



СИБУР

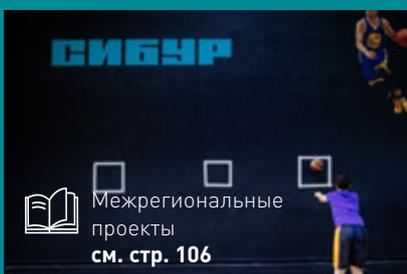
**ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ
РАЗВИТИИ 2016**



Охрана окружающей среды
см. стр. 56



Структура персонала
см. стр. 82



СИБУР



Межрегиональные
проекты
см. стр. 106



Инновационная деятельность
см. стр. 34



Бизнес-модель Компании
и вклад в устойчивое развитие
см. стр. 12

ОБ ОТЧЕТЕ

Представляем вашему вниманию отчет об устойчивом развитии ПАО «СИБУР Холдинг», его дочерних и зависимых обществ за 2016 год. Целью Отчета является предоставление всем заинтересованным сторонам комплексной информации о подходе Компании к устойчивому развитию и его реализации во всех сферах деятельности СИБУРа.

Отчет ориентирован на базовую версию Стандартов отчетности в области устойчивого развития (GRI SRS) и раскрывает как комплекс конкретных показателей деятельности Компании в экономической, экологической и социальной сферах, так и сведения о внутренних стандартах, политиках и подходах в области менеджмента, направленных на внедрение принципов социальной ответственности и обеспечение устойчивого развития на благо акционеров, сотрудников, партнеров, жителей регионов деятельности и других заинтересованных сторон.

Информация, представленная в Отчете, охватывает результаты деятельности ПАО «СИБУР Холдинг», его дочерних и зависимых обществ, доля СИБУРа в которых составляет 50% и более (далее совокупно именуемых СИБУР, Компания), на территории Российской Федерации в 2016 году. Производственные и финансовые результаты приведены в соответствии с консолидированными показателями ПАО «СИБУР Холдинг», а также данными управленческой и финансовой отчетности Компании.

Приведенные в Отчете целевые ориентиры Компании на среднесрочную и краткосрочную перспективу являются прогнозными и могут быть подвержены влиянию факторов, находящихся вне зоны контроля Компании. В этой связи достигнутые результаты могут отличаться от указанных в Отчете целей.

Это первый комплексный отчет Компании в области устойчивого развития. Текст Отчета доступен на интернет-сайте СИБУРа на русском и английском языках. Компания предполагает публиковать такие отчеты ежегодно.

СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ ОТЧЕТА, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Содержание Отчета отражает темы, признанные Компанией и/или ее заинтересованными сторонами существенными для оценки воздействия Компании на экономику, окружающую среду и общество. Перечень существенных тем приводится в Приложении 2.

При определении существенных тем были учтены стратегические приоритеты развития Компании на среднесрочную и долгосрочную перспективу. Цели устойчивого развития ООН, положения Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса, а также международные стандарты в области социальной ответственности (ISO 26 000) и отчетности (GRI), лучшие российские и зарубежные практики.

Важным инструментом выявления и ранжирования существенных тем стал анализ обратной связи, полученной в течение года в ходе взаимодействия с заинтересованными сторонами Компании. Каналами для получения обратной связи от внутренних заинтересованных сторон (сотрудников) являются регулярные опросы на всех предприятиях СИБУРа, внутренняя горячая линия, личные встречи внутри подразделений и трудовых коллективов, профсоюзные мероприятия.

Информация от внешних заинтересованных сторон была получена в ходе личных встреч и телефонных переговоров представителей Компании с акционерами, инвесторами, партнерами, представителями органов государственной власти и управления, общественных организаций, экспертами и местными сообществами. Для оценки результатов деятельности Компании и выявления актуальных тем и вопросов на будущее в регионах регулярно проводится репутационный аудит, который включает в том числе личные интервью с представителями заинтересованных сторон.

На самой масштабной производственной площадке СИБУРа в Тобольске регулярно проводились заседания Общественного совета, на которых обсуждались ключевые вопросы строительства крупнейшего нефтегазохимического комплекса России – «ЗапСибНефтехима», взаимодействия Компании и подрядчиков, учета интересов жителей Тобольска в ходе строительства и последующего запуска предприятия.

В 2016 году в рамках благотворительной программы СИБУРа «Формула хороших дел» была открыта прямая телефонная линия для обращений представителей местных сообществ и некоммерческих организаций, выделены специальные адреса электронной почты. Отдельные вопросы и темы обсуждались в ходе круглых столов при участии администраций городов деятельности Компании.

Отчет был представлен также для общественного заверения Совету по нефинансовой отчетности РСПП.

Компания выражает признательность всем, кто принял участие в обсуждении задач и результатов ее деятельности в 2016 году, и надеется на расширение сотрудничества.

СОДЕРЖАНИЕ

02

ОБРАЩЕНИЕ	04
Обращение Председателя Правления	04

О КОМПАНИИ	06
Стратегия	07
Структура бизнеса Компании	08
География деятельности в 2016 году	10
Бизнес-модель Компании и вклад в устойчивое развитие общества	12
Ключевые результаты 2016 года	13

СТРАТЕГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	14
Позиция Компании в сфере КСО и устойчивого развития	16
Приоритетные направления стратегии устойчивого развития	17
Корпоративное управление	18
Управление рисками	20
Этика и антикоррупционная деятельность	22
Прозрачность цепи поставок	23
Информационная политика	24
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	25

СОЗДАНИЕ СТОИМОСТИ	28
Сегменты бизнеса и реализация инвестиционной программы	31
Инновационная деятельность	34
Взаимоотношения с потребителями: курс на максимальную клиентоориентированность	36
Цели на 2017 год	39





БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО	40
Охрана труда и промышленная безопасность	44
Охрана окружающей среды	56
Энергосбережение и энергоэффективность	70



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	74
Политика и организация управления	76
Система управления эффективностью	78
Корпоративная культура	80
Взаимодействие с заинтересованными сторонами в сфере управления человеческим капиталом	81
Структура персонала	82
Расходы на персонал и система вознаграждения	83
Социальные программы	84
Результаты 2016 года	85
Обучение и развитие	86
Привлечение молодых специалистов	87
Работа с учебными заведениями	88
Формирование кадрового резерва	90
Взаимодействие с профсоюзами	91
Бренд работодателя	92
Общественное признание достижений сотрудников Компании	94
Цели на 2017 год	95



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ	96
Политика и организация управления в сфере взаимодействия с регионами	98
Деятельность и результативность	102
Общие итоги программы «Формула хороших дел» в 2016 году	109
Взаимоотношения с заинтересованными сторонами	110
Общественное признание	111
Цели на 2017 год	112



ПРИЛОЖЕНИЯ	113
-------------------	------------

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

По итогам 2016 года **СИБУР продемонстрировал рост операционных и финансовых показателей**, сохранив лидирующие позиции в сфере газоперерабатывающего и нефтехимического производства в России. Стратегия, направленная на построение устойчивого вертикально интегрированного бизнеса, позволила Компании успешно преодолевать последствия нестабильной макроэкономической ситуации.

Среди ключевых достижений 2016 года – рост объемов переработки попутного нефтяного газа (ПНГ) и производства природного газа, сжиженных углеводородных газов, полипропилена, эластомеров; расширение производственных мощностей действующих площадок; завершение внедрения Производственной Системы СИБУРа; наконец, расширение сотрудничества с китайскими партнерами и достижение договоренности о приобретении 10% акций Компании китайским Фондом Шелкового пути (Silk Road Fund).

Реализация приоритетного для Компании проекта – **строительства крупнейшего современного нефтехимического комплекса России «ЗапСибНефтехим»** – продолжалась в соответствии с графиком. Комплекс предполагает использование новейших передовых технологий в области переработки углеводородного сырья и логистики готовой продукции. Экономический эффект проекта не ограничивается рамками Компании. В 2016 году для проведения строительных работ было привлечено более 11 тыс. рабочих, общая сумма участия российских подрядчиков, поставщиков оборудования и материалов превышает 220 млрд рублей, поставки оборудования и материалов осуществлялись из 35 регионов России.

Выполнение программы импортозамещения позволило Компании нарастить продажи практически всех продуктов нефтехимического сегмента, несмотря на замедление темпов развития ключевых секторов российской экономики, в том числе тех, которые являются основными потребителями продукции СИБУРа, – строительства, ЖКХ, автомобилестроения и др.

В 2016 году **Производственная Система СИБУРа (ПСС)**, запущенная в 2010 году в целях стимулирования позитивных изменений силами всех сотрудников с помощью простых и понятных инструментов, охватила все предприятия Компании. Одним из элементов ПСС является программа «Улучшение малыми шагами», в рамках которой только за прошлый год наши сотрудники предложили более 59 тыс. идей по совершенствованию процессов производства, управления и организации внутренней жизни Компании.

Последовательный курс Компании на **развитие и укрепление клиентоориентированности** на всех уровнях получил новое наполнение. Был предложен целый ряд инициатив по развитию внутренней клиентоориентированности сотрудников при взаимодействии с коллегами, в том числе сессии по клиентоориентированности, включение КПЭ по внутреннему взаимодействию в общую систему оценки результатов и другие.

Являясь крупнейшей интегрированной газоперерабатывающей и нефтехимической компанией России, СИБУР осознает свою ответственность перед обществом и рассматривает вопросы промышленной и экологической безопасности, соблюдения трудового законодательства и обеспечения прав сотрудников на достойную оплату труда и социальные гарантии, формирования благоприятной социальной среды в регионах своей деятельности как вопросы стратегического значения.

Мы последовательно выстраиваем систему управления в этих сферах, ориентируясь на лучшую мировую практику в сфере устойчивого развития, а также стремимся распространить наши подходы и стандарты не только на собственные предприятия, но и на подрядные и субподрядные организации.

В 2016 году мы продолжили реализацию ряда комплексных программ по повышению уровня безопасности, предотвращению происшествий на производстве.

Результатом стало снижение показателей травматизма на предприятиях Компании на 63% по сравнению с 2015 годом, снижение количества инцидентов на 19%, снижение количества несчастных случаев на 35%.

В Компании успешно функционирует **Корпоративная система экологического менеджмента**, соответствующая требованиям международного стандарта ISO 14001:2004, которая дает возможность эффективно управлять экологическими аспектами деятельности предприятий СИБУРа от этапа проектной разработки до производственной и вспомогательной деятельности объектов.

Нашим ключевым ресурсом являются сотрудники Компании. Именно их знания, опыт и мотивация позволяют СИБУРу достигать выдающихся результатов и уверенно смотреть в будущее. Компания обеспечивает необходимые условия для того, чтобы каждый сотрудник не только получал достойную заработную плату и социальные гарантии, но и имел возможности для профессионального и личного роста. Более 8800 человек прошли обучение по программам Корпоративного университета. Достижения в сфере развития человеческого потенциала подтверждаются лидерскими позициями СИБУРа в рейтингах лучших работодателей. Компания заняла **первое место в рейтинге работодателей России – 2016 РБК и HeadHunter**.

В 2016 году новый импульс для развития получили инициативы и проекты СИБУРа, направленные на развитие регионов деятельности Компании. На их финансирование, а также на поддержку ряда социально значимых проектов в сфере спорта и культуры в 2016 году было выделено 950 млн рублей. Для повышения эффективности социальных инвестиций мы запустили **корпоративную благотворительную программу «Формула хороших дел»**. Программа объединила на основе унифицированных организационных решений все социально значимые благотворительные и спонсорские проекты СИБУРа в 17 городах деятельности Компании.

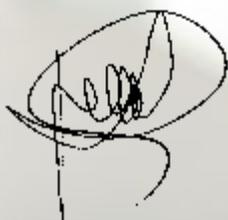
В дальнейшем будет рассмотрена возможность распространения программы и на другие производственные площадки.

Компания придает важное значение развитию диалога и конструктивного сотрудничества с заинтересованными сторонами – акционерами и инвесторами, персоналом и органами власти, местными сообществами. Такое взаимодействие помогает нам эффективно адаптироваться к меняющимся условиям, вовремя увидеть новые возможности роста. Мы придаем важное значение информационной открытости.

В продолжение этого курса в 2017 году мы начали ежегодную публикацию корпоративного Социального отчета, который широко освещает социальные и экологические аспекты деятельности СИБУРа и построен с использованием международно признанной системы нефинансовой отчетности GRI.

Мы рассчитываем, что публикация данного документа будет способствовать дальнейшему развитию конструктивного диалога Компании со всеми заинтересованными сторонами.

Я рад отметить, что мы достигли значительных результатов. Впереди у нас еще более масштабные задачи и новые вызовы в 2017 году. Уверен, что мы продолжим двигаться вперед, содействуя развитию наших регионов, нашей отрасли, нашей страны.



С уважением,

ДМИТРИЙ КОНОВ

Председатель Правления



A large industrial refinery tower with multiple levels of scaffolding and pipes, set against a blue sky with light clouds. The tower is the central focus of the image, which is framed by a white, stylized hexagonal shape.

О КОМПАНИИ

СИБУР ЯВЛЯЕТСЯ КРУПНЕЙШЕЙ В РОССИИ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ГАЗОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ КОМПАНИЕЙ, КОТОРАЯ ПРЕДЛАГАЕТ ЭКОЛОГИЧЕСКИ ЭФФЕКТИВНОЕ РЕШЕНИЕ ПО ПЕРЕРАБОТКЕ ПРОДУКТОВ ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА В ТОПЛИВНО-СЫРЬЕВЫЕ ПРОДУКТЫ И СИНТЕТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ С ВЫСОКОЙ ДОБАВЛЕННОЙ СТОИМОСТЬЮ.

26

ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДОК

использует СИБУР для выпуска широкого спектра продуктов

>1400

КРУПНЫХ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

клиентский портфель СИБУРа во всех отраслях

28 ТЫС.

ЧЕЛОВЕК

общая численность сотрудников Компании

Технологии, применяемые Компанией, позволяют вносить существенный вклад в сбережение природных ресурсов, сохранение экологического равновесия, повышение качества жизни людей.

На 31 декабря 2016 года СИБУР выпускал продукты на 26⁽¹⁾ производственных площадках, клиентский портфель Компании включал более 1400 крупных потребителей в топливно-энергетическом комплексе, автомобилестроении, строительстве, потребительском секторе, химической и других отраслях примерно в 75 странах мира. Общая численность сотрудников Компании составляла около 28 тыс. человек.

⁽¹⁾ Здесь и далее данные приведены по состоянию на 31 декабря 2016 года.

СТРАТЕГИЯ

ДОЛГОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ ОРИЕНТИРОВАНА НА СОХРАНЕНИЕ СТАБИЛЬНОГО И УСТОЙЧИВОГО РОСТА И НА СОДЕЙСТВИЕ ПЕРЕХОДУ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ ОТ СЫРЬЕВОЙ МОДЕЛИ К ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ. СТРАТЕГИЯ ВКЛЮЧАЕТ 4 ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЯ.



Бизнес-модель Компании
и вклад в устойчивое развитие
см. стр. 12

07

ЗАДАЧИ И РЕШЕНИЯ В РАМКАХ БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ НА 31 ДЕКАБРЯ 2016 ГОДА

КОРПОРАТИВНАЯ БИЗНЕС-СТРАТЕГИЯ



Укрепление долгосрочного доступа к сырью

Расширение долгосрочного партнерства с основными российскими нефтегазовыми компаниями.

Средневзвешенный срок долгосрочных контрактов на поставку ПНГ и жидких углеводородов составляет 17 лет.



Монетизация уникального доступа к сырью

Расширение инфраструктуры топливно-сырьевого бизнеса, включая строительство новых перерабатывающих мощностей на интегрированной производственной площадке в Тобольске, а также продуктопровода длиной 1100 км из ЯНАО в Тобольск и морского терминала в Усть-Луге.

Запуск новых комплексов мирового уровня по производству полипропилена и ПВХ.

Реализация крупнейшего проекта в истории российской и советской нефтехимии – строительства «ЗапСибНефтехима».



Раскрытие потенциала роста на внутреннем рынке

Укрепление сотрудничества с российскими потребителями.

Удовлетворение растущего внутреннего спроса на базовую нефтехимию и продукты дальнейшей переработки, в том числе за счет импортозамещения.



Повышение операционной эффективности

Инвестиции в технологии и профессиональное обучение для обеспечения безопасности своих сотрудников и регионов деятельности Компании, а также снижение воздействия на окружающую среду.

СТРУКТУРА БИЗНЕСА КОМПАНИИ

БИЗНЕС СИБУРА ВКЛЮЧАЕТ ТРИ ОСНОВНЫХ СЕГМЕНТА: ТОПЛИВНО-СЫРЬЕВОЙ, ОЛЕФИНЫ И ПОЛИОЛЕФИНЫ, ПЛАСТИКИ, ЭЛАСТОМЕРЫ И ПРОМЕЖУТОЧНЫЕ ПРОДУКТЫ. ЭТО ПОЗВОЛЯЕТ ИЗМЕНЯТЬ СОСТАВ СЫРЬЕВОЙ БАЗЫ И ПРОДУКТОВОГО ПОРТФЕЛЯ ДЛЯ ОПТИМИЗАЦИИ ЗАКУПКИ СЫРЬЯ, ПРОИЗВОДСТВА, ПРОДАЖ И ЛОГИСТИКИ В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ СОВОКУПНОЙ МАРЖИ КОМПАНИИ.

В СИБУРе выделены также подразделения, оказывающие услуги по поддержке бизнеса, в том числе в сфере информационных технологий, инжиниринга, экспорта, транспортных перевозок и другие.





Топливо-сырьевой сегмент включает:

- прием и переработку попутного нефтяного газа (ПНГ), получаемого от крупнейших российских нефтяных компаний;
- транспортировку, фракционирование и дальнейшую переработку различных видов углеводородного сырья, производимого Компанией или закупаемого у крупнейших нефтегазовых компаний России;
- маркетинг и продажи топливо-сырьевых продуктов: природного газа, сжиженных углеводородных газов (СУГ), нефти, широкой фракции углеводородного сырья (ШФЛУ), метил-трет-бутилового эфира (МТБЭ) и прочих видов топлива и топливных добавок.

СИБУР реализует топливо-сырьевые продукты в России и за рубежом, а также направляет их в качестве сырья в нефтехимический бизнес для дальнейшей переработки в базовые полимеры, синтетические каучуки, пластики, продукцию органического синтеза и прочие продукты нефтехимии.

Компанией создана самая широкая в России комплексная инфраструктура по переработке и транспортировке ПНГ и ШФЛУ, расположенная преимущественно в Западной Сибири – крупнейшем российском нефтегазодобывающем регионе. Эта инфраструктура включает восемь из десяти действующих газоперерабатывающих заводов (ГПЗ) в Западной Сибири (включая СП с «Газпром нефтью»), пять компрессорных станций и три газодиффузионные установки (ГДУ).

МОЩНОСТИ ТОПЛИВНО-СЫРЬЕВОГО СЕГМЕНТА КОМПАНИИ НА 31 ДЕКАБРЯ 2016 ГОДА

25,4 млрд куб. м в год

мощности СИБУРа по переработке ПНГ

9,4 млн тонн в год

газодиффузионные мощности

>50%

ПОПУТНОГО НЕФТЯНОГО ГАЗА СТРАНЫ

перерабатывают предприятия СИБУРа



В сегментах олефинов и полиолефинов; пластиков, эластомеров и промежуточных продуктов СИБУРа принадлежат:

- 3 установки пиролиза;
- 1 установка дегидрирования пропана;
- 2 завода по производству базовых полимеров, выпускающих полиэтилен и полипропилен;
- 3 завода по производству эластомеров;
- 5 предприятий по производству БОПП-пленки;
- 6 заводов по производству пластиков и продуктов органического синтеза.



МОЩНОСТИ В СЕГМЕНТАХ ОЛЕФИНОВ И ПОЛИОЛЕФИНОВ, ПЛАСТИКОВ И ЭЛАСТОМЕРОВ НА 31 ДЕКАБРЯ 2016 ГОДА

1 030 000

ТОНН В ГОД

мощности СИБУРа по производству базовых полимеров⁽¹⁾

572 300

ТОНН В ГОД

мощности СИБУРа по производству синтетических каучуков

920 101

ТОННА В ГОД

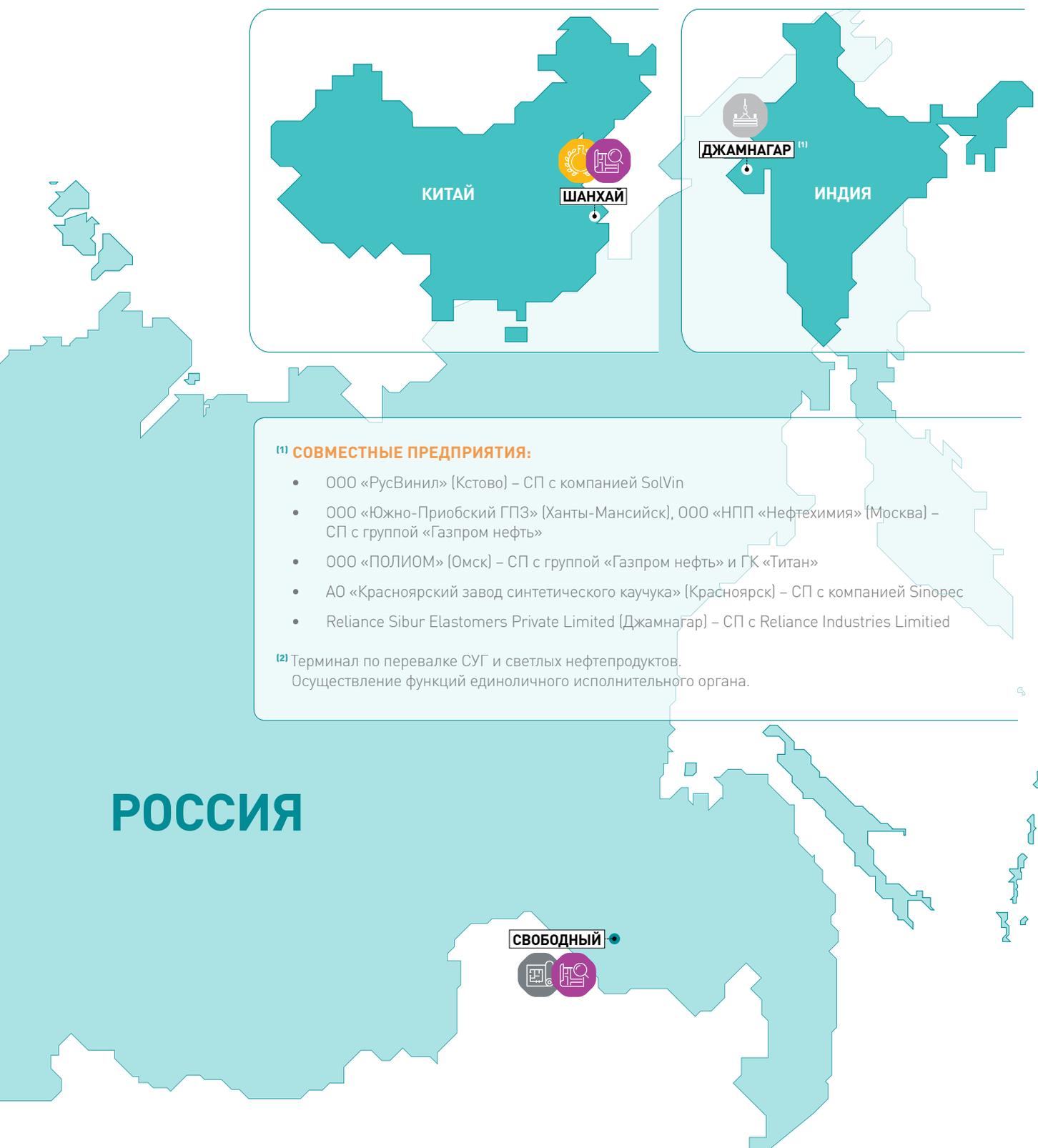
мощности СИБУРа по производству продуктов оргсинтеза

⁽¹⁾ Включая НПП «Нефтехимия» – совместное предприятие с ПАО «Газпром нефть».

ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10





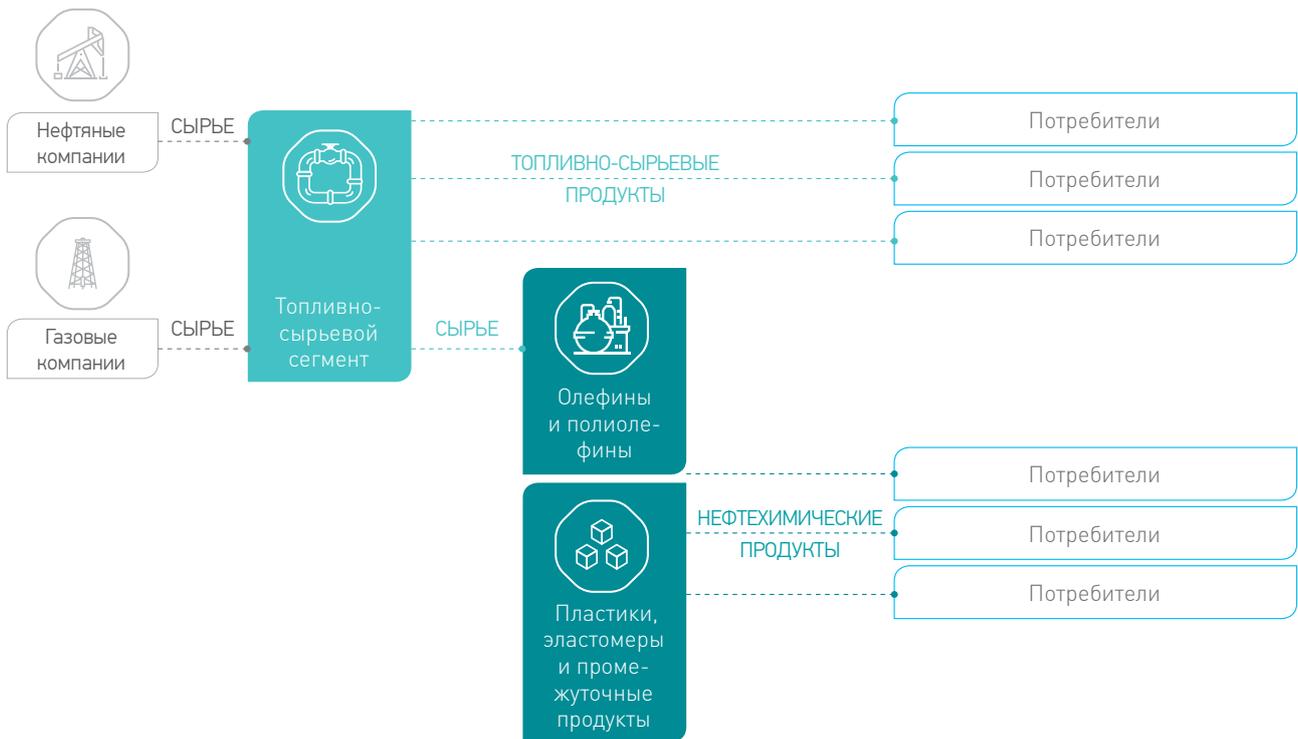
⁽¹⁾ СОВМЕСТНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ:

- ООО «РусВинил» (Кстово) – СП с компанией SolVin
- ООО «Южно-Приобский ГПЗ» (Ханты-Мансийск), ООО «НПП «Нефтехимия» (Москва) – СП с группой «Газпром нефть»
- ООО «ПОЛИОМ» (Омск) – СП с группой «Газпром нефть» и ГК «Титан»
- АО «Красноярский завод синтетического каучука» (Красноярск) – СП с компанией Sinopec
- Reliance Sibur Elastomers Private Limited (Джамнагар) – СП с Reliance Industries Limited

⁽²⁾ Терминал по перевалке СУГ и светлых нефтепродуктов.
Осуществление функций единоличного исполнительного органа.

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ КОМПАНИИ И ВКЛАД В УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА

12



ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ВРЕДНЫХ ВЫБРОСОВ В АТМОСФЕРУ В РЕЗУЛЬТАТЕ СЖИГАНИЯ ПНГ В ФАКЕЛАХ



ИННОВАЦИИ В НЕФТЕХИМИИ: СОЗДАНИЕ НОВЫХ ПРОДУКТОВ И МАТЕРИАЛОВ



1. СОВРЕМЕННЫЕ, ЭКОЛОГИЧНЫЕ, ДОСТУПНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
2. ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЭКСПОРТА



ФИНАНСОВЫЙ ВКЛАД:
ДИВИДЕНДЫ АКЦИОНЕРАМ, ВЫПЛАТА НАЛОГОВ, ИНВЕСТИЦИИ



ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ:
СНИЖЕНИЕ ВРЕДНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ, ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ВКЛАД:
СОЗДАНИЕ НОВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ, ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ РАЗВИТИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2016 ГОДА

ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ⁽¹⁾

22,4 МЛРД КУБ. М +4,4%⁽²⁾

объем переработанного ПНГ

19,4 МЛРД КУБ. М +5,2%⁽²⁾

объем производства природного газа

8,2 МЛН ТОНН +5,2%⁽³⁾

объем фракционирования ШФЛУ

6,9 МЛН ТОНН +6,4%⁽³⁾

объем производства СУГ

593 ТЫС. ТОНН +14,8%

объем производства полипропилена

445 ТЫС. ОНН +8,6%

объем производства эластомеров

13



ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

411,8 МЛРД РУБ. +8,4%

выручка

140 МЛРД РУБ. +5,4%

ЕБИТДА

137,7 МЛРД РУБ. +15,6%

операционный денежный поток

⁽¹⁾ Начиная с 2017 года СИБУР вводит новый формат отчета по сегментам бизнеса. Нефтехимический сегмент был разделен на два сегмента – олефины и полиолефины; пластики, эластомеры и промежуточные продукты, чтобы обеспечить прозрачность по двум сегментам с различными показателями прибыльности. В топливно-энергетическом сегменте остались исключительно энергетические продукты, в то время как МТБЭ и другие топливные компоненты были перенесены в новый сегмент пластиков, эластомеров и промежуточных продуктов. Показатели за 2016 год опубликованы в новой разбивке в сравнении с сопоставимыми данными за 2015 год.

⁽²⁾ Включая долю «Газпром нефти» в объемах производства/переработки Южно-Приобского ГПЗ, запущенного в сентябре 2015 года.

⁽³⁾ Включая объемы по договорам процессинга.

СТРАТЕГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

14

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ
ТЕРРИТОРИЙ И СОЗДАНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ
С ДОСТОЙНЫМИ УСЛОВИЯМИ
ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ
В ГОРОДАХ И НАСЕЛЕННЫХ
ПУНКТАХ, ГДЕ РАСПОЛОЖЕНЫ
ПРЕДПРИЯТИЯ КОМПАНИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ
ПРИОРИТЕТОВ КОМПАНИИ
С УЧЕТОМ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ ООН





ПОЗИЦИЯ КОМПАНИИ В СФЕРЕ КСО И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

16

Последовательно работая над улучшением производственно-финансовых показателей, повышением стоимости Компании, СИБУР тщательно учитывает социальные и экологические последствия своей деятельности и руководствуется принципами корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Интегрируя эти принципы в систему принятия решений и повседневную деятельность, СИБУР ориентируется на принципы Глобального договора ООН, положения Международного стандарта ISO 26 000 и позицию, отраженную в Социальной хартии российского бизнеса, а также придерживается принципов Responsible Care.

Стратегия развития бизнеса Компании предусматривает обеспечение экономического роста территорий деятельности и создание дополнительных рабочих мест с достойными условиями труда и заработной платой, повышение безопасности производственных площадок, всемерную поддержку инноваций и развитие инфраструктуры, внедрение энергоэффективных и ресурсосберегающих технологий, меры по сохранению и восстановлению экосистем, находящихся в ареале деятельности СИБУРа.

В рамках программы социальных инвестиций СИБУР вносит весомый вклад в повышение качества жизни в городах и населенных пунктах, где расположены предприятия Компании, а также в развитие и повышение доступности качественного образования в ключевых городах деятельности, продвижение ценностей здорового образа жизни, развитие социального партнерства.

Реализация стратегии Компании в сфере устойчивого развития способствует решению актуальных для общества социально-экономических задач. Стратегические приоритеты Компании согласуются с Целями устойчивого развития (ЦУР) Организации Объединенных Наций и определяются в том числе на основе таких критериев, как масштабность и значимость вклада Компании в решение проблемы, стабильность и долгосрочность результатов¹¹¹.



¹¹¹ Подробнее о корреляции ЦУР и стратегических приоритетов Компании см. разделы «Создание стоимости», «Безопасное производство», «Человеческий капитал», «Устойчивое развитие регионов».

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Меморандум по корпоративной социальной ответственности и благотворительности, принятый в 2016 году¹²¹, определяет следующие приоритетные направления реализации стратегии УР:

1

СИБУР является добросовестным налогоплательщиком и работодателем, а также инвестирует в социально-экономическое, научное и культурное развитие регионов присутствия. Компания стремится к налаживанию долгосрочных партнерских отношений с органами государственной власти на основе соглашений о социально-экономическом сотрудничестве.

2

СИБУР считает человеческий капитал наиболее ценным ресурсом и гарантирует соблюдение мировых стандартов по охране труда и промышленной безопасности на всех своих предприятиях, достойный уровень компенсации, создание условий для профессионального роста и развития работников. Основополагающим документом по данному направлению является Политика по управлению персоналом.

3

СИБУР стремится к рациональному использованию природных ресурсов и предпринимает меры по минимизации своего воздействия на окружающую среду. Принципы, приоритеты и механизмы реализации экологической ответственности Компании изложены в Экологической политике ПАО «СИБУР Холдинг».

ЗЕЛЕНАЯ СТРАТЕГИЯ СИБУРА:



1. Экологичность сырья.

Перерабатывая попутный нефтяной газ и другие побочные продукты добычи углеводородного сырья в полезные для общества материалы, Компания вносит существенный вклад в сбережение природных ресурсов и сохранение экологического равновесия.

2. Экологичность производства.

Компания придерживается жестких экологических стандартов на всех этапах производственной цепочки.

3. Экологичность продукции и переработка.

Продукция Компании имеет экологические преимущества и меньший карбоновый след по сравнению с альтернативными материалами.

Полимеры обладают потенциалом 100% вторичной переработки. Компания активно реализует принципы экономики замкнутого цикла, оказывая содействие вторичной переработке полимеров.



СТРАТЕГИЯ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ЧАСТЬЮ ПОВЕСТКИ ВСЕХ ОРГАНОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ

¹²¹ http://formula-hd.ru/o_konkurse.html

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

18

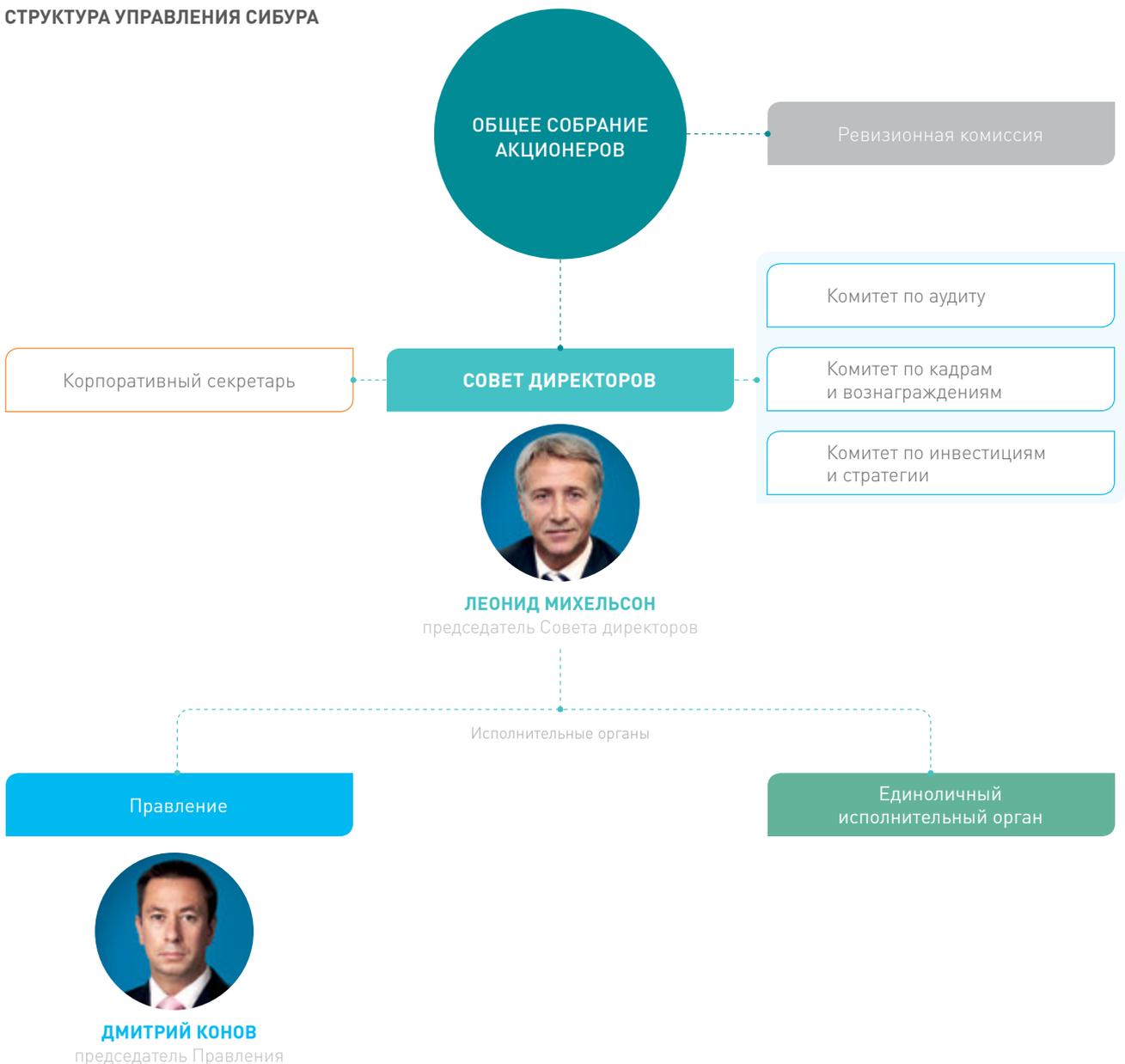
Подход к корпоративному управлению в СИБУРе определяется стратегической задачей по построению нефтехимической компании мирового уровня, а также необходимостью адаптации к меняющимся внешним условиям и рискам и обеспечения высокого уровня защиты прав и интересов акционеров.

Ключевыми документами в этой сфере являются Кодекс корпоративного поведения, утвержденный Советом директоров ПАО «СИБУР Холдинг» 16 декабря 2014 года (в редакции №5) и обновленная редакция Кодекса корпоративного управления, одобренного Советом директоров Банка России 21 марта 2014 года.



Корпоративные документы, регулирующие деятельность органов управления, доступны на сайте Компании: <https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/>

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ СИБУРА



Высшим органом управления является **Общее собрание акционеров**, в ведении которого находится принятие решений по наиболее существенным вопросам, в том числе по избранию Совета директоров. В 2016 году собрание прошло 26 апреля.

Стратегическое руководство деятельностью Компании осуществляет **Совет директоров**. Он обеспечивает соблюдение прав акционеров и контроль за реализацией стратегии Компании, в том числе определяет приоритетные направления для развития, утверждает среднесрочные и краткосрочные планы работы и инвестиционные программы, дает рекомендации по размеру дивидендов и порядку их выплаты, утверждает публичную отчетность Компании.

При Совете директоров действуют три комитета, которые разрабатывают и предоставляют Совету директоров рекомендации по отдельным вопросам. В частности, **Комитет по кадрам и вознаграждениям** отвечает за вопросы кадровой политики, формирование ключевых показателей эффективности, программы мотивации сотрудников, подбор кандидатов в органы управления и определение вознаграждения для членов органов управления. Ежегодно Комитет рассматривает результаты мониторинга социальных настроений сотрудников Компании и принимает меры по повышению индексов социальных настроений на предприятиях.

В зону ответственности **Комитета по инвестициям и стратегии** входят вопросы, касающиеся стратегического развития Компании, планирования и реализации инвестиционной деятельности, управления активами, размещения облигаций или иных эмиссионных ценных бумаг. В 2016 году Комитетом были приняты решения, касающиеся объема инвестиций в природоохранные и ресурсосберегающие технологии, а также порядка выделения средств на развитие регионов присутствия Компании.

Комитет по аудиту занимается вопросами, касающимися проведения ежегодного независимого внешнего аудита финансовой отчетности Компании, совершенствования системы внутреннего контроля и управления рисками, размеров дивидендов по акциям и порядка их выплат. Комитет возглавляет независимый член Совета директоров.

Для осуществления контроля над формированием финансовой и бухгалтерской отчетности Общее собрание акционеров избирает **Ревизионную комиссию**. В ведении комиссии также находятся вопросы повышения эффективности управления активами Компании, снижения финансовых и операционных рисков и совершенствования системы внутреннего контроля.

Правление ПАО «СИБУР Холдинг» является **Коллегиальным исполнительным органом**, осуществляющим руководство текущей деятельностью СИБУРа. Также Правление обеспечивает выполнение решений, принятых Общим собранием акционеров и Советом директоров.

ЗА 8 ЛЕТ
МОЕЙ РАБОТЫ
В КОМПАНИИ
ДОЛЯ ЖЕНЩИН-
УПРАВЛЕНЦЕВ
ЗНАЧИТЕЛЬНО
ВЫРОСЛА – И ЭТО
ЗАСЛУЖЕННЫЕ
НАЗНАЧЕНИЯ.



Женщины работают генеральными директорами предприятий и занимают высокие позиции в корпоративном центре.

МАРИНА МЕДВЕДЕВА,
член Правления, директор по
общекорпоративным сервисам
и органам управления

Полномочия **Единого исполнительного органа** ПАО «СИБУР Холдинг» переданы Управляющей организации ООО «СИБУР». К компетенции Правления ООО «СИБУР» относятся все вопросы управления текущей деятельностью Компании, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров, Совета директоров и Правления ПАО «СИБУР Холдинг». В феврале 2016 года в состав правления ООО «СИБУР» впервые была назначена женщина – Марина Медведева, директор функции «Общекорпоративные сервисы и органы управления».

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Масштабность задач, стоящих перед Компанией, формирует потребность эффективного управления рисками в целях повышения устойчивости основных производственных, управленческих и финансовых процессов, снижения вероятности потери стоимости бизнеса, обеспечения подконтрольности потенциальных рисков.

Позиция Компании отражена в документе «Политика в области управления рисками ПАО «СИБУР Холдинг» (редакция №4 утверждена Советом директоров 16 декабря 2014 года)⁽¹⁾.

В соответствии с положениями Политики руководство СИБУРа берет на себя обязательство постоянного повышения результативности системы управления рисками, формирования культуры риск-менеджмента, административной поддержки инициатив, связанных с управлением рисками, содействия выявлению рисков и открытости их обсуждения. В Компании стремятся обеспечить превентивное управление рисками, главной задачей является предупреждение возникновения рисков, а не устранение последствий после их появления.

Руководство Компании исходит из понимания того, что управление рисками – это не кратковременная деятельность, а один из основных принципов ведения бизнеса. Структурные подразделения Компании интегрируют деятельность по управлению рисками в ежедневную работу, постоянно анализируют угрозы при принятии решений и улучшают систему управления рисками. При возникновении факторов рисков основное внимание сосредоточивается на поиске управленческого решения, способствующего их устранению, а не на поиске виновных лиц.

Успех в реализации системы управления рисками зависит от постоянной вовлеченности в эту деятельность персонала. Все сотрудники Компании нацеливаются на постоянную работу по выявлению, анализу и оценке рисков и понимают, что управление рисками делает Компанию более конкурентоспособной и устойчивой. Руководство СИБУРа всеми способами способствует активизации творческого потенциала сотрудников, поддерживает и поощряет людей, выдвигающих новые идеи.

Управление рисками требует постоянного совершенствования процессов. Руководство Компании контролирует, дает оценку эффективности системе управления рисками и постоянно работает над ее совершенствованием. Все руководители проявляют заинтересованность, обеспечивают ведущую роль и принимают непосредственное участие в управлении рисками, демонстрируют личный пример.

Комплекс существенных рисков и стратегии реагирования на них рассматриваются и утверждаются Советом директоров. Наиболее существенные для Компании риски связаны⁽²⁾:

С операционной деятельностью: геополитический, регуляторный, сырьевой, логистический, техногенный и другие риски.

С инвестиционной деятельностью: риск недостижения результатов инвестиционных проектов.

С финансовой деятельностью: риск долгосрочной финансовой устойчивости.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ И ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ РИСКАМИ⁽³⁾

РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Описание риска

Главным активом Компании и залогом достижения стратегических целей являются квалифицированные и высокомотивированные сотрудники, которые выступают полноправными участниками и инициаторами непрерывных улучшений во всех сферах деятельности Компании.

Риски, связанные с привлечением достаточного числа необходимых специалистов на действующие и строящиеся предприятия Компании, могут оказать существенное влияние на достижение ключевых показателей эффективности бизнеса.

Серьезным остается риск, связанный с недостатками системы качественной профессиональной подготовки и, как следствие, дефицитом технических специалистов в целом по стране и в регионах присутствия Компании.

Фактором, затрудняющим привлечение персонала на предприятия Компании, выступает уровень социальной и культурной инфраструктуры городов и регионов, в которых расположены предприятия Компании.



⁽¹⁾ Документ доступен для ознакомления на сайте Компании: <https://www.sibur.ru/upload/iblock/05e/05e25a73df042c5aa06bb1bba25e0547.pdf>

⁽²⁾ Полный перечень и описание наиболее существенных рисков приводятся в Годовом отчете.



Управление риском

Меры по управлению данной группой рисков принимаются по нескольким направлениям:

- Сотрудники Компании:** для них разработана и внедрена система мотивации, действуют различные программы повышения квалификации и личного роста, в том числе в рамках Корпоративного университета. Предлагается достойная заработная плата и пакет социальных льгот.
- Потенциальные сотрудники:** Компания развивает и укрепляет собственный бренд работодателя, повышает его привлекательность для кандидатов, формирует привлекательные релокационные пакеты для новых сотрудников из других регионов.
- Студенты и школьники:** реализуется комплекс мероприятий по профессиональной ориентации школьников, партнерские программы с целевыми вузами и сузами, программы стажировок.
- Регионы:** в рамках программы социальных инвестиций Компания реализует проекты по повышению качества жизни городов присутствия.



Более подробная информация представлена в разделах «Человеческий капитал» и «Устойчивое развитие регионов присутствия».



РИСКИ, СВЯЗАННЫЕ С ОХРАНОЙ ТРУДА (ОТ) И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ (ПБ)

Описание риска

Нефтехимическое производство связано с повышенными рисками травм, несчастных случаев и аварий на производстве. Причиной могут стать факторы, не зависящие от Компании (например, природные явления и стихийные бедствия), а также техническое состояние промышленных объектов и человеческий фактор.

Возникновение подобных ситуаций может оказать негативное влияние на бизнес и финансовые показатели Компании, ее репутацию и взаимоотношения с заинтересованными сторонами.

Управление риском

Меры по управлению данной категорией рисков принимаются по следующим направлениям:

- Управление:** в Компании внедрена Интегрированная система менеджмента, которая охватывает сферы ОТ и ПБ и соответствует международным стандартам в этих сферах. Регулярно оцениваются риски и принимаются необходимые меры по их минимизации. Любые случаи нарушения норм ОТ и ПБ, а также аварии и инциденты тщательно расследуются, выясняются их причины и принимаются меры по недопущению таких случаев в будущем.
- Охрана труда:** действует система обучения персонала, регулярно проводится инструктаж, внедрена система мотивации и поощрения лучших коллективов.
- Промышленная безопасность:** осуществляется модернизация оборудования и организационно-технические мероприятия, которые обеспечивают безопасную эксплуатацию опасных производственных объектов, ведется ежедневный инструктаж работников производственных площадок.



Более подробная информация представлена в разделе «Безопасное производство»



ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ РИСКИ

Описание риска

Промышленное производство связано с риском нанесения ущерба окружающей среде или ее загрязнения. Это может привести к наступлению гражданско-правовой ответственности Компании, дополнительным расходам, связанным с устранением причиненного вреда, оказать негативное влияние на репутацию Компании.

Управление риском

- Управление:** вопросы, связанные с воздействием на окружающую среду, включены в периметр Интегрированной системы менеджмента Компании, также в Компании действует Корпоративная система экологического менеджмента (КСЭМ). СИБУР является участником различных международных природоохранных инициатив.
- Предотвращение:** осуществляется постоянный мониторинг экологической ситуации, в том числе с помощью мобильных лабораторий, проводятся мероприятия по снижению уровня выбросов и отходов на предприятиях, вокруг предприятий устанавливаются санитарно-защитные зоны, принимаются меры по сохранению биологического разнообразия.



Более подробная информация представлена в разделе «Безопасное производство»



В СИБУРе принята и действует «Декларация по соблюдению этических и правовых норм Группой СИБУР и ее деловыми партнерами»⁽¹⁾, которая устанавливает нетерпимость Компании и ее сотрудников в отношении коррупционной деятельности. Этот же подход зафиксирован в другом документе – Кодексе корпоративной этики⁽²⁾.

В соответствии с указанными документами СИБУР ведет прием и расследование обращений контрагентов и иных физических и юридических лиц о возможных фактах коррупционных правонарушений с участием предприятий Компании, их сотрудников и контрагентов с использованием почтового ресурса For_info@sibur.ru и при личном обращении.

Компания принимает комплекс мер по проверке информации о возможных фактах коррупционных правонарушений, а в случае их подтверждения – по устранению их последствий и причин, им способствующих.

Договоры СИБУРа содержат антикоррупционную оговорку о соблюдении законодательных и нормативных актов по противодействию коррупции, отмыванию незаконных доходов и терроризму.

Компания стремится сохранять и развивать отношения с деловыми партнерами, которые осуществляют деятельность в соответствии с высокими этическими стандартами и реализуют меры по противодействию коррупционным правонарушениям в соответствии со ст. 13.3 ФЗ «О противодействии коррупции», а также применимыми международными стандартами в области противодействия коррупции.

Деловые партнеры обязаны принять на себя соответствующие юридические обязательства, перечень которых приведен в Декларации.



⁽¹⁾ Декларация доступна для ознакомления на сайте Компании: <https://www.sibur.ru/ethics/index.php>

⁽²⁾ Документы доступны для ознакомления на сайте Компании: <https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/>

ПРОЗРАЧНОСТЬ ЦЕПИ ПОСТАВОК

Во взаимодействии с поставщиками и подрядчиками Компания стремится к установлению долгосрочных партнерских отношений. С целью повышения прозрачности процедуры отбора и эффективности расходования средств выбор контрагентов осуществляется на конкурсной основе. При этом СИБУР постоянно расширяет число местных контрагентов во всех регионах своего присутствия.

Немаловажным аспектом является соответствие поставщиков и подрядчиков жестким требованиям Компании в таких сферах, как соблюдение трудового законодательства, охрана труда и промышленная безопасность, охрана окружающей среды и пр. Проверка соответствия не ограничена периодом отбора и ведется на всех этапах сотрудничества. В случае нарушения подрядчиком требований Компании и/или законодательства СИБУР принимает самые решительные меры по минимизации ущерба и недопущению подобных случаев в дальнейшем.

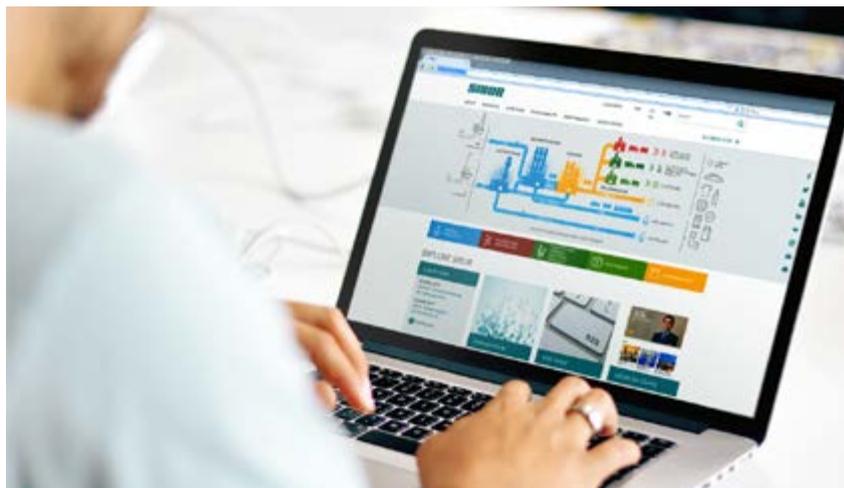


СИБУР придерживается принципа информационной открытости и стремится своевременно и полно раскрывать информацию о существенных аспектах своей деятельности. Принципы коммуникации с акционерами, инвесторами и другими заинтересованными лицами изложены в документе «Положение об информационной политике ПАО «СИБУР Холдинг»⁽¹⁾.

Компания осуществляет информирование заинтересованных лиц путем размещения соответствующей информации на корпоративном сайте www.sibur.ru. Основной сайт Компании переведен на английский и китайский языки. Сведения, которые являются существенными для инвесторов и акционеров Компании, в том числе квартальные и годовые результаты деятельности и годовые финансовые обзоры, также публикуются на сайте http://investors.sibur.com/?sc_lang=ru-RU на русском и английском языках.

По итогам 2016 года отдел «Корпоративные коммуникации» СИБУРа отмечен специальным призом конкурса «Медиа ТЭК» в номинации «Лучшая пресс-служба» среди федеральных компаний.

КЛЮЧЕВЫЕ ПРИНЦИПЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ



- **регулярность** – раскрытие информации на постоянной и систематической основе;
- **оперативность** – обеспечение минимальных сроков информирования;
- **доступность** – использование способов распространения информации, обеспечивающих свободный, необременительный и наименее затратный доступ к раскрываемой информации;
- **достоверность** – предоставление информации, соответствующей действительности, а также обеспечение контроля за тем, чтобы распространяемая информация не была искажена или не являлась ошибочной;
- **полнота** – предоставление информации, достаточной, чтобы сформировать наиболее полное представление о действительном положении дел по интересующему вопросу;
- **сбалансированность** – обеспечение разумного баланса открытости и прозрачности, с одной стороны, и конфиденциальности – с другой, при условии строгого соблюдения интересов Компании в части ограничения доступа к информации, составляющей государственную, служебную и коммерческую тайну Компании;
- **равноправие** – обеспечение равных прав и возможностей в получении информации для всех акционеров, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- **защищенность информационных ресурсов** – право использовать разрешенные законодательством Российской Федерации способы и средства защиты информации, составляющей государственную, служебную и коммерческую тайну Компании;
- **объективность** – при освещении своей деятельности Компания не должна уклоняться от раскрытия негативной информации о себе, которая является существенной (материальной) для акционеров и заинтересованных лиц.

⁽¹⁾ Документ доступен для ознакомления на сайте Компании: <https://www.sibur.ru/upload/iblock/cae/caef5b6351756dc01d6f5da0124f2277.pdf>

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

При планировании и осуществлении своей деятельности СИБУР стремится максимально учитывать интересы широкого круга заинтересованных сторон. К заинтересованным сторонам Компания относит следующих лиц или группы лиц:

- акционеры и инвесторы;
- сотрудники;
- клиенты;
- деловые партнеры;
- население в регионах присутствия;
- органы власти и регуляторы;
- некоммерческие организации.

СИБУР строит отношения с заинтересованными сторонами на основе взаимного уважения и равноправного партнерства. Принимая на себя обязательство максимально учитывать интересы всех заинтересованных сторон, Компания ожидает от контрагентов взаимовыгодного сотрудничества и поддержки своего бизнеса.

Принципы отношений с заинтересованными сторонами закреплены в Кодексе корпоративной этики^[2] и в Меморандуме по благотворительности и корпоративной социальной ответственности ПАО «СИБУР Холдинг»^[3].

«ОТКРЫТЫЙ СИБУР» – ПРОГРАММА ТОБОЛЬСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ПЛОЩАДКИ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЖИТЕЛЯМИ ГОРОДА

ТОБОЛЬСКАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ ПЛОЩАДКА СИБУРА – ОДНА ИЗ КРУПНЕЙШИХ В НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ. На площадке расположены действующие производства «СИБУР Тобольск» и строится масштабный комплекс «ЗапСибНефтехим» мощностью 2 млн тонн полимеров в год. Поэтому Компания придает огромное значение налаживанию эффективной двусторонней связи с жителями города.

Для решения этой задачи была инициирована программа «Открытый СИБУР», которая включает следующие элементы:

- Взаимодействие с лидерами общественного мнения в рамках **Общественного совета** Тобольской промышленной площадки. В 2016 году Совет собирался два раза.
- Максимально полное и оперативное раскрытие информации о ходе реализации проекта по строительству «ЗапСибНефтехима» путем организации **экскурсий на площадку и по специально созданной совместно с Тобольской научной станцией Экотропе** СИБУРа. В 2016 году было проведено 32 экскурсии, в них приняли участие более 1000 тоболяков и гостей города.



- Открытие **смотровой площадки с видом на строительство «ЗапСибНефтехима»** площадью 800 м² и вместимостью 150 человек. Площадка оснащена панорамными окнами высотой 6 м и видеостеной из 36 мониторов, на которых можно увидеть трансляцию с любой точки строительной площадки. Посещение смотровой площадки является частью экскурсионной программы.



- Открытие **мобильных экопостов**, данные которых публикуются в открытых источниках – СМИ и социальных сетях.
- Разрушение стереотипов о нефтехимии с помощью распространения **информационных материалов** и проведения креативных коммуникационных кампаний под общим названием «Формула полимера». Участниками мероприятий стали около 10 000 жителей Тобольска, т. е. более 10% жителей города.
- Каналы **предоставления обратной связи** от жителей Компании в социальных сетях и по телефону (горячая линия).

Результатом проведенных мероприятий стало существенное повышение осведомленности жителей города о деятельности СИБУРа и о принимаемых Компанией мерах по минимизации воздействия на окружающую среду, что подтвердили данные ежегодного социологического исследования мнений горожан.

^[2] <https://www.sibur.ru/upload/iblock/e2d/e2dce7d68e93fdd978e932d7109be551.pdf>

^[3] http://formula-hd.ru/o_konkurse.html

Группа	Форматы взаимодействия	Ключевые вопросы	Темы 2016
АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ 	<p>Проведение общих собраний акционеров; заседания Совета директоров; раскрытие операционных показателей и финансовой отчетности; конференц-звонки для инвесторов, размещение информации на сайте http://investors.sibur.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация стратегии - Реализация инвестиционной программы Компании - Корпоративное управление и риск-менеджмент - Соблюдение прав акционеров 	<ul style="list-style-type: none"> - Вхождение китайского Фонда Шелкового пути в состав акционеров - Строительство «ЗапСибНефтехима»
СОТРУДНИКИ 	<p>Спектр инструментов внутрикорпоративных коммуникаций; коммуникации в рамках взаимодействия с профсоюзными организациями; внутренние опросы и исследования; вовлечение в волонтерскую деятельность; корпоративные мероприятия; внутренние горячие линии</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Условия трудовых договоров, в том числе условия труда и обеспечение безопасности, оплата труда и социальный пакет - Обучение и развитие сотрудников - Ключевые показатели эффективности 	<ul style="list-style-type: none"> - Внедрение внутренней клиентоориентированности - Запуск нового бренда работодателя - Расширение волонтерской программы - Завершение внедрения ПСС на всех производственных площадках Компании - Перезагрузка отношений с профсоюзом
КЛИЕНТЫ 	<p>Участие в отраслевых и тематических мероприятиях, организация собственных мероприятий, двусторонние встречи и переговоры; опросы клиентов; журнал «СИБУР клиентам», обмен практиками с другими компаниями</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Условия сотрудничества - Продукция и сервис СИБУРа - Работа СИБУРа с претензиями - Соблюдение деловой этики 	<ul style="list-style-type: none"> - Расширение продуктовой линейки - Замещение аналогичной продукции импортного производства качественными российскими аналогами
ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ И ПОСТАВЩИКИ 	<p>Двусторонние и многосторонние встречи; участие в отраслевых и тематических мероприятиях; организация собственных мероприятий – Конференция для российских поставщиков оборудования; опросы; мониторинг соблюдения требований законодательства партнерами и поставщиками.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Условия сотрудничества - Продукция и сервис партнеров - Соблюдение партнерами деловой этики и законодательства - Прозрачность процедуры выбора контрагентов - Расширение круга российских партнеров и поставщиков 	<ul style="list-style-type: none"> - Привлечение российских партнеров и поставщиков к строительству «ЗапСибНефтехима», реконструкции Томской площадки - Мониторинг соблюдения трудового законодательства подрядчиками на строительстве «ЗапСибНефтехима»

Группа	Форматы взаимодействия	Ключевые вопросы	Темы 2016
ОРГАНЫ ВЛАСТИ И РЕГУЛЯТОРЫ 	Сотрудничество в социально-экономической сфере; соблюдение законодательства; участие представителей Компании в работе различных консультативных и экспертных групп при органах законодательной и исполнительной власти	<ul style="list-style-type: none"> – Создание благоприятных условий для развития нефтехимической отрасли – Деятельность производственных площадок в регионах – Социальные инвестиции в развитие городов и регионов 	<ul style="list-style-type: none"> – Соглашения с регионами о партнерстве – Участие в крупнейших отраслевых форумах, инициированных органами власти – Унификация подходов к распределению социальных инвестиций в рамках программы «Формула хороших дел»
НЕКОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ 	Участие в различных мероприятиях; работа представителей НКО в Общественном совете Тобольской промышленной площадки; привлечение сотрудников Компании в качестве волонтеров на проекты региональных НКО; проведение грантового конкурса для НКО в 17 городах присутствия	<ul style="list-style-type: none"> – Реализация совместных (в т. ч. межрегиональных) проектов – Распределение грантов Компанией – Привлечение сотрудников Компании в качестве волонтеров 	<ul style="list-style-type: none"> – Проведение конкурсов социально значимых проектов в рамках программы «Формула хороших дел» – Реализация значимых совместных проектов в Тобольске, Тольятти, ХМАО и ЯНАО
НАСЕЛЕНИЕ В ГОРОДАХ ПРИСУТСТВИЯ 	Реализация программы «Открытый СИБУР» в Тобольске; проведение массовых мероприятий для жителей городов присутствия Компании; сайт Компании; организация экскурсий для всех желающих на промышленные площадки Компании; информационная кампания по развенчанию мифов и стереотипов о роли химии в развитии современного общества	<ul style="list-style-type: none"> – Управление рисками воздействия на окружающую среду в регионах – Содействие повышению качества жизни в регионах 	<ul style="list-style-type: none"> – Инвестиции в улучшение городской социальной инфраструктуры – Проведение значимых общегородских мероприятий в рамках межрегиональных проектов по направлениям «Образование», «Спорт» и «Культура» – Борьба с хемофобией

СОЗДАНИЕ СТОИМОСТИ

28

ДОСТИЖЕНИЕ СТАБИЛЬНОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА
В ИНТЕРЕСАХ АКЦИОНЕРОВ
И СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННЫХ
ПРОДУКТОВ И ТЕХНОЛОГИЙ
И ИХ УСПЕШНОЕ ВНЕДРЕНИЕ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ КОМПАНИИ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВКЛАДА
В ЭКОНОМИЧЕСКУЮ
УСТОЙЧИВОСТЬ ГОРОДОВ
И РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ
КОМПАНИИ





ЦЕХ ЦГФУ

Каскадирование фокуса операций

ФОД: ЗАТРАТЫ

ФОД: ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

ФОД: ЭКОЛОГИЯ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ

СОЗДАНИЕ СТОИМОСТИ

30

ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ НА 2016 ГОД БЫЛО РАСШИРЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ МОЩНОСТЕЙ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ. С УЧЕТОМ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ (ЦУР) ООН В КАЧЕСТВЕ КЛЮЧЕВЫХ ПРИОРИТЕТОВ БЫЛИ ОПРЕДЕЛЕНЫ:



Более подробно финансово-экономические результаты изложены в Годовом отчете Компании за 2016 год, доступном на сайте: http://investors.sibur.com/results-centre/annual-reviews.aspx?sc_lang=ru-RU

1

Достижение стабильного экономического роста в интересах акционеров и сотрудников Компании



2

Разработка инновационных продуктов и технологий и их успешное внедрение на предприятиях Компании



3

Обеспечение вклада в экономическую устойчивость городов и регионов присутствия Компании



СЕКМЕНТЫ БИЗНЕСА И РЕАЛИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ

ПОКАЗАТЕЛИ 2016

Валовая выручка,
млрд руб.



ЕВITDA,
млрд руб.



ЕВITDA маржа,
%



Доля выручки: внутренний рынок/экспорт,
%



24%	Внутренний рынок
76%	Экспорт



70%	Внутренний рынок
30%	Экспорт



64%	Внутренний рынок
36%	Экспорт

В марте 2016 года завершился комплексный проект по увеличению переработки попутного нефтяного газа на **Вынгапуровском газоперерабатывающем заводе**. В рамках проекта произведено расширение мощностей Вынгапуровского ГПЗ по приему ПНГ с 2,8 млрд до 4,2 млрд м³/год со степенью извлечения целевых углеводородных фракций до 99%, что соответствует лучшим мировым аналогам, а также строительство газопровода «Варьеганская КС – Вынгапуровский ГПЗ» протяженностью 114 км и техническое перевооружение Варьеганской компрессорной станции. Дополнительная выработка ШФЛУ составит до 400 тыс. тонн в год.

Инвестиции СИБУРа в реализацию комплексного проекта составили 16 млрд рублей без НДС.

При реализации проекта применялись российские технологии и оборудование. Генеральным проектировщиком новой газоперерабатывающей установки выступила ГК «ЛЕННИИХИММАШ». Генеральным проектировщиком технического перевооружения Варьеганской КС и строительства газопровода «Варьеганская КС – Вынгапуровский ГПЗ» стал ведущий российский центр по проектированию, инжинирингу и управлению строительством НИПИГАЗ, который входит в СИБУР. К строительству были привлечены такие российские компании, как «МонтажСибСтрой»,

«Стройтрансгаз – Север», «Автокран – Тюмень» и другие. Численность персонала подрядных организаций составила 1300 человек, на новом производстве создано свыше 60 новых рабочих мест.



В июле 2016 года СИБУР успешно завершил проект по реконструкции комплекса по переработке широкой фракции легких углеводородов (ШФЛУ) **Тобольской промышленной площадки**. В результате реализации проекта общие мощности по газофракционированию в Тобольске увеличены с 6,6 млн до 8 млн тонн в год. Проект включал в себя три этапа: реконструкцию сливно-наливной эстакады, возведение парка хранения пропана, а также расширение газофракционирующей установки, которая введена в эксплуатацию в 2014 году. Сумма инвестиций СИБУРа в проект составила 5,5 млрд рублей без НДС.

В работах по расширению комплекса, помимо персонала Тобольской промплощадки, участвовали 1200 строителей из российских подрядных организаций. Генеральным проектировщиком по подготовке проектной и рабочей документации выступил НИПИГАЗ. В ходе реализации проекта впервые в России были применены шаровые резервуары объемом 2400 м³ (стандартный объем 600 м³) для хранения пропановой фракции, что позволило снизить капитальные затраты, а также дает возможность сократить операционные затраты в ходе эксплуатации.



В сентябре 2016 года на **томском предприятии СИБУРа** завершилась масштабная модернизация, в ходе которой было обновлено 72% оборудования, что позволило в том числе увеличить ежегодное производство полипропилена со 130 000 до 140 000 тонн в год, полиэтилена низкой плотности – с 245 000 до 270 000 тонн в год. Комплексная модернизация полимерных производств «Томскнефтехима», запущенных в 1980–1990-х годах, началась в 2012 году. Проект реализован при государственной поддержке в рамках инвестиционного соглашения с администрацией Томской области. Сумма инвестиций в реализацию проекта составила более 10 млрд рублей без НДС.

В рамках проекта были обновлены два основных производства площадки – полипропилена и полиэтилена низкой плотности (ПЭНП). Модернизация мощностей «Томскнефтехима» при участии R&D центра СИБУРа НИОСТА позволит улучшить характеристики существующих марок ПЭНП и полипропилена, а также значительно расширить ассортимент выпускаемых полимеров. Весь объем строительно-монтажных работ выполнен силами российских компаний, более 800 человек ежедневно находились на производственной площадке. Всего в работах было задействовано 219 российских подрядчиков и поставщиков оборудования и материалов, включая 55 из Томской области («Томскабель», «Сибтеплоэлектрокомплект», «Томпромснаб», «Химремонт», «Томинвест», «Микроникс» и др.).



СЕРТИФИКАЦИЯ ЗАРУБЕЖНЫМИ ПАРТНЕРАМИ



ПРОИЗВОДСТВО

Один из крупнейших в мире производителей автомобильных шин итальянская компания **Pirelli** провела аудит тольяттинской площадки СИБУРа по немецкому стандарту VDA 6.3. по рекомендации компании Volkswagen. По итогам аудита тольяттинская площадка набрала 95% из 100% возможных и получила рейтинг поставщика.

В декабре 2016 года тольяттинская площадка СИБУРа также получила статус надежного поставщика высшей категории «А» одного из мировых лидеров в производстве шин **Bridgestone**, который использует тольяттинский каучук на протяжении восьми лет.

ПРОДУКЦИЯ

Полиэтилентерефталат, выпускаемый на площадках СИБУРа в Благовещенске и Твери, прошел независимую экспертную оценку соответствия требованиям американского национального законодательства **FDA (Food and Drug Administration)** в сфере контроля безопасности продукции.

Ранее СИБУР уже получал сертификат **Pira International**, подтверждающий безопасность ПЭТФ производства «ПОЛИЭФ» для продуктов питания и дающий право предприятию поставлять продукцию на европейский рынок. Решение о проведении нового исследования было принято в связи с модернизацией производства в Благовещенске в 2014 году.

СИБУР последовательно реализует масштабную программу по созданию предусмотренного в государственном Плане развития газо- и нефтехимии до 2030 года западносибирского нефтехимического кластера. Компания консолидировала доступные в регионе ресурсы побочных продуктов добычи углеводородов через заключение долгосрочных контрактов с крупнейшими российскими нефтегазовыми компаниями. Для их первичной переработки вблизи месторождений СИБУР в последние 13 лет втрое (до более чем 25 млрд куб. м с учетом Южно-Приобского ГПЗ) увеличил мощности по приему попутного нефтяного газа за счет модернизации и строительства новых компрессорных станций и ГПЗ.

Для дальнейшей транспортировки получаемых продуктов газопереработки до тобольской площадки СИБУР в 2014 году ввел в эксплуатацию продуктопровод мощностью до 8 млн тонн в год протяженностью 1,1 тыс. км от Пуловска до Тобольска, а также наливную железнодорожную эстакаду на 1,5 млн тонн. Увеличение поставляемых на тобольскую площадку легких углеводородов было синхронизировано с последовательным расширением газофракционирующих мощностей. Рост производства СУГ на ГФУ позволил Компании приступить к реализации проектов по их глубокой переработке в полимеры.

Крупнейшим инвестиционным проектом Компании является строительство комплекса «ЗапСибНефтехим» в Тобольске. Конфигурация проекта «ЗапСибНефтехим» предполагает строительство установки пиролиза мощностью 1,5 млн тонн этилена в год (технология Компании Linde AG, Германия), а также около 500 тыс. тонн пропилена и 100 тыс. тонн

бутан-бутиленовой фракции (ББФ) в год, установок по производству различных марок полиэтилена совокупной мощностью 1,5 млн тонн в год (технология компании Ineos, Великобритания), установки по производству полипропилена мощностью 500 тыс. тонн в год (технология компании LyondellBasell, Нидерланды). Реализация проекта направлена на импортозамещение наиболее востребованных на российском рынке полимеров, используемых в решениях для разных отраслей экономики: строительства, автомобилестроения, товаров народного потребления, упаковки и др.

Часть дополнительных объемов СУГ, произведенных на Тобольской площадке, предназначена для рынков Северной и Северо-Западной Европы с доставкой через терминал в Усть-Луге, мощности которого в 2016 году были увеличены по перевалке СУГ с 1,5 млн тонн в год до 2,4 млн тонн в год, по перевалке светлых нефтепродуктов с 2,5 млн тонн в год до 2,8 млн тонн в год.

СИБУР и консорциум инвесторов, в который вошли Российский фонд прямых инвестиций (РФПИ) и ведущие международные инвесторы, в конце 2015 года закрыли сделку по привлечению инвестиций в терминал по перевалке СУГ и светлых нефтепродуктов в морском торговом порту Усть-Луга. Согласно достигнутым договоренностям, СИБУР выступает оператором терминала и обеспечивает загрузку мощностей комплекса СУГ в рамках долгосрочного контракта. Для обеспечения полной загрузки терминала светлыми нефтепродуктами заключены долгосрочные контракты с участниками рынка перевалки. Увеличение мощностей терминала в Усть-Луге расширило российскую инфраструктуру по морской перевалке.

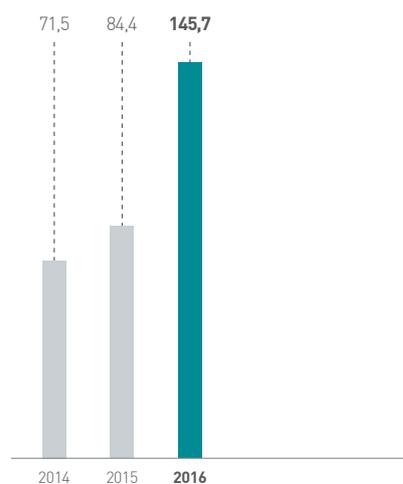
РАЗВИТИЕ ГЛУБОКОЙ ПЕРЕРАБОТКИ УГЛЕВОДОРОДНОГО СЫРЬЯ ЯВЛЯЕТСЯ ЧАСТЬЮ НАШЕЙ СТРАТЕГИИ.



Мы обеспечили доступ к новым источникам углеводородного сырья в северной части Западной Сибири, увеличили загрузку перерабатывающих мощностей на нашем интегрированном комплексе в Тобольске, что позволяет достичь качественного и прибыльного роста в производстве топливно-сырьевых и нефтехимических продуктов.

ДМИТРИЙ КОНОВ,
председатель Правления СИБУРа

Капитальные вложения,
млрд руб.



ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

СИБУР является одним из лидеров среди компаний, инвестирующих в НИОКР. Деятельность Компании по разработке и реализации инноваций позволяет нам вносить весомый вклад в развитие российской научно-производственной базы и нефтехимической отрасли.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ
НИОКР СИБУРА

Разработка **технологий для получения новых продуктов** и поиск альтернативных способов получения материалов и веществ



Расширение марочного ассортимента продуктов, которые производятся Компанией



Проекты по **оптимизации технологических процессов** на промышленных площадках

Разработка собственных технологий от проведения НИОКР до внедрения в производство осуществляется в научных центрах в Томске (ООО «НИОСТ») и в Воронеже (Научно-исследовательский центр воронежской площадки Компании), которые находятся в ведении Блока развития Компании.

В 2016 году приоритетной задачей оставалась разработка новых марок полимеров. За год совместной работы Блока развития с Дирекцией базовых полимеров было внедрено более 10 марок полипропилена различных сегментов применения: экструзионно-выдувное формование, термоформование, БОПП-пленки, каст-пленки. На площадке НПП «Нефтехимия» внедрен более совершенный катализатор, позволяющий получать мономер более высокого качества.

Помимо собственных научных разработок Компания активно участвует в различных отраслевых и тематических мероприятиях, а также инициирует экспертные дискуссии и форсайт-сессии. В 2016 году подобные мероприятия с участием представителей органов власти, крупных российских и зарубежных компаний, независимых экспертов прошли в Москве, Нижнем Новгороде, Томске.

В декабре 2016 года по инициативе СИБУРА и Агентства стратегических инициатив прошла форсайт-сессия, посвященная будущему нефте- и газодобычи, переработки и развития нефтехимической отрасли. В ней приняли участие представители таких компаний, как «Газпром нефть» и «Газпромнефть НТЦ», «Новатэк НТЦ», «Лукойл», Halliburton, «НТЦ Татнефть», «Новомет Пермь», Strategy Partners Group, «Газпром ВНИИГАЗ», а также Сколковского института науки и технологий и РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина.

5 ЛИНЕЕК СПЕЦИАЛЬНЫХ
ПРОДУКТОВЫХ РЕШЕНИЙ ПОД
МАРКОЙ SIBEX®

СИБУР вносит весомый вклад в рост предложения качественных полимерных материалов российского производства, благодаря чему доля зарубежной продукции на рынке полипропилена неуклонно снижается. В 2016 году Компания предложила потребителям пять линеек специальных продуктовых решений под брендом **SIBEX®**:

SIBEX® RAFFIA – продукты решения для производства пленочной нити, ПП-мешков и биг-бегов;

SIBEX® RIGID PACKAGING – продукты решения для производства жесткой полимерной упаковки методом литья под давлением и термоформования;

SIBEX® FILM – продукты решения для производства БОПП- и CAST-пленок;

SIBEX® PIPE – продукты решения для производства полипропиленовых труб для горячего и холодного водоснабжения и канализации;

SIBEX® FIBER – продукты решения для производства волокон и нетканых материалов.

Основным преимуществом **SIBEX®** перед импортными аналогами разработчики называют большую ценовую и логистическую доступность при сопоставимом и по ряду показателей более высоком уровне качества и технологичности.

Программа мероприятия состояла из нескольких мозговых штурмов, в ходе которых специалисты СИБУРа и приглашенные эксперты попытались спрогнозировать будущее отрасли, исходя из базовых сценариев ее развития. По итогам сессии были выделены следующие **перспективные технологические концепты**:

1. Дороги из полимеров.
2. Замена металла на пластики.
3. Полимерные материалы, устойчивые к экстремальным температуре и давлению.
4. Вязкоупругие системы ПАВ для МУН (методов увеличения нефтеотдачи).
5. Химическая переработка мусора и отходов.
6. Биоразлагаемые полимеры.
7. Специальные полимеры для медицины, в том числе для производства имплантатов.
8. Капсулированная химия для пролонгированного действия и точечного использования.



В НЕФТЕХИМИИ
ЦИКЛ
РАЗРАБОТКИ
ПРОДУКТА
СОСТАВЛЯЕТ
7-10 ЛЕТ И БОЛЕЕ.

Поэтому, чтобы понять, какие НИОКР-проекты стоит запускать уже сейчас, в том числе в сотрудничестве с нашими отраслевыми партнерами, нужно заглянуть вперед. Мы выделили для себя несколько идей, которые сейчас находятся в дальнейшей проработке. Необходимо оценить предпосылки, среду конкурентных решений, технологическую реализуемость, найти научных партнеров и многое другое. Это длинная дорога, которую мы хотим пройти с нашими партнерами, чтобы вместе создать конкурентные решения.

ДМИТРИЙ СТЕПКИН,
директор корпоративного
НИОКР СИБУРа

Одним из приоритетных направлений стала реализация курса на диджитализацию Компании. В 2016 году был дан старт следующим проектам:

- **Виртуальная реальность** и виртуальный тренажер, которые будут применяться для обучения работников, моделирования проектируемых и строящихся объектов в натуральных размерах, визуального контроля и осмотра выполненных строительных работ.
- Система **улучшенного управления технологическим процессом**, которая позволяет управлять промышленными установками на основе математической модели.
- Использование **Big Data** для повышения качества управления и подбора персонала.
- **Бесконтактные метки (RFID)** для учета оборудования и продукции и контроля их перемещения.



Важным направлением в сфере инноваций является поиск и поддержка талантливых ученых, студентов, изобретателей и предпринимателей. Для этого в 2010 году Компания запустила открытый конкурс инновационных проектов в сфере химии и новых материалов IQ-Chem. За весь период существования конкурса его участниками было подано более 1000 проектов⁽¹⁾.

В ноябре 2016 года Компания объявила, что на базе конкурса создается открытая глобальная площадка для стартапов и инвесторов в сфере химических технологий. Стартапы получают уникальную возможность привлечь внимание СИБУРа и ведущих мировых корпораций – Dow, DuPont, 3M, AkzoNobel, BASF, LG Chem, Henkel, Linde, UOP. Суммарный оборот партнеров IQ-Chem составляет более 300 млрд долларов США.

⁽¹⁾ Подробнее о конкурсе IQ-Chem можно узнать на сайте проекта: <http://www.iq-chem.com/>

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ: КУРС НА МАКСИМАЛЬНУЮ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

КАЧЕСТВО ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С КЛИЕНТАМИ является одной из ключевых ценностей в СИБУРЕ для любого сотрудника независимо от его фактического взаимодействия с партнерами компании. При этом компания постоянно стремится к совершенствованию процессов и процедур в интересах своих клиентов.

В СООТВЕТСТВИИ С ОБЩЕПРИНЯТЫМИ ТЕНДЕНЦИЯМИ СИБУР ПОСТУПАТЕЛЬНО МЕНЯЕТ СВОЮ СТРАТЕГИЮ



от продуктоориентированной на клиентоориентированную, что предполагает непрерывное совершенствование и комплексное развитие компетенции сотрудников.

СЕРГЕЙ КОМЫШАН,
член Правления –
исполнительный директор

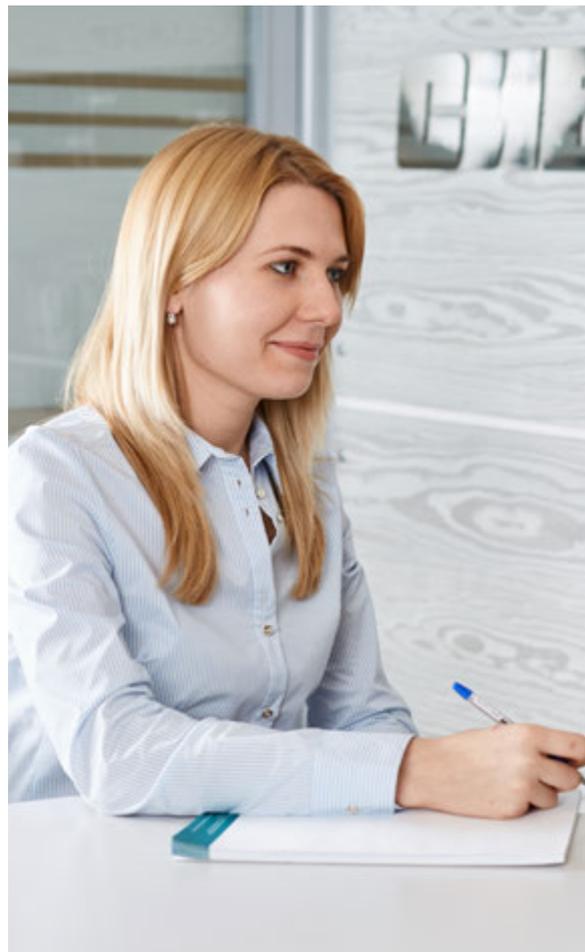
В 2016 году курс на клиентоориентированность был дополнен новым содержанием: термином «внутренняя клиентоориентированность» и целым рядом конкретных инициатив, направленных на создание и развитие взаимовыгодных отношений между сотрудниками внутри Компании.

СИБУР совместно с международным институтом социальных и маркетинговых исследований «ГФК-Русь» ежегодно проводит опрос удовлетворенности клиентов. В исследовании в 2016 году приняли участие более 700 клиентов СИБУРа. В рамках опроса фиксируются отзывы и оценки партнеров как в целом о работе Компании, так и об отдельных аспектах ее деятельности: продуктовых предложениях, команде сотрудников, технической поддержке, логистических сервисах, сопровождении контрактной работы и коммерческих предложениях.

Итоги исследования активно обсуждаются в рамках рабочих сессий с целью формирования плана работ по улучшению внутренних процессов на базе полученных в ходе исследования комментариев.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ В СИБУРЕ

Клиентоориентированность – это системная и непрерывная работа каждого сотрудника СИБУРа, направленная на создание и развитие взаимовыгодных и долгосрочных отношений с клиентом.



ПРАВИЛА ПО РАБОТЕ С КЛИЕНТАМИ

Связь – каждый клиент должен чувствовать свою значимость. Будь на связи. Отвечай. Перезванивай. Встречайся. Налаживай личный контакт. Резюмируй договоренности.

Индивидуальный подход – каждый клиент уникален – с каждым нужно работать индивидуально. Знай о клиенте как можно больше. Фокусируйся на клиенте. Будь доброжелательным.

Безупречность – будь честным и предсказуемым.

Уважение – обращайся с клиентом так, как бы ты хотел, чтобы обращались с тобой. Соблюдай деловой этикет и будь пунктуальным.

Результат – преобразовывай потребности клиента в возможности, а возможности – во взаимовыгодные результаты.

**ДМИТРИЙ КОНОВ
О ЖУРНАЛЕ «СИБУР КЛИЕНТАМ»**

СИБУР СТАВИТ
ПЕРЕД СОБОЙ ЦЕЛЬ
ОРГАНИЗОВАТЬ
ПЛОЩАДКУ,
НА КОТОРОЙ
КОМПАНИЯ БУДЕТ
РАССКАЗЫВАТЬ О ТОМ,
ЧТО МЫ ДЕЛАЕМ



для повышения качества продуктов и сервиса, как развиваем и оптимизируем внутренние процессы, ищем и применяем лучшие практики, какие задачи перед собой видим. Мы также надеемся получать обратную связь от клиентов в виде примеров из собственного опыта, вопросов, предложений, мнений, в том числе критических.

ДМИТРИЙ КОНОВ,
председатель Правления СИБУРа



В корпоративных документах было закреплено, что внутренняя и внешняя клиентоориентированность являются взаимодополняющими и одинаково важными составляющими успеха. При этом внутренняя составляющая позволяет вовремя замечать ошибки, ведущие к ухудшению отношений, всегда искать общий язык, учитывать задачи партнера, передавая ему рабочую информацию и выстраивая с ним деловые отношения. Правила клиентоориентированности были оформлены в виде документа, размещены на внутреннем портале и предложены к подписанию сотрудникам Компании.

В правилах закреплено, что всякий диалог и любое взаимодействие – с внешними клиентами или внутренними – нужно строить в единой модели, в основе которой – понимание потребности клиента, соответствие его ожиданиям, помощь ему в работе и в развитии, поддержка партнерских отношений.

Развитие внутренней клиентоориентированности (ВКО) в Компании идет параллельно с развитием внешней, дополняя друг друга. Для стимулирования ВКО в систему оценки сотрудников уже включаются специальные показатели эффективности.

Элементы по клиентоориентированности интегрированы в обучающие сессии для руководителей и представителей отдельных функций: функции эффективности производства, юридической поддержки, административной поддержки руководителей, экономической безопасности, функции обеспечения предприятий.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ



«ТОМСКНЕФТЕХИМ» (ТОМСК):

в интересах постоянного клиента предприятия, компании «Авгол Рос» – ведущего производителя материалов для легкой промышленности, – была разработана и внедрена в производство уникальная марка полипропилена PP H263 FF, применение которой обеспечивает повышенную стойкость материала к воздействию окружающей среды. Также под требования клиента проведена оптимизация условий производства, благодаря чему марка не содержит фталатов. Это позволяет использовать ее для производства широкого ассортимента нетканых материалов гигиенического назначения без ограничений.



«СИБУР-НЕФТЕХИМ» (ДЗЕРЖИНСК):

в результате плановой двухмесячной реконструкции четыре клиента оказались в ситуации вынужденного простоя из-за отсутствия сырья. Чтобы не подводить партнеров, было принято нестандартное решение: закупить данный продукт у другой компании, найти техническую возможность принять объемы со стороны, минимизировать потери при переливе и обеспечить доставку сырья через свою инфраструктуру (эстакаду, емкостные парки, подвижной парк и трубопроводы). Благодаря такому решению удалось обеспечить бесперебойную работу потребителей до момента возобновления работы СХХ.

Темы клиентоориентированности освещаются в корпоративных СМИ – газетах, «Индор ТВ», радио, на внутреннем интернет-портале. С конца 2016 года выходит электронный журнал «СИБУР Клиентам» на русском и английском языках.

ЦЕЛИ НА 2017 ГОД



ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- Создание Технического центра разработки и применения полиолефинов (ТЦРПП) в Москве. В ТЦРПП планируется использование установок по выпуску готовых изделий – мини-линий, которые помогут демонстрировать потребителям качество производимых марок, а также давать правильные технические решения и рекомендации для их переработки. Завершение строительства центра запланировано на 2018 год.
- Выбор площадки и начало работ по строительству Центра синтеза полиолефинов (ЦСПО). ЦСПО позволит в значительной степени сократить расходы на внедрение новых марок полипропилена на полиолефиновых площадках СИБУРа.



ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРОГРАММА:

- Осуществление инвестиций в модернизацию и развитие производства в размере 200 млрд рублей без НДС.

200 МЛРД РУБ.

планируемые инвестиции в модернизацию и развитие производства в 2017 году



ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ:

- Внедрение стартовавших в 2016 году цифровых инноваций.
- Разработка новых инициатив в сфере управления бизнес-процессами, организации продаж, дистанционного мониторинга производств.



БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

40

СОЗДАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ
БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ
ТРУДА, ЗАЩИТЫ ЗДОРОВЬЯ
РАБОТНИКОВ

СНИЖЕНИЕ РИСКОВ
ВОЗНИКНОВЕНИЯ АВАРИЙ

СТАБИЛЬНОЕ
ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО
КАЧЕСТВА, ОТВЕЧАЮЩЕЙ
ТРЕБОВАНИЯМ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

СНИЖЕНИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ
НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ





БЕЗОПАСНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

42 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАШЕЙ КОМПАНИИ, СВЯЗАННАЯ С ПЕРЕРАБОТКОЙ ПОПУТНОГО НЕФТЯНОГО ГАЗА И ДРУГИХ ПОБОЧНЫХ ПРОДУКТОВ ДОБЫЧИ УГЛЕВОДОРОДНОГО СЫРЬЯ В ПОЛЕЗНЫЕ ДЛЯ ОБЩЕСТВА МАТЕРИАЛЫ, ПОЗВОЛЯЕТ ВНОСИТЬ СУЩЕСТВЕННЫЙ ВКЛАД В СБЕРЕЖЕНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И СОХРАНЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО РАВНОВЕСИЯ.

В то же время работа наших предприятий сопряжена с эксплуатацией энергоемких производств, наличием отходов, выбросов и другим воздействием на окружающую среду. Мы стремимся минимизировать риски, связанные с этими производствами, обеспечить рациональное и безопасное использование природных ресурсов с учетом Целей устойчивого развития ООН.

ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН В СФЕРЕ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ:



В Компании внедрена **Интегрированная система менеджмента** (далее – ИСМ) в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности¹¹.

Стратегические цели в этих областях включают:

- создание и обеспечение безопасных условий труда, защиты здоровья работников;
- снижение рисков возникновения аварий;
- стабильное производство продукции конкурентоспособного качества, отвечающей требованиям потребителей;
- снижение воздействия на окружающую среду, предотвращение ее загрязнения в равновесии с социально-экономическими потребностями, обеспечение рационального использования природных ресурсов;
- повышение энергетической эффективности производственных процессов и минимизация нерационального использования энерго-ресурсов, снижение затрат на приобретение (закупку) и генерацию энергоресурсов.

¹¹ https://www.sibur.ru/upload/upload/tmp/%D0%903_policy.pdf

Для достижения этих целей руководство ПАО «СИБУР Холдинг» обязуется:

- предупреждать травмы и ухудшение здоровья персонала (включая подрядчиков и посетителей);
- выполнять применимые законодательные требования и добровольно принятые обязательства;
- предупреждать загрязнение окружающей среды;
- выявлять опасности и проводить оценку рисков возможных аварий на опасных производственных объектах, принимать меры по снижению аварийности;
- проводить консультации с работниками опасных производственных объектов и их представителями по вопросам обеспечения промышленной безопасности;

- обеспечивать соответствие ИСМ установленным для нее требованиям; повышать результативность ИСМ и непрерывно ее совершенствовать;
- обеспечивать закупки продукции и услуг, в том числе по проектированию, с учетом их энергоэффективности;
- обеспечивать доступность необходимых для достижения целей ресурсов, в т. ч. информации.

Компания сертифицирована по международному стандарту ISO 14001:2004 с 2008 года, по результатам проведенного сертификационного аудита в I квартале 2017 года получено подтверждение соответствия стандарту OHSAS 18001:2007.

Внедрение ИСМ и контроль за реализацией политики **в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности** осуществляет функция «Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды».

Организация системы управления ОТ, ПБ и ООС в Компании основана на методологии, известной как «ПЛАНИРУЙ-ВЫПОЛНЯЙ-ПРОВЕРЯЙ-ДЕЙСТВУЙ» (PDCA). Система включает 20 элементов:

1. Политика и лидерство.
2. Организация системы управления ОТ, ПБ и ООС, обязанности и ресурсы.
3. Оценка опасностей и управление рисками.
4. Соблюдение законодательных требований.
5. Правила, стандарты и инструкции.
6. Проектирование, строительство и реконструкция производственных объектов. Целостность оборудования.
7. Готовность к нештатным ситуациям.
8. Охрана здоровья.
9. Безопасность и защищенность объектов.
10. Охрана окружающей среды.
11. Транспортная безопасность.
12. Вовлечение и мотивация работников.
13. Обучение и развитие компетенций.
14. Взаимодействие с подрядчиками.
15. Оповещение и расследование происшествий.
16. Эффективный обмен информацией.
17. Управление изменениями.
18. Управление документацией ОТ, ПБ и ООС.
19. Мониторинг эффективности системы управления ОТ, ПБ и ООС.
20. Аудит и анализ системы управления ОТ, ПБ и ООС.



ИСМ СИБУРА ПОСТРОЕНА НА БАЗЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ, К КОТОРЫМ ОТНОСЯТСЯ:

- **ISO 9001** – система менеджмента качества;
- **OHSAS 18001** – система менеджмента профессионального здоровья и безопасности;
- **ISO 14001** – система экологического менеджмента;
- **ISO 50001** – система энергоменеджмента;
- техническая спецификация **ISO/TS 16949** – особые требования по применению ИСО 9001:2008 в автомобильной промышленности и организациях, производящих соответствующие запасные части.



СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОТ, ПБ И ООС НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ВНЕДРЕНА ТАКИМ ОБРАЗОМ, ЧТОБЫ СПОСОБСТВОВАТЬ ЭФФЕКТИВНОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ И ДОСТИЖЕНИЮ ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЕЙ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТ, ПБ И ООС НЕСУТ НЕПОСРЕДСТВЕННЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ.

ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

44

ПОЛИТИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ОТ И ПБ

Жизнь и здоровье работников являются безусловным приоритетом Компании, поэтому обеспечение безопасности труда рассматривается как одна из важнейших задач при планировании и реализации производственной деятельности. На управление производственными рисками, воздействующими на жизнь и здоровье работников, оборудование и имущество, направлено повышенное внимание руководителей всех уровней.

Стратегия Компании в сфере охраны труда и промышленной безопасности ориентирована на соблюдение требований государственных нормативных документов, а также на соответствие лучшим показателям мировых лидеров нефтехимической отрасли. Компания реализует комплекс мероприятий по повышению промышленной безопасности производственных объектов и по обучению работников с целью успешного предотвращения потенциально опасных ситуаций.

С 2012 года в Компании реализуется программа модернизации, направленная на повышение уровня промышленной безопасности опасных производственных объектов. По итогам 2016 года количество технических инцидентов сократилось на 19% по сравнению с 2015 годом.

Компания активно развивает систему оценки рисков травматизма при производстве различных работ и внедряет целевые программы по снижению травматизма как на собственных предприятиях, так и среди подрядных организаций.



На сайте Компании размещены требования к соблюдению правил ОТ и ПБ для всех контрагентов, а также чек-лист самооценки на соответствие этим требованиям⁽¹⁾.

В 2016 году СИБУР продолжил реализацию программ, направленных на снижение травматизма работников Компании и подрядных организаций, предотвращение аварий и происшествий:

- каскадирование ключевых показателей эффективности в области охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) в функциональные контракты подразделений предприятий (производство/цех/установка);
- утверждение личных контрактов руководителей предприятий в области ОТ, ПБ и ООС;
- развитие культуры безопасности;
- внедрение системы управления техногенными рисками и рисками в области охраны здоровья и безопасности труда.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ОТ И ПБ



⁽¹⁾ https://www.sibur.ru/sustainability/production_safety/

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В СФЕРЕ ОТ И ПБ

45

Вопросы обеспечения безопасности являются предметом постоянного обсуждения Компании и ее заинтересованных сторон, в первую очередь сотрудников, подрядчиков и регулирующих органов.

В 2015 году в СИБУРе заработала круглосуточная горячая линия по охране труда и промышленной безопасности. Каждый работник, позвонив или отправив SMS, может поделиться любой полезной информацией, касающейся, например, улучшений условий труда, внедрения успешных практик, инициатив, направленных на решение задач в этой области.

По горячей линии принимаются сообщения о любых ситуациях, создающих опасные условия или предшествующих нарушениям требований промышленной безопасности, а также о принуждении к работе в условиях непосредственной опасности для жизни и здоровья работника. Прием звонков осуществляют сотрудники Единой корпоративной диспетчерской службы. Каскадирование информации происходит в течение 15 минут с момента поступления вызова. В 2016 году было обработано 144 сообщения, касающегося охраны труда и безопасности на производстве.

В Компании внедрен Порядок взаимодействия с подрядными организациями в области ОТ, ПБ и ООС. В целях контроля соблюдения установленных требований проводятся совместные проверки состояния ОТ, ПБ. Ежеквартально подразделения и производственные площадки Компании проводят совещания с подрядчиками, на которых обсуждают различные вопросы, связанные с ОТ и ПБ.



По итогам совещаний реализуются совместные мероприятия, в том числе образовательные. Внутренние тренеры Компании проводят обучающие сессии для представителей подрядчиков, а также помогают в освоении стандартов Компании в сфере ОТ и ПБ.

Информирование по ключевой информации в области ОТ, ПБ в Компании ведется через СМИ (корпоративные телевидение, портал, радио, журнал, газеты) и объявления на информационных досках, которые размещаются в том числе в цехах производств. Регулярно проходят собрания коллективов производственных структурных подразделений с участием генеральных директоров. На постоянной основе осуществляется сбор информации о проблемах, пожеланиях в области ОТ, ПБ от работников руководству через ящики «Задай вопрос генеральному директору».

В рамках повышения эффективности передачи информации разработана процедура по работе с уполномоченными по ОТ и ПБ, которая включает проведение систематических совещаний генеральных директоров с участием уполномоченных по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

144 СООБЩЕНИЯ,

касающегося охраны труда и безопасности на производстве, было обработано в 2016 году

ЦЕЛИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

С целью повышения уровня безопасности и снижения негативного воздействия на окружающую среду на всех предприятиях Компании утверждены годовые и долгосрочные цели до 2021 года, ежегодно формируются Годовые планы в области ОТ, ПБ и ООС.

На 2016 год были определены следующие цели в сфере охраны труда и промышленной безопасности:

- **Снижение травматизма работников предприятий ПАО «СИБУР Холдинга» и подрядных организаций до уровня LTIF = 0,93.**
- **Обеспечение безопасности технологических процессов.** Снижение индекса аварийности производственных объектов (ИАПО) до уровня = 0,029.
- **Обеспечение соответствия системы управления ОТ, ПБ и ООС международным стандартам, законодательным требованиям.** Повышение индекса соответствия системе управления ОТ, ПБ и ООС (ИСС) до значения = 2,47.

Для достижения поставленных целей в 2016 году проводились внутренние расследования всех зарегистрированных происшествий (включая потенциально опасные) с последующим контролем за реализацией корректирующих мероприятий по их итогам, а также поведенческие аудиты безопасности с визуализацией информации об уровне безопасности в производственных подразделениях предприятий.

На всех предприятиях переоформлены лицензии на эксплуатацию взрывопожароопасных и химически опасных производственных объектов I, II, III классов опасности. Внедрена новая система индивидуальной и коллективной мотивации в области ОТ, ПБ и ООС. Проведена идентификация опасностей и оценка рисков по всем рабочим местам, на большинстве опасных объектов проведена идентификация опасностей и оценка рисков возможных аварий.

Были утверждены пять ключевых правил безопасности, единые для всех работников Компании. Для информирования сотрудников были разработаны брошюра по корпоративной системе управления ОТ, ПБ и ООС; мотивационные знаки для всех предприятий; памятка по безопасности для центрального офиса Компании. Руководители и сотрудники СИБУРа прошли тестирование с применением разработанной электронной программы-симулятора.

Целевые показатели в 2016 году успешно реализованы:

0,30 -64%
LTIF

(с учетом подрядчиков) произошло снижение травматизма в Компании по сравнению с 2015 годом (0,85)

0,023 -11,5%
ИАПО

снижено количество происшествий с техническими устройствами по сравнению с 2015 годом (0,026)

2,52 -6,7%
ИСС

превышен индекс соответствия системе управления ОТ, ПБ и ООС по сравнению с 2015 годом (2,36)

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

47



Деятельность по обеспечению безопасности на рабочем месте осуществляется на всех предприятиях и в структурных подразделениях СИБУРа на основе риск-ориентированного подхода, который включает систематическую идентификацию опасностей на рабочем месте, при производстве работ, анализ опасностей производственных процессов, последующую оценку рисков и внедрение мероприятий, направленных на предотвращение и снижение наиболее существенных рисков с учетом экономической целесообразности.

В соответствии с риск-ориентированным подходом на всех предприятиях группы СИБУР внедрен стандарт «Порядок идентификации опасностей и оценки риска возможных аварий». Стандарт направлен на последовательное выявление опасностей и признание факта их существования, определение характеристик и оценку последствий возможных аварий и вероятности их наступления. Результатом идентификации опасностей и оценки риска возможных аварий (ИОиОРВА) на производственных объектах Компании является выявление наиболее существенных рисков и разработка мер по митигации таких рисков, сокращение числа производственных инцидентов, которые могли бы повлечь травмы, порчу имущества, токсические выбросы и любые потенциальные последствия.

С 2015 года ИО и ОРВА проводится на всех предприятиях ПАО «СИБУР Холдинг» I и II класса опасности. За два года проведено 2906 сессий, выявлено 895 рисков высокой категории, 51 риск неприемлемой категории. Разработано 523 мероприятия по митигации рисков в высокой и неприемлемой категориях. Кроме того, подготовлены 120 внутренних тренеров со знанием методологии ИО и ОРВА и 330 ведущих сессий.

ОДНИМ ИЗ САМЫХ ДЕЙСТВЕННЫХ СПОСОБОВ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СЕРЬЕЗНЫХ АВАРИЙ ЯВЛЯЕТСЯ ВЫЯВЛЕНИЕ КОРНЕВЫХ ПРИЧИН ПОТЕНЦИАЛЬНО ОПАСНЫХ ПРОИСШЕСТВИЙ.

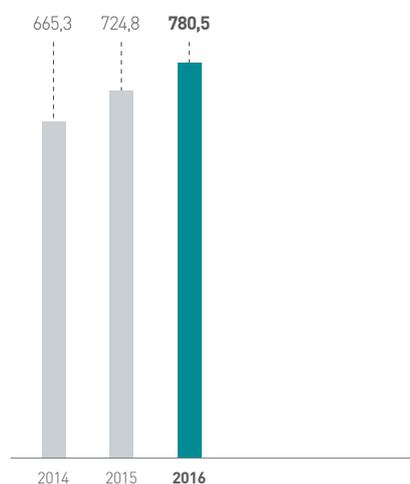


Мы очень много внимания уделяем именно поиску истинных причин потенциально опасных происшествий. К этому процессу ни в коем случае нельзя подходить формально.

АЛЬБЕРТ ЛЯСКОВСКИЙ, директор функции «Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды»

Второй стандарт, внедренный на всех предприятиях СИБУРа, – «Порядок идентификации опасностей и управления рисками в области охраны здоровья и безопасности труда». По итогам 2016 года выявлено 598 существенных рисков, в том числе 134 риска средней категории и 464 риска высокой категории. По всем выявленным существенным рискам разработаны мероприятия по их снижению. Кроме того, подготовлено 88 внутренних тренеров со знанием методологии данного стандарта.

Затраты на мероприятия по охране труда, млн руб.



523 МЕРОПРИЯТИЯ

по митигации рисков в высокой и неприемлемой категориях было разработано

48

Среди элементов системы охраны труда СИБУРа – мотивационные мероприятия для сотрудников, в частности программа мотивации «Лидер-Чемпион», по итогам которой за личный вклад в развитие охраны труда и промышленной безопасности в 2016 году звание «Лидер» получили 1556 работников и звание «Чемпион» – 177 работников. Действуют поощрения за предложения, поданные в рамках корпоративной программы «Улучшение малыми шагами». В 2016 году от сотрудников Компании принято к реализации 52 308 идей, влияющих на повышение уровня охраны труда, промышленной безопасности.



177 РАБОТНИКОВ

получили звание «Чемпион» по итогам программы мотивации в 2016 году

>52 000 ИДЕЙ
ПО ОТ И ПБ

в рамках корпоративной программы «Улучшение малыми шагами» принято к реализации в 2016 году

Ведутся разработка и внедрение личных контрактов руководителей предприятия и формирование единой системы мотивации сотрудников в области охраны труда и промышленной безопасности. С 2016 года на площадках СИБУРа расчет LTIF производится с учетом показателей подрядных организаций.

В Компании разработана программа-семинар «Взаимодействие с подрядными организациями в области охраны труда и промышленной безопасности». Цель семинара – довести до работников подрядных организаций требования СИБУРа в области ОТ, ПБ и ООС и систематизировать знания процесса взаимодействия с подрядными организациями в этих сферах. В 2016 году обучение по программе прошли 223 специалиста по ОТ, ПБ подрядных организаций.

Планируется, что все работники подрядных организаций будут обучены по данной программе в соответствии с графиком. Кроме того, представители подрядных организаций участвуют в различных мероприятиях СИБУРа, проводимых на предприятиях и на уровне Компании, включая Дни ОТ и ПБ, ежегодную конференцию по ОТ, ПБ и ООС, обучающие тренинги.



ОПЫТ РЕГИОНОВ



ПЕРМЬ:

Пермская площадка СИБУРа в 2016 году стала пилотным объектом для новой системы дистанционного контроля промышленной безопасности Ростехнадзора. Система дистанционного контроля промышленной безопасности позволит не только наиболее оперативно, минуя телефонную связь, электронную почту и бумажные носители, передавать сведения о состоянии технологических процессов на производственных объектах в Ростехнадзор, но и на основе этих данных в режиме реального времени формировать графическое представление общей ситуации на предприятии. Это позволит оценить на основе статистических данных все потенциальные риски.



БЛАГОВЕЩЕНСК:

Благовещенская площадка СИБУРа – завод «ПОЛИЭФ» – провела конкурс среди подразделений предприятия на лучшую организацию работы в области охраны труда, приуроченный к Всемирному дню охраны труда. Помимо базовых знаний и законодательных требований работники благовещенской площадки СИБУРа должны были ответить на вопросы, связанные со спецификой производственного предприятия, а также продемонстрировать навыки оказания первой доврачебной помощи.



ТОЛЬЯТТИ:

В 2016 году на производственной площадке «СИБУР Тольятти» был впервые введен дополнительный контроль за безопасностью во время остановочных ремонтов. Технологический персонал, который не занят во время ремонтов, был задействован в роли комиссаров по ОТ и ПБ. Отбор осуществлялся из числа аппаратчиков, которые уже проявляли лидерство по охране труда и промышленной безопасности. По просьбе подрядчиков в этом году «СИБУР Тольятти» провел обучение по организации работ повышенной опасности.



ДЗЕРЖИНСК:

Для 50 сотрудников площадки, чей стаж не превышает трех лет, был организован брейн-ринг по охране труда и промышленной безопасности. В игре приняли участие 8 команд, представлявшие все технологические цехи предприятия. Участники брейн-ринга отвечали на 15 вопросов по охране труда, промышленной безопасности, а также оказанию первой доврачебной помощи. Кроме знаний важна была и скорость реакции. На размышление отводилось не более 30 секунд. Также в рамках брейн-ринга проходил конкурс плакатов по ОТ и ПБ, подготовленных командами-участницами.



КСТОВО:

На Кстовской площадке СИБУРа в сентябре 2016 года прошел месячник охраны труда, промышленной безопасности и экологии. В мероприятиях месячника приняли участие сотрудники управления по ОТ, ПБ и Э всех основных структурных подразделений предприятия, а также уполномоченные по охране труда и активисты молодежного движения «МЫ!». Ключевым событием первой недели месячника стал День транспортной безопасности, в ходе которого более 300 работников предприятия получили специальные светоотражающие нарукавные браслеты-катафоты для безопасного передвижения в темное время суток.

Среди других мероприятий: демонстрация видеороликов по безопасности на мониторах и в ходе тематических бесед в Кстовском нефтяном техникуме и школах города, внедрение лучших практик по ОТ и ПБ в подразделениях предприятия, проведение конкурса «Лучшая подрядная организация», а также конкурса детского рисунка «Безопасный СИБУР», организация выставки средств индивидуальной защиты и Дня гражданской обороны.

ОПЫТ ООО «ЗАПСИБНЕФТЕХИМ» ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ В СФЕРЕ ОТ, ПБ И ООС



Основным механизмом, обеспечивающим полноценную и формализованную ответственность подрядных организаций, является включение в *Стандарт предприятия (СТП) ООО «ЗапСибНефтехим» ОТПБООС-01-03 «Порядок взаимодействия с подрядными организациями в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды» (от 25 сентября 2014 года №032)* требования к подрядчикам о соблюдении внутренних стандартов ЗСНХ.

Механизм управления экологическими и социальными вопросами, вопросами ОТ и ПБ базируется на внедряемой системе планов и процедур, которые направлены на:

- управление рисками и воздействиями на окружающую природную среду, персонал и местное население на стадии строительства комплекса и вспомогательных, ассоциированных объектов;
- обеспечение выполнения многосторонних требований и обязательств Компании при реализации данного проекта.

Ключевым планом в данной системе является рамочный *План управления экологическими и социальными вопросами при строительстве (ПУЭСВ)*.

Задачи данного Плана следующие:

- четкое определение основных требований высокого уровня по охране окружающей природной и социальной среды, а также создание механизма для обеспечения их выполнения;
- обеспечение необходимыми ресурсами для выполнения мероприятий Плана;
- разработка процедур для проведения аудитов, мониторинга и составления отчетности для оценки эффективности выполнения Плана, включая изложение общих принципов формирования ключевых показателей эффективности.

Служба ОТ, ПБ и ООС Компании:

- осуществляет общую координацию управления ОТ, ПБ и ООС на проекте;
- взаимодействует с генподрядчиками (подрядчиками) по основным функциям управления;
- содействует руководству ЗСНХ в осуществлении планирования, внедрения, общего контроля СУ ОТ, ПБ и ООС.

Общую ответственность за выполнение рамочного Плана несет оператор проекта – ООО «ЗапСибНефтехим», который обеспечивает:

- **координацию действий вовлеченных сторон:**
 - распространение требований Плана на подрядчиков;
 - контроль разработки и внедрения соответствующих планов и процедур подрядчиками, а при необходимости и субподрядчиками;
- **соответствующий контроль выполнения требований Плана:**
 - регулярный мониторинг;
 - аудиты и другие виды проверок и инспекций;
 - контроль выполнения корректирующих мероприятий;
- **обеспечение информирования подрядчиков и других заинтересованных сторон о содержании Плана:**
 - ознакомление с содержанием Плана;
 - тренинг руководящего персонала подрядчиков в области ООС, ОТ и ПБ по вопросам внедрения Плана;
- **взаимодействие с кредиторами и их представителями по вопросам, связанным с внедрением Плана, его корректировкой и выполнением.**

СИСТЕМА ПЛАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ ВОПРОСАМИ
(для стадии строительства)

ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ ООО «ЗАБСИБНЕФТЕХИМ»

Система управления ОТ, ПБ и ООС

Система управления социальными вопросами

РАМОЧНЫЙ ПЛАН УПРАВЛЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ ВОПРОСАМИ

- План управления экологическими вопросами
- План управления отходами
- План действий в аварийных ситуациях
- Программа экологического мониторинга
- План взаимодействия с заинтересованными сторонами
- Программа социального мониторинга
- Механизм рассмотрения жалоб
- План по эксплуатации вахтового городка строителей
- Правила распорядка вахтовых городков
- Кодекс поведения вне производственной площадки и городка строителей
- План управления вопросами охраны труда
- План управления дорожной безопасностью на площадке строительства и за ее пределами
- План обучения и проведения тренингов
- Процедура обнаружения случайных находок
- Кодекс поведения охранника

Планы и процедуры генеральных подрядчиков

Планы и процедуры подрядчиков и субподрядчиков

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ, ОБУЧЕНИЕ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПЕРСОНАЛОМ И ПРОФСОЮЗАМИ

Культура безопасности труда и производства является неотъемлемой частью корпоративной культуры Компании. Ключевые элементы закреплены в Производственной системе СИБУРа (ПСС) и являются частью КПЭ сотрудников всех уровней.

Обучение работников правилам охраны труда и промышленной безопасности, а также знакомство вновь принятых сотрудников с корпоративными стандартами в этой сфере находится в ведении Корпоративного университета Компании. Также университет реализует программу по расследованию происшествий и проведению поведенческих аудитов. Программы обучения включают отработку практических навыков по локализации и ликвидации аварий, целевые программы, направленные на снижение травматизма. Развивается система оценки рисков охраны здоровья и безопасности труда, идентификация опасностей и оценка рисков возможных аварий.

Для повышения эффективности образовательного процесса университет готовит пул внутренних тренеров по всем аспектам ОТ и ПБ, затем тренеры обучают руководителей и инженерно-технических работников на предприятиях. Помимо масштабной программы обучения на местах тренеры оказывают непосредственную помощь в формировании необходимых навыков.

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

основе. Сотрудничество Компании и профсоюзов в вопросах ОТ и ПБ закреплено соответствующими положениями коллективных договоров. В них, в частности, предусмотрены следующие обязательства сторон:

Компания:

- принимает все необходимые меры по обеспечению безопасности труда на своих предприятиях, в дочерних и зависимых обществах;
- заключает отдельные соглашения об охране труда в дочерних и зависимых обществах, гарантирует их полное и своевременное выполнение, информирует профсоюзные организации о ходе выполнения соглашений;
- проводит необходимые мероприятия по минимизации рисков, в том числе обеспечивает работников необходимыми средствами защиты, проводит регулярные медицинские осмотры, организует обучение работников и регулярную оценку условий труда.

Представители профсоюзных организаций:

- осуществляют контроль за безопасностью на рабочих местах, а также мотивируют работников на соблюдение всех принятых в Компании норм по охране труда и промышленной безопасности, организуют мероприятия по предотвращению нарушений норм охраны труда;
- участвуют в заседаниях руководства Компании при рассмотрении вопросов охраны труда и промышленной безопасности;
- входят в состав комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и представляют интересы работников, пострадавших в результате аварий и несчастных случаев на производстве;
- осуществляют профсоюзный контроль над целевым расходованием средств, выделенных на охрану труда.

Итоги 2016 года:

8207 ЧЕЛОВЕК

прошли обязательное обучение в Корпоративном университете по программам обязательного корпоративного обучения в области ОТ, ПБ и ООС

8485 СОТРУДНИКОВ

прошли тестирование с помощью симулятора

16 450 РАБОТНИКОВ

прошли подготовку и проверку знаний

33 000 ЧЕЛОВЕК,

включая сотрудников подрядных организаций, проинформированы о производственных рисках и опасностях на действующих и строящихся объектах при проведении вводного инструктажа



В СООТВЕТСТВИИ С ГРАФИКАМИ В 2016 ГОДУ ПРОВЕДЕНО 195 ЗАСЕДАНИЙ КОМИТЕТОВ ПО ОТ И ПБ И 298 ВСТРЕЧ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ПРОФСОЮЗА СИБУРА

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ

С целью профилактики и снижения производственного травматизма в 2016 году на предприятиях СИБУРа были внедрены обновленные Ключевые правила безопасности (КПБ), разработаны и применяются программы по мотивации в области ОТ, ПБ и ООС. Внедрены новые подходы к мотивации: соревнования цехов и бригад, мотивационные знаки, карточки по безопасности.

Реализована Программа обязательного корпоративного обучения по культуре безопасности для рабочих, ИТР, руководителей; проведены Дни ОТ и ПБ на пяти предприятиях, участие в которых приняли более 300 линейных руководителей. Для генеральных директоров, руководителей функций и служб ОТ, ПБ и ООС всех производственных площадок прошли обучающие сессии.

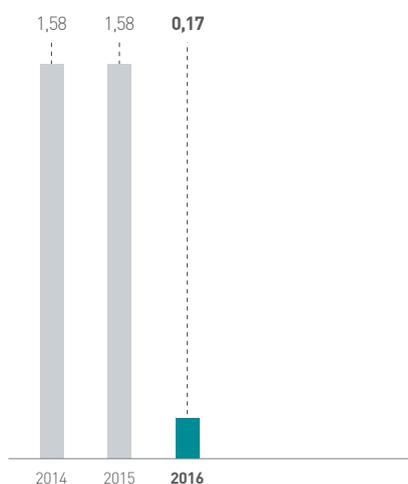
Ежегодно Компания улучшает показатель травматизма сотрудников (LTIF). В 2016 году было принято решение о включении в расчет показателей травматизма подрядчиков. Количество несчастных случаев снизилось до 26, включая подрядчиков, смертельных несчастных случаев не допущено. Все происшествия, произошедшие на предприятиях, от крупных до потенциально опасных, были расследованы, выявлены причины и реализованы мероприятия по предупреждению возникновения подобных случаев в будущем.

Благодаря системному подходу к обеспечению ОТ, ПБ и ООС в подрядных организациях на объектах ПАО «СИБУР Холдинг» показатель травматизма снижается.

В Компании действует практика предквалификации подрядчиков на сайте СИБУРа, которая включает:

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

Показатель частоты травм с потерей трудоспособности в подрядных организациях



СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Показатель	2014	2015	2016
Количество аварий	0	1	0
Количество инцидентов	90	63	51
Количество травмированных работников группы	31	28	19
в том числе со смертельным исходом	0	1	0
LTIF	0,73	0,63	0,30 ⁽¹⁾

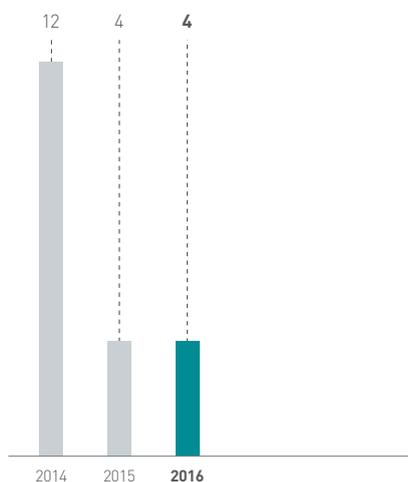
⁽¹⁾ В 2016 году Компания расширила использование показателя LTIF, включив травмы подрядчиков в ежегодные показатели эффективности, статистика за 2014 и 2015 годы учитывает только периметр «СИБУР Холдинг».

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ И ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ

Забота о здоровье работников занимает важное место в комплексе мероприятий по созданию комфортных и безопасных условий труда. На всех производственных площадках действуют здравпункты, оснащенные необходимым оборудованием для проведения медицинских осмотров и оказания помощи заболевшим или пострадавшим в результате инцидентов сотрудникам. Силами сотрудников здравпунктов также проводится обучение персонала методам оказания первой помощи в экстренных ситуациях.

В 2016 году по результатам специальной оценки условий труда, результатам заключительных актов медицинских осмотров, а также по итогам расследований случаев профессиональных заболеваний реализовано 1500 мероприятий, направленных на предотвращение профессиональных заболеваний и охрану здоровья персонала.

Количество выявленных случаев профессиональных заболеваний



НЕДЕЛЯ ЗДОРОВЬЯ НА КРАСНОЯРСКОЙ ПЛОЩАДКЕ



На Красноярской площадке СИБУРа (СП с «Синопек») первая неделя октября 2016 года была объявлена Неделями здоровья. Организаторами акции выступили представители управления по работе с персоналом, сотрудники заводского здравпункта и участники Совета работающей молодежи.

В рамках Недели здоровья они провели на площадке конкурс поделок «Витамины с грядки», общекопоративный кросс «Вперед к здоровью», полюбившуюся заводчанам фитотерапию и уличную зарядку.

Поддержать коллег также пришли представители компании «Синопек» – партнера площадки – Ван Сян и Юй Ян, которые рассказали, насколько хорошо в Китае развиты традиции проведения общекопоративных спортивных мероприятий.

По окончании зарядки всем участникам был предложен бодрящий чай из лечебных трав.

1500

МЕРОПРИЯТИЙ,

направленных на предотвращение профессиональных заболеваний и охрану здоровья персонала, было реализовано в 2016 году

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

Усилия Компании по охране труда и повышению промышленной безопасности были отмечены наградами и благодарностями от органов региональной и местной власти, а также дипломами различных конкурсов, в том числе:

- звание «Лучшее предприятие Верхневолжья в области ОТ среди предприятий производственной сферы (численность от 101 до 250 чел.)» от Правительства Тверской области присвоено предприятию «Сибур-ПЭТФ»;
- благодарность за участие в программе по финансовому обеспечению предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний выражена предприятию «Сибур-ПЭТФ» Тверским региональным отделением Фонда социального страхования;
- победа в смотре-конкурсе «Лучшая организация работы в области охраны труда среди организаций всех форм собственности и ведомственной принадлежности Муравленко» присуждена Муравленковскому ГПЗ, филиалу АО «СибурТюменьГаз», Администрацией г. Муравленко;
- победа в смотре-конкурсе «Лучшее содержание защитных сооружений гражданской обороны, расположенных на территории городского округа Новокуйбышевск» присуждена Новокуйбышевскому филиалу ООО «БИАКСПЛЕН» Управлением гражданской защиты городского округа Новокуйбышевск;
- звание «Лауреат конкурса» в номинации «Разработка и внедрение высокоэффективных систем управления охраной труда в организациях» присвоено предприятию «ПОЛИЭФ» Департаментом условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- первое место в областном смотре-конкурсе на лучшую организацию работы в области охраны труда заняло представительство АО«СИБУР-Транс» в Воронеже;
- благодарность за сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организациях производственной сферы выражена предприятию «Нижневартовский газоперерабатывающий комплекс» Администрацией ХМАО-Югра;
- награда в конкурсе «Лучшая организация работы в области охраны труда» вручена предприятию «Нижневартовский газоперерабатывающий комплекс» Администрацией г. Нижневартовска.

Заслуженные награды получили и сотрудники Томской площадки СИБУРа. В марте 2016 года ведущий инженер по вибродиагностике Алексей Кореев и ведущий инженер по неразрушающему контролю Любовь Охупкина заняли первые места по вибродиагностическому и капиллярному методам контроля в рамках XIII Всероссийского конкурса специалистов неразрушающего контроля. В конкурсе принимали участие 36 специалистов, представляющие 23 предприятия из 19 городов России.

ЦЕЛИ В СФЕРЕ ОТ И ПБ НА 2017 ГОД:

0,57

LTIF

снижение травматизма работников предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» и подрядных организаций

0,01

ИАПО

снижение индекса аварийности производственных объектов

Обеспечение безопасности технологических процессов

2,65

ИСС

повышение индекса соответствия системе управления ОТ, ПБ и ООС.

Обеспечение соответствия системы управления ОТ, ПБ и ООС международным стандартам, законодательным требованиям

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПОЛИТИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ

Экологическая безопасность и снижение воздействия предприятий на окружающую среду входят в круг ключевых приоритетов при разработке и реализации стратегии развития Компании. Мы внимательно изучаем лучшие российские и зарубежные практики и обмениваемся опытом со специалистами ведущих мировых нефтехимических компаний.

Важнейшим вкладом Компании в охрану окружающей среды является первичная переработка попутного нефтяного газа (ПНГ). Она позволяет не только существенно снизить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, но и создать сырье для производства современных экологических материалов. В 2016 году объем переработанного ПНГ составил 22,4 млрд куб. м, тем самым Компания предотвратила выброс 7 млн тонн загрязняющих веществ, а также 71 млн тонн парниковых газов CO₂-экв. Это сопоставимо с половиной выбросов от всего автотранспорта РФ.

22,4 млрд м³

ПНГ было переработано в 2016 году, тем самым Компания предотвратила выброс 7 млн тонн загрязняющих веществ

РОЛЬ ПЛАСТИКА В СОХРАНЕНИИ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И ПРИРОДНО-КЛИМАТИЧЕСКОГО РАВНОВЕСИЯ НА ПЛАНЕТЕ



Рост численности населения Земли и соответствующий скачок потребления в последние десятилетия обострил проблему рационального использования природных ресурсов и поиска наиболее эффективных материалов и технологий, которые позволят минимизировать ущерб окружающей среде, сохранив при этом возможности экономического развития и удовлетворения потребностей людей во всем мире.

Одним из таких материалов, имеющих потенциал к тому, чтобы стать мощным драйвером развития так называемой экономики замкнутого цикла, является пластик, получаемый в результате переработки ПНГ. Производство пластика требует существенно меньше электроэнергии и ресурсов, чем производство других материалов, используемых в аналогичных целях, при этом сокращается объем выбросов CO₂ и количество твердых отходов, увеличивается срок службы отдельных предметов и возможности их многократного использования.

ПЛАСТИК VS СТЕКЛО И АЛЮМИНИЙ¹¹¹:

- Удельный объем потребления электроэнергии при производстве алюминия составляет 8,6 МВт/т, стекла – 2,4 МВт/т, пластика – 1,1 МВт/т.
- Удельный объем выбросов CO₂ при производстве алюминия – 8,1 т CO₂/т, стекла – 0,7 т CO₂/т, пластика – 0,2 т CO₂/т.

ПЛАСТИК VS БУМАГА:

- Для производства пластиковых пакетов требуется на 40% меньше электроэнергии и в 33 раза меньше воды, чем на производство аналогичного количества бумажных пакетов.
- Выбросы CO₂ при производстве пластика на 70% меньше, чем при производстве аналогичного количества бумаги, а количество твердых бытовых отходов меньше на 80%.
- Производство пластика позволяет значительно сократить вырубку деревьев: только в России для производства бумажных пакетов необходимо 15 млн деревьев ежегодно.
- Пластиковая упаковка позволяет значительно увеличить сроки хранения пищевых продуктов и благодаря этому снизить количество пищевых отходов на 75%.
- Важным преимуществом пластика является то, что этот материал на 100% перерабатываемый и может быть использован многократно.

¹¹¹ По данным U.S. Geological Survey (<https://www.usgs.gov/>), FAO – Food & Agriculture Organization of the United Nations (<http://www.fao.org/home/en/>), The New Plastic Economy (<https://newplasticseconomy.org/>).

КОМПАНИЯ
УДЕЛЯЕТ ОСОБОЕ
ВНИМАНИЕ
ПОВЫШЕНИЮ
ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ
СВОИХ
ПРЕДПРИЯТИЙ,
ЧТО НАХОДИТ ОТРАЖЕНИЕ
В КОРПОРАТИВНЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ
ПРОГРАММАХ ПО НАПРАВЛЕНИЯМ.



ГАЛИНА ХОЛЩЕВА,

руководитель направления «Развитие и повышение эффективности системы управления "Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды"»

На всех предприятиях СИБУРа осуществляется деятельность, направленная на снижение воздействия на окружающую среду. В основе природоохранной деятельности лежат требования международного стандарта ISO 14001 и нормативно-правовые акты Российской Федерации.

Эффективность работы по обеспечению экологической безопасности достигается за счет соблюдения всеми сотрудниками законодательных требований, правил и инструкций, а также вовлечения персонала в работу по предупреждению/снижению воздействия на окружающую среду. Все работники, включая подрядчиков, несут ответственность в рамках установленных природоохранных норм и правил.

Регулярная оценка рисков и выявление наиболее значимых экологических аспектов является основой успешной природоохранной деятельности всех предприятий, а также обеспечивает устойчивое развитие Компании.

Основные направления работы по охране окружающей среды:

- разработка и утверждение санитарно-защитных зон;
- строительство/реконструкция очистных сооружений сточных вод;
- мероприятия по сокращению выбросов в атмосферу;
- увеличение доли перерабатываемых и используемых отходов;
- использование наилучших доступных технологий и формирование справочников по НДТ;
- совершенствование системы нормирования;
- совершенствование безопасности производства и учет парниковых газов;
- совершенствование системы экологического менеджмента (соответствие международному стандарту ISO 14001);
- разработка мотивационных знаков и распространение их на все предприятия;
- проведение тестирования руководителей и работников с применением разработанной электронной программы-симулятора;
- разработка Кодекса по корпоративной системе управления ОТ, ПБ и ООС и памятки по безопасности для центрального офиса.

Приверженность руководства Компании приоритетам ОТ, ПБ и ООС на всех этапах производственной деятельности и является двигателем в развитии и улучшении всей системы управления ОТ, ПБ и ООС и отражена в Политике интегрированной системы менеджмента ООО «СИБУР» и предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» в области охраны труда, окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности (Политика ИСМ).

Политика ИСМ объединяет в себе намерения и обязательства Управляющей организации и предприятий в области охраны труда и здоровья, окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности, а также создает основу для действий и для установления целей в перечисленных областях по направлениям деятельности.

Политика ИСМ является публичным документом и размещена на сайте www.sibur.ru, доступ к которому имеют все работники Управляющей организации, предприятий и заинтересованные стороны, а также предоставляется по запросу заинтересованным лицам. Экземпляры Политики ИСМ размещают на информационных стендах в Управляющей организации и предприятиях, а роль каждого в ее реализации объясняют и обсуждают на собраниях трудового коллектива при проведении обучения персонала.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА
УПРАВЛЕНИЯ ООС



Для предприятий СП оргструктура определяется по решению управляющих компаний.

С 2008 года в Компании действует Корпоративная система экологического менеджмента (КСЭМ), разработанная в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001:2004. Система КСЭМ интегрирована в ИСМ. Эффективность КСЭМ подтверждается ежегодным прохождением аудита на соответствие стандарту. Благодаря успешному внедрению КСЭМ СИБУР осуществляет управление экологическими аспектами и рисками на всех этапах деятельности – от проектной разработки до производства.

В рамках программы непрерывных улучшений менеджментом Компании ежегодно формулируются корпоративные цели и показатели эффективности в сфере охраны окружающей среды, которые затем каскадируются по уровням и функциям внутри Компании и служат ориентирами при разработке целевых экологических программ на предприятиях.

К инструментам управления относятся:

- **Внедрение систем экологического менеджмента**, сертификация предприятий на соответствие требованиям стандарта экологического менеджмента.
- **Учет экологических последствий** при принятии управленческих и инвестиционных решений.
- **Проведение ОВОС** (Оценки воздействия на окружающую среду) для намечаемых новых проектов. Участие заинтересованных сторон.
- **Управление экологическими характеристиками продукции.** Маркировка продукции.

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ
СТОРОНАМИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ
ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ**

Компания СИБУР управляет рисками, связанными с воздействием на окружающую среду. В целях осуществления полноценного контроля ситуации и повышения эффективности принимаемых мер мы активно вовлекаем в этот процесс заинтересованные стороны, проводя регулярные консультации и круглые столы с представителями органов власти регионов присутствия, некоммерческих природоохранных организаций, сотрудников Компании, широкой общественности, СМИ.

Внутри Компании на постоянной основе проводится информирование и взаимодействие между службами и подразделениями по вопросам экологической безопасности и охраны окружающей среды посредством запросов, подготовки отчетов, разработки стандартов, информации на электронных порталах, видеороликов по Indoor TV.

Компания ведет диалог с внешними заинтересованными сторонами по вопросам обеспечения экологической безопасности, информирует общественность, государственные органы исполнительной власти о мерах управления экологическими рисками и проводимых мероприятиях в области охраны окружающей среды.

Информирование персонала Компании, а также заинтересованных сторон осуществляется по следующим направлениям:

- Публикации на экологическую тематику с использованием основных внутрикорпоративных инструментов (статьи в журнале «СИБУР Сегодня», новостная лента на портале, радио и Indoor TV, новости и статьи в газетах предприятий), местных СМИ.
- Демонстрация приоритета экологических стандартов при формировании продуктовой линейки.

- Проведение общественных слушаний по новым проектам.
- Проведение конкурсов инновационных идей в области экологии.
- Презентационные видеоролики о природоохранной деятельности.
- Брошюры и памятки по природоохранной деятельности Компании.

Компания проводит активную работу по поддержке экологических инициатив и развитию экологического сознания в регионах присутствия предприятий. Основные направления реализуемых мероприятий:

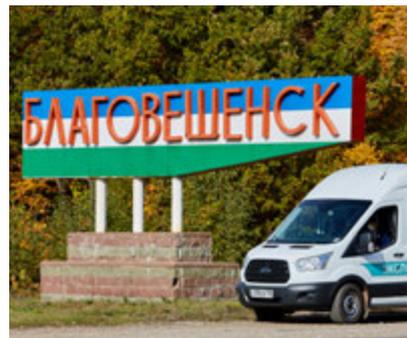
- закупка оборудования для экологического мониторинга;
- проведение информационных кампаний на экологические и природоохранные темы;
- участие во всероссийских экологических акциях;
- озеленение городских территорий и посадка леса;
- сбор вторсырья;
- мероприятия в детских учреждениях;
- организация и проведение акций по очистке и благоустройству территорий;
- проведение экотуров для журналистов;
- восстановление родников, открытие питомников;
- экологические конкурсы;
- организация тематических олимпиад;
- проведение конкурса идей IQ-Chem с номинацией «Инновационные решения в области экологических проблем, связанных с производством и утилизацией нефтехимических продуктов».

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ РЕГИОНОВ



ВОРОНЕЖ: 21 декабря 2016 года в Воронеже при поддержке СИБУРа состоялся круглый стол, посвященный взаимодействию органов власти, бизнеса и общественности в вопросах экологического развития региона и города. В обсуждении участвовали замруководителя департамента природных ресурсов и экологии Воронежской области Галина Воробьева, руководитель регионального управления Росприроднадзора Виктор Ступин, генеральный директор «Воронежсинтезкаучука» Марат Фаляхов, представители промышленных предприятий региона и общественных организаций города.

Одним из основных направлений развития в области улучшения экологической обстановки было определено совершенствование технологий промышленными предприятиями. В качестве примера такой работы глава областного управления Росприроднадзора привел очистные сооружения, построенные воронежской площадкой СИБУРа, – крупнейший проект предприятия в рамках реализации масштабной экологической программы.



БЛАГОВЕЩЕНСК: Благовещенская площадка СИБУРа – завод «ПОЛИЭФ» – и Правительство Республики Башкортостан подписали соглашение в области охраны окружающей среды и рационального природопользования. Со стороны СИБУРа документ подписал член Правления – управляющий директор Павел Ляхович, со стороны Правительства Башкортостана – заместитель премьер-министра Дмитрий Шаронов.

Согласно документу, Благовещенская площадка СИБУРа предоставляет в Министерство природопользования и экологии Республики Башкортостан информацию о производственных мероприятиях, направленных на снижение воздействия на окружающую среду, а также реализует в г. Благовещенске проекты по экологическому образованию горожан. В свою очередь Правительство Республики Башкортостан планирует оказывать информационную поддержку экологически значимым проектам Компании.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Общий бюджет Компании на реализацию целевых экологических программ в 2016 году составил

>1100 МЛН РУБ.,

В том числе:

>210 МЛН РУБ. в Нижегородской области

200 МЛН РУБ. в Тюменской области

170 МЛН РУБ. в Самарской области

130 МЛН РУБ. в Томской области

120 МЛН РУБ. в Пермском крае

110 МЛН РУБ. в Воронежской области

80 МЛН РУБ. в Тверской области

32 МЛН РУБ. в Республике Башкортостан

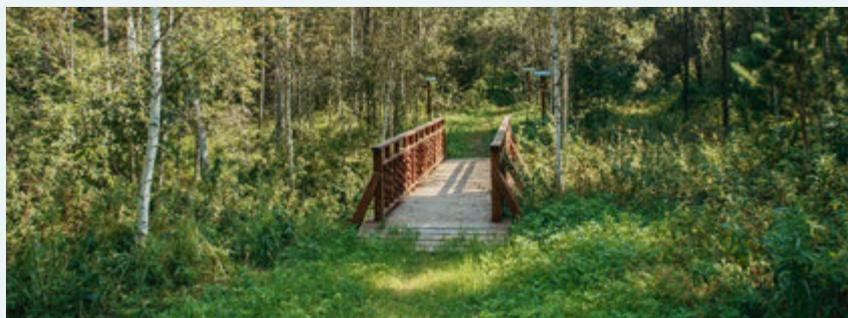
5,5 МЛН РУБ. в Краснодарском крае

2,5 МЛН РУБ. в Курской области

>2 МЛН РУБ. в Московской области

1 МЛН РУБ. в Тульской области

ЭКОТРОПА – СОВМЕСТНЫЙ ПРОЕКТ СИБУРА И ТОБОЛЬСКОЙ КОМПЛЕКСНОЙ НАУЧНОЙ СТАНЦИИ (ТКНС) УРАЛЬСКОГО ОТДЕЛЕНИЯ РАН «ЭКОТРОПА СИБУРА»



Экотропа СИБУРа – это лесные маршруты, проходящие в полутора километрах от строительной площадки «ЗапСибНефтехима» и действующих производств Тобольской промышленной площадки. Основная задача проекта по созданию экотропы – мониторинг биоразнообразия и влияния промышленного объекта на экосреду.

В ходе реализации проекта ученые ТКНС совместно с СИБУром перенесли со строительной площадки 149 особей 13 редких и охраняемых видов флоры. Также при проектировании комплекса были учтены все рекомендации специалистов-экологов. Например, после обращения о необходимости сохранения участков реликтовых лесов, попадающих в полосу отвода проектируемых объектов комплекса «ЗапСибНефтехим» (автодороги и ЛЭП 500 кВ), было принято решение об изменении трассировки и местоположения проектируемых объектов в обход уникальных лесных экосистем.

В настоящее время экотропа состоит из трех маршрутов:

- «Нефтехимия и живая природа: экология соседства», который знакомит посетителей с редкими растениями, выступающими в роли биоиндикаторов состояния окружающей среды;
- «Образ сибирской тайги», который дает возможность оценить многообразие флоры и фауны, характерных для лесов Западной Сибири;
- «Жемчужины тобольской флоры», посвященный редким и охраняемым видам растений.

Каждый маршрут оборудован мониторинговыми площадками для проведения экспресс-анализа воздуха, воды и почвы, а также информационными стендами и другими необходимыми элементами инфраструктуры.

В 2016 году экотропа была открыта для посещения, записаться на экскурсию можно, позвонив по телефону горячей линии Тобольской промышленной площадки. С мая по октябрь по экологическому маршруту прошли более 20 экскурсионных групп, в том числе жители и гости города, представители Общественного совета, городской администрации и СМИ.

В Компании разрабатываются и внедряются ежегодные и долгосрочные экологические программы, направленные на снижение влияния деятельности предприятий на окружающую среду. Цель на 2016 год – снижение уровня антропогенной нагрузки на окружающую среду предприятиями ПАО «СИБУР Холдинг».

В течение последних двух лет существенно расширились производственные мощности Компании, при этом объем антропогенной нагрузки на окружающую среду в 2016 году снизился. Так, средний показатель удельных нагрузок на окружающую среду от предприятий Компании (Индекс воздействия на окружающую среду) уменьшился с 4,5 до 4,2.

Задачи охраны окружающей среды решаются в ходе идущей на предприятиях Компании модернизации производства. Предприятия также разрабатывают и реализуют собственные целевые программы по снижению воздействия на окружающую среду, рациональному использованию ресурсов и проведению природоохранных мероприятий.

В числе основных мер, направленных на снижение воздействия на окружающую среду:

- Модернизация и реконструкция действующих производств в рамках Целевых программ промышленной и экологической безопасности.
- Внедрение экологического мониторинга атмосферного воздуха.
- Установление и мониторинг санитарно-защитных зон.

Компания тщательно отслеживает уровень своего воздействия на окружающую среду. В 2015 году специалистами Компании был разработан Индекс воздействия на окружающую среду, который учитывает суммарное воздействие на окружающую среду (выбросы, сбросы, отходы) в зависимости от объемов производства. Динамика этого индекса за семь лет подтверждает эффективность природоохранной деятельности Компании.

Каждый новый крупный проект проходит обязательную процедуру оценки воздействия на окружающую среду и получает заключение Главгосэкспертизы.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ РЕГИОНОВ

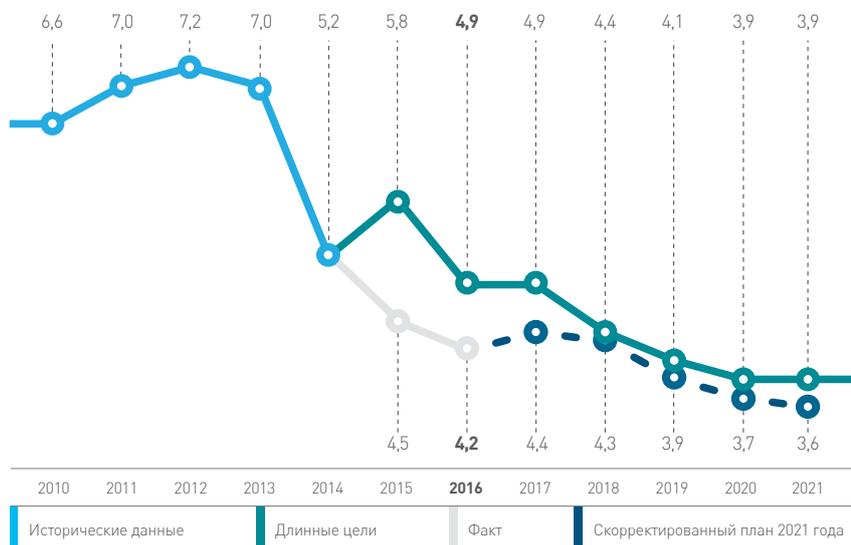
БЛАГОВЕЩЕНСК: в декабре 2015 года введена в опытно-промышленную эксплуатацию передвижная экологическая лаборатория. Она оснащена современным высокоточным оборудованием, измеряющим и анализирующим все контролируемые компоненты одновременно, что позволило предприятию повысить оперативность мониторинга атмосферного воздуха в санитарно-защитной зоне предприятия и близлежащих населенных пунктах – жилых районах г. Благовещенска и с. Ильина Поляна.

Передвижные экологические лаборатории также действуют в Кстово, Перми и Тобольске.

ВОРОНЕЖ: в октябре 2016 года на Воронежской площадке СИБУРа введена в эксплуатацию установка по высокотехнологичной очистке оборудования. Новейшая технология обжига при температуре до 600–650°C позволит сделать процесс очистки практически безотходным, а также повысит срок эксплуатации оборудования. Установка оснащена современными газоаналитическими приборами, позволяющими в реальном времени контролировать качество обжига. В строительство объекта инвестировано около 85 млн рублей без НДС.

КСТОВО: для производственных и инфраструктурных площадок СИБУРа в Кстовском районе Нижегородской области установлена новая санитарно-защитная зона (СЗЗ). Работы по актуализации СЗЗ проводились с 2011 года в рамках федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения». До установления новых границ в расчете учитывались ориентировочные (расчетные) размеры санитарно-защитной зоны. На основании данных обследования производства и оценки уровня его влияния на окружающую среду был разработан проект расчетной санитарно-защитной зоны, материалы которого прошли санитарно-эпидемиологическую экспертизу.

Динамика Индекса воздействия на окружающую среду (ИВОС) за 7 лет и целевой уровень на конец 2021 года



«ЗЕЛЕНый ОФИС» СИБУРА



Проект «Зеленый офис» сочетает в себе принципы экономики замкнутого цикла и сохранения экологического равновесия на планете. В качестве пилотной площадки выбран корпоративный центр СИБУРа, где концепция «от колыбели до колыбели» (cradle2cradle) реализуется сразу по нескольким направлениям. На производственные площадки регулярно направляются рекомендации по «озеленению» офисов.

В рамках проекта в КЦ реализованы следующие мероприятия:

- Установлены **экоконтейнеры** для раздельного сбора мусора и налажен процесс отправки мусора на переработку.
- Осуществлен переход на экологически безопасные моющие средства, качество которых подтверждено рядом независимых исследований, международными и национальными сертификатами безопасности.
- Установлены датчики присутствия для экономии электроэнергии и водосберегающие насадки в санузлах.
- Оформлены «зеленые стены», в том числе состоящие из живых растений и оборудованные системой автоматического полива.

ОХРАНА ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

Охрана водных ресурсов занимает важное место в природоохранной деятельности Компании. Все предприятия регулярно проводят мониторинг качества нормативно-очищенных сточных вод, дренажных вод, поверхностных вод, грунтовых вод и почвы. Очистные сооружения на площадках осуществляют очистку трех видов сточных вод: промышленных, хозяйственно-бытовых и ливневых. Сооружения очистки промышленных сточных вод, в свою очередь, включают следующие стадии: механическую, физико-химическую и биологическую, а также стадию доочистки.

Основные мероприятия в 2016 году, направленные на сокращение образования сточных вод и снижение содержания в них загрязняющих веществ:

- разработка проекта локальных очистных сооружений производства мономеров (ООО «Томскнефтехим»);
- сокращение хлоридов в сточных водах в результате капитального ремонта схемы управления коагуляцией на АО «Красноярский завод СК»;
- обследование стадий биологической очистки сточных вод (анаэробы, аэробы и метантенки), проведение гидрохимического и гидробиологического исследования активного ила, выработка рекомендаций по улучшению работы очистных сооружений АО «ПОЛИЭФ»;
- проведен ремонт оборудования локальных сетей и насосного оборудования; ведется строительство очистных сооружений (АО «Сибур-ПЭТФ»);
- реконструкция системы аэрации азротанка (ООО «Тольяттисинтез»);
- ремонт и чистка приемного ковша Епанчинского водозабора; ремонт и установка рыбозащитных кассет (ООО «СИБУР Тобольск»);

- реконструкция установки по нейтрализации и очистке сточных вод с внедрением блока биологической очистки и доочистки; капитальный и текущий ремонт блоков оборотного водоснабжения в АО «Сибур-Химпром».

ВОРОНЕЖ: на Воронежской площадке СИБУРа в рамках модернизации системы водоподготовки и переработки сточных вод реализованы проекты по техническому перевооружению схемы химводоочистки и узла получения фильтрованной воды.

Разработанные специалистами площадки мероприятия позволили получить комплексный экономический и экологический эффект, снизив воздействие на окружающую среду за счет работы в замкнутом цикле. С введением новых установок суммарное водоотведение на очистные сооружения сократилось на 65 м³ в час, что составляет 10% от общих заводских стоков. Водозабор из водохранилища уменьшился на 5% от общего объема.

В ходе реконструкции была внедрена новая уникальная для СИБУРа технология с использованием динамических осветлителей для очистки воды. Кроме того, одной из первых в России была введена в эксплуатацию установка с технологией мембранной очистки воды йодосодержащих стоков, использование которой позволяет получить качественную воду с характеристиками, отвечающими требованиям для выработки пара на ТЭЦ. Комплекс реализованных проектов уникален для России и используется на единичных промышленных площадках. Новые технологии, впервые применяемые на «Воронежсинтезкаучуке», сочетают в себе лучшие мировые практики энергоэффективности и открывают возможности тиражирования методики для других предприятий.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

Сокращение водопотребления в 2015–2016 годах произошло за счет перевооружения блоков водоподготовки, внедрения замкнутых водооборотных циклов, завершения реализации проекта по реконструкции производства полипропилена («Томскнефтехим») и за счет проведения остановочных ремонтов на производствах.

Водоёмы, на которые оказывают существенное воздействие сточные воды предприятий Компании:

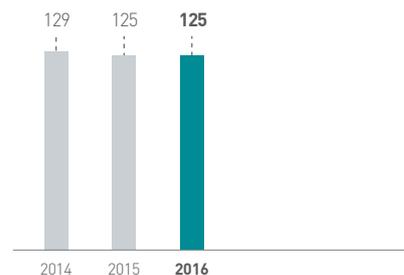


АО «Воронежсинтезкаучук» осуществляет сброс сточных вод после очистных сооружений в Воронежское водохранилище – водоем первой категории рыбохозяйственного вида водопользования. Водоем находится полностью в городской черте. Статус природоохранного объекта (территории) отсутствует.



АО «ПОЛИЭФ» осуществляет сброс очищенных сточных вод в реку Белая. Река Белая – рыбохозяйственный водоем высшей категории. Река берет начало в пределах восточного подножья хребта Аваляк, в 4 км от деревни Ново-Хусаиново Учалинского района. Она впадает в реку Кама на 177 км выше ее устья, является одной из крупных ее притоков как по длине, так и по водности.

Общее водопотребление,
млн м³



ООО «СИБУР Тобольск» осуществляет сброс очищенных сточных вод в реки Иртыш и Аремзянка. Река Иртыш впадает в Обь с левого берега на 1162 км от устья. Категория объекта – рыбохозяйственный высшей категории. Аремзянка является правобережным притоком реки Иртыш.

СТОЧНЫЕ ВОДЫ И РАЗЛИВЫ

Показатель	2014	2015	2016
Сброс сточных вод в водоем, млн м ³ , включая:	10,1	10,3	10,6 ⁽¹⁾
Планный сброс	10,1	10,3	10,6 ⁽¹⁾
Внеплановый сброс	0	0	0
Доля (%) сточных вод, используемых впоследствии другими организациями	Данные не собираются – нерелевантно для Компании		
Существенные разливы	0	0	0

На предприятиях СИБУРа реализуются инициативы по сохранению биоразнообразия водных ресурсов. Так, в 2016 году была продолжена практика искусственного зарыбления: в Благовещенске экологи выпустили в реку Белая 3000 мальков стерляди, а в Тольятти в Куйбышевское водохранилище было выпущено 250 000 мальков сазана и толстолобика общей биомассой 5 тонн. Мероприятия прошли под контролем территориальных органов Росрыболовства.

⁽¹⁾ Незначительное увеличение за счет увеличения объема очистки стоков абонентов.

ОХРАНА АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА

Главной задачей Компании в области охраны атмосферного воздуха является снижение выбросов в атмосферу и забота о здоровье населения, проживающего в близлежащих населенных пунктах. Воздухоохранная деятельность является неотъемлемой частью целевых экологических программ предприятий.

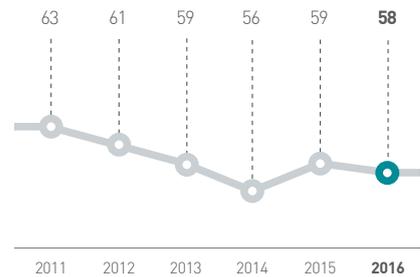
Одним из инструментов решения этой задачи стали меры по обеспечению постоянного мониторинга состояния атмосферного воздуха в местах расположения производственных площадок. Мониторинг осуществляется с помощью передвижных экологических лабораторий, автоматических и полуавтоматических стационарных постов.

Основные мероприятия в 2016 году, направленные на сокращение выбросов загрязняющих веществ:

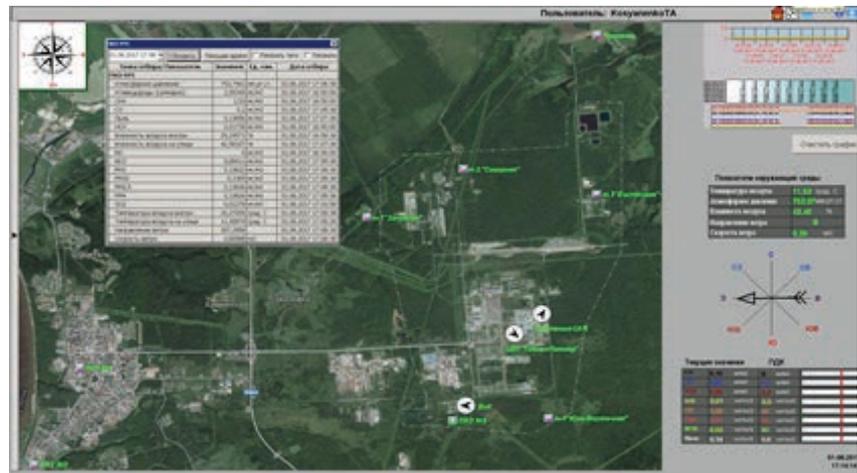
- реконструкция печи обжига с системой очистки воздушных выбросов (АО «Воронежсинтезкаучук»);
- предотвращение выбросов загрязняющих веществ за счет капитального ремонта схемы измерения давления батареи полимеризации и схемы управления аммиачными испарителями (АО «Красноярский завод СК»);
- подготовка проекта модернизации системы очистки промвыбросов цеха №1 (АО «ПОЛИЭФ»);
- капитальный и текущий ремонт факельного хозяйства; проведение проектно-изыскательских работ по модернизации системы азотного дыхания ректификации (АО «Сибур-Химпром»);

- выведение из эксплуатации бензинового резервуара цеха пиролиза, установка понтона на бензиновый резервуар в товарно-сырьевом цехе (ООО «Сибур-Кстово»);
- осуществление оперативного мониторинга качества атмосферного воздуха на границе санитарно-защитных зон при помощи передвижных постов контроля (ООО «Сибур-Кстово», ООО «СИБУР Тобольск», АО «ПОЛИЭФ», АО «Сибур-Химпром»).

Выбросы в атмосферу,
тыс. т



ПРИМЕР ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ДАННЫХ МОНИТОРИНГА СОСТОЯНИЯ АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА НА ГРАНИЦЕ САНИТАРНО-ЗАЩИТНОЙ ЗОНЫ (СЗЗ) ТОБОЛЬСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ ПЛОЩАДКИ



Показатель	2014	2015	2016
Прямые выбросы парниковых газов, т			
в т. ч. CO ₂	6 205 740	6 018 113	Ведется расчет, данные предоставляются ежегодно в III квартале года, следующего за отчетным
CH ₄	33 113	42 580	
N ₂ O	13,5	13,4	
HFCs	0,264	0,273	

РАБОТА С ОТХОДАМИ

Предприятия СИБУРа в рамках производственного экологического контроля постоянно проводят мониторинг атмосферного воздуха на границе санитарно-защитной зоны и в жилой зоне посредством стационарных и передвижных постов контроля атмосферного воздуха. Автоматизированная система сбора и обработки информации осуществляет прием данных от газоанализаторов, хроматографического комплекса, метеорологического комплекса, спутникового навигатора и другого оборудования.

Система снабжена программным обеспечением для обработки, анализа и интерпретации результатов измерений на содержание контролируемых загрязняющих веществ в воздушной среде, а также передачи результатов измерений по каналам связи. Преимущество передвижного экологического поста в том, что с его помощью можно оперативно реагировать на обращения контролирующих органов и общественности, делать разовые замеры в большом количестве мест.

Собранная информация в обязательном порядке передается местным органам власти и доводится до сведения широкой общественности.

Например, данные Тобольской площадки можно увидеть на страницах местных газет, местных интернет-порталах и на уличных стендах. Они также передаются в городской отдел экологии и в Омский центр по мониторингу загрязнения атмосферы Росгидромета, откуда уходят в НИИ «Атмосфера», где составляется карта экологического состояния России. Данные лаборатории Тобольской площадки используют сотрудники Тобольской комплексной научной станции Уральского отделения РАН.

Компания ставит своей целью оптимизировать процесс образования, последующей переработки и утилизации отходов производственной и иной деятельности с целью снижения негативного воздействия на окружающую среду и минимизации экономических издержек.

Основные мероприятия, направленные на организацию работы с отходами производства и потребления, недопущение загрязнения почв и грунтов:

- приобретение евроконтейнеров для селективного накопления отходов (АО «ПОЛИЭФ»);
- техническое перевооружение печи сжигания твердых отходов: восстановление и замена основных частей печи, футеровка печи (ООО «Тольяттисинтез»);

- консервация шламонакопителя, благоустройство территории, высадка деревьев, монтаж системы видеонаблюдения (ООО «Тольяттисинтез»);
- мониторинг грунтовых вод на полигоне захоронения отработанных катализаторов, замена катализатора на более эффективный и снижение норм расхода; строительство резервуара на полигоне захоронения не утилизируемых отходов на ООО «СИБУР Тобольск»

Увеличение объема отходов связано с ежегодным ростом объемов производства, при этом темпы роста производства намного выше, чем темпы роста отходов.

ОТХОДЫ

Показатель	2014	2015	2016
Образование отходов, тыс. т	74	74	77
в т. ч. I класса опасности	0,03	0,02	0,02
II класса опасности	3,6	1,9	2,0
III класса опасности	6,8	5,9	6,4 ⁽¹⁾
IV класса опасности	33	30	29
V класса опасности	31	36	40 ⁽²⁾
Использование отходов в собственном производстве	6,2	5,9 ⁽³⁾	5,7 ⁽³⁾
Размещение отходов на собственных объектах	10,3	10,6	10,4
Наличие отходов на конец года, тыс. т	19	21	21

Транспортировка «опасных» отходов (согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции),

Данные не собираются – нерелевантно для Компании

⁽¹⁾ Увеличение за счет отходов от остановочного ремонта, завершения реконструкции производства полипропилена («Томскнефтехим»).

⁽²⁾ Увеличение за счет образования строительного мусора от сноса зданий.

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

СЕЛЕКТИВНЫЙ СБОР ОТХОДОВ НА АО «СИБУР-ХИМПРОМ»



На Пермской площадке СИБУРа – АО «Сибур-Химпром» – отходы классифицируют как производственные, селективные и твердые коммунальные. Для каждого вида отходов на предприятии установлены соответствующие контейнеры.

Все подразделения накапливают отходы на специальных площадках, утвержденных распоряжением по подразделению. Вывоз отходов осуществляют подрядчики по согласованному графику или по заявке подразделения.

Отходы картона, бумаги, пластиковой тары складированы в специальные контейнеры, расположенные на промышленной площадке и в офисных помещениях; поддоны складированы на промышленной площадке, затем безвозмездно передаются в лицензированную организацию. Такие виды отходов, как металлолом, отработанные катализаторы и отработанные масла, продаются.

Сотрудники Компании осуществляют сортировку отходов согласно Методическим указаниям по обращению с отходами. Случаи неправильной сортировки отходов выявляются при комплексных и целевых проверках подразделений и отражаются в актах проверок.

Практика сбора макулатуры была введена после проведения конкурса между подразделениями. В кабинетах заводоуправления установлены контейнеры для сбора макулатуры, откуда ее два раза в месяц забирает подрядная организация. При необходимости утилизации секретной документации подрядчик в присутствии представителя предприятия перерабатывает документацию на промышленном шредере.

Благодаря установленным правилам селективного сбора в 2016 году предприятие успешно реализовало 958 тонн отходов и получило прибыль в размере более 12 млн рублей.

ОБУЧЕНИЕ

В 2016 году повышение квалификации в области окружающей среды, рационального использования ресурсов прошло более 1500 специалистов, в т. ч. руководство высшего звена. Обучение включает следующие программы:

- обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления;
- обеспечение экологической безопасности при обращении с отходами I– IV классов опасности;
- обучение по международному стандарту ISO 14001:2015;
- управление выбросами парниковых газов в соответствии с международными стандартами серии ISO 14064;
- изменения в природоохранном законодательстве РФ и другие.

>1500
СПЕЦИАЛИСТОВ

прошли повышение квалификации в области окружающей среды, рационального использования ресурсов в 2016 году

ВОСПИТАНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ

Компания поддерживает проекты и инициативы, направленные на воспитание экологического сознания и экологической ответственности у детей и молодежи.



ПЕРМЬ: при поддержке СИБУРа Пермское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Центр экологической политики и культуры» выступило организатором конкурса эссе на тему «Зеленые символы Пермского края», посвященного деревьям и кустарникам региона. В конкурсе приняли участие более 100 жителей Перми и Пермского края в возрасте от 12 до 75 лет.



ГУБКИНСКИЙ: при поддержке СИБУРа в рамках благотворительной программы «Формула хороших дел» в средней школе №5 города стартовал проект «Чистая умная планета», который включает организацию системы раздельной сортировки и сбора вторсырья, направление его в переработку, изготовление из полимерных материалов моделей, инвентаря для использования в образовательном процессе, исследовательскую деятельность.



НИЖНЕВАРТОВСК: СИБУР выделил необходимые средства на проведение экологической акции «Эколуч» для воспитанников детских домов, школьников, участников детских экологических объединений и школьных лесничеств. В рамках акции прошли школьные конференции по охране окружающей среды, экологический марафон, природоохранные мероприятия «Кормушка» и «В защиту хвойных».

АКЦИИ ПО БЛАГОУСТРОЙСТВУ

Сотрудники СИБУРа активно участвуют в различных акциях по уборке мусора и благоустройству, инициированных Компанией или экологическими активистами в городах присутствия. В **Благовещенске** в рамках всемирной экологической акции «Сделаем!» работники завода «ПОЛИЭФ» приняли участие в расчистке береговой линии городского пруда. Активисты собрали 70 мешков со стеклом, пластиком и другими отходами, которые были упакованы отдельно для сдачи на дальнейшую переработку.

В **Тольятти** в 2016 году работники СИБУРа посадили 20 000 саженцев сосны и березы на двух гектарах сгоревшего леса в рамках программы «Наш лес», которую реализует «Фонд Тольятти». Еще 2 га леса были посажены на средства СИБУРа с помощью волонтеров – школьников и студентов.



20 000

САЖЕНЦЕВ СОСНЫ И БЕРЕЗЫ

посадили работники СИБУРа на 2 га сгоревшего леса в 2016 году



УЧАСТИЕ В РОССИЙСКИХ И МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРИРОДООХРАННЫХ ИНИЦИАТИВАХ

RESPONSIBLE CARE®

В январе 2014 года СИБУР присоединился к программе Responsible Care® – международной добровольной инициативе по непрерывному совершенствованию в области промышленной безопасности, охраны труда и здоровья, защиты окружающей среды, а в 2015 году Компания подписала Всемирную хартию Responsible Care, подтвердив приверженность ключевым принципам в области промышленной безопасности, охраны труда и здоровья, защиты окружающей среды.

В рамках программы Responsible Care СИБУРом был подготовлен регулярный отчет Компании в области экологического менеджмента перед национальным уполномоченным органом, которым в России является Российский союз химиков.

РЕГЛАМЕНТ REACH

СИБУР соответствует требованиям регламента REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), принятого Европейским союзом, который регулирует оборот химической продукции, производимой и ввозимой в страны ЕС. В соответствии с требованиями REACH Компания ведет планомерную работу по управлению рисками своей продукции и повторно анализирует безопасное использование продукта в течение всего жизненного цикла. Для выполнения этой цели Компания тесно сотрудничает с поставщиками и клиентами.

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

Премия имени Вернадского:

в декабре 2016 года в Москве прошла Торжественная церемония вручения Национальной экологической премии имени В. И. Вернадского. В номинации «Экологические инициативы» победителем признан проект Тобольской комплексной научной станции Уральского отделения Российской академии наук (ТКНС УрО РАН) «Сохранение биоразнообразия и численности ареалов редких и охраняемых видов флоры при строительстве комплекса «ЗапСибНефтехим».

Благодарность от Камского бассейнового водного управления:

Благовещенская площадка СИБУРа – завод «ПОЛИЭФ» – отмечена благодарственным письмом Камского бассейнового водного управления Федерального агентства водных ресурсов за проведение водоохраных мероприятий. Церемония награждения состоялась в рамках празднования Всемирного дня водных ресурсов.

Благодарность администрации

Воронежа: Воронежская площадка отмечена благодарственным письмом управления экологии администрации города за реализацию социальных экологических проектов. В торжественной обстановке награду вручили и. о. руководителя управления экологии администрации города Наталья Ветер и и. о. руководителя Центра экологической политики Виктория Лабзукова.

Благодарность мэра Тольятти:

за активное участие в программе «Наш лес», стремление улучшить экологию Тольятти и восстановить одну из главных его ценностей – лес – генеральный директор и сотрудники тольяттинской площадки СИБУРа получили лесные сертификаты благодарности, подписанные мэром Тольятти Сергеем Андреевым.

Диплом за активное участие во Всероссийском экологическом субботнике

«Зеленая весна – 2016», организованном Неправительственным экологическим фондом им. В. И. Вернадского. Во время субботника сотрудниками предприятий были приведены в порядок производственные территории и примыкающие к ним участки.

Институт современных медиа (MOMRI) и телеканал «Живая планета» представили рейтинг экологических инициатив российских компаний топливно-энергетического и металлургического секторов экономики за январь-июнь 2016 года, в котором СИБУР вошел в **Топ-10 самых экологических компаний России.**

ЦЕЛИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ НА 2017 ГОД



СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ:

- Снижение уровня антропогенной нагрузки на окружающую среду предприятиями ПАО «СИБУР Холдинг». Снижение индекса воздействия на окружающую среду (ИВОС) с уровня 5,2 кг/т до 4,4 кг/т и его дальнейшая стабилизация.



Динамику ИВОС см. на стр. 50



ЗАДАЧИ ПРЕДПРИЯТИЙ:

- Начало реализации проекта локальных очистных сооружений производства мономеров на ООО «Томскнефтехим».
- Улучшение работы очистных сооружений АО «ПОЛИЭФ».
- Строительство очистных сооружений на АО «Сибур-ПЭТФ».
- Запуск модернизации системы очистки промвыбросов цеха №1 на АО «ПОЛИЭФ».

ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

ПОЛИТИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ

Деятельность Компании направлена на повышение энергетической эффективности производственных процессов, минимизацию нерационального использования энергоресурсов, снижение затрат на приобретение (закупку) и генерацию энергоресурсов.

Для достижения этой цели Компания осуществляет:

- разработку и реализацию Программы энергосбережения;
- энергетические обследования предприятий;
- определение потенциала для сокращения разрыва с мировым уровнем в среднесрочной перспективе;
- поиск и тиражирование лучших практик;
- внедрение системы энергоменеджмента, являющейся компонентом Интегрированной системы менеджмента СИБУРа и соответствующей требованиям международного стандарта ISO 50001.

Система энергетического менеджмента СИБУРа – это часть общей системы управления Компании, основная цель которой – обеспечение эффективного использования энергетических ресурсов и снижение энергозатрат. Функционирование системы базируется на Политике в области энергоэффективности и охватывает все процессы деятельности Компании – от планирования и целеполагания до оценки результатов.

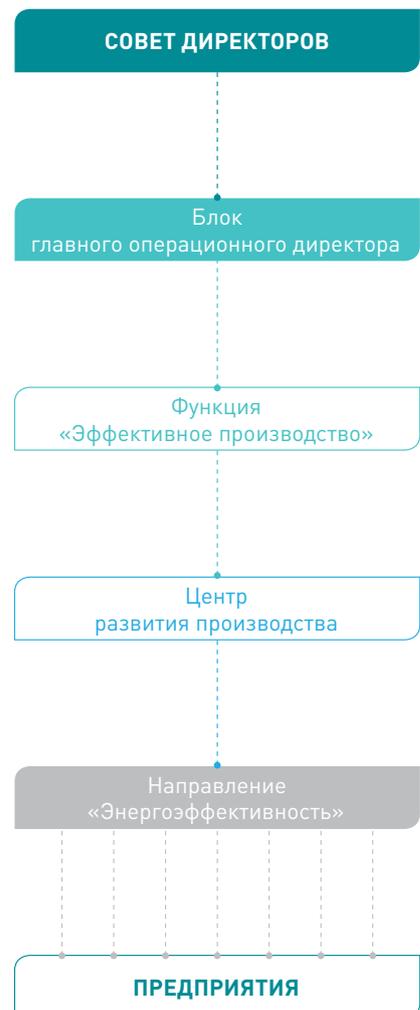
Основными документами, определяющими обязательства Компании в области энергосбережения и повышения энергоэффективности, являются:

- **Политика интегрированной системы менеджмента ООО «СИБУР»** и предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» (в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности), которая устанавливает стратегические цели в области энергоэффективности, содержит обязательства, которые берет на себя руководство Компании для достижения целей¹⁾.
- **Стандарт предприятия СР/01-05/ПЛО2 «Положение. Руководство по корпоративной интегрированной системе менеджмента ООО «СИБУР» и предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» (в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности)»,** который описывает порядок установления целей и задач в области энергоэффективности, порядок планирования; ответственность, полномочия и коммуникации; порядок проведения анализа со стороны руководства; обеспечения ресурсами; закупок энергетических услуг, продукции, оборудования и энергии; мониторинга и измерений, реализации корректирующих действий.

Компания информирует подрядчиков о требованиях к энергоэффективности и ответственности за их нарушение на этапе заключения договора. После подписания договора для сотрудников компаний-подрядчиков проводится вводный, первичный инструктаж и инструктаж на рабочем месте.

Вопросы энергоэффективности лежат в зоне ответственности функции «Эффективность производства».

СХЕМА УПРАВЛЕНИЯ



С целью повышения операционной эффективности в 2016 году в системе управления произошли изменения: в управляющей компании направление Энергоэффективность из центра Энергетика переведено в центр Производство, на предприятиях Компании энергоменеджеры из прямого подчинения главных инженеров включены в состав отделов непрерывных улучшений.

¹⁾ https://www.sibur.ru/upload/upload/tmp/A3_policy.pdf

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В СФЕРЕ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ

В рамках программы энергосбережения Компания ведет регулярный диалог с широким кругом заинтересованных сторон, включая представителей различных уровней власти и управления, энергоаудиторских и инжиниринговых организаций:



22.07.2016 на базе ООО «СИБУР Тобольск» проведено совещание по вопросам подготовки и проведения комплексных и целевых энергетических обследований с участием энергоменеджеров всех предприятий СИБУРа и представителей энергоаудиторских организаций.



19.12.2016 представители Компании приняли участие в круглом столе по реформированию энергоаудитов Комитета Государственной Думы по энергетике.



В августе 2016 года для Минэнерго подготовлена и передана информация по потреблению энергоресурсов, показателям повышения энергоэффективности в динамике за 2013–2015 годы.

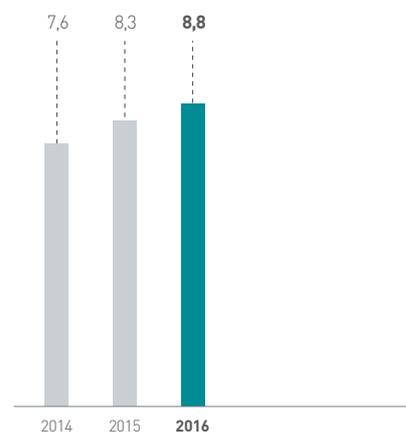
ЦЕЛИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

71

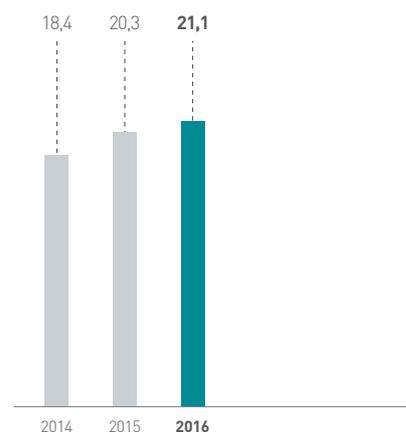
В 2016 году Компании удалось достичь запланированных показателей в сфере энергоэффективности.

Энергопотребление, всего:

Потребление электроэнергии,
млрд кВт·ч



Потребление тепловой энергии,
млн Гкал



Рост потребления энергии связан с вводом новых производственных мощностей и рекордно низкими температурами на протяжении длительного времени в 2016 году.

РЕЗУЛЬТАТЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ

- Выполнена актуализация разрывов, потенциалов основных производств, индекс энергоемкости как индикатор энергоэффективности установлен для предприятий в качестве цели.
- Проведен анализ возможности тиражирования 50 лучших практик по энергосбережению. По результатам анализа разработано 140 мероприятий для реализации в 2017 году с потенциальным экономическим эффектом свыше 450 млн рублей.
- Успешно проведен внешний сертификационный аудит третьей группы предприятий, получены сертификаты соответствия ISO 50001 для АО «СибурТюменьГаз», ООО «Нижневартовский ГПЗ» и АО «ПОЛИЭФ».
- Подтверждено соответствие требованиям ISO 50001 предприятий первой и второй групп внедрения СЭНМ: ООО «СИБУР» и АО «Сибур-Химпром», ООО «Томскнефтехим», ООО «СИБУР Тольятти», ООО «СИБУР Тобольск», АО «Уралоргсинтез».
- Стартовали пилотные проекты по развитию системы управления удельными нормами и потерями энергоресурсов на предприятиях ООО «Сибур-Кстово», АО «СибурТюменьГаз» и АО «Сибур-Химпром».

РЕЗУЛЬТАТЫ В СФЕРЕ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, РЕАЛИЗОВАННЫЕ В 2016 ГОДУ

Мероприятие	Энергоресурс	Экономия
Рекуперация тепла на колоннах К-3/1 и К-3/2 («СИБУР Тобольск», отделение ГФ-2).	Тепловая энергия	90,5 тыс. Гкал
Оптимизация нагрузки на компрессорах циркуляционного газа с целью увеличения объемной скорости катализатора («Сибур-Нефтехим»)	Тепловая энергия	40,5 тыс. Гкал
Внедрение антипомпажного регулирования (АПР) на компрессорах установки пиролиза («Сибур-Кстово»)	Тепловая энергия	33,0 тыс. Гкал
Оптимизация состава работы турбинного оборудования с возможностью использования турбины Р-100 без приключенной турбины К-110 («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	6,3 млн м ³
Снижение потерь теплоносителя в виде пара на магистральных паропроводах («СИБУР Тольятти»)	Тепловая энергия	20,2 тыс. Гкал
Частичная подача высоконапорного газа на вторую ступень компримирования («СибурТюменьГаз»)	Электроэнергия	4,6 млн кВт·ч

91%

УРОВЕНЬ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА

по экономическому эффекту от энергосберегающих мероприятий

>1 млрд руб.

общая сумма экономического эффекта

РАЗВИТИЕ МЕТОДОЛОГИИ ИЭ:

- Разработка методологии включения в периметр ИЭ энергопроизводств, вспомогательных объектов.
- Разработка и внедрение консолидированного регулярного факторного анализа ИЭ с привязкой к ММ, нормам и событиям.

Индекс энергоемкости 2016 (ИЭ), % ^[1]			ИЭ 2017, % ^[2]	
Цель	Факт	Выполнение, пунктов	Порог	Цель
187,9	171,0	-16,9 ^[3]	171,9	168,5

>450 млн руб.

потенциальный экономический эффект благодаря реализации лучших практик по энергосбережению в 2017 году

^[1] Индекс энергоемкости – новый показатель в системе управления предприятиями и в целом для Компании, в связи с чем в 2016 году был установлен в качестве справочного.

Индекс энергоемкости – величина, которая показывает отношение фактического потребления энергоресурсов, необходимого для выпуска продукции, к потреблению энергии выбранным эталонным аналогичным производством. Цель индекса: показать динамику изменения энергетической эффективности производства по отношению к мировым лидерам.

^[2] Для целеполагания на 2017 год ИЭ переведен из справочного показателя в рабочий.

^[3] Отрицательное значение выполнения является положительным фактором для результата.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ

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

В рамках процедуры закупок надежного и энергоэффективного оборудования функция обеспечения производства совместно с центром Энергетика и направлением Энергоэффективность проводит аудит поставщиков осветительного оборудования. По итогам аудита составляется «короткий список» надежных поставщиков, позволяющий предприятиям Компании напрямую закупать у них осветительное оборудование.

С 2016 года представители Компании входят состав Технической рабочей группы №48 Бюро НДТ, участвующей в разработке информационно-технического справочника по лучшим доступным технологиям «Повышение энергетической эффективности при осуществлении хозяйственной и/или иной деятельности».

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ

Предприятия Компании ежегодно принимают участие во Всероссийском конкурсе проектов в области энергосбережения и повышения энергоэффективности в рамках международного форума ENES. Выбранные в ходе конкурса проекты включаются в базу лучших российских практик в области энергосбережения, размещенную на сайте ENES www.enes-expo.ru.

ЦЕЛИ В СФЕРЕ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ НА 2017 ГОД



УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ:

- Определить потенциал повышения энергоэффективности, выполнить расчет индексов энергоемкости для энергопроизводств.
- Продолжить работу по поиску новых и реализации потенциала проработанных лучших практик.
- Принять решение о дальнейшем расширении периметра СЭНМ.
- Обеспечить вовлечение в процесс управления удельными нормами всех площадок СИБУРа.



ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЕ:

24%

ОБЕСПЕЧЕНИЕ РОСТА

экономического эффекта от энергосберегающих мероприятий по сравнению с фактическими показателями 2016 года

КЛЮЧЕВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ЗАПЛАНИРОВАННЫЕ НА 2017 ГОД

Мероприятие	Энергоресурс	Экономия
Утилизация этан-пропановой фракции (ЭПФ) на ЭТПГ и на производство ДГП («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	104,0 млн м ³
Оптимизация состава работы турбинного оборудования с возможностью использования турбины Р-100 без приключенной турбины К-110 («СИБУР Тобольск»)	Природный газ	14,8 млн м ³
Восстановление изоляции на коллекторах пара с ТoТЭЦ (применение новых материалов для изоляции паропроводов) («СИБУР Тольятти»)	Тепловая энергия	14,7 тыс. Гкал
Объединение контуров обогрева гликоля П-1, П-1/1 с последующим отключением П-1/1 («СибурТюменьГаз»)	Топливный газ	2,1 млн м ³

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

74

КОМПАНИЯ – ЭТО ПРЕЖДЕ
ВСЕГО ЛЮДИ, КОТОРЫЕ В НЕЙ
РАБОТАЮТ

СИБУР СЕГОДНЯ – ЭТО ОКОЛО
28 ТЫС. ЧЕЛОВЕК – РАБОЧИХ,
ИНЖЕНЕРОВ, МЕНЕДЖЕРОВ,
СПЕЦИАЛИСТОВ

КОЛЛЕКТИВ КОМПАНИИ
ОТЛИЧАЕТ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ
ПРОФЕССИОНАЛИЗМА,
ДИНАМИЧНОСТЬ,
ОТКРЫТОСТЬ НОВОМУ





ПОЛИТИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Компания – это прежде всего люди, которые в ней работают. СИБУР сегодня – это около 28 тыс. человек – рабочих, инженеров, менеджеров, специалистов. Коллектив Компании отличает высокий уровень профессионализма, динамичность, открытость новому.

Стратегия Компании, направленная на расширение производственных мощностей, раскрытие потенциала внутреннего рынка и повышение операционной эффективности, определяет политику в сфере управления человеческим капиталом. Нефтехимия – это наукоемкие технологии и современное, во многом автоматизированное производство: например, в СИБУРе уровень автоматизации составляет 82%. Это задает особые требования и к квалификации персонала, и к качеству процессов организации труда, и корпоративной культуре. Компания предъявляет высокие требования к своим сотрудникам и создает им условия для профессионального развития, карьерного роста, предоставляет социальную поддержку.

Отношения Компании и сотрудников строятся на принципах социального партнерства и взаимной ответственности в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом. Компания учитывает также требования международных документов, включая требования Всеобщей декларации о правах человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

82%

УРОВЕНЬ АВТОМАТИЗАЦИИ В СИБУРЕ

ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ООН В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА



- Кодекс корпоративной этики;
- Кодекс корпоративного поведения;
- Политика по управлению персоналом;
- Порядок управления кадровым потенциалом.

Все перечисленные выше документы размещены на внутрикорпоративном портале и доступны для ознакомления всем сотрудникам Компании и внешним аудиториям⁽¹⁾.

Контроль за реализацией стратегии в сфере подбора и развития персонала осуществляет Совет директоров СИБУРа. В рамках Совета действует Комитет по кадрам и вознаграждениям, основной задачей которого является предоставление Совету рекомендаций по формированию кадровой политики Компании и реализации долгосрочных программ мотивации сотрудников. Также в ведении Комитета находятся вопросы разработки и контроля за реализацией кадровой политики Компании в отношении дочерних и зависимых обществ.

Работа Компании по развитию человеческого потенциала созвучна Целям в области устойчивого развития ООН, прежде всего цели «Достойная работа и экономический рост», а также ряду других связанных с ней целей.

Внутренними документами Компании, закрепляющими основные параметры политики в сфере развития человеческого потенциала, являются:

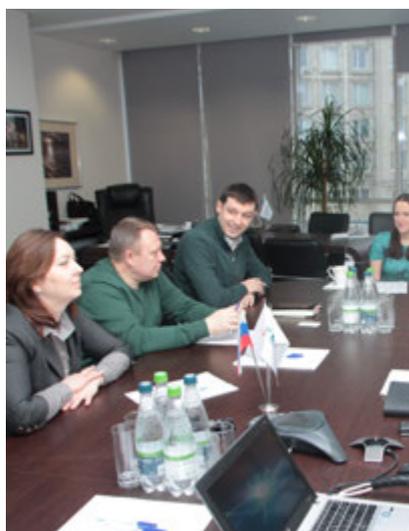
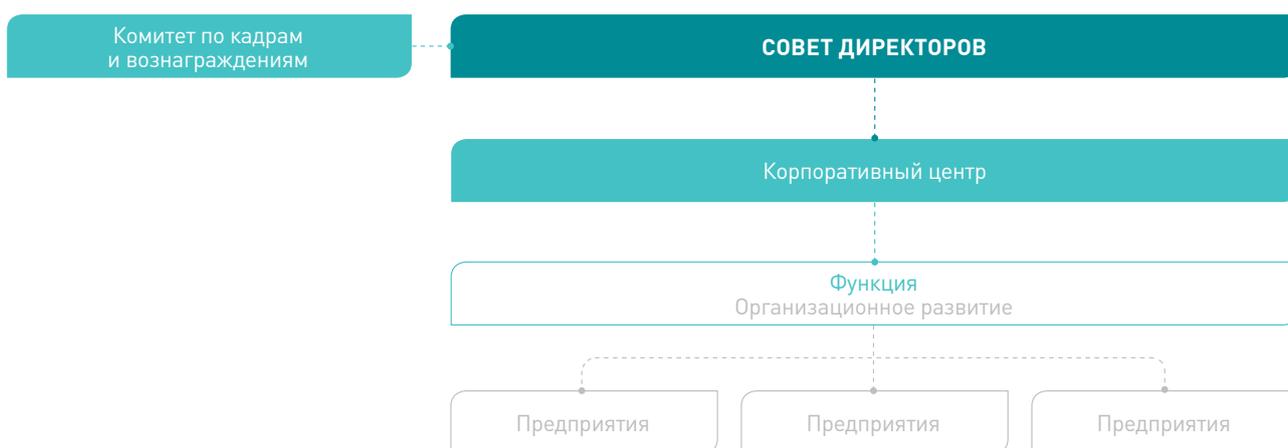
Компания гарантирует своим сотрудникам обеспечение и защиту базовых прав человека, в том числе право на свободу собраний и ассоциаций, а также право на отсутствие дискриминации и равные возможности независимо от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами.

Компания не использует детский и принудительный труд, а также труд женщин в тяжелых и/или опасных условиях.

⁽¹⁾ См.: <https://www.sibur.ru/about/corporate/documents/>

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

77

**НИЖНИЙ НОВГОРОД:**

опыт СИБУРа по созданию объединенного центра обслуживания персонала на базе СИБУР-ЦОБ вызвал интерес у представителей крупной международной промышленной компании ЕВРАЗ, планирующей централизацию кадровых функций.

Представители ЕВРАЗа посетили с рабочим визитом офис СИБУР-ЦОБ, познакомились с историей его создания, целями, задачами, оказываемыми услугами, этапами развития и достигнутыми результатами. На встречах, посвященных переводу кадровых функций предприятий в общий центр обслуживания,

представители ЕВРАЗа задали большое количество вопросов по функционированию кадрового ОЦО, подходу к выбору выводимых с предприятий HR-процессов, методике передачи и их последующей настройке уже в самом ОЦО.

Гостям рассказали, как налажено взаимодействие между HR-службами предприятий, СИБУР-ЦОБ, фронт-офисом в головной организации и кто оказывает методологическую поддержку задействованным в работе сотрудникам. Отдельной темой беседы стали вопросы найма, подготовки и мотивации персонала кадрового ОЦО.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ

78

Система управления эффективностью СИБУРа направлена на решение двух основных задач, к которым относятся:

1

Соотнесение показателей результативности подразделений и каждого сотрудника с общими целями и показателями результативности Компании



2

Мотивация работников на поддержание процесса непрерывных улучшений в Компании



Система включает набор ключевых показателей эффективности (КПЭ), которые каскадируются по административным и функциональным вертикалям. КПЭ Компании определяются Советом директоров ежегодно на основе бизнес-плана и закрепляются в производственном контракте.

В 2016 году производственный контракт включал следующие КПЭ:

- Производственные показатели (производство жидких фракций на ГПЗ; объем производства продукции).
- Финансовые показатели (ЕБИТДА; выполнение бюджета административно-хозяйственных расходов; операционные расходы на произведенную продукцию; оборачиваемость рабочего капитала).

- Показатели промышленной безопасности (LTIF).
- Показатели стратегической деятельности.

КПЭ применяются для оценки результатов деятельности сотрудников, подразделений и Компании в целом. По результатам оценки принимаются решения о материальном и нематериальном стимулировании, а также о кадровых изменениях.



ВАСИЛИЙ НОМОКОНОВ,

ЧЛЕН ПРАВЛЕНИЯ СИБУРА – ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООО «СИБУР»

ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

Первая ценность – постоянные улучшения. Никто не должен стоять на месте, необходимо постоянно улучшать процессы, которыми управляешь. Вторая ценность – рост и развитие людей. Работники Компании должны расти, и для них должны открываться новые возможности. Третья ценность – меритократия, то есть продвижение по карьерной лестнице только тех, кто этого заслуживает. Мы оцениваем людей по их личным достижениям, а не по тому, что они чьи-то родственники или друзья.

**СТРАТЕГИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ**

Три кита нашей стратегии – наличие нужных специалистов, должный уровень подготовки и высокий уровень внутренней мотивации. Мы строим в Тобольске самое современное предприятие в мире, поэтому туда требуются особые сотрудники, которые готовы осваивать лучшее оборудование, стажироваться за рубежом, постоянно совершенствовать свои профессиональные навыки. Для Компании это означает необходимость использования передовых управленческих методик и максимальную автоматизацию деятельности, не только производственной, но и административной.

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ КОМПАНИИ

Такой крупной промышленной Компании, как СИБУР, крайне важно оставаться современной и эффективной. Поэтому мы взяли курс на упрощение и информатизацию всех процессов. Все функции проанализировали свою повседневную деятельность и выделили процессы-раздражители, их автоматизировали в первую очередь. Следующий этап – автоматизация принятия решений. В 2016 году было запущено тестирование алгоритма в Центре обслуживания бизнеса. В планах – работа с большими массивами данных (Big Data) и использование их для планирования работы подразделений.

**ПОВЫШЕНИЕ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Наши самые современные производственные мощности требуют нового подхода к организации и производительности труда. Поэтому в 2016 году мы запустили специальную программу по повышению производительности, которая на первом этапе охватила слесарей и аппаратчиков, а затем и другие рабочие специальности. В 2017 году стартует программа обучения английскому языку, задача которой – подготовить технических специалистов к стажировкам на крупнейших мировых предприятиях. Еще один инструмент повышения профессиональной планки – внедрение модели компетенций для ежегодной оценки специалистов и принятия необходимых кадровых решений. В 2016 году пилотный вариант модели был использован для оценки сотрудников функции «Маркетинг и продажи», в 2017 году в проект будут включены и другие функции.

ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ

СИБУР – это компания, которая находится в постоянном и интенсивном развитии, поэтому здесь по-настоящему увлекательно работать. На каждом витке новые вызовы требуют новых подходов. Одной из наших задач на будущее станет развитие предпринимательских навыков у сотрудников, воспитание лидеров, способных мыслить стратегически, формировать команду под конкретные задачи и принимать нестандартные решения. Вторым важным направлением для развития остается информатизация Компании, внедрение технологий виртуальной реальности (в первую очередь в образовательные программы), работа с массивами данных. Наконец, третьим по порядку, но не по значению, является повышение качества жизни наших сотрудников через развитие социальной инфраструктуры в городах деятельности Компании.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

80

Основой для построения и поддержания партнерских отношений между Компанией и ее сотрудниками является выстроенная корпоративная культура. Она базируется на шести общих ценностях:

1. **Ориентация на результат** – воплощение принципа «Думать – делать – достигать».
2. **Меритократия** – оплата труда и карьерный рост связаны с результатами работы.
3. **Развитие людей** – стремление к профессиональному и личностному росту.
4. **Доверие, взаимоуважение и надежность** – независимо от статуса.
5. **Инициативность и лидерство** – проявление инициативы и энтузиазма.
6. **Сотрудничество и командная работа** – каждый вносит свой вклад в успех команды.

Драйвером, который активизировал процесс внедрения общих ценностей, стала Производственная система СИБУРа (ПСС), запущенная в 2010 году. Ключевая задача ПСС – стимулирование постоянных позитивных изменений силами всех сотрудников с помощью простых и понятных инструментов. К ним относятся стандартизация всех процедур и процессов, в том числе организации труда и поддержания порядка на рабочем месте, визуальное управление эффективностью через специальные информационные доски, каскадирование ключевых показателей эффективности на все уровни управления в Компании, мотивация сотрудников на подачу собственных предложений по решению проблем и повышению эффективности.

Активная фаза внедрения ПСС завершилась в 2016 году, охватив 100% сотрудников и все предприятия Компании. Приоритетами в 2016 году были задачи по упрощению процессов, ускорению принятия решений, делегированию больших полномочий на нижние уровни управления, а также использование всего потенциала наших IT-систем и технологий.

Залогом успешного внедрения ПСС является развитая система внутренних коммуникаций на всех предприятиях Компании, которая включает: корпоративную прессу (электронный журнал «СИБУР Сегодня», внутреннее телевидение, газеты производственных площадок), средства оформления производственных помещений, проведение собраний трудовых коллективов по организационным и иным вопросам.

В СИБУРе функционирует корпоративный портал, обеспечивающий обмен информацией между регионами и предприятиями и предоставляющий сотрудникам большой спектр ресурсов по документам Компании, текущим и планируемым проектам, общекорпоративным волонтерским акциям и т. д.

Важным элементом коммуникации является личное общение, поэтому ежегодно в Компании проходят корпоративные форумы. В них принимают участие до 300 сотрудников, остальные имеют возможность наблюдать за прямой трансляцией мероприятия на корпоративном портале. Спикерами на форумах выступают как менеджеры СИБУРа, так и приглашенные эксперты. Список тем варьируется от обсуждения новых внутренних проектов до ключевых проблем развития нефтегазовой отрасли и мировой экономики в целом. В 2016 году на форумах обсуждались такие темы, как экономика замкнутого цикла, потребительские свойства пластика, четвертая промышленная революция и ее влияние на развитие Компании.

«УЛУЧШЕНИЕ МАЛЫМИ ШАГАМИ»



Одним из ключевых направлений реализации ПСС является программа «Улучшение малыми шагами», которая позволяет каждому сотруднику выступить с предложением по решению производственных и социально-бытовых проблем, по повышению эффективности производственных и бизнес-процессов, по улучшению условий труда и производственной безопасности, по устранению потерь.

Сотрудники, чьи идеи были реализованы, получают материальное вознаграждение, размер которого зависит от значимости решенной проблемы и достигнутых результатов.

В 2016 году в рамках программы было подано 80 095, принято 59 701 и реализовано более 57 098 идей. Всего с момента запуска программы и до конца 2016 года было подано 194 523, принято 146 079 и реализовано более 138 078 идей.

57 098 ИДЕЙ

было реализовано в 2016 году

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Сотрудники наряду с акционерами являются ключевой заинтересованной стороной для Компании, в связи с чем функция «Корпоративные коммуникации» при поддержке функции «Организационное развитие» регулярно проводит мониторинг социальных настроений на всех производственных площадках СИБУРа. В ходе мониторинга работники предприятий предоставляют объективную обратную связь и высказывают пожелания руководству как своего предприятия, так и Компании в целом.



Вопросы делятся на следующие группы:

- уверенность в будущем (оптимизм);
- удовлетворенность работой;
- лояльность предприятию;
- вовлеченность (индекс трудовых отношений).

На основе усредненного показателя по всем четырем группам вопросов определяется обобщенный показатель социального настроения, который представляется Комитету по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Компании. С 2014 года индексы по каждой группе вопросов показывали позитивную динамику и стабильно высокие значения. В 2016 году произошло небольшое снижение индексов, связанное с общей экономической ситуацией в стране. Результаты мониторинга были учтены при планировании и реализации внутренних социальных проектов Компании.

Приоритетным проектом на протяжении 2016 года оставалось строительство крупнейшего современного нефтехимического комплекса – «ЗапСибНефтехима», который является частью Тобольской промышленной площадки. В этой связи особое внимание было уделено взаимодействию с заинтересованными сторонами в Тобольске и Тюменской области.

С 2014 года на Тобольской площадке в рамках программы «Открытый СИБУР» действует Общественный совет из числа представителей органов городской власти и управления, общественных организаций, учреждений социальной сферы, ведущих городских СМИ. Члены Общественного совета собираются на ежеквартальной основе для обсуждения ключевых вопросов, связанных с кадровой политикой Компании и учетом интересов жителей города при наборе сотрудников, а также с экомониторингом, охраной окружающей среды и промышленной безопасностью. Темы безопасности и кадровой политики стали основными на шестом заседании членов Совета, которое состоялось 21 ноября 2016 года.

Учитывая масштабы строительства комплекса, который станет одним из крупнейших в мире, Компания пристально следит за соблюдением трудового законодательства подрядными и субподрядными организациями. После поступления жалоб на нарушение сроков выплаты заработной платы от строителей, задействованных на площадке «ЗапСибНефтехима», в апреле 2016 года в Компании открыли горячую линию для телефонных обращений, а в июне была создана рабочая группа по рассмотрению

вопросов соблюдения трудового законодательства в подрядных и субподрядных организациях, которые заняты на строительстве комплекса «ЗапСибНефтехим» в Тобольске.

Рабочая группа тесно взаимодействует с администрациями Тобольска и Тюмени, Прокуратурой Тобольска и Тюменской области, налоговыми органами, центром занятости и государственной инспекцией по труду. Руководитель рабочей группы входит в состав постоянно действующих межведомственных комиссий по вопросам оплаты труда, уплаты налогов и страховых взносов, снижения неформальной занятости при администрациях Тобольска и Тюмени.

По инициативе рабочей группы в коллективах организаций, в отношении которых зарегистрированы жалобы, организуются встречи при участии представителей СИБУРа, а также СМИ Тобольска. Всего за 2016 год было рассмотрено 960 обращений на горячую линию Тобольской промышленной площадки по вопросам невыплаты заработной платы и иных нарушений трудового законодательства, по 580 обращениям удалось добиться полного урегулирования претензий, общий объем выплат превысил 25 млн рублей.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

СИБУР является одним из крупнейших работодателей в нефтехимической отрасли и на протяжении многих лет входит в топ-20 ежегодного Рейтинга работодателей России по версии HeadHunter и РБК, в 2016 году Компания заняла в рейтинге первое место. Общая численность сотрудников Компании на 31 декабря 2016 года составляла порядка 28 тыс. человек, из них 22,7% были заняты в топливно-сырьевом бизнесе, 46,6% – в нефтехимическом бизнесе и 30,7% – в логистике, маркетинге и административных функциях.

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

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

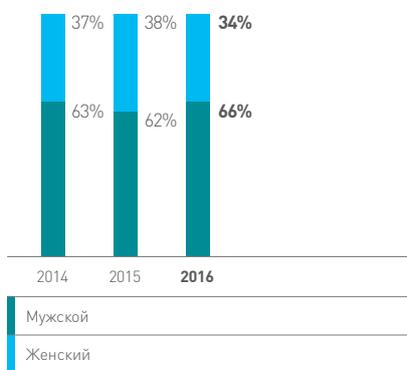


ТО, ЧТО МЫ
РАЗНЫЕ, —
ЭТО БОЛЬШАЯ
СИЛА.

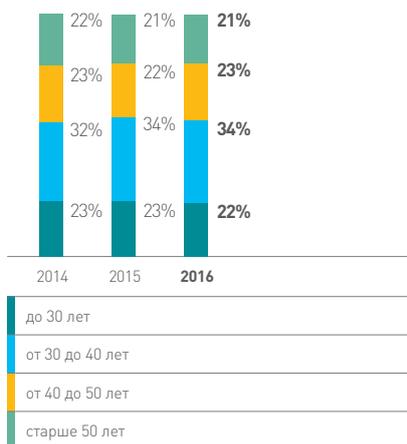
В Компании работает много молодежи, и было время, когда мне казалось, что это неправильно. Сегодня я лучше понимаю проблематику поколений Y и Z, понимаю, что они другие. Я считаю, что это прекрасно, когда в Компании много людей, которые умеют мыслить по-разному. Эти люди и будут управлять нашей Компанией в будущем.

МИХАИЛ КАРИСАЛОВ,
заместитель председателя Правления
ПАО «СИБУР Холдинг»,
главный операционный директор
ООО «СИБУР»

Гендерная структура персонала,
(% от общего числа сотрудников)



Возрастная структура персонала,
(% от общего числа сотрудников)



РОСТ ЧИСЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ
ОБУСЛОВЛЕН РАЗВИТИЕМ БИЗНЕСА
«НИПИГАЗПЕРЕРАБОТКА»
В КАЧЕСТВЕ ЕРС ПОДРЯДЧИКА
НА КРУПНЫХ ПРОЕКТАХ



46,6%

сотрудников заняты
в нефтехимическом бизнесе

22,7%

в топливно-сырьевом бизнесе

30,7%

в логистике, маркетинге
и административных функциях

РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ И СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

В соответствии с корпоративной культурой СИБУРа система оплаты труда и вознаграждения базируется на принципах прозрачности, справедливой оценки вклада каждого сотрудника в развитие Компании и конкурентоспособности на рынке.

Вознаграждение включает постоянную (базовую) часть и переменную часть (премию). Базовая часть пересматривается ежегодно и может быть индексирована в зависимости от общих показателей на рынке труда, экономической ситуации и результатов работы конкретного сотрудника в течение года. Переменная часть (премия) рассчитывается исходя из грейда сотрудника, достижения им ключевых показателей эффективности и общих результатов деятельности Компании.

В 2016 году средняя заработная плата в Компании выросла на 12,7% по сравнению с 2015 годом и составила 70 963 рубля, минимальная заработная плата на предприятиях Компании составляет 12 000 рублей – 160% от МРОТ, установленного ФЗ №408 от 01.12.2014.

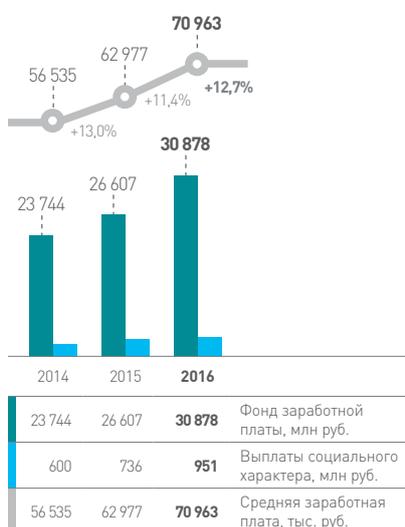
Постоянная и переменная части в заработной плате сотрудников, %



ПОМИМО ДЕНЕЖНЫХ ВЫПЛАТ В КОМПАНИИ ВВЕДЕНО НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ. В 2016 ГОДУ 3 ЧЕЛОВЕКА ПОЛУЧИЛИ ЗНАК «ЗА ВКЛАД В РАЗВИТИЕ СИБУРА», 196 БЫЛИ НАГРАЖДЕННЫ ПОЧЕТНЫМИ ГРАМОТАМИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

В 2016 году два топ-менеджера СИБУРа были отмечены государственными наградами. Михаил Карисалов отмечен благодарностью Президента России «за достигнутые трудовые успехи, активную общественную деятельность и многолетнюю добросовестную работу». Владимир Разумов получил медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени «за достигнутые трудовые успехи и многолетнюю добросовестную работу».

Расходы на персонал: общие данные



ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ РЕГИОНОВ

КСТОВО:

определены лучшие коллективы по развитию системы охраны труда (ОТ), промышленной безопасности (ПБ) и экологии по итогам работы во втором квартале 2016 года. Ими стали цех получения бензола, Центральная заводская лаборатория, а также бригада №3 цеха получения бензола и бригада №1 Центральной заводской лаборатории. Все работники коллективов-победителей получили денежное поощрение.



ДЗЕРЖИНСК:

накануне Дня химика (4 июня) прошло праздничное мероприятие для 250 сотрудников Дзержинской площадки СИБУРа, на котором состоялось награждение передовиков производства. 34 сотрудника были отмечены дипломами и благодарственными письмами от Правительства Нижегородской области, профильных министерств и ведомств, городской администрации. 10 из них были занесены на заводскую доску почета.

ТОЛЬЯТТИ:

21 работник Тольяттинской площадки, внесший значительный вклад в развитие предприятия и химической отрасли, был отмечен почетными грамотами и благодарностями областных и федеральных министерств. Четырем сотрудникам вручены дипломы Российского союза химиков. За эффективную работу, высокие показатели в труде и профессиональную компетентность 28 работников занесены на доску почету предприятия.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ

84

Мы считаем важным не только создание достойных условий труда и справедливого вознаграждения для своих сотрудников, но и обеспечение для них высокого уровня социальных гарантий. Льготы предоставляются постоянным сотрудникам, работающим на условиях полной занятости.

Социальные гарантии, предоставляемые всем постоянным сотрудникам Компании:

- медицинское обслуживание (здравоохранение);
- компенсации по нетрудоспособности (инвалидности);
- отпуск по материнству/отцовству.

Забота о здоровье сотрудников является одним из приоритетов социальной политики Компании. С 2011 года все предприятия СИБУРа включены в программу добровольного медицинского страхования (ДМС) сотрудников. По программе ДМС застрахованы все сотрудники, занятые полный рабочий день. Также СИБУР организует и оплачивает все виды обязательных медицинских осмотров. В 2016 году предварительный медицинский осмотр и ежегодный периодический медицинский осмотр прошли 100% работников, занятых или впервые устраивающихся на работу с вредными или опасными условиями труда, а также переведенных на работу с иными вредными условиями.

Помимо оплаты медицинских услуг Компания принимает меры, направленные на профилактику заболеваемости, популяризацию спорта и здорового образа жизни среди сотрудников. Так, в Корпоративном центре в Москве и на нескольких производственных площадках в регионах в 2016 году функционировала «Школа здоровья» – еженедельные занятия, организованные здравпунктами предприятий и посвященные различным острым и хроническим заболеваниям, правилам профилактики и лечения, навыкам самопомощи и снижению степени риска.



Всего в мероприятиях Школы приняли участие более 800 сотрудников Компании.

Спорт является неотъемлемой частью жизни СИБУРа и эффективным инструментом развития корпоративной культуры. Секции по футболу, волейболу, хоккею, лыжам, настольному теннису и другим видам спорта действуют на предприятиях Компании. В 2016 году сотрудники завоевали призовые места в городских и региональных соревнованиях по легкой атлетике, футболу, волейболу, пауэрлифтингу, плаванию, пулевой стрельбе.

Компания также организует общекорпоративные турниры, проходящие одновременно в нескольких городах присутствия. В 2016 году крупнейшими спортивными событиями внутри СИБУРа стали Спартакиада трудовых коллективов по 11 видам спорта, корпоративный легкоатлетический кросс «Вперед к здоровью!», соревнования по плаванию между предприятиями СИБУРа в Нижегородской области, общекорпоративные спортивные соревнования «Лыжня СИБУРа» и «Волжская осень».

2135 СОТРУДНИКОВ

и 1850 членов их семей воспользовались услугами курортного комплекса «СИБУР-Юг» в Анапе в 2016 году

Корпоративный центр оздоровления «СИБУР-Юг» в Анапе (Краснодарский край) предлагает различные программы отдыха и оздоровления для сотрудников СИБУРа, их детей и других членов семей на льготных условиях. В 2016 году услугами курортного комплекса воспользовались 2135 сотрудников и 1850 членов их семей, летний детский лагерь посетили более 1600 детей в возрасте от 7 до 16 лет.

Для детей сотрудников в Компании действует программа «Я – сибуренок». В рамках программы проходят конкурсы детского творчества, вручаются подарки к 1 сентября и Новому году, организуются экскурсии на производственные площадки. Победителями конкурса «Я – сибуренок» в 2016 году стали 182 ребенка.

В 2016 году в Компании был реализован пилотный проект формирования среды здорового питания, целью которого – предоставить возможность сотрудникам поддерживать рацион здорового питания в течение рабочего времени. Было разработано меню с широким ассортиментом блюд здорового и рационального питания. На 24 предприятиях сотрудникам предоставляются скидки на здоровое питание в размере 15% на все меню.

РЕЗУЛЬТАТЫ 2016 ГОДА

В фокусе внимания в 2016 году было улучшение и ускорение процессов управления персоналом для повышения клиентоориентированности. Продолжала активно развиваться тема кадрового потенциала: проводились кадровые комитеты и продолжилась реализация программ развития персонала для подготовки к комплектации «ЗапСибНефтехима».

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

Была запущена программа подбора выпускников МВА с новыми знаниями и компетенциями, отвечающими требованиям времени.



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

100% сотрудников СИБУРа проходят официальную оценку результативности на протяжении отчетного периода. Это позволяет оценить их достижения и определить направления для роста и развития профессиональных и личностных компетенций.

В СИБУРе реализуется порядка 150 образовательных программ и курсов для персонала. В их числе – обязательное обучение (регламентируемое требованиями инспекционных органов, осуществляющих надзор за деятельностью опасных производственных объектов), целевая подготовка специалистов, повышение квалификации, адаптационные программы для вновь принятых работников, привлечение и развитие молодых специалистов, специальные тренинги по развитию управленческих и лидерских навыков.

С 2015 года у работников есть возможность пройти обучение дистанционно через внутрикорпоративный портал оценки, подбора, обучения и развития.



150

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

и курсов для персонала реализуется в СИБУРе

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Основным инструментом обучения является Корпоративный университет, главная задача которого – через раскрытие кадрового потенциала содействовать повышению производственной и экономической эффективности бизнеса. Под руководством топ-менеджеров Компании в университете функционируют факультеты по направлениям:

- Управление и лидерство.
- Маркетинг и продажи.
- Производственная эффективность.
- Промышленная безопасность.
- Корпоративные сервисы.
- Инвестиционные проекты.

Чтобы попасть на программы Корпоративного университета, сотруднику необходимо быть эффективным в достижении целей, демонстрировать высокий уровень развития компетенций и стремиться учиться и развиваться дальше.

Корпоративный университет ориентируется на лучшие мировые практики и регулярно проводит анализ образовательных программ ведущих производственных компаний мира. В целях повышения уровня подготовки по всем направлениям в 2016 году университет инициировал сотрудничество с шотландским Forth Valley College (FVC), ведущим европейским колледжем по подготовке сотрудников нефтегазовой промышленности.

ПО РОДУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Я БЫВАЛ НА МНОГИХ НЕФТЕ-ХИМИЧЕСКИХ ЗАВОДАХ ПО ВСЕМУ МИРУ. И ТО, ЧТО Я УВИДЕЛ В ТОБОЛЬСКЕ, СТОИТ НА УРОВНЕ, А ПО НЕКОТОРЫМ ПАРАМЕТРАМ ПРЕВОСХОДИТ ПРОИЗВОДСТВА В ЕВРОПЕ.



ЭНДРЮ КЭМБЭЛЛ,
директор Департамента международного развития колледжа FVC

В сентябре 2016 года делегация преподавателей FVC посетила Тобольск и Тобольскую промышленную площадку. Основной целью визита стала проработка совместных профильных программ дуального обучения студентов и сотрудников предприятия, участие в реализации которых примут три стороны – СИБУР, Тюменский индустриальный университет (ТИУ) и FVC. Планируется, что студенты, прошедшие данную программу обучения, в будущем станут сотрудниками предприятий Тобольской промышленной площадки, в том числе «ЗапСибНефтехима».

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

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

ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Компания уделяет повышенное внимание привлечению и удержанию перспективных молодых специалистов. Учитывая современные тенденции автоматизации и диджитализации различных сфер жизни, были разработаны и внедрены новые для рынка автоматизированные методики работы с кандидатами: видеointервью, которое кандидат записывает через специальный сервис, и аудиторбот, который обзванивает приглашенных на личное собеседование.

Такой подход позволил существенно сэкономить время рекрутеров Компании и руководителей подразделений, при этом обеспечив более взвешенную и детальную оценку соискателей. Еще одним следствием внедрения инноваций в процесс подбора сотрудников стало укрепление имиджа СИБУРа как лидера отрасли, который не только следует трендам, но и формирует их.

Информационные технологии активно внедряются также на производственных площадках, в связи с чем при отборе кандидатов учитывается не только профильное химическое образование, но и компетенции в ИТ-сфере.

Чтобы включение новых сотрудников в рабочий процесс проходило максимально плавно и эффективно, разработана двухгодичная программа адаптации и развития. Она рассчитана на сотрудников в возрасте до 30 лет с опытом работы по специальности не более одного года. Программа включает развитие на рабочем месте под руководством наставника, оценочную сессию и развернутую обратную связь с рекомендациями HR-специалистов по дальнейшему профессиональному и карьерному развитию сотрудника.



В 2016 году в Компанию пришли 120 молодых специалистов, 100% из них стали участниками программы адаптации. Таким образом, общее количество участников программы (включая тех, кто уже перешел на второй год) на 31 декабря 2016 года составило 360 человек.

Для студентов последних курсов очных отделений и первого курса магистратуры предусмотрены оплачиваемые стажировки продолжительностью от трех до шести месяцев. Набор на стажировку проходит на конкурсной основе два раза в год, весной и осенью. В случае успешного прохождения стажировки после ее окончания стажер может получить предложение о постоянной работе в Компании. В 2016 году в Компанию было принято 167 стажеров, 115 из них было предложено остаться в Компании.

120

МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

пришли работать в СИБУР
в 2016 году

167

СТАЖЕРОВ

было принято в Компанию
в 2016 году

РАБОТА С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

Стимулирование интереса к естественно-научным дисциплинам и содействие развитию среднего и высшего образования является одним из приоритетов СИБУРа как работодателя и как социально ответственной компании.

Сотрудничество с образовательными учреждениями ведется по двум ключевым направлениям:

1. Разработка и реализация различных образовательных программ и проектов, ориентированных на студентов и школьников.
2. Содействие повышению уровня преподавания, методическая и иная поддержка преподавателей профильных дисциплин и повышение их квалификации.

Первое направление включает такие форматы работы, как целевая подготовка студентов на базе профильных вузов и ссузов с последующим трудоустройством на вакансии СИБУРа. Проводятся дни и недели открытых дверей для учащихся, экскурсии на производство, лекции специалистов Компании. Сотрудники СИБУРа также принимают участие в Днях карьеры, присутствуют на защите дипломов.

В 2016 году в Кстово, Томске, Тобольске, Тюмени, Перми, Благовещенске и Воронеже Компания начала реализацию программ целевой подготовки кадров под потребность проекта «ЗапСибНефтехим», внедряя в программы обучения кейсы из практики предприятий и привлекая в образовательный процесс экспертов с производства.

В целях повышения эффективности и качества подготовки студентов в 2016 году Компания начала развивать новые форматы обучения в опорных региональных вузах. Впервые был реализован сетевой подход к обучению: тюменские и амурские студенты получили возможность изучать теорию в вузах Томска и Казани, отрабатывая затем практические навыки на профильных установках предприятий Компании.

Пилотной в 2016 году стала программа дуальной подготовки кадров в Тобольске, в рамках которой 61 человек прошел обучение на производстве, погрузился в корпоративные ценности Компании, освоил культуру безопасности и производственную культуру СИБУРа на занятиях в цехах предприятия, начав трудовой стаж в позиции стажера еще со студенческой скамьи во время производственной практики.

Всего в 2016 году по целевым программам прошли обучение свыше 150 человек. В вузах-партнерах было организовано более 150 мероприятий, их общая аудитория составила более 10 000 человек.

В 2016 году к пулу вузов-партнеров Компании присоединились вузы Дальнего Востока, среди которых Дальневосточный федеральный университет и Амурский государственный университет: выпускники и студенты этих вузов вольются в команду будущих проектов Компании после программ целевой подготовки и стажировок на действующих производствах СИБУРа, в том числе на «ЗапСибНефтехим».

Статус партнера Компании также получил Нижегородский кампус Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ – Нижний Новгород). Между кампусом и Центром обслуживания бизнеса СИБУРа (СИБУР-ЦОБ) было заключено партнерское соглашение о специализированной подготовке студентов.

ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ УНИВЕРСИТЕТ ДОЛЖЕН ЧЕТКО ПОНИМАТЬ ЗАПРОСЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ.



Мы рады, что одним из партнеров Высшей школы экономики стал СИБУР-ЦОБ. Студентам будет гораздо интереснее готовиться к профессиональной деятельности, если они сразу будут понимать философию и требования современного бизнеса. Участие в мастер-классах и семинарах от практиков – это уникальная возможность для студентов изучить передовые практики организации бизнес-процессов в области экономики и финансов, получить новые знания и быть замеченными одним из лучших работодателей региона.

ВАЛЕРИЙ ЗУСМАН,
директор НИУ ВШЭ – Нижний Новгород

Соглашение рассчитано на 2016–2017 годы и предусматривает проведение мастер-классов и лекций для студентов, стажировки в СИБУР-ЦОБ, круглые столы и обмен опытом для преподавателей.





СИБУР придает большое значение стимулированию интереса к математике, химии и физике со стороны школьников средних и старших классов. Компания ежегодно реализует программу «Грант СИБУРа», в рамках которой проходят награждения победителей региональных и областных олимпиад и педагогов, подготовивших их. В 2016 году церемонии проходили в 8 городах присутствия, было вручено 27 грантов учителям, 331 грант ученикам.

Также при поддержке Компании проходят мероприятия по популяризации химии в школах Тольятти, Перми, Воронежа, Тобольска, Нижневартовска, Ноябрьска, Губкинского, Пыть-Яха. Сотрудники СИБУРа проводят для подшефных школ уроки нефтехимии, дни профессии, организуют конкурсы, мастер-классы, приглашают на экскурсии на предприятия, ведут активную работу с учителями.



В рамках единой благотворительной программы Компании «Формула хороших дел» реализуется ряд межрегиональных благотворительных и спонсорских проектов в сфере образования. В 2016 году были проведены:

1. **Мастер-классы по химии «Я люблю химию»:** в шести городах присутствия Компании участниками мастер-классов стали более 250 учителей и более 1000 учеников старших классов.
2. **Мастер-классы по физике и химии «Я люблю науку»** охватили 4 города, более 200 учителей и более 700 учеников старших классов.
3. **Городские фестивали науки «Я люблю науку»** прошли в двух городах и собрали более 4000 участников – школьников, их педагогов и родителей.
4. **Фестиваль актуального научного кино ФАНК:** партнерами фестиваля стали 114 вузов по всей территории страны, в 8 приоритетных для Компании учебных заведениях были оборудованы постоянные зоны для кинопросмотра научных фильмов, общее количество зрителей-студентов превысило 100 000 человек.
5. **Межрегиональный химический турнир:** крупнейшее командное соревнование школьников прошло в 57 регионах России, в нем приняли участие более 3200 школьников.

ПРИМЕРЫ ИЗ ПРАКТИКИ РЕГИОНОВ

ТОБОЛЬСК:

в 2016 году запущена комплексная программа развития школьного образования совместно с Департаментом образования Тюменской области и Комитетом по образованию города Тобольска, в рамках которой прошли мероприятия по диагностике компетенций учителей и разработаны планы их развития.

В марте 2016 года СИБУР выступил генеральным партнером II Межрегиональной научно-методической конференции «Социальное партнерство и межсетевое взаимодействие в решении проблем удовлетворения потребностей регионального рынка труда». В конференции приняли участие более 50 педагогов системы общего образования, а также представители администрации муниципальных районов и бизнес-сообществ Тобольска, Тобольского, Уватского и Вагайского районов.

В сентябре более 80 педагогов Тобольска и Тюмени стали участниками образовательной программы «Игропрактика и другие методики обучения» компании СИБУР и фонда «Иннопрактика». Основная задача курса – познакомить педагогов города с лучшими практиками и опытом профильных школ, а также оценить мотивацию учителей. Оценка мотивации станет для Департамента образования и науки Тюменской области основой для формирования адресных курсов повышения квалификации педагогов на 2017 год.

В октябре пять педагогов получили сертификаты на участие в одном из прогрессивных проектов для педагогов России – «EduNet: образование будущего» в третьей Всероссийской выездной школе в Московской области.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

90

Для поддержки и развития перспективных сотрудников в Компании действует программа формирования кадрового резерва. Состав резерва определяется по рекомендациям непосредственных руководителей потенциальных «резервистов» на трех уровнях: на производственных площадках, в дирекциях Корпоративного центра и на уровне Правления.

Для каждого участника кадрового резерва Корпоративным университетом разрабатывается индивидуальный карьерный маршрут продолжительностью два-три года. Он включает в том числе обучение в престижных бизнес-школах, например в Стокгольмской школе экономики.

Участники кадрового резерва являются приоритетными кандидатами при замещении вакантных управленческих должностей. В 2016 году за счет участников резерва было закрыто 80% вакансий руководителей различных уровней. Такой подход не только создает дополнительные возможности мотивации сотрудников, но и позволяет существенно повысить общий уровень менеджмента в Компании.



80%

ВАКАНСИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

было закрыто за счет участников кадрового резерва в 2016 году



ДЗЕРЖИНСК:

Дзержинская площадка СИБУРа стала призером регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинации «За развитие кадрового потенциала» по итогам 2015 года. Конкурсная комиссия высоко оценила работу площадки с кадровым резервом. Отмечено, что предприятие успешно развивает систему отбора, оценки, обучения и продвижения молодых специалистов, позволяющую выявлять высокоэффективных сотрудников и выстраивать их карьерные траектории.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗАМИ

Компания строит взаимодействие с профсоюзными организациями на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Конкретные условия и параметры взаимодействия закреплены в соглашении между Компанией и территориальной профсоюзной организацией работников ПАО «СИБУР Холдинг». Действующее соглашение было подписано 30 июня 2016 года сроком на три года, до 29 июня 2019 года.

Полномочия по регулированию социально-трудовых отношений в Компании, ведению коллективных переговоров, разрешению разногласий между сторонами соглашения, а также по контролю за соблюдением соглашения переданы Комиссии, созданной из представителей Компании и профсоюзной организации на паритетных началах.

В последнем квартале 2016 года на производственных площадках прошли процедуры подписания коллективных договоров на следующий период (2017–2019 годы).



100%
СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ,
охваченных коллективными
договорами

Доля сотрудников Компании, охваченных коллективными договорами, составляет 100%.

Представители профсоюзных организаций играют заметную роль в организации труда и отдыха сотрудников Компании. В 2016 году ими был произведен ремонт ряда помещений и зданий, заменены окна и кондиционеры, при участии Компании приобретены аптечки, необходимая мебель и бытовая техника. Традиционно повышенное внимание уделялось охране труда, в частности были организованы смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по ОТ» и проведено дополнительное ежеквартальное обучение для уполномоченных.



БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

92

СИБУР занимает ведущие позиции на рынке труда и стремится сохранить высокий уровень доверия со стороны соискателей и сотрудников. Для закрепления лидерских позиций и обеспечения необходимого притока кандидатов с учетом растущих потребностей «ЗапСибНефтехима» в декабре 2015 года было принято решение об обновлении содержания и визуального наполнения бренда Компании как работодателя.



Принятию решения предшествовал опрос сотрудников Компании, занимающих различные рабочие и управленческие должности на ключевых производственных площадках и в Корпоративном центре. В ходе опроса сотрудникам необходимо было выделить черты, отличающие СИБУР от других крупных работодателей, назвать причины, побудившие их сделать выбор в пользу СИБУРа, и отметить факторы, мотивирующие сотрудников работать с полной отдачей. Помимо опроса был проведен глубинный анализ лучших российских и зарубежных практик развития бренда работодателя крупных производственных компаний.

В результате был сформулирован манифест СИБУРа как работодателя и на основе манифеста – ценностное предложение для ключевых аудиторий бренда, ключевые сообщения и слоган для информационных кампаний. Также были разработаны визуальные элементы, сочетающие фирменный стиль СИБУРа и новый подход к коммуникации с соискателями и сотрудниками.

МАНИФЕСТ КОМПАНИИ СИБУР КАК РАБОТОДАТЕЛЯ

СИБУР верит в то, что невозможно изменить мир к лучшему, не меняя среду вокруг себя. Именно с этих изменений начинаются большие перемены. Сегодня нефтехимия – это современное, во многом автоматизированное производство, новые технологии. Культура – это не только книги, картины и театр. Культура и красота должна быть в каждом действии.

Поэтому СИБУР преобразовывает все процессы производства и работы для того, чтобы в нашей работе и жизни было больше красоты и культуры. Это современная компания, которая стремится не только к высоким результатам, но и идеальному процессу организации труда, развитию культуры отрасли.



Усилия Компании по укреплению своих позиций получили высокую оценку в экспертном сообществе и у потенциальных сотрудников. В апреле 2016 года СИБУР в третий раз признан **самым привлекательным работодателем в категории «Химическая промышленность» ежегодной премии Randstad Award – 2016**.

Награда ежегодно вручается самому привлекательному работодателю по итогам независимого исследования, которое проводится компанией ICMA Group в формате онлайн-опроса по заказу кадровых холдингов Randstad и АНКОР.

В ноябре 2016 года по результатам исследования международной консалтинговой компании Universum СИБУР признан **самым привлекательным работодателем в категории «Химическая промышленность»** как среди профессионалов, так и среди студентов. СИБУР также вошел в Топ-30 в общем рейтинге самых привлекательных работодателей России за 2015 год среди профессионалов, получивших образование по направлению «Инжиниринг/естественные науки».

Высокую оценку получило и подразделение СИБУРа в Нижнем Новгороде: 1 апреля Нижегородский многофункциональный центр обслуживания бизнеса СИБУРа (ООО «СИБУР-ЦОБ») стал победителем ежегодной региональной HR-премии **«Работодатель года – 2015»**. СИБУР-ЦОБ также отмечен специальной наградой **«Искусство управления персоналом»**, которую учредил партнер премии – государственный центр современного искусства «Арсенал».



«СИБУР Тольятти» стал **победителем конкурса лидеров производительности** на Кубок им. А. К. Гастева в номинации «Лидер по созданию новых высокопроизводительных рабочих мест», а Гран-при конкурса получила Томская площадка СИБУРа. Итоги конкурса были подведены в Нижнем Новгороде на Первом российском конгрессе «Удвоение производительности: от слов к делу».

По итогам 2016 года СИБУР занял **первое место в Рейтинге работодателей России – 2016**, представленном кадровым холдингом HeadHunter и газетой РБК. При подготовке рейтинга оценка компаний-работодателей производилась по трем показателям: мнения соискателей, мнения сотрудников компаний, экспертная оценка эффективности работы департаментов компаний, ответственных за работу с персоналом.

В 2016 году оценивались 250 компаний. СИБУР также стал **призером «Премии HR-бренд 2016»** в номинации «Федерация», учрежденной HeadHunter, за наиболее успешную работу с репутацией Компании как работодателя, реализацию образовательных и просветительских проектов в регионах деятельности в рамках корпоративной благотворительной программы «Формула хороших дел».



ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ ДОСТИЖЕНИЙ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

94

Компания гордится тем, что сотрудники предприятий СИБУРа получают заслуженное признание своих профессиональных навыков не только внутри Компании, но и во внешнем контуре. В 2016 году более 10 человек стали лауреатами различных наград и премий, в том числе:



Электросварщики шестого разряда Тобольской промплощадки Алексей Подшивалов и Владислав Полюянов стали призерами регионального этапа четвертого конкурса профессионального мастерства «Лучший сварщик».



Электромонтер «Тобольск-Нефтехима» Самат Кучумов занял первое место в окружном конкурсе «Славим человека труда» в номинации «Лучший электромонтер».

>10 СОТРУДНИКОВ
ПРЕДПРИЯТИЙ СИБУРА

стали лауреатами различных наград и премий в 2016 году



Президент корпоративного движения «МЫ!» Пермской площадки СИБУРа Владимир Жвакин занял первое место в X Региональном конкурсе профессионального мастерства специалистов молодежной политики и вошел в состав команды, которая в 2017 году примет участие во всероссийском этапе конкурса.



Эксперт отдела технической поддержки и развития инфраструктурных решений СИБУР-ЦОБ Игорь Радченко решением областного правительства признан одним из лучших ИТ-специалистов Нижегородской области.

ЦЕЛИ НА 2017 ГОД



СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ:

- Реализация программы мероприятий, направленных на **повышение социальных настроений** на предприятиях Компании.
- **Внедрение цифровых технологий**, направленных на упрощение взаимодействия сотрудников с HR-специалистами и автоматизацию рутинных процедур.
- Запуск программы **обучения английскому языку** для технических специалистов.
- Обновление порядка взаимодействия с медицинскими учреждениями и **повышение эффективности медицинского обслуживания** сотрудников, в том числе в Корпоративном центре отдыха «СИБУР-Юг» (Анапа).



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СОТРУДНИКИ:

- **Обеспечение потребности в кадрах** «ЗапСибНефтехима», реализация программы «Дублер» на других производственных площадках СИБУРа для подготовки специалистов необходимой квалификации.
- Расширение использования **новых инструментов работы с кандидатами** на все регионы присутствия Компании.



ШКОЛЬНИКИ И СТУДЕНТЫ:

- Расширение аудитории проектов, направленных на **стимулирование интереса к предметам естественно-научного цикла среди молодежи** в регионах присутствия Компании, в том числе реализация таких проектов, как фестивали и мастер-классы «Я люблю науку», поддержка Менделеевской конференции и конкурса для молодых ученых и Фестиваля актуального научного кино.
- Запуск в Тобольске **образовательной программы нового типа** на основе опыта шотландского колледжа Forth Valley College.

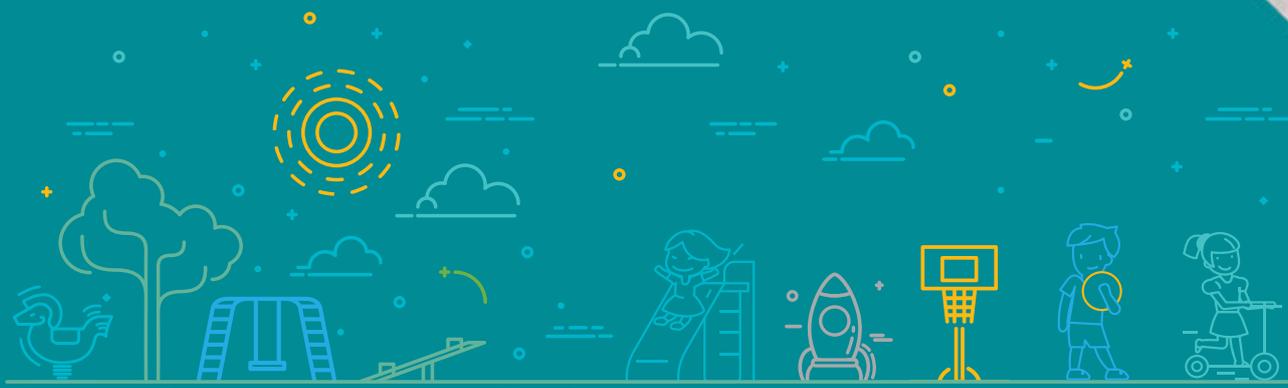
УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

96

СОДЕЙСТВИЕ УСТОЙЧИВОМУ
РАЗВИТИЮ РЕГИОНОВ
ПРИСУТСТВИЯ

ПОСТОЯННОЕ ПОВЫШЕНИЕ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА И КАЧЕСТВА
ЖИЗНИ В ГОРОДАХ

ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПАРТНЕРСКИЕ
ОТНОШЕНИЯ СО ВСЕМИ
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ
СТОРОНАМИ



СИБУР

ФОРМУЛА
ХОРОШИХ
ДЕЛ

97



ПОЛИТИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РЕГИОНАМИ

98

Содействие устойчивому развитию регионов присутствия является одним из ключевых приоритетов СИБУРа. Стратегия в этой сфере направлена на постоянное повышение экономического потенциала и качества жизни в городах, где расположены предприятия Компании. Компания стремится выстраивать долгосрочные партнерские отношения со всеми заинтересованными сторонами, включая органы региональной и местной власти, сотрудников, некоммерческие организации, СМИ и широкую общественность.

Предприятия СИБУРа являются крупными работодателями в своих городах и регионах, обеспечивая стабильную занятость и стимулируя создание дополнительных рабочих мест в сервисных и подрядных организациях. В 2014 году в процессе подготовки к реализации приоритетного инвестиционного проекта – строительства комплекса «ЗапСибНефтехим» – Компания сменила место регистрации на Тобольск, став таким образом одним из крупнейших налогоплательщиков Тюменской области.

СИБУР осуществляет масштабную программу социальных инвестиций в регионах. Приоритеты социальных инвестиций СИБУРа включают развитие городской инфраструктуры, поддержку образования и науки, продвижение спорта и здорового образа жизни, развитие культуры и творчества, охрану окружающей среды. Ключевые направления социальных инвестиций в



конкретных регионах определяются с учетом таких факторов, как масштабы и объем бизнеса Компании в конкретном регионе, краткосрочные и долгосрочные задачи предприятий, социально-экономическая ситуация в регионах, наиболее актуальные для них социальные проблемы, наличие у Компании опыта и технологий реализации проектов в этих областях.

Компания применяет комплексный подход в социальной сфере, используя свои ресурсы, компетенции и управленческий опыт для того, чтобы обеспечить максимально позитивный и долгосрочный результат в выбранных направлениях инвестиций. Это означает, что СИБУР не только разрабатывает и реализует собственные проекты, а также поддерживает инициативы

местных организаций. В первую очередь Компания ориентирована на устранение причин существующих в обществе проблем и создание в регионах ресурсной базы для самостоятельного решения подобных проблем в будущем.

Важным условием эффективности социальных инвестиций является возможность обеспечить устойчивость достигнутых результатов и дальнейшее развитие инициатив, реализованных или поддержанных Компанией. Этому способствует заключение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве между СИБУРом и региональными органами власти. В 2016 году соглашения действовали в ХМАО, ЯНАО и Томской области.

СОГЛАШЕНИЯ О СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ, ПОДПИСАННЫЕ В 2016 ГОДУ



ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ:

15 сентября 2016 года губернатор Сергей Жвачкин и председатель Правления СИБУРа Дмитрий Конов подписали соглашение о сотрудничестве. Подписание состоялось в рамках запуска модернизированного производства полимеров на «Томскнефтехиме», участие в церемонии также принял председатель Совета директоров СИБУРа Леонид Михельсон. Соглашение рассчитано до 2019 года и регулирует сотрудничество региона и Компании в сфере экологии, энергоэффективности, инвестиционной активности, социальной политики, промышленного и научного потенциала.



ХМАО:

Губернатор Ханты-Мансийского автономного округа Югры Н. В. Комарова и председатель Правления СИБУРа Дмитрий Конов подписали соглашение о сотрудничестве на 2016–2019 годы. Документ определяет основные направления взаимодействия сторон в области устойчивого развития региона, устанавливает порядок выделения средств Компании на реализацию социально значимых проектов в регионе в рамках корпоративной благотворительной программы «Формула хороших дел».



ЯНАО:

Губернатор Ямало-Ненецкого автономного округа Дмитрий Кобылкин и председатель Правления СИБУРа Дмитрий Конов подписали соглашение о сотрудничестве на 2016–2017 годы. Документ направлен на расширение взаимовыгодного сотрудничества и дальнейшее развитие экономики Ямало-Ненецкого автономного округа, улучшение инвестиционного климата, создание благоприятных условий для решения основных социальных задач региона.



КУРСКАЯ ОБЛАСТЬ:

Заместитель губернатора Курской области Александр Демин и директор по производственно-операционной деятельности «БИАКСПЛЕНА» Михаил Яновский подписали соглашение о продлении сотрудничества между правительством региона и предприятием. Соглашение устанавливает планируемый размер социальных отчислений, а также налоговых платежей «БИАКСПЛЕНА» в бюджеты всех уровней на 2016 год. Согласно документу финансирование Компанией социальных программ региона сохранилось на уровне 2015 года.



ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ В 2016 ГОДУ БЫЛО УДЕЛЕНО ГОРОДУ ТОБОЛЬСКУ (ТЮМЕНСКАЯ ОБЛАСТЬ), НА ТЕРРИТОРИИ КОТОРОГО РЕАЛИЗУЕТСЯ КРУПНЕЙШИЙ ИНВЕСТИЦИОННЫЙ ПРОЕКТ КОМПАНИИ – СТРОИТЕЛЬСТВО «ЗАПСИБНЕФТЕХИМА». В ЭТОЙ СВЯЗИ В ТОБОЛЬСК БЫЛ НАПРАВЛЕН НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЙ ОБЪЕМ СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ

Важным направлением социальных инвестиций являются малые города, в которых предприятия СИБУРа являются одними из ключевых экономических игроков. К ним, в частности, относятся Благовещенск (Республика Башкортостан), Дзержинск и Кстово (Нижегородская область).

АЛЕКСЕЙ КОЗЛОВ,

ЧЛЕН ПРАВЛЕНИЯ СИБУРА – УПРАВЛЯЮЩИЙ ДИРЕКТОР ПО АДМИНИСТРАТИВНОЙ ПОДДЕРЖКЕ БИЗНЕСА И СВЯЗЯМ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ

СТРАТЕГИЯ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Наша стратегия заключается во всестороннем развитии человеческого капитала, как внутри Компании, так и во внешнем контуре, в первую очередь в наших регионах. Именно поэтому наша программа социальных инвестиций охватывает такие ключевые направления, как развитие городов, образование, спорт и здоровый образ жизни, культура. В программу включены сферы социальной жизни, в которых Компания имеет возможность обеспечить долгосрочный позитивный эффект.

ПРИОРИТЕТЫ КОМПАНИИ

В социальной сфере абсолютным приоритетом для нас является системность и устойчивость результатов. При этом мы ориентируемся не на краткосрочный эффект отдельных ярких мероприятий, а на кропотливую и длительную работу по повышению социально-культурного капитала регионов присутствия Компании.

ЗАДАЧИ В РЕГИОНАХ

Наша программа социальных инвестиций направлена на то, чтобы социальные и профессиональные лифты работали везде, без единственно возможной географической привязки. Для этого нам необходимо не только инвестировать средства в развитие регионов, но и повышать компетенции местных специалистов. Создавать центры роста и развития профессиональных навыков для специалистов социальной сферы – одна из наших главных задач на ближайшую перспективу.



ПАРТНЕРЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТОВ

Как и в бизнесе, в сфере устойчивого развития мы стараемся опираться на тех партнеров, которые могут предложить самые передовые и уникальные форматы взаимодействия и тем самым помочь нам не только (и не столько) в проведении отдельных мероприятий, сколько в переходе на качественно иной уровень проектов в конкретной сфере. Таким партнером в сфере культуры является Государственный Театр Наций и лично его руководитель Евгений Миронов, а также фестиваль «Территория». Благодаря нашему сотрудничеству центр театральной жизни России в 2016 году периодически оказывался в одном из городов СИБУРа.

ЗАДАЧИ НА БУДУЩЕЕ

В 2017 году мы продолжим развивать и укреплять тот тренд на «регионализацию» страны в самом лучшем смысле этого слова, который наметился в предыдущие годы. Но для того чтобы этот тренд окреп, в регионах нужны точки роста, точки притяжения для всех активных и неравнодушных заинтересованных сторон. Нужны центры, которые дадут не только необходимые ресурсы, но и знания, как эти ресурсы правильно конвертировать в хорошие дела на благо своего города и региона. Создание таких центров и является сейчас нашей первоочередной задачей.

ПОЛИТИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РЕГИОНАМИ (продолжение)

В 2016 году в открытом доступе для всех заинтересованных сторон были опубликованы документы, в которых зафиксированы основные принципы и подходы к реализации корпоративной социальной ответственности, благотворительной и спонсорской деятельности Компании.

Базовым документом является Меморандум по корпоративной социальной ответственности и благотворительности, который задает единство подходов в этой области для всех предприятий СИБУРа. Разработаны и опубликованы также регламенты выделения финансирования на различные типы проектов.

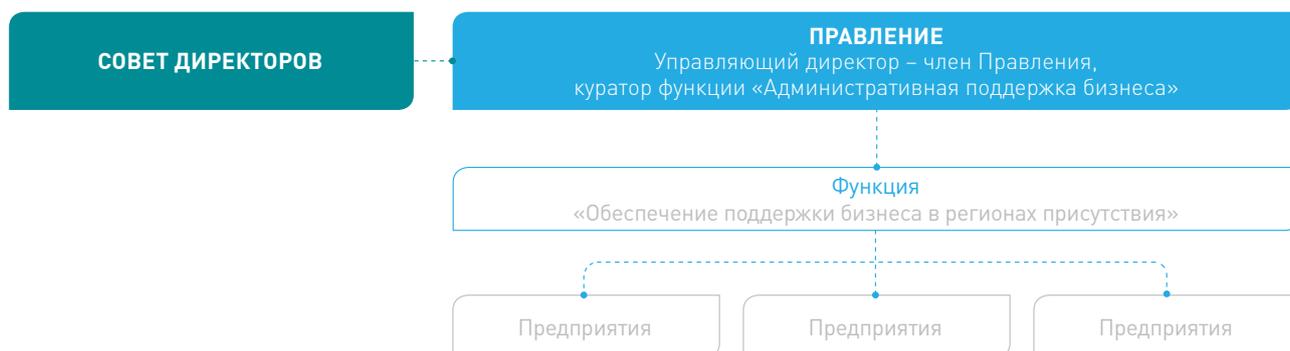
Таким образом, в Компании сложилась нормативная база, которая обеспечивает эффективное управление социальными инвестициями, прозрачное и устойчивое взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами.

Принятые Компанией правила отбора и реализации социально значимых проектов в регионах были представлены подразделениям и заинтересованным сторонам, с тем чтобы обеспечить максимально эффективные алгоритмы взаимодействия.

Вопросы устойчивого развития регионов присутствия Компании, планирования и реализации социальных инвестиций и масштабных благотворительных проектов входят в повестку дня Совета директоров. Непосредственное руководство деятельностью в этом направлении осуществляется в рамках функции «Обеспечение поддержки бизнеса в регионах присутствия». Координацию социально значимых проектов и инициатив на местах осуществляют уполномоченные сотрудники предприятий.



Полный пакет документов для внешней аудитории доступен по адресу:
http://formula-hd.ru/o_konkurse.html



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

102

Ключевым проектом 2016 года является запуск единой благотворительной программы Компании «Формула хороших дел», которая призвана систематизировать социально значимые проекты и инициативы СИБУРа, повысить прозрачность и эффективность инвестиций в устойчивое развитие регионов.

ПРОГРАММА ОХВАТЫВАЕТ 17 ГОРОДОВ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ И 6 НАПРАВЛЕНИЙ:

1

Развитие городов



4

Охрана окружающей среды



2

Спорт и здоровый образ жизни



5

Культура



3

Образование и наука



6

Волонтерство



СИБУР ВСЕГДА ПОМОГАЛ ДЗЕРЖИНСКУ В РЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ, У НАС БЫЛО НЕМАЛО СОВМЕСТНЫХ ПРОЕКТОВ...

Благодаря СИБУРу мы имеем сегодня лучший в Нижегородской области баскетбольный зал. В городе проводится много интересных культурных, спортивных событий. Я уверена, что наше сотрудничество будет продолжено и из «Формулы хороших дел» Дзержинск уже не выпадет.

ВАЛЕНТИНА САХАРОВА,
заместитель главы администрации города по социальным вопросам

17 ГОРОДОВ ПРИСУТСТВИЯ

охватывает единая
благотворительная программа
Компании «Формула хороших дел»

ГЕОГРАФИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ:

Благовещенск (РБ), Воронеж, Дзержинск и Кстово (Нижегородская область), Краснодар, Пермь и Чайковский (Пермский край), Тобольск, Тольятти и Новокуйбышевск (Самарская область), Томск, Нижневартовск, Нягань, Пыть-Ях (ХМАО) и Губкинский, Муравленко, Ноябрьск (ЯНАО).

Программа включает три блока:

- грантовый конкурс для благополучателей в регионах;
- специальные межрегиональные проекты Компании в приоритетных сферах, таких как образование, спорт, культура;
- развитие волонтерства среди сотрудников.



Для программы разработан оригинальный фирменный стиль, набор визуальных материалов и сайт: www.formula-hd.ru

ГРАНТОВЫЙ КОНКУРС

Первый грантовый конкурс прошел в феврале-марте 2016 года, на него поступило более 500 заявок из 16 городов реализации программы. Заявки-победители определялись конкурсной комиссией с учетом специфики каждого города и региона, приоритетов Компании и оценки привлеченных экспертов. По итогам конкурса было отобрано 168 проектов-победителей. Большинство победивших заявок были поданы по направлению «Спорт», «Развитие городов» и «Культура». Среди городов-участников абсолютным лидером по количеству поданных заявок стал Тобольск.

В дополнение к стандартной конкурсной процедуре в Тобольске было решено вынести проекты, имеющие общегородское значение, на голосование жителей. Из более чем 40 проектов жители выбрали 18, которые и получили финансирование Компании. В голосовании приняли участие более 5% жителей города. Среди проектов, которые жители посчитали наиболее актуальными для города, – обустройство нескольких городских скверов и заброшенных территорий, создание музея при колледже им. Алябьева, фестиваль для молодежи «Калейдоскоп профессий», строительство трассы для олимпийского кросс-кантри и издание книги по истории города.

В рамках направления «Развитие городов» в 2016 году было отремонтировано 16 учреждений социальной сферы, в трех городах – Краснодаре, Ноябрьске и Перми – оборудовано несколько новых детских площадок, проведено 14 ярких и запоминающихся общегородских мероприятий. Ряд проектов по оборудованию детских площадок (например, в Краснодаре и Чайковском) и проведению мероприятий (Нижегородская область) был направлен на создание инклюзивной среды для детей и взрослых с ограниченными возможностями здоровья. Также были выделены средства на оборудование двух детских реабилитационных центров в Томске и Тобольске.

16 УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

было отремонтировано в 2016 году в рамках направления «Развитие городов»

Наибольшее количество проектов было реализовано по направлению «Спорт и здоровый образ жизни». Всего Компания оказала поддержку 16 различным видам спорта, в числе которых баскетбол, футбол, настольный теннис, хоккей, велоспорт и другие. Было построено семь новых спортивных объектов, включая хоккейные корты в Нягани и Пыть-Яхе, сноупарк и трассу для олимпийского кросс-кантри в Тобольске. Было проведено 10 спортивных соревнований различного уровня, часть из них была организована не только при финансовой поддержке СИБУРа, но и при активном участии сотрудников предприятий Компании.

Более 20 грантов получили образовательные учреждения: вузы, ссузы, школы и учреждения дополнительного образования. Полученные средства были направлены на укрепление материально-технической базы (оборудовано 9 новых химических лабораторий) учебных заведений, а также на реализацию различных проектов по всестороннему развитию школьников, по стимулированию интереса к естественно-научным дисциплинам и популяризации химии. Было реализовано пять профориентационных проектов и организовано два летних лагеря с образовательной программой.

МЫ ГОРДЫ ТЕМ,
ЧТО ИМЕННО
НАШ ГОРОД
БЫЛ ВЫБРАН
ОРГАНИЗАТОРАМИ
И КОМПАНИЕЙ
СИБУР МЕСТОМ
ПРОВЕДЕНИЯ ФЕСТИВАЛЯ ДЛЯ
ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
«ОТ ЗВЕЗДЫ ДО ЗВЕЗДЫ»



Этот фестиваль организован для тех, кому занятия искусством, признание со стороны сверстников, педагогов, общества нужнее всего. Я уверена, что «Формула хороших дел» – это та формула, которая поможет детям и подросткам с инвалидностью победить не только в конкурсе талантов, но и в жизни.

ВАЛЕНТИНА САХАРОВА,
заместитель главы администрации
Дзержинска



МАЛЕНЬКИХ
ДЕТЕЙ В НАШЕМ
РАЙОНЕ МНОГО,
А ИГРАТЬ
И ОБЩАТЬСЯ
ИМ БЫЛО
СОВЕРШЕННО
НЕГДЕ.

Совместно с компанией СИБУР нам удалось решить этот вопрос и реализовать проект, направленный на укрепление физического здоровья детей и организацию их активного отдыха.

АННА СОРОКИНА,
соучредитель общественной
организации «Союз поколений»
(Ноябрьск)





Уровень развития культуры, в том числе интенсивность культурной жизни и ее соответствие современным реалиям, общероссийскому культурному контексту являются значимым критерием оценки качества жизни в том или ином регионе. В рамках направления «Культура» программы «Формула хороших дел» в 2016 году было выделено 33 гранта. В числе реализованных проектов – обновление фондов региональных музеев и библиотек, создание детского оркестра в Тобольске и студии пластилиновой мультипликации в Тольятти, проведение различных выставок и фестивалей.



**ЭКОФОРУМ
«Я Б В ЭКОЛОГИ
ПОШЕЛ – ПУСТЬ
МЕНЯ НАУЧАТ» –
НАСТОЯЩАЯ
НАХОДКА ДЛЯ
ЛЮДЕЙ.**

работающих в образовании, поскольку здесь не только затрагивались вопросы экологической культуры и воспитания детей, но и происходил обмен опытом между образовательными учреждениями. Мы обсудили вопросы и механизмы реализации экологических программ, мероприятий и акций, научились основам социального проектирования, которые помогут вывести наши проекты на более качественный уровень.

ЕЛЕНА МАНТРОВА,
руководитель Центра юношеского творчества г. Новокуйбышевска (Самарская обл.)

Направление «Охрана окружающей среды» традиционно включает не только отдельные акции и мероприятия, но и поддержку образовательных инициатив, направленных на воспитание экологического сознания у детей и молодежи. На гранты, выделенные Компанией, в 2016 году было запущено 12 образовательных проектов для школьников, направленных на изучение окружающей среды, мониторинг экологической ситуации и принятие мер по предотвращению экологических проблем.

Помимо образовательной деятельности победители конкурса реализовали такие проекты, как восстановление родника в Самарской области на территории Национального парка «Самарская лука», высадку более 50 000 саженцев, организацию трех экологических маршрутов для пешеходов и велотуристов, проведение городских субботников в городах Краснодарского края. В Краснодаре и Перми были организованы общегородские конкурсы экологической тематики.

Одной из задач программы «Формула хороших дел» является содействие формированию культуры ответственного поведения и добровольной помощи (волонтерства) в городах присутствия. Поэтому мы рекомендуем участникам конкурса предусматривать привлечение волонтеров на всех этапах подготовки и реализации социальных проектов. Также Компания выделяет средства на поддержку самостоятельных волонтерских проектов – по итогам первого конкурса поддержку получили восемь проектов, в том числе два проекта по социализации людей старшего возраста и один благотворительный марафон.

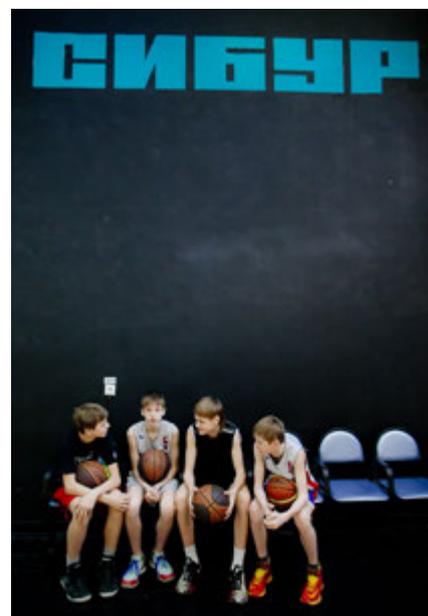


МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Вторым направлением программы «Формула хороших дел» является реализация собственных межрегиональных проектов в приоритетных областях, в первую очередь к ним относятся образование, спорт и здоровый образ жизни, культура. Партнерами Компании по межрегиональным проектам являются ведущие российские вузы, музеи, спортивные клубы и ассоциации, театры, фестивали и некоммерческие организации.

Поскольку Компания придерживается комплексного подхода к развитию каждого направления, помимо непосредственно мероприятий для целевой аудитории ключевыми элементами межрегиональных проектов являются модернизация необходимой инфраструктуры и образовательная программа по повышению уровня знаний и компетенций соответствующих специалистов в каждом городе. В рамках проектов обычно происходит знакомство жителей с последними тенденциями и достижениями в конкретной социальной сфере.

По направлению «Образование и наука» в 2016 году в городах, охваченных программой, прошли мастер-классы по химии и физике («Я люблю химию», «Я люблю науку»), городские фестивали наук, Фестиваль актуального научного кино (ФАНК), Межрегиональный химический турнир. Участниками мероприятий стали более 10 000 школьников и более 500 учителей.



>10 000

ШКОЛЬНИКОВ

стали участниками мероприятий
в 2016 году

Приоритетным для Компании видом спорта традиционно является баскетбол – в 2016 году многочисленные проекты и инициативы Компании по поддержке и развитию детско-юношеского баскетбола были объединены под эгидой «Школы баскетбола». В портфеле проектов – совместный проект с Детско-юношеской баскетбольной лигой «Зенит» и летний лагерь для одаренных спортсменов из регионов #SIBURCAMP. «Школа баскетбола» охватила более 1500 детей в регионах, 284 тренера посетили обучающие семинары.

Совместная программа СИБУРа и НБА включает реконструкцию спортивных объектов в регионах и проведение мастер-классов для юных спортсменов с участием знаменитых баскетболистов. Всего в ходе программы было реконструировано восемь баскетбольных залов в Тюмени, Томске,

Перми, Тольятти, Воронеже, Тобольске, Нижневартовске и Дзержинске. Более 700 детей – воспитанников спортивных школ и просто любителей баскетбола приняли участие в мастер-классах и автограф-сессиях со звездами НБА: Андреем Кириленко, Хорасом Грантом, близнецами Бруком и Робинотом Лопес, Робертом Орри, Маггси Богзотом, Эй Си Грином и Брюсом Боуэнотом.

Продолжилась установка в городах присутствия СИБУРа турниковых комплексов мирового уровня, доступных всем жителям (межрегиональный проект «Здоровый смысл»). Общая площадь новых площадок составила более 1500 м². Второй частью проекта стало проведение открытых тренировок по шести видам спорта, их посетили более 9000 человек.

МЫ БЛАГОДАРНЫ СИБУРУ ЗА ПОДДЕРЖКУ ПРОГРАММЫ «ЗДРАВЫЙ СМЫСЛ» В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ.



Уверен, что проекты программы будут полезны жителям и окажут влияние на процесс вовлечения молодежи в занятия физической культурой и спортом.

АНДРЕЙ ПОТАПОВ,
руководитель Фонда поддержки спорта



СИБУР ОТКРЫЛ УЖЕ 8 СПОРТИВНЫХ ЗАЛОВ В РАЗНЫХ ГОРОДАХ, В КОТОРЫХ МОГУТ ЗАНИМАТЬСЯ ДЕТИ.

В моем детстве я мог только мечтать тренироваться на таких площадках и с таким инвентарем. Это большой вклад в развитие спорта в малых городах России, этот пример достоин уважения.

АНДРЕЙ КИРИЛЕНКО,
президент Российской федерации баскетбола



Также бесплатные тренировки от знаменитых спортсменов и тренеров прошли в рамках фестивалей WinterFest и «Спортлето».

SIBUR DANCE FEST



Особое место в портфеле спортивных проектов СИБУРа занимает уникальный мультиформатный танцевальный фестиваль SIBUR DANCE FEST, прошедший впервые в Тобольске в сентябре 2016 года. Участниками фестиваля стали более 650 тобольских танцоров, которые посещали мастер-классы под руководством звездных наставников. Итоговый концерт стал ярким городским событием. Проект занял первое место в номинациях «Благотворительность» и «Корпоративная социальная ответственность» премии Russian Sponsorship Awards.

В сфере культуры СИБУР сотрудничает с Международным фестивалем-школой «Территория», Государственным Театром Наций и фестивалем-премией «Золотая маска». При участии партнеров в городах присутствия Компании проходят арт-лаборатории, гастролы столичных театров, творческие встречи с артистами. В 2016 году благодаря СИБУРу более 6000 зрителей в регионах посмотрели 11 спектаклей. Более 200 актеров региональных театров стали участниками арт-лабораторий под руководством ведущих столичных режиссеров.



СИБУР ДЛЯ НАС УНИКАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР.

Наша программа объединяет не просто театр и Компанию, а людей, которые хотят сделать мир вокруг нас лучше. Это возможность познакомить жителей нашей страны с современными культурными тенденциями. Но что более важно – привлечь внимание к социально значимым вопросам. Артисты театра – публичные люди, своим примером они помогают формировать культуру ответственного поведения – не быть равнодушными, не проходить мимо тех, кто нуждается в помощи. Мы верим, что вместе с СИБУРом сможем сделать достойный вклад в наше общее будущее.

ЕВГЕНИЙ МИРОНОВ,
художественный руководитель
Государственного Театра Наций

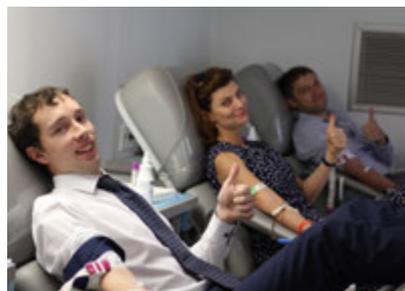
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ И ВОЛОНТЕРСКИЕ АКЦИИ СОТРУДНИКОВ

Направление «Волонтерство» благотворительной программы «Формула хороших дел» развивается также во внутреннем контуре Компании. В 2016 году сотрудники СИБУРа:

- дважды принимали участие в выездных донорских акциях в пользу подопечных Центра сердечно-сосудистой хирургии им. Бакулева;
- собирали школьные принадлежности для 170 детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, из Нижегородской области;
- приняли участие в благотворительном марафоне «Стань Дедом Морозом» и исполнили заветные желания более 950 детей-сирот, детей в трудной жизненной ситуации и детей с ограниченными возможностями из 11 городов присутствия Компании.

>950 ДЕТЕЙ-СИРОТ,

детей в трудной жизненной ситуации и детей с ограниченными возможностями приняли участие в благотворительном марафоне «Стань Дедом Морозом»



ОБЩИЕ ИТОГИ ПРОГРАММЫ «ФОРМУЛА ХОРОШИХ ДЕЛ» В 2016 ГОДУ

109



17
ГОРОДОВ



>1500
МЕРОПРИЯТИЙ



>3000
СОТРУДНИКОВ – УЧАСТНИКОВ
МЕРОПРИЯТИЙ



168
ГРАНТОВ

выделено в регионах
на сумму 109 млн руб.



>2200
УПОМИНАНИЙ В ПРЕССЕ



>30 000
УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТОВ



21
СПЕЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ



ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

110

В рамках программы «Формула хороших дел» были предприняты шаги по налаживанию постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами Компании в регионах. Для своевременного и полного информирования обо всех новостях программы, а также о порядке выделения финансирования благополучателям был создан официальный сайт программы по адресу www.formula-hd.ru.

Для удобства благополучателей заработали выделенные адреса электронной почты:

- info@formula-hd.ru – для предоставления информации о программе «Формула хороших дел» и ответов на вопросы;
- zayavka@formula-hd.ru – для представления заявок на получение финансирования в рамках конкурса или в рамках поддержки межрегиональных проектов;
- report@formula-hd.ru – для предоставления отчетности.

В 2016 году наиболее актуальной темой для всех групп заинтересованных сторон стал переход к конкурсному механизму выделения средств и регламентация процесса подачи заявок и принятия решения о победителях. В течение года ответственные сотрудники на площадках, а также эксперты программы регулярно проводили устные и письменные консультации по всем вопросам, связанным с программой, а также в целом с деятельностью СИБУРа, направленной на содействие устойчивому развитию регионов.



Особое место занимает Тобольская промышленная площадка (ТПП), где сейчас ведется масштабное строительство. Учитывая множество возникающих вопросов, связанных как с привлечением рабочих на строительные работы в текущем периоде, так и с последующим массовым наймом сотрудников из других городов на производство и связанные с этим риски для городской инфраструктуры, в 2014 году по инициативе муниципальных органов управления был создан Общественный совет ТПП.

В задачи Совета входит информирование общественности о деятельности предприятия в области экологии, инвестиционной деятельности и кадровой политики; обеспечение учета интересов жителей города при решении вопросов, имеющих важное значение для социального развития Тобольска и Тобольского района.

В состав Совета вошли представители администраций города Тобольска и Тобольского района, руководители предприятий, учебных заведений, СМИ, общественных организаций, городские активисты.

Полный список членов Совета доступен на сайте, посвященном реализации программы «Формула хороших дел» в Тобольске: <http://tobolsk.formula-hd.ru/council/>.

В 2016 году в повестку заседаний Совета вошли вопросы соблюдения трудового законодательства подрядчиками по строительству «ЗапСибНефтехима», кадровой политики Компании, безопасности, охраны окружающей среды и экологического мониторинга, а также участия Компании в социально-экономическом развитии города.

Представители СИБУРа принимают участие в работе Общественного совета Амурского газоперерабатывающего завода «Газпрома», где они выступают в качестве экспертов по вопросам экологии в рамках строительства, а также будущей эксплуатации завода, охраны труда и промышленной безопасности, текущего статуса реализации проекта, использования ресурса местных предприятий, участия местных жителей в строительстве объектов Амурского ГПЗ, соблюдения трудового законодательства.

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ



2

ПРЕМИИ RUSSIAN SPONSORSHIP AWARD ЗА:

- SIBUR DANCE FEST
- Арт-лаборатории СИБУРа и фестиваля «Территория»



2

ПРОЕКТА – ПОБЕДИТЕЛЯ РЕГИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА

из Нижегородской области и Томска стали лауреатами областных премий



1

ПРЕМИЯ «HR-БРЕНД 2016»

за образовательные и просветительские проекты в регионах в рамках программы «Формула хороших дел»



>500

ОТЗЫВОВ

и благодарностей получено от организаторов и участников мероприятий, прошедших при поддержке СИБУРа



ЦЕЛИ НА 2017 ГОД

112

По итогам второго конкурса в рамках программы «Формула хороших дел» при поддержке Компании в 17 городах России будет реализовано 130 социально значимых проектов, большинство которых направлены на развитие городской и социальной инфраструктуры, а также на поддержку и развитие детского спорта.

Кроме того, значительную долю грантов получили заявки от образовательных учреждений, дворцов детско-юношеского творчества и местных благотворительных фондов.



КОНКУРС СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ СИБУРА «ФОРМУЛА ХОРОШИХ ДЕЛ» ПРОВОДИЛСЯ ВТОРОЙ РАЗ, И УЖЕ МОЖНО ОТМЕТИТЬ ЗНАЧИМЫЕ ДЛЯ КОМПАНИИ И ДЛЯ РЕГИОНОВ РЕЗУЛЬТАТЫ.



С нашей стороны было налажено постоянное взаимодействие с широким кругом региональных партнеров и созданы необходимые условия для поддержки местных инициатив. Со стороны участников конкурса существенно возрос уровень проектной культуры и вовлеченность горожан. В 2017 году мы планируем продолжить системную работу по развитию всех направлений программы в регионах на основе накопленного опыта и внимательного изучения лучших российских и зарубежных практик.

АЛЕКСЕЙ КОЗЛОВ,
управляющий директор –
член Правления СИБУРа



СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ:

- Повышение эффективности системы управления благотворительной программой с ориентацией на долгосрочность, системность, контролируемость социальных инвестиций в соответствии с задачами Компании и в тесном сотрудничестве с местными органами государственной власти.
- Обеспечение перехода на долгосрочное планирование и бюджетирование.



ПО РЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ:

- Повышение общего уровня заявок, подаваемых на конкурс социально значимых проектов, путем реализации образовательной программы для участвующих представителей некоммерческих, общественных, муниципальных организаций в регионах.



ПО МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ:

- Объединение специальных межрегиональных проектов в комплексные программы по направлениям с целью обеспечения достижения устойчивых и долгосрочных результатов.

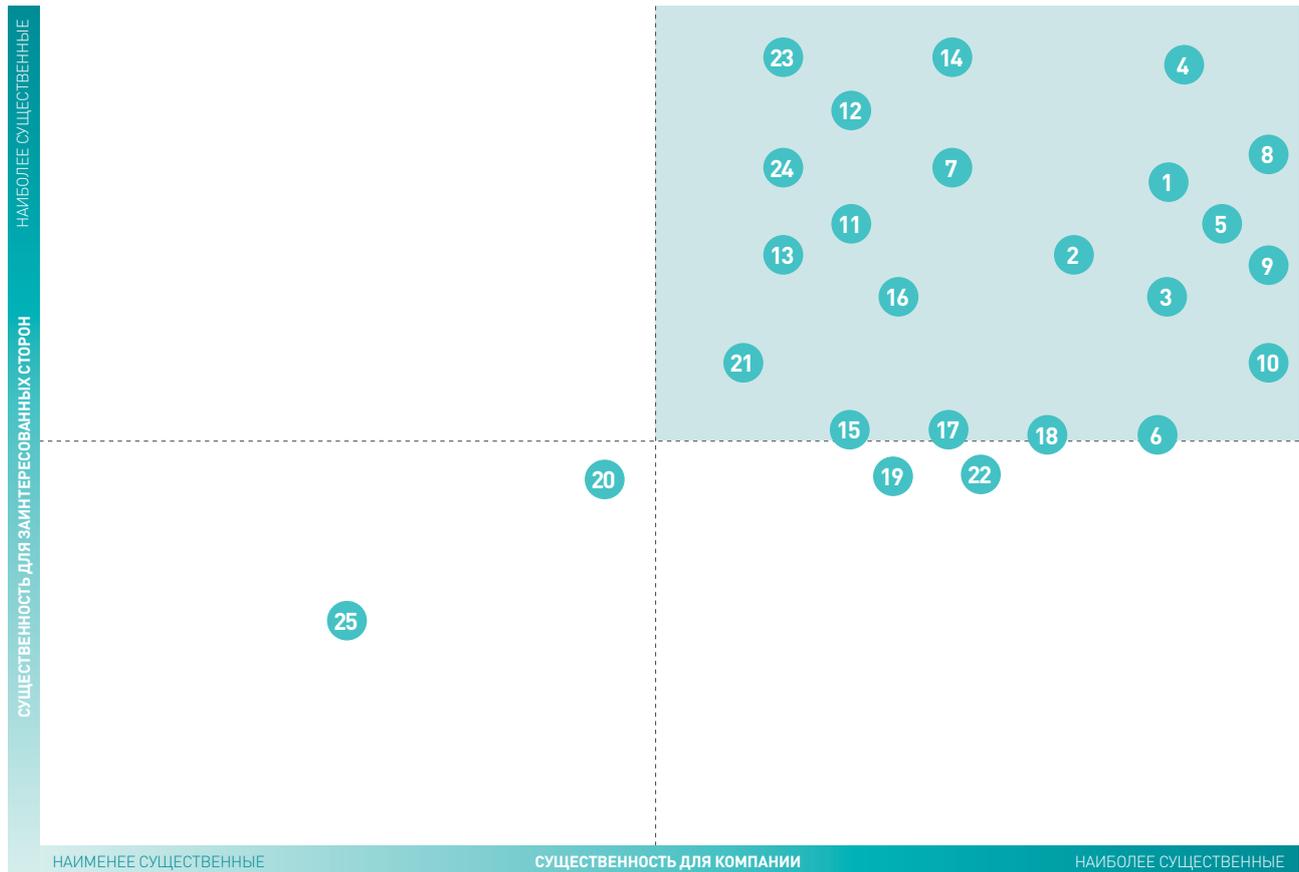


ПРИЛОЖЕНИЯ

СВИДЕТЕЛЬСТВО О ПРОХОЖДЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОГО ЗАВЕРЕНИЯ В СОВЕТЕ ПО НЕФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ РСРП	114
СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ	115
ИНДИКАТОРЫ GRI	116
ГЛОССАРИЙ	122

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

114



ПЕРЕЧЕНЬ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ:

- | | | |
|---|--|---|
| 1 Экономическая результативность | 9 Производственный травматизм | 17 Зарплата и социальный пакет |
| 2 Инновационная деятельность | 10 Охрана здоровья работников | 18 Обучение и развитие сотрудников |
| 3 Инвестиционная деятельность | 11 Охрана водных ресурсов | 19 Привлечение молодых специалистов |
| 4 Управление рисками | 12 Охрана атмосферного воздуха | 20 Равные права для мужчин и женщин |
| 5 Этика и антикоррупционная деятельность | 13 Сбросы и отходы | 21 Взаимодействие с профсоюзами |
| 6 Отношения с поставщиками и подрядчиками (цепь поставок) | 14 Деятельность по минимизации воздействия на окружающую среду | 22 Бренд работодателя |
| 7 Стратегия в сфере устойчивого развития | 15 Энергосбережение и энергоэффективность | 23 Вклад Компании в развитие территорий присутствия |
| 8 Безопасность на рабочем месте | 16 Политика в отношении персонала | 24 Развитие партнерства с местными сообществами |
| | | 25 Права коренных и малочисленных народов |

ИНДИКАТОРЫ GRI

Индикатор GRI	Страница Отчета	Комментарий
Универсальные индикаторы		
GRI 101: Общие сведения об Отчете	1	
GRI 102: Сведения об организации		
102-1 Название организации	1	
102-2 Деятельность, бренды, продукты, услуги	8–9	
102-3 Расположение головного офиса	Российская Федерация, 117292, г. Москва, ул. Кржижановского, д.16/1	
102-4 География деятельности	10–11	
102-5 Характер собственности и организационно-правовая форма	6	
102-6 Рынки, на которых работает организация	10–11	
102-7 Масштаб организации	10–11	
102-8 Информация о сотрудниках и других работниках	6, 52–54, 74	
102-9 Цепочка поставок	23	
102-10 Существенные изменения в организации и цепочке поставок	--	
102-11 Применение принципа предосторожности	Принцип предосторожности является одним из ключевых принципов, которыми руководствуется Компания	
102-12 Внешние инициативы	68	
102-13 Членство в ассоциациях	Компания является членом Российского союза химиков, Некоммерческого партнерства по развитию индустрии полиэтилентерефталата «АРПЭТ»	
102-14 Заявления от ключевых лиц, принимающих решения в Компании	4–5	
102-15 Ключевые воздействия, риски и возможности	20–21, 25–27, 38, 45, 58, 71, 81, 110	
102-16 Принципы, ценности, стандарты и нормы поведения	16, 24, 37, 80	
102-17 Механизмы консультаций по вопросам этики	22	
102-18 Структура управления	18–19	
102-19 Порядок делегирования полномочий	18–19, 44, 58, 70, 77, 101	
102-20 Руководитель/руководители, ответственные за решение экономических, экологических и социальных проблем	33, 36, 47, 57, 79, 82, 100	
102-22 Состав высшего органа управления и его комитетов	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-23 Председатель высшего органа управления	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-24 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-25 Конфликт интересов	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-26 Роль высшего органа управления в определении целей, принципов и стратегии	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	

Индикатор GRI		Страница Отчета	Комментарий
Универсальные индикаторы			
102-27	Процедура информирования высшего органа управления о критически важных проблемах	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-28	Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-29	Роль высшего органа управления в определении и управлении экономическим, экологическим и социальным воздействием	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-30	Эффективность процесса управления рисками	20-21	Дополнительно: см. Годовой отчет
102-31	Рассмотрение экономических, экологических и социальных вопросов	20-21	
102-32	Роль высшего органа управления в процессе подготовки отчетности в области устойчивого развития	19	
102-33	Процесс информирования высшего органа управления о критически важных вопросах	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-34	Характер и общее количество критически важных вопросов	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-35	Политика вознаграждения членов высшего органа управления	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-36	Процесс определения размера вознаграждения	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-37	Участие заинтересованных сторон в определении вознаграждения	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-38	Отношение общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к среднему годовому вознаграждению всех сотрудников	Не раскрывается, исходя из принципа защиты персональных данных	
102-39	Процент роста общего годового вознаграждения наиболее высокооплачиваемого должностного лица к проценту роста среднего годового вознаграждения всех сотрудников	--	
102-40	Список заинтересованных сторон	25-27	
102-41	Процент сотрудников, охваченных коллективными трудовыми договорами	91	
102-42	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон	25-27	
102-43	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами	25-27	
102-44	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами	25-27, 38, 45, 58-59, 71, 81, 110	
102-45	Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	См. Годовой отчет Компании за 2016 год	
102-46	Методика определения содержания Отчета и границ отчетности	1	
102-47	Список существенных вопросов	1, 25-27, 114	
102-48	Результаты всех переформулировок, приведенных в предыдущих отчетах, и их причины	Нерелевантно	
102-49	Существенные изменения в отчетности	Нерелевантно	
102-50	Отчетный период	2016 год	
102-51	Дата выпуска последнего предыдущего Отчета	Отчет в соответствии с требованиями международного стандарта GRI SRS публикуется Компанией впервые	

Индикатор GRI	Страница Отчета	Комментарий
Универсальные индикаторы		
102-52	Цикл отчетности	ежегодно
102-53	Контактное лицо для вопросов по Отчету	Джуро Наталья Александровна, блок «Корпоративные коммуникации»
102-54	Указание на уровень применения GRI: базовый (Core) или расширенный (Comprehensive)	Базовый (Core)
102-55	Указатель содержания GRI	115–120
102-56	Внешнее заверение	
Экономические вопросы		
GRI 201:	Экономическая результативность	
201-1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	13, 31–33
201-2	Финансовые и иные риски и возможности, связанные с изменением климата	56
201-3	Наличие плана по выплатам компенсаций и пенсий (?)	Нерелевантно
201-4	Финансовая помощь, полученная от правительства	В 2016 году Компания не получала финансовую помощь от правительства
GRI 202:	Присутствие на рынках	
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разных полов к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Уровень заработной платы на всех предприятиях Компании соответствует среднему уровню по отраслевому рынку труда
GRI 203:	Непрямые экономические воздействия	
203-1	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	102–108
203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	23, 31, 102–108
GRI 204:	Доля расходов на местных поставщиков	
204-1	Доля расходов на местных поставщиков	4
GRI 205:	Антикоррупционная деятельность	
205-1	Механизм оценки операций, связанных с риском коррупции	22
205-2	Коммуникация и тренинги на тему антикоррупционных политик и процедур	22
205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	В 2016 году случаев коррупции не выявлено
GRI 206:	Недобросовестное деловое поведение	
206-1	Недобросовестное деловое поведение	В 2016 году случаев недобросовестного поведения с участием Компании или ее отдельных предприятий не выявлено

Индикатор GRI		Страница Отчета	Комментарий
Экологические вопросы			
GRI 302: Энергия			
302-1	Потребление энергии внутри организации	71	
302-2	Потребление энергии за пределами организации	Учет не ведется ввиду отсутствия законодательных требований	
302-3	Энергоемкость	72	
302-4	Сокращение энергопотребления	72	
302-5	Снижение потребности в энергии продуктов и услуг	72	
GRI 303: Водные ресурсы			
303-1	Водозабор в разбивке по источникам	63	Показатель раскрыт частично
303-2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	63	
GRI 304: Биоразнообразие			
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	отсутствуют	
304-2	Существенное воздействие деятельности, продуктов, услуг организации на биоразнообразии	63	
304-3	Сохраненные или восстановленные места обитания	63, 68	
304-4	Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации	--	
GRI 305: Выбросы			
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	64	
305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	64	
GRI 306: Сбросы и отходы			
306-1	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	63	Показатель раскрыт частично
306-2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	65	
306-3	Существенные разливы	63	
306-4	Транспортировка опасных отходов	В 2016 году Компания не осуществляла транспортировку опасных отходов	
306-5	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние сброс сточных вод организацией	63	

Индикатор GRI	Страница Отчета	Комментарий
Социальные вопросы		
GRI 401: Персонал		
401-1	Общее количество нанятых сотрудников и текучесть кадров	82
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, которые работают на условиях полной занятости, и не предоставляемые временным сотрудникам	84
GRI 402:	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	В соответствии с Трудовым кодексом РФ в договоре указаны минимальные периоды уведомления до начала проведения соответствующих мероприятий органов службы занятости и выборного органа первичной профсоюзной организации: не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте		
403-1	Представительство работников в совместных комитетах по охране труда и безопасности	52
403-2	Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	53
403-3	Работники с высоким травматизмом и высоким риском заболеваемости, связанными с родом их занятий	54
403-4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в соглашениях с профсоюзами	52
GRI 404: Подготовка и образование		
404-1	Среднее количество часов обучения на человека в год	86
404-2	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни	86
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	90
GRI 405: Разнообразие и равные возможности		
405-1	Состав руководящих органов и в целом персонала с разбивкой по полу и возрасту	82
405-2	Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин	Уровень оплаты труда в Компании не зависит от пола сотрудника
GRI 406:	Отсутствие дискриминации на рабочем месте	В 2016 году случаев дискриминации на рабочем месте в Компании не зафиксировано
GRI 407:	Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	52, 91

Индикатор GRI		Страница Отчета	Комментарий
Социальные вопросы			
GRI 410: Обеспечение безопасности			
410-1	Тренинги для сотрудников служб безопасности по политикам и процедурам в сфере соблюдения прав человека		Все сотрудники Службы безопасности Компании проходят подготовку в области соблюдения прав человека
GRI 411:	Права коренных и малочисленных народов		Деятельность Компании в регионах проживания коренных и малочисленных народов (ХМАО, ЯНАО, Усть-Луга) не затрагивает территории проживания и/или жизнедеятельности данных народов и не нарушает их права
GRI 413: Взаимодействие с местными сообществами			
413-1	Программы взаимодействия с местными сообществами, программы оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программы развития местных сообществ	102–110	
413-2	Существенное фактическое или потенциальное негативное воздействие на местные сообщества		Существует риск негативного воздействия на окружающую среду. Компания принимает меры по митигации данного риска
GRI 414: Оценка поставщиков на соответствие требованиям организации в социальной сфере			
414-2	Негативный социальный эффект в цепочке поставок и принятые меры	81	
GRI 415:	Участие в публичной политике, в том числе финансовые взносы		Компания не участвует в политической деятельности и не выделяет финансирование на политические цели
GRI 419:	Соответствие требованиям законодательства и нормативных актов в социально-экономической сфере		В 2016 году нарушений не было

ГЛОССАРИЙ

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

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Тел./факс: +7 (495) 937-17-26

E-mail: press@sibur.ru