллиантов, концентрирует особое внимание на своей социальной политике, поскольку от правильности ее курса напрямую зависит долгосрочное и успешное функционирование предприятия.

Руководство Компании рассматривает социальную политику как важнейший фактор привлечения на предприятие квалифицированных сотрудников, как реальный инструмент в конкурентной борьбе за рабочую силу.

Финансовые средства предприятия ОАО «ПО «Кристалл», направляемые на решение социальных вопросов, распределяются с учетом интересов всех работников предприятия, а также в соответствии с коллективным договором и действующими положениями, регламентирующими социальную сферу.

Социальная программа подразумевает устойчивый баланс между экономическими интересами предприятия и решением текущих социальных вопросов, как внутри предприятия, так и за ее пределами. На реализацию социальной программы в 2012 году было направлено 41 498,4 тысячи рублей, что в среднем на одного работника составило 19 865 рублей.

Категория финансирования	Тысяч рублей
Работники предприятия	40332,4
Дети работников предприятия	866,3
Бывшие работники предприятия	124,3
Благотворительность	175,4
Итого:	41498,4

6.3.1. Социальная поддержка работников предприятия

Социальная поддержка в первую очередь ориентирована на поддержание на максимально высоком уровне физического и морального состояния работников предприятия, улучшение их материального положения,



разнообразие внеслужебной активности. Важным направлением социальной программы является поздравление работников предприятия с корпоративными праздниками, юбилейными датами работников с вручением благодарственных писем и премий, вручение Золотого знака за стаж работы на предприятии 15, 25 и 35 лет, предоставление бесплатной автостоянки, оказание материальной помощи при сложных обстоятельствах.

На предприятии работает много людей, состоявшихся в профессиональном плане, Их достижения – не случайны, таким людям всегда присущи упорство, вера в себя, оптимизм и трудолюбие.

Как знак признания их заслуг ежегодно 17 портретов лучших работников Компании украшают заводскую Доску почета.

Одно из приоритетных направлений социальной программы – охрана здоровья работников. Забота о физическом здоровье сотрудников способствует повышению и поддержанию трудоспособности (учитывая вредность производства), тем самым представляет собой



долгосрочные инвестиции в человеческий капитал.

На предприятии действует мультифункциональный здравпункт. Доступность и качество медицинской помощи обеспечиваются наличием необходимого количества медицинских работников и высоким уровнем их квалификации, возможностью организацией оказания медицинской помощи на рабочих местах работников.

Забота об укреплении здоровья работников достигается также организацией здорового и качественного доступного питания. Финансовое участие завода в обеспечении питанием работников составило более 17,6 миллиона рублей. Столовая оснащена современным технологическим и механическим оборудованием, с каждым годом она расширяет спектр своих услуг: от повседневной работы по приготовлению блюд до организации

питания и обслуживания участников конференций, совещаний, культурно-массовых и спортивных мероприятий..

Частью корпоративной культуры являются активные занятия физической культурой и спортом. В настоящее время на предприятии развиваются более десятка видов спорта: хоккей, футбол, волейбол, баскетбол, теннис, дартс, атлетическая гимнастика и другие. В 2012 году на поддержку и развитие спорта предприятием было выделено 3,3 миллиона рублей.

В июне 2012 года состоялось открытие заводского спортивного комплекса. Это современное спортивное сооружение, позволяющее не только проводить профессиональные соревнования, но и служащее местом тренировок для работников Компании и членов их семей.

По-прежнему, большой популярностью на предприятии пользуется библиотека, где можно выбрать литературу на любой вкус: художественную, детскую, техническую, экономическую. 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 социальной программы является поддержка сотрудников Компании, выполнявших свой долг в горячих



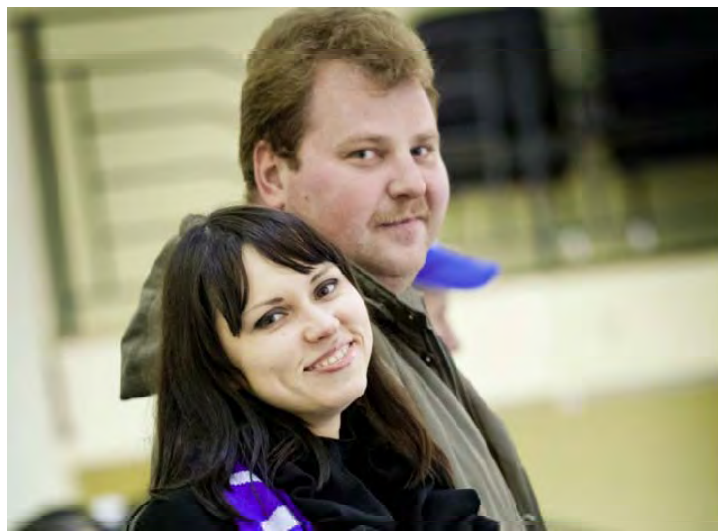
точках. На предприятии работает 27 бывших воинов-интернационалистов, по традиции им ежегодно выплачивается единовременная премия.

Все события, происходящие в коллективе, оперативно освещаются в средствах массовой информации: радио, газета «Смоленский бриллиант» и телевидение «Кристалл ТВ». Их цель – создание положительного имиджа предприятия; построение отношения солидарности среди коллег, поощрение работы в команде; создание доверия и взаимопонимания корпоративных стратегических решений и управления. Они служат не только источником информации, но и как средство внутрифирменной рекламы. Сфера досуга играет важную роль в сплочении коллектива, расширения культурного кругозора, позволяет встретиться в неформальной обстановке с коллегами по работе, лучше узнать друг друга.

На проведение культурно-массовых мероприятий предприятие не жалеет средств: в 2012 году на эти цели было направлено 7,5 миллиона рублей. Программы мероприятий планируются и составлены таким образом, чтобы заинтересовать людей разных возрастных категорий, благодаря чему формируется привлекательный образ предприятия, растет сплоченность работников в коллективе и повышается их уровень

лояльности.

Труд всего персонала при благоприятном психологическом климате, когда каждый человек чувствует о себе заботу и внимание, когда знает, что предприятие не оставит его один на один со своими



проблемами, делает коллектив сплоченным. Это заставляет всех работать с полной самоотдачей, обеспечивая тем самым выполнение принятых предприятием обязательств, что в итоге приводит такие усилия к устойчивому развитию самого предприятия.

6.3.2. Социальная поддержка детей работников предприятия

Для того, чтобы коллектив чувствовал себя уверенно, работал с полной отдачей, социальная программа учитывает интересы семей сотрудников и, в первую очередь, их детей.

Для родителей с детьми регулярно проводятся «Клубы выходного дня». Среди тем 2012 года - «Святочные гуляния», «В гостях у сказки», «Тайна затерянной планеты» «Зимние забавы», конкурсные программы, посвященные Дню космонавтики, Дню Победы, Дню освобождения Смоленщины, цирковые представления, спектакли Камерного и



кукольного театров, гастролы приезжих артистов.

Ежегодно более 600 детей с родителями становятся участниками веселых новогодних представлений. Праздничные елки организуются по группам, что позволяет учесть интересы детей всех возрастных категорий..



Традиционно 1 июня, в Международный День защиты детей, проводятся детские шоу-программы «Вместе – целая страна» с конкурсами, играми, танцами, призами и праздничным фейерверком.

Ежегодно в День знаний на предприятии организуется праздник для первоклассников. Только в 2012 году более 80 детей сотрудников пошли в первый класс, их чествование первоклассников проходило на «Кристале». Этот день стал для них ярким и запоминающимся. Организованный праздник «Веселые испытания в море знаний» подарил им незабываемые впечатления. Первоклассники получили в подарок школьные принадлежности и сладкие призы за участие в командных конкурсах и в конкурсе рисунка на асфальте.

Расходы на подарки и проведение праздников составили в 2012 году около 1 миллиона рублей.

6.3.3. Социальная поддержка бывших работников предприятия

С каждым годом сфера, охваченная социальной программой, расширяется. В зоне особого внимания – ветераны Великой Отечественной войны и ветераны труда. Среди бывших заводчан 16 человек были участниками Великой Отечественной войны и 6 - малолетними узниками фашистских концлагерей. В канун Дня победы, Дня защитника Отечества и Дня освобождения Смоленщины они получают поздравительные открытки и подарки.

На предприятии не обходят вниманием и ветеранов труда, для них ежегодно устраиваются вечера отдыха. В 2012 году традиционно тепло и душевно прошел праздничный вечер «Мы родом с «Кристала».

6.4. Оздоровление коллектива предприятия

Создание благоприятных условий труда, их совершенствование, разносторонняя поддержка и повышение социальной защищенности работников являются приоритетными задачами социальной политики. Предприятие предоставляет своим

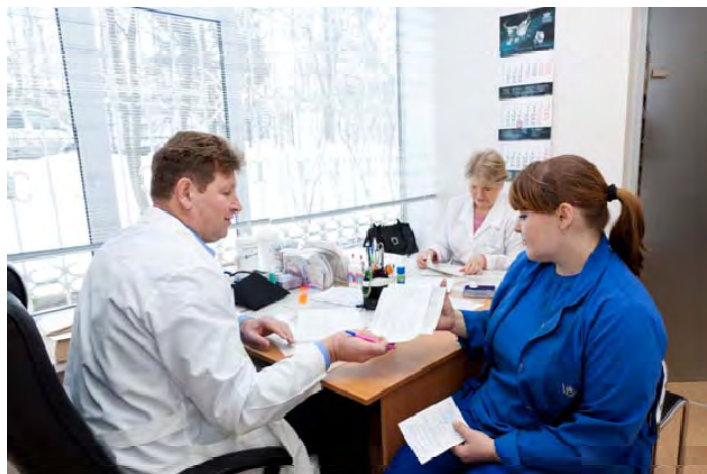


сотрудникам гарантии и социальные льготы не только в области охраны труда, оплаты труда, режима рабочего времени и отдыха, но и в области охраны здоровья, а также создания условий для развития физкультурно-оздоровительной работы.

Для предупреждения заболеваний работников на предприятии действует здравпункт, в котором ведут прием врач-гинеколог, врачи-терапевты, врач-невролог, врач функциональной диагностики, фельдшеры. Только в 2012 году на их приемах побывало 39,1 тысячи человек; сделано почти 1000 электрокардиограмм, разнообразные прививки получили 1,3 тысячи человек; различные обследования прошли 1,7 тысячи человек. На предмет выявления онкологических заболеваний обследованы все работники предприятия. За 2012 год проделано 21,7 тысячи процедур; специалистом-неврологом осмотрено 1166 человек, врачом функциональной диагностики в – 899 человек.

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

инструментарий и медицинское оборудование. В 2012 году было полностью отремонтировано помещение здравпункта, обновлена мебель, оснащен современным оборудованием гинекологический кабинет.



На содержание здравпункта за 2011-2012 годах предприятие направило 8,4 миллиона рублей.

Условия современного производства характеризуется воздействием на работников комплекса неблагоприятных факторов, которые могут приводить к росту заболеваемости, снижению работоспособности, возникновению профессиональных болезней.

В этих условиях приоритет профилактики в сфере охраны здоровья приобретает особое значение. Ежегодно на предприятии проводятся профилактические осмотры работников, связанные с вредными условиями труда. В 2012 году было обследовано 1478 человек (в т.ч. 875 женщин). По дополнительному медицинскому страхованию предприятие продолжает работу с клиникой «Уромед» и хозрасчетной поликлиникой. В 2012 году в эту клинику



было направлено в клинику и обследовано 699 человек.

С помощью выездной рентгеновской установки работники предприятия систематически обследуются на предмет раннего выявления туберкулеза и заболевания легких.



С 2010 году заключен и действует по настоящее время договор с городской больницей восстановительного лечения, благодаря которой только в 2012 году почти 0,5 тысячи работников бесплатно прошли курс процедур с целью восстановления своего здоровья. Стоимость данной услуги на 1 человека составила 6,7 тыс. руб., общая стоимость за 2 года составила 2,7 миллиона рублей.

В рамках национального проекта «Здоровье» создан и действует центр здоровья в физкультурно-оздоровительном диспансере, занимающийся профилактикой заболеваний.

Большой город в совокупности с вредными условиями труда – это постоянный дефицит главного источника жизни – кислорода. Для этой цели было приобретено оборудования для изготовления кислородных

коктейлей. В рамках оздоровительной программы все сотрудники нашего предприятия ежегодно весной и осенью получали кислородные коктейли (в 2012 году – 37270 штук).

Работники здравпункта в средствах массовой информации постоянно рассказывают о профилактике заболеваний и о мерах их предупреждения. В 2012 году было проведено 388 бесед с работниками предприятия, состоялись трансляции трех телепередач, опубликовано 9 статей в заводской газете «Смоленский бриллиант».

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

Охрана здоровья работников – один из важнейших приоритетов. Вопросы профилактики, формирования приверженности здоровому образу жизни, проводимая на нашем предприятии, будет продолжать трансформироваться и развиваться, а это значит, что более 2,0 тысяч работников нашего предприятия будут получать не только высокую зарплату, но и ощущать полноценную заботу об их жизни и здоровье.



6.5. Обучение и развитие персонала

6.5.1. Обучение

В современных экономических условиях успех организации все больше и больше зависит от очень важного и сложного человеческого фактора - от персонала. Управление персоналом или



человеческими ресурсами организации - это формирование и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала, способного эффективно реализовать планы развития организации, привести в действие имеющиеся в распоряжении любой организации станки, машины, финансы, сырье и пр. Поэтому важнейшим фактором успеха руководство объединения считает обучение и развитие персонала, предоставляя работникам возможности для получения новых знаний и умений, повышения квалификации и карьерного роста.

ОАО «ПО «Кристалл» имеет эффективную систему непрерывного повышения квалификации работников, накопления и развития корпоративного опыта. Задачи системы корпоративного обучения тесно увязаны со стратегическими задачами объединения

и реализацией единой стратегии его развития. Система корпоративного обучения включает обучающие программы по конкретным направлениям деятельности предприятия. При этом система обучения выступает также проводником корпоративных ценностей, способствует построению команды единомышленников. Значительная часть обучения связана с проводимыми в объединении проектами по совершенствованию управленческой и производственной культуры.

Структура обучения персонала и объем образовательных программ в 2012 году

Прошли обучение всего, человек	834
В том числе:	
❖ рабочие	350
❖ руководители и специалисты	484
Средняя продолжительность обучения, часов на одного работника, прошедшего обучение	136
В том числе:	
❖ рабочие	266
❖ руководители и специалисты	42
Средняя продолжительность обучения, часов на одного среднесписочного работника	54
В том числе:	
❖ рабочие	57
❖ руководители и специалисты	45

Вся система непрерывного развития и обучения персонала Компании направлена на достижение таких основных целей формирование высококвалифицированного кадрового потенциала, как:

- ❖ Обеспечение неизменно 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.

Финансирование обучения в 2012 году

Затраты на обучение всего, тыс. руб.	5 507,86
В том числе:	
❖ рабочие	4 134,29
❖ руководители и специалисты	1 373,57
Средние затраты на обучение, тыс. руб. на одного работника, прошедшего обучение	6,60
В том числе:	
❖ рабочие	11,81
❖ руководители и специалисты	2,84
Средние затраты на обучение, тыс. руб. на одного среднесписочного работника	2,42
В том числе:	
❖ рабочие	2,52
❖ руководители и специалисты	3,05

6.5.1.1. Подготовка рабочих кадров

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

В 2011 году объединение получило лицензию на право ведения образовательной деятельности по 10 программам профессиональной подготовки рабочих основных профессий, что стало оценкой высокого качества профессиональной подготовки рабочих на нашем предприятии. В этом же году ОАО «ПО «Кристалл» полностью обновило учебную программу по подготовке рабочих и учебно-производственную базу. Введены в действие участок производственного обучения и учебные классы, оснащенные современным оборудованием. Пропускная

способность учебного центра по профессиональной подготовке рабочих основных профессий составляет до 160 человек в год, что полностью удовлетворяет потребности предприятия в новых рабочих.

Обучение рабочих основных профессий проводится по следующим направлениям:

- ❖ подготовка учеников основных рабочих профессий 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 профессиям 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.

В настоящее время предприятие выделяет значительные средства и время с целью подготовки и повышения квалификации рабочих вспомогательного производства заключая договора с учебно-курсовыми комбинатами, учреждениями начального и среднего профессионального образования.

6.5.1.2. Повышение квалификации руководителей и специалистов

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

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

Подготовка менеджеров разделена на следующие условные группы:



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

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

Корпоративная система непрерывного повышения квалификации работников по уровням управления и функционалу



ориентирована на реализацию стратегических целей предприятия, реализуемых с учетом 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 ОАО «ПО «Кристалл» разработана программа курсов повышения квалификации инженеров-технологов, рассчитанная на 14 месяцев и включающая в себя изучение всего производственного цикла с получением рабочей профессии разметчика алмазов.

6.5.2. Взаимодействие с учебными заведениями

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



В рамках планирования потребностей Компании в квалифицированных рабочих на долгосрочную перспективу заключены договоры на прохождение практики с учебными заведениями системы среднего профессионального образования: (Смоленский технологический техникум, Смоленский политехнический колледж). Предприятие помогает учебным заведениям в поддержании их учебно-материальной базы. Ежегодно более 100 студентов и учащихся города проходят практику в подразделениях ОАО «ПО «Кристалл».

6.5.3. Управление карьерой

Система управления карьерой в ОАО «ПО «Кристалл» основана на инструментах оценки ценностей, поведенческих и функциональных компетенций сотрудников, а также их

потенциала к росту и развитию в организации.

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

В ОАО «ПО «Кристалл» придается 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 Компании.

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



7. СОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ РЕГИОНА

7.1. ОАО «ПО «Кристалл» в Смоленской области



Традиционно ОАО «ПО «Кристалл» играет немаловажную роль в социальной и экономической жизни территорий, где расположены его основные производственные мощности, – в городе Смоленске и Смоленской области.

Следуя принципам социальной ответственности, Компания вносит значительный вклад в социально-экономическое развитие территорий хозяйствования. Важной составной частью социальной политики Компании является поддержание социальной стабильности в регионах присутствия.

В ноябре 2012 года Производственное объединение «Кристалл» посетил губернатор Смоленской области Алексей Островский. Глава региона ознакомился со всеми циклами огранки алмазов в бриллианты, экономическими показателями, осмотрел коллекцию

драгоценных камней, а также посетил музей предприятия.

Губернатору была представлена презентация на тему: «Формирование алмазно-бриллиантового кластера на территории Смоленской области». Этот разработанный на предприятии проект направлен на эффективное использование имеющихся в распоряжении ресурсов с учётом специфики производственной деятельности.

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

За 2012 год объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг в обрабатывающих производствах Смоленской области составил 126,1 миллиарда рублей. Вклад Компании в этот показатель составляет 13,7 миллиарда рублей или 10,8 процента.



При этом более 40 процентов экспорта Смоленской области составляет драгоценная продукция «Кристалла».

По состоянию на 31 декабря 2012 года на предприятии трудилось 2139 человек – что составляет около 2% от всего населения, занятого в промышленности Смоленской области.

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

Налоговые поступления в бюджеты различных уровней в 2012 году

Вид налога	Тысяч рублей
Федеральный бюджет	
Подоходный налог (обл. 65.5%; гор. 34.5%)	107 726
Налог на прибыль с дивидендов	199
Сбор за природопользование	331
НДС	63 399
НДС (налоговый агент+ТС)	32 167
Налог на прибыль	440
Итого	204 262
Областной бюджет	
Налог на имущество	5 015
Транспортный налог	830
Налог на прибыль	3 312
Итого	9 157
Местный бюджет	
Налог на землю	2 351
Итого	2 351
Внебюджетные фонды	
Несчастн. Случ.	1 475
ПФ	165 370
Фонд медицинского страхования	35 146
ФСС	22 712
Итого	224 703
Всего	440 473

Компания принимает активное участие в общественно-социальной жизни Смоленской области и

Смоленска. Ни одно масштабное мероприятие областного уровня не обходится без участия «Кристалла».

В этом перечне и праздники города, и ежегодный международный турнир по футболу памяти почетного гражданина г. Смоленска, бывшего



генерального директора «Кристалла» А.И. Шкагова, и международный кинофестиваль «Золотой Феникс», и многое другое.

Одно из важных социальных обязательств Компании – развитие спорта на территории присутствия, направление, которое в последние годы сконцентрировалось вокруг хоккея с шайбой – стремительно набирающего популярность в городе и области вида спорта. Столь быстрое развитие этого нового для Смоленской области вида спорта – результат активной работы «Кристалла» - ведь именно на нем в 2009 году возникла первая в городе хоккейная команда. Сегодня «Кристалл» - ведущий спонсор областной профессиональной хоккейной команды «Славутич». По результатам 2012 года команда «Славутич» заняла 2 место в Чемпионате России по хоккею с шайбой среди клубных команд дивизиона «Запад».

Президент ПХК «Славутич», генеральный директор ОАО «ПО «Кристалл» М. Шкагов говорит: «Развивая хоккейный клуб, мы



развиваем массовый спорт».

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

7.2. Благотворительная деятельность

Оказание помощи тем, кто в ней нуждаются, для Компании давно уже стало традицией. Об этом известно всей Смоленской области, где почти в каждом районном центре есть государственные образовательные школы-интернаты для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. На протяжении многих лет коллектив предприятия совместно с профсоюзом участвует в организации благотворительной помощи этим детям. Школы-интернаты поселков Кардымово и Шаталово регулярно получают необходимую мебель, предметы обихода, детскую одежду и игрушки, которые традиционно отправляют своим подопечным работники предприятия. Уже много лет ОАО «ПО

«Кристалл» шефствует над этим детскими учреждениями, а также домом ребенка «Красный Бор» в пригороде Смоленска, а также многими городскими учреждениями данного типа.

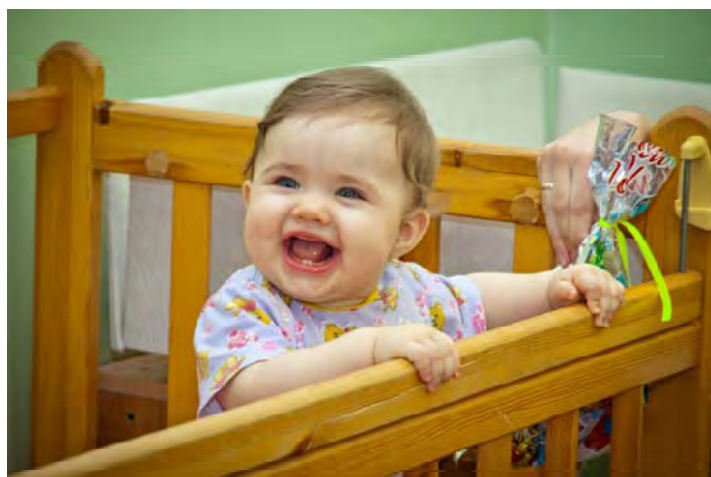
В 2012 году к этому списку прибавилась Духовщинская специальная (коррекционная) образовательная школа-интернат.

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

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

В рамках благотворительной и спонсорской работы Компании в 2012 году для нужд ОГБУЗ «Больница восстановительного лечения» приобретен автомобиль и оборудование для реабилитации больных и заболеваниями опорно-двигательной системы.

Предприятие оказывает помощь в



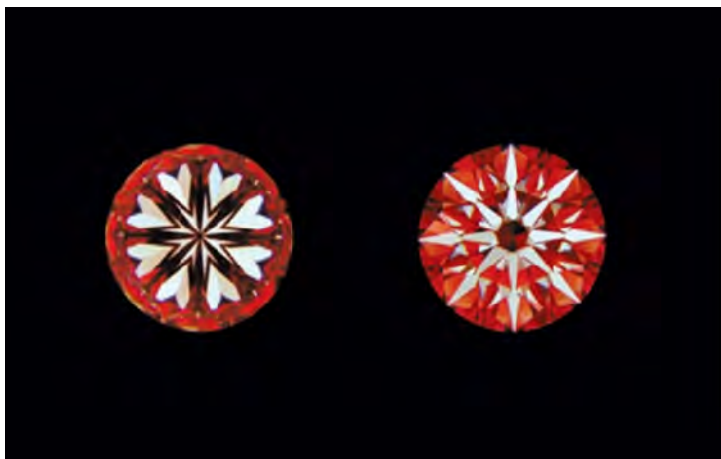
проведении праздничных мероприятий, посвященных Дню защитника Отечества, Дню Победы и Дню освобождения Смоленщины для ветеранов Великой Отечественной войны Промышленного района.



8. Ответственность за продукцию

8.1. Политика в области качества продукции

Товарная ниша ОАО «ПО «Кристалл» - бриллианты класса «премиум».



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

Высокие требования к качеству продукции были заложены еще в первые годы существования предприятия. Жесткость ГОСТов, регламентировавших тогда параметры всей продукции, выпускаемой в стране, стала основой всемирной известности

смоленских бриллиантов, которые мир уже пять десятилетий знает под названием «Русская огранка». Сегодня бриллианты «Русской огранки» – знаменитый глобальный бренд – ассоциируется исключительно с продукцией ОАО «ПО «Кристалл», являясь символом российской гранительной отрасли, ее гордостью и ценным активом.

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

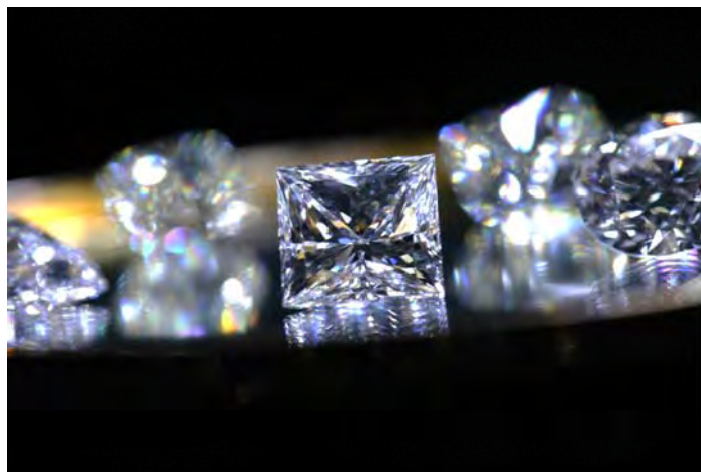
Политика Компании в области качества продукции осуществляется в следующих направлениях:

- ❖ сохранение и совершенствование уникальной школы огранки, ориентированной на изготовление бриллиантов самого высокого качества, соответствующего критериям «Русской огранки»;
- ❖ дальнейшее развитие технологий обработки алмазов, внедрение



- современного оборудования и ноу-хау;
- ❖ максимально эффективное использование природного алмазного сырья, результирующее в производстве бриллиантов идеального качества с оптимальной ценой;
- ❖ получение гарантированного доступа к алмазному сырью, соответствующего специфическим требованиям производственной, ассортиментной и ценовой политики Компании;
- ❖ совершенствование маркетинговой и идеологии, отвечающей актуальным требованиям мирового рынка бриллиантов и ювелирных изделий с бриллиантами;
- ❖ изучение специфических потребностей конкретных рынков и покупательских групп, оперативное определение тенденций развития отрасли и рынка, своевременное реагирование на их изменение;
- ❖ обучение и подготовка квалифицированного персонала рабочих и технических специальностей, необходимых для организации эффективного процесса переработки природного алмазного сырья;

- ❖ подготовка специалистов в области маркетинга и продаж, 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 учета которых невозможно достижение поставленных перед Компанией производственных и финансовых задач, цель которых – ее устойчивое развитие. Среди этих факторов – общемировая экономическая ситуация, цены и доступность алмазного сырья, баланс спроса и предложения в системе дистрибуции алмазов и бриллиантов, состояние потребительского рынка предметов роскоши и многое другое.

Высокое качество смоленских бриллиантов – неоспоримый факт, служащий достижению конечных целей деятельности предприятия: поддержанию в потребительской среде



высокой репутации продукции Компании, гарантированному обеспечению потребителя продукцией только превосходного качества, формированию в обществе стойкого убеждения в исключительном и неизменном качестве товаров и услуг Компании.



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

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

8.2. 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 Компании заложены самоочевидные выгоды для клиентов: надежность и стабильность, долгосрочных деловых отношений, неизменно высокий уровень сервиса, персональная работа с каждым клиентом, обеспечение доступа к продукции «из первых рук» при ее гарантированно высоком качестве.



Предприятие обеспечивает своим клиентам последовательные и сбалансированные поставки партий товара, выполняет заказы практически любого объема и ассортимента.

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

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

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

- ❖ формирование лояльности потребителей, основанной на

качественном обслуживании и удовлетворении их потребностей;

- ❖ осуществление деятельности Компании с ориентацией на интересы потребителей;
- ❖ увеличение количества потребителей продукции и услуг;



- ❖ реализация индивидуального подхода к потребителю;
- ❖ создание информационной среды, обеспечивающей максимальную осведомленность потребителя в процессе отношений с Компанией;
- ❖ ведение сбора и учета информации о процессе взаимодействия с клиентами;
- ❖ создание ориентированного подхода к взаимоотношениям с потребителями.

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

Сохранение уже имеющих постоянных покупателей, являющихся клиентами Компании на протяжении многих лет, удовлетворение их потребностей, укрепление долгосрочных партнерских



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

В рамках программы привлечения новых потенциальных покупателей с целью расширения клиентской базы

Компания увеличивает свою активность на растущих потребительских рынках. В качестве такого примера можно привести страны Азиатско-Тихоокеанского региона, а также внутренний розничный рынок украшений с бриллиантами.

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



9. ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица применения стандартных элементов отчетности и показателей результативности GRI

Стандартный элемент отчетности/показатель GRI	Содержание показателя (согласно Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI) (версия 3.0)	Страницы отчета	Комментарий
1.	Стратегия и анализ		
1.1.	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития организации и ее стратегии.	2	Обращение Генерального директора ОАО «ПО «Кристалл» М.А. Шкадова
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	8, 13, 20, 27	
2.	Характеристика организации		
2.1.	Название организации	75	
2.2.	Главные брэнды, виды продукции и/или услуг	8	
2.3.	Функциональная структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия.	12	
2.4.	Расположение штаб-квартиры организации	75	
2.5.	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	8-13, 31	Приведен перечень регионов – мест расположения основных центров торговли
2.6.	Характер собственности и организационно-правовая форма	8,15	
2.7.	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	8, 30, 33	Приведен перечень регионов – мест расположения основных центров торговли
2.8.	Масштаб организации	8	
2.9.	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода	8	
3.	Параметры отчета		
3.1.	Отчетный период, к которому относится представленная информация	4	
3.2.	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	4	Отчет по устойчивому развитию публикуется впервые
3.3.	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный и т.п.)	4	
3.4.	Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержания	75	

3.5.	Процесс определения содержания отчета	4	
3.6.	Границы отчета	7	
3.7.	Ограничения области охвата или границ отчетности	7	
3.8.	Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями	7	
3.9.	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки Показателей и другой информации, включенной в отчет	7	Приказом Генерального директора Компании утвержден механизм подготовки отчетности в области устойчивого развития, включающий типовую структуру отчета о деятельности подразделений Компании в области устойчивого развития
3.10.	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния/поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)		При подготовке Отчетов по устойчивому развитию Компания намерена сохранять преимущество и сопоставимость представления информации
3.11.	Существенные изменения относительно с предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, примененных в отчете	-	Не применимо
3.12.	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	68	
4.	Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами		
4.1.	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например за разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации	13	
4.2.	Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером.	15-20	Председатель высшего руководящего органа не является одновременно исполнительным менеджером Компании
4.3.	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	15-20	
4.4.	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут	15-20	

	направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации		
4.6.	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	15-20	
4.8.	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые сточки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	13, 27, 35, 39,63	
4.9.	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как компания оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам	13, 27, 35, 39,63	
4.11.	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом (Принцип 15 Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию)	-	Применяется в рамках российского законодательства
4.12.	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	13,34	
4.13.	Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	22-24	
4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	22-24	
4.15.	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	22-24	
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	22-24	
4.17.	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности	22-24	
Показатели экономической результативности			
ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенная прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам	27-28	
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	-	Компания обеспечивает соблюдение пенсионного законодательства РФ
ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	-	Финансовая помощь отсутствует

ЕС5	Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации	46	
ЕС6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации	31	
ЕС7	Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации	26	
ЕС8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	28,38,53,61	
ЕС9	Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния	28,38,53,61	
Показатели экологической результативности			
EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема	35-38	Указан объем основных видов энергоносителей, потребленных Компанией
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	35-38	
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	35-38	
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение	38	
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	36-38	
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	-	Не применимо
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	36-38	
EN11	Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации, и расположенных на охраняемых природных территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ, или примыкающих к таким территориям	-	Не применимо
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	-	Не применимо
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания	-	Не применимо
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие	-	Не применимо
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	-	Не имели места
EN17	Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы	-	Не имели места
EN19	Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы	-	Не имели места
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	-	Не имели места

EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	36-38	
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	36-38	
EN23	Общее количество и объем существенных разливов	-	Не имели места
EN24	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными», согласно приложениям I, II, III, VIII к Базельской конвенции и доля отходов, перевезенных между странами	-	Не имели места
EN25	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность сточки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и поверхностный сток с территории ее объектов	-	Не имели места
EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований	-	Не имели места
EN29	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, использованных для деятельности организации, и перевозок рабочей силы	-	Не имели места
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	38	
	Показатели социальной результативности		
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону	43	
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров с разбивкой по возрастной группе и полу	43	
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности	43	К соответствии с положениями Коллективного договора
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами	43	
LA5	Минимальный период(ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	45	В соответствии с российским законодательством
LA6	Доля персонала, представленная в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	45	К соответствии с положениями Коллективного договора
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам	39	Производственный травматизм, профессиональные заболевания, смертельные исходы за отчетный период отсутствуют
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных	46-50	

	соглашениях с профсоюзами		
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год с разбивкой по категориям сотрудников	53	
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	53	Компания создает условия для профессионального и личного развития
LA12	Доля сотрудников, для которых проводится периодическая оценка результативности и развития карьеры	53	По годовому плану обучения и развития
Показатели результативности: права человека			
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	-	Не имели места
HR5	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав	-	Не применимо
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда	-	Не применимо
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	-	Не применимо
HR8	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам, в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью		Для сотрудников отдела по режиму и охраны на регулярной основе проводятся семинары-учения, в ходе которых рассматриваются вопросы законодательных рамок деятельности
HR9	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов, и предпринятые действия	-	Не применимо
Показатели результативности взаимодействия с обществом			
SO1	Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	59	
S02	Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией	34	Компания выполняет требования законодательства Российской Федерации о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных

			преступным путем, и финансированию терроризма (ПОД/ФТ)
S05	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	41	
S07	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты	22-24	
Показатели результативности: ответственность за продукцию			
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащим таким процедурам	-	Конечная продукция Компании, получаемая потребителями, соответствует ТУ и конъюнктурным требованиям международного рынка. Продукция предприятия не оказывает какого-либо влияния на здоровье и безопасность потребителей.

10. КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Открытое акционерное общество
«Производственное объединение «Кристалл»

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

Тел.: (4812) 20-0100

Факс: (4812) 61-0087

E-mail: kristall@kristallsmolensk.com

www.kristallsmolensk.ru