



Global Compact Network
Russia

СЕТЬ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИИ

ПРАКТИКИ В ОБЛАСТИ
КОРПОРАТИВНОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ



УЧАСТНИКИ СЕТИ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

РУСАЛ – ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ

АФК «СИСТЕМА»

ЗАО ВНЕШНЕТОРГОВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
«РОСНЕФТЕГАЗЭКСПОРТ»

КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ
МЕЖДУНАРОДНОГО КОНГРЕССА СТРАН АТР

МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ СВЯЗИ (МАС)

РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

ТЭК АЭРОФЬЮЭЛЗ

ИНСТИТУТ СРАВНИТЕЛЬНЫХ
СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ «CESSI»

ГУП «ВОДОКАНАЛ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»

КОНЦЕРН «ЕДИНСТВО»

ЦЕНТР НЕДВИЖИМОСТИ «НИРЛАН»

ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
В ПОДДЕРЖКУ ПОСТРОЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОГО
ОБЩЕСТВА «ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ВСЕХ»
(МОО «ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ ВСЕХ»)

ОАО АК «ТРАНСАЭРО»

ПРИМОРСКОЕ ОБЩЕСТВЕННОЕ ДВИЖЕНИЕ
ПОДДЕРЖКИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ «МАРТ»

ФОНД СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ ОБРАЗОВАНИЯ,
НАУКИ И ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОНД ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

ЗАО «ВОЛНА»

АГЕНТСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ

ООО «СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ»

НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПРОМЫШЛЕННОГО МАРКЕТИНГА НП

ОАО «ЛУКОЙЛ»

ОАО «ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ГЕНЕРИРУЮЩАЯ
КОМПАНИЯ №5» – ТГК-5

ООО «КОКА-КОЛА ЭЙЧБИСИ ЕВРАЗИЯ»

МЕЖДУНАРОДНАЯ АССАМБЛЕЯ ПО БИЗНЕС КОНТАКТАМ

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО
«КЛУБ КОРПОРАТИВНЫХ ФИЛАНТРОПОВ»

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО «КОРПОРАТИВНАЯ
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ- РУССКИЙ ЦЕНТР»

АССОЦИАЦИЯ АДВОКАТОВ РОССИИ
ЗА ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

РЕНОВА МЕНЕДЖМЕНТ (ГРУППА КОМПАНИЙ «РЕНОВА»)

РОССИЙСКИЙ МИКРОФИНАНСОВЫЙ ЦЕНТР

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ЦЕНТРА
КОРПОРАТИВНОГО ПРАВА, УПРАВЛЕНИЯ
И ВЕНЧУРНОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ,
СЫКТЫВКАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФОНД «НАРОДНАЯ ИНИЦИАТИВА»

ОАО «ПОЛИМЕТАЛЛ»

САХАЛИН ЭНЕРДЖИ ИНВЕСТМЕНТ КОМПАНИ ЛТД.

ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»

ООО «КОНКЛАВ КАПИТАЛ»

НЕЗАВИСИМЫЙ ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

ОТКРЫТЫЙ ИНСТИТУТ

МОО «КОМИТЕТ ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ»

ФОНД НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

НАУЧНЫЙ ЦЕНТР БЕНЧМАРКИНГА
И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИВАНОВСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ФУНДАМЕНТАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

АДВОКАТСКОЕ БЮРО «ТАРАСОВ И ПАРТНЕРЫ»

ГРУППА КОМПАНИЙ «КОНСАЛТУМ»

СЕТЬ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИИ

Официальная презентация Глобального договора (ГД) в России состоялась в конце 2001 года в рамках круглого стола, организованного Министерством иностранных дел и Российским союзом промышленников и предпринимателей совместно с Программой развития ООН (ПРООН) и другими агентствами ООН в России.



Global Compact Network
Russia

Сеть Глобального договора в России – история создания



В 2004 году ПРООН совместно с Ассоциацией Менеджеров России и при поддержке правительства Российской Федерации впервые представила индекс корпоративной социальной ответственности (КСО) в России. Индекс был рассчитан на основе опроса, проведенного по репрезентативной выборке среди 1000 крупных и средних российских компаний, работающих в разных отраслях. Опрос включал в себя вопросы о социальной отчетности, финансовых показателей и роли компаний в национальной экономике. Основные компоненты индекса КСО – это инвестиции в человеческие ресурсы, охрану труда, защиту окружающей среды и местные сообщества.

Международная Конференция по социальным инвестициям в экономическое развитие российских регионов, которая прошла в октябре 2006 года в Ростове-на-Дону при активном участии ПРООН, была направлена на продвижение корпоративной социальной ответственности и регионального развития в России.



В феврале 2007 года состоялся круглый стол с участием представителей гражданского общества по обсуждению возможностей сотрудничества в продвижении принципов Глобального договора в России. Участники мероприятия обсуждали роль НПО в продвижении и поддержке принципов КСО и ГД, а также привлечение НПО к реализации совместных социальных программ с участием государства и бизнеса с целью повышения их эффективности и прозрачности.



«Я приветствую сегодняшний запуск российской Сети Глобального договора как знак того, что бизнес-компании России, одной из самых крупных экономик мира, готовы всецело поддерживать систему универсальных ценностей ООН», – заявил Пан Ги Мун.



В 2007 году в результате сотрудничества ПРООН и Ассоциации Менеджеров России был подготовлен и опубликован первый национальный доклад «Риски бизнеса в частно-государственном партнерстве». В докладе представлены результаты опроса представителей 180 ведущих российских компаний, а также более 10 интервью с ведущими российскими экспертами в области частно-государственного партнерства (ЧГП) и материалы ряда круглых столов по вопросам ЧГП.

В том же году участники Глобального договора ООН в России совместно с Агентством социальной информации и российскими НПО подготовили публикацию «Российский бизнес и Глобальный договор ООН». Сборник предлагает обзор развития КСО в России и анализ деятельности российского бизнеса в этой сфере.



В октябре 2007 года состоялся международный конгресс «Деловая репутация и будущее России», организованный Глобальным договором ООН, Российским союзом промышленников и предпринимателей совместно с РАО «ЕЭС России». В рамках конгресса были проведены бизнес-форум «Деловая репутация: ответственность, прозрачность, устойчивость» и выставка «Сделано в России: ответственный бизнес в действии».

В 2008 году российские участники Глобального договора осуществили значительные структурные и организационные изменения, направленные на повышение эффективности своей работы. Более 30 представителей руководства российских компаний встретились с Генеральным секретарем ООН Пан Ги Мун и объявили о намерении создать Российскую Сеть Глобального договора ООН.

17 декабря 2008 года на заседании участников ГД ООН в Российской Федерации было официально утверждено создание Сети Глобального договора в России. На первом ежегодном общем собрании российских участников Сети ГД ООН были ратифицированы «Положение об организации деятельности Сети ГД ООН в РФ», а также намечены приоритетные направления деятельности Сети ГД ООН в РФ на ближайшие годы, выбраны Председатель и Управляющий комитет Сети ГД ООН в РФ.

В 2008 году был подготовлен и представлен широкому кругу российских предпринимателей и экспертов совместный доклад ПРООН и Ассоциации Менеджеров России о социальных инвестициях «Социальные инвестиции в России 2008». Доклад был посвящен анализу развития корпоративной социальной ответственности в Российской Федерации, происшедшему со времени выхода предыдущего исследования в 2004 г.



В 2008 г. вышло в свет исследование «Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО», подготовленное «Экономист Интеллидженс Юнит» при поддержке ПрайвотерхаусКуперс Россия по заказу компании РУСАЛ и ПРООН.

Цель исследования – сравнение практик в области корпоративной социальной ответственности российских и международных транснациональных корпораций, оценка зрелости практик КСО в России, их роль в развитии компании и достижении стратегических задач, а также выявление первоочередных задач, которые российским компаниям предстоит решить.





С начала 2009 года секретариатом Сети выпускается информационный бюллетень Сети ГД ООН в РФ, который распространяется среди широкой аудитории. Один из выпусков бюллетеня был посвящен анализу и оценке социальных рисков компаний в период продолжения экономического кризиса.



Сеть Глобального договора в России – планы на будущее

В 2009 году ПРООН совместно с Министерством экономического развития начала осуществление пятилетнего проекта, направленного на более широкое вовлечение частного сектора в решение проблем в области развития в России путем присоединения российских компаний к Глобальному договору ООН. Проект «Вовлечение российского бизнеса в процесс устойчивого социально-экономического развития на основе принципов Глобального договора ООН» (2009–2014) направлен на предоставление участникам Сети ГД ООН в России рекомендаций стратегического характера по социально-экономическим вопросам и совместное осуществление проектов в этой области с компаниями и региональными органами власти.

Основная цель Сети ГД ООН в России на ближайшие годы – разработка и реализация проектов по минимизации экономических, социальных и экологических последствий глобального экономического кризиса для участников российской Сети Глобального договора на территориях, где они действуют. Участники Сети планируют достичь следующих результатов:

Права человека

1. Сотрудничество участников Сети ГД ООН в процессе взаимодействия с региональными и местными органами власти по вопросам управления социальными и экономическими рисками компаний на территории ведения деятельности: определение, классификация, мониторинг и предотвращение нарушений прав человека в период экономического кризиса:

- Управление рисками снижения уровня жизни на территории ведения деятельности компании: текущие потребности в рабочей силе и потребительский спрос как основные экономические критерии стабильности и развития бизнеса.
- Управление рисками снижения уровня жизни работоспособного населения на фоне высокого уровня безработицы на территории ведения деятельности компании: предотвращение негативного влияния на текущую производственную деятельность и рабочую силу для обеспечения пост-кризисного развития компании.

2. Управление рисками нарушения прав человека в области взаимоотношений между компанией и работниками: реализация проектов по повышению личной ответственности работников за обеспечение источника дохода, в том числе в случае увольнения, болезни, инвалидности по вине работника, а также потери источника дохода, в том числе по вине работника.

3. Повышение эффективности управления социальными рисками компании в рамках системы корпоративного управления: информирование руководителей и глав подразделений, повышение профессиональной квалификации сотрудников, ответственных за разработку и исполнение внутренних документов компании, принятие решений и их выполнение в рамках управления рисками и возможностями социальной среды ведения деятельности.

Трудовые стандарты

1. Информирование руководителей и глав подразделений, повышение профессиональной квалификации сотрудников, ответственных за управление рисками внутри компании: вопросы, касающиеся материальных (в том числе сокращение расходов, текущая прибыль и прогноз рентабельности) и нематериальных активов (репутация, ценность бренда, конкурентоспособность).

2. Повышение эффективности компании путем улучшения управления корпоративной этикой как системой неформального регулирования

трудовых отношений и инструмента по сокращению расходов; повышения производительности и качества работы, раннего обнаружения и предотвращения ненадлежащих практик и конфликтов внутри компании.

3. Повышение эффективности компании в управлении рисками и возможностями в рамках взаимодействия с формальными (профсоюзами, коллективами, международными и российскими НПО и другими организациями) и неформальными объединениями работников.
4. Повышение профессиональной квалификации руководителей в области урегулирования конфликтов с целью обеспечения раннего выявления и разрешения конфликтов в сфере трудовых отношений.
5. Повышение эффективности социальных программ компании для работников и их семей в контексте социально-экономической ситуации: разработка и реализация программ на основе комплексного подхода с установленными индикаторами и степенью влияния на материальные и нематериальные активы компании.

Окружающая среда

1. Стремление минимизировать негативное воздействие деятельности компании на окружающую среду.
2. Стремление повысить энергоэффективность и устойчивое управление ресурсами без снижения качества товаров и услуг, включая, в том числе, следующие:
 - Экономичное и повторное использование компьютеров и другой офисной техники, в том числе бумаги, магнитных носителей и др.
 - Использование электронной системы передачи данных.
 - Минимизация потребления топлива, электричества и других ресурсов.
3. Повышение эффективности управления экологическими рисками на территории ведения деятельности компании.
4. Участие в тематических информационных и социальных рекламных акциях по вопросам экологии и продвижения лучшей практики энергоэффективности.



Противодействие коррупции

1. Повышение эффективности управления рисками в области корпоративной этики как средство предотвращения правонарушений, связанных с деятельностью, в том числе коррупции.
2. Включение этических принципов во все аспекты взаимодействия с бизнес-партнерами, в том числе принципа недопустимости коррупции.
3. Использование информационных технологий и информационных ресурсов, а также социальной рекламы для предотвращения коррупции.
4. Содействие в развитии демократических институтов, направленных на искоренение коррупции в государственных органах.

Дополнительная информация о присоединении к Глобальному договору ООН и список участников сети Глобального договора в России размещены на сайтах: www.unglobalcompact.org и www.undp.ru



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

РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РСПП)



Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) – крупнейшая общероссийская организация деловых кругов. РСПП сегодня – это более 60 отраслевых и около 80 региональных бизнес – объединений, представляющих ключевые сектора экономики. РСПП представляет интересы десятков тысяч промышленных, научных, финансовых и коммерческих организаций России.

Организации, входящие в состав РСПП, производят в совокупности более 2/3 ВВП России. РСПП видит свое предназначение в консолидации усилий промышленников и предпринимателей России, направленных на улучшение деловой среды, повышение стандартов предпринимательской деятельности и престижа российского бизнеса в стране и в мире, поддержание баланса интересов общества, власти и бизнеса.



«Являясь участником Глобального договора ООН и инициатором соответствующего национального документа – Социальной хартии российского бизнеса, Российский союз промышленников и предпринимателей призывает представителей делового сообщества присоединяться к этим инициативам и внедрять заложенные в них принципы в корпоративную практику. В числе приоритетов деятельности РСПП – формирование благоприятного предпринимательского климата в целях успешного развития бизнеса и укрепления его репутации через продвижение принципов ответственной деловой практики, содействие повышению прозрачности бизнеса, развитие конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами, распространение информации о результатах деятельности ответственных российских компаний внутри страны и за ее пределами».

А. Шохин

Президент РСПП



Повестка дня РСПП на 2010–2012 годы: программа 12–21



Площадка РСПП активно используется для ведения конструктивного диалога бизнеса и власти. На период 2010 -2012 гг. определены ключевые темы взаимодействия.



Комитеты РСПП

В РСПП действуют около 50 комитетов, отраслевых комиссий, советов – площадок для обсуждения проблем бизнеса, где формулируются предложения по основным темам предпринимательской деятельности, отношениям бизнеса, власти и общества: Комитет по корпоративной социальной ответственности, Комитет по рынку труда и кадровым стратегиям, Комитет по природопользованию и экологии, Комитет по энергетической политике и энергоэффективности, Комитет по корпоративным отношениям и саморегулированию, Комитет по промышленной политике и др.

Проекты РСПП в области продвижения ответственной деловой практики

Социальная хартия российского бизнеса

По инициативе и при непосредственном участии Российского союза промышленников и предпринимателей вырабатана и принята деловым сообществом консолидированная позиция в отношении корпоративной ответственности и роли бизнеса в общественном развитии. Эта позиция зафиксирована в Социальной хартии российского бизнеса – своде принципов ответственной деловой практики, которые отвечают задачам устойчивого развития и могут служить основой формирования корпоративных стратегий для каждой организации. Хартия опирается на принципы Глобального Договора ООН, развивает их с учетом современной роли бизнеса в обществе (принята в 2004 г., обновлена и принята в новой редакции в 2008 г.). К Хартии присоединились организации, в которых работают около 6 млн. работников. В целях расширения национальной сети Глобального Договора РСПП содействует присоединению к этой международной инициативе участников Социальной хартии российского бизнеса.



Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов создан и ведется РСПП с 2006 г.

Национальный Регистр корпоративных нефинансовых отчетов – это единый и общедоступный общероссийский центр сбора и распространения информации, банк официально опубликованных электронных версий отчетов компаний в области устойчивого развития, социальных и экологических отчетов. В Национальный Регистр внесено более 200 отчетов, которые выпущены в период, начиная с 2000 г. Информация о компаниях, выпускающих отчеты и Библиотека отчетов размещены на сайте РСПП в открытом доступе (www.rspp.ru). РСПП обобщает практику развития нефинансовой отчетности, публикует аналитические обзоры на эту тему.



Общественная верификация нефинансовых отчетов

Совет РСПП по нефинансовой отчетности проводит общественное заверение корпоративных отчетов в целях независимого подтверждения информации, которую представляют компании о результатах своей деятельности в области корпоративной ответственности и устойчивого развития. Тем самым РСПП содействует публичному признанию результатов деловой практики; повышению уровня доверия заинтересованных сторон компании к содержащейся в отчете информации; повышению открытости и прозрачности деятельности организаций через развитие процесса нефинансовой отчетности.



Конкурсы РСПП

РСПП поддерживает инициативы, способствующие общественному признанию успешной практики компаний, укреплению на этой основе престижа ответственного предпринимателя. РСПП выступает организатором и со-организатором ряда крупных Всероссийских конкурсов в целях выявления и признания успешно развивающихся компаний, сочетающих экономическую эффективность с социальной и экологической результативностью.



Библиотека корпоративных практик – создана РСПП в 2008 г., размещена на сайте РСПП в открытом доступе.

Библиотека корпоративных практик – это банк данных электронных версий корпоративных практик компаний, действующих на территории Российской Федерации. Создана в целях обобщения информации о социальных практиках компаний, содействия обмену успешным опытом, распространению информации в обществе об участии бизнеса в решении социальных проблем.

Социальное партнерство

РСПП возглавляет сторону работодателей во взаимодействии с профсоюзами и органами власти, представляет консолидированные интересы предприятий, региональных, отраслевых и общероссийских объединений бизнеса в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. От имени бизнеса участвует в заключении Генеральных соглашений между общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профсоюзов и Правительством Российской Федерации.

Развитие институтов альтернативного разрешения споров

РСПП играет важную роль в развитии институтов альтернативного (негосударственного) разрешения споров и повышения их роли в разрешении экономических споров и защите собственности в России. В РСПП созданы и действуют:

- Объединенная комиссия по корпоративной этике (с 2002 года),
- Объединенная служба медиации (посредничества) (с 2006 года),
- Третейский суд по разрешению корпоративных споров (с 2006 года).



Сотрудничество с зарубежным предпринимательским сообществом

Важное направление работы РСПП – международное сотрудничество на уровне ассоциаций бизнеса. РСПП представляет интересы работодателей России в международной организации работодателей, взаимодействует с Американской торговой палатой, Европейским деловым клубом, Конфедерацией промышленников Европейского союза «Деловая Европа», национальными деловыми ассоциациями многих стран. В 2008 г. в РСПП создана площадка для иностранных компаний, ведущих свою деятельность в России – Международный совет по сотрудничеству и инвестициям, в который входят более 70 ведущих иностранных компаний, а также руководители многих национальных деловых ассоциаций. В 2007 г. подписано Соглашение о сотрудничестве между РСПП и Программой развития ООН о взаимном поддержании принципов Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса.

РЕНОВА-МЕНЕДЖМЕНТ АГ (ГРУППА КОМПАНИЙ «РЕНОВА»)



«Мы направляем свои инвестиционные и управленческие ресурсы на создание и развитие устойчивых и конкурентоспособных бизнесов, побуждая компании, акционерами которых являемся совершенствовать свою практику на принципах ответственного ведения бизнеса. Эти задачи мы решаем в рамках корпоративного управления и за счет формирования культуры ответственной деловой практики, поощряя компании Группы «Ренова» и отдельных сотрудников, способных действовать в формате лучших международных практик, на принципах корпоративного гражданства».

Виктор Вексельберг,
Председатель Совета директоров
Группы компаний «Ренова»

Ренова-Менеджмент АГ (www.renova-group.com) – корпоративный центр Группы компаний «Ренова», являющейся ведущей российской частной бизнес-группой, владеющей и управляющей активами в металлургической, нефтяной, горнодобывающей, химической, строительной отраслях, энергетике, телекоммуникациях, высокотехнологическом машиностроении, ЖКХ и финансовом секторе в России и за рубежом (странах СНГ, Швейцарии, Италии, Южной Африке и США).

Крупнейшими активами ГК «Ренова» являются доли в компаниях ТНК-ВР, UC RUSAL, КЭС, а также в швейцарских технологических концернах Oerlikon и Sulzer.

На территории России работает более 80% компаний Группы «Ренова», совокупная численность работников которых составляет около 100 тысяч человек.



«Ренова» участвует в Глобальном договоре ООН (Global Compact), международной инициативе «Партнерство против коррупции» (PACI), поддерживают и продвигают Социальную хартию российского бизнеса, участвуют в работе российских и международных организаций делового сообщества и деловых советов стран присутствия.

Ответственная деловая практика (ОДП) понимается в Группе компаний «Ренова» как добросовестное соблюдение компаниями законодательства стран присутствия, а также реализация добровольных инициатив в социальной, экономической, экологической сферах, связанных напрямую с основной деятельностью компании и направленных на улучшение результатов деятельности в соответствии с целями устойчивого развития:

- Цель 1. Обеспечения экономической устойчивости бизнеса
- Цель 2. Производство качественных и востребованных товаров и услуг
- Цель 3. Создание эффективных и безопасных рабочих мест
- Цель 4. Снижение негативного воздействия на окружающую среду
- Цель 5. Улучшение качества жизни местных сообществ
- Цель 6. Честная конкуренция
- Цель 7. Построение добросовестных и устойчивых отношений с заинтересованными сторонами

Координацию деятельности по ответственной деловой практике в Группе компаний «Ренова» осуществляет Член Правления, директор по управлению персоналом и корпоративным отношениям Группы «Ренова» Олег Алексеев. Подробнее с принципами и системой управления вопросами от-

ветственной деловой практикой в Группе компаний можно ознакомиться на сайте www.renova-group.com в разделе Ответственная деловая практика и отчете – Докладе «Партнерство в интересах развития».

Принципы ответственной деловой практики Группы «Ренова» (если войдет):

- выполнять законы страны присутствия, отраслевые нормы и другие обязательства, которые берет на себя Группа или сами компании;
- стремиться к позитивной динамике изменений в экономической, социальной и экологической областях деятельности за счет усилий по минимизации возможного негативного воздействия в этих сферах; соответствовать или превышать среднеотраслевые и региональные показатели в зависимости от возможностей компании;
- постоянно совершенствовать управленческую практику с учетом международного опыта и лучших примеров;
- использовать программный подход к осуществлению инвестиций в производственной, социальной и экологической областях для обеспечения результативности и эффективного использования планируемых ресурсов;
- последовательно повышать информированность заинтересованных сторон о результатах своей деятельности, в том числе с помощью подготовки нефинансовых отчетов;
- системно выстраивать отношения с органами власти, гражданским обществом, партнерами по бизнесу, проводить консультации при реализации стратегических задач развития;
- стремиться вовлекать работников, представителей местного сообщества в разработку внутренних социальных и внешних

Структура социальных инвестиций Благотворительного фонда «Ренова» по основным направлениям деятельности в 2008–2009 гг. млн руб.



благотворительных программ для повышения эффективности использования ресурсов компаний, адресности и результативности социальных инвестиций;

- развивать корпоративную культуру и систему компетенций, соответствующих ценностям как отдельной компании, так и Группы в целом.

Основные результаты реализации целей устойчивого развития в 2008–2009 гг. в компаниях Группы «Ренова», работающих на территории России:

- в 2009 г. на 45% по сравнению с 2008 г. снизилось общее количество аварий, инцидентов, пожаров и ДТП;
- в 2008 году компании Группы добились существенного снижения уровня тяжелого травматизма и недопущения смертельных случаев на производстве. В 2009 году на 14% по сравнению с 2008 г. снизилось общее количество работников, пострадавших от производственных травм;
- в 2009 году на предприятиях не произошло ни одного случая со значительным экологическим ущербом;
- инвестиции на охрану окружающей среды по сравнению с 2008 годом увеличились на 26%;
- на большинстве предприятий были разработаны и запущены программы по энергоэффективности и ресурсосбережению. Эффект от реализации такой программы одного из предприятий Группы – ОАО «Аэропорт «Кольцово» (г. Екатеринбург) в 2009 году, составил более 300 тыс. долларов США (более 10 млн. рублей);



- в 2009 году практически все компании Группы обеспечили приток новых клиентов, а некоторые вышли на новые рынки;
- практика заключения коллективных договоров распространена на 80% предприятий, контролируемых компаниями Группы «Ренова». Несмотря на кризисные явления, при перезаключении коллективных договоров в 2008–2009 гг. на большинстве предпри-

ятий, существенного снижения объемов социальных обязательств компаний в отношении работников не произошло;

- в 2008 году Группа компаний «Ренова» стала победителем Рэнкинга корпоративной благотворительности в России (организаторы – газета «Ведомости», PriceWaterhouseCoopers, Форум Доноров) «За инновационность и оригинальность социальных программ». В 2009 году – лауреатом Конкурса Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) «Лучшие российские предприятия» за «Социальные инвестиции и инициативы» в номинации «Социальная ответственность».

Подробнее итоги деятельности будут представлены в сообщении о достигнутом прогрессе ГК Ренова, который будет выпущен в июле 2010 года. За период 2006–2007 гг информация представлена в разделе ответственная деловая практика на сайте ГК «Ренова» www.renova-group.com

Для развития культуры ответственного поведения, оценки и представления результатов применения походов ответственного ведения бизнеса в Группе компаний «Ренова»

- не реже одного раза в два года, начиная с 2008 года, на основе рекомендаций по отчетности в области устойчивого развития GRI (G3), выпускается нефинансовый отчет – доклад «Партнерство в интересах развития» о реализации принципов ответственного ведения бизнеса и целей устойчивого развития в Группе компаний «Ренова»;
- начиная с 2007 года, ежегодно, проводится корпоративная Премия за достижения компаний Группы «Ренова» в области ответственной деловой, призванная развивать культуру социально ответственного поведения в компаниях, акционером которых является «Ренова», на принципах Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса, а также определять лучшие практики компаний ГК Ренова в сферах:
 - производства качественной продукции (услуг) и взаимодействия с потребителями,
 - промышленной безопасности, охраны труда и здоровья,
 - экологической безопасности и охраны окружающей среды,
 - управления персоналом и организации труда,
 - взаимодействия с местными сообществами и ключевыми стейкхолдерами

2/3 членов жюри представляют внешние по отношению к компании экспертные организации.

В 2009 году на соискание Премии ГК Ренова было подано более 40 заявок в 6 номинаций.

По итогам 2008 года лауреатами Премии Группы компаний «Ренова» за достижения в области ответственной деловой практики признаны следующие компании Группы:

- **ЗАО «АКАДО-Столица» (Группа АКАДО)**
За стратегический подход к разработке системы повышения качества услуг и формированию клиентоориентированной корпоративной культуры;
- **ЗАО «Новосибирский электродный завод» (Группа Энергопром)**
За последовательность в построении системы промышленной безопасности и охраны труда и внедрение международных стандартов;
- **ОАО «ТГК-5» (КЭС-Холдинг)**
За высокое качество представления информации по социально ответственной практике компании на корпоративном сайте и отчетности о социальной ответственности и корпоративной устойчивости;
- **ОАО «Уральские газовые сети» (КЭС-Холдинг)**
За применение инновационных подходов в построении системы промышленной безопасности и охраны труда на предприятии и вовлечение клиентов в мероприятия по повышению качества услуг и снижению риска аварийности;
- **ЗАО «Комплексные энергетические системы» (КЭС-Холдинг)**
За поддержку и развитие программ социальных инвестиций в сфере воспитания и организации досуга подрастающего поколения на территориях деятельности, реализуемых ТГК-5, ТГК-9, ВоТГК, а также создание школьной баскетбольной лиги «КЭС-Баскет»;
- **ЗАО «Уральский турбинный завод»**
За актуальность программы и комплексный подход к решению вопросов энергосбережения на предприятии, способствующих получению долгосрочных экономических эффектов и снижению негативного воздействия на окружающую среду;
- **ООО «НОВОГОР-Прикамье» (РКС – Российские коммунальные системы)**
За установление конструктивного диалога и формирование долгосрочных и взаимовыгодных отношений с заинтересованными сторонами, а также высокое качество третьего отчета о социальной и экологической ответственности;
- **ЗАО «Энергопром-Менеджмент» (Группа Энергопром)**
За создание и развитие деятельности Совета по социальному партнерству Группы «Энергопром» – как эффективной модели решения социально-трудовых вопросов;
- **ЗАО «Энергопром-Менеджмент» (Группа «Энергопром»)**
За стратегический подход в построении комплексной системы управления вопросами промышленной безопасности, охраны окружающей среды, труда и профессионального здоровья на уровне холдинга.

Специальным призом жюри премии были отмечены:

- **ЗАО «Нефтехимия» (Холдинг «Ренова Огсинтез»)**
За ответственное отношение к информированию местного сообщества о перспективах реализации инвестиционных проектов холдинга на территории и социальных программах предприятия
- **ООО «ГАЗЭКС Менеджмент» (КЭС-Холдинг)**
За разработку и реализацию информационно-образовательной программы для потребителей по формированию культуры пользования газом в быту, способствующей существенному снижению рисков аварийности»
- **ЗАО ВоТГК (КЭС-Холдинг)**
За применение конкурсного подхода к распределению социальных инвестиций на территории



ОК РУСАЛ



РУСАЛ

РУСАЛ – крупнейший в мире производитель алюминия. В состав компании входят предприятия по добыче бокситов и нефелиновой руды, производству глинозема, алюминия и сплавов, фольги и упаковочных материалов на ее основе, а также энергетические активы. На пяти континентах в 19 странах мира на предприятиях компании работают более 75 тысяч человек. С 2002 года ОК РУСАЛ является членом сети Глобального договора ООН.

Официальный сайт компании: www.rusal.ru



«Качество жизни в стране определяется развитостью социально-экономической инфраструктуры регионов, что во многом зависит от наших усилий и целенаправленных действий. Ее совершенствование мы можем обеспечить не только за счет запуска современных высокотехнологичных предприятий и создания рабочих мест, но и за счет инвестиций в улучшение материально-технической базы медицинских, научных и образовательных учреждений. Создание условий для качественного и инновационного школьного, профессионального или высшего образования, поддержка духовно-нравственного и культурного развития, комплексное социально-экономическое развитие территорий – это инвестиции в будущее, без которых успешный бизнес невозможен. Именно в этом РУСАЛ видит свою задачу и намерен всячески поддерживать реализацию социальных и благотворительных проектов на территориях присутствия компании».

О.В. Дерипаска,
Генеральный директор ОК РУСАЛ

Деятельность ОК РУСАЛ в сфере корпоративной социальной ответственности

Устойчивое развитие требует продуманной системы мероприятий, охватывающей все области деятельности компании. В ее основе – ответственность перед партнерами, клиентами, сотрудниками и населением стран присутствия, повышенное внимание к экологии, серьезные инвестиции в развитие новых технологий, постоянное совершенствование производственных процессов.

РУСАЛ успешно реализует комплекс программ, направленных на эффективную защиту окружающей среды, улучшение условий труда, повышение благополучия сотрудников и их семей, создание условий для социально-экономического развития регионов. Конструктивный диалог бизнеса и общества является гарантией социальной стабильности, без которой невозможно долгосрочное и успешное развитие бизнеса.

Компания практикует корпоративную социальную отчетность – предоставление общественности подробной информации о результатах реализации проектов и инициатив, нацеленных на развитие компании как социально ответственной, динамично развивающейся транснациональной корпорации.

В соответствии с концепцией устойчивого развития, а также инициативой ОК РУСАЛ «Стратегия безопасного будущего» по минимизации риска климатических изменений, принятой в 2007 году, компания продолжает внедрять инновационные технологии XXI века и активно использовать экологически чистые источники энергии. Внедрение экологически безопасных технологий и модернизация заводов позволит к 2015 году сократить количество выбросов парниковых газов в атмосферу в 1,5 раза.

Подход ОК РУСАЛ к организации взаимодействия с заинтересованными группами строится на основе диалога на всех этапах производственного цикла. Строительство новых заводов сопровождается консультациями с представителями местного сообщества. Адресная социальная помощь, грантовые программы и поддержка волонтерского движения дают возможность каждому желающему внести свой вклад в улучшение жизни местного населения. Во всех странах и регионах присутствия ОК РУСАЛ этот подход одинаков; вместе с тем каждая программа адаптирована к территориальной специфике. Главным документом, регламентирующим взаимодействие компании со стейкхолдерами, является Кодекс корпоративной этики, последняя редакция которого была принята в 2007 году с учетом объединения компаний РУСАЛ, СУАЛ и активов Glencore.

Социальная деятельность компании в регионах присутствия носит системный характер и ведется в основном по следующим направлениям:

- Развитие социальной инфраструктуры
- Поддержка здравоохранения и образования
- Развитие спорта
- Грантовые программы социальных инвестиций
- Развитие добровольчества и волонтерства

В России взаимодействие компании с местными сообществами осуществляется через Центры социальных программ (ЦСП) РУСАЛа. ЦСП размещены по принципу близости к сотрудникам предприятий и местному населению. Программы социальных инвестиций, реализуемые ЦСП в городах присутствия Компании, направлены на вовлечение в совместную общественно полезную деятельность школьников и учителей, содействие экологическому воспитанию и просвещению школьников, поддержку инициативы, творчества и предприимчивости молодежи, развитие массового детского спорта и проектной культуры в местном сообществе.

Основные итоги программ социальных инвестиций, реализованных ЦСП в 2008 году

7 межрегиональных программ	800 тыс. участников	250 тыс. долларов на социальную адаптацию воспитанников детских домов	1050 организаций – партнеров
1,608 млн долларов грантовый фонд	15 тыс. школьников (60 % проектов из сельских школ)	71 тыс. волонтеров	98 секций в городах России и Украины на спортивных площадках – победителях программы «Сто спортивных проектов»
300 населенных пунктов	125 тыс. участников проектов в области массового спорта и физкультуры	173 тыс. долларов привлеченных средств	22 тыс. услуг социально незащищенным слоям населения



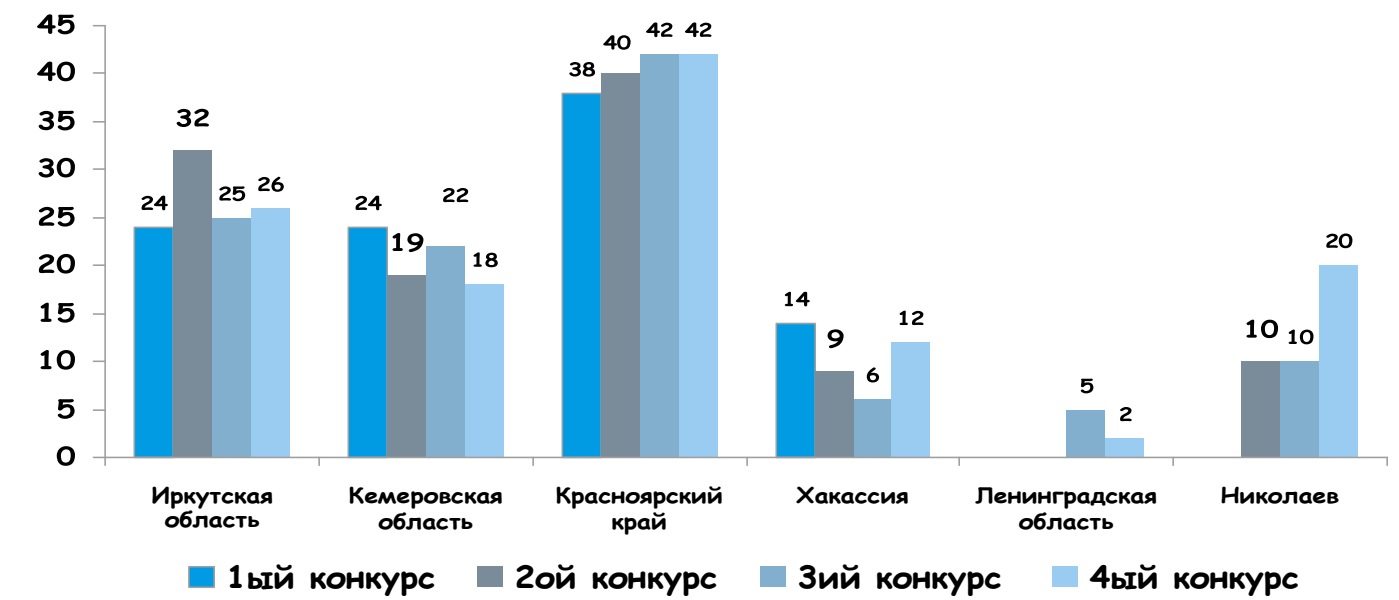
«Сто классных проектов»

Визитной карточкой ОК РУСАЛ можно назвать программу «Сто классных проектов». Данная программа управляется региональными филиалами ЦСП и его филиалами и рассчитана на учеников 6–11 классов. Программа была запущена в 2004–2005 учебном году. За четыре года было подано 2257 заявок, 480 из них стали победителями. Более 10 тыс. школьников приняло участие в проектной деятельности. Программа «Сто классных проектов» является примером успешного применения грантового подхода в социальном инвестировании.

Дети сами решают, чем и как они могут помочь родному городу и его жителям, самостоятельно реализуют собственные проекты. Проекты проходят очень серьезный отбор. На реализацию лучших из них ОК РУСАЛ выделяет гранты по 100 тыс. рублей каждый. И фактически заполнение заявки на участие в программе, получение гранта, а затем отчет о его использовании являются ничем иным, как первым опытом в мире бизнеса. Как получить первый кредит? Как его правильно потратить? Как отчитаться таким образом, чтобы в следующем году твоя заявка на грант снова одержала победу и ты получил еще 100 тыс. рублей на новый проект? Отвечая на эти вопро-



Победители конкурса, количество



сы, дети выходят в большой мир, порой очень жесткий, но они понимают, что нужно уметь заработать свой первый рубль и правильно его потратить.

Совместно с местными правительствами и неправительственными организациями ОК РУСАЛ реализует масштабные проекты, внося вклад в ликвидацию бедности, решение экологических, климатических проблем. В Нигерии, Гвинее, на Ямайке опыт и масштаб деятельности компании позволяют создать принципиально иную среду – основу для устойчивого социально-экономического развития целого региона.

Поддержка здравоохранения в Гвинее

Обеспечение качественной медицинской помощью сотрудников, работающих в Африке, – важное направление деятельности компании. В городе Фрия ОК РУСАЛ управляет госпиталем на 110 мест, который оказывает медицинскую помощь сотрудникам Объединенной компании, их родным и близким, а также местным жителям. Госпиталь – один из лучших в Гвинее, оснащен самым современным оборудованием. ОК РУСАЛ платит зарплату работающим в нем врачам – на эти цели в общей сложности выделяется 1,2 млн долларов в год. Компания также содержит клинику на 10 мест в городе Киндия и небольшую клинику на 5 мест в городе Дебеле, участвует в программах борьбы с малярией и СПИДом. В 2006 году при содействии Объединенной компании 4 тыс. местных жителей были вакцинированы против малярии. В 2003 году были закуплены 10 тыс. вакцин против желтой лихорадки.

По инициативе ОК РУСАЛ при поддержке PricewaterhouseCoopers в России и Программы развития ООН (UNDP) агентство The Economist Intelligence Unit в 2008 году провело исследование «Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО».

Цель исследования – сравнить практики КСО российских и международных транснациональных корпораций, оценить зрелость практик КСО в России, их роль в развитии компании и достижении стратегических целей, а также сформулировать первоочередные задачи, которые российским транснациональным корпорациям предстоит решить, чтобы закрепить свои позиции на мировых рынках. В ходе глобального исследования было опрошено 258 менеджеров высшего звена компаний из России, других стран с наиболее быстро развивающейся экономикой и развитых стран. Также было проведено более 20 глубоких интервью с представителями компаний и экспертами в области устойчивого развития. Полный текст исследования опубликован на корпоративном Интернет-сайте компании <http://www.rusal.ru/docs/FromRussiaWithLoveRUS.pdf>

ОК РУСАЛ выпустила свой первый социальный отчет в 2004 году. Этот отчет подвел итоги присоединения компании к Глобальному договору ООН и положил начало активному диалогу со всеми заинтересованными сторонами.

Деятельность ОК РУСАЛ в сфере корпоративной социальной ответственности была отмечена рядом наград.

Газета «Ведомости» и компания PWC	ОК РУСАЛ – первое место в рейтинге корпоративной благотворительности за 2007 год в категории «Самая эффективная компания в области благотворительности»
Форум доноров, Министерство экономического развития и торговли РФ, РСПП, Общественная палата РФ	Программа ОК РУСАЛ «Центр социальных программ – эффективный инструмент развития территорий» – победитель III Всероссийского конкурса «Корпоративный донор России – 2008» в номинации «Лучшая программа, эффективно реализующая механизмы трехстороннего сотрудничества бизнеса, НКО и региональных (местных) органов власти»
Ассоциация менеджеров	Премия в области бизнеса «People Investor 2008: компании, инвестирующие в людей» Гран-при в номинации «Промышленный сектор»
Российский союз промышленников и предпринимателей	Программа ОК РУСАЛ «Сто классных проектов» – Гран-при в номинации «Лучшая корпоративная программа»
V Общероссийская конференция по добровольчеству	Центр социальных программ ОК РУСАЛ награжден национальной общественной наградой за 2007 год в номинации «Добровольчество в некоммерческих организациях»
Агентство культуры Администрации Красноярского края	Центр социальных программ ОК РУСАЛ награжден знаком «Во славу добрых дел»
Общественная палата РФ	В Национальном докладе Общественной палаты «О развитии гражданского общества в России – 2007» ЦСП упомянут как «Образцовая социальная организация»
Национальный конкурс «Благотворитель года – 2008» (Украина)	Центр социальных программ ОК РУСАЛ – победитель номинации «Лучший корпоративный фонд Украины»

Во втором отчете за 2005–2006 годы РУСАЛ подтвердил приверженность принципам Глобального договора и продемонстрировал тенденцию к большей информационной открытости. В процессе подготовки этого документа были раскрыты отдельные показатели Руководства по отчетности в области устойчивого развития, разработанного Глобальной инициативой по отчетности (GRI). В соответствии с рекомендациями Руководства GRI компания отразила свой вклад в экономическую, экологическую и социальную сферу.

Социальный отчет компании за 2007 год подготовлен в соответствии со стандартами отраслевого приложения GRI для горнодобывающих и металлургических предприятий. Принимая во внимание российскую практику нефинансовой отчетности, при подготовке документа были учтены Базовые индикаторы результативности, разработанные Российским Союзом промышленников и предпринимателей. Отчет можно найти по следующей ссылке http://www.rusal.ru/UserFiles/File/SocialReport_01112008_rus.pdf

Социальный отчет Компании за 2008 год соответствует критериям уровня «С» системы отчетности GRI и доступен по ссылке http://www.rusal.ru/UserFiles/SocialReport_2008_rus.pdf

«САХАЛИН ЭНЕРДЖИ»



Компания «Сахалин Энерджи» является оператором проекта «Сахалин-2», предусматривающего освоение двух нефтегазовых месторождений на северо-восточном шельфе острова Сахалин и последующую реализацию добытых нефти и газа.

Компания основана в 1994 г. Акционерами «Сахалин Энерджи» являются «Газпром» (50% плюс одна акция), «Шелл» (27,5% минус одна акция), «Мицуи» (12,5%) и «Мицубиси» (10%). Проект осуществляется на основе первого подписанного в России Соглашения о разделе продукции (СРП).

«Сахалин-2» – один из крупнейших в мире комплексных нефтегазовых проектов. Это также один из самых высокотехнологичных проектов, когда-либо осуществлявшихся в нефтегазовой отрасли. Уровень задач, масштабность работ, размер необходимых для реализации проекта инвестиций, сложные природно-климатические условия и уникальная экологическая система острова, а также отсутствие на момент начала работ современной нефтегазовой инфраструктуры и удаленность Сахалина от основных экономических центров России, потребовали от «Сахалин Энерджи» использования самых передовых отраслевых практик, привлечения инновационных технологий и применения эффективных управленческих решений.

Будучи первым шельфовым нефтегазовым проектом на Дальнем Востоке России и первым проектом по производству сжиженного природного газа (СПГ) в России, «Сахалин-2» открыл для страны новые энергетические рынки в Азии и Америке. Проект способствует укреплению двусторонних коммерческих и экономических отношений России со странами Азиатско-Тихоокеанского региона и предоставляет этим странам хорошую возможность для диверсификации своих источников поставок газа и снижения зависимости от поставок из других регионов.

Лицензионные участки проекта «Сахалин-2» расположены в Охотском море на северо-восточном шельфе острова Сахалин. Ресурсная база проекта – это два месторождения нефти и газа (Пильтун-Астохское нефтяное и Лунское газоконденсатное), находящиеся на расстоянии около 15 км от берега. По оценкам, суммарные запасы обоих месторождений составляют около 9% всех запасов углеводородов сахалинского шельфа.

«Сахалин-2» реализовывался в два этапа. В рамках первого этапа «Сахалин Энерджи» начала в 1999 году сезонную добычу нефти на Астохской площади Пильтун-Астохского месторождения. Для этой цели была использована ледостойкая морская платформа «Моликпак» – первая стационарная нефтегазовая платформа на российском континентальном шельфе. Реализация второго этапа проекта началась в 2003 году. Второй этап предусматривал комплексное освоение обоих месторождений и строительство необходимой инфраструктуры для одновременной добычи нефти и газа. Круглогодичная добыча нефти и газа в рамках второго этапа началась в конце 2008 года, производство и поставки СПГ – в первом квартале 2009 года.

Благодаря реализации проекта «Сахалин-2» Россия получила ряд новых технологий, в первую очередь технологию производства СПГ и технологию добычи на морском шельфе. «Сахалин Энерджи» использовала передовой российский и международный отраслевой опыт для поиска решений по наиболее сложным вопросам проектирования. Проект «Сахалин-2» может слу-

жить примером успешного делового партнерства для других энергетических проектов в районах с арктическими условиями. В мае 2009 года Совет директоров глобального нефтегазового форума «Конференция по морским технологиям» присудил «Сахалин Энерджи» одну из наиболее престижных наград в отрасли за достижения в области морской нефтегазодобычи и внедрения передовых технологий.

На конец 2009 года в компании насчитывалось порядка 2000 сотрудников, из которых 80% – граждане России. За время реализации проекта с российскими подрядчиками были заключены контракты на сумму более 14 миллиардов долларов США. Вклад проекта в масштабную реконструкцию инфраструктуры острова Сахалин составил примерно 600 миллионов долларов. Доход Российской Федерации от проекта с начала его реализации уже составил 1,3 миллиарда долларов. Только за последние три года (начиная с 2007 года) компания инвестировала порядка 13 миллионов долларов (более 350 миллионов рублей) на реализацию социальных программ в Сахалинской области.

Более подробную информацию о компании и проекте «Сахалин-2» можно получить на официальном сайте «Сахалин Энерджи» (www.sakhalinenergy.com на английском языке и www.sakhalinenergy.ru – на русском).

В 2009 году компания «Сахалин Энерджи» присоединилась к Глобальному договору ООН.

2. Обращение Главного исполнительного директора

Под корпоративной социальной ответственностью (КСО) мы понимаем комплекс мер, направленных на реализацию компанией политики устойчивого развития, включая ее взаимодействие с заинтересованными сторонами. На корпоративном уровне политика и стратегия устойчивого развития обеспечивают последовательную интеграцию в единую самоорганизующуюся систему экономического, экологического и социального направлений деятельности компании, а также деятельности в области защиты прав человека.

«Сахалин Энерджи» приняла обязательство по реализации корпоративных принципов устойчивого развития и ответственности в соответствии с самыми высокими международными стандартами. Компания получила несколько займов на условиях проектного финансирования от международных кредитных организаций, и в этой связи приняла на себя обязательства осуществлять свою деятельность в строгом соответствии с лучшими международными стандартами в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальных вопросов (включая стандарты Всемирного банка и Международной финансовой корпорации). Регулярные внешние проверки деятельности компании, проводимые кредиторами и независимыми организациями, показывают, что деятельность компании соответствует требованиям этих стандартов. Отчеты экспертов размещены на официальном сайте «Сахалин Энерджи».

Ценности, принципы и справочные документы, которыми мы руководствуемся для достижения наших целей по КСО, включают:

- Основными ценностями «Сахалин Энерджи» являются честность, добросовестность и уважение к людям. Они лежат в основе принятых в компании *Общих принципов деятельности* и распространяются на все направления деятельности, в том числе бизнес, добросовестную конкуренцию, соблюдение деловой этики, деятельность в политической сфере, охрану труда, здоровья и окружающей среды, взаимодействие с заинтересованными сторонами и соблюдение законодательства Российской Федерации.



- Сначала своей деятельности компания руководствуется *Политикой и Стратегией устойчивого развития*. Это позволяет нам достигать свои деловые цели проактивно, систематически и с учетом экологической и социальной ответственности, что подразумевает рациональное использование ресурсов, увеличение выгод, приобретаемых обществом, соблюдение и защиту прав человека, предоставление клиентам высококачественной продукции и услуг, а также эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами.
- Обязательства «Сахалин Энерджи» в области охраны окружающей среды отражены в ее *Политике по охране труда, окружающей среды и обеспечению промышленной безопасности*.
- *Кодекс корпоративной этики* – основной документ, принятый в компании для четкого определения норм и стандартов поведения, которые обязаны соблюдать ее сотрудники. Этот документ позволяет каждому сотруднику сверять свое поведение с основными ценностями компании, которыми являются честность, добросовестность, уважение к людям.

Последние восемь лет компания публикует годовые обзоры, отражающие результаты ее социально-экономической, общественной, благотворительной и природоохранной деятельности. В 2009 году компания приняла решение кардинально улучшить формат своей публичной отчетности – перейти на международные стандарты отчетности в области устойчивого развития и взаимодействия с заинтересованными сторонами «Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития» (GRI) и Подотчетность AccountAbility AA1000 (стандарт AA1000SES).

Наши усилия направлены на содействие гармоничному и устойчивому развитию, общественному благополучию и защите окружающей среды.

Присоединившись в 2009 году к Глобальному договору, «Сахалин Энерджи» подтверждает свою приверженность его принципам и будет стремиться внести достойный вклад в глобальную программу по развитию корпоративной социальной ответственности.

Глобальная программа в области корпоративной социальной ответственности включает разработку, эффективное использование и постоянное совершенствование стандартных политик и программ в области этичного раскрытия информации, оценки воздействия на окружающую среду, здоровье и социальную сферу, а также деятельности по борьбе с коррупцией и защите прав человека.

Мы также надеемся поделиться опытом применения новаторского подхода к ответственному взаимодействию бизнеса с местными сообществами и другими заинтересованными сторонами.

Андрей Галаев,
Главный исполнительный директор



3. Использование лучших мировых практик корпоративной социальной ответственности

Использование компанией лучших мировых практик признано международными и российскими организациями. К числу наиболее значимых достижений компании можно отнести:

- **Инновационный подход к взаимодействию с местными сообществами и коренными народами:** В изданном МФК «Руководстве по взаимодействию с заинтересованными сторонами» деятельность компании в этой сфере приводится как пример использования передовых методов работы. Российские профильные ведомства, а также форумы организаций коренных малочисленных народов рекомендовали модель и опыт компании по организации взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера Сахалина к использованию в других регионах России, где проживают коренные малочисленные народы.
- **Ответственность и последовательность механизма рассмотрения жалоб:** Применяемые компанией процедуры и механизмы по работе с жалобами были отмечены в 2010 году участниками международного форума по вопросам бизнеса и прав человека. Вместе с другими четырьмя компаниями «Сахалин Энерджи» была выбрана для участия в пилотном проекте по применению механизмов рассмотрения жалоб и споров, связанных с защитой прав человека. Целью проекта является реализация так называемых «Принципов Рагги», разработанных специальным представителем Генерального секретаря ООН по вопросам прав человека и бизнеса профессором Джоном Рагги. Результаты реализации данного проекта будут использованы для разработки рекомендаций для бизнеса во всем мире.
- **Защита трудовых прав:** В 2009 году по результатам реализации процесса декларирования деятельности по реализации трудовых прав работников Государственная инспекция труда по Сахалинской области вручила компании «Сертификат доверия работодателю» за № 001;

такой сертификат подтверждает, что компания соблюдает права сотрудников в соответствии с трудовым законодательством.

- **Ответственная оценка воздействия на окружающую среду, здоровье и социальную сферу и меры по управлению воздействием:** В 2008 году Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации присвоило компании «Сахалин Энерджи» премию «Лучший экологический проект года» за программу по защите охотско-корейской популяции серых китов. Терминал отгрузки нефти «Сахалин Энерджи» назван победителем Второго международного конкурса «Нефтяной терминал – 2009» в номинации «Экологическая безопасность».
- **Инновационные стратегические партнерские проекты, содействующие экологическому и социальному устойчивому развитию и развитию местного потенциала:**
 - По результатам исследования «Корпоративная благотворительность в России – 2008», проведенного PriceWaterhouseCoopers, газетой «Ведомости» и Форумом доноров в области эффективности социальных инвестиций, «Сахалин Энерджи» названа одной из трех ведущих компаний России.
 - Программа «Сахалинская лососевая инициатива», осуществляемая «Центром дикого лосося» совместно с «Сахалин Энерджи», победила в номинации «Лучшая программа, раскрывающая политику корпоративной благотворительности и принципы социальных инвестиций компании» на конкурсе «Корпоративный донор России».
 - Проект «В ответе за будущее» компании «Сахалин Энерджи» в поддержку благотворительных инициатив сотрудников компании получил награду «Лучшая программа (проект), способствующая развитию культуры благотворительности в обществе» на конкурсе «Корпоративный донор России».
 - Компания «Сахалин Энерджи» несколько лет подряд побеждает в конкурсе Сахалинской области «Благотворитель года».

АФК «СИСТЕМА»: 8 ЛЕТ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЦИПОВ «ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА»



АКЦИОНЕРНАЯ ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ

СИСТЕМА



31

августа 2010 г. исполнилось 8 лет с момента присоединения Корпорации к «Глобальному договору» ООН. Мы гордимся тем, что «Система» стала одной из первых российских компаний, присоединившихся к Глобальному договору ООН, а представитель АФК «Система» был избран в состав Управляющего комитета Сети Глобального договора ООН в России.

Основные принципы

Позиция «Системы» по вопросам корпоративной социальной ответственности отражена в официальном документе «Политика КСО АФК «Система». Именно он определяет принципы и основные направления в сфере социальной ответственности. Согласно зафиксированным в документе принципам, ответственный подход корпорации к ведению бизнеса предусматривает:

- Улучшение качества жизни за счёт инновационного развития бизнеса;
- Обеспечение безопасности труда и развитие человеческого потенциала;
- Забота об окружающей среде;
- Развитие производства, ориентированное на повышение конкурентоспособности корпорации;
- Учёт ожиданий и мнений заинтересованных сторон, последовательное выстраивание добросовестных и взаимовыгодных отношений с ними на основе требований этики;
- Вклад в развитие местных сообществ, в частности, путём создания взаимовыгодных социальных партнёрств;
- Открытость и прозрачность, социальная отчётность.

«Система» совершенствует процесс руководства деятельностью в рамках корпоративной социальной ответственности. При Совете директоров АФК «Система» существует постоянно действующий орган – Комитет по корпоративному поведению, возглавляемый заместителем Председателя Совета директоров АФК «Система», который определяет стратегические приоритеты деятельности корпорации в сфере КСО.

С целью построения эффективной, соответствующей лучшим практикам системы управления в данной сфере в корпорации было создано специальное подразделение Управление по корпоративной социальной ответственности, курирующее все соответствующие процессы, в том числе, в дочерних и зависимых компаниях АФК «Система». В его задачи входит внедрение новейших и наиболее актуальных практик в области управления КСО. С этой целью проводятся серии семинаров, где экспертами выступают приглашённые внешние специалисты.

Развивая культуру корпоративной ответственности

С 2007 года корпорация выпускает ежегодный социальный отчёт, в котором представлены количественные данные и описание деятельности компании в области КСО в соответствии с международными и российскими стандартами нефинансовой отчётности. В 2009 году свои социальные отчёты выпустили публичные компании, входящие в структуру корпорации. Согласно плану развития единой системы нефинансовой отчётности в рамках корпорации с 2012 году все дочерние и зависимые компании, входящие в АФК «Система», будут выпускать социальную нефинансовую отчетность.

АФК «Система» полностью разделяет концепцию социальной ответственности, сформулированную Российским союзом промышленников и предпринимателей в Социальной хартии российского бизнеса. В 2003 г. мы стали одной из первых российских компаний, вошедшей в ряды членов Всемирного Совета предпринимателей по устойчивому развитию (World Business Council for Sustainable Development).

Инвестиции в развитие человеческого капитала

Следуя стратегии развития человеческого потенциала, «Система» создала собственный Корпоративный университет, а также успешно сотрудничает с МГУ им. Ломоносова, на базе которого создана специальная магистерская программа – Высшая школа управления и инноваций. В рамках этой программы сотрудники корпорации имеют возможность повысить квалификацию и получить степень магистра по специальности «Инновационный менеджмент». В 2008 г. дипломы получили первые 19 выпускников. В рамках Корпоративного университета организована возможность дистанционного обучения, благодаря которой повысить квалификацию может любой сотрудник «Системы».

Корпоративная культура: здоровый образ жизни наших сотрудников

«Система» заботится не только об условиях труда сотрудников, но и об их здоровье: регулярно устраиваются соревнования по отдельным видам спорта. Ежегодно в осенней спартакиаде «Системы» принимают участие около 1000 человек из разных организаций Корпорации.

Мы уверены, что не только укрепляем командный дух, но и поддерживаем идею здорового образа жизни среди наших сотрудников и членов их семей.

Лучшие практики: экологическая политика дочерних компаний «Системы»

Поскольку конкретные природоохранные задачи для разных дочек холдинга существенно отличаются, ответственность за разработку экологической политики делегирована руководителям дочерних компаний «Системы».

Так, главной природоохранной задачей для компании «Мобильные ТелеСистемы» является контроль электронного и электрического излучения. Места размещения базовых станций сети и их технические параметры выбираются с учетом требований защиты окружающей среды и безопасности населения. Прежде чем получить разрешение на установку, каждая из тысяч базовых станций связи проходит обязательную экспертизу Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителя и благополучия человека, государственную экологическую экспертизу и тестирование на интенсивность электромагнитного поля. Эта практика применяется и на других объектах радиоподсистемы МТС.

Концерн *Sitronics* уделяет особое внимание развитию безотходных производств. Аудит экологической политики предприятий *Sitronics*, который провела авторитетная международная компания *Atkins*, полностью подтвердил эффективность природоохранной политики концерна и оценил экологические риски на всех производственных площадках компании как низкие.

Социальные инвестиции: поддержка культуры, образования, спорта и незащищенных слоев в России



«В свое время, выбирая инновационный сценарий развития АФК «Система», мы понимали, что для Корпорации, для успеха нашего бизнеса жизненно важно вместе с вкладом в экономическое развитие нашей страны сохранять и прумножать ее культурный и научный потенциал».

Владимир Петрович Евтушенков,
председатель совета директоров АФК «Система».

Одним из ключевых направлений социальной активности корпорации является благотворительность, которая осуществляется через корпоративный Благотворительный фонд, созданный в 2004 г. Мы поддерживаем благотворительные программы в четырех основных сферах: культуре, науке и образовании, социальном развитии и спорте. В ранкинге «Лидеры корпоративной благотворительности России» за 2009 г. «Система» заняла 6 место в списке из более 40 российских компаний. В своей деятельности мы руководствуемся принципами социального инвестирования, отбирая для поддержки инновационные, уникальные проекты.

Для нас важно, что при участии «Системы» реализуются масштабные проекты и программы в сфере российской культуры, направленные на сохранение, приумножение и популяризацию национального культурного наследия.

С 2003 года корпорация является главным партнером Русского государственного музея, выделяя средства на реставрацию музея, поддержку его издательской и выставочной деятельности. При технической и финансовой помощи АФК «Система» развивается глобальный инновационный проект «Виртуальный мир Русского музея» – сеть информационно-образовательных и культурных центров в регионах России и за рубежом. Их посетители могут совершать виртуальные экскурсии по дворцам, знакомиться с историческими реконструкциями утраченных интерьеров, наблюдать в реальном времени за событиями, происходящими в музее. На сегодняшний день открыто 67 таких центров. В разработке проект взаимного объединения всех центров в единую сеть, которая сделает возможными виртуальные путешествия не только по дворцам Русского музея в Санкт-Петербурге, но и по залам региональных музеев и картинных галерей.

Корпорация оказывает поддержку развитию и популяризации отечественного классического искусства, являясь партнером фестивалей Мариинского театра («Пасхальный фестиваль», «Звезды белых ночей»), ежегодной серии концертов «Кремль Музыкальный», проходящей в Оружейной Палате Московского Кремля, а также международного балетного конкурса «Benois de la Danse» – одной из самых авторитетных балетных премий. Плодотворное сотрудничество связывает АФК «Система» с театром «Современник» и Студией театрального искусства Сергея Женовача.

Много лет АФК «Система» реализует стипендиальную программу для наиболее одаренных студентов ряда технических ВУЗов. Молодые люди получают стипендию и возможность пройти практику на предприятиях корпорации. АФК «Система» выступает партнером программы «Шаг в будущее», реализуемой МГТУ им. Баумана, а также «Фестиваль науки» в МГУ им. Ломоносова.

Корпорация традиционно оказывает поддержку российскому спорту: Фонду поддержки олимпийцев России, Союзу регбистов России, Федерации велоспорта России, детских юношеских спортивных школ.

АФК «Система» финансирует несколько детских домов и приютов, помогает детям стать полноценными членами общества, снабжает детей с ограниченными возможностями необходимыми обучающими материалами.

Корпорация тесно сотрудничает с несколькими благотворительными фондами, созданными для оказания помощи **слабо защищенным слоям населения**, инвалидам и ветеранам. АФК «Система» выделяет средства на закупку оборудования и средств, необходимых для реабилитации и социальной интеграции инвалидов.

Деятельность фонда имеет широкую географию. В 2009 году уфимский филиал БФ «Система» передал для строительства и ремонта школ, больниц, здравниц, и учреждений профессионального образования более 1,2 млрд рублей.

«КОМИТЕТ ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ»

Межрегиональная общественная организация «Комитет по борьбе с коррупцией» учреждена в 2005 г. группой граждан России для консолидации усилий гражданского общества и средств массовой информации по искоренению причин и условий, порождающих и стимулирующих коррупцию.



Основными направлениями деятельности Комитета являются:

- укрепление взаимного доверия между институтами гражданского общества и органами власти в общей борьбе с коррупцией, терроризмом и иными преступными проявлениями;
- формирование массового антикоррупционного сознания;
- создание эффективной системы общественного контроля за деятельностью представителей власти всех уровней и системы мониторинга коррупционных процессов;
- оказание поддержки добросовестным гражданам и бизнес-структурам в их противодействии коррупционным проявлениям.

Постоянный рабочий аппарат Комитета насчитывает более 20 сотрудников, большинство из которых работает в Комитете безвозмездно. Штаб-квартира Комитета находится в Москве.

С 2010 г. Комитет является членом Сети Глобального Договора ООН.

Официальный сайт Комитета: <http://www.com-cor.ru>.



«Здравомыслие и ответственность за судьбу нашей планеты, судьбу человечества неизбежно приводит к осознанию того простого факта, что безусловное добровольное соблюдение каждого из 10 принципов Глобального Договора должно стать столь же естественным делом для руководителей каждой компании, каждой организации, как следование элементарным нормам морали и правилам приличия. По существу эти принципы и являются основными моральными нормами для деловых кругов, организаций гражданского общества и органов власти.

При этом мы считаем именно десятый принцип – антикоррупционное поведение – важнейшим предварительным условием, обеспечивающим возможность эффективной реализации всех остальных принципов Глобального Договора.

Никакие расовые, религиозные, национальные, экономические, идеологические и иные различия, никакие государственные границы не могут и не должны быть помехой для общей борьбы человечества с таким глобальным и опаснейшим злом, как коррупция. Консолидация усилий институтов гражданского общества, СМИ, бизнес-сообщества и органов власти всех стран мира в этой борьбе – одна из основных задач Комитета по борьбе с коррупцией.»

Анатолий Голубев,
Председатель Комитета по борьбе с коррупцией.

За неполных пять лет Комитетом по борьбе с коррупцией достигнуты следующие успешные результаты:

- создана многоканальная телефонная «горячая линия», позволяющая гражданам и организациям, непосредственно столкнувшимся с конкретными коррупционными проявлениями, в оперативном режиме обращаться в Комитет по борьбе с коррупцией с просьбами о помощи и поддержке. Из почти 80 тысяч обращений, поступивших на «горячую линию», не менее чем в 70% случаев оказанная

Комитетом поддержка и практическая помощь привели к восстановлению нарушенных коррупционерами прав граждан и бизнес-структур;

- обеспечено оказание бесплатной юридической помощи малоимущим гражданам – жертвам коррупционных проявлений. Только в 2010 году такая помощь была оказана сотням граждан;
- инициировано и совместно с Союзом журналистов России при поддержке Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации организовано проведение ежегодного Всероссийского конкурса «СМИ против преступности, терроризма и коррупции», в рамках которого, начиная с 2006 г., было награждено более 300 журналистов и руководителей СМИ из всех регионов России;
- в течении двух лет нами разработан и читается спец-курс лекций в ряде высших учебных заведений по программе «Борьба с коррупцией как система общественных отношений»;
- Комитетом учреждено и выпускается единственное в России специализированное, тематическое печатное издание, посвященное профилактике и борьбе с коррупцией – журнал «Антикоррупционер». С 2010 года в этом журнале создана специальная постоянная рубрика, посвященная деятельности Глобального Договора, по его продвижению и реализации, утверждению ответственной гражданской позиции корпораций в различных странах мира;
- создана и функционирует Телестудия Комитета по борьбе с коррупцией для подготовки видеоматериалов, посвященных проблемам профилактики и противодействия коррупции;
- организована и ведется работа по созданию «коррупционных рейтингов» территорий и хозяйственных отраслей и разработке своего рода «карты уровня коррупционности» России. Эта работа направлена на выявление факторов, создающих потенциальную возможность для коррупционных решений и действий субъектов правоприменения, а ее результаты могут быть использованы для составления соответствующих отраслевых и территориальных коррупционных рейтингов, показатели которых обратно пропорциональны уровню доверия населения, а в комплексе определяют страновой риск России – важнейший фактор инвестиционного процесса;
- совместно с ВГТРК России и иными теле- и радиовещательными компаниями были подготовлены и выпущены в эфир несколько десятков телевизионных и радиопередач, посвященных проблемам противодействия коррупции. Позиция Комитета по актуальным вопросам борьбы с коррупцией регулярно освещается российскими и иностранными СМИ.



ООО «КОНКЛАВ КАПИТАЛ»



Президент ООО «Конклав Капитал» Роман Белоусов: Главный капитал нашей компании и в тоже время то, в чем менеджмент и акционеры видят основной потенциал роста – это человеческий капитал, достойное отношение к сотрудникам, клиентам, партнерам. Внедрение инструментов корпоративной социальной ответственности как раз укрепляет и развивает именно эти факторы.

ООО «Конклав Капитал» – динамично развивающаяся инвестиционно-финансовая компания, стремящаяся к лидерству, постоянному развитию и совершенствованию.

Компания осуществляет свою деятельность с 2006 года и на сегодняшний день является специализированным финансовым консультантом по всему спектру инвестиционно-финансовых услуг, а именно: привлечение капитала; организация финансирования и рефинансирования; организация и сопровождение сделок слияний и поглощений; реструктуризация бизнеса; прямые инвестиции; стратегическое консультирование; сопровождение сделок с капиталом; финансовое консультирование; консультирование



Роман Белоусов,
президент ООО «Конклав Капитал»

по вопросам организации торгового финансирования; консультирование по вопросам организации лизинга и пр. Помимо оказания стандартных для данной отрасли бизнеса услуг, ООО «Конклав Капитал» специализируется на инжиниринге инновационных финансовых продуктов, направленных на финансовое процветание, оздоровление и развитие бизнеса клиентов и партнеров.

ООО «Конклав Капитал» обладает солидной отраслевой экспертизой в области промышленности и переработки, нефти и газа, энергетики, судостроения, машиностроения и транспорта, производства стройматериалов, логистики и девелопмента, сельского хозяйства, телекоммуникаций, интернета, а также взаимодействует с крупнейшими российскими и иностранными инвесторами, фондами, банками, аккумулируя информацию об их инвестиционных предпочтениях для дальнейшего сотрудничества и реализации задач, поставленных перед компанией ее клиентами.

В настоящее время значительная часть портфеля ООО «Конклав Капитал» составляют как российские, так и международные проекты из реального сектора экономики, проекты по привлечению долгового и акционерного финансирования, направленного на развитие как существующего бизнеса, так и на старт-ап проекты. Одним из приоритетных направлений деятельности ООО «Конклав Капитал» является организация финансирования и предоставление консультационных услуг для судовладельцев, судостроителей и компаний, занимающихся бизнесом, связанным с морскими и речными перевозками. Более подробно ознакомиться с деятельностью компании можно на официальном сайте ООО «Конклав Капитал» в сети интернет по адресу: www.conclavcapital.com

Стратегическая цель компании – содействовать экономическому развитию и благосостоянию обслуживаемых компаний, путем предоставления всего спектра качественных инвестиционно-финансовых услуг, которые соответствуют высоким профессиональным и этическим стандартам.

Ключевым фактором успешного развития для ООО «Конклав Капитал» является профессиональная команда сотрудников. Именно поэтому компания придает большое значение развитию персонала, привлечению и удержанию способных и талантливых сотрудников, эффективному использованию доступных ресурсов для обеспечения достойной оплаты труда, безопасных и комфортных условий труда, производственной и личной безопасности.

10 декабря 2009 года на заседании совета директоров компании в целях реализации определенных в стратегии развития приоритетов, а также для поддержания высокого уровня корпоративной социальной ответственности бизнес-сообщества России, было принято решение о присоединении ООО «Конклав Капитал» к Глобальному договору ООН. По словам председателя совета директоров компании Евгения Цуканова,

для компании это вполне логичный шаг, так как с момента образования ООО «Конклав Капитал» акционеры и менеджмент компании в своей повседневной деятельности и деловой практике руководствуются принципами и нормами корпоративной социальной ответственности, которые нашли свое отражение в Глобальном договоре.

28 января 2010 года компания была включена в список участников Глобального Договора ООН.

Присоединение к Глобальному договору ООН для компании – это не только стремление быть цивилизованным участником глобального рынка товаров и услуг и не только публичное заявление на международном уровне о понимании компанией роли корпоративной социальной ответственности, это прежде всего подтверждение обязательств по ведению бизнеса с уважением к основополагающим принципам в области прав человека, обеспечения достойных условий и оплаты труда, ответственных экологических практик и противодействия коррупции.

С момента присоединения к Глобальному договору ООН ООО «Конклав Капитал» приступило к разработке кодекса корпоративной этики общества и собственной программы корпоративной социальной ответственности, задачи которой состоят в оценке и реализации политики и проектов, нацеленных на ответственное и этическое ведение бизнес-процессов с учетом интересов бизнеса и общества.

По мнению исполнительного директора компании Вадима Коваленко, корпоративная социальная ответственность должна стать «философией жизни» предприятия, неотъемлемой частью общей культуры компании, а не сводиться к декларативным заявлениям и отдельным образцово-показательным мероприятиям.

Акционеры, менеджмент и сотрудники ООО «Конклав Капитал» понимают, что участие в Глобальном договоре ООН предполагает не только добровольное продвижение принципов корпоративной социальной ответственности, но и обязательства компании в предоставлении отчетов об исполнении 10 принципов Глобального договора ООН. В связи с этим в компании введена должность корпоративного секретаря, одной из основных обязанностей которого является координация работы всех подразделений компании по внедрению и неукоснительному следованию основным принципам Глобального договора ООН; компания взяла на себя обязательство предоставлять публичные отчеты о своей деятельности в этом направлении в соответствии с принципами открытости, честности и прозрачности.

В продолжение начатой работы на сайте компании появился специальный раздел, посвященный Глобальному договору ООН и деятельности компании в рамках данного договора. В этом разделе будут ежегодно размещаться сообщения о достигнутом прогрессе и доклады о деятельности компании в соответствии с принципами Глобального Договора ООН.

ОАО «ПОЛИМЕТАЛЛ»



олиметалл является крупнейшим в России и четвертым в мире производителем первичного серебра и входит в первую пятерку компаний по объему добычи золота в России.

ОАО «Полиметалл» добывает золото и серебро и ведет геологоразведочные работы в четырех регионах России – Магаданской области, Хабаровском крае, Свердловской области, на Чукотке и в Республике Казахстан. Компания осуществляет весь комплекс работ по освоению рудных месторождений – от проведения геологоразведочных работ до строительства и эксплуатации. Портфель проектов «Полиметалла» включает 42 лицензии суммарной площадью более 8 500 кв. км.

В 2007 году «Полиметалл» провел первичное публичное размещение 24,8% акций в форме обыкновенных акций и GDR на Лондонской фондовой бирже (LSE), РТС и ММВБ.

В 2009 году производство золота составило 9,7 тонн золота, производство серебра – 538 тонн.

2010 год – капитализация компании более \$4 млрд.

В «Полиметалле» по итогам 2009 года работают 6 400 человек.

В 2009 году «Полиметалл» присоединился к Глобальному договору ООН, что ознаменовало новый этап в развитии компании и выход на новый уровень в области корпоративной социальной ответственности. В августе 2009 года был подготовлен первый отчет о достигнутом прогрессе. (<http://www.polymetal.ru/7161>).

Информация о реализации взятых на себя «Полиметаллом» обязательств по КСО представлена на официальном сайте компании, в Годовых отчетах и в Социальном отчете (<http://www.polymetal.ru/121>).

Социальная миссия «Полиметалла» – ведение геологоразведочной, горнодобывающей и производственной деятельности максимально эффективным и безопасным способом в соответствии с долгосрочной стратегией, содействуя тем самым экономическому прогрессу, повышению уровня жизни работников, стабильному развитию территорий присутствия.

Официальный сайт компании: www.polymetal.ru

**Генеральный директор ОАО «Полиметалл»
Виталий Натанович Несис:**

«Мы осознаем свою ответственность во внедрении общепринятых международных принципов ответственности и прозрачности в корпоративной социальной политике. Десять принципов ГД ООН в области соблюдения прав человека, охраны труда и окружающей среды и противодействия коррупции воплощены в работе каждого дочернего предприятия «Полиметалла». Наши усилия направлены на улучшение экологической ситуации в регионах присутствия, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с международными стандартами, расширение спектра мотивационных и социальных программ для персонала. Предприятия «Полиметалла» расположены на территориях отдалённых, со сложными климатическими и социальными условиями, и являются градообразующими, что накладывает также особую ответственность за обеспечение нормальной жизнедеятельности населения и развития территорий. Как современная и ответственная компания, «Полиметалл» убежден, что только баланс между коммерческими интересами компании и интересами общества ведет к устойчивому и долгосрочному развитию».

**Развитие персонала**

Стратегические цели «Полиметалла» в области трудовых отношений соответствуют принципам ГД ООН и состоят в следующем:

- Формирование справедливой системы регулирования трудовых отношений;
- Совершенствование системы мотивации сотрудников (справедливый уровень заработной платы, достойный социальный пакет);
- Непрерывное обучение и развитие персонала;
- Повышение уровня охраны труда и техники безопасности;
- Улучшение бытовых условий на производстве.

В сентябре 2009 года компания сдала в эксплуатацию десятиэтажный тридцатиквартирный жилой дом в городе Амурске для сотрудников «Полиметалла», занятых на строительстве нового комбината. Отделка квартир дома выполнена с использованием современных строительных технологий и материалов, квартиры укомплектованы мебелью и бытовой техникой, во дворе установлен детский городок.

В «Полиметалле» успешно действуют различные программы и системы, нацеленные на формирование кадрового потенциала – обязательное обучение, повышение профессиональной квалификации и подготовка (переподготовка). В 2009 году организовано и проведено профессиональное обучение 1366 сотрудников компании.

Компания реализует программу «Кадровый резерв», а также программу «Молодость. Профессионализм. Карьера», активно сотрудничает с ведущими вузами страны и ведет работу по продвижению молодых специалистов.

Система внутрикорпоративных коммуникаций в «Полиметалле» в соответствии с основными принципами ГД ООН опирается на свободный диалог на всех уровнях.

Система «обратной связи» для персонала работает в компании с 2007 года и позволяет сотрудникам свободно обращаться к руководству по всем вопросам.

В обращениях затрагиваются вопросы дальнейших перспектив и планов развития «Полиметалла», оплаты труда и социального пакета, обучения и повышения квалификации, возможностей профессионального роста, социально-бытовых условий. Ответы на обращения работники получают лично и на страницах внутрикорпоративной газеты.

По итогам исследования, проведенного порталом SuperJob.ru среди работодателей России, «Полиметалл» в 2008 и в 2009 гг. был признан «Привлекательным работодателем года».

Промышленная безопасность и охрана труда

Безопасность и охрана труда на предприятиях – абсолютный приоритет «Полиметалла» в организации производственной деятельности. Компания использует международные стандарты промышленной и профессиональной безопасности с целью сокращения рисков для здоровья сотрудников.

В компании действует «Система управления промышленной безопасностью и охраной труда». «Полиметалл» имеет положительное заключение внешнего аудита о соответствии применяемой системы требованиям Всемирного банка. Компания также внедряет «Систему менеджмента здравоохранения и безопасности» OHSAS 18001.

Компания реализует комплекс мероприятий, направленных на снижение уровня травматизма работников и недопущение проведения работ с нарушениями правил техники безопасности.

Охрана окружающей среды

В «Полиметалле» и на его дочерних предприятиях действует Система управления окружающей средой и промсанитарией, которая полностью соответствует требованиям Всемирного банка, стандарту ИСО 14001, федеральным законам РФ. Компания реализует задачу поэтапного перехода к Системе экологического менеджмента (СЭМ) в соответствии с международными и национальными стандартами.

Минимизация негативного воздействия на окружающую среду является приоритетом для компании. «Полиметалл» стремится обеспечить экологическую безопасность на всех предприятиях путем внедрения новых технологий, постепенного вывода из производства опасных веществ и технологических процессов, рационального использования природных ресурсов, совершенствования системы управления экологическими рисками, развития эффективности системы производственного мониторинга экологических аспектов и последствий деятельности.

В соответствии с принципами прозрачности компания прилагает активные усилия для поддержания информированности жителей населенных пунктов о воздействии компании на окружающую среду и мероприятиях по минимизации этого воздействия.

Социальное партнерство и взаимоотношения с обществом

Ответственная социальная политика в регионах, где находятся предприятия «Полиметалла» является одними из ключевых условий долгосрочной эффективности компании и соответствует принципам ГД ООН.

«Полиметалл» неизменно поддерживает местное население регионов присутствия через долгосрочные социальные программы. Социальные инвестиции «Полиметалла» сконцентрированы на поддержке образования и здравоохранения, спорта и здорового образа жизни, развитии культурного и творческого потенциала населения и поддержке коренных малочисленных народов Севера (КМНС) в части обеспечения традиционной деятельности и ремесел, проведения национальных праздников и сохранения культурных традиций.

В рамках поддержки образования и здравоохранения, а также инфраструктуры социальных объектов этой сферы в регионах присутствия в 2009 году при поддержке компании проведены ремонты в детских садах и больницах отдаленных районов Хабаровского края, Магаданской и Свердловской области, приобретено медицинское оборудование и резервные источники энергоснабжения для участковых больниц, оборудованы детские игровые площадки.

В рамках развития спорта и поддержки здорового образа жизни в 2009 году компания оказывала поддержку детским спортивным командам, закончила реконструкцию и сдала в эксплуатацию крытый ледовый каток в Омсукчанском районе Магаданской области, направила средства на восстановление стадиона в г. Амурске Хабаровского края.

В поселке Охотск Хабаровского края «Полиметалл» ведет работу по строительству спортивного комплекса, который должен стать первым крупным спортивным объектом поселка и создать современные условия для занятий физкультурой и спортом для местных жителей.

В области развития культурного потенциала населения и поддержки коренных малочисленных народов Севера «Полиметалл» принимает участие в организации важнейших национальных праздников и мероприятий, развивает инфраструктуру учреждений культуры на отдаленных территориях, и содействует развитию традиционной деятельности родовых общин, приобретая спецтехнику, продукты питания и обеспечивая национальные хозяйства материалами, необходимыми для их традиционной экономической деятельности.

Для учета и анализа мнения общественности компанией создана система внешней обратной связи и учет пожеланий населения, что позволяет увеличить эффективность социальных программ и усовершенствовать корпоративное управление социальной деятельностью.

ГУП «ВОДОКАНАЛ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»

Государственное унитарное предприятие (ГУП) «Водоканал Санкт-Петербурга» обеспечивает услугами водоснабжения и водоотведения город Санкт-Петербург. Это крупнейшая компания водопроводно-коммунального хозяйства страны, одно из ключевых предприятий городского хозяйства Санкт-Петербурга.

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» обслуживает население Санкт-Петербурга, а это более – 4,5 млн. человек и десятки тысяч прочих потребителей (промышленные предприятия, бюджетные организации, предприятия социальной сферы и др.).

По состоянию на 31.12.2009 года в ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» работали 7758 человек.

В систему водоснабжения Петербурга входят:

- Более 6400 км водопроводных сетей;
- 177 повысительных насосных станций;
- 9 водопроводных станций (крупнейшие – Южная водопроводная станция, Северная водопроводная станция, Главная водопроводная станция);
- 2 завода по производству гипохлорита натрия (реагента для обеззараживания воды).

В систему водоотведения Петербурга входят:

- Более 8000 км канализационных сетей;
- Более 200 км тоннельных коллекторов;
- Более 100 канализационных насосных станций;
- 21 очистное канализационное сооружение (крупнейшие – Центральная станция аэрации, Северная станция аэрации, Юго-Западные очистные сооружения);
- 3 завода по сжиганию осадка сточных вод.

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» с марта 2007 года является членом Глобального договора Организации Объединенных Наций (ООН).

Официальный сайт: www.vodokanal.spb.ru



Цитата главы компании о значении КСО



Петербургский Водоканал полностью разделяет те принципы, на которых основан Глобальный договор ООН.

Подписав договор, нам не пришлось что-то специально под него подстраивать – наше предприятие всегда очень ответственно подходило к вопросам охраны окружающей среды, всегда стремилось создать наилучшие условия труда для своих сотрудников, и, конечно же, для нас всегда были неприемлемы любые проявления коррупции.

Мы убеждены, что сегодня корпоративная социальная ответственность бизнеса – это не дань моде. Это необходимое условие для устойчивого развития, естественная потребность людей, думающих о регионе, в котором они работают; небезразличных к тому, что они оставят будущим поколениям.

Ф.В. Кармазинов,
Генеральный директор
ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

Результаты деятельности компании в области КСО

Миссия предприятия: «Предоставление доступных услуг водоснабжения и водоотведения, обеспечивающих достойное качество жизни потребителям, устойчивое развитие мегаполиса, формирование культуры водопотребления, и сохранение бассейна Балтийского моря».

Внедряемые в ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» современные технологии подготовки питьевой воды и очистки сточных вод способствуют повышению качества жизни петербуржцев. Один из примеров – введение обработки питьевой воды ультрафиолетом. Это – эффективный метод борьбы с вирусами. Сегодня Петербург – единственный мегаполис в мире, где вся питьевая вода проходит обработку ультрафиолетом. По данным управления Роспотребнадзора по Санкт-Петербургу, с 2004 года заболеваемость гепатитом А в Санкт-Петербурге снизилась в 16 раз.

Большое внимание петербургский Водоканал уделяет вопросам защиты окружающей среды, программам по развитию персонала и социальной политике, а также просветительской работе.



Защита окружающей среды

Улучшение экологического состояния водоемов и окружающей среды является одной из стратегических целей ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга».

Предприятие повышает качество очистки сточных вод (в том числе – внедряя технологии химико-биологического удаления биогенов – азота и фосфора – на всех очистных сооружениях Петербурга), обеспечивает выполнение рекомендаций ХЕЛКОМ (Хельсинской комиссии по защите Балтийского моря), жестко контролирует состав дымовых газов заводов по сжиганию осадка сточных вод.

Показатели сброса загрязняющих веществ, поступающих в водные объекты Санкт-Петербурга

		2006 год	2007 год	2008 год	2009 год
Масса азота общего, сброшенного в водные объекты	тонн в год	11 282,1	11 037,3	11 048,2	10 729,6
Масса фосфора общего, сброшенного в водные объекты	тонн в год	1 576,7	1 269,7	1 177,8	760,0

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» активно занимается реализацией программ «Прекращение сброса неочищенных сточных вод в водоемы города».

В 2000 году в Петербурге очистке подвергалось только 75% сточных вод. В 2005-м – уже 85%.

В начале 2010 года – 91%.

К концу 2011 года этот показатель составит 95%, а в 2015-м – достигнет 98%.

Развитие персонала и социальная политика

ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» стремится обеспечить своим сотрудникам условия для комфортного труда, карьерного роста и повышения уровня профессиональной квалификации. Предприятие постоянно совершенствует систему социальных гарантий; развивает систему оплаты и стимулирования труда, формирует конкурентную систему вознаграждения работников предприятия на основе результатов оценки их деятельности, совершенствует систему нематериального стимулирования (признание заслуг работников предприятия). Особое внимание уделяется вопросам охраны труда, промышленной безопасности и охраны здоровья.

Ответственность перед персоналом – одна из основных ценностей, которой руководствуется в своей работе ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга».

На предприятии создана и развивается система наставничества, проводятся опросы удовлетворенности персонала, ведется работа с кадровым резервом, организована система непрерывного обучения персонала. В 2008 году в образовательных программах предприятия приняли участие 10 717 слушателей, а в 2009 году этот показатель возрос до 12 256 слушателей (работники Водоканала могут в течение года пройти обучение по нескольким программам).

В 2009 году на предприятии было проведено 15 конкурсов профессионального мастерства рабочих профессий «Лучший по профессии».

Основные программы социальной политики Водоканала:

- Программа социальной защиты и адресная материальная помощь;
- Признание заслуг работников;
- Программа организации досуга;
- Организация питания;
- Программа оздоровления и организации отдыха работников и членов их семей;
- Медицинское обслуживание.

Приоритетной составляющей социальной политики ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» является организация полноценного отдыха работников и членов их семей.

Программа реализуется путем предоставления работникам возможности приобретения путевок по льготной стоимости для оздоровительного отдыха и санаторно-курортного лечения в профилакториях «Буревестник» и «Орловский».

Большое внимание уделяется организации отдыха детей работников Водоканала, которые проводят школьные каникулы в детском оздоровительном лагере «Звёздный».

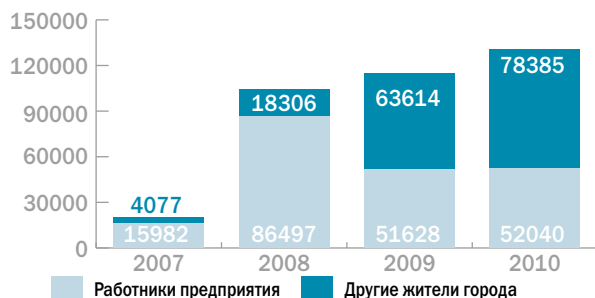
В составе ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» работает Медицинский центр.

Предприятие предоставляет своим работникам качественные медицинские услуги, ставя перед собой цель: сохранить высокий уровень здоровья, увеличить период «профессионального» долголетия, улучшить «качество жизни» всех категорий персонала предприятия. И тем самым – создать условия качественного выполнения ими своих профессиональных обязанностей.

С 2006 по 2009 год в Водоканале наблюдается тенденция снижения числа дней временной утраты трудоспособности – с 17,1 до 13,0 (на один случай заболевания). Это является показателем улучшения качества медицинских услуг работникам предприятия.

Медицинский центр Водоканала оказывает услуги не только сотрудникам предприятия, но и жителям Санкт-Петербурга.

Динамика посещения Медицинского центра работниками Водоканала и жителями города

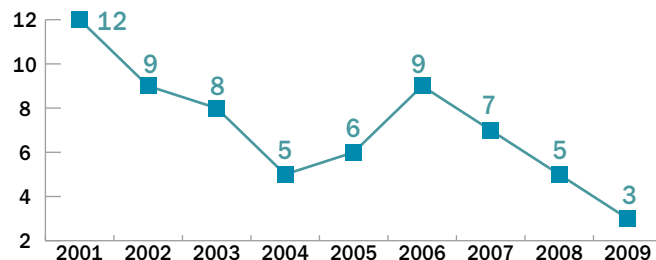


Созданная в соответствии с требованиями международного стандарта OHSAS 18001-2007 и действующим российским законодательством Система управления охраной труда и промышленной безопасностью ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» гарантирует, что идентифицированные опасности находятся под управлением предприятия.

Профилактика травматизма позволила обеспечить на предприятии следующие основные показатели:

- количество страховых случаев на 1000 работающих: среднее по Водоканалу -0,38; по отрасли – 0,62;
- количество дней временной нетрудоспособности на один страховой случай: среднее по Водоканалу – 10,0; по отрасли – 93,2.

Динамика травматизма по годам

**Просветительская деятельность**

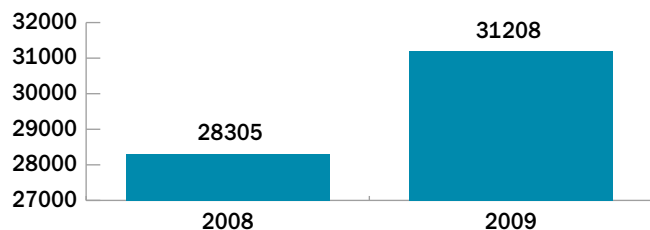
В составе предприятия работает филиал «Информационно-образовательный центр», куда входят Детский экологический центр и музейный комплекс «Вселенная Воды».

Детский экологический центр (ДЭЦ)

За 8 лет работы в занятиях, программах и проектах ДЭЦ приняли участие сотни тысяч детей. Среди главных целей ДЭЦ – распространение и популяризация идей о значимости охраны окружающей среды и водных ресурсов с использованием эффективных методов экологического образования и просвещения. При этом дети, посетившие занятия в ДЭЦ или принявшие участие в проектах, становятся проводниками идей бережного отношения к природе и водным ресурсам как в своих семьях, так и в коллективах (школах, студиях, секциях и т.д.)

Наряду с проектами, посвященным проблемам рационального водопользования, Детский экологический центр участвует в акциях по энергосбережению и энергоэффективности, реализует проекты, связанные с изменениями климата.

Количество детей, посетивших ДЭЦ в 2008–2009 годах



Музейный комплекс «Вселенная Воды»

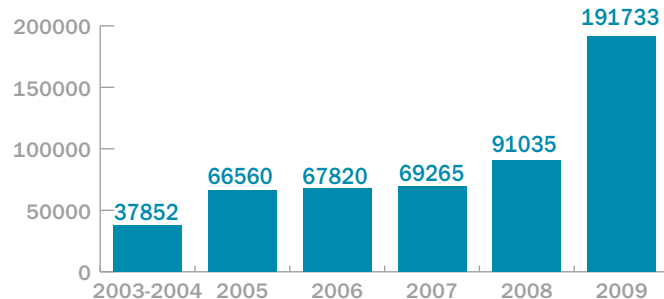
Уникальный музейный комплекс петербургского Водоканала «Вселенная Воды» объединяет три экспозиции: «Вселенная Воды» (открыта в 2008 году в помещении бывшего резервуара чистой воды), «Мир воды Санкт-Петербурга» и «Подземный мир Петербурга» (работают с 2003 года в здании бывшей Водонапорной башни).



Интерактивная экспозиция «Вселенная Воды» в 2009 году стала лауреатом первой национальной премии Prointegration Awards 2009 (премия в области профессионального аудио-видео и системной интеграции) в номинации «Лучшее инновационное решение для объектов досуга и отдыха».

В музейном комплексе разработаны интерактивные программы для посетителей, в том числе для детей разного возраста.

Динамика посещаемости музейного комплекса



С 2008 года «Вселенная Воды» принимает участие в международной акции «Ночь музеев». В 2010 году за одну ночь музейный комплекс посетило более 11 тысяч человек, что почти в три раза превышает аналогичный показатель 2009 года.

Образовательные проекты

В 2009 году ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» активно развивал свой открытый социальный проект «Специалист нового поколения». Целевыми группами этого проекта являются студенты и учащиеся учреждений профессионального образования.

В рамках этого проекта объединены образовательные подходы Учебного центра предприятия и музейно-педагогические методики музейного комплекса «Вселенная Воды».

В 2009 году открытый социальный проект «Специалист нового поколения» занял первое место в конкурсе по качеству «Сделано в Санкт-Петербурге».

Также ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» активно взаимодействует со школами Петербурга и других российских городов. Постоянно расширяется число школ, участвующих в программах и проектах Детского экологического центра и музейного комплекса «Вселенная Воды».

СОДЕРЖАНИЕ

УЧАСТНИКИ СЕТИ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИИ	2
СЕТЬ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИИ	4
РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РСПП)	8
РЕНОВА-МЕНЕДЖМЕНТ АГ (ГРУППА КОМПАНИЙ «РЕНОВА»)	12
ОК РУСАЛ	16
«САХАЛИН ЭНЕРДЖИ»	20
АФК «СИСТЕМА»	24
МОО «КОМИТЕТ ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ»	27
ООО «КОНКЛАВ КАПИТАЛ»	29
ОАО «ПОЛИМЕТАЛЛ»	31
ГУП «ВОДОКАНАЛ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА»	34



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ООН В РОССИИ



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ



СЕТЬ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИИ



МОО «КОМИТЕТ ПО БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ»,
КООРДИНАТОР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕТИ ГЛОБАЛЬНОГО
ДОГОВОРА ООН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО 10-МУ ПРИНЦИПУ (ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ)

**БРОШЮРА ПОДГОТОВЛЕНА
ПРОГРАММОЙ РАЗВИТИЯ ООН В РОССИИ,
РОССИЙСКИМ СОЮЗОМ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ,
СЕТЬЮ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН
В РОССИИ, МОО «КОМИТЕТ ПО БОРЬБЕ
С КОРРУПЦИЕЙ»**

ИНФОРМАЦИЯ В БРОШЮРЕ НЕОБЯЗАТЕЛЬНО ОТРАЖАЕТ
ТОЧКУ ЗРЕНИЯ ПРООН И ДРУГИХ УЧРЕЖДЕНИЙ
СИСТЕМЫ ООН

CONTRIBUTION
OF THE
RUSSIAN
NETWORK
OF THE
RUSSIAN
PROMOTION
OF THE
NETWORK
UNIVERSAL
COMPACT