

РОССИЙСКИЙ БИЗНЕС И ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН



ПРАКТИКА
СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ



THE GLOBAL
COMPACT



Издание подготовлено Агентством социальной информации по заказу Программы развития ООН в России в рамках проекта по продвижению Глобального договора, финансируемого Правительством Бельгии.

ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ

Глобальный договор – добровольная инициатива Организации Объединенных Наций, направленная на содействие устойчивому экономическому росту и повышению уровня гражданской ответственности корпораций.

Идея Глобального договора¹ была выдвинута Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Кофи Аннаном на Всемирном экономическом форуме в Давосе (Швейцария) в январе 1999 года, официальный старт инициативе был дан в июле 2000 года в штаб-квартире ООН.

Глобальный договор призывает деловые круги, профсоюзные организации и общественность руководствоваться в своей деятельности десятью основополагающими принципами. Десять принципов Глобального договора были сформулированы на основе Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда (МОТ) «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» и Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию.

ДЕСЯТЬ ПРИНЦИПОВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА:

■ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

1. Предприятия должны поддерживать и соблюдать права человека, провозглашенные международным сообществом, и
2. принять меры к тому, чтобы не быть замешанными в нарушении прав человека.

■ УСЛОВИЯ ТРУДА

3. Предприятия должны поддерживать свободу объединений и признание на деле права на заключение коллективных договоров;
4. выступать за устранение всех форм принудительного труда;
5. выступать за полное искоренение детского труда;
6. содействовать ликвидации дискриминации в сфере труда и занятости.

■ ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

7. Деловые круги должны способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду;
8. предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;
9. поощрять создание и распространение экологически чистых технологий.

■ ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

10. Предприятия должны бороться против всех форм коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Руководители корпораций, участвующих в Глобальном договоре, считают, что глобализация, которую многие считали недавно закономерной и неизбежной тенденцией экономического развития, на самом деле отличается хрупкостью и неопределенностью перспектив.

Компании должны переосмыслить свои стратегии и текущую деятельность, чтобы процесс глобализации был выгоден всем, а не узкому кругу избранных.

Среди участников Глобального договора не только крупнейшие корпорации, но и сотни небольших предприятий. По данным на 26 марта 2007 года Глобальный договор подписали 3 300 организаций² из более чем 100 стран мира.

“Наша цель – обеспечить сочетание мощи рыночных отношений с общечеловеческими ценностями. Наша цель – сделать так, чтобы творческий потенциал частного предпринимательства служил также для удовлетворения нужд обездоленных и обеспечения потребностей грядущих поколений”

*Кофи АННАН,
Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций*

В настоящем сборнике представлен краткий исторический обзор основных этапов развития корпоративной социальной ответственности (КСО) в России, а также анализ деятельности российского бизнес-сообщества в этой сфере в соответствии с принципами Глобального договора ООН как на глобальном, так и местном уровне. Обзор подготовлен на основе нефинансовых и годовых отчетов компаний, «сообщений о достигнутом прогрессе» участников Глобального договора, материалов корпоративных и тематических веб-сайтов, исследований и другой открытой информации, опубликованной до июня 2007 года.

¹ Полный текст Глобального договора ООН на русском языке: <http://www.globalcompact.org/Languages/russian/index.html>

² Полный список участников Глобального договора можно найти на сайте <http://www.unglobalcompact.org>

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Начало активной фазы корпоративной ответственности можно отнести к 2000–2001 годам, чему способствовали наметившаяся экономическая и политическая стабильность в стране, рост производства и активный выход российских компаний на международные рынки. Необходимость в пересмотре подходов во взаимоотношениях с обществом и его институтами формировала интерес российских компаний к созданию стратегии участия в жизни общества и продуманной социальной политики.

Поворотным для развития концепции КСО в России стал 2004 год. При активном участии деловых СМИ, бизнес-ассоциаций (Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей), Ассоциации менеджеров, Торгово-промышленной палаты) и других некоммерческих организаций (Агентства социальной информации, САФ Россия, Института экономики города) развернулась общественная дискуссия по поводу понятия и содержания корпоративной ответственности применительно к России. Впервые эта тема звучала с высоких трибун. В Послании Федеральному Собранию Российской Федерации весной 2004 года Президент России В. В. Путин отметил, что задачами для социально ответственного бизнеса являются «безусловная и полная уплата налогов, участие крупного бизнеса в реализации жизненно важных проектов, в том числе концентрация внимания на самых насущных для граждан страны проблемах».

Дискуссии по поводу терминологии и содержания понятия применительно к российским условиям возникли не случайно: страна имеет ряд особенностей, связанных с историей, географией, традициями и менталитетом населения, социально-политической ситуацией. Общественный интерес к теме корпоративной ответственности подогрело «дело ЮКОСа».

Судебный процесс, противостояние бизнеса и власти с подтекстом политического, а иногда и системного конфликта побудил обе стороны к публичным высказываниям относительно критериев определения корпоративной ответственности.

В этом контексте знаковым событием для бизнеса в 2004 году стало принятие Социальной хартии российского бизнеса, разработанной Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей), в которой впервые

сформулирована общественная роль, миссия, ценности и цели корпоративного сектора. Этот документ подвел первые итоги общественно-политической дискуссии о КСО. Российские предприниматели Социальной хартией подтвердили свою приверженность принятому в мировой практике пониманию корпоративной ответственности. Хартия представляет собой своего рода стандарт ответственного ведения бизнеса для российских компаний. На начало 2007 года к Социальной хартии присоединилось более 190 компаний и организаций, объединяющих 5 млн работников.

Еще одно значимое событие 2004 года – публикация Доклада о социальных инвестициях в России, подготовленного Ассоциацией менеджеров совместно с Программой развития ООН. Основной темой доклада стал анализ роли бизнеса в общественном развитии. Доклад стал одной из первых аналитических публикаций по тематике корпоративной ответственности в России, доступной мировому экспертному сообществу.

Наибольшее распространение в России нашли следующие определения корпоративной ответственности:

- «Ответственность компании как работодателя, делового партнера, “гражданина”, члена сообщества (пределы сообщества определяются географией деятельности компании: на уровне района, города, страны, мира)».
- «Философия поведения и концепция выстраивания деловым сообществом, компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности с акцентом на следующие ориентиры: производство качественной продукции и услуг для потребителей; создание привлекательных рабочих мест, выплата легальных зарплат и инвестиции в развитие человеческого потенциала; неукоснительное выполнение требований законодательства: налогового, трудового, экологического и т.п.; построение добросовестных отношений со всеми заинтересованными сторонами; эффективное ведение бизнеса, ориентированное на создание добавленной экономической стоимости и рост благосостояния своих акционеров; учет общественных ожиданий и общепринятых этических норм в практике ведения дел; вклад в формирование гражданского общества через партнерские программы и проекты развития местного сообщества».
- «Часть постоянной стратегии компании по увеличению своего присутствия в обществе и развитию своего бизнеса».
- «Возможность оказать позитивное влияние на сообщество, в котором работает компания».

В России первые нефинансовые отчеты появились в 2000–2002 годах. Всплеск интереса бизнеса к теме нефинансовой отчетности пришелся на 2004 год: почти одновременно около десяти российских компаний приступили к подготовке первых отчетов. Этому способствовали опубликованные переводы международных стандартов и руководств, подготовленные Агентством социальной информации и некоммерческой организацией «Эколайн»: Стандарт верификации отчетов AA1000 Института социальной и этической отчетности (AccountAbility, Великобритания) и «Руководство по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI).

Сегодня их публикуют уже около 40 ведущих компаний, действующих на территории России. Интерес к нефинансовой отчетности в России закономерен, поскольку она является современным инструментом оценки деятельности компаний, обеспечивающим устойчивое развитие. Кроме того, процесс отчетности помогает наладить взаимодействие с заинтересованными сторонами и заслужить их доверие. Это крайне важно для России, где до сих пор говорят о несправедливости приватизации и ставят под сомнение легитимность капитала и крупной собственности.

Летом 2006 года Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей) при участии Агентства социальной информации подготовил аналитический обзор «Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности»³. Анализ выпущенных российскими компаниями социальных отчетов показывает, что особенно значимыми и существенными российские компании считают вопросы социальной политики в отношении работников, программы развития территорий присутствия, а также благотворительность и спонсорство. На эти программы компании направляют значительные средства. Так, затраты трех крупных нефтяных компаний (на основании данных отчетов) на решение социально значимых проблем составили в 2004 году более 16,5 млрд руб., что соответствует 0,1% ВВП.

Лидерами нефинансовой отчетности в России сегодня являются крупнейшие компании, занимающие верхние строчки рейтингов и вносящие наибольший вклад в благосостояние страны как своей прямой экономической деятельностью, так и деятельностью в сфере корпоративной ответственности. В их числе компании нефтегазовой, электроэнергетической, металлургической, лесной и пищевой промышленности, а также розничной торговли и банковского сектора.

Пока отчеты российских компаний сложно сравнивать: они содержат неоднородные количественные показатели и отличаются по полноте представленной информации, однако вектор развития отчетности все же направлен на соответствие существующим мировым стандартам.

В 2004–2005 годах были образованы первые клубные объединения, которые во многом стали формировать информационное поле вокруг концепции. Среди постоянно

действующих экспертных площадок стоит отметить Деловой клуб по развитию нефинансовой отчетности, в организации которого приняли участие Агентство социальной информации, фонд «Институт экономики города» и РСПП; Клуб корпоративных филантропов на базе журнала «Бизнес и общество»; клуб Института корпоративного развития Группы компаний РЕНОВА.

Существенным стимулом развития КСО в течение последних двух лет стали требования международных фондовых бирж к компаниям, выходящим на IPO. Российские компании все чаще фигурируют в листингах крупнейших компаний мира, участвуют в крупных международных проектах, рассматривают планы альянсов с ведущими глобальными игроками. Международное бизнес-сообщество оценивает российский бизнес по меркам, которые предъявляются сегодня другим лидерам мирового бизнеса. Крупнейшие рейтинговые агентства (Standard & Poor's, Fitch Ratings и Moody's Investors Service) при формировании кредитных рейтингов помимо оценки текущих финансовых результатов рассматривают и факторы долгосрочной устойчивости бизнеса, качество и прозрачность корпоративного управления, наличие социальной отчетности и других публичных механизмов информирования общества о деятельности компаний.

Общественный контроль и мониторинг за деятельностью компаний в экологической сфере осуществляют экологические организации. Так, Межрегиональная Общественная Организация содействия Независимым Социальным Природоохранным Инициативам (МОО НеСПИ) в течение нескольких лет составляет рейтинг «Экологическая ответственность крупнейших промышленных предприятий России».

Еще один пример – рейтинги социально-экологической эффективности Международного социально-экологического союза (МСоЭС) и Независимого экологического рейтингового агентства (НЭРА).

В 2006 году впервые Институтом социальной и этической отчетности (AccountAbility, Великобритания) и британской консалтинговой группой CSR-Network в рамках ежегодного мирового рейтинга был представлен рейтинг корпоративной ответственности российских компаний. Исследование 50 крупнейших российских компаний проведено Институтом AccountAbility совместно с его российским партнером – Международным проектным бюро «Деловая культура» при поддержке международной аудиторской компании PricewaterhouseCoopers. Исследование показало, что, хотя средний балл российского рейтинга корпоративной ответственности пока существенно отстает от глобального, отечественные лидеры бизнеса показали результаты, близкие к результатам лучших мировых компаний.

Таким образом, за последние 3–4 года процесс освоения российским бизнесом принципов корпоративной ответственности принял необратимый характер. Корпоративная ответственность постепенно становится неотъемлемой частью системы социального прогнозирования, управления рисками и формирования акционерной стоимости.

³ Основу обзора составила выборка из 280 компаний, ведущих бизнес в России и представляющих десять ведущих отраслей российской экономики (отрасли промышленности, финансовый и телекоммуникационный сектора, розничная торговля). Выборка формировалась с учетом данных 25 российских и иностранных рейтингов. В каждой отрасли были выбраны первые 10–50 наиболее крупных компаний (в зависимости от количества компаний в отрасли). Подробно была проанализирована информация, которая содержится в опубликованных нефинансовых отчетах 26 компаний и соответствующих разделах годовых отчетов 14 компаний.

ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ СОГЛАСНО ДЕСЯТИ ПРИНЦИПАМ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Глобальный договор поощряет широкое участие деловых кругов и организаций, представляющих самые разные сектора экономики.



Среди 20 российских организаций, присоединившихся к Глобальному договору, – 16 компаний, три бизнес-ассоциации и одна международная межправительственная организация⁴.

Среди российских участников договора есть крупнейшие корпорации и холдинги (АФК «Система», «Интеррос» и др.), в состав которых входит целый ряд крупных компаний – лидеров добывающего, финансового, торгового сектора и других отраслей экономики. В 2005 году компания РУСАЛ впервые в России подготовила социальный отчет в соответствии с принципами Глобального договора ООН.

6

Одним из наиболее крупных российских участников Глобального договора ООН с 2004 года является Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), объединяющий в своих рядах более 300 тысяч членов – представителей не только крупного, но и среднего и малого бизнеса всех форм собственности. Союз имеет региональные отделения во всех субъектах Федерации. По оценке экспертов, деятельность членов РСПП обеспечивает около 85% производимого в стране ВВП и большую часть налоговых поступлений в государственный бюджет.

РСПП выступил инициатором разработки Социальной хартии российского бизнеса. В настоящее время РСПП совместно с Бюро Глобального договора работает над тем, чтобы скоординировать усилия по продвижению принципов ответственной деловой практики в российском бизнес-сообществе. Социальная хартия и Глобальный договор представляют собой документы, на основе которых формируются корпоративная политика и практика, соответствующие принципам и задачам устойчивого развития.

⁴ По состоянию на март 2007 года.

⁵ С этой целью Организация Объединенных Наций разработала в 2003 году документ «Нормы в области прав человека в отношении транснациональных корпораций и других предприятий».

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

ПРИНЦИП № 1: К деловым кругам обращена просьба поддерживать и уважать защиту международных прав человека в их сферах влияния.

ПРИНЦИП № 2: Деловые круги должны обеспечивать, чтобы их собственные корпорации не участвовали в нарушениях прав человека.

Защита прав человека сама по себе является одной из задач каждой компании, равно как и каждого человека, общественной или государственной структуры. Сложность интерпретации данной темы связана с тем, что в мировом бизнес-сообществе не существует однозначной оценки роли компаний в защите и популяризации прав человека.

С одной стороны, становится все более очевидным, что процессы глобализации способны существенно изменить экономическую картину мира.

Они открывают перед корпорациями новые возможности для достижения всемирного могущества. В этой ситуации компаниям необходимо вводить разумные самоограничения, благодаря которым можно уберечь участников эконо-

“Мы признаем неприкосновенность прав человека, не допускаем их нарушения, поддерживаем соблюдение любых прав человека, имеющих отношение к деятельности компаний”

Социальная хартия российского бизнеса

мических отношений от социальных и политических потрясений, которые в свою очередь приводят к забастовкам, запрету доступа компании к определенным продуктам или услугам, задержкам в цепочке поставок, невыполнению ожиданий потребителей⁵ и т.п. С другой стороны, существует точка зрения, что защита и соблюдение прав человека – неотъемлемая обязанность государства, и

бизнесу следует воздержаться от выступлений в несвойственной ему роли. Корпорации, безусловно, должны следовать высоким этическим стандартам и нормам, однако оставаться при этом только в рамках принятых государствами законов.

Тем не менее, исследования последних лет показывают, что российский бизнес признает, что в повседневной практике ему приходится решать вопросы, имеющие непосредственное отношение к правам человека. Помимо гражданских и политических прав, соблюдение которых должно обеспечивать государство, существует довольно большой спектр экономических, социальных, культурных прав, которые могут вступать в конфликт с принимаемыми бизнес-решениями.

Принципы соблюдения и продвижения прав человека заложены в международном праве и национальном законодательстве. Гарантированное соблюдение этих принципов помогает компаниям избегать юридических проблем, заслужить доверие потребителей, работников и общественных структур. Следование российских компаний принципам Глобального договора ООН в области прав человека выражается в соответствии деятельности компаний международным стандартам, поддержании корпоративной репутации и стабильного инвестиционного климата на основе развития и управления рисками.

В нефинансовых отчетах и «Сообщениях о достигнутом прогрессе» российских компаний, присоединившихся к Глобальному договору, следование первым принципам Договора находит отражение в описании и анализе следующих аспектов деятельности:

1. Популяризация идеи соблюдения прав человека и соответствующих международных документов среди своих партнеров, участие в международных инициативах, миротворческих и гуманитарных миссиях.
2. Публичные заявления руководителей высшего звена о соблюдении прав человека в компании и о корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, а также строгое соблюдение требований российского законодательства.
3. Институционализация прав человека внутри компаний путем разработки и внедрения этических корпоративных кодексов, кодексов делового поведения, корпоратив-

“Свою социальную миссию мы видим в достижении устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека”

Социальная хартия российского бизнеса

ных стандартов, политик и других документов, формирующих корпоративную культуру и ценности и принимаемых всеми сотрудниками, независимо от их позиции в структуре менеджмента.

4. Управление системой поставок в части предъявления к поставщикам таких же требований по соблюдению прав человека и применению трудовых стандартов, какие приняты в самих компаниях (наличие таких политик помогает компаниям выбирать ответственных и надежных партнеров).
5. Развитие международных деловых и торговых отношений, основанных на принципах соблюдения международных прав человека.
6. Учет интересов и потребностей местного населения, а также коренных народов, проживающих на территории присутствия компании, уважение к культуре и традициям других стран.
7. Обучение сотрудников правам человека с целью научить их принимать такие решения, которые помогут избежать конфликтных ситуаций, связанных с нарушением прав человека, и предпринимать эффективные действия в том случае, если такие ситуации все же возникли.
8. Проведение исследований и независимой экспертизы, предвещающих принятие решений по инвестиционным и другим значимым проектам.



ПРИНЦИП № 1: К деловым кругам обращена просьба поддерживать и уважать защиту международных прав человека в их сферах влияния.

МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ СВЯЗИ: популяризация идеи соблюдения прав человека и принципов Глобального договора ООН

Международная академия связи (МАС) присоединилась к Глобальному договору ООН в 2002 году, участвовала в работе форумов-встреч участников Глобального договора и вела активную работу по присоединению инфокоммуникационных компаний из разных стран мира к Глобальному договору.

Письма с обращением Президиума МАС поддержать на местах инициативу Генерального секретаря ООН «Глобальный договор об общих ценностях и принципах» вместе с документами, необходимыми для присоединения к Глобальному договору, были разосланы 204 членам МАС, руководителям и заместителям руководителей 128 предприятий (из них 82 российских и 46 иностранных), насчитывающих около миллиона сотрудников.

Около 30 предприятий откликнулось на предложение присоединиться к Глобальному договору. Среди них:

- из России: ОАО «Связьинвест», Группа телекоммуникационных компаний «МТК», ОАО «МГТС», АФК «Система», ОАО «Мурманэлектросвязь», ОАО «Волоконно-оптическая техника», ЗАО «Комет», ОАО «Электросвязь» Ульяновской области, ЗАО «РАСКОМ», ОАО «Мартелком», ЗАО «Комбеллга», ОАО «Электросвязь» Владимирской области, Международная организация космической связи «Интерспутник», ЗАО «Рустел», ОАО «Тюменьтелеком», ОАО «АСВТ», ОАО «Сибирьтелеком», ОАО «Связьинформ», ЗАО «МТУ-Интел», ОАО «Уралсвязьинформ», ОАО «Ростов-электросвязь», ОАО «Удмурт Телеком», ОАО «Смоленсксвязьинформ», Ассоциация «Сибдальсвязь»;

- из Латвии: ООО «Латтелеком»;
- из Армении: ООО «Ардимпекс»;
- с Украины: Украинская ассоциация операторов связи «Телас»;
- из Израиля: ИСиАй Телеком Лтд.

Все вышеперечисленные компании представлены на веб-сайте «Глобального договора».

«ИНТЕРСПУТНИК»: участие в международных инициативах

Как международная межправительственная организация «Интерспутник» имеет статус наблюдателя в Комитете ООН по использованию космического пространства в мирных целях, в Международном телекоммуникационном союзе и ЮНЕСКО и участвует в деятельности этих организаций. «Интерспутник» работает над крупными проектами, направленными на развитие спутниковых телекоммуникаций в развивающихся странах, является постоянным участником Правления Азиатско-Тихоокеанского совета по спутниковой связи (штаб-квартира которого находится в Сеуле) и некоммерческого партнерства «Телеком Форум» (Москва). В рамках сотрудничества с другими мировыми, региональными и частными организациями спутниковой связи «Интерспутник» подчеркивает свое участие в «Глобальном договоре» и позитивную роль договора в современном мире.

«ПРОФ-МЕДИА» («ИНТЕРРОС»): соблюдение международных конвенций

Управляющая компания «Проф-Медиа» и компании холдинга «Проф-Медиа» соблюдают права человека, установленные международными конвенциями Международной организации труда и российским законодательством.

В мультиплексах компании «Синема Парк» созданы все условия для людей с ограниченными физическими возможностями: предусмотрены специальные пандусы для перемещения на эскалаторах и места в залах. Залы оснащены специальной аппаратурой и наушниками для слабослышащих людей. Существует

программа для детей-инвалидов, предусматривающая бесплатное посещение киносеансов, а также скидки на билеты для школьников по специальным программам. Информационные ресурсы, входящие в Rambler media (например, Lenta.ru), регулярно публикуют различные новостные и аналитические материалы, связанные с вопросами защиты прав человека.

ПРИНЦИП № 2: Деловые круги должны обеспечивать, чтобы их собственные корпорации не участвовали в нарушениях прав человека.

РУСАЛ: признание корпоративной ответственности за соблюдение прав человека

РУСАЛ первым среди российских компаний опубликовал «Социальный отчет в соответствии с принципами Глобального договора ООН». В нем четко выражено отношение компании к вопросам соблюдения прав человека. Практически каждая глава отчета начинается с признания корпоративной ответственности в той или иной сфере прав человека.

Примеры:

1. «Принципы РУСАЛа во внутренних взаимоотношениях:
 - Мы всегда общаемся открыто, выражая свои мысли понятно и четко, понимая, насколько обратная связь необходима в нашей работе.
 - Мы уважаем личные свободы, права человека, предоставляем равные возможности».
2. «Принципы РУСАЛа во внешних взаимоотношениях:
 - Мы всегда выполняем наши обязательства и ожидаем соблюдения обязательств от своих партнеров.
 - Мы заинтересованы в устойчивом развитии нашего бизнеса и бизнеса наших партнеров.
 - Мы стремимся к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству.
 - Мы ориентируемся на потребности клиентов, гарантируем высокое ка-



чество нашей продукции и услуг, стабильность и предсказуемость.

- Мы дорожим своей репутацией, строго соблюдая нормы деловой этики и права.
- Мы не принимаем незаконные выплаты и не используем неэтичные формы влияния на партнеров».

3. «Система внутренних коммуникаций. Разделяя принципы Глобального договора, касающиеся соблюдения и уважения прав человека, Компания применяет следующие подходы:

- своевременно и объективно информирует работников по вопросам, которые связаны с их работой в Компании,
- предоставляет возможность участия в процессе принятия решений и в вопросах управления Компанией».

АФК «СИСТЕМА»: корпоративное управление и этические кодексы

АФК «Система» постоянно совершенствует процедуры корпоративного управления, приводя их в соответствие с международными стандартами. Современные процедуры корпоративного управления позволяют не только эффективно решать задачи развития бизнеса, но и обеспечивают прозрачность компании, соблюдение интересов миноритарных акционеров, необходимое разделение полномочий и коллегиальность принятия решений.

По качеству раскрытия деловой информации корпорация входит в число наиболее прозрачных отечественных компаний и стремится обеспечить оперативный и равный доступ к деловой информации всем заинтересованным аудиториям. Для этого в компании создана современная высокотехнологичная система раскрытия деловой информации.

Одним из инструментов информирования является корпоративный интернет-сайт, на котором публикуется актуальная информация по всем вопросам развития корпорации: сообщения о существенных фактах, сделках, данные о структуре активов, стратегии, органах управления, а также финансовые показатели, текущие котировки акций и облигаций корпора-

ции и дочерних компаний. Интернет-сайты www.sistema.ru и www.sistema.com обеспечивают доступ более чем к двум тысячам отдельных документов и веб-ресурсам дочерних компаний.

В 2004 году АФК «Система» одной из первых в России утвердила собственный Кодекс корпоративного поведения, который подтверждает стремление корпорации учитывать интересы всех заинтересованных сторон и соблюдать высокие стандарты корпоративной ответственности. Кодекс включает обязательства, добровольно принимаемые корпорацией в дополнение к требованиям действующего законодательства в области корпоративных отношений, корпоративного права и законодательства о рынке ценных бумаг, а также международным стандартам и рекомендациям.

В апреле 2005 года Совет директоров АФК «Система» утвердил Этический кодекс корпорации, регулирующий этические нормы корпоративных взаимоотношений. Этический кодекс – важный инструмент формирования нравственных стандартов ведения бизнеса и защиты прав человека внутри корпорации.

ОАО «НОВАТЭК»: защита экономических и социальных прав малых народов Севера

Компания признает свою ответственность перед северными народами и территориями. Политика компании направлена на то, чтобы сократить до минимума воздействие на среду обитания коренных народов и содействовать сохранению их самобытности и культурного наследия.

Проводится независимая оценка характера и результатов хозяйственной деятельности компании с точки зрения защиты интересов коренного населения.

Разработаны принципы оказания помощи коренному населению в соответствии с рекомендациями Всемирного банка и с учетом уникальной специфики территории. Компанией принят план развития коренных народов, цели которого:

- Способствовать устойчивому развитию коренного населения, поддерживать традиционную экономику и разностороннее развитие ее отраслевой структуры производства;
- Расширять профессиональные и карьерные возможности для коренного населения, пытаться найти и развить новые рынки для реализации традиционной продукции, производимой коренным населением;
- Способствовать увеличению реальных доходов, таким образом повышая качество жизни коренного населения, а также снижать уровень изоляции (физической и информационной) и социальной маргинализации коренного населения;
- Поддерживать состояние окружающей среды, подходящее для традиционного уклада жизни.

Для решения задачи помощи коренному населению в 2005 году компанией принято специальное Положение об участии ОАО «НОВАТЭК» в экономическом и социальном развитии коренного населения Ямало-Ненецкого автономного округа и установлен порядок отчетности по выполнению Программы поддержки малых народов Севера. Работа по данной программе осуществляется при консультационной поддержке Международной финансовой корпорации.

Для эффективной реализации политики в структуре управления компании назначен координатор по связям с коренным населением. На местах, для организации эффективного взаимодействия и информационного обмена между подразделениями компании и местным населением, в структуру управления дочерних компаний привлекаются представители коренных народов. Они координируют деятельность по всем аспектам, связанным с коренным населением: от подготовки годового бюджета поддержки до поставок товаров кочевым оленеводческим бригадам. В их обязанность также входит определение базовых потребностей различных групп коренного населения и поиск оптимальных схем предоставления им социальной помощи.





ТРУД

Следующие четыре принципа Глобального договора ООН посвящены вопросу защиты трудовых прав.

ПРИНЦИП № 3: К деловым кругам обращена просьба поддерживать свободу ассоциации и эффективное признание права на коллективный договор.

ПРИНЦИП № 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.

ПРИНЦИП № 5: Деловые круги должны выступать за эффективную ликвидацию детского труда.

ПРИНЦИП № 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в отношении труда и занятости.

Работники, с которыми обращаются честно и с уважением, работают более продуктивно. В компаниях, в которых так обращаются с сотрудниками, наблюдается меньшая текучесть кадров и высокое качество труда. Защита трудовых прав собственных сотрудников, а также работников организаций-партнеров, способствует достижению лучших экономических показателей. Приверженность соблюдению и защите трудовых прав предполагает не только теоретическую декларацию на уровне принятых компаниями политик и корпоративных ценностей, но и внедрение этих принципов в систему принятия решений и повседневную деятельность компаний.

Помимо соблюдения национального законодательства и норм регулирования, инициативы российских компаний, обеспечивающие следование принципам Глобального договора в сфере трудовых прав, можно разделить на три категории:

1. Создание инструментов и механизмов защиты прав сотрудников: учреждение консультативных советов или комитетов по вопросам здоровья и безопасности сотрудников, взаимодействие с профсоюзами и подписание коллективных договоров, эффективная информационная политика и система обратной связи;
2. Разработка и внедрение собственных корпоративных кодексов в сфере управления персоналом, политики равных возможностей в области трудовых отношений, справедливой системы мотивации персонала и оплаты труда, программ обучения, повышения квалификации и развития лидерских навыков;
3. Создание прогрессивных социальных политик в области защиты материнства и детства, социальной защиты пенсионеров и других незащищенных категорий.

Далее мы обратимся к классическим примерам реализации принципов 3–6 Глобального договора ООН российскими компаниями на практике.



“ Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли. Безопасность труда и здоровье работника мы относим к ключевым приоритетам.

Мы признаем трудовые права работников как неотъемлемую часть прав человека. В своей деятельности мы соблюдаем установленные законом права работников в сфере труда, признаем право работника на достойное вознаграждение за результаты труда, содействуем предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, способствуем раскрытию профессиональных и личных способностей наших работников, поддерживаем их участие в решении принципиальных вопросов развития предприятий. Мы признаем наемных работников важнейшим активом компании.

Мы содействуем раскрытию профессиональных и личных способностей и расширяем возможности наших работников через развитие персонала, создание условий для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производительному эффективному труду ”

ПРИНЦИП № 3: К деловым кругам обращена просьба поддерживать свободу ассоциации и эффективное признание права на коллективный договор.

В России профсоюзы более века играют роль защитников социально-трудовых прав граждан, независимо от политической конъюнктуры и социально-экономических преобразований. Конвенции ООН и МОТ провозглашают свободу граждан организовывать и вступать в объединения по своему выбору без постороннего вмешательства (Принцип № 3). Однако преследование профсоюзов является распространенной практикой во всем мире, и Россия здесь не исключение. Известны случаи увольнения работников за участие в работе профсоюзов, преследование профсоюзных лидеров администрациями предприятий в регионах.

Однако есть и позитивные примеры, когда стороны открыты к социальному диалогу, и собственники сотрудничают с профсоюзами, признавая их законными представителями наемных работников, и обеспечивают на основе коллективных договоров и тарифных соглашений достойную заработную плату, социальные гарантии и вкладывают средства в развитие производства и улучшение условий труда.

12

РСПП: поддержка свободы ассоциаций и формирование позиции работодателей в сфере защиты трудовых прав

Признавая, что бизнес должен поддерживать свободу ассоциаций и в своей деятельности уважать право на коллективный договор, РСПП придает большое значение своей работе в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с участием представителей государственной власти, профсоюзов и работодателей. В рамках Российской трехсторонней комиссии совместными усилиями сторон разрабатывается и заключается на трехлетний срок Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, осуществляется контроль хода его выполнения. Этот документ фиксирует обязательства сторон по соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда.

В 2007 году истекает срок действующего Генерального соглашения и ведется подготовка нового на 2008–2010 годы. В этой работе РСПП принимает активное участие.

В структуре РСПП действует Комитет по трудовым отношениям и социальному партнерству, который формирует позицию работодателей в рамках Генерального соглашения по следующим основным разделам: вопросы формирования и проведения экономической политики; оплаты труда, доходов и уровня жизни населения; социального страхования и социальной защиты работников; условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности; социально-экономического развития северных регионов; развития социального партнерства, координации действий сторон по реализации Генерального соглашения.

В числе приоритетных целей Соглашения – проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики, повышения ее конкурентоспособности и увеличения доходов организаций, роста производительности труда, стабильной занятости и гибкости рынка труда, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального и карьерного роста работников.

Генеральное соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений. Через свои региональные структуры РСПП участвует и в этом процессе. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

РУСАЛ: общественный контроль за соблюдением трудовых прав

Как ответственный работодатель РУСАЛ соблюдает действующее законодательство, поддерживает свободу объединений и признает право на ведение

коллективных переговоров. Компания не оказывает неправомерного влияния на свободно принятое сотрудниками решение о вступлении в профсоюз.

Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов сотрудников в области охраны труда в РУСАЛе осуществляют профсоюзные организации предприятий через представителей профкома в Комитете по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда, последние имеют право получать информацию от должностных лиц об условиях работы и охране труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

Уполномоченные лица могут принимать участие в расследовании таких случаев, а также проводить самостоятельное расследование и принимать участие в судебных разбирательствах. В случаях угрозы жизни или здоровью работников они вправе предъявлять требования о приостановлении работ.

Между руководством заводов и профсоюзными организациями на основе действующих законодательных актов, нормативных правовых документов Российской Федерации разрабатываются коллективные договоры, которые закрепляют социальное партнерство работодателя и профсоюзного комитета.

В рамках коллективных договоров закрепляется право работников на информацию об условиях труда, существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда осуществляется за счет средств РУСАЛа.

ОАО «ЛУКОЙЛ»: Социальный кодекс

«Реализация ... обязательств ... осуществляется в ходе коллективных переговоров с профобъединением Компании и закрепляется в Соглашении между Компанией и профобъединением, а также в локальных нормативных актах. Социальный кодекс ОАО «ЛУКОЙЛ», ч. 1»

В ОАО «ЛУКОЙЛ» создана и успешно функционирует трехступенчатая система социального партнерства, в основе которой лежат: «Социальный кодекс», «Соглашение между работодателем и профобъединением», коллективные договоры организаций ЛУКОЙЛа.

«Социальный кодекс» – это документ, в котором компания ЛУКОЙЛ добровольно и в инициативном порядке принимает на себя обязательства (преимущественно дополнительные по отношению к российскому законодательству и международным стандартам) по социально ответственному поведению перед всеми сторонами, интересы которых затрагивает ее деятельность.

«Социальный кодекс» демонстрирует, что компания осознает свою ответственность и не пытается освободиться от нее, принимает реалистичные обязательства, готова принимать решения, оптимально учитывающие разнонаправленные интересы акционеров, работников, ветеранов, партнеров, государства и общественности и др.

Решение вопросов, связанных с реализацией социальной политики в отношении работников и ветеранов организаций ЛУКОЙЛа, осуществляется Главным управлением по персоналу. Главное управление включает ряд подразделений по основным направлениям этой деятельности (кадры, развитие персонала, оплата и мотивация труда, социальные программы и т.д.). Ответственность за представление результатов социальной политики общественности и органам власти в странах и регионах деятельности организаций ЛУКОЙЛа лежит на Департаменте общественных связей компании.

Учет мнения трудовых коллективов по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы и права работников, а также по решениям, принимаемым в компании, происходит в режиме постоянных переговоров, консультаций через представительный орган работников – Международное объединение профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» (МОПО). Результатом совместной работы является «Соглашение между работодателем и профобъединением ОАО «ЛУКОЙЛ», заключаемое на трехлетний период. Соглашение представляет собой правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем на основе взаимных интересов и содержит основные обязательства, которые потом конкретизируются в коллективных договорах, исходя из имеющихся в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» финансовых возможностей. Такой подход позволяет учитывать региональную и отраслевую специфику

организаций и достигать баланса, при котором, с одной стороны, сама организация (предприятие) может нормально функционировать, а с другой – обеспечить социальную защиту работников сверх того, что предусматривается действующим законодательством.

СУЭК: социальное партнерство как основа взаимоотношений с профсоюзами

Сотрудники СУЭК в полной мере пользуются правом создания профсоюзов и вступления в них. На предприятиях СУЭК осуществляют свою деятельность два независимых профсоюза: Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности (Росуглепроф) и Независимый профсоюз горняков России (НПП), в которых состоят более 84% сотрудников компании.

Всего в СУЭК насчитывается 10 территориальных и 61 первичная профсоюзная организация. Членами НПП являются около 1500 работников СУЭК, в основном это сотрудники предприятий СУЭК, расположенных в Кемеровской области.

В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ и соглашением с профсоюзами руководство компании предоставляет сотрудникам все условия для деятельности их выборных органов, в том числе: бесплатное отопляемое помещение, средства связи, помещения для проведения собраний.

СУЭК является одним из участников Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) по угледобывающему комплексу Российской Федерации на 2004–2006 годы. В подписании этого нормативного правового акта принимали участие государственные органы РФ.

В период 2001–2005 годов была выстроена система взаимодействия между администрацией и представителями работников, способствующая продуктивной деятельности СУЭК, бесконфликтному решению спорных вопросов, четкому определению прав и обязанностей сторон. В данную систему входят: соглашения, коллективные договоры, совещания сторон, подведение итогов выполнения подписанных документов.

Руководство СУЭК регулярно встречается с профсоюзными лидерами. Практика проведения таких встреч позволяет решать различные вопросы и способствует поддержанию рабочих отношений с профсоюзами. Выполнение

обязательств компании фиксируется в протоколах совместных совещаний руководства СУЭК и председателей территориальных комитетов, а также в отчетах по выполнению ОТС по угледобывающему комплексу РФ.

РАО «ЕЭС РОССИИ»: социальные права и свободы в условиях реформирования отрасли

РАО «ЕЭС России» развивает сотрудничество с работниками и их полномочными представителями на принципах социального партнерства. Сторонами социального партнерства являются Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики (Объединение РаЭл) и Всероссийский Электропрофсоюз (ВЭП).

В Объединение РаЭл входят 110 энергокомпаний. Участвуя в Объединении РаЭл, РАО «ЕЭС России» согласовывает свою практику взаимодействия с персоналом с поведением работодателей других отраслей экономики России. В 2004 году органы управления Объединения РаЭл и Правление ОАО РАО «ЕЭС России» одобрили Стратегию работодателей по развитию социального партнерства в отрасли. В 2005 году Всероссийский Электропрофсоюз начал разработку собственной стратегии (принята 12 апреля 2006 года).

В 2004 году переговорный процесс по заключению Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) проходил достаточно напряженно, по инициативе ВЭП переговоры были прерваны на полтора месяца. Однако в результате последовательных действий Комиссии по проведению коллективных переговоров и подготовке проекта ОТС был выработан взаимовыгодный вариант решения проблем. Конечный успех коллективных переговоров был обусловлен постоянным взаимодействием и диалогом заинтересованных сторон – социальных партнеров, что позволило зафиксировать и реализовать их основные интересы.

В согласованном на 2005–2006 годы ОТС определяются политика в области занятости и оплаты труда, рабочее время и другие вопросы. В ОТС закреплена процедура продолжения трудовых отношений при реорганизации энергокомпаний. Это минимальный стандарт обязательств работодателя. На его основе организации вправе устанавливать для работников дополнительные гарантии.

В 2005 году в 90% из 138 опрошенных энергокомпаний холдинга действовал коллективный договор, заключенный на основе ОТС. В 88% компаний холдинга в 2005 году действие коллективного договора распространялось на всех работников. До заключения собственных коллективных договоров компании, созданные в ходе реформирования, руководствовались, как правило, коллективными договорами АО-энерго, из которых они выделены. В случае отсутствия в организации коллективного договора ОТС имеет прямое действие, так что социальные права работников в любом случае защищены.

ПРИНЦИП № 4: Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.

ПРИНЦИП № 5: Деловые круги должны выступать за эффективную ликвидацию детского труда.

Следует отметить, что проблемы использования принудительного труда и детского труда, на решение которых направлены Принцип № 4 и Принцип № 5 Глобального договора, наименее характерны для России, по сравнению со многими другими развивающимися рынками.

Под принудительным трудом понимаются «работы или услуги, которые человек предоставляет под угрозой наказания без своего свободного согласия». Принудительный труд считается формой рабства и объявлен вне закона в законодательстве ООН.

Всем компаниям и предприятиям рекомендуется рассматривать эти явления как возможные риски при заключении контрактов с поставщиками, особенно если компании ведут свою деятельность в странах, где принудительный и детский труд является распространенным явлением. В этих регионах рекомендуется проводить открытые консультации с международными неправительственными организациями и их региональными представительствами по искоренению детского и принудительного труда, а также создавать межотраслевые партнерства для коллективного решения проблемы. Например, инициативы по искоренению детского труда на местах могут заключаться в предоставлении работающим детям гибкого гра-

фика обучения, облегчении работающим матерям ухода за детьми и обеспечении родителей профессионально-техническими навыками, необходимыми для устройства на работу.

В отношении проблемы принудительного труда компаниям необходимо разработать процедуры проверки, основанные на сотрудничестве с профсоюзами и неправительственными организациями – таким образом можно получить исчерпывающую информацию о зачислении на работу и условиях труда на конкретном предприятии.

Кроме этого, по мнению международных организаций, пункт об искоренении детского и принудительного труда должен являться корпоративным принципом, который следует включать во все договоры с партнерами и субподрядчиками. Этим принципом необходимо руководствоваться при мониторинге трудовой практики партнеров и поставщиков.

Эти рекомендации находят отражение в политиках и открытой отчетности российских компаний.

ГРУППА КОМПАНИЙ «ИНТЕРРОС»: общие стандарты в отношении трудовых прав

ОАО «Полюс Золото» не использует труд лиц моложе 16 лет и соблюдает требования Трудового кодекса РФ, где согласно ст. 265 запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Компания не использует принудительный труд и строго соблюдает нормы о недопущении использования труда женщин на работах с тяжелыми и опасными условиями труда в горнодобывающей промышленности. Следование этим нормам является, наряду с тяжелыми природно-климатическими условиями в регионах присутствия ОАО «Полюс Золото», причиной преобладания мужчин в составе работников компании.

Компания «Проф-Медиа» поддерживает высокие стандарты в области соблюдения положений международных конвенций и договоров, Конституции РФ, трудового законодательства РФ. Компания «Проф-Медиа» не вступает в коммерческие и партнерские отношения с организациями, нарушающими Конституцию и трудовое законодательство РФ в области использования принудительного, детского труда и допускающими дискриминацию в сфере труда. Ни в одном подраз-

делении холдинга не используется детский труд; возраст служащих в компании не моложе 18 лет. Учащимся вузов и техникумов предоставляется гибкий график работы для более благоприятного совмещения учебной и трудовой деятельности.

Группа компаний «Агрос» не использует принудительный, подневольный, а также детский труд и не взаимодействует с организациями, уличенными в подобных нарушениях. Согласно положению о трудовых отношениях, всем кандидатам на вакантные позиции компании предоставляются равные возможности при отборе. Данный принцип одинаково распространяется как на внешних соискателей, так и на сотрудников компании.

Страховая компания «Согласие» в своей деятельности руководствуется подходом, основанным на партнерских отношениях. Детский труд в компании не допускается, подростковый – только в рамках законодательства, в том числе с целью поддержки материального положения подростка и его семьи. В «Согласии» ежегодно проходят стажировку и практику десятки студентов, получая, таким образом, колоссальную трудовую практику. После преддипломной практики многие выпускники получают приглашение на постоянную работу и остаются в «Согласии».

СУЭК: регулирование вопросов найма сотрудников и оплаты сверхурочной работы

В компании не допускается использование принудительного сверхурочного труда. Устраиваясь на работу, сотрудник заранее знакомится с графиком работы, так как его договором может быть предусмотрен ненормированный рабочий день или работа по сменам.

За сверхурочную работу сотрудникам выплачивается справедливое вознаграждение в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Компания полностью соблюдает положения российского законодательства о детском труде и Конвенцию № 138 Международной организации труда, согласно которым минимальный возраст приема на работу не может быть ниже возраста завершения обязательного школьного образования.

РУСАЛ: соблюдение норм законодательства зафиксировано в этическом кодексе

Один из важных принципов, зафиксированных в Кодексе корпоративной этики РУСАЛа, – строгое соблюдение норм зако-

нодательства – делает невозможным использование на предприятиях компании детского труда, а также принудительного и обязательного труда. В ближайшем будущем компания планирует инициировать анализ деятельности, в рамках которой может существовать риск случаев использования принудительного и детского труда на вновь приобретенных предприятиях, особенно в развивающихся странах.

В соответствии с действующим законодательством на территории РФ также ограничен труд женщин непосредственно на алюминиевом производстве в связи с его повышенной вредностью (глава 11 в редакции ФЗ от 30.04.99 «О труде женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей», статья 160). Такое решение сохраняет женщинам здоровье, в том числе репродуктивное, хотя и несколько ограничивает их доступ к высокооплачиваемым рабочим местам.

В связи с тем, что производство является вредным, ни на одном из предприятий компании, включая зарубежные, трудовые договоры не заключаются с лицами, не достигшими 18 лет.

ОАО «ЛУКОЙЛ»: социально ответственное инвестирование⁶

Осуществляя инвестирование в ценные бумаги и материальное производство, ОАО «ЛУКОЙЛ», не подрывая экономическую сущность этой операции, стремится учитывать этические и социальные аспекты. Компания стремится к тому, чтобы осуществляемые ею инвестиции способствовали:

- повышению социальной защищенности работников;
- построению более справедливой и устойчивой экономики;
- сохранению природной среды;
- уменьшению неравенства между людьми.

Компания стремится к необходимой осведомленности и осторожности с тем, чтобы противостоять приумножению и использованию капитала, происходящего от применения принудительного труда, детского труда, распространения наркотиков, причинения ущерба здоровью людей и окружающей среде.

⁶ Учет в ходе инвестирования не только финансово-экономических, но и этических аспектов. Стремление избежать связи с контрагентами, запятнавшими свою деловую репутацию антиобщественной деятельностью.

ПРИНЦИП № 6: Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в отношении труда и занятости.

Результаты различных исследований последних лет показывают, что российским потребителям далеко не безразлично, как компании – производители товаров и услуг обращаются со своими сотрудниками. Кроме того, во многих российских регионах градообразующие предприятия служат источником благополучия для десятков тысяч людей, вследствие чего внутренняя социальная политика отдельно взятого предприятия может оказать существенное влияние на создание благоприятного социального климата на территории в целом.

Выполнению шестого принципа Глобального договора способствуют такие инициативы российских компаний как разработка политик в сфере занятости и найма сотрудников, мотивации персонала, достойной и справедливой оплаты труда, обеспечение социальных гарантий, создание безопасных условий труда и внедрение международных систем менеджмента безопасности и здоровья персонала (серии OHSAS и др.). Помимо этого, ликвидации дискриминации способствует создание эффективных каналов обратной связи, а также предоставление сотрудникам возможностей для развития и реализации потенциала: например, программы и тренинги в области профессионального обучения, переобучения, повышения квалификации, развития лидерских навыков сотрудников.

АФК «СИСТЕМА»: развитие интеллектуального потенциала сотрудников и участие персонала в акционерном капитале

Для АФК «Система» инвестиции в развитие персонала на всех организационных уровнях являются стратегически важным направлением бизнеса. В 2005 году для оптимизации работы служб по управлению персоналом в подразделениях компании был создан Корпоративный координационный центр. На его основе создан Кадровый резерв – база данных будущих лидеров и инновационных менеджеров. Новый проект – «Программа лидерства для кадрового резерва» – позволит участникам пройти обучение за рубежом, опробовать свои знания в ходе стажировок, получить профессиональные консультации

в области планирования карьеры. В АФК «Система» пять лет работает корпоративный Образовательно-методологический центр. В октябре 2006 года АФК «Система» открыла на базе МГУ им. Ломоносова факультет инновационного бизнеса.

Корпорация ставит перед своими сотрудниками сложные задачи, которые побуждают их постоянно совершенствовать свои знания и умения. Доступ к образовательным программам позволяет максимально раскрыть профессиональный потенциал. А социальный пакет, включающий медицинскую страховку и пенсионные накопления, дает сотрудникам защищенность и уверенность в своем будущем и будущем своих семей. АФК «Система» проводит регулярную аттестацию, которая является инструментом постановки задач и карьерного планирования. Аттестация обеспечивает обратную связь и создает прозрачный механизм оценки результатов деятельности сотрудников.

АФК «Система» развивает мотивационные схемы опционов для сотрудников. Уже разработаны схемы для менеджеров управляющей компании, а также некоторых бизнес-направлений – МТС, «Ситроникс». В середине 2006 года была запущена беспрецедентная по масштабам схема опционов для менеджеров «Комстар-ОТС».

ОПИН («ИНТЕРРОС»): современные технологии управления персоналом

Компания «Открытые инвестиции» (ОПИН), входящая в состав инвестиционной группы «Интеррос», для достижения большей эффективности в работе персонала применяет различные мотивационные программы. «Программа быстрого вознаграждения» позволяет непосредственному руководителю отметить достижение в работе того или иного сотрудника сразу же по наступлении события. Отличившемуся сотруднику торжественно вручается именной сертификат и выдается денежная премия. Помимо финансового вознаграждения, компанией практикуются и другие формы поощрения сотрудников, например, билеты в театр, приглашение в ресторан или салон красоты. Специалиста, который номинировался по «Программе быстрого вознаграждения» наибольшее количество раз в году, ждет еще одна награда – путешествие на двоих.

Кроме того, компанией разработана программа поддержки материнства и детства, в которую входит медицинское страхование (как будущих мам, так и детей),

ощутимая материальная помощь при рождении ребенка и в отпуске по уходу за ним, поддержка в адаптационный период по возвращении на рабочее место.

РУСАЛ: принцип равных возможностей

Недопущение дискриминации, разнообразие и равные возможности – один из фундаментальных принципов кадровой политики компании, закрепленный в «Кодексе корпоративной этики компании РУСАЛ». В нем, в частности, говорится: «Мы все уважаем личные свободы, права человека, предоставляем равные возможности и не приемлем любые виды дискриминации».

Принцип равных возможностей распространяется и на возможности карьерного роста. Каждый сотрудник РУСАЛа вправе претендовать на более высокую должность в организации, и компания готова помочь ему в этом. С 2003 года действует программа «Внутренний конкурс», которая дает сотрудникам право на замещение всех вакансий в РУСАЛе. Информация о новых позициях регулярно публикуется на внутреннем информационном портале.

Каждый сотрудник имеет право заявить о своих карьерных амбициях – такое самовыдвижение только приветствуется. Для стимулирования карьерного роста сотрудников в компании создана программа «Золотой резерв РУСАЛа» – ее участниками становятся сотрудники, показывающие наиболее высокие результаты в своей основной деятельности.

В рамках программы сотрудник проходит интенсивное обучение со специальным планированием карьеры, и при благоприятных обстоятельствах ему может быть предложена новая управленческая позиция.

«БАТ РОССИЯ»: диалоги с сотрудниками и возможности для выпускников вузов

В ходе третьего цикла социальной отчетности, проведенного в период с января 2004 года по апрель 2005 года, был расширен круг участников диалогов компании с общественностью. Впервые в качестве партнеров «БАТ Россия» по социальному диалогу выступили сотрудники компании.

Диалоги с сотрудниками прошли в Москве, Санкт-Петербурге и Саратове. В них приняли участие около 130 человек, приглашенных по принципу репрезентативной выборки из числа сотрудников ЗАО «Международные услуги по маркетингу табака» (Москва, Санкт-Петербург, Саратов), а также фабрик ОАО «БАТ-Ява», ЗАО «БАТ-СПб» и ОАО «БАТ-СТФ». Участники диалогов внесли более 160 предложений.

В ходе обсуждения темы ответственности компании перед сотрудниками обсуждались вопросы создания творческой атмосферы в трудовом коллективе, а также вопросы безопасности труда. «БАТ Россия» предлагает сотрудникам конкурентоспособную заработную плату и обширный социальный пакет, который включает добровольное медицинское страхование и страхование жизни, а также корпоративную пенсионную программу.

С 1996 года в компании реализуется программа для выпускников вузов «The Challenge Initiative». В рамках программы менеджер-стажер развивает свои профессиональные и управленческие качества в различных подразделениях компании под наблюдением опытных наставников.

В случае успешного прохождения программы сотрудник продолжает свою карьеру в «БАТ Россия» на должности

менеджера. В ответ на ожидания, высказанные сотрудниками в ходе диалогов, компания взяла на себя ряд обязательств, наибольшее количество которых связано с ответственностью компании перед сотрудниками. По результатам этого процесса компанией был выпущен «Социальный отчет 2004–2005 для сотрудников».

РСПП: совершенствование правоприменительной практики

Как представитель стороны работодателей РСПП придерживается принципа приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности и поддерживает инициативы своих членов, направленные на повышение промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды.

В составе рабочих органов РСПП (более 20 комиссий, комитетов и рабочих групп) действуют Комитет по социальной и демографической политике, Комитет по трудовым отношениям и социальному партнерству, Рабочая группа по развитию пенсионных систем, Рабочая группа по реформированию образования, Совет по кадровым стратегиям, Комитет по природопользованию и экологии, Рабочая группа по энергоэффективности и энергосбережению, Комитет по корпоративному управлению. Их задача – выработка на основе принципов Социальной хартии, Хартии корпоративной и деловой этики, других основополагающих документов и продвижение в обществе позиций РСПП по соответствующим ключевым вопросам, подготовка предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики, обобщение и распространение лучшего опыта компаний.





ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Глобальный договор ООН включает следующие принципы в сфере охраны окружающей среды:

ПРИНЦИП № 7: К деловым кругам обращена просьба поддерживать осторожный подход к экологическим задачам.

ПРИНЦИП № 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы по поощрению большей экологической ответственности.

ПРИНЦИП № 9: Деловые круги должны поощрять разработку и распространение экологически безопасных технологий.

Вопросы экологической безопасности постоянно находятся в центре внимания общественности. Особенной критике, как правило, подвергается деятельность добывающих, энергетических и лесопромышленных компаний. Для предотвращения негативного воздействия на окружающую среду российские компании разрабатывают и внедряют соответствующие корпоративные политики в области защиты окружающей среды и системы экологического менеджмента, создают системы управления экологическими рисками, ведут открытые диалоги с общественностью, проводят независимые экологические мониторинги, экспертизы и исследования, поддерживают экологические инициативы и внедряют новейшие технологические разработки, снижающие риск негативных воздействий.

“ Мы считаем сохранение природной среды важнейшей общечеловеческой ценностью. Мы поддерживаем меры по защите окружающей среды; по достижению экологической безопасности производства, экономному потреблению природных ресурсов, а также их повторному использованию и утилизации отходов. Мы стремимся делать реальные шаги по сохранению природной среды. Мы используем наши знания и опыт в области экологической безопасности и сохранения здоровья для улучшения безопасности и благополучия граждан на территориях размещения наших производств и в обществе в целом ”

ПРИНЦИП № 7: К деловым кругам обращена просьба поддерживать осторожный подход к экологическим задачам.

ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» («ИНТЕРРОС»): природоохранная деятельность на уровне региона

Учитывая характер производственных процессов, масштаб деятельности в рамках Норильского промышленного района, компания «Норильский никель» развивает следующие направления природоохранной деятельности в регионе:

- строительство, реконструкция и модернизация основных производственных фондов, включая производственные фонды природоохранного назначения;
- внедрение новых технологий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- развитие системы экологического мониторинга и создание средств производственного экологического контроля в рабочей зоне;
- проведение мероприятий с целью снижения загазованности Норильского промышленного района;
- развитие экологического образования и просвещения, включая подготовку и повышение квалификации персонала, обучение персонала, издание экологической литературы.

В соответствии со Стратегией развития на период до 2015 года на улучшение экологических характеристик производства и внедрение дружественных природе технологий будет направлено более 1 млрд евро.

Все это позволит революционно снизить воздействие производственной деятельности на окружающую среду.

ГМК «Норильский никель» получила сертификаты соответствия разработанной и внедренной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004. По признанию одного из ведущих международных сертифицирующих органов BVQI (Holding) SA, сертификация интегрированной системы менеджмента на соответствие сразу двум стандартам с выдачей единого сертификата не имеет аналогов в мировой практике.

Интересы ГМК «Норильский никель» не ограничиваются совершенствова-

нием подходов к решению вопросов промышленной экологии. Компания развивает сотрудничество с Лапландским горно-таежным заповедником, государственным природным заповедником «Путоранский» и поддерживает организации, деятельность которых направлена на сохранение биологического разнообразия Таймырского и Кольского полуостровов.

В частности, при поддержке компании осуществляется проект сохранения и изучения причин уменьшения численности самого маленького арктического гуся пискульки, занесенного в международную Красную книгу и Красную книгу России. Партнером в данном проекте выступает некоммерческое партнерство «Рабочая группа по гусеобразным Северной Евразии» (Goose, Swan and Duck Study Group of Northern Eurasia).

ОАО «ТАТНЕФТЬ»: мониторинг состояния окружающей среды

Источником первичной информации для планирования различного рода природоохранных мероприятий, контроля над их реализацией и эффективностью служат данные мониторинга состояния окружающей среды. Мониторинг состояния окружающей среды при разработке месторождений нефти включает в себя контроль состояния атмосферного воздуха, пресных поверхностных и подземных вод, опасных эндогенных процессов.

Мониторинг состояния атмосферного воздуха осуществляется промышленно-санитарной лабораторией управления «Татнефтегазпереработка». Ежегодно в 68 населенных пунктах проводится отбор и анализ проб воздуха на содержание основных загрязняющих веществ – углеводороды, сероводород, окислы азота и др. В целом контроль ведется по 9 компонентам: C₁-C₁₀, H₂S, NO₂, CO, C₆H₆, HCOH, пыль, SO₂, сажа.

Территория деятельности ОАО «Татнефть» расположена в бассейне реки Кама и ее притоков. Кроме того, пресные подземные воды используются местным населением юго-востока РТ для хозяйственно-питьевых целей. В целом пресные поверхностные и подземные воды являются индикатором состояния природной среды, и поэтому в пределах этой территории создана сеть наблюдательных постов для контроля загрязнения поверхностных и подземных вод.

В настоящее время система наблюдений состоит из 1481 пункта. Сюда входят пункты наблюдения за поверхностными водами (на реках и ручьях) и за подземными водами (родники, артезианские скважины, колодцы). Анализ воды проводится по следующим параметрам: хлорид-ион, сульфат-ион, общая жесткость, гидрокарбонаты, водородный показатель, кальций, БПК₅, анионноактивные вещества, нефть и нефтепродукты в растворенном и эмульгированном состоянии. При необходимости анализ может проводиться по 56 параметрам.

Процесс разработки нефтяных месторождений может сопровождаться деформацией земной поверхности, что в отдельных случаях приводит к деформированию скважин; просадочными явлениями. Для контроля состояния геологической среды организован мониторинг опасных эндогенных процессов. На территории Ромашкинского месторождения создана наблюдательная сеть. В нее входит 1050 точек наблюдения, включая пункты государственной геодезической сети и специально оборудованные пункты наблюдений.

Помимо центральных лабораторий, осуществляющих мониторинг состояния воды и воздуха, в каждом нефтегазодобывающем управлении ОАО «Татнефть» действует химико-аналитическая лаборатория.

ОАО «ЕЭС РОССИИ»: открытый диалог по экологическим аспектам развития электроэнергетики

В 2005 году ОАО «ЕЭС России» начало открытый диалог с общественностью по экологическим аспектам развития электроэнергетики. Он основан на проведении различных консультаций, рабочих встреч и других совместных мероприятий с ведущими российскими и международными общественными экологическими движениями и организациями. Среди них – Благотворительный фонд «Центр охраны дикой природы», Всемирный фонд дикой природы, Всероссийское общество охраны природы, Гринпис России, Международный социально-экологический союз, Независимое экологическое рейтинговое агентство, «Эколайн», «Экоюрис» и другие.

В августе 2005 года состоялась первая встреча руководства компании с общественностью по вопросам экологии. На ней обсуждался «общественный заказ» в отношении экологической политики

энергетических компаний. Независимые экологи предложили целый ряд идей, которые касались минимизации вредного воздействия энергетических производств на природу и человека, расширения практики использования альтернативных источников энергии, формирования систем экологического менеджмента и повышения прозрачности энергокомпаний.

Диалог способствовал разработке новой Экологической политики РАО «ЕЭС России», основная цель которой – повышение уровня экологической безопасности, рост капитализации энергокомпаний холдинга за счет обеспечения надежного и экологически безопасного производства, транспорта и распределения энергии, комплексного подхода к использованию природных энергетических ресурсов.

В соответствии с Экологической политикой холдинг взял обязательство незамедлительного информирования всех заинтересованных сторон об авариях, их последствиях и мерах по ликвидации. Холдинг гарантирует доступность результатов экологического мониторинга и исследований, проводимых в рамках оценки воздействия электроэнергетики на окружающую среду.

Разработана программа по повышению информационной открытости холдинга в сфере экологии. Она направлена на информирование заинтересованных сторон об основных направлениях и результатах природоохранной деятельности энергокомпаний холдинга РАО «ЕЭС России».

СУЭК: контроль экологических рисков и планирование деятельности в области охраны окружающей среды

Контроль экологической ситуации на предприятиях компании осуществляют специалисты-экологи. Серьезное внимание уделяется повышению их квалификации, а также обмену опытом, изучению лучшей мировой практики в сфере охраны окружающей среды. Контроль экологических рисков компании, рисков, связанных с невыполнением лицензионных соглашений на недропользование, осуществляется систематически на основании анализа статистики загрязнений, а также на основании оценки результатов природоохранных мероприятий (в том числе по инвестиционным проектам) и выполнения предписаний государственных контро-

лирующих органов. В соответствии с Федеральным законом «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» СУЭК разрабатывает и осуществляет страхование гражданской ответственности при эксплуатации всех зарегистрированных в установленном порядке опасных производственных объектов. За все время деятельности СУЭК не произошло ни одного инцидента, который угрожал бы безопасности местного населения.

Экологические затраты предприятий СУЭК включают затраты на охрану и рациональное использование водных ресурсов, охрану атмосферного воздуха, рекультивацию земель, выплаты сторонним организациям за прием, хранение и уничтожение отходов и прочие затраты. Значительные средства направляются на создание и внедрение современных научных разработок в области охраны окружающей среды.

Осознавая важность природоохранной деятельности, в 2006 году компания увеличивает затраты только на проведение мероприятий по защите окружающей среды (без учета экологически целесообразных технологических новаций) до 400 млн руб.

На каждом предприятии компании по согласованию с органами государственного контроля разрабатываются и успешно реализуются программы в области охраны окружающей среды, направленные на достижение долгосрочных целей и решение текущих задач.

ПРИНЦИП № 8: Деловые круги должны предпринимать инициативы по поощрению большей экологической ответственности.

АФК «СИСТЕМА»: системный подход к решению экологических задач

Конкретные природоохранные задачи для разных компаний, входящих в состав холдинга, существенно отличаются. В этой связи ответственность за разработку конкретных природоохранных программ делегирована руководителям отдельных производств. Для предприятий холдинга ключевыми являются проблемы радиоизлучения, переработки отходов высокотехнологического производства и защиты окружающей среды при строительстве.

Контроль электронного и электрического излучения является главной природо-

охранной задачей для компании «Мобильные ТелеСистемы». При строительстве объектов связи МТС строго соблюдает требования федеральных законов «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», «Об охране окружающей среды» и «Об экологической экспертизе», а также действует в соответствии с строительными нормами и правилами.

Места размещения базовых станций сети МТС и их технические параметры выбираются с учетом требований защиты окружающей среды и безопасности населения. Каждая из тысяч базовых станций связи проходит обязательную экспертизу Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, государственную экологическую экспертизу и тестирование на интенсивность электромагнитного поля. Только после этого станция получает разрешение на установку. Эта практика применяется и на других объектах радиоподсистемы МТС.

КОНЦЕРН «СИТРОНИКС» уделяет особое внимание развитию безотходных производств

В июне 2006 года авторитетная международная компания Atkins провела аудит экологической политики предприятий «Ситроникс», работающих на территории России и Чехии. Аудитор проверял степень воздействия предприятий концерна на окружающую среду, включая загрязнение атмосферы, почвы, воды, систему утилизации твердых отходов. Аудит полностью подтвердил эффективность природоохранной политики концерна. Экологические риски на всех производственных площадках компании аудиторы оценили как низкие. Тем не менее, экологическая политика предприятия впоследствии была доработана с учетом пожеланий аудиторов: введены ключевые индикаторы результативности (KPI) и корпоративной системы экологического управления (EMS).

КОМПАНИЯ «СИСТЕМА-ГАЛС» решает в своей повседневной деятельности проблемы защиты окружающей среды при строительстве

Главным принципом работы компании является минимизация вмешательства в окружающую среду на стадии строительства. На каждом сдаваемом объекте реализуется программа рекультива-

ции территории: компания не только производит высадку зеленых насаждений взамен вырубленных, но и включает экологическое и ландшафтное решение непосредственно в план проекта строительства. Все проекты компании проходят предварительную экологическую экспертизу, в рамках которой каждый этап проекта оценивается с точки зрения соответствия действующим нормативам по охране окружающей среды. В случае, если проект затрагивает интересы жителей территории, компания еще до государственной экологической экспертизы организует общественные слушания, по результатам которых проект дорабатывается с учетом пожеланий местных жителей.

«ИНТЕРРОС»: инициативы компаний в сфере экологической ответственности

Росбанк является членом Корпоративного клуба Всемирного фонда дикой природы (WWF). Всемирный фонд дикой природы – одна из крупнейших в мире независимых международных природоохранительных организаций, объединяющая около 5 млн постоянных сторонников во всем мире. Концепция благотворительной деятельности Росбанка позволяет каждому сотруднику принимать участие в благотворительных программах банка. Следуя своим принципам, Росбанк удвоил средства, собранные коллективом банка, и направил их на реализацию программы восстановления сгоревших сосновых боров Алтайского края «Посади свой лес ради жизни» Всемирного фонда дикой природы.

Группа компаний «Агрос» с 2003 года также является членом корпоративного клуба WWF и имеет статус «Хранителя земли». Это вполне естественный шаг: в компании считают, что чистота продукции компании зависит не только от экологического состояния на предприятиях, но и от состояния окружающей среды в целом. Входящая в группу «Агрос» компания «Ставропольский бройлер» проводит специальную политику, основная цель которой – обеспечение экологической безопасности производства и продукции. Принципы этой политики – постоянный мониторинг, формирование экологического сознания, распределение обязанностей и полномочий среди сотрудников, проведение проверок и корректирующих действий. В 2006 году «Ставропольский бройлер» успешно прошел

сертификационный аудит и стал первой компанией отечественной пищевой промышленности с сертифицированной интегрированной системой менеджмента качества и безопасности продукции, соответствующей требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 22000:2005. Для потребителя это означает абсолютную безопасность и экологичность продукции.

«Силловые машины» проводят все необходимые мероприятия, предусмотренные законом. Официально оформлены лимиты на размещение отходов и разрешения на выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. На производственных филиалах компании организованы специализированные подразделения, занимающиеся организацией работ по охране окружающей среды; существует аккредитованная экоаналитическая лаборатория; проводится обучение работников по вопросам охраны окружающей среды и экологической безопасности; осуществляется производственный экологический контроль.

Средства массовой информации, которые входят в состав холдинга «Проф-Медиа», проводят информационные кампании, продвигающие идеи здорового образа жизни и бережного отношения к окружающей среде.

Примером может служить совместная акция Московского зоопарка и «Авторадио» по пропаганде сохранения животного мира планеты и проведению дня открытых дверей для слушателей станции. Входящая в холдинг компания «Синема-парк» гарантирует, что строительство ее многозальных кинотеатров не наносит ущерба окружающей среде. Жители городов, в которых возводятся мультиплексы «Синема Парк», могут познакомиться с документацией, подтверждающей экологическую безопасность и чистоту строительства, в центральных библиотеках этих городов.

РУСАЛ: детский экологический отряд и экологическое сопровождение проектов

Детский отряд в Красноярске – часть программы РУСАЛа, направленной как на снижение экологической нагрузки основного производства, так и на вовлечение молодежи и широкой общественности в дело благоустройства, озеленения и улучшения условий жизни в городе. Красноярские школьники, члены отряда, регулярно проводят акции по озеленению и благоустройству

территории, организуют «зеленые» концерты. К отряду часто присоединяются родители и жители города. Отряд ведет несколько крупных конкурсов и проектов: «Зеленый фургон» (сбор макулатуры и вторичного сырья), «Чистые реки – чистая Россия» (очистка берегов малых рек), «Забытый парк» (очистка от мусора территорий заброшенных парков и посадка деревьев), «Зимний сад» (конкурс на лучший проект школьного зимнего сада), «Зеленый двор» (субботники во дворах города). Постоянное проведение небольших, но наглядных и чрезвычайно важных для жизни города экологических мероприятий – неотъемлемая часть ежедневной работы РУСАЛа в области охраны окружающей среды.

Кроме того, РУСАЛ обеспечивает экологическое сопровождение проектов предприятий, которое предусматривает оценку воздействия предполагаемой производственной деятельности на окружающую среду, исследования состояния компонентов природной среды на момент начала хозяйственной деятельности, разработку необходимой экологической документации, государственную экологическую экспертизу предпроектной и проектной документации, взаимодействие с органами государственной и муниципальной власти. В последние годы для решения крупных вопросов по модернизации или строительству новых мощностей широко привлекается общественность.

«НОВОГОР-ПРИКАМЬЕ»: создание Музея воды в Перми

Руководством компании «НОВОГОР-Прикамье» принято решение о создании городского Музея воды. Актуальность инициативы обусловлена возрастающим значением экологического воспитания и бережного отношения к воде.

В число приоритетных задач музея входит и планомерная разъяснительная работа по вопросам бережного и рационального потребления воды. Подготовлена научная концепция Музея воды, получены положительные отзывы от научных сотрудников Пермского областного краеведческого музея, проводится комплектование музейных материалов и их обработка.

На базе музея предполагается проводить тематические экскурсии для школьников, игровые программы и конкурсы для детей по экологической тематике с использованием интерактивных ме-

тодов и соответствующей печатной продукции; экологические праздники: День Земли (22 апреля), День воды (22 марта), День защиты окружающей среды (5 июня), День города (12 июня), День работников ЖКХ, День Компании и т.д. Также планируется разработка совместной программы с профильным факультетом Пермского государственного технического университета и Ассоциацией водоканалов Пермской области, включая обучение и обмен опытом работников водоканалов Пермского края.

«ИЛИМ ПАЛП»: рациональное использование природных ресурсов

Приоритетными направлениями экологической деятельности «Илим Палп» являются внедрение малоотходных технологий производства продукции и повышение эффективности работы очистных сооружений, что позволит резко снизить сбросы и выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду, в том числе хлорорганических соединений. С этой целью в 2000 году впервые в послереформенной России на Котласском ЦБК внедрена современная схема отбелики ECF сульфатной целлюлозы из лиственных пород древесины со ступенью кислородно-щелочной обработки (КЩО). На других предприятиях корпорации также запланирован переход на технологии бесхлорной отбелики целлюлозы. Проводятся опытно-промышленные испытания.

Корпорация основывает свою деятельность на принципах непрерывного, неистощительного и рационального использования лесных ресурсов, применении методов, соответствующих природоохранному законодательству.

Только в 2004 году общая площадь лесовосстановительных работ на предприятиях корпорации, включая меры содействия естественному лесовозобновлению и создание лесных культур, составила 33,5 тыс. га.

Внедрение системы локальной очистки избыточных и сточных вод на Санкт-Петербургском картонно-полиграфическом комбинате – это первый этап масштабной реконструкции системы очистки воды на предприятии. Локальная очистка подразумевает проведение фильтрации и очистки воды, используемой для производства картона, прямо на территории картонного производства СПб КПК, что позволяет уско-

ривить оборот воды, сделать ее расход более экономным и снизить нагрузку на очистные сооружения комбината. Новая система локальной очистки позволила сократить потребление воды более чем в два раза – до 18 кубометров на тонну картона по сравнению с 40 кубометрами на сегодняшний день. Стоимость первого этапа проекта составила 1 млн долларов.

На втором этапе планируется проводить предочистку сточных вод картонного производства, поступающих на станцию биологической очистки, что значительно снизит нагрузку на оборудование станции и улучшит качество промстоков, сбрасываемых в реку Ижора. Для реализации этого этапа потребуется около 600 тыс. долларов.

ПРИНЦИП № 9: Деловые круги должны поощрять разработку и распространение экологически безопасных технологий.

«ПОЛЮС ЗОЛОТО» («ИНТЕРРОС»): внедрение более безопасных методов добычи золота

ОАО «Полюс Золото» осознает потенциальную опасность использования цианистых соединений при добыче золота. Помимо строгих мер по контролю использования цианидов, поддержанию безаварийного производственного процесса и функционирования хвостохранилищ, компания стремится сократить использование цианидов путем внедрения экологически более безопасных технологий обогащения золотосодержащих руд, где это технически возможно и экономически оправдано.

Технология биоокисления упорных мышьяковисто-сурьмянистых (сульфидных) золотосодержащих руд основана на применении специальных бактерий, которые питаются сульфидами железа, превращая их в окислы.

Использование микроорганизмов позволяет разложить упорные золотосодержащие минералы, не поддающиеся обработке иными способами, и повысить извлечение золота до 90% против 30–40% при прямом цианировании сульфидных руд.

Технология биоокисления отличается пониженным уровнем воздействия на окружающую среду. Она исключает выделение газа и пыли в атмосферу,

вредные вещества полностью утилизируются, а получаемые отходы не требуют специального захоронения. В настоящее время эта технология применяется при переработке сульфидных руд Олимпиадинского месторождения в Красноярском крае. Данная технология специалистами компании впервые в мире адаптирована для промышленного применения в условиях Крайнего Севера.

РУСАЛ осознает серьезность проблемы изменения климата для будущих поколений и ставит перед собой две цели:

- К 2015 году добиться общего снижения количества прямых выбросов парниковых газов в атмосферу существующими алюминиевыми заводами на 50%.
- В долгосрочной перспективе обеспечить углеродную нейтральность на протяжении всего жизненного цикла производимого алюминия и продукции из него (включая переработку).

Наряду с несколькими крупнейшими российскими компаниями РУСАЛ является членом Национального углеродного соглашения, созданного в 2003 году при содействии Администрации Президента. Соглашение направлено на формирование регулирующей структуры по контролю выбросов парниковых газов и развитию стратегии применения принципов Киотского протокола в России. РУСАЛ также принимает активное участие в обсуждениях, проводимых Центром стратегического развития и Министерством торговли и экономического развития России и направленных на развитие рынка углерода в России.

«БАТ РОССИЯ»: «Экологические технологии» – поддержка разработок молодых ученых-экологов

28 июня 2004 года в Москве состоялась церемония награждения победителей первого этапа программы «Экологические технологии». В ней приняли участие Директор по корпоративным отношениям «Бритиш Американ Табакко Россия» («БАТ Россия») Владимир Аksenov, Президент МедиаСоюза Александр Любимов, Директор САФ Россия Ольга Алексеева, Вице-президент МедиаСоюза Елена Зелинская, председатель Гильдии экологической журналистики МедиаСоюза Николай Акритов, а также участники конкурса, известные деятели в области экологии и журнали-

сты. В ходе встречи состоялось подписание соглашения о сотрудничестве между МедиаСоюзом, «БАТ Россия» и CAF Россия.

Конкурс «ЭкоЛогичные технологии» проводится по инициативе и при финансовой поддержке компании «БАТ Россия» – Российским представительством Британского благотворительного фонда Charities Aid Foundation (CAF Россия). В 2004 году семнадцать научно-исследовательских проектов студентов и аспирантов из девяти ведущих вузов Москвы и Саратова – городов, в которых расположены предприятия «БАТ Россия», – стали победителями конкурса. Проекты, представленные на рассмотрение экспертов программы, были направлены на решение следующих практических задач:

- эффективное использование энергоресурсов на предприятиях;
- снижение влияния производства на среду обитания;
- эффективная утилизация промышленных отходов.

Организаторы программы «ЭкоЛогичные технологии» видят свою задачу в поддержке новых идей, способных улучшить экологическую ситуацию в крупных российских городах. Начинающие специалисты в этой области – студенты и аспиранты крупных учебных заведений – имеют огромный потенциал для решения этой задачи. Именно поэтому программа направлена на поддержку их научных исследований, публикацию их разработок и знакомство научного сообщества, представителей государственных органов и бизнеса с теми идеями, которые могут действительно повлиять на улучшение экологической обстановки.

Экспертное сообщество экологов, представители природоохранных ведомств и научная общественность высоко оценили потенциал программы. Получив поддержку со стороны общества, организаторы намерены расширить географию программы, сделав ее общероссийской. Проекты победителей и лауреатов конкурса опубликованы и распространены среди представителей государственных и муниципальных органов, коммерческих компаний и экологических организаций.

ЛУКОЙЛ: производство топлива с улучшенными экологическими характеристиками

ОАО «ЛУКОЙЛ» вкладывает значительные средства в организацию производ-

ства топлива с улучшенными экологическими характеристиками. Нефтеперерабатывающие предприятия ЛУКОЙЛа одними из первых в стране полностью прекратили выпуск этилированных бензинов. Доля высокооктановых бензинов в общем объеме производства в России составила 69%. С пуском в 2006 году в эксплуатацию блока изомеризации установки каталитического риформинга бензинов на нефтеперерабатывающем заводе ОАО «ЛУКОЙЛ-Нижегороднефтеоргсинтез» (г. Кстово, Нижегородская область) ЛУКОЙЛ начал производство бензина, соответствующего требованиям европейского стандарта Евро-3. Объем производства бензина по стандартам Евро-3 будет достигать 50% от общей выработки автомобильных бензинов на предприятии.

В сентябре 2006 года АЗС ЛУКОЙЛа получили «Экологический знак для автозаправочных станций города Москвы» в соответствии с Постановлением Правительства Москвы. Наличие «Экологического знака» является дополнительным свидетельством соответствия моторного топлива и оборудования АЗС экологическим требованиям.

Продолжающаяся модернизация российских НПЗ ЛУКОЙЛа позволила увеличить выпуск высококачественного дизельного топлива, отвечающего по своим свойствам самым современным экологическим требованиям (Евро-3, Евро-4 и Евро-5), в 4,1 раза, до 5,2 млн тонн (50,7% от суммарного выпуска дизельного топлива на российских заводах компании).

СЗЛК: запуск завода по переработке макулатуры на Каменногорской фабрике офсетных бумаг (КФОБ)

Реализация проекта началась в 2004 году, когда между СЗЛК и французской фирмой «Kadant-Lamort» был подписан договор о разработке технологии, производстве и поставке техники для переработки макулатуры.

В 2005 году состоялась торжественная церемония запуска уникального производства, включающего двухэтажный цех, склад химикатов и склад макулатуры. КФОБ достигла производственной мощности по переработке макулатуры до 80 т воздушно-сухой массы в сутки. Новая линия позволяет перерабатывать в продукцию европейского качества не только белую макулатуру, но и старые книги, журналы и мелованную

бумагу, офисные бумажные отходы и пр. с цветной и черно-белой печатью. Ранее подобные отходы в нашей стране большей частью вывозились на свалки или на мусоросжигательные заводы для последующей утилизации. Ежедневно работа новой линии позволит сохранить от вырубки и переработки в бумагу около 1600 деревьев.

Общие принципы работы оборудования таковы. Со склада макулатуры погрузчиками кипы загружаются на ленту конвейера. Макулатура взвешивается и дозированно подается в гидроразбиватель. Все необходимые для переработки компоненты (химикаты и вода) с определенной заданной температурой и дозировкой также подаются автоматически в нужной последовательности.

После отделения сора (скрепки и т.п.) и мелованного покрытия масса подается на линии грубой и тонкой сортировки волокон. Затем волокно переходит на следующую ступень, являющуюся «ноухау» фирмы «Kadant-Lamort», на которой происходит отделение краски от волокна. Очищенное волокно проходит ступень промывки, после чего подается в бассейн и на размольно-подготовительный отдел бумагоделательных машин.

Стоимость проекта составляет более 10 млн евро. Финансирование производилось за счет собственных средств СЗЛК, а также на кредитные средства, полученные на основании Генерального соглашения о сотрудничестве, заключенного между СЗЛК и Северо-Западным банком Сбербанка России.

Кроме того, в настоящее время на предприятиях Группы продолжается осуществление крупных инвестиционных проектов, имеющих важное экологическое значение:

- строительство совместного комплекса очистных сооружений и газификация Неманского целлюлозно-бумажного комбината (НЦБК) и города Неман;
- реконструкция целлюлозного производства и строительство бумажной фабрики № 3 НЦБК.

Реализуя комплексный проект реконструкции и модернизации предприятий Группы, СЗЛК не забывает и о ежедневной необходимости снижения вредного воздействия на окружающую среду. Поэтому в рамках СЗЛК и на каждом предприятии составляются и реализуются планы природоохранных мероприятий.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ
ПРЕДПРИЯТИЕ «ВОДОКАНАЛ САНКТ-
ПЕТЕРБУРГА»: достигнут европейский
уровень качества услуг
водоснабжения**

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» направляет свою деятельность на улучшение экологической обстановки в регионе Балтийского моря. Охрана окружающей среды является одним из приоритетных направлений деятельности предприятия.

Основными целями предприятия в области экологии являются:

- обеспечение защиты бассейна реки Невы, Финского залива, Балтийского моря от загрязнений сточными водами путем выполнения рекомендаций Хельсинкской комиссии;
- сокращение роста использования земель и лесов под хранение осадков сточных вод;
- внедрение более безопасных и эффективных методов обеззараживания питьевой воды.

Система управления предприятием сегодня построена на принципах международных стандартов ISO 9001 «Система менеджмента качества», ISO 14001 «Система экологического менеджмента» и OHSAS 18001 «Система охраны труда, промышленной безопасности и здоровья».

Одним из значительных достижений в области водоотведения стало открытие Юго-Западных очистных сооружений, построенных предприятием по уникальной схеме частно-государственного партнерства. Они наполовину сократили сброс неочищенных сточных вод в водоемы города и Финский залив.

К 2008 году Санкт-Петербург первым из европейских городов решит сложную экологическую проблему, связанную с утилизацией осадка сточных вод.

Предприятие постоянно проводит работу по распространению среди населения города информации о своей деятельности в области охраны окружающей среды. Для этих целей создан и функционирует музей «Мир воды Санкт-Петербурга».

На предприятии действует Детский экологический центр, который позволяет воспитывать подрастающее поколение города в понимании ценности воды, именно здесь закладываются принципы экологического образования.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

ПРИНЦИП № 10: Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Отсутствие открытости во взаимоотношениях компаний и органов государственной власти всех уровней ведет к росту коррупции и является существенным инвестиционным риском для многих российских и зарубежных корпораций.

По данным Фонда «Информатика для демократии» (ИНДЕМ), в 2005 году объем «рынка» деловой коррупции в России превосходил доходы федерального бюджета более чем в 2,5 раза.

Одна из типично российских форм коррупции выражается в «давлении» местных властей на предпринимателей, собирающихся вести бизнес на территории, требовании уплаты «добровольных» взносов на благотворительные проекты, поддержку и развитие объектов социальной инфраструктуры. В случае отказа компании не выдаются лицензии или сертификаты, происходят несанкционированные проверки и т.п. Однако «канал социальных инвестиций» в ряде случаев используется по инициативе руководства компаний в качестве механизма неформального взаимодействия с представителями власти. Факты скрытой коррупции способны дискредитировать как власть, так и компанию. Итогом раскрытия подобной информации может стать вмешательство правоохранительных органов в деятельность компании и запятнанная деловая репутация. К внутрикорпоративным формам проявления коррупции можно отнести мошенничество со счетами, обмен сотрудниками, уклонение от уплаты налогов, непрозрачные закрытые сделки с подрядчиками и т.п.

Политика корпоративной социальной ответственности в целом способствует снижению бюрократических издержек развития бизнеса и противодействует коррупционному влиянию с целью извлечения незаконной выгоды из «особых взаимоотношений» представителей бизнеса и власти. Преодолеть коррупцию российским компаниям помогают механизмы корпоративного управления, в том числе политики, обеспечивающие этичное поведение менеджмента и информационную прозрачность, меры контроля и открытые процедуры распределения средств, конкурсы социальных проектов и другие эффективные формы благотворительной деятельности, совместные «системные» программы с органами власти на местах, направленные на решение конкретных социальных проблем.

“Взаимоотношения бизнеса с государством и бизнеса с гражданским обществом должны строиться на публичной правовой основе”

Социальная хартия российского бизнеса

РАО «ЕЭС России»: содействие развитию конкуренции и формирование прозрачной закупочной среды

Система открытой закупочной деятельности существует в холдинге с 1999 года. В декабре 2004 года она вышла на новый уровень: Правление ОАО РАО «ЕЭС России» одобрило систему стандартов закупочной деятельности. Она включает стандарты по способам закупок, условиям их выбора и процедурам, управлению и другие.

Открытый конкурс признан основным способом организации закупочной деятельности. Корпоративные стандарты вводят обязательную публикацию годовой комплексной программы закупок, объединенной по всем видам деятельности, которую каждую осень должен принимать Совет директоров энергетической компании. Таким образом, неограниченное количество участников рынка получает возможность заранее ознакомиться с программой закупок на год вперед.

РАО «ЕЭС России» активно развивает программы подготовки специалистов по закупкам. Пройти обучение по работе в системе закупок за небольшую плату может каждый желающий.

В 2004 году предприятия холдинга провели только в монопольных видах бизнеса 6 736 конкурсов на закупки товаров, работ и услуг, в 2005 году – 9245. При этом доля открытых конкурсов, признанных приоритетным способом закупочных процедур в энергохолдинге, возросла почти в 2 раза (с 3023 до 7118) и достигла 77% от общего числа конкурсных закупок. По сравнению с другими естественными монополиями РАО «ЕЭС России» является безусловным лидером и по общей стоимости и количеству заключенных контрактов, и по количеству проведенных конкурсов. Средняя стоимость одного контракта, заключаемого по результатам конкурса, в несколько раз ниже, чем у других естественных монополий.

Прозрачная система закупочной деятельности позволяет холдингу получать значительную ежегодную экономию. Источники экономии от внедрения более прозрачной системы закупок – снижение цены за счет конкуренции и повышения прозрачности рынка. В частности, в 2005 году практически все энергокомпании закупили топливо по результатам проведения конкурентных процедур. В целом по итогам года эко-

номический эффект от проведенных торгов только на закупку топлива составил 1 477,8 млн рублей.

Конкурсные процедуры распространяются даже на сравнительно небольшие объемы закупок и создают новые возможности для малого и среднего бизнеса. Выстраивая четкие процедуры информирования об условиях конкурса и мотивации выбора того или иного поставщика, энергокомпании способствуют формированию прозрачной закупочной среды в целом. Тем самым РАО «ЕЭС России» вносит вклад в предотвращение коррупции, которая является одной из самых серьезных национальных проблем.

РУСАЛ: взаимодействие с органами исполнительной и законодательной власти

Взаимодействие РУСАЛа с органами государственной власти основано на легальном и открытом диалоге. Выстраивая систему отношений, компания руководствуется Кодексом корпоративной этики. В нем, в частности, говорится: «Взятки, подкуп и другие незаконные выплаты, совершаемые с целью подписания новых или продления уже существующих деловых договоров, считаются неэтичными, противозаконными и строго запрещаются».

Основополагающими принципами в отношениях между администрациями субъектов Российской Федерации и компанией являются социальная направленность принимаемых решений, урегулирование спорных вопросов преимущественно путем переговоров. Стороны совместно рассматривают вопросы рационального использования природных ресурсов, условия запуска новых проектов компании, влияния деятельности РУСАЛа на состояние рынков труда, вопросы социальной защищенности населения, благотворительной деятельности.

В некоторых регионах между компанией и администрациями заключаются соглашения о сотрудничестве. Предметом соглашений является социально-экономическое партнерство в вопросах развития региона. Соглашения определяют принципы сотрудничества и взаимные обязательства, в том числе согласованность при принятии решений по вопросам, представляющим общественный интерес, социальную ориентированность принимаемых решений, урегулирование спорных ситуа-

ций преимущественно на основе переговоров и согласительных процедур. Соглашения также предусматривают социальные и благотворительные программы, в финансировании которых участвует РУСАЛ. Обязательства в рамках соглашений пересматриваются ежегодно.

РСПП: инициативы по повышению прозрачности деятельности компаний

Большое значение в своей работе РСПП придает содействию в повышении прозрачности и информационной открытости деятельности компаний, что способствует оздоровлению делового климата, внедрению этических норм и принципов ответственного ведения бизнеса в корпоративную практику.

Одним из важных направлений работы РСПП в этой сфере является развитие практики нефинансовой (социальной) отчетности с использованием международных стандартов. В ноябре 2006 года руководящими органами РСПП был утвержден документ, содержащий позицию РСПП в отношении развития ответственной деловой практики и нефинансовой отчетности.

Заявляя свою позицию, Российский союз промышленников и предпринимателей предлагает платформу для согласования позиций и интересов различных сторон общественного диалога в отношении темы социальной ответственности, которая для бизнеса не является конъюнктурной и означает развитие деловой практики в соответствии с принципами Социальной хартии и Глобального договора ООН как основы устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний. Эти документы могут служить платформой для подготовки нефинансовых отчетов, в которых экономические, экологические и социальные результаты деятельности компаний представлены в единстве их измерения.

По инициативе РСПП в 2006 году был создан Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов как единый, общедоступный центр сбора и распространения информации. Ведение Национального регистра включает формирование электронной библиотеки отчетов и размещение ее на сайте РСПП (<http://www.rspp.ru>). Внесению в регистр подлежат все типы нефинансовых отчетов, включая экологические,

социальные, отчеты в области устойчивого развития. Создание регистра имело большой позитивный отклик в деловом и экспертном сообществе, стимулируя компании к развитию процесса отчетности и более широкому распространению информации о результатах своей деятельности.

СЕВЕРСТАЛЬ: развитие конкурсных механизмов в сфере благотворительности и спонсорства

Одним из ключевых принципов, на которых базируется благотворительная и спонсорская политика компании «Северсталь», является использование и развитие новых социальных технологий, в частности, распределение материальных и финансовых ресурсов на конкурсной основе.

Использование конкурсных механизмов позволяет сделать благотворительную и спонсорскую деятельность компании более эффективной и профессиональной, а процесс принятия решений – прозрачным и обоснованным. В результате шанс на реализацию и признание получают действительно перспективные и ценные для общества проекты, предлагающие действенные и новаторские решения. Эффективность такого подхода подтверждает успех двух пилотных конкурсных программ компании «Северсталь».

При поддержке ОАО «Северсталь» проходит ежегодный Всероссийский конкурс имени П. М. Третьякова на лучшее произведение реалистического искусства среди молодых художников. Организаторы конкурса – Государственная Третьяковская галерея и журнал «Третьяковская галерея». Целью конкурса является возрождение гуманистических традиций русского реалистического искусства, поддержка творчества молодых авторов.

Еще один конкурсный проект стартовал в июне 2006 года. Это открытый конкурс проектов, организованный в рамках Программы малых грантов по направлению «Современная культура» при организационной поддержке Российского представительства Британского благотворительного фонда Charities Aid Foundation – CAF Россия. В рамках конкурса рассматриваются проекты российских некоммерческих организаций, государственных и муниципальных учреждений и общественных объединений.

ФИА-БАНК: поддержка фондов местных сообществ

ЗАО «ФИА-БАНК» сотрудничает с городским Общественным фондом Тольятти с 2000 года. В рамках деятельности общественного фонда был создан именной фонд банка «Молодежь – архитектор будущего Тольятти». Приоритетным направлением финансирования является поддержка детских и молодежных программ. Работа общественных фондов (фондов местных сообществ) строится на партнерстве бизнеса, местной власти и некоммерческих организаций и объединении их финансовых и интеллектуальных ресурсов для решения проблем территорий.

Уникальность именованного фонда заключается в том, что его капитал составляют не подлежащие расходованию средства, размещенные на депозитном счету банка. Финансирование социально значимых для города проектов происходит за счет прибыли от размещенного в банке капитала. Доход с капитала формируется по итогам финансового года и распределяется в начале следующего года. Так, в 2005 году руководство ФИА-БАНКа приняло решение о выделении на благотворительные цели через именной фонд 7 млн рублей.

Общественный фонд Тольятти администрирует благотворительную деятельность ФИА-БАНКа на основании договора о сотрудничестве согласно утвержденным положениям. Сотрудники фонда проводят мониторинг и оценку проектов, отслеживают использование целевых средств, полученных некоммерческими организациями по гранту, и рассматривают финансовые и программные отчеты организаций-грантополучателей. Представитель банка участвует в принятии решений в составе грантового комитета фонда.

Технология участия бизнеса в благотворительных программах общественного фонда, основанная на прозрачности взаимоотношений всех заинтересованных сторон и формировании культуры социального партнерства, доказала свою эффективность на территории г. Тольятти.

Кроме того, благодаря программам именованного фонда «Молодежь – архитекторы будущего Тольятти» в регионе существенно вырос рейтинг узнаваемости ФИА-БАНКа и доверия к нему среди населения от 18 до 25 лет.

ОАО «ТНК-ВР»: политика в области деловой этики и снижения риска коррупции

ТНК-ВР, третья по величине российская нефтяная компания, приняла План по снижению риска вовлечения в коррупционные действия как часть Интегрированной системы управления рисками.

Ключевые элементы плана направлены на минимизацию риска вовлечения в коррупционные действия, отражая при этом как позицию Совета директоров, так и прозрачную внутреннюю нормативную базу, включающую Кодекс деловой практики и соответствующие корпоративные стандарты. ТНК-ВР также является единственной российской нефтяной компанией, подписавшей Инициативу «Партнерство против коррупции» на Всемирном экономическом форуме в Давосе.

Основополагающим принципом Плана по снижению риска вовлечения в коррупционные действия является принцип нетерпимости к коррупции, что отвечает политике компании. План входит составной частью в комплект корпоративных стандартов и процедур, таких как стандарты «Принципы хозяйственной деятельности», «Деловые подарки и гостеприимство», «Управление конфликтами интересов», Нормативная база контрактования, Антикоррупционная процедура и Рекомендации по социальным инвестициям.

В целях эффективной реализации Плана по снижению риска вовлечения в коррупционные действия определенные изменения были внесены и в организационную структуру. Был учрежден Комитет по соблюдению политик под председательством Главного управляющего директора. Роль комитета заключается в том, чтобы обеспечивать успешное внедрение Кодекса деловой практики во всей компании. Также создана новая позиция – менеджер по управлению риском коррупции. Занимающий эту позицию менеджер напрямую подчиняется вице-президенту по финансовому контролю, финансовому директору и Главному управляющему директору, являясь единым координатором реализации вышеуказанного плана.

С целью укрепления этической культуры в ТНК-ВР развернута кампания по обмену информацией и обучению сотрудников, направленная на ознакомление всех сотрудников с политикой компании в сфере деловой этики и с соответствующими корпоративными стандартами.

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. Интеграция прав человека в деятельность компаний: Сб. материалов. – М.: Агентство социальной информации, 2005.
2. Социальная ответственность компаний. Эффективные технологии управления социальными инвестициями. – М.: Агентство социальной информации, 2005.
3. Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности. Аналитический обзор. – М.: Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей), 2006.
4. Социальная политика российских компаний. – М.: Научно-благотворительный фонд «Экспертный институт», ТЕИС, 2005.
5. Пять шагов на пути к социальной устойчивости компании. Рекомендации по оценке деятельности и подготовке нефинансовых отчетов. – М.: Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей), Комитет по социально-трудовым отношениям, 2005.
6. Аналитический центр «Эксперт». Социальные технологии российских корпораций. – М.: ЗАО «Журнал “Эксперт”», 2005.
7. Набирая обороты: от корпоративной ответственности к эффективному регулированию общественных отношений и масштабным решениям, Пер. с англ. – М.: Ассоциация менеджеров, 2005.
8. Информационная открытость социальной политики российских компаний. – М.: Ассоциация менеджеров, 2004.
9. Социальный портрет бизнеса. Путеводитель по социальным программам российского бизнеса (Серия путеводителей-справочников «Проверено. Коммерсантъ»). – М.: The Platzdarm Group, Альпина Бизнес Букс. – 2004.
10. Город и бизнес. Формирование социальной ответственности российских компаний. – М.: Фонд «Институт экономики города», 2003.
11. Крестникова И., Левшина Е. Корпоративная филантропия: мифы и реальность. – М.: CAF, 2002.
12. Социально ответственный бизнес: глобальные тенденции и опыт стран СНГ. – М.: Фонд «Институт экономики города», 2001.
13. Повышение стандартов ведения бизнеса в России. Действия и результаты. – Международный форум лидеров бизнеса, 2007.
14. Веб-сайт Глобального договора ООН: www.unglobalcompact.org
15. Веб-сайт «Социальная ответственность бизнеса»: www.soc-otvet.ru
16. Корпоративные веб-сайты российских компаний
17. Нефинансовые отчеты российских компаний:
 - «Начиная диалог». Социальный отчет компании РУСАЛ в соответствии с принципами «Глобального договора ООН», 2004 г.
 - Отчет ОАО «НОВАТЭК» в области устойчивого развития на территории Российской Федерации, 2004–2005 гг.
 - Отчет о деятельности в области устойчивого развития на территории Российской Федерации ОАО «ЛУКОЙЛ», 2003–2004 гг.
 - Отчет о социальной ответственности и корпоративной устойчивости ПАО «ЕЭС России», 2004–2005 гг.
 - Отчет по устойчивому развитию ОАО «Полюс Золото», 2004–2005 гг.
 - «Путь к устойчивому развитию». Корпоративный социальный отчет ОАО «СУЭК», 2001–2005 гг.
 - Социальный отчет «БАТ Россия», 2004–2005 гг.
 - Социальный отчет ОАО «ГМК “Норильский никель”», 2005 г.
 - Отчет о социально-экономической, природоохранной и инновационной деятельности ОАО «Татнефть» за 2005 г.
 - «Чистая вода – прозрачный бизнес». Отчет о социальной и экологической ответственности ООО «НОВОГОР-Прикамье», 2005 г.
 - Социальный отчет «Илим Палп», 2004 г.
 - Экологический отчет ЗАО «СЗЛК»¹ за 2005 год
 - Социальный отчет ЗАО «ФИА-БАНК», 2005 г.
 - «Северсталь. Социальные и культурные проекты», 2004–2006 гг.

¹ Северо-западная лесопромышленная компания

СПИСОК КОМПАНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ, УПОМИНАЕМЫХ В ОБЗОРЕ (в соответствии с десятью принципами Глобального договора ООН)

1. Акционерная финансовая корпорация «Система» (ОАО «МТС», ОАО «Комстар-ОТС», концерн ОАО «Ситроникс», компания «Система-Галс» и др.)
2. ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»
3. Инвестиционная группа «Интеррос» (холдинг «Проф-Медиа», группа компаний «Агрос», Росбанк, страховая компания «Согласие», компания «Открытые инвестиции», компания «Полюс Золото», ГМК «Норильский никель», концерн «Силловые машины» и др.)
4. Компания «БАТ Россия»
5. Компания «Илим Палп»
6. Международная академия связи
7. Межправительственная организация «Интерспутник»
8. ОАО «НОВАТЭК»
9. ООО «НОВОГОР-Прикамье»
10. ОАО «ЛУКОЙЛ»
11. ОАО РАО «ЕЭС России»
12. Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей)
13. РУСАЛ
14. ОАО «Северсталь»
15. ЗАО «СЗЛК»
16. ОАО «СУЭК»
17. ОАО «Татнефть»
18. ЗАО «ФИА-БАНК»
19. ОАО «ТНК-ВР»



Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) является глобальной сетью ООН в области развития, выступающей за позитивные изменения в жизни людей путем предоставления странам-участницам доступа к источникам знаний, опыта и ресурсов. Мы работаем на территории 166 стран, оказывая им содействие в поиске решений глобальных и национальных проблем в области развития. В процессе развития своего потенциала страны используют опыт и знания персонала ПРООН и широкого круга ее партнеров.



Агентство социальной информации (АСИ) было создано в 1994 году как независимое информационное агентство, осуществляющее информационную поддержку и продвижение гражданских инициатив. Агентство имеет представительства во многих городах России. Сводки новостей включают информацию из 30 регионов. АСИ не только собирает и распространяет информацию, но и выступает инициатором и организатором различных социальных проектов. АСИ также является экспертной организацией в сфере корпоративной социальной ответственности и нефинансовой отчетности.



Российскому союзу промышленников и предпринимателей (работодателей) 15 лет. Он стал правопреемником Научно-промышленного союза СССР, созданного в 1990 году. РСПП является наиболее крупной организацией российского бизнеса и работодателей, объединяющей в своих рядах более 328 тысяч членов, представляющих все регионы страны и абсолютное большинство секторов экономики. Среди них практически все известные в России руководители ведущих промышленных, финансовых и банковских структур, страховых и лизинговых компаний, лидеры общественных организаций, видные ученые и авторитетные предприниматели.