



АКЦИОНЕРНАЯ ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ

СИСТЕМА

2014 ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ



Содержание

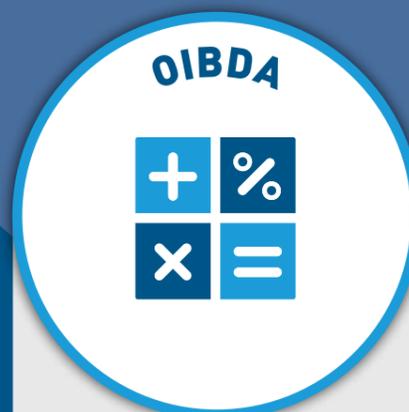
Ключевые показатели	2	3.7 Экология и защита окружающей среды	77
Календарь событий	4	3.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации	79
Награды и достижения	8	4 Традиции дочерних компаний в области устойчивого развития	84
Обращение Председателя Совета директоров	12	4.1 Акционеры, инвесторы и эффективность менеджмента	87
1 Об Отчете и существенности раскрываемых тем	14	4.2 Персонал и социальная политика, подготовка кадров и права человека	89
2 Профиль Корпорации	22	4.3 Местные сообщества и инвестиции в качество жизни в регионах присутствия	95
2.1 Общие сведения	23	4.4 Деловые партнеры, поставщики и продвижение стандартов ответственной деловой практики	100
2.2 Корпоративное управление	31	4.5 Экологические НКО и управление воздействием на окружающую среду	102
2.3 Закупочная деятельность	35	4.6 Общественные организации и управление благотворительной деятельностью	107
2.4 Риск-менеджмент	37	4.7 Потребители и ответственность за продукцию	109
2.5 Антикоррупционная деятельность	39	4.8 Научное сообщество и управления инновациями	112
2.6 Этика ведения бизнеса	42	4.9 ВУЗы и инвестиции в человеческий капитал	115
3 Управление устойчивым развитием	44	5 Приложения	118
3.1 Система управления корпоративной социальной ответственностью в Корпорации	45	5.1 Выполнение планов в области устойчивого развития в 2014 году	119
3.2 Управление дочерними и зависимыми компаниями в области КСО	49	5.2 Регулирование в области КСО в АФК «Система»	120
3.3 Управление персоналом в Корпорации	51	5.3 Таблица соответствия Руководству GRI версия G4	121
3.4 Вклад в развитие регионов присутствия	64	5.4 Реализация принципов Глобального договора ООН	126
3.5 Инвестиции в человеческие ресурсы и развитие инновационного потенциала	68	5.5 Свидетельство об общественном заверении Отчета Советом РСПП по нефинансовой отчетности	127
3.6 Благотворительная деятельность Корпорации	73	5.6 Глоссарий и сокращения	128

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ¹



2013	589,3
2014	631,9
изменение	+7,2%

Выручка, млрд руб.



2013	177,4
2014	165,2
изменение	-6,9%

OIBDA, млрд руб.



2013	113,6
2014	60,9
изменение	-46,4%

Операционная прибыль, млрд руб.



2013	93,1
2014	100
изменение	+7,4%

Объем налоговых отчислений в федеральный и региональные бюджеты, млрд руб.



2013	1,8
2014	0,9
изменение	-50%

Расходы на благотворительность и социальные программы, млрд руб.



2013	167 544
2014	155 779
изменение	-7%

Число сотрудников, чел.



2013	0,96
2014	2,06
изменение	+114,6%

Прибыль на обыкновенную акцию, руб.



2013	3
2014	5
изменение	+2 п.п.

Дивидендная доходность акционеров, %



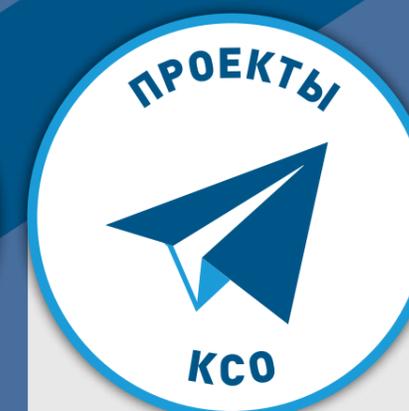
2013	95,4
2014	115,8
изменение	+21,4%

Объем инвестиционной программы Группы, млрд руб.



2013	3 300
2014	8 038
изменение	+143,6%

Число участников корпоративного волонтерского движения в Группе АФК «Система», чел.



2013	32
2014	53
изменение	+65,6%

Количество КСО-проектов компаний Группы АФК «Система»

¹ Консолидированные финансовые показатели по Группе АФК «Система» приведены без учета ПАО АНК «Башнефть».

КАЛЕНДАРЬ СОБЫТИЙ

ЯНВАРЬ



УЧАСТИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ФОРУМЕ

Делегация АФК «Система» во главе с Председателем Совета директоров Корпорации Владимиром Евтушенковым приняла участие во Всемирном экономическом форуме в Давосе.



УЧАСТИЕ В КОНФЕРЕНЦИИ ПО ЭНЕРГЕТИКЕ

ОАО «БЭСК» приняло участие в международной конференции по устойчивой энергетике Energy Quest (Energy production and management in the 21-st century — the quest for sustainable energy) в Екатеринбурге, собравшей около 150 экспертов из 27 стран.



ФЕВРАЛЬ



ВСТУПЛЕНИЕ В МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЛЬЯНС

ОАО «НИИМЭ и Микрон» стал членом международного Альянса «Открытый стандарт решений для общественного транспорта» (OSPT Alliance), который был создан в 2010 году лидерами платежной индустрии в целях построения систем оплаты проезда нового поколения.



ЗАКЛЮЧЕНЫ СОГЛАШЕНИЯ

ОАО «РТИ» и Всероссийский научно-исследовательский институт авиационных материалов (ВИАМ) подписали соглашение о сотрудничестве в развитии композитной отрасли отечественной промышленности.

ПАО «МТС» и Правительство Красноярского края в рамках 11-го Красноярского экономического форума заключили соглашение о социально-экономическом сотрудничестве на 2014-2016 годы.



МАРТ



ЗАКЛЮЧЕНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Подписано Соглашение между АО «СИТРОНИКС КАСУ» и Правительством Республики Дагестан о развитии комплексной системы обеспечения безопасности Республики путем реализации проектов «Безопасный регион», «Система 112» и других.

АО «СИТРОНИКС КАСУ» и компания Cisco подписали Соглашение о намерениях по стратегическому сотрудничеству в области развития и внедрения новейших информационных технологий в различных отраслях.



ПОДДЕРЖКА КОНФЕРЕНЦИИ

Группа компаний «РТИ» поддержала конференцию «RuSciTech форум США 2014: международное сотрудничество в науке, высоких технологиях и образовании» на территории государственного университета Аризоны в городе Темпи.



ТВОРЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

ПАО «МТС» и Благотворительный Фонд Константина Хабенского запустили всероссийский творческий благотворительный проект «Поколение Маугли» с участием российских звезд театра и кино, около 1000 детей из регионов России, а также миллионов интернет-пользователей. Все средства, собранные в рамках проекта, направляются на лечение юных подопечных благотворительной программы ПАО «МТС» «Подари добро!» (dobroedelo.mts.ru) и Фонда Константина Хабенского.

АПРЕЛЬ



СЪЕЗД ВОЛОНТЕРОВ

В Минске (Беларусь) состоялся II волонтерский съезд, в котором приняли участие сотрудники ПАО «МТС», ОАО «МГТС», ПАО «МТС-Банк», ООО «Стрим» и АФК «Система».



МАЙ



УЧАСТИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ФОРУМЕ

Делегация АФК «Система» во главе с Председателем Совета директоров Корпорации Владимиром Евтушенковым и Президентом Корпорации Михаилом Шамолиным приняла участие в XVIII Петербургском международном экономическом форуме.



ЗАКЛЮЧЕНЫ СОГЛАШЕНИЯ

АФК «Система» и Правительство Республики Карелия подписали генеральное соглашение о сотрудничестве.

ОАО «РТИ» и Российская академия наук подписали соглашение о научно-техническом и инновационном сотрудничестве, предусматривающее выполнение комплекса совместных работ по ряду перспективных технологий.



СТАРТ ПРОЕКТА

Совет Директоров ОАО «БЭСК» принял решение о старте инновационного проекта по модернизации электросетевого комплекса Уфы с применением элементов Smart Grid.



ПРОВЕДЕНИЕ СУББОТНИКА

АФК «Система» провела экологический субботник в Главном ботаническом саду им. Н.В. Цицина РАН с участием более 3000 сотрудников Корпорации.

ИЮНЬ



УЧАСТИЕ В НЕФТЯНОМ КОНГРЕССЕ

АФК «Система» приняла участие в 21-м Мировом нефтяном конгрессе в Москве.



ШКОЛА «ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»

В Смоленской области прошла летняя межрегиональная научно-образовательная школа «Лифт в будущее».



ЗАКЛЮЧЕНЫ СОГЛАШЕНИЯ

ПАО «МТС» заключило соглашение о сотрудничестве с Правительством Ханты-Мансийского автономного округа, в соответствии с которым компания будет участвовать в реализации социальных и благотворительных программ в регионе.



СОЗДАН ЦЕНТР ВОЛОНТЕРОВ

Создан корпоративный Волонтерский центр на базе Благотворительного фонда «Система», объединяющий добровольцев из дочерних компаний АФК «Система».



СПАРТАКИАДА

Состоялась XII летняя Спартакиада АФК «Система», собравшая более 3000 человек — сотрудников Корпорации и членов их семей.

КАЛЕНДАРЬ СОБЫТИЙ

ИЮЛЬ



ВЫСОКИЙ РЕЙТИНГ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» (RAEX) подтвердило рейтинг привлекательности работодателя АФК «Система» на уровне А.1г «Высокий уровень привлекательности работодателя».



ШКОЛА «ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»

Во Владимирской области прошла летняя межрегиональная научно-образовательная школа «Лифт в будущее».



АВГУСТ



ШКОЛА «ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»

В Башкортостане прошла летняя межрегиональная научно-образовательная школа «Лифт в будущее».

В Москве состоялась Всероссийская научно-образовательная школа «Лифт в будущее», завершившая эстафету межрегиональных летних школ, прошедших в Смоленской, Владимирской областях и Республике Башкортостан.

В Москве проведена Международная научная конференция для школьников «Лифт в будущее» в формате всемирно известной Международной научной школьной ярмарки — ISSF (International students science fair).



СЕНТЯБРЬ



СТРОИТЕЛЬСТВО ЛЕДОВОГО ДВОРЦА

В г. Кумертау (Башкортостан) состоялась торжественная церемония установки первой проектной отметки строительства ледового дворца, средства на строительство которого выделил Благотворительный фонд «Система».



ЗАКЛЮЧЕНЫ СОГЛАШЕНИЯ

ПАО «МТС» заключило соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с Правительством Удмуртской Республики. По соглашению компания планирует инвестировать более 757 млн рублей в развитие телекоммуникационной инфраструктуры региона.

ОАО «БЭСК» и Министерство образования Республики Башкортостан подписали Соглашение о сотрудничестве в сфере профилактики детского электротравматизма.



СЛЕТ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

АО «Таргин» провело первый слёт молодых специалистов, в котором приняли участие более 60 молодых сотрудников и топ-менеджмент компании.

ОКТАБРЬ



ЗАКЛЮЧЕНЫ СОГЛАШЕНИЯ

Состоялось подписание соглашения о долгосрочном сотрудничестве между Благотворительным фондом «Система» и Марфо-Мариинской обителью милосердия с целью создания многофункционального Центра для детей с ограниченными возможностями.



УЧАСТИЕ В ФОРУМЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Группа компаний «РТИ» представила свои новейшие разработки на II Московском международном форуме инновационного развития «Открытые инновации» и выставке Open Innovations Expo.

ОАО «РТИ» выступало спонсором секции «Транспорт и инфраструктура» Московского международного форума инновационного развития «Открытые инновации».



ВАЛДАЙСКИЙ КЛУБ

Благотворительный фонд «Система» впервые оказал поддержку международному дискуссионному клубу «Валдай», который прошел в Сочи с участием Президента России В. Путина.

НОЯБРЬ



КУКОЛЬНЫЙ ТЕАТР

Основан волонтерский кукольный театр Группы компаний «Детский мир» для социализации детей с трудной судьбой.



ПОМОЩЬ ПАРАЛИМПИЙЦАМ

Благотворительный Фонд «Система» совместно с Паралимпийским комитетом России организовал в Республике Алтай на базе природно-оздоровительного комплекса «Алтай Resort» лечение и реабилитацию чемпионов и призеров Паралимпийских игр, чемпионатов мира, членов паралимпийских сборных команд России и ветеранов паралимпийского спорта.



ДЕКАБРЬ



РОССИЙКО-ИНДИЙСКИЙ МОЛОДЕЖНЫЙ САММИТ

В рамках официального визита Президента Российской Федерации В.В. Путина в Индию АФК «Система» совместно с дочерними компаниями ПАО «МТС» и Sistema Shyam TeleServices Ltd. при поддержке Посольства Российской Федерации в Индии провели первый российско-индийский инновационный молодежный саммит и организовали интерактивную культурно-технологическую выставку «From Russia with progress», посвященную вкладу российских изобретателей в мировой научно-технический прогресс.



БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ЯРМАРКА

Группа компаний «Детский мир» впервые провела благотворительную ярмарку во флагманском магазине в Москве (ул. Воздвиженка, д.10).



НАГРАЖДЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ

В Москве состоялась приуроченная к Международному дню волонтера церемония, на которой грамотами и наградами были отмечены более 50 лучших волонтеров ПАО «МТС». Специальные награды за лучшие волонтерские проекты вручил Благотворительный фонд «Система».

НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ АФК «СИСТЕМА»

АФК «Система» заняла 11 место среди крупнейших публичных российских компаний мира по выручке, согласно рейтингу Forbes за 2014 год.

ВЫРУЧКА

11
МЕСТО

АФК «Система» вошла в ТОП-20 компаний по объему реализации продукции в 2014 году по рейтингу RAEX-600, составленному рейтинговым агентством RAEX (Эксперт РА).

РЕАЛИЗАЦИЯ

13
МЕСТО

ПРОДУКЦИИ

АФК «Система» заняла 1 место в отрасли телекоммуникаций и связи в рейтинге RAEX-600, составленном рейтинговым агентством RAEX (Эксперт РА). По итогам рейтинга Корпорация была отмечена в номинации за устойчивое развитие.

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ

1

МЕСТО

И СВЯЗЬ

30 руководителей АФК «Система» и ее дочерних компаний вошли в рейтинг «ТОП-1000 российских менеджеров», составленный Ассоциацией менеджеров совместно с ИД «Коммерсантъ».

ТОП-1000

30
ЧЕЛОВЕК

МЕНЕДЖЕРОВ

Старший вице-президент, руководитель Комплекса финансов и инвестиций АФК «Система» Всеволод Розанов получил награду Института Адама Смита в номинации «Финансовое достижение года».

ФИНАНСОВОЕ



ДОСТИЖЕНИЕ

Вице-президент, руководитель Департамента по управлению персоналом АФК «Система» Елена Витчак получила ежегодную премию в области менеджмента «АРИСТОС» в номинации «Лучший директор по персоналу».

ЛУЧШИЙ ДИРЕКТОР



ПО ПЕРСОНАЛУ

АФК «Система» заняла 18 позицию в Рейтинге «100 самых дорогих публичных компаний Российской Федерации», составленном агентством «РИА Рейтинг».

100 САМЫХ ДОРОГИХ

18
МЕСТО

КОМПАНИЙ РФ

Российский институт директоров подтвердил рейтинг АФК «Система» на уровне НРКУ 8 — «Передовая практика корпоративного управления».

ПЕРЕДОВАЯ

8

МЕСТО

ПРАКТИКА

Независимый член Совета директоров АФК «Система» Давид Якобашвили вошел в рейтинг ТОП-50 лучших независимых директоров 2014 года Национальной премии «Директор года».

ТОП-50



ДИРЕКТОРОВ

АФК «Система» получила награду в специальной номинации «Лучшая система корпоративных СМИ» на XI ежегодном Всероссийском конкурсе в области корпоративных медиа «Лучшее корпоративное медиа — 2014», организованном АКМР.

ЛУЧШАЯ СИСТЕМА



КОРПОРАТИВНЫХ СМИ

АФК «Система» вошла в число лидеров Национального бизнес-рейтинга по результатам независимой оценки экономических показателей предприятий РФ за 2013-2014 годы. Компания признана одним из самых успешных предприятий РФ (ТОП-10) и Москвы (ТОП-7).

УСПЕШНОЕ



ПРЕДПРИЯТИЕ

НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЙ

Федеральный проект ПАО «МТС» в области интернет-грамотности для людей старшего поколения «Сети все возрасты покорны» был включен в топ-20 лучших социальных проектов России и победил в номинации «Проект года в корпоративной социальной ответственности» на конкурсе «The Moscow Times Awards», организуемом газетой The Moscow Times.



ПАО «МТС» в рамках саммита HR-директоров России и СНГ получило Гран-При «Хрустальная пирамида-2014» в номинации «Социальная ответственность и благотворительность» за национальный проект-конкурс «Дети учат взрослых».



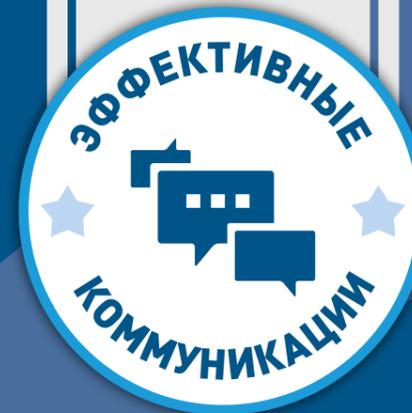
ПАО «МТС» признано лучшим работодателем среди российских компаний по результатам рейтингования работодателей России, проведенного Кадровым холдингом HeadHunter и Международной консалтинговой группой PricewaterhouseCoopers.



ГК «Детский мир» стала победителем национальной премии индустрии детских товаров «Золотой медвежонок» в номинациях: «Социальный проект года» за проект «Операция «Игрушки» по открытию детских игровых комнат в больницах и социальных учреждениях и «Лучший магазин для детей», которым признан флагманский магазин компании в Москве.



ОАО «БЭСК» награждено специальным дипломом за эффективные интернет-коммуникации в номинации «Наиболее информационно открытая электросетевая компания» на IV Всероссийском конкурсе «Лучшие электрические сети России», организованном отраслевым интернет-порталом «ЭнергоНьюс».



ПАО «Сокольский ДОК» получило диплом Национальной премии «Золотой Меркурий» в сфере производства потребительской продукции» по итогам 2014 года и стало обладателем премии «Lesprom Awards-2014» за реализацию проекта «Резиденция Деда Мороза» в Олимпийском Сочи в номинации «Дизайн из древесины».



ПАО «МТС» получило сертификат доверия работодателю от Торгово-промышленной палаты РФ, Федерации профсоюзов и Государственной инспекции труда в городе Москве. Наличие сертификата подтверждает, что в компании соблюдается трудовое законодательство.



Председатель Совета директоров ПАО «МТС» Рон Зоммер вошел в рейтинг «25 лучших председателей Совета директоров 2014». Рейтинги составлены Ассоциацией независимых директоров и Российским союзом промышленников и предпринимателей.



Секретарь Совета директоров ПАО «МТС» Максим Калинин вошел в рейтинг «25 лучших Директоров по корпоративному управлению». Рейтинги составлены Ассоциацией независимых директоров и Российским союзом промышленников и предпринимателей.



Журнал «Интеллект & Технологии» ОАО «РТИ» стал лауреатом национальной Премии корпоративных медиа «Серебряные нити» в номинации «Высокий уровень решения корпоративных задач».



ОАО «НИИМЭ и Микрон» (входит в Группу компаний «РТИ»), крупнейший в России и СНГ производитель и экспортер микроэлектроники, удостоен престижной премии CNews AWARDS 2014 в номинации «Российские технологии».



Обращение Председателя Совета директоров



Уважаемые дамы и господа, коллеги и партнеры!

Представляем вашему вниманию Отчет об устойчивом развитии АФК «Система» за 2014 год, впервые подготовленный на базе последней версии международного стандарта GRI G4. В отчете мы постарались отразить наиболее существенную информацию о ключевых социальных и управленческих аспектах деятельности Корпорации, максимально полно и открыто рассказать о наших подходах к ответственному инвестированию в экономику России, достижениях и планах развития корпоративной социальной ответственности, лучших КСО и экологических практиках наших дочерних компаний.

Кризисный 2014 год, ознаменовавшийся ухудшением экономической обстановки в связи со снижением цен на нефть, курса рубля, спадом производства и потребительского спроса, заставил и государство, и бизнес под новым углом взглянуть на перспективы развития рынка в целом и отдельных отраслей, а инвесторов — скорректировать свою стратегию. Однако, несмотря на все объективные сложности и субъективные факторы, влияющие на макроэкономическую ситуацию, наше развитие не останавливается. Напротив, в условиях экономических санкций и девальвации национальной

валюты, когда поддержание высоких темпов роста и привлечение капиталов становится особенно сложной задачей, ответственное деловое поведение, качественное корпоративное управление, неукоснительное следование общепринятым нормам этики и мировым стандартам прозрачности, в том числе в раскрытии нефинансовой информации, играет ключевую роль при взаимодействии с акционерами, инвесторами, аналитиками и другими заинтересованными сторонами. Последовательная социальная политика, инновации, направленные на создание импортозамещающих технологий и конкурентоспособной продукции, инвестиции в человеческий капитал, мотивация, повышение компетенций собственных сотрудников и поддержка талантливой молодежи — остаются нашими приоритетами и залогом стабильного развития Корпорации, являющейся одним из крупнейших налогоплательщиков и работодателей России.

В 2014 году продолжилась трансформация АФК «Система» в инвестиционную компанию, создающую акционерную стоимость за счет постоянного реинвестирования капитала в текущие активы и новые проекты. Мы нацелены на поступательное развитие наших дочерних компаний, многие из которых уже сегодня являются лидерами в своих сегментах рынка и вносят существенный вклад в жизненно важные сферы: от телекоммуникаций, микроэлектроники и радиотехники до медицины, фармацевтики и сельского хозяйства. Наша портфельная стратегия, учитывающая не только экономические, но и социальные факторы, ориентированная на повышение операционной эффективности компаний Группы и приобретение новых перспективных активов, приносит ощутимые финансовые результаты и позитивные изменения в жизни общества.

Значительные вложения ежегодно направляются на инфраструктурные проекты, способствующие расширению доступности и повышению качества

услуг. Так, за прошлый год ПАО «МТС» увеличила темпы строительства сетей мобильной связи на 50%, запустив в коммерческую эксплуатацию сети 4G в 62 регионах России. Рост проникновения высокоскоростного интернета, в том числе в отдаленных уголках нашей страны, открывает путь для широкого использования инновационных сервисов, связанных с телемедициной, «умным домом», мониторингом транспорта, учетом энергозатрат и т.д. Собственная розничная сеть ПАО «МТС» за 2014 год выросла более чем на 300 салонов, объединив в интересах миллионов клиентов возможности телекоммуникационных и банковских сервисов. При этом для облегчения использования новых услуг всеми категориями потребителей ПАО «МТС» и ПАО «МТС-Банк» реализуют просветительские проекты в сфере мобильной, интернет- и финансовой грамотности.

В 2014 году инвестиционная деятельность ОАО «БЭСК» была направлена на продолжение энергетического строительства, реконструкцию и техническое перевооружение действующих объектов. Компания выполнила большой объем работ по комплексной модернизации электросетевой инфраструктуры города Уфы с внедрением элементов Smart Grid совместно с зарубежными партнерами — Siemens и The Israel Electric Corporation. Было смонтировано новейшее электрооборудование в пилотном районе, открыт Центр обслуживания клиентов, призванный сделать взаимодействие потребителей с компанией еще более удобным, началось строительство четырех подстанций, имеющих важнейшее значение для развития промышленности Республики Башкортостан. В рамках программы энергосбережения и энергоэффективности было установлено около 28 тысяч приборов учета; с целью снижения бытового электротравматизма стартовала социально-просветительская программа «Безопасное детство».

На фоне сокращения объемов продаж в большинстве сегментов розничной торговли, ГК «Детский мир» проде-

монстрировала по итогам 2014 года двузначные темпы роста и продолжает динамично развиваться, что доказывает эффективность клиентоориентированной бизнес-модели компании и ее социальной политики. В 2014 году открылось рекордное за всю историю сети количество магазинов — 72, включая крупнейший гипермаркет детских товаров в Москве, на Воздвиженке, созданный в уникальной для России концепции «магазина для детей» с интерактивными зонами и инновационным торговым оборудованием. В частности, компания стала использовать светодиодное освещение в ряде магазинов, что дает возможность для существенной экономии электроэнергии. При этом ГК «Детский мир» последовательно увеличивает долю товаров отечественных производителей в своей сети, а региональная экспансия сопровождается активным участием в жизни местных сообществ и широким вовлечением клиентов в совместную благотворительную деятельность в пользу нуждающихся детей.

В 2014 году Группа компаний «Медси» приступила к реализации инвестиционной программы по модернизации и перепрофилированию ряда существующих клиник, больниц и санаториев, а также строительству нового современного клинко-диагностического центра на Красной Пресне. В отчетный период компания последовательно развивала партнерские отношения с ведущими зарубежными медицинскими организациями и производителями оборудования в целях оснащения клиник современным оборудованием, переноса международного опыта, технологий и стандартов качества в бизнес Группы компаний «Медси» и обучение медицинского персонала.

Компании Группы АФК «Система» продолжили наращивание инновационного потенциала отечественной микроэлектроники и радиотехники. Наш завод «Микрон» в Зеленограде начал выпуск микрочипов с топологией 90 нм и разрабатывает технологию производства в России 65 нм микросхем. Группа компаний «РТИ» приступила к предпроектным исследованиям и разработке ключевых технологий для создания линейки собственных

комплексов с беспилотными летательными аппаратами, авиационно-космических систем и средств мониторинга и освещения глобальной и региональной обстановки.

В 2014 году в Группу АФК «Система» вошли новые активы в лесной и целлюлозно-бумажной промышленности, объединенные в Segezha Group. Развитие этого нового для нас направления требует особого внимания к вопросам охраны окружающей среды и, вместе с тем, создает условия для расширения сотрудничества Корпорации с регионами в качестве стратегического инвестора, создающего рабочие места в реальном секторе и современное, конкурентоспособное производство мирового уровня.

Мы системно подходим к взаимодействию с органами власти субъектов Российской Федерации и намерены развивать государственно-частное партнерство через заключение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве. Органично сочетая актуальные потребности развития территорий и бизнеса, Корпорация привносит на места уникальный индустриальный опыт и экспертизу, комплексные высокотехнологичные решения, такие как «Интеллектуальный город» и «Безопасный регион», а также инвестиции в социальную сферу. К примеру, в рамках генерального соглашения о сотрудничестве между АФК «Система» и Республикой Башкортостан в течение 2009-2014 годов на финансирование социальной инфраструктуры и благотворительные проекты было направлено более 6 млрд рублей.

В 2014 году в столице Башкортостана прошла одна из трех летних научно-образовательных школ нашей флагманской образовательной программы «Лифт в будущее» для талантливых детей со всей страны. Общая аудитория программы за 4 года достигла 150 тысяч школьников, педагогов, студентов, молодых ученых и специалистов, которым мы предоставляем разнообразные возможности для всестороннего развития и внедрения инновационных проектов. Ведь для нас активные, мыслящие люди с идеями — это главная ценность.

В периметре Корпорации работает около 150 тысяч человек по всей стране, для которых мы создаем достойные условия труда, профессионального и карьерного роста. Социальная ориентированность — неотъемлемая часть нашей корпоративной культуры. Во многих компаниях сложилась устойчивая практика добровольного участия сотрудников в поддержке детских домов, ветеранов, экологических акциях. В 2014 году на базе Благотворительного фонда «Система» был создан Волонтерский центр, объединивший неравнодушных сотрудников Корпорации в интересах решения масштабных задач на благо общества. Мы считаем, что социальная ответственность должна быть частью бизнес-процессов в каждой компании Группы и повестки каждого руководителя, регулярно отслеживаем прогресс в области КСО и прикладываем целенаправленные усилия к укреплению интеграции дочерних компаний для повышения результативности социальных проектов на базе принципа создания общих ценностей для бизнеса и для общества.

Успешно инвестируя в Россию уже на протяжении более 20 лет, АФК «Система» и в дальнейшем продолжит вносить свой вклад в укрепление инновационного и экспортного потенциала страны, формирование «экономики знаний», технологической независимости, продовольственной безопасности и повышение качества жизни людей.

Настоящий отчет мы рассматриваем как важный инструмент самодиагностики Корпорации в сфере устойчивого развития и диалога со всеми заинтересованными сторонами относительно влияния нашей деятельности на общество и природу с целью максимизации эффекта социальных инвестиций и снижения возможных рисков. Мы открыты к диалогу, ждем обратную связь, ваши пожелания и предложения относительно дальнейшего взаимодействия. [\[G4-1\]](#)



Владимир Евтушенков
Председатель
Совета директоров

1. ОБ ОТЧЕТЕ И СУЩЕСТВЕННОСТИ РАСКРЫВАЕМЫХ ТЕМ



Открытое акционерное общество Акционерная Финансовая Корпорация «Система» (далее — АФК «Система» или Корпорация) продолжает практику подготовки нефинансовых отчетов и представляет свой второй Отчет об устойчивом развитии (далее — Отчет). Ранее Корпорация публиковала социальные отчеты.

Данный Отчет был подготовлен с целью информирования широкого круга заинтересованных сторон (общественности) о принципах, целях, практических результатах и перспективах деятельности АФК «Система» в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. В Отчете

отражена комплексная картина деятельности АФК «Система» по этим направлениям в 2014 году. [G4-28], [G4-30] Предыдущий Отчет за 2012-2013 год был опубликован в ноябре 2014 года. [G4-29] С социальными и годовыми отчетами можно ознакомиться на официальном интернет-сайте Корпорации².

Уровень применения Руководства GRI

Настоящий Отчет подготовлен на основе рекомендаций Руководства по отчетности в области устойчивого развития [версия G4] Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI) в соответствии с «основным» (core) уровнем раскрытия информации. Местонахождение стандартных элементов отчетности и показателей результативности указано в Приложении 3. [G4-32] Также при подготовке Отчета учитывались Принципы Глобального Договора ООН (UN Global Compact), положения Социальной хартии российского бизнеса, показатели индекса «Вектор устойчивого развития» и базовые индикаторы результативности, разработанные Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), и рекомендации специализированных международных агентств Sustainalytics (отчет об оценке от апреля 2014 года) и Vigeo rating (отчет о рейтинге от января 2015 года), осуществляющих оценку устойчивости компаний с использованием ESG-индикаторов (environmental, social and corporate governance).

Границы Отчета

Везде, где это специально не оговорено, числовые данные по показателям приведены относительно АФК «Система». В отдельных

случаях показатели могут охватывать всю Корпорацию, включая дочерние и зависимые компании (далее также — ДЗК), на что особо указано в тексте Отчета.

В Отчете не содержится существенных изменений охвата границ аспектов, а также переформулировок показателей, приведенных в предыдущих отчетах Корпорации. Данные по показателям GRI раскрыты только по АФК «Система». [G4-22], [G4-23]

Производственные показатели и показатели в области финансово-экономической деятельности АФК «Система», содержащиеся в Отчете, представлены по бухгалтерской отчетности, подготовленной в соответствии с Российскими стандартами бухгалтерского учёта (РСБУ). Данные по Группе компаний в части ключевых показателей приведены в соответствии с Международным стандартом финансовой отчетности (МСФО) без учета результатов ПАО АНК «Башнефть». Список юридических лиц, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность, опубликован на сайте Корпорации³. [G4-17]

Содержание Отчета

Приоритетными темами Отчета за 2014 год стали:

1. Развитие системы управления устойчивым развитием в Корпорации.

2. Поддержка традиций дочерних и зависимых компаний АФК «Система» в области устойчивого развития.

Первые три главы Отчета посвящены существующей в Корпорации системе корпоративного управления, закупочной деятельности, риск-менеджменту, результатам антикоррупционной деятельности и практике этичного ведения бизнеса. Особое внимание уделяется детальному рассмотрению инвестиций Корпорации в различные аспекты устойчивого развития.

Глава 4 посвящена описанию лучших практик корпоративной социальной ответственности, существующих в Группе АФК «Система». Все они претендуют на лидерское качество в своих сферах и могут служить образцами как для других компаний Корпорации, так и на уровне Российской Федерации.

Заявление об ограничении ответственности

Неаудированный нефинансовый отчет за 2014 год содержит заявления оценочного или прогнозного характера относительно производственных, финансовых, экономических, социальных и иных показателей, характеризующих развитие Корпорации. В силу различных причин фактические события или результаты в последующих отчетах могут существенно отличаться от тех, которые содержатся в предположениях или прогнозах, в том

² <http://www.sistema.ru/ustoichivoe-razvitie/socialnye-otchetny>
<http://www.sistema.ru/investoram-i-akcioneram/raskrytie-informacii/godovye-otchetny>

³ <http://www.sistema.ru/investoram-i-akcioneram/finansovye-rezultaty>

числе, в связи с быстро изменяющейся ситуацией на рынках, а также многих иных рисков, относящихся непосредственно к АФК «Система» и ее ДЗК.

Общественное (внешнее) заверение Отчета

Отчет об устойчивом развитии АФК «Система» за 2014 год впервые прошел процедуру общественного заверения независимой стороной в лице Совета РСПП по нефинансовой отчетности. Заключение об общественном заверении находится в Приложении 5. Рекомендации и замечания, высказанные в адрес Отчета об устойчивом развитии АФК «Система» за 2014 год в процессе заверения, будут учтены в следующих отчетах Корпорации. [\[G4-33\]](#)

По любым вопросам относительно Отчета и его содержания можно обратиться к Дмитрию Кольчугину, руководителю по внешним коммуникациям АФК «Система», по телефону: 8 (495) 228-15-00 или по электронной почте: kolchugin@sistema.ru. [\[G4-31\]](#)

Определение существенных тем (аспектов) для раскрытия в Отчете

При составлении Отчета об устойчивом развитии за 2014 год, в соответствии с требованиями Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI G4, Корпорация провела оценку существенности раскрываемых в Отчете тем (аспектов). При выявлении существенных аспектов рассматривался максимально полный список, учитывающий особенности деятельности Корпорации, вопросы экономической эффективности, воздействие Корпорации на общество и экологию и др.

Этапы процесса определения существенности: [\[G4-18\]](#)

1. Определение значимых тем (аспектов)

Для определения значимых тем был использован список из 46 аспектов Руководства GRI G4, соответствующих областям устойчивого развития (экономика, общество, экология).

2. Приоритезация и дополнение значимых тем

С целью выявления наиболее значимых тем для деятельности Корпорации, а также их дополнения и уточнения, было проведено анкетирование 33 представителей ключевых групп заинтересованных сторон АФК «Система», в рамках которого были опрошены:

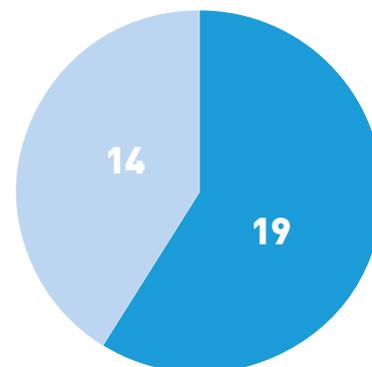
1. Акционеры (Независимый член Совета директоров).
2. Менеджмент.
3. Персонал.
4. Дочерние и зависимые компании.
5. Инвестиционное сообщество (в т.ч. Bank of America Securities-Merrill Lynch Russia, Банк ВТБ, Дойче Банк, Инвестиционный фонд Открытый Капитал, УРАЛСИБ Кэпитал).
6. Государственные органы контроля (надзора) и местного самоуправления (Министерство по природопользованию и экологии Республики Карелия, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы).
7. Профессиональные сообщества (Ассоциация менеджеров России).
8. Общественные экологические организации (Всемирный фонд дикой природы (WWF), Международное экологическое движение «Живая Планета»).

Подробнее о принципах отбора заинтересованных сторон см. раздел 3.8. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации.

В рамках анкетирования заинтересованные стороны по пятибалльной шкале оценивали существенность каждой из предложенных тем для

раскрытия в Отчете, а также могли дополнить список аспектами, которые не включены в Руководство GRI.

Количество анкет, шт.



- Внутренние заинтересованные стороны
- Внешние заинтересованные стороны

По результатам анкетирования представителей заинтересованных сторон первоначальный список значимых тем был проранжирован и дополнен одной новой значимой темой — благотворительная деятельность Корпорации. Из ранжированного списка были исключены 25 тем, вызвавших наименьший интерес у опрошенных представителей заинтересованных сторон, после чего сформирован уточненный перечень значимых тем. См. Раскрытие существенных аспектов и показателей в Отчете.

3. Определение степени влияния Корпорации на аспекты устойчивого развития

Для построения матрицы существенности Корпорация провела опрос рабочей группы по подготовке Отчета за 2014 год в составе:

- Чуйков Е. — Вице-президент, Руководитель Комплекса корпоративных коммуникаций АФК «Система»;
- Витчак Е.Л. — Вице-президент, руководитель Департамента по управлению персоналом АФК «Система»;

- Петров И.О. — Корпоративный секретарь АФК «Система»;
- Копытов С.Ю. — Управляющий директор по связям с общественностью АФК «Система»;
- Кольчугин Д.А. — Руководитель по внешним коммуникациям Комплекса корпоративных коммуникаций АФК «Система».

Члены рабочей группы по пятибалльной шкале оценили степень влияния Корпорации на каждую

из 22 значимых тем, выявленных в результате анкетирования заинтересованных сторон, что позволило проранжировать эти аспекты по степени влияния на них АФК «Система».

4. Построение матрицы существенности

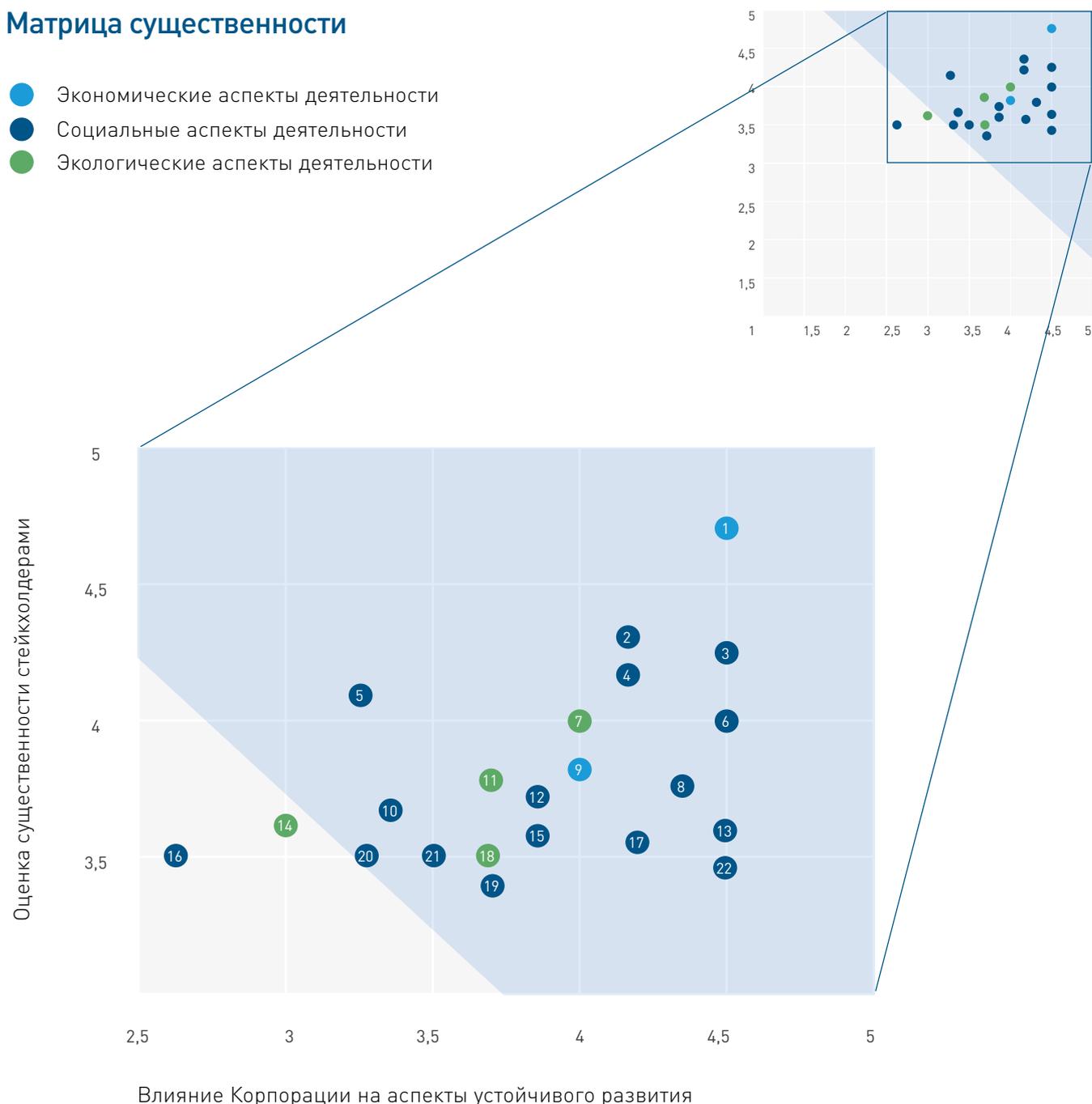
На основе результатов анкетирования представителей заинтересованных сторон, а также опроса рабочей группы была построена матрица существенности, которая

дает наглядное представление о темах устойчивого развития, существенных для АФК «Система». По горизонтальной оси приведена оценка степени влияния Корпорации на значимые аспекты, по вертикальной — оценка существенности аспектов для заинтересованных сторон.

Приоритетными и обязательными к раскрытию в Отчете были признаны темы, расположенные в верхней части матрицы существенности.

Матрица существенности

- Экономические аспекты деятельности
- Социальные аспекты деятельности
- Экологические аспекты деятельности



Раскрытие существенных аспектов и показателей в Отчете⁴ [G4-19]

№ существенного аспекта	Название существенного аспекта	Подход в области менеджмента [G4-СПМ]		Раскрываемые показатели по аспекту	Раскрытие показателей в Отчете
		Значимость	Управление, стр.		
1	Экономические результаты деятельности	Экономические результаты АФК «Система» являются одним из ключевых показателей эффективности деятельности Корпорации.	30, 64-65, 120	G4-EC1 G4-EC4	3.4. Вклад в развитие регионов присутствия
2	Занятость	Одной из главных задач, стоящих перед АФК «Система», является поддержание и развитие человеческих ресурсов с учетом направлений развития Корпорации.	51-52, 54-55, 120	G4-LA1 G4-LA2	3.3. Управление персоналом в Корпорации
3	Противодействие коррупции	АФК «Система» борется с любыми проявлениями коррупции, которая рассматривается как одна из угроз репутации, повышению эффективности функционирования Корпорации, ее способности привлекать дополнительные финансовые ресурсы.	39-41, 120	G4-SO4 G4-SO5	2.5. Антикоррупционная деятельность
4	Здоровье и безопасность на рабочем месте	Внимание к обеспечению здоровья и безопасности сотрудников на рабочем месте позволяет АФК «Система» поддерживать производительность труда и минимизировать риски.	54	G4-LA5	3.3. Управление персоналом в Корпорации
5	Здоровье и безопасность потребителя	Ключевой сферой деятельности АФК «Система» является инвестирование, в свете чего Корпорация не оказывает непосредственного воздействия на здоровье и безопасность потребителей. Корпорация признает значимость заботы о здоровье и безопасности потребителей услуг ДЗК, входящих в Корпорацию, однако управление данным аспектом осуществляется отдельно на уровне каждой из ДЗК.	109-111	АФК «Система» рассматривает возможность консолидированного раскрытия отдельных показателей по данному аспекту в рамках будущих отчетных кампаний.	
6	Обучение и образование	Обучение и развитие персонала позволяет АФК «Система» быстро адаптироваться к изменяющимся внешним условиям, повышать эффективность деятельности, достигать поставленных целей и увеличивать стоимость бизнеса.	55-58, 120	G4-LA9 G4-LA10	3.3. Управление персоналом в Корпорации
7	Общие инвестиции на охрану окружающей среды	Инвестирование в охрану окружающей среды и различные экологические проекты позволяет Корпорации внести свой вклад в сохранение благоприятной природной среды, биологического разнообразия, экосистем России и мира.	77-78, 120	G4-EN31	3.7. Социальные программы и экологические проекты Корпорации
8	Соответствие Компании законодательным требованиям	Выполнение законодательных требований является безусловным приоритетом ведения бизнеса, позволяет Корпорации выстроить конструктивные взаимоотношения с заинтересованными сторонами и минимизировать вероятность наложения штрафных санкций со стороны государственных органов.	82	G4-SO8	3.8. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации

⁴ Границы аспектов: ОАО АФК «Система». [G4-20] Аспекты признаны существенными только в пределах организации. [G4-21]

№ существенного аспекта	Название существенного аспекта	Подход в области менеджмента (G4-СПМ)		Раскрываемые показатели по аспекту	Раскрытие показателей в Отчете
		Значимость	Управление, стр.		
9	Присутствие на рынках труда регионов присутствия	Ключевой сферой деятельности АФК «Система» является инвестирование, в свете чего Корпорация не оказывает непосредственного воздействия на рынки труда регионов присутствия. Корпорация признает значимость влияния ДЗК, входящих в Корпорацию, на рынки труда в ряде регионов, однако управление данным аспектом осуществляется отдельно на уровне каждой из ДЗК.		G4-EC6 G4-EC5	3.3. Управление персоналом в Корпорации
10	Соответствие требованиям в области ответственности за продукцию	Ключевой сферой деятельности АФК «Система» является инвестирование, в свете чего Корпорация напрямую не занимается производством продукции. Корпорация признает значимость соответствия требованиям в области ответственности за продукцию для ДЗК, входящих в Корпорацию, однако управление данным аспектом осуществляется отдельно на уровне каждой из ДЗК.	109-111	АФК «Система» рассматривает возможность консолидированного раскрытия отдельных показателей по данному аспекту в рамках будущих отчетных кампаний.	
11	Соответствие требованиям в области охраны окружающей среды		102-106, 120		
12	Недопущение дискриминации	Недопущение дискриминации сотрудников позволяет Корпорации наиболее полно реализовать потенциал каждого работника, что положительным образом сказывается на эффективности ее функционирования.	42-43, 120	G4-HR3	2.6. Этика ведения бизнеса
13	Взаимоотношения сотрудников и руководства	Взаимодействие руководства и сотрудников Корпорации позволяет повысить эффективность управления, минимизировать любые негативные воздействия на работников, повысить их мотивацию, удовлетворенность и производительность труда.	54, 120	G4-LA4	3.3. Управление персоналом в Корпорации
14	Экологичность продукции и услуг отчитываемой Компании	Аспект был признан несущественным.			
15	Препятствие конкуренции	Следование стандартам ведения открытого и честного бизнеса, а также отказ от любых мер, потенциально способных ограничить конкуренцию, позволяет Корпорации снижать репутационные и финансовые риски.	82, 120	G4-S07	3.8. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации

№ существенного аспекта	Название существенного аспекта	Подход в области менеджмента (G4-СПМ)		Раскрываемые показатели по аспекту	Раскрытие показателей в Отчете
		Значимость	Управление, стр.		
16	Маркировка продукции и услуг	Аспект был признан несущественным.			
17	Практики обеспечения безопасности	От сотрудников службы безопасности АФК «Система» требуется не только своевременная и адекватная реакция для предотвращения преступлений, но и соблюдение прав человека.	42-43	G4-HR7	2.6. Этика ведения бизнеса
18	Выбросы, сбросы и отходы	Ключевой сферой деятельности АФК «Система» является инвестирование, в свете чего Корпорация не осуществляет выбросов в атмосферу и не имеет отходов производства. Корпорация признает значимость оценки объемов выбросов, сбросов и отходов для ряда ДЗК, входящих в Корпорацию, однако управление данным аспектом осуществляется отдельно на уровне каждой из ДЗК.		АФК «Система» рассматривает возможность консолидированного раскрытия отдельных показателей по данному аспекту в рамках будущих отчетных кампаний.	
19	Инвестиции	При реализации инвестиционных проектов, АФК «Система» внимательно подходит к вопросу соблюдения прав человека, чем минимизирует свои репутационные риски.	42-43, 120	G4-HR1	2.6. Этика ведения бизнеса
20	Местные сообщества	АФК «Система» располагает активами на всей территории Российской Федерации и оказывает значительное воздействие на население регионов. Построение плодотворных и конструктивных отношений с жителями регионов способствует повышению качества жизни, позволяет снизить риски Корпорации и не допустить возникновения социальной напряженности.	73-76, 120	G4-S01	3.6. Благотворительная деятельность Корпорации
21	Участие Компании в выработке государственной политики	АФК «Система» стремится к конструктивному диалогу и прозрачному сотрудничеству со всеми органами государственной власти. Внимание к данному аспекту позволяет Корпорации минимизировать политические, экономические и репутационные риски.	82	G4-S06	3.4. Вклад в развитие регионов присутствия
22	Благотворительная деятельность Компании	Являясь социально ответственной компанией, АФК «Система» стремится вносить ощутимый вклад в развитие российского общества, вносит вклад в повышение качества жизни и решение актуальных социальных проблем, что создает благоприятные условия для развития бизнеса.	73-76	⁵	-

⁵ Данный аспект был добавлен заинтересованными сторонами в рамках процесса определения существенности и не имеет показателей GRI G4.

Границы аспектов (раскрываемых тем)

АФК «Система» оказывает неодинаковое влияние на существенные для заинтересованных сторон аспекты, ряд из которых связан непосредственно с операционной деятельностью отдельных ДЗК и зависит от их отраслевой специфики. Как инвестиционная компания, АФК «Система» отдает приоритет внедрению в портфельных компаниях высоких стандартов корпоративного управления и качеству менеджмента. Такой подход не предполагает прямого контроля со стороны Корпоративного центра и подразумевает самостоятельную ответственность компаний Группы

за внедрение и соблюдение адекватных процедур и бизнес-процессов в таких сферах, как защита окружающей среды и снижение вредных выбросов, промышленная безопасность и охрана труда, обеспечение качества и безопасности продуктов и услуг. На решения компаний в этих сферах АФК «Система» оказывает косвенное воздействие, прежде всего через участие своих представителей в Советах директоров ДЗК и инвестиционные программы.

В данном Отчете преимущественно раскрываются те аспекты устойчивого развития, которые находятся в зоне прямой ответственности АФК «Система» или

солидарной ответственности с ДЗК. Частичная информация по вопросам, относящимся к зоне ответственности дочерних компаний, содержится в Главе 4.

При этом, учитывая значимость выявленных аспектов для заинтересованных сторон, в следующих отчетных циклах АФК «Система» будет стремиться к более полному раскрытию информации по всем значимым темам на основе консолидированных данных по ДЗК там, где это применимо и целесообразно.

Разделение ответственности за управление аспектами устойчивого развития между АФК «Система» и ДЗК



2. ПРОФИЛЬ КОРПОРАЦИИ

2.1	Общие сведения	23
2.2	Корпоративное управление	31
2.3	Закупочная деятельность	35
2.4	Риск-менеджмент	37
2.5	Антикоррупционная деятельность	39
2.6	Этика ведения бизнеса	42



2.1 Общие сведения

АФК «Система» — одна из крупнейших российских публичных диверсифицированных финансовых компаний. Образованная в 1993 году, сегодня АФК «Система» занимает ключевые позиции на российском инвестиционном рынке и является крупным частным инвестором в реальный сектор экономики России. [\[G4-3\]](#) [\[G4-7\]](#)

В инвестиционный портфель АФК «Система» входят преимуще-

ственно российские компании, осуществляющие деятельность в более чем десяти отраслях, включая телекоммуникации, высокие технологии, энергетику, розничную торговлю, лесозаготовку и лесопереработку, фармацевтику, медицинские услуги, железнодорожные перевозки, сельское хозяйство, финансы, масс-медиа, гостиничный бизнес, недвижимость и прочие. АФК «Система» является контролирующим ак-

ционером в большинстве своих портфельных компаний, что позволяет эффективно работать над их развитием и повышением акционерной стоимости. Широкий спектр деятельности портфельных компаний АФК «Система» позволяет им обслуживать более 100 млн потребителей в России, странах СНГ, Европе и Азии.

Центральный офис АФК «Система» расположен в Москве. [\[G4-5\]](#)

Участие Корпорации и ее представителей в работе общественных организаций

АФК «Система» является членом следующих организаций и объединений:

- Российский союз промышленников и предпринимателей;
- Торгово-промышленная палата; Российской Федерации;
- НП «Российский институт директоров»;
- Круглый стол промышленников России и ЕС;
- Деловой совет по сотрудничеству с Индией;
- Российско-Китайский Деловой совет;
- Российско-Британская Торговая Палата;
- Бельгийско-Люксембургская Торговая Палата в Российской Федерации.

Председатель Совета директоров АФК «Система» Евтушенков В.П. входит в:

- Бюро Правления Российского союза промышленников и предпринимателей (глава Комитета по промышленной политике, регулированию естественных монополий и тарифам);

- Правление Торгово-промышленной палаты Российской Федерации (председатель Комитета по научно-техническим инновациям и высоким технологиям);
- Российско-арабский и Российско-Саудовский деловые советы (Председатель российской части);
- Президиум Национального Совета по корпоративному управлению;
- Совет круглого стола промышленников России и ЕС;
- Правление Московской конфедерации промышленников и предпринимателей;
- Попечительский совет Фонда развития Государственного Русского музея «Друзья Русского музея» (Председатель);
- Попечительский совет Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- Попечительский совет Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета;
- Попечительский совет Русского географического общества;

- Попечительский совет Фонда поддержки олимпийцев России;
- Попечительский совет Российского военно-исторического общества;
- Попечительский совет Фонда поддержки слепоглухих «Соединение».

Представители АФК «Система» входят в профильные совещательные структуры авторитетных ассоциаций и общественных организаций, в том числе:

- Комитет по КСО и демографической политике РСПП;
- Комитет по КСО Ассоциации менеджеров России;
- Комитет по продвижению в СМИ социальной ответственности и благотворительности АКМР.

Представители Благотворительного фонда «Система» участвуют в работе:

- Форума доноров;
- Национального совета по корпоративному волонтерству. [\[G4-16\]](#)[\[G4-15\]](#)

КЛЮЧЕВЫЕ АКТИВЫ АФК «СИСТЕМА»



1 Телекоммуникации 87 171 человек	2 Высокие технологии 15 713 человек	3 Торговля 7 994 человек	4 Финансы 3 760 человек
5 Лесозаготовка и лесопереработка 9 262 человек	6 Нефтесервисные услуги 18 824 человек	7 Железнодорожные перевозки 1 301 человек	8 Энергетика 7 447 человек
9 Телекоммуникации 1 770 человек	10 Медицинские услуги 6 424 человек	11 Торговля 2 120 человек	12 Масс-медиа 413 человек
13 Гостиничный бизнес 1 249 человек	14 Фармацевтика 321 человек	15 Сельское хозяйство 932 человек	16 Информационные технологии 286 человек
17 Высокие технологии 630 человек	18 Торговля 859 человек	19 ЗАО «Лидер-Инвест», ЗАО «Бизнес-Недвижимость» и ОАО «Мосдачтрест» Недвижимость 560 человек	20 Торговля 2 956 человек

● Активы, приобретенные в 2014 году
● Компании с территориально распределенной сетью федерального масштаба

Ключевые активы АФК «Система» [G4-4] [G4-6] [G4-8] [G4-9] [G4-13]

Актив	Описание	География присутствия	Масштаб деятельности
ПАО «Мобильные ТелеСистемы»	Ведущий телекоммуникационный оператор в России и СНГ	83 региона России, Украина, Туркмения, Армения, Узбекистан, Белоруссия	<ul style="list-style-type: none"> >104 млн абонентов — №1 по абонентской базе в России >4250 салонов продаж
Группа компаний «РТИ»	Крупный российский отраслевой холдинг, разработчик-производитель высокотехнологичных продуктов и инфраструктурных решений с использованием собственных микроэлектронных технологий	Россия, Германия, КНР, Тайвань, США	<ul style="list-style-type: none"> 5-е место по объему продаж микрочипов среди европейских производителей полного цикла 3500 клиентов в 60 странах
Группа компаний «Детский мир»	Крупнейший в России и СНГ оператор торговли детскими товарами, лидер рынка	Россия, Казахстан	<ul style="list-style-type: none"> 322 магазина торговой площадью 390 000 м²
ПАО «МТС-Банк»	Осуществляет банковскую деятельность на территории России, предоставляет частным и корпоративным клиентам полный спектр финансовых услуг	Россия	<ul style="list-style-type: none"> Входит в ТОП-50 российских банков Объем активов — около 200 млрд руб.
Группа компаний «Сеgezha» (Segezha Group)	Российский лесопромышленный холдинг с крупной вертикально-интегрированной структурой и полным циклом лесозаготовки и глубокой переработки древесины. В составе холдинга — 9 российских и 8 европейских предприятий лесной, деревообрабатывающей, целлюлозно-бумажной промышленности, а также предприятия по производству бумажной упаковки	Россия, Дания, Ирландия, Финляндия, Франция, Нидерланды, Германия, Италия, Чехия, Румыния, Турция.	<ul style="list-style-type: none"> Крупнейший лесопользователь в Европейской части России — площадь лесного фонда 5,5 млн га 94% площади лесов сертифицировано по FSC
АО «Таргин»	Крупный российский мультипродуктовый нефтесервисный холдинг, работающий в основных нефтегазоносных регионах России и Республике Сербия	Республика Башкортостан, Ханты-Мансийский автономный округ, Ненецкий автономный округ, Ямало-ненецкий автономный округ, Самарская, Оренбургская, Тюменская, Томская, Иркутская области, а также Республика Сербия	<ul style="list-style-type: none"> 55 буровых установок 2 завода по проектированию, производству и модернизации нефтепромышленного оборудования
АО «СГ-транс»	Один из ведущих операторов железнодорожного подвижного состава в России, оказывает полный комплекс услуг по транспортировке широкой номенклатуры газовых, нефтеналивных, нефтехимических горно-металлургических и строительных грузов по территории России, в страны Европы и СНГ	Иркутская, Ленинградская, Волгоградская, Оренбургская, Рязанская, Тюменская, Самарская области, Республика Башкортостан, Республика Татарстан	<ul style="list-style-type: none"> 34500 вагонов в управлении 30% доля в сегменте железнодорожной транспортировки продукции нефтегазового комплекса
ОАО «Башкирская электросетевая компания» (БЭСК)	Компания объединяет распределительные и магистральные электросетевые активы, оказывает услуги по передаче электрической энергии населению и организациям	Республика Башкортостан	<ul style="list-style-type: none"> Протяженность сетей - 80 000 км Ежегодная инвестиционная программа - 3,3 млрд руб.
Sistema Shyam TeleServices Limited (SSTL)	Оператор мобильной связи, предоставляющий телекоммуникационные услуги в Индии	Индия (Раджастхан, Тамилнад, Керала, Западная Бенгалия, Уттар Прадеш Западный, Карнатака, Гуджарат, Калькутта, Дели)	<ul style="list-style-type: none"> 9,1 млн абонентов Услуги высокоскоростной передачи данных доступны в 850 городах страны

Актив	Описание	География присутствия	Масштаб деятельности
ЗАО «Группа компаний «Медси»	Крупнейшая в стране федеральная частная сеть лечебно-профилактических учреждений, предоставляющая полный комплекс услуг по профилактике, диагностике и лечению заболеваний, а также реабилитации для детей и взрослых	Москва, Московская, Брянская, Волгоградская, Нижегородская, Тюменская области, Алтайский край, Пермский край, Республика Крым	<ul style="list-style-type: none"> > 1800 врачей > 6 млн посетителей ежегодно
Concept Group	Один из лидеров российского рынка ритейла одежды по темпам роста выручки	Россия	<ul style="list-style-type: none"> >287 магазинов в 103 городах России
ОАО «Система Масс-медиа»	Один из ведущих медиа-холдингов в России, управляющий активами в сфере неэфирного телевидения, производства и дистрибуции теле- и киноконтента и оказания рекламных услуг	Россия (9 федеральных округов), страны СНГ, Балтии, Грузия, страны Ближнего Востока, Центральной и Европы	<ul style="list-style-type: none"> 9 собственных телеканалов Аудитория зрителей >30 млн
ОАО ВАО «Интурист»	Крупнейший в России туристический холдинг, уже много лет успешно работающий в сегменте гостиничного бизнеса	Россия, Италия, Чехия, Намибия	<ul style="list-style-type: none"> 8 отелей под управлением Номерной фонд >2 500
АО «Биннофарм»	Фармацевтическая компания, управляющая одним из крупнейших в России промышленных производств биотехнологических препаратов полного цикла в соответствии с международными стандартами качества	Москва (Зеленоград) Московская область (Красногорск)	<ul style="list-style-type: none"> Площадь производственного комплекса составляет 32 000 м² >5 млн доз вакцин от гепатита В ежегодно
Группа компаний «РЗ Агро»	Один из крупнейших производителей зерна и масличных культур на Юге России	Ростовская область, Ставропольский край, Краснодарский край	<ul style="list-style-type: none"> Общий объем валового производства 470 000 тонн Общий земельный банк 125 300 га, в т.ч. 91% в обработке
АО «СИТРОНИКС КАСУ»	Высокотехнологичная компания в сфере ИТ и системной интеграции — российский лидер в создании масштабных интеллектуальных систем	Москва	<ul style="list-style-type: none"> Разработана Комплексная автоматизированная система обеспечения безопасности населения и Интеллектуальные транспортные системы для города Москвы
АО «Технопарк «Саров»	Совместный проект АФК «Система», ГК «Росатом» и Фонда инфраструктурных и образовательных программ РОСНАНО по реализации инновационных проектов в интересах развития экономики Российской Федерации	Нижегородская область	<ul style="list-style-type: none"> 54 компании-резидента Суммарный оборот компаний на территории технопарка в 2014 году составил более 1,3 млрд руб.
ОАО «СГ-трейдинг»	Независимый дистрибьютор сжиженного углеводородного газа (СУГ)	Тверская, Рязанская, Волгоградская, Воронежская, Ростовская, Самарская, Иркутская, Омская области, Республика Хакасия, Республика Карачаево-Черкессия, Краснодарский край, Красноярский край, Пермский край	<ul style="list-style-type: none"> 11 баз хранения СУГ 53 автомобильных газозаправочных станции
ЗАО «Лидер-Инвест», ЗАО «Бизнес-Недвижимость» и ОАО «Мосдачтрест»	Компании, специализирующиеся на управлении недвижимостью и девелопменте	Москва, Московская область	<ul style="list-style-type: none"> На стадии строительства 12 объектов жилой недвижимости, общей площадью 388 тыс. м² Под управлением 772 000 м² Коттеджный фонд 60 100 м²
Группа OZON	Лидирующая платформа электронной коммерции в России с сильным брендом и собственной логистической службой	Россия	<ul style="list-style-type: none"> 15% от общего количества онлайн покупок в России 20% от общего количества российских онлайн покупателей 21 млн уникальных посетителей ежемесячно

Миссия Корпорации

Миссия Корпорации - долгосрочный рост акционерной стоимости за счет эффективного управления портфелем активов и достижения высокого уровня возврата на инвестированный капитал.

Ценности Корпорации

1. Наш бизнес

Мы создаем стоимость за счет наших компетенций:

- оценка и проработка стратегии развития наших активов без участия в операционной деятельности;
- мониторинг M&A-возможностей в существующих и новых секторах;
- разработка и реализация плана монетизации активов;
- подбор эффективного менеджмента в подконтрольные компании;
- оказание всесторонней поддержки нашим активам по привлечению финансовых и других ресурсов;
- повышение операционной эффективности приобретаемых активов за счет реструктуризации и привлечения отраслевых партнеров с целью усиления экспертизы и снижения финансовых рисков.

2. Наши принципы работы

Наша структура компактна и конкурентна:

- управление активами по принципу инициирования сделок и отраслевой экспертизы портфельного управляющего;
- команда стратегических экспертов, экономистов, профессионалов в сфере коммуникаций.

3. Наша стратегия

Мы нацелены на конкретные результаты:

- генерация доходности инвестиций, превышающей долгосрочную стоимость капитала ($IRR > WACC$) при инвестиционном горизонте 5-7 лет;
- фокус на инвестициях с положительным чистым денежным потоком;
- приобретение активов с приемлемым уровнем долга (Долг/OIBDA приобретаемого актива $< 3,0x$) для сохранения устойчивого финансового положения Группы в целом;
- сохранение консолидированного долга/EBITDA на уровне $2x$;

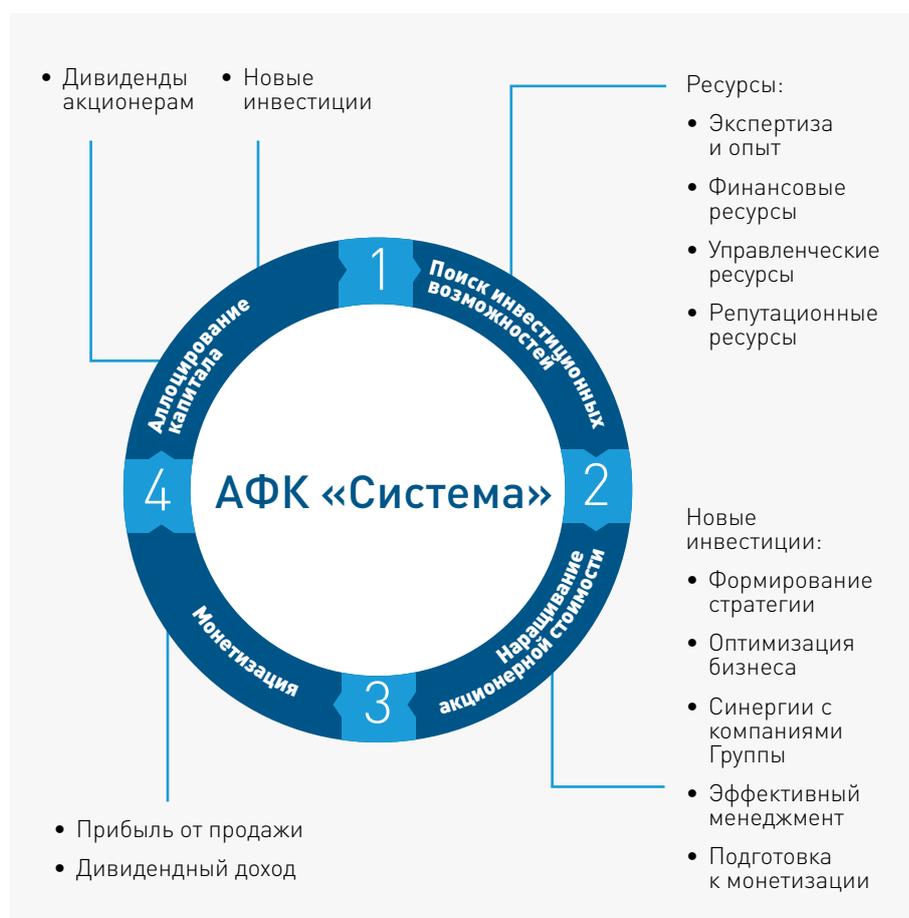
- выплата акционерам до 30% полученной прибыли.

4. Наша эффективность

Наше вознаграждение зависит от реальных доходов Корпорации:

- вознаграждение инвестиционных управляющих полностью зависит от денежных средств, генерируемых соответствующем портфелем для АФК «Система»;
- денежные средства могут быть получены от дивидендов или монетизации актива;
- вознаграждение выплачивается после вычета расходов портфеля и ставки ЦБ.

Цепочка создания стоимости [G4-12]



 <p>НАША ИНВЕСТИЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ...</p>	НЕДООЦЕНЕННЫЕ АКТИВЫ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Проблемные активы ▶ С неудовлетворительной системой управления ▶ Акционеры не заинтересованы в развитии компании
	ПО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ ЦЕНЕ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Средняя стоимость сделок USD 100-150 млн (затраты АФК «Система») или выше в случае структуры LBO
	В ПЕРСПЕКТИВНЫХ СЕКТОРАХ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Потребительский сектор — частная медицина, детские товары, одежда и обувь, онлайн ритейл ▶ Базовые отрасли с экспортным потенциалом, в которых у России есть конкурентные и структурные неизменные преимущества — низкая себестоимость, доступность ресурсов и рынков сбыта
	В РОССИИ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Фокус на инвестиции в России и СНГ остается неизменным
 <p>И ОПЫТ СОЗДАНИЯ СТОИМОСТИ...</p>	ОПТИМИЗИРОВАТЬ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Повышение операционной эффективности ▶ Оптимизация расходов, структуры и самого бизнеса
	НАЙТИ МЕНЕДЖМЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Привлечение талантливой команды управленцев ▶ Внедрение эффективной системы мотивации
	ОБЕСПЕЧИТЬ РЕСУРСЫ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Доступ к рынкам капитала, отраслевой экспертизе и репутационным ресурсам
	РАЗРАБОТАТЬ СТРАТЕГИЮ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Поиск новых точек роста и развития ▶ Мониторинг рыночных возможностей неограниченного роста
 <p>...ЯВЛЯЮТСЯ ЗАЛОГОМ УСПЕШНОГО РЕЗУЛЬТАТА</p>	СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Сбалансированный вклад активов в NAV портфеля
	ДИВЕРСИФИЦИРОВАННОСТЬ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Диверсификация по секторам — баланс между циклическими и защитными отраслями ▶ Диверсификация по выручке — баланс по валютной структуре и естественное хеджирование от волатильности
	СИЛЬНАЯ ФИНАНСОВАЯ ПОЗИЦИЯ	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Комфортная долговая нагрузка Корпоративного центра ▶ Стабильная генерация денежных средств за счет получения дивидендов и монетизаций ▶ Запас ликвидностей для привлекательных M&A возможностей ▶ Прогрессивная дивидендная политика

«В 2014 году, несмотря на все сложности, АФК «Система» в очередной раз продемонстрировала устойчивость своей бизнес-модели. В отчетном периоде Группа увеличила выручку на 7,2%. При этом мы остаемся хорошо диверсифицированным бизнесом со сбалансированным портфелем инвестиций. На сегодняшний день наши компании гораздо более устойчивы к кризисным явлениям в экономике, чем в 2008 году. Наш инвестиционный портфель включает ряд перспективных активов, предоставляющих уникальные возможности для развития бизнеса даже в непростых макроэкономических условиях. В 2014 году мы приобрели долю в OZON, получив доступ к рынку электронной ком-

мерции; затем долю в Concept Group, еще одной истории успеха в розничной торговле; а также инвестировали в лидеров лесоперерабатывающей отрасли с многообещающими перспективами и существенным потенциалом для создания стоимости. Мы с оптимизмом смотрим на перспективы российского рынка и продолжим развивать наш портфель как за счет реализации стратегии органического роста, так и за счет M&A сделок, обеспечивая высокую доходность, а также создавая устойчивую платформу для роста акционерной стоимости».

Михаил Шамолин
Президент АФК «Система»



Стратегия инвестирования

Бизнес-модель АФК «Система» как инвестиционной компании заключается в создании стоимости для акционеров за счет постоянного реинвестирования капитала: аккумуля-

мулирования денежных средств за счет поступления дивидендов и монетизации активов (продажа доли, IPO), распределения полученной прибыли в виде дивидендов акционерам АФК «Система», реинвестирования в текущие активы и новые

перспективные проекты с целью получения долгосрочной прибыли.

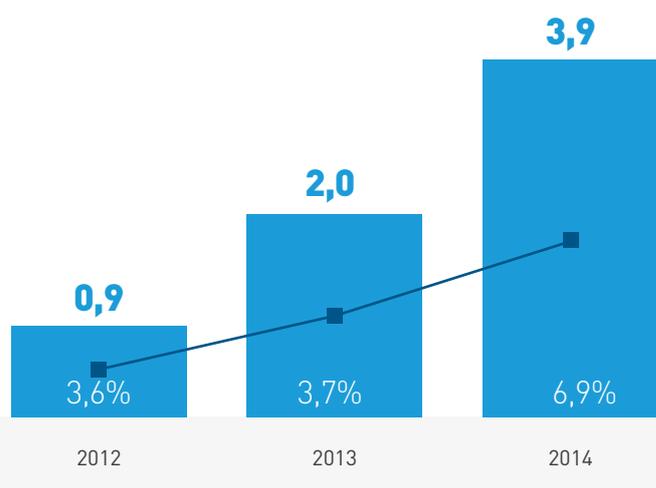
Показателями, характеризующими результативность данной цепочки создания стоимости являются:

Денежные потоки



● млрд руб.

Количество развивающихся активов, выплативших дивиденды



● млрд руб.

■ — % от полученных дивидендов

Объем инвестиционной программы Корпорации, млрд руб.

	2012 (без учета ПАО АНК «Башнефть»)	2013	2014
Инвестиционная программа Группы АФК «Система»	103,2	95,4	115,8

В 2014 году АФК «Система» произвела покупку:

- 49% обыкновенных акций ЗАО «Бизнес-Недвижимость» за 3,1 млрд руб.;
- 50% акций «Энвижн Груп» за 92,5 млн долл. США;
- 100% акций ПАО «Сокольский ЦБК» и 100% долей ООО «Деревообработка — Проект» за 287 млн долл. США;

- 85% ГК «Степь», объединяющей 5 сельскохозяйственных предприятий в Краснодарском Крае, за 64 млн долл. США;
- 40% акций холдинговой компании, владеющей активами Concept Group за 1 млрд руб.;
- 10,8% акций Ozon Holdings Limited за 75 млн долл. США.

За три года Корпорация инвестировала более 310 млрд руб. в различные отрасли экономики РФ, имеющие стратегическое значение, в т.ч. телекоммуникации и связь, инфраструктурные проекты, микроэлектронику, медицину, электроэнергетику и другие. Доля инвестиций Группы АФК «Система» в основной капитал составляет около 1% от общероссийского показателя.⁶

⁶ На основе данных Федеральной службы государственной статистики.

2.2 Корпоративное управление

Принципы корпоративного управления

Обеспечение должного качества корпоративного управления и информационной прозрачности на уровне самых высоких мировых стандартов является одним из важных элементов стратегии АФК «Система» как инвестиционной компании. Качественное корпоративное управление в сочетании с информационной прозрачностью дают возможность привлечения партнеров и инвесторов на условиях доверия, а также увеличивают возврат на собственный капитал за счет принятия более эффективных управленческих решений. Система корпоративного управления Корпорации базируется на следующих основных принципах:

- прозрачность и понятность всех процессов для инвесторов и партнеров;
- прозрачная дивидендная политика;
- активность и профессионализм Совета директоров;
- принятие инвестиционных решений в соответствии с установленными процедурами;
- внимание Совета директоров ко всем сделкам со связанными сторонами;
- активная роль Совета директоров в процессе стратегического планирования;
- развитие корпоративного управления в портфельных компаниях.

АФК «Система» руководствуется указанными принципами во всех сферах деятельности, включая

стратегический и финансовый менеджмент, кадровую и социальную политику, подготовку отчетности, контроль и аудит, управление рисками.

Акционерный капитал и его структура

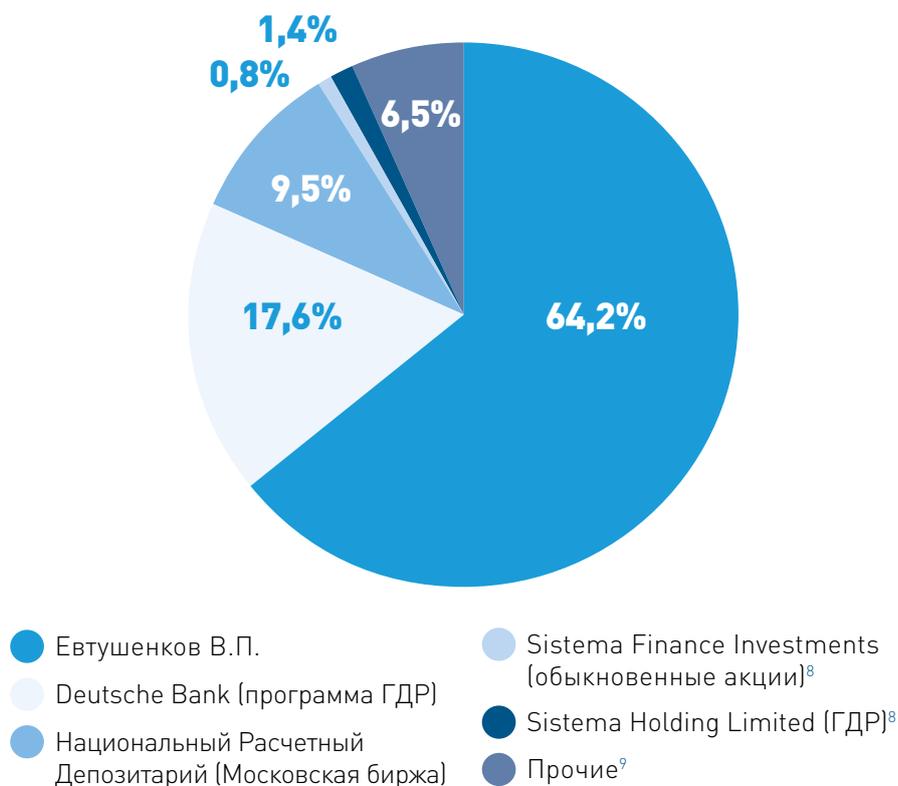
Количество акций АФК «Система» в обращении составляет 9 650 000 000 обыкновенных акций номинальной стоимостью 0,09 руб. Акционерный капитал составляет 868 500 000 руб.

Основным акционером АФК «Система» является Председатель Совета директоров АФК «Система» Евтушенков В.П. (64,2% акций).

Акции компании находятся в обращении на Лондонской фондовой бирже (LSE) в виде глобальных депозитарных расписок (ГДР). Расписки включены в котировальный список LSE под тикером «SSA». Одна ГДР соответствует 20 обыкновенным акциям. Акции компании также допущены к торгам на Московской бирже под тикером «AFKS».

ГДР АФК «Система» входят в индекс MSCI Russia. Включение в индексы MSCI — признак международного признания компании, что содействует укреплению положительной репутации эмитента среди крупных институциональных инвесторов.

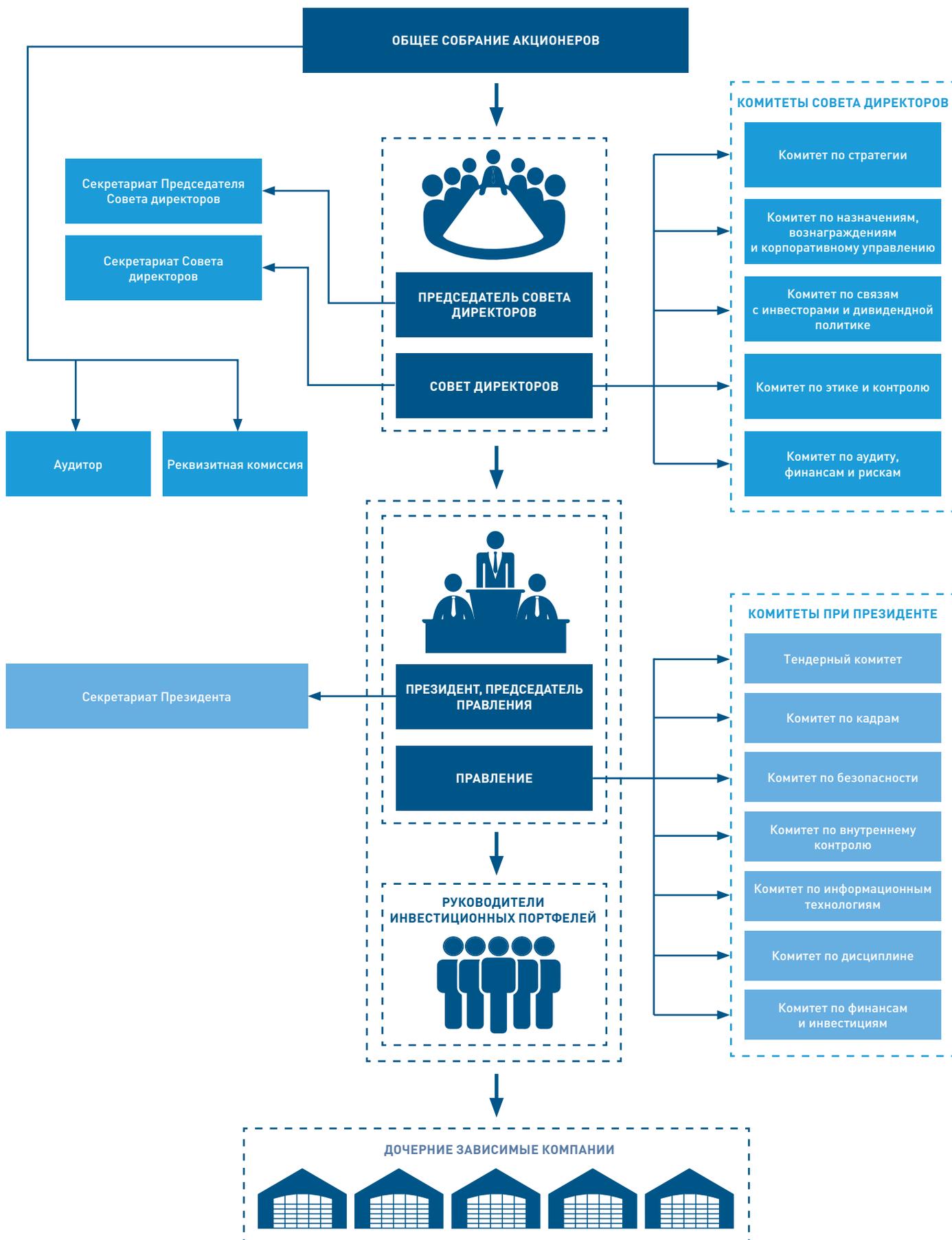
Структура акционеров АФК «Система»⁷



⁷ По состоянию на 23 января 2015 года

⁸ Акции и ГДР на балансе Группы АФК «Система»

⁹ Позиция инсайдеров АФК «Система» [менеджмент, члены Совета директоров и прочие]



Комитеты Совета директоров

Наименование комитета	Состав	Основные задачи	Заседания и вопросы, рассмотренные в 2014
Комитет по назначениям, вознаграждениям и корпоративному управлению	Кочарян Р.С. (Председатель Комитета), Гончарук А.Ю., Дикки Б., Зубов Д.Л., Креке Ж., Маннингс Р.	<p>Комитет создан с целью содействия формированию и реализации кадровой политики Корпорации, а также поддержания и развития эффективной системы корпоративного управления, соответствующей международным стандартам и способствующей повышению качества управления Корпорацией.</p> <p>Комитет проводит детальное обсуждение и анализ вопросов управления АФК «Система» в следующих областях:</p> <ol style="list-style-type: none"> предварительное рассмотрение кандидатов: <ul style="list-style-type: none"> в состав Совета директоров АФК «Система»; на топ-менеджерские позиции в Корпорации и портфельных компаниях; в состав советов директоров портфельных компаний; на позицию корпоративного секретаря Корпорации; политика мотивации и вознаграждения работников Корпорации; оценка результатов деятельности менеджмента и определение параметров премирования работников Корпорации; системы корпоративного управления Корпорации и портфельных компаний, защита прав и интересов акционеров. 	<p>В 2014 году Комитет провел 8 заседаний, на которых было рассмотрено 26 вопросов, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> 12 вопросов, касающихся формирования системы мотивации, оценки деятельности и премирования работников АФК «Система»; 8 вопросов, касающихся систем корпоративного управления и защиты прав акционеров; 6 вопросов, касающихся предварительного рассмотрения кандидатов.
Комитет по аудиту, финансам и рискам	Маннингс Р. (Председатель Комитета), Боев С.Ф., Мандельсон П., Хольцман М., Чурук С., Якобашвили Д.М.	<p>Комитет проводит детальное обсуждение и анализ вопросов управления АФК «Система» в следующих областях:</p> <ul style="list-style-type: none"> составление и аудит финансовой отчетности Корпорации, контроль над этими процессами; взаимодействие с внешними аудиторами Корпорации; оценка системы управления рисками и соблюдения применимых законодательных требований в области финансовой отчетности, аудита и планирования; бюджетный процесс и финансовое моделирование; внутренний аудит; система оповещения о потенциальных случаях недобросовестных действий; предварительная оценка крупных сделок и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность. 	<p>В 2014 году было проведено 13 заседаний, на которых были рассмотрены 74 вопроса, из них:</p> <ul style="list-style-type: none"> 35 вопросов, касающихся оценки отдельных сделок, выносимых на рассмотрение Совета директоров АФК «Система»; 15 вопросов, касающихся подготовки и аудита финансовой отчетности; 8 вопросов, касающихся процессов финансового планирования и управления рисками; 6 вопросов, касающихся взаимоотношений с внешними аудиторами, их отбора и оценки результатов их деятельности; 2 вопроса, касающихся процессов внутреннего контроля, аудита и систем оповещения о потенциальных случаях недобросовестных действий; 8 организационных и прочих вопросов.
Комитет по стратегии	Евтушенков В.П. (Председатель Комитета), Боев С.Ф., Гончарук А.Ю., Кочарян Р.С., Шамолин М.В., Якобашвили Д.М., Хеккер М.	<ol style="list-style-type: none"> Комитет проводит обсуждение и анализ стратегических вопросов управления Группой АФК «Система», а также осуществляет контроль цикла стратегического управления в АФК «Система» и ее дочерних обществах, включая: <ul style="list-style-type: none"> рассмотрение методологии стратегического планирования; предварительное утверждение стратегии и стратегических целей Корпорации; рассмотрение слияний и присоединений и крупных инвестиционных проектов. Комитет в обязательном порядке предварительно рассматривает: <ul style="list-style-type: none"> все слияния и присоединения в Группе АФК «Система», денежное выражение которых превышает 100 млн долларов США; все проекты Группы АФК «Система», связанные с выходом на новые рынки присутствия Корпорации; все проекты Группы АФК «Система» с существенным участием государства. 	<p>В 2014 году было проведено 11 заседаний, на которых были рассмотрены 12 вопросов, касающихся стратегии портфельных компаний АФК «Система».</p>

Наименование комитета	Состав	Основные задачи	Заседания и вопросы, рассмотренные в 2014
Комитет по этике и контролю ¹⁰	Гончарук А.Ю. (Председатель Комитета), Боев С.Ф., Дикки Б., Кочарян Р.С., Маннингс Р., Чурук С.	<p>Комитет проводит детальное обсуждение и анализ вопросов управления ОАО АФК «Система» в следующих областях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • внутренний контроль и аудит (совместно с Комитетом по аудиту, финансам и рискам); • функция обеспечения корпоративной безопасности; • мониторинг соблюдения требований Кодекса Этики Корпорации; • система противодействия коррупции в Корпорации и компаниях Группы АФК «Система». 	<p>В 2014 году было проведено 7 заседаний, на которых рассмотрено 16 вопросов, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 вопросов, касающихся внутренних проверок службы внутреннего контроля и аудита и качества контрольной среды; • 4 вопроса, касающихся функциональной стратегии и внутреннего регулирования в области внутреннего контроля и безопасности; • 2 вопроса, касающихся системы противодействия коррупции; • 4 организационных вопроса.
Комитет по связям с инвесторами и дивидендной политике	Якобашвили Д.М. (Председатель Комитета), Креке Ж., Мандельсон П., Маннингс Р., Хольцман М., Шамолин М.В.	<p>Комитет проводит детальное обсуждение и анализ вопросов управления АФК «Система» в следующих областях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поддержание эффективных связей с финансовым сообществом и органами государственной власти, а также повышение инвестиционной привлекательности ценных бумаг АФК «Система»; • дивидендная политика АФК «Система», в том числе формирование рекомендаций Совету директоров Корпорации в отношении суммы подлежащих выплате дивидендов; • защита прав и интересов акционеров ОАО АФК «Система». 	<p>В 2014 году было проведено 7 заседаний, на которых было рассмотрено 11 вопросов, в основном относящихся к работе Корпорации в области взаимодействия с инвесторами. Особое внимание было уделено вопросам взаимодействия инвестиционного сообщества с независимыми членами Совета директоров АФК «Система», а также проработке инвестиционного кейса Корпорации.</p>

В 2014 году Совет директоров АФК «Система» утвердил новые редакции Положений о Комитете по аудиту, финансам и рискам и Комитете по назначениям, вознаграждениям и корпоративному управлению. Компетенция Комитетов была уточнена в соответствии с требованиями новых правил листинга Московской биржи.

Более подробная информация об акционерном капитале, корпоративном управлении и дивидендной политике Корпорации представлена в Годовом Отчете АФК «Система» за 2014 год.¹¹

Планы на 2015-16 годы

1. Исполнение дивидендной политики.
2. Совершенствование процедур проведения заседаний Совета директоров, повышение вовлеченности членов Совета директоров в формирование стратегии Корпорации и ее отдельных проектов, развитие коммуникаций между членами Совета и менеджментом.
3. Поддержание системы корпоративного управления на высоком

уровне и приведение ее отдельных элементов в соответствие с новыми требованиями правил листинга Московской биржи.

4. Проведение аудита корпоративного управления в ДЗК.
5. Проведение внешней оценки деятельности Совета директоров АФК «Система» на соответствие новому Кодексу корпоративного управления, рекомендованному Центральным банком Российской Федерации в 2014 году.

¹⁰ Более подробная информация о деятельности Комитета — 2.6. Этика ведения бизнеса

¹¹ <http://www.sistema.ru/investoram-i-akcioneram/prezentacii-i-godovye-otchety/>
http://www.sistema.ru/fileadmin/user_upload/annual_reports/annual_report_ru_v_4.8.pdf

2.3 Закупочная деятельность

Управление закупочной деятельностью в АФК «Система» и ее ДЗК основано на принципах равной конкуренции, экономической целесообразности, открытости и прозрачности для потенциальных поставщиков, которые готовы при соблюдении заданного качества своевременно и в нужном объеме обеспечить потребности Корпорации по лучшим ценам.

В АФК «Система» и ее ДЗК внедрена и действует нормативная база в области закупочной деятельности, работа по совершенствованию которой, проводится постоянно в соответствии с лучшими практиками. В ноябре 2014 года было введено в действие новое Положение о работе Тендерного комитета АФК «Система» и усилена его функция по определению экономической целесообразности закупок.

Методы управления закупочной деятельностью:

1. Создание условий для развития добросовестной конкуренции.
2. Планирование закупочной деятельности.
3. Конкурентный выбор поставщиков, где это возможно и целесообразно, и повышенный контроль принятия решений в ситуациях, когда это невозможно и нецелесообразно.
4. Учет особенностей покупаемых товаров, работ, услуг и иных объектов гражданских прав, рынков и ситуаций, в которых проводится закупка.
5. Коллегиальное принятие решений по наиболее важным вопросам организации и осуществления закупочной деятельности вообще и по отдельным закупкам в частности.
6. Осуществление постоянного мониторинга и регулярного

планового и, при необходимости, внепланового контроля закупочной деятельности.

7. Ориентация на работы с квалифицированными поставщиками и минимизацию рисков деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность.
8. Повышение профессионализма и компетентности работников Корпорации в подготовке и принятии решений по закупкам.
9. Проведение закупок в электронной форме с использованием системы электронных торгов.
10. Использование типовых форм и шаблонов проектов договоров, закупочной и иной документации.

В АФК «Система» продолжается внедрение категорийного управления закупочной деятельностью, по которому все закупки разделены на категории (подкатегории) по функциональным и/или потребительским свойствам и областям применения. Это позволяет стандартизировать спецификации поставок и сформировать единый подход к управлению закупками с целью уменьшения издержек и консолидации закупок по Группе компаний для получения синергетического эффекта.

В рамках минимизации рисков по срыву поставок и вовлечению в коррупционные действия продолжается работа по ведению и обновлению реестра поставщиков, имеющих надежную репутацию и отвечающих этическим и экологическим принципам Корпорации в управлении закупочной деятельности.

Общий объем закупок по Корпоративному центру АФК «Система» в 2014 году составил 2 млрд рублей. Большая часть средств была направлена на закупки работ и услуг,

ПРИНЦИПЫ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АФК «СИСТЕМА»

1. Принцип конкуренции. Реализуется через выполнение процедур, направленных на создание разумного уровня конкуренции среди потенциальных поставщиков.
2. Принцип равноправия. Реализуется через установление равных конкурентных возможностей и единых правил для всех участников процедуры закупки до начала ее проведения.
3. Принцип экономической целесообразности. Реализуется через оценку необходимости закупки с точки зрения экономической целесообразности на любом этапе закупочной деятельности. Наличие средств в бюджете Корпорации не означает необходимость закупки.
4. Принцип открытости в отношениях с поставщиками. Реализуется через использование открытых конкурентных процедур как приоритетной формы закупок.
5. Принцип прозрачности процедуры закупки. Реализуется через возможность мониторинга и контроля закупочной деятельности на любом ее этапе.
6. Принцип соблюдения основополагающих положений и требований Антикоррупционной политики Корпорации.

связанных с инвестиционными сделками, что определяется основным видом деятельности Корпорации.

Закупки, связанные с обеспечением административно-управленческих потребностей Корпорации, проводятся, в основном, в открытом режиме с размещением информации на официальном сайте Корпорации в разделе «Закупки»¹², а также с применением инструментов электронной коммерции. Для этого с 2011 года открыта и успешно работает торговая секция АФК «Система» на ЭТП «Сбербанк-АСТ».¹³

С целью повышения эффективности закупочной деятельности в 2014 году были проведены следующие мероприятия:

1. Переподчинение функции закупок Комплексу финансов и инвестиций.

¹² <http://www.sistema.ru/zakupki>

¹³ <http://afk.com.sberbank-ast.ru/>

2. Обновление состава Тендерного комитета с повышением уровня компетенций его членов. Председателем комитета стал Старший Вице-президент, руководитель Комплекса финансов и инвестиций.
3. Разработка и внедрение нового положения о Тендерном комитете, пересмотр формата и периодичности его заседаний.
4. Консолидация потребностей Корпорации по категории ИТ.
5. Реализация пилотного проекта по проведению консолидированной закупки по категории «Реклама».

Оптимизация закупочной деятельности в 2014 году позволила достичь следующих результатов:

1. Общая экономическая эффективность закупочных процедур (экономию по сравнению с первоначальной

ценой полученных коммерческих предложений) составила 9,54 %.

2. Доля электронных торгов достигла 25% от общего объема административно-хозяйственных закупок Корпоративного центра. По некоторым категориям, таким как ИТ, около 90% закупок проходят через электронную торговую площадку.
3. Крупнейшие вендоры ИТ предоставили Корпорации скидки на поставку ПО и оборудования.

Планы на 2015 год

С учетом анализа результатов 2014 года сформирован план мероприятий по повышению эффективности закупочной деятельности на 2015 год, предполагающий:

1. Обновление основного нормативного документа — Кодекса «Тендерные процедуры и закупки».

2. Анализ и обобщение потребностей Корпорации по определенным категориям товаров для проведения консолидированных закупок и получения дополнительных скидок.
3. Реформирование бизнес-процессов по закупкам в АО «Таргин» и Segezha Group для обеспечения повышения влияния результатов закупочной деятельности на производственные показатели.
4. Повышение доли закупок Корпорации с использованием электронных торговых площадок через торговую секцию АФК «Система».
5. Проведение серии профессиональных семинаров в области организации закупок для обмена лучшими практиками и методологической поддержки ДЗК.

Система управления закупочной деятельностью



2.4 Риск-менеджмент

Риски, с которыми сталкивается бизнес Корпорации, представляют собой проявление процессов и факторов, влияние на которые со стороны АФК «Система» часто представляется невозможным либо весьма ограниченным. Поэтому эффективная оценка и управление рисками являются важной составляющей стратегии развития АФК «Система».

Управление рисками в Корпорации

Цель Корпорации в области управления рисками — повышение эффективности управленческих решений посредством анализа сопутствующих им рисков и эффективный контроль над этими рисками.

Управление рисками составляет неотъемлемую часть внутренней среды АФК «Система» и включает:

- внедрение риск-ориентированного подхода во все аспекты управленческой деятельности;
- проведение систематического анализа выявленных рисков;
- построение системы контроля рисков и мониторинга эффективности деятельности по управлению рисками;
- понимание всеми работниками Корпорации базовых принципов и подходов к управлению рисками, принятых в Корпорации;
- обеспечение необходимой нормативной и методологической поддержки;
- распределение полномочий и ответственности за управление рисками среди структурных подразделений Корпорации;
- применение различных методов информирования, подходов к обсуждению и принятию решений, в том числе коллегиальными органами, в области управления рисками.

В Корпорации действует системный и интегрированный в текущие бизнес-процессы подход к управлению рисками. Внедренная система управления рисками (ERM) призвана обеспечивать разумную гарантию достижения стратегических целей и поддерживать уровень риска в пределах, приемлемых для акционеров и менеджмента Корпорации. ERM в АФК «Система» построена с учетом международных стандартов и рекомендаций, а также лучших передовых практик риск-менеджмента. ERM охватывает все структурные подразделения Корпоративного центра и все ключевые дочерние компании АФК «Система». Интегрированное управление рисками дает возможность выявлять и учитывать риски при принятии ключевых решений для гарантированного достижения поставленных целей и укрепления лидерства в бизнесе.

В рамках функционирования ERM сотрудники, ответственные за управление рисками, ежеквартально формируют отчетность по рискам, включающую реестр и карту рисков Корпоративного центра, а также комплексный перечень мероприятий по реагированию на риски.

В АФК «Система» сформирован и функционирует Комитет по аудиту, финансам и рискам при Совете директоров. Также для обеспечения полноты выявления и корректности оценки рисков в Корпорации действует Подкомитет по рискам при Комитете по финансам и инвестициям, членами которого являются эксперты из разных структурных подразделений Корпорации. Предметом рассмотрения Подкомитета, помимо рисков корпоративного уровня, являются и ключевые риски ДЗК, которые могут оказать влияние на стабильность развития АФК «Система».

В портфельных компаниях АФК «Система», как и на уровне Корпоративного центра, функционируют Комитеты по рискам. Корпоратив-

ный центр АФК «Система» обеспечивает рассмотрение вопросов по рискам на Советах директоров ДЗК.

ESG-риски Корпорации

ESG-риски (environmental, social and corporate governance) способны оказывать существенное влияние на эффективность Корпорации, а также на динамику изменения стоимости ее инвестиционного портфеля. Выстраивая свою деятельность, АФК «Система» признает и учитывает многочисленные экологические, социальные и управленческие риски, что позволяет четко соотносить бизнес-цели Корпорации и широкий спектр общественных устремлений заинтересованных сторон.

Результатом управления ESG-рисками в 2014 году является отсутствие серьезных аварий, ЧП на производстве и причинения ущерба окружающей среде. Все предприятия Корпорации обеспечены комплексной страховой защитой от экологических рисков и рисков, связанных с охраной окружающей среды. Корпорация поддерживает взятые на себя социальные обязательства.

Экономические, политические, юридические и налоговые риски детально описаны в Годовом отчете Корпорации за 2014 год (см. стр. 108-112).

Планы на 2015 год

Планы по развитию системы риск-менеджмента (ERM) Корпорации направлены на:

1. Совершенствование действующих механизмов и процедур управления рисками как на уровне Корпоративного центра, так и на уровне ДЗК с акцентом на управление финансовыми рисками.
2. Внедрение процесса ERM в новых активах в соответствии с корпоративными стандартами.

Наименование риска	Краткая характеристика	Управление	Степень влияния
Экологические риски	<p>Производственная деятельность некоторых компаний Корпорации сопряжена с риском нанесения ущерба окружающей среде или ее загрязнения, что, как следствие, может привести к возникновению гражданской ответственности и необходимости проведения работ по устранению такого ущерба. Наиболее распространенным риском в области охраны окружающей среды являются аварии и инциденты на производственных объектах, последствия которых могут включать загрязнение земель, сверхнормативные выбросы вредных веществ в атмосферу, загрязнение поверхностных водных объектов.</p>	<p>Корпорация в полной мере осознает ответственность перед обществом за сохранение благоприятной окружающей среды, постоянно контролирует свою деятельность с целью обеспечения соблюдения соответствующих природоохранных стандартов, реализует программы по охране окружающей среды на уровне ДЗК.</p> <p>АФК «Система» не оказывает значительного воздействия на окружающую среду, но при этом, руководствуясь принципом предосторожности, стремится избежать любого предполагаемого вреда окружающей среде, даже если отсутствуют точные научные данные о вреде той или иной деятельности. Корпорация стремится сохранить природные ресурсы, поэтому проводит оценку экологических рисков и мероприятий, которые направлены на предотвращение и снижение негативного воздействия на окружающую среду. G4-14</p> <p>Компании Корпорации инвестируют существенные средства на проведение природоохранных мероприятий, включая модернизацию производства и внедрение современных экологических технологий с целью снижения негативного воздействия на окружающую среду. Предприятия Группы организуют страхование как гражданской ответственности владельца опасного объекта за причинение вреда в результате аварии на опасном объекте, так и страхование общегражданской ответственности, включая ответственность за причинение ущерба окружающей среде.</p> <p>Более подробно см. 3.7. Экология и защита окружающей среды</p>	Низкая
Риски, связанные с охраной труда и промышленной безопасностью	<p>На всех этапах производства деятельность дочерних компаний Корпорации неразрывно связана с рисками в области охраны труда и промышленной безопасности, такими как выход из строя производственного оборудования, причинение ущерба имуществу и здоровью людей или возникновение ответственности перед третьими лицами.</p>	<p>Для снижения вероятности наступления таких рисков в производственных компаниях Корпорации функционируют системы охраны труда и промышленной безопасности, которые предусматривают постоянный мониторинг состояния технологических установок, реализацию программы обновления оборудования, проведение превентивных мероприятий по предотвращению аварий и инцидентов на производстве, развитие культуры в области охраны труда и промышленной безопасности.</p> <p>С целью минимизации рисков проводится работа по анализу причин происшествий с последующей корректировкой существующих процессов, включая повышенный контроль за качеством оборудования, обучением сотрудников в области промышленной безопасности и охраны труда, а также обеспечением постоянной готовности к внештатным ситуациям.</p> <p>В компаниях Корпорации реализована комплексная программа страхования, включающая в себя обеспечение норм страхования обязательных видов в соответствии с законодательством Российской Федерации (ОСОПО, страхование гражданской ответственности, страхование строительно-монтажных работ), а также добровольное страхование имущества, производственного персонала от несчастных случаев.</p>	Низкая
Риски, связанные с управлением персоналом и социальной политикой	<p>Сотрудники — основа успешной работы АФК «Система». Высокий уровень мотивации и квалификации сотрудников напрямую влияет на финансовые результаты каждого отдельного подразделения и Корпорации в целом. Выделяется три категории рисков в области управления персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> риски, связанные с унификацией корпоративной культуры с учетом интеграции новых активов; риски, относящиеся к поддержанию взятых Корпорацией социальных обязательств; риски нехватки управленческих кадров и квалифицированного персонала на текущих и перспективных проектах. 	<p>Для управления данными рисками Корпорация реализует ряд мероприятий, направленных на привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, анализирует внутреннюю корпоративную среду, а также разрабатывает и улучшает соответствующие процедуры и политики в области управления персоналом, социального развития и корпоративной культуры. Компании Группы реализуют программы формирования кадрового резерва, обучения и развития персонала, направленные на обеспечение потребностей Корпорации в квалифицированном персонале на текущий момент и на перспективу.</p> <p>Группа компаний АФК «Система» предлагает своим сотрудникам конкурентоспособное вознаграждение, а также пакет социальных льгот.</p> <p>Более подробно о программах для персонала см. 3.3. Управление персоналом в Корпорации.</p>	Средняя

2.5 Антикоррупционная деятельность

Противодействие коррупции находится в центре внимания Корпорации. АФК «Система» борется с любыми проявлениями коррупции, которая рассматривается как одна из системных угроз стабильному развитию бизнеса.

Основным документом, определяющим и регулирующим деятельность по борьбе с коррупцией в Корпорации, является Антикорруп-

ционная политика, которая определяет меры по предупреждению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию, а также направлена на формирование антикоррупционного сознания, характеризующегося нетерпимостью сотрудников Корпорации к коррупционным проявлениям. В политике закреплены основные антикоррупционные принципы, которых придерживается АФК «Система».

Положения локальных нормативных актов в области борьбы с коррупционной деятельностью являются обязательными для исполнения всеми работниками Корпорации. Принимаемые на работу в АФК «Система» сотрудники подписывают обязательство соблюдения норм антикоррупционного законодательства. [\[G4-S04\]](#)

Принципы антикоррупционной деятельности

Неприятие коррупции и запрет на коррупционные действия	Деятельность Корпорации основана на неприятии коррупции в любых формах и проявлениях (принцип «нулевой толерантности») при осуществлении повседневной деятельности и стратегических проектов, в том числе во взаимодействии с акционерами, инвесторами, контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, своими сотрудниками, ДЗК, их членами органов управления, работниками и иными лицами.
Периодическая оценка рисков	Корпорация регулярно проводит идентификацию и актуализацию индикаторов коррупционных рисков, характерных для деятельности Корпорации и потенциально уязвимых бизнес-процессов.
Адекватность антикоррупционных процедур	Корпорация разрабатывает и внедряет адекватные процедуры по предотвращению коррупции, разумно отвечающие выявленным рискам, и контролирует их соблюдение.
Контроль деятельности контрагентов	Корпорация прилагает разумные усилия, чтобы минимизировать риск деловых отношений с контрагентами, которые могут быть вовлечены в коррупционную деятельность, для чего проводится оценка толерантности контрагентов к взяточничеству, в т.ч. проверка наличия у них собственных антикоррупционных процедур или политик, их готовности соблюдать требования Антикоррупционной политики АФК «Система» и включать в договоры антикоррупционные оговорки, а также оказывать взаимное содействие для этичного ведения бизнеса и предотвращения коррупции.
Информирование и обучение	Корпорация осуществляет разъяснение принципов и норм законодательства, положений Антикоррупционной политики и иных нормативных документов в отношении противодействия коррупционной деятельности.
Мониторинг и контроль	Корпорация осуществляет мониторинг внедренных процедур по предотвращению коррупции, контролирует соблюдение, а при необходимости совершенствует их.

Структура управления антикоррупционной деятельностью

Основной комплекс мер по противодействию коррупционным проявлениям в Корпорации осуществляется Блоком безопасности. Перед профильным структурным подразделением стоят следующие задачи:

- обеспечение противодействия коррупции в процессе осуществления инвестиционной, закупочной и договорной деятельности Корпорации;
- организация выявления, предупреждения и пресечения деятельности юридических и физических лиц, вынашивающих намерения или совершающих коррупционные действия, наносящие материальный и/или репутационный ущерб Корпорации;
- реализация механизма снижения коррупционных рисков при проведении сделок, требующих контроля соблюдения корпоративных процедур, и сделок, связанных с приобретением/отчуждением активов Корпорации и ДЗК (включая сделки M&A);
- возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями, минимизация и/или ликвидация последствий коррупционных правонарушений;
- информирование руководства Корпорации о фактах коррупции и нанесения экономического ущерба.

Антикоррупционные тренинги

Прохождение периодических антикоррупционных тренингов обязательно для всех работников

Корпорации. Обучение проводится в форме дистанционных веб-тренингов или очных семинаров с целью обеспечения обязательного ознакомления сотрудников АФК «Система» с нормами применимого антикоррупционного законодательства, принципами и требованиями Антикоррупционной политики Корпорации, связанных с ней внутренних документов и вносимыми в них изменениями, формирования надлежащего уровня антикоррупционной культуры сотрудников и минимизации рисков коррупции.

В 2014 году 84 сотрудника Корпоративного центра прошли дистанционный курс и тест «Антикоррупционные требования Российской Федерации и Великобритании».

Дистанционные Антикоррупционные тренинги представляют собой электронную рассылку через систему дистанционного обучения (СДО) и проводятся в обязательном порядке не реже одного раза каждые два года, а в случае существенного изменения применимого антикоррупционного законодательства и/или Антикоррупционной политики Корпорации — в течение месяца со дня вступления в силу соответствующих изменений.

Очные Антикоррупционные тренинги для работников разного уровня в форме семинаров, «круглых столов» или т.п. проводятся по инициативе высшего руководства и/или Президента Корпорации.

Программа оповещения о недостатках «Единая горячая линия»

Для борьбы с возможными злоупотреблениями, мошенничеством, коррупционными действиями в АФК «Система» в 2008 года была

внедрена программа «Сотрудники предупреждают». В 2014 году программа была существенно дополнена и преобразована в Программу оповещения о недостатках «Единая горячая линия».

С помощью «Единой горячей линии» руководители и работники АФК «Система», дочерних компаний, а также контрагенты или иные лица, которые взаимодействуют с Корпорацией и ДЗК, могут (в том числе анонимно) сообщать высшему руководству Корпорации о возможных коррупционных действиях или своих обоснованных подозрениях. Все поступающие на линию сообщения фиксируются и анализируются, после чего, при наличии разумных оснований, инициируется проведение служебных расследований для подтверждения соответствующих фактов, результаты расследований доводятся до сведения высшего руководства.

За 2014 год на «Единую горячую линию» поступило более 130 обращений, по всем целевым сообщениям были проведены служебные расследования. Кроме того, для повышения эффективности работы «Единой горячей линии» был расширен фокус действия Программы с сотрудников до контрагентов Корпорации, обновлена страница «Горячей Линии» на официальном сайте Корпорации¹⁴.

В рамках борьбы с коррупцией и мониторинга закупочной деятельности в 2014 году было выявлено 4 факта сговора недобросовестных поставщиков. Организации, уличенные в коррупционных схемах, были отстранены от участия в закупках. [G4-S05]

Антикоррупционные процедуры при участии внешних консультантов были интегрированы в бизнес процессы:

¹⁴ <http://www.sistema.ru/o-kompanii/gorjachaja-linija>

- ОАО «БЭСК»;
- Sistema Shyam Teleservices Ltd. (SSTL, MTS India);
- ПАО «МТС-Банк».

Внедрение антикоррупционных процедур, анализ бизнес-процессов, выявление идентификаторов рисков коррупции и способов их митигации продолжается в:

- АО «Энвижн Груп»;
- ЗАО «Группа компаний «Медси».

В 2015 году планируется проведение оценки эффективности работы «Единой горячей линии» в ДЗК.

Внешняя оценка антикоррупционных процедур

В 2011-2012 годах АФК «Система» в сотрудничестве с внешними консультантами разработала и внедрила ряд антикоррупционных процедур в:

- 15 высоко-рискованных бизнес-процессов;
- 6 умеренно-рискованных бизнес-процессов;
- 11 нейтральных бизнес-процессов.

В 2014 году Корпорация вновь привлекла внешнего консультанта для проведения независимого аудита действующих антикоррупционных процедур. В рамках оценки было отмечено как высокое качество составления антикоррупционных корпоративных документов, так и полнота процедур, предусмотренных ими. На основе анализа интервью с сотрудниками Корпорации и ряда корпоративных документов консультант положительно оценил общую эффективность

антикоррупционных процедур и степень их понимания среди сотрудников АФК «Система».

По результатам аудита также был дан ряд рекомендаций по корректировке и дополнению корпоративных документов.

Отчет внешнего консультанта был представлен на рассмотрение Комитета по этике и контролю Совета Директоров, после чего был сформирован план действий по имплементации полученных рекомендаций. В настоящее время идет процесс их внедрения и совершенствования корпоративных документов.

Планы на 2015-16 годы

В Корпорации запланированы следующие основные мероприятия по противодействию коррупции:

- обеспечение противодействия коррупции в процессе осуществления инвестиционной, закупочной и договорной деятельности Корпорации;
- реализация механизма снижения коррупционных рисков при проведении сделок, требующих контроля соблюдения корпоративных процедур, и сделок, связанных с приобретением/отчуждением активов Корпорации и ДЗК (включая сделки M&A);
- применение антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики (установление коррупциогенности и аффилированности потенциальных работников при устройстве на работу, а также создания сотрудниками Корпорации коммерческих структур, являющихся контрагентами Корпорации);
- реализация механизма, регламентирующего порядок разрешения конфликта интересов;

- организация выявления, предупреждения и пресечения деятельности юридических и физических лиц, вынашивающих намерения или совершающих коррупционные действия, наносящие материальный и/или репутационный ущерб Корпорации;

- возмещение вреда, причиненного коррупционными проявлениями, минимизация и/или ликвидация последствий коррупционных правонарушений;

- информирование руководства Корпорации о фактах коррупции и нанесения экономического ущерба;

- взаимодействие с органами государственной власти и управления, в том числе с правоохранительными структурами, обеспечение содействия правоохранительным органам, ФСБ России в проведении мероприятий, направленных на расследование коррупционных преступлений;

- мониторинг актуальности и исполнения требований нормативных актов, регламентирующих реализацию Антикоррупционной политики АФК «Система»;

- использование информационных ресурсов в целях реализации мер по противодействию коррупции;

- совершенствование системы по противодействию коррупции в АФК «Система»;

- проведение проверок финансово-хозяйственной деятельности ДЗК;

- разработка и осуществление мероприятий по противодействию недобросовестной конкуренции.

2.6 Этика ведения бизнеса

В своей деятельности АФК «Система» ориентируется на высокие этические стандарты ведения бизнеса. Корпорация максимально полно учитывает общественно-значимые аспекты, связанные с ее деятельностью, и признает ответственность в отношении всех групп заинтересованных сторон.

Вопросы этики регулярно присутствуют в повестке заседаний Совета директоров АФК «Система». Для поддержания высоких этических стандартов у сотрудников Корпорации действует Кодекс Этики, разработанный с учетом лучших практик, этических кодексов ряда ведущих российских и международных компаний.

Кодекс Этики отражает приверженность Корпорации и ее руководства высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса, призванным обеспечить совершенствование корпоративной культуры, следование лучшим практикам корпоративного управления и поддержание деловой репутации Корпорации и компаний Группы АФК «Система» на должном уровне. [\(G4-56\)](#)

Реализуя положения Кодекса Этики АФК «Система» ставит перед собой следующие цели:

- обеспечить соблюдение принципов и требований Кодекса Этики всеми сотрудниками Корпорации независимо от занимаемой ими должности;
- сформировать единую систему этических ценностей, определив критерии добросовестного и нравственного поведения сотрудников во взаимоотношениях с представителями органов власти, деловыми партнерами, акционерами и коллегами;

Этические принципы и ценности Корпорации

Доверие	За время своего существования Корпорации удалось снискать доверие тысяч контрагентов и миллионов потребителей по всему миру, построив со своими акционерами, инвесторами и сотрудниками дружественные партнерские отношения, которые Корпорация твердо намерена сохранять, укреплять и развивать.
Открытость	Прозрачная информационная политика не только гарантирует право всех заинтересованных лиц на получение достоверной и актуальной информации о деятельности Корпорации, но также является одной из важнейших составляющих нашей корпоративной культуры.
Уважение к людям	Кадровая политика Корпорации выражается в предоставлении равных возможностей всем сотрудникам независимо от их национальной и религиозной принадлежности, политических взглядов, личных убеждений, пола, образа жизни и возраста.
Беспристрастность и объективность	Корпорация принимает управленческие решения на основе должным образом проверенных данных, а выбор контрагентов, партнеров и сотрудничество с ними осуществляется на прозрачных, справедливых рыночных условиях без необоснованных преференций или предубеждений.
Отказ от коррупции и недобросовестной конкуренции	Корпорация воздерживается от участия в неэтичной, незаконной или несправедливой деятельности, а также прилагает усилия и принимает меры, чтобы партнеры по бизнесу, контрагенты, сотрудники и ДЗК придерживались тех же высоких этических стандартов в деловых отношениях, которые являются отличительной особенностью нашей компании.

- сохранить и повысить доверие к Корпорации со стороны инвестиционного сообщества, укрепив репутацию открытого, честного и надежного делового партнера.

Все Сотрудники Корпорации должны руководствоваться Кодексом Этики и неукоснительно соблюдать его принципы и требования в повседневной работе и при реализации проектов во

всех странах мира. Обязанность по соблюдению Кодекса Этики закреплена в трудовых договорах и должностных инструкциях сотрудников АФК «Система», отдельные нормы и правила этического делового поведения также регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом управления персоналом и Кодексом «Материально-техническое и информационное обеспечение».

Деятельность комитета по этике и дисциплине

Помимо Комитета по этике и контролю Совета директоров АФК «Система», деятельность которого призвана содействовать формированию в Корпорации эффективной системы экономической безопасности, внутреннего контроля, противодействию мошенничеству и прочим злоупотреблениям, связанным с нарушением применимого законодательства (см. подробнее о деятельности Комитета 2.2. Корпоративное управление), вопросы соблюдения сотрудниками деловой этики и ответственного поведения, рассматриваются Комитетом по этике и дисциплине при Президенте Корпорации.

Комитет является постоянно действующим коллегиальным совещательно-консультативным органом, созданным в целях повышения уровня трудовой и исполнительской дисциплины и формирования рекомендаций для вынесения соответствующих вопросов на рассмотрение органов управления Корпорации и ДЗК.

Основными задачами Комитета являются:

- рассмотрение вопросов соблюдения работниками Корпорации и ДЗК требований трудового законодательства, внутренних документов и выполнения решений органов управления;
- выработка предложений и рекомендаций для органов управления Корпорации и ДЗК о нали-

чи или отсутствии оснований для привлечения работников к дисциплинарной ответственности и/или применению иных мер воздействия, предусмотренных законодательством.

Комитет, возобновивший активную работу в 2013 году, стал эффективным органом принятия организационных решений в случае отказа или невозможности их принятия руководством дочерних компаний. В 2014 году было проведено 2 заседания Комитета.

За отчетный период случаев нарушений положений Кодекса Этики в АФК «Система» не зафиксировано.

Права человека

В вопросах, связанных с соблюдением прав человека, Корпорация опирается как на российское, так и на международное законодательство. АФК «Система» и ее дочерние компании не допускают никаких форм проявления дискриминации и притеснения, положения о недопущении дискриминации присутствуют в ключевых внутренних нормативных документах (Кодекс Этики, Кодекс управления персоналом). АФК «Система» строго следует принципу толерантного отношения к расовым, религиозным, физическим и другим различиям сотрудников. Корпорация никогда не использовала и не использует детский труд или труд по принуждению.

Случаев дискриминации и нарушений прав человека в Корпорации на протяжении отчетного периода не зафиксировано.

[G4-HR3] Сотрудники (в том числе сотрудники службы безопасности) в отчетном периоде не проходили специального обучения политикам и процедурам в области прав человека. **[G4-HR7]** Инвестиционные соглашения и контракты АФК «Система» не включают положений об обеспечении прав человека и не проходят оценку с точки зрения прав человека. **[G4-HR1]** Однако Корпорация допускает

возможность проведения подобных тренингов и включения соответствующих положений в заключаемые соглашения и контракты в случае возникновения необходимости и целесообразности.

Придерживаясь принципа неприкосновенности частной жизни, АФК «Система» обеспечивает защиту персональных данных, находящихся в ее распоряжении. Кодекс «Безопасность», утвержденный в январе 2014 года, детально регулирует все аспекты защиты персональных данных. Сотрудники, имеющие доступ к персональным данным, обязаны неукоснительно следовать положениям Кодекса.

При работе с персональными данными, во всех случаях, не урегулированных нормативными документами Корпорации, сотрудники руководствуются действующим законодательством Российской Федерации. В 2014 году утечки персональных данных отсутствовали.

Планы на 2015 год

1. Актуализация Кодекса Этики АФК «Система».
2. Проведение дистанционного обучения сотрудников и очных тренингов по соблюдению законодательства и внутренних процедур Корпорации, связанных с антикоррупционной политикой и инсайдерской информацией.
3. Модернизация системы защиты персональных данных в связи с изменениями в законодательстве.

3. УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

3.1	Система управления корпоративной социальной ответственностью в Корпорации	45
3.2	Управление дочерними и зависимыми компаниями в области КСО	49
3.3	Управление персоналом в Корпорации	51
3.4	Вклад в развитие регионов присутствия	64
3.5	Инвестиции в человеческие ресурсы и развитие инновационного потенциала	68
3.6	Благотворительная деятельность Корпорации	73
3.7	Экология и защита окружающей среды	77
3.8	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации	79



3.1 Система управления корпоративной социальной ответственностью в Корпорации

Являясь крупной инвестиционной корпорацией, владеющей ключевыми активами в ряде отраслей, имеющих принципиальное значение для развития и укрепления экономики Российской Федерации, АФК «Система» способна оказывать существенное влияние на жизни миллионов россиян. Выступая в качестве ответственного инвестора, Корпорация в своей работе учитывает многочисленные экологические и социальные аспекты деятельности и в полной мере принимает свою ответственность перед всеми заинтересованными сторонами. В связи с этим неотъемлемой частью в деятельности Корпорации и ее стратегии является поиск баланса между реализацией общественных и экономических интересов Корпорации.

Корпорация понимает устойчивое развитие как систему последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами и направленных на более эффективное управление рисками, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации Корпорации, а также на рост капитализации и конкурентоспособности. Корпоративная социальная ответственность АФК «Система» – это философия долгосрочного и устойчивого развития Корпорации, которая позволяет гармонично интегрировать успешный бизнес с базовыми общечеловеческими ценностями и приоритетами национального развития¹⁵.

В своей практической деятельности в области КСО АФК «Система» руководствуется следующими принципами:

- признание роли Корпорации в общественном развитии и ответственности за то, чтобы ее вклад в устойчивое развитие был долгосрочным, системным, прозрачным и понятным для общества;
- признание верховенства закона во всех областях общественно-экономической жизни, уважение к правам человека;
- приоритет программ, связанных с охраной труда, развитием персонала и другими аспектами КСО в отношении работников Корпорации;
- учет мирового опыта и лучших практик в области КСО;
- диалог с обществом, открытость и публичность.

Цели и задачи в области КСО и устойчивого развития

Целями АФК «Система» в области КСО и устойчивого развития являются:

- повышение качества жизни заинтересованных сторон (физических лиц, организаций или сообществ, которые могут влиять на деятельность Корпорации или, напротив, способны испытывать на себе воздействие деятельности Корпорации, производимой ею продукции или оказываемых ею услуг) через инновационные разработки и технологии;

- совершенствование практики корпоративного управления;
- гармоничное развитие диалога и сотрудничества в отношениях между Корпорацией и основными заинтересованными сторонами;
- повышение доверия к Корпорации и укрепление ее репутации.

Для достижения поставленных целей Корпорация последовательно решает следующие задачи:

- определяет приоритеты и направления деятельности в области КСО;
- определяет обязанности и порядок взаимодействия Корпорации и ее ДЗК в области КСО;
- совершенствует систему управления КСО в Корпорации и ее ДЗК;
- устанавливает и обеспечивает достижение целевых значений ключевых показателей эффективности (КПЭ) в области КСО;
- отслеживает прогресс Корпорации и ее ДЗК в области КСО.

Направления деятельности в области устойчивого развития

Корпорация со всей ответственностью подходит к работе с базовыми направлениями деятельности в области устойчивого развития.

¹⁵ Цитата из Политики «О корпоративной социальной ответственности ОАО АФК «Система»

Управление экономическим воздействием

Неукоснительно придерживаясь принципов ответственного инвестирования, Корпорация вносит значительный вклад в экономическое развитие стран и регионов осуществления своей деятельности. Стабильность развития, позитивные преобразования, а также реализация новых инвестиционных проектов Корпорации неразрывно связаны с процветанием Российской Федерации и укреплением ее экономики. Корпорация является одним из крупнейших налогоплательщиков в федеральный и региональные бюджеты, развивает взаимодействие с поставщиками и инвестирует в развитие ключевых инфраструктурных проектов в регионах присутствия. (Более подробно см. 3.4. Вклад в развитие регионов присутствия).

Управление социальным воздействием

Одним из направлений деятельности АФК «Система» в области устойчивого развития является управление воздействием на социальную сферу и персонал.

Благотворительная деятельность Корпорации развивается в концепции «социального инвестирования», которая заключается в целенаправленной долгосрочной социальной политике, сочетающей в себе стратегические интересы Корпорации, акционеров и интересы общественного развития. (Более подробно см. 3.6. Благотворительная деятельность Корпорации).

Сотрудники являются основой роста и развития Корпорации. АФК «Система» несет ответственность перед своими работниками по многочисленным направлениям,

среди которых можно выделить обеспечение достойных условий труда и безопасности на рабочем месте, стабильную оплату труда, возможности для профессионального и личностного роста. Корпорация активно развивает программы обучения и повышения квалификации для всех категорий работников. Социальные программы, на постоянной основе действующие в Корпорации, позволяют сохранить здоровье работников, повысить их уровень жизни и удовлетворенность от профессиональной деятельности. (Более подробно см. 3.3. Управление персоналом в Корпорации).

Управление экологическим воздействием

АФК «Система» и ее дочерние компании активно участвуют в природоохранных мероприятиях на территории своего присутствия, последовательно

Органы управления в области КСО



снижая негативное воздействие на окружающую среду, способствуют улучшению экологической обстановки и повышению уровня экологической культуры населения. Корпорация неукоснительно соблюдает природоохранные принципы, законодательные и нормативные требования в области охраны труда и окружающей среды.

Инвестируя в экологические проекты, АФК «Система» вносит свой вклад в заботу об окружающей среде и сохранение природного разнообразия. (Более подробно см. 3.7. Экология и защита окружающей среды).

Система управления корпоративной социальной ответственностью

Система управления корпоративной социальной ответственностью в Корпорации ориентируется на мировые стандарты и лучший международный опыт в этой области и состоит из нескольких элементов:

- внутренние регулирующие документы и внешние инициативы;
- органы управления КСО;
- система КПЭ;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами;
- мониторинг и социальная отчетность.

Внутренние регулирующие документы и внешние инициативы в области КСО

Политика «О корпоративной социальной ответственности АФК «Система» является базовым документом, определяющим деятельность в области КСО и устойчивого развития. Политика опирается на положения Кодекса Этики и направлена на поддержку бизнес-стратегии Корпорации. Она служит инструментом стратегического управления социальными факторами устойчивого развития Корпорации, оптимизации ее вклада в решение задач национального социально-экономиче-

ского развития и развития регионов присутствия, а также укрепления репутации АФК «Система».

АФК «Система» стала одной из первых российских компаний, присоединившихся к Глобальному договору ООН (UN Global Compact) в 2002 году и неукоснительно соблюдающей закрепленные в нем десять принципов устойчивого развития. Корпорация полностью разделяет концепцию социальной ответственности, сформулированную Российским союзом промышленников и предпринимателей в «Социальной хартии российского бизнеса», а также положения международного стандарта ISO 26000: 2010 «Руководство по социальной ответственности».

Вопросы корпоративной социальной ответственности ежегодно рассматриваются Советом директоров АФК «Система». Структурным подразделением, ответственным за реализацию Политик в области КСО, благотворительности и координацию деятельности в этой сфере, является Комплекс корпоративных коммуникаций Корпорации.

Инструментом реализации социальных инвестиций Корпорации, общекорпоративных благотворительных и волонтерских программ и проектов в системе управления КСО Корпорации является благотворительный фонд «Система» (БФ «Система»), который был создан в 2003 году. (См. подробнее 3.6. Благотворительная деятельность Корпорации и 3.3. Управление персоналом в Корпорации).

Система КПЭ в области КСО

В рамках стратегии КСО ежегодно устанавливаются ключевые показатели эффективности, которые распространяются на ДЗК АФК «Система» и в отчетном периоде касались следующих направлений:

- синергия — расширение взаимодействия между компаниями Группы по реализации совместных социальных проектов;

- масштабирование и тиражирование КСО-проектов, основанных на принципах Shared Value;
- расширение корпоративного волонтерства;
- развитие социальной отчетности;
- продвижение социальной ответственности и благотворительности, участие в рейтингах КСО.

Утвержденные Советом директоров АФК «Система» на 2014 год КПЭ в области КСО были выполнены преимущественно в пределах целевых значений.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Обеспечение устойчивого развития бизнеса и достижение стратегических целей возможно лишь при надлежащем учете интересов и ответственном поведении по отношению ко всем заинтересованным сторонам Корпорации.

При этом Корпорация исходит из того, что развитие конструктивного диалога и эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами должно строиться на принципах баланса, этики и взаимной ответственности.

Более подробно о взаимодействии Корпорации с ее ключевыми заинтересованными сторонами см. 3.8. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации.

Отчетность в области КСО

Важным элементом системы управления КСО является нефинансовая отчетность Корпорации, посредством которой АФК «Система» отражает свою деятельность по спектру вопросов, связанных с устойчивым развитием, и другим существенным темам, вызывающим интерес и озабоченность заинтересованных сторон.

АФК «Система» уделяет большое внимание качественному раскрытию информации о своей деятельности и рассматривает публичную нефинансовую отчетность как ключевой инструмент диалога с заинтересованными сторонами, внедрения и контроля реализации принципов устойчивого развития в деятельности Корпорации.

Корпорация способствует увеличению количества дочерних компаний, публикующих самостоятельную нефинансовую отчетность, осуществляя методическую поддержку ДЗК в части внедрения стандарта GRI как основы развития системы отчетности.

С 2008 года самостоятельную отчетность в области КСО ежегодно публикует ПАО «МТС»¹⁶. Впервые отчеты в области устойчивого развития планируют выпустить ГК «Детский мир» и Segezha Group. Информацию о корпоративной социальной ответственности в Годовых отчетах публикуют Группа компаний «РТИ»¹⁷ и ОАО «БЭСК»¹⁸.

Более подробно об отчетности Корпорации см. Глава 1. Об Отчете и существенности раскрываемых тем. Предыдущие социальные отчеты Корпорации доступны на сайте в разделе «Устойчивое развитие»¹⁹.

Планы на 2015 год

1. Совершенствование системы управления КСО в Группе компаний:

- актуализация корпоративных Политик в области КСО и благотворительной деятельности;
- фокусировка стратегии КСО и благотворительности на приоритетных и перспективных направлениях, реструктуризация портфеля социальных инвестиций;
- повышение эффективности деятельности БФ «Система» за счет активизации деятельности Попечительского совета и привлечения независимой экспер-

тизы к разработке и реализации стратегии социального инвестирования и программы благотворительной деятельности;

- внедрение измеримых критериев эффективности социальных проектов.

2. Повышение прозрачности КСО-деятельности, внедрение единых принципов и стандартов нефинансовой отчетности:

- проведение обучения для сотрудников АФК «Система» и ДЗК, ответственных за развитие КСО, по вопросам корпоративной нефинансовой отчетности;
- переход АФК «Система» на подготовку социальной отчетности на ежегодной основе;
- выпуск отчетов по стандарту Global Reporting Initiative АФК «Система» и ключевыми ДЗК.



¹⁶ http://www.company.mts.ru/comp/social_responsibility/soc_report/

¹⁷ <http://www.oaorti.ru/upload/iblock/e73/go-oao-rti-za-2014g..pdf> стр 55-66

¹⁸ <http://bashes.ru/upload/medialibrary/a26/a260b107286d25177b4dd35b8bd4e615.pdf> стр. 78-82

¹⁹ <http://www.sistema.ru/ustoichivoe-razvitie/socialnye-otchetiy/>

3.2 Управление дочерними и зависимыми компаниями в области КСО

АФК «Система» владеет и управляет многочисленными активами в различных отраслях экономики. Многие компании Корпорации способны оказывать существенное влияние на интересы широкого круга заинтересованных сторон. Осуществляя управление ДЗК в области корпоративной социальной ответственности, АФК «Система» внедряет в них наиболее передовые практики управле-

ния экономическим, экологическим и социальным воздействием и таким образом вносит свой вклад в развитие общества и страны.

По отношению к портфельным компаниям, многие из которых давно и успешно ведут активную социальную деятельность, в сфере КСО АФК «Система» осуществляет прежде всего интегрирующую функцию, концен-

трируя усилия разных бизнесов на приоритетных социальных проектах. Общий подход АФК «Система» к корпоративной социальной ответственности базируется на принципах синергии и создания общих ценностей (Shared Value) — включении максимального числа дочерних компаний в проекты, которые одновременно направлены на решение важных социальных задач и способствуют развитию бизнеса.

Функции Корпорации и ДЗК в области корпоративной социальной ответственности

Корпорация	ДЗК
<ul style="list-style-type: none">• Определяет приоритеты и направления деятельности Корпорации в области КСО.• Разрабатывает общекорпоративную стратегию и политику Корпорации в области КСО и актуализирует ее по мере необходимости.• Обеспечивает необходимые процедуры для внедрения Принципов КСО в стратегию развития и практическую деятельность Корпорации.• Проводит обучающие семинары для ДЗК по методике развития процессов КСО и подготовки нефинансовой отчетности.• Аккумулирует и анализирует информацию о ходе реализации Политики в области КСО в Корпорации и в ДЗК с целью обобщения данных и раскрытия информации о прогрессе в сфере КСО в ежегодной общекорпоративной отчетности.• Обеспечивает взаимодействие с Сетью Глобального договора ООН и информирование о соблюдении Принципов КСО и положений Глобального договора ООН Бюро Глобального договора.	<ul style="list-style-type: none">• Разрабатывают собственные политики и стратегии в области КСО в соответствии с рекомендациями Корпорации.• Самостоятельно реализуют на практике все положения политик и по итогам года выпускают собственную нефинансовую отчетность.• Назначают кураторов по вопросам КСО, ответственных за координацию действий в данной области и взаимодействие по вопросам реализации Политики с Комплексом корпоративных коммуникаций Корпорации.• Предоставляют Корпорации запрашиваемую информацию о деятельности в области КСО, а также данные для составления общекорпоративной нефинансовой отчетности.

Хотя отдельные КСО-подразделения, как в ПАО «МТС» и ОАО «РТИ» (где отдел КСО был создан в ноябре 2014 года в структуре Управления по связям с органами государственной власти), существуют не во всех дочерних компаниях Группы АФК «Система», что определяется их масштабами и особенностями организационной структуры, как правило, за реализацию социальных проектов отвечают выделенные сотрудники других подразделений (PR, HR и др.) в зависимости от приоритетов ДЗК в сфере устойчивого развития.

Приоритеты Корпорации и ДЗК в сфере социальной ответственности

Приоритеты в области социальной ответственности для Корпорации и ДЗК определяются исходя из отраслевых особенностей и образцов ведущей практики в сфере КСО, а также на основе сложившейся практики управления в компаниях группы АФК «Система» и их бизнес-стратегии. Данные приоритеты отражают те составные части качества жизни, вклад в которые компании группы АФК «Система» вносят или планируют вносить в будущем.

Оценка уровня развития КСО в Группе АФК «Система»

В рамках организованного в апреле-мае 2015 года КСО-аудита с привлечением внешнего консультанта было проведено анкетирование ДЗК и паспортизация социальных проектов с целью анализа уровня развития и оценки эффективности системы управления социальной деятельностью, выявления «точек роста» и потенциала для кооперации дочерних компаний в области КСО.

Дочерними структурами Корпорации в 2014 году реализовывалось свыше 50 проектов в области корпоративной социальной ответственности как самостоятельно, так и совместно с другими компаниями Группы, внешними социальными партнёрами, государственными структурами, НКО и благотворительными фондами. В целом, по сравнению с предыдущим отчетным периодом, количество заявленных проектов в рамках опроса ДЗК увеличилось более чем в полтора раза. Наиболее социально активной компанией Корпорации остается ПАО «МТС» — около 40% из всех паспортизированных проектов связаны непосредственно с КСО и благотворительной деятельностью компании, при этом большинство проектов представлены сразу в нескольких регионах.

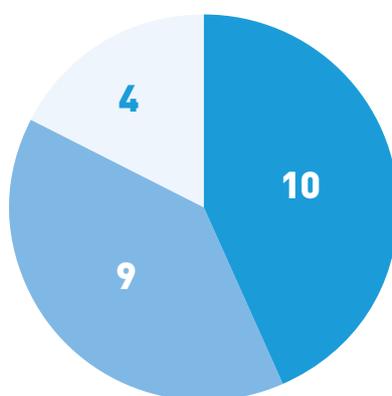
Планы на 2015 год

1. Формализация и унификация функции КСО в ДЗК.
2. Укрепление интеграции в области КСО между компаниями Группы АФК «Система»:
 - тиражирование лучших КСО-практик среди ДЗК;
 - уточнение и распределение «зон ответственности» ДЗК по приоритетным направлениям социальных проектов и развитие совместных инициатив;
 - развитие общекорпоративной системы волонтерства.
3. Повышение эффективности социальных проектов при соблюдении разумного размера социальных инвестиций:
 - увеличение числа совместных КСО-проектов с участием ДЗК и проектов, основанных на подходе Shared Value;
 - развитие социально-экономического партнерства с регионами присутствия Группы.

Приоритеты Корпорации и ДЗК в области корпоративной социальной ответственности

	Образование	Инновации	Занятость	Экология	Здоровье	Права человека	Инфраструктура	Безопасность	Культура и досуг	Социальное развитие
АФК «Система»										
Телеком, ИТ										
Высокие технологии										
Финансы, банкинг										
Недвижимость										
Потребительский сектор										
Масс-медиа										
Гостиничный бизнес										
Медицина, фармацевтика										
Нефтесервисные услуги										
Лесная промышленность										
Энергетика										
Сельское хозяйство										
Транспорт										
Корпорация в целом										

Участие ДЗК в социальных проектах БФ «Система» и других компаний Группы АФК «Система»



- Да, «Лифт в будущее» и др. проекты БФ
- Да, проекты с ДЗК
- Нет

Большинство ДЗК участвует в программе «Лифт в будущее», общекорпоративном эко-субботнике, ежегодной Спартакиаде, а также проектах Волонтерского центра БФ «Система».

3.3 Управление персоналом в Корпорации

Привлечение и удержание лучших профессионалов, развитие человеческих ресурсов и мотивация на достижение результата — необходимые условия стабильного роста бизнеса и высокой

эффективности АФК «Система». Система управления персоналом призвана создавать конкурентные преимущества и является неотъемлемой частью общей стратегии Корпорации.

Численность работников в разбивке по полу, чел. [G4-10]

	Общая численность по Группе компаний / численность АФК «Система» (КЦ)	Мужчины (КЦ)	Женщины (КЦ)
2012	161 003 / 339	167	172
2013	167 544 / 327	161	166
2014	155 779 / 308	156	152

Численность персонала АФК «Система» в разбивке по типу занятости и полу, чел. [G4-10]

	Мужчины		Женщины	
	Полная	Частичная	Полная	Частичная
2012	158	9	172	0
2013	154	7	164	2
2014	149	7	150	2

Численность персонала АФК «Система» в разбивке на штатных и внештатных сотрудников и полу, чел. [G4-10]

	Мужчины		Женщины	
	Штатный	Внештатный	Штатный	Внештатный
2012	167	0	172	0
2013	161	0	166	0
2014	156	0	152	0

Численность персонала АФК «Система» в разбивке по договору о найме и полу, чел. [G4-10]

	Мужчины		Женщины	
	Постоянный	Срочный	Постоянный	Срочный
2012	166	1	172	0
2013	160	1	166	0
2014	155	1	152	0

Возрастной состав персонала по Группе компаний²⁰, %

Год	Возрастные группы				
	<25 лет	25-34 года	35-44 года	45-54 года	>55 лет
2012	18%	32%	20%	21%	9%
2013	15%	33%	21%	21%	10%
2014	17%	37%	21%	16%	9%

²⁰ Учтены ДЗК с контрольным пакетом акций.

Численность персонала по Группе компаний с разбивкой по регионам, % ^[G4-LA1]

	2013	2014
Москва	26	24
Регионы Российской Федерации, включая Московскую область	69	70
Зарубежные страны	6	5

Ключевые задачи в сфере управления персоналом в Корпорации в 2014 году:

- внедрение HR-стандартов в компаниях с долей АФК «Система» <50% и новых дочерних и зависимых компаниях;

Средняя текучесть кадров по Группе компаний, % ^[G4-LA1]



- обновление системы оценки ключевого менеджмента ДЗК, усиление экспертных компетенций работников;
- внедрение системы оценки профессиональных компетенций и лидерских качеств сотрудников на регулярной основе;
- обеспечение взаимосвязи процесса оценки эффективности, развития и мотивации персонала в рамках Корпорации;
- усиление функции обучения и развития под задачи бизнеса и в рамках утвержденной стратегии.

Структура и численность персонала

Общая текучесть персонала по компаниям Группы АФК «Система» за 2014 год составила 23% без учета розничного сектора, где уровень ротации кадров традиционно выше.

Доля руководителей высшего ранга АФК «Система», нанятых из числа представителей местного населения (Москва и МО)²¹, % ^[G4-EC6]

Год	Число сотрудников	% от общей численности персонала
2012	13	3,9
2013	13	4
2014	11	3,5

Общая текучесть персонала компаний Корпорации находится ниже общепромышленного уровня, который в России в 2013-2014 гг. составил 27%²². Текучесть персонала в розничном секторе («Детский мир», Concept Club, «МТС-Банк») находится в приемлемых границах.

Мотивация и оплата труда

Система материальной мотивации

Система оплаты труда в АФК «Система» и большей части компаний Группы основана на системе грейдов (уровней должностей). Уровень оплаты труда работника устанавливается в зависимости от грейда занимаемой им должности. Для каждого грейда путем анализа обзоров заработных плат определен зарплатный диапазон. Принципы системы оплаты труда в каждой компании Корпорации фиксируются в «Положении об оплате труда» либо «Кодексе Управление персоналом».

Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников АФК «Система» к установленной минимальной заработной плате в Москве и Московской области ^[G4-EC5]

	Минимальный размер оплаты труда сотрудника начального уровня, руб.	Минимальная заработная плата (МРОТ) в регионе, руб.	Отношение минимального размера оплаты труда к МРОТ в регионе, %
2012	40 000 руб.	11 700 руб.	342%
2013	52 800 руб.	12 200 руб.	433%
2014	45 000 руб.	14 000 руб.	321%

²¹ При расчете были учтены руководящие должности вплоть до управляющих директоров.

²² По данным обзора рынка труда Ancor Professional.

В результате перехода Корпорации на модель инвестиционной компании в 2013 году была утверждена новая система мотивации за реализацию инвестиционных проектов, основанная на прямой связи между целеполаганием, достигнутым результатом и размером вознаграждения. Вознаграждение за реализацию инвестиционных проектов заменило для сотрудников АФК «Система» систему премирования за достижение консолидированных финансовых КПЭ. Во главу новой системы вознаграждения поставлена цель по достижению доходности инвестиций и монетизации созданной стоимости — как в рамках каждого отдельного проекта, так и в масштабах портфеля Корпорации в целом. Источником выплат вознаграждения работникам является бонусный фонд, рассчитываемый как 20% от суммы денежной прибыли по портфелю проектов Корпорации.

Параллельно создается мотивация на успех не только у сотрудников инвестиционных портфелей, но и

у функциональных специалистов Корпоративного центра — их премиальный фонд также зависит от результатов, достигнутых в рамках проектов. Порядок и методология расчета вознаграждения закреплены в нормативных документах, утвержденных Советом директоров.

Для руководителей высшего и среднего звена действует долгосрочная программа вознаграждения, которая впервые стартовала еще в 2009 году сроком на 3 года. В конце 2014 года была утверждена очередная редакция программы на 2015-2017 годы. Долгосрочная программа мотивации менеджеров базируется на изменении стоимости акций АФК «Система» и сумме возврата на акционерный капитал (TSR). Программа призвана повысить заинтересованность работников высшего и среднего звена АФК «Система» в увеличении акционерной стоимости и рыночной капитализации компании и создать дополнительные условия для сохранения долгосрочных трудовых и корпоративных отношений.

Елена Витчак

**вице-президент, руководитель
Департамента по управлению
персоналом АФК «Система»**



Новый механизм мотивации позволяет максимально объединить интересы менеджмента АФК «Система» с интересами акционеров компании. При этом мотивация функциональных комплексов Корпорации зеркально отражает мотивацию Инвестиционных портфелей, что естественным путем нацеливает сотрудников на единый результат — максимизацию стоимости и монетизацию активов, находящихся под управлением АФК «Система».

Эволюция системы мотивации в АФК «Система»



²³ Набор финансово-экономических показателей.

Вознаграждение в рамках программы может выплачиваться участникам программы в форме обыкновенных акций АФК «Система».

Незначительное снижение минимального уровня оплаты труда по сравнению с 2013 годом связано с тем, что с 1 января 2014 г. в состав АФК «Система» были возвращены функции, ранее выведенные за штат.

Нематериальная мотивация сотрудников (G4-LA2)

АФК «Система» заботится о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников, предоставляя им дополнительные социальные гарантии помимо пакета обязательных социальных льгот, предусмотренных законодательством. Состав этих гарантий варьируется в зависимости от реальных потребностей работников различных дочерних предприятий.

Система нематериальной мотивации включает в себя как формализованные программы, которые

объединяют все подразделения Корпорации, так и дополнительные преимущества, которые дает работа в многопрофильном холдинге, в том числе — за счет специальных предложений для сотрудников продуктов и услуг дочерних компаний.

Традиционные дополнительные социальные гарантии, включенные в принятые локальные нормативные документы в различных компаниях АФК «Система», как правило, включают оплату больничных листов сверх установленного российским законодательством минимума, материальную помощь, добровольное медицинское страхование, оплату обедов, оплату проезда, а также частичную компенсацию при найме жилья иногородними работниками.

Коллективный договор

В АФК «Система» все значимые вопросы регулирования отношений с персоналом (льготы, выплаты, медицинское страхование, пен-

сионное обеспечение и прочее) регламентируются кадровой политикой. При этом в ряде дочерних компаний Корпорации действуют коллективные договоры.

В соответствии с трудовым законодательством и внутренними регламентами АФК «Система», минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации составляет два месяца. (G4-LA4), (G4-11)

Вопросы в области охраны труда регулируются на законодательном уровне, комитеты по здоровью и безопасности отсутствуют. (G4-LA5) Производственные травмы и несчастные случаи на рабочем месте в АФК «Система» за отчетный период отсутствуют. Общая статистика по травматизму на уровне Группы не ведется, однако, с учетом значимости информации для заинтересованных сторон, в дальнейшем планируется начать сбор этих данных.

Направление	Характеристика
Добровольное медицинское страхование	АФК «Система» обеспечивает добровольное медицинское страхование своих работников, включая членов семей сотрудников ряда категорий. Совокупная страховая премия по ДМС в 2014 году составила около 13 млн руб. Действующий страховщик — ОАО СК «Альянс».
Здравоохранение	В случае наступления временной нетрудоспособности вследствие заболевания за работником сохраняется должностной оклад (2 недели при амбулаторном режиме, 3 недели при стационарном лечении). Кроме того, у сотрудников существует возможность проходить санаторно-курортное лечение со скидкой в размере 20%. Воспользоваться скидкой могут все сотрудники, а также их родственники.
Пенсионное обеспечение²⁴	Все сотрудники компаний, входящих в АФК «Система», имеют право участвовать в программе пенсионного страхования, выбрав одну из возможных схем: <ul style="list-style-type: none"> • обязательное пенсионное страхование; • программа государственного финансирования пенсии (известная как «1000 на 1000»); • негосударственное пенсионное обеспечение (НПО). С 2013 года развитие пенсионных программ АФК «Система» идет на базе негосударственного «Большого пенсионного фонда» (БПФ), выступающего правопреемником НПФ «Система». Всего за 2014 год свои пенсионные накопления в «Большой пенсионный фонд» перевели порядка 20% сотрудников Корпорации. Кроме обязательного пенсионного страхования Фонд развивает корпоративные пенсионные программы как элемент кадровой политики. Например, в ПАО «МТС» пенсионная программа — часть проекта по управлению талантами, в ОАО «МГТС» она направлена на удержание и лояльность сотрудников. Фонд выполняет обязательства по выплатам пенсионерам Корпорации, которых насчитывается более 4500 человек. В 2014 году НПФ «Большой» вступил в государственную систему гарантирования прав застрахованных лиц под управлением Агентства по страхованию вкладов (АСВ), что гарантирует сохранность пенсионных накоплений физических лиц, формирующих накопительную пенсию в БПФ. НПФ «Большой» входит в небольшую группу пенсионных фондов с высшим уровнем надежности А++ (подтвержден рейтинговым агентством Эксперт РА). Общий размер пенсионных накоплений БПФ в 2014 году превысил 26,8 млрд руб.
Прочее	Также сотрудникам предоставляется: <ul style="list-style-type: none"> • дополнительный оплачиваемый отпуск при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников продолжительностью 3 рабочих дня; • материальная помощь в размере 30 000 рублей в случае смерти близких родственников; • три дополнительных дня к отпуску при ненормированном рабочем дне.

²⁴ Более подробно см. сайт «Большого пенсионного фонда»: <http://www.bigpension.ru>

Примеры специальных предложений ДЗК для сотрудников Корпорации

Наименование ДЗК	Характеристика
АО «Лидер Инвест»	Сотрудники АФК «Система» имеют возможность приобрести качественное жилье в Москве от застройщика АО «Лидер Инвест» на выгодных условиях.
ПАО «МТС-Банк»	Выездное обслуживание и консультирование по услугам, продуктам и специальным предложениям в головном офисе АФК «Система» в рамках программы «Банк с доставкой в офис». Сотрудники АФК «Система» также имеют право на получение льготных условий потребительского и ипотечного кредитования.
ГК «Детский мир»	Сезонные скидки на приобретение детских товаров в рамках специальных акций для сотрудников Корпорации.

Система обучения и развития персонала в Компании

Корпорация придает первостепенное значение инвестициям в человеческий капитал, включая обучение и развитие персонала. Высокая квалификация и профессионализм работни-

ков позволяет АФК «Система» эффективно конкурировать на рынке и успешно выполнять бизнес-задачи.

В 2014 году АФК «Система» продолжила развитие системы обучения, что привело к существенному увеличению результативности обучения персонала.

Высшая школа управления и инноваций МГУ им. М.В. Ломоносова

Корпорация давно и плодотворно сотрудничает с Московским государственным университетом им. М.В. Ломоносова, способствуя сближению классического образования с потребностями бизнеса и инновационного развития страны.

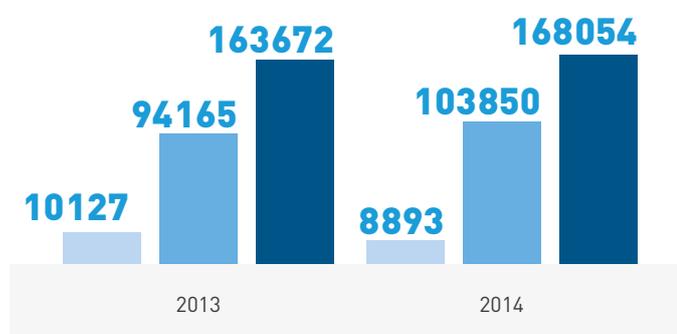
Обучение сотрудников, чел./курсы

Категория	2013	2014
Топ-менеджмент	394	572
Мидл-менеджмент	21 414	25 235
Специалисты	96 573	129 959
ИТОГО	118 381	155 766

Среднее количество часов обучения по Корпоративному центру в разбивке по полу, чел./час [G4-LA9]

Среднее количество часов обучения	
Мужчины	24,4
Женщины	30,1

Расходы на корпоративное образование сотрудников по группе компаний, тыс. руб.



- Топ-менеджмент
- Мидл-менеджмент
- Специалисты

Среднее количество часов обучения по Корпоративному центру в разбивке по категориям сотрудников, час [G4-LA9]



В июне 2006 года по инициативе Ректора МГУ В.А. Садовниченко и Председателя Совета директоров АФК «Система» В.П.Евтушенкова был создан совместный Факультет «Высшая школа управления и инноваций МГУ имени М.В. Ломоносова».²⁵ Свою миссию факультет видит в подготовке современных высококвалифицированных специалистов, готовых к работе на глобальном рынке инновационных товаров и услуг, способных занять там лидерские позиции.

Корпорация активно участвует в развитии ведущего ВУЗа страны. Председатель Совета директоров АФК «Система» В.П. Евтушенков входит в состав Попечительского совета Московского государственного университета.

За время своего существования факультет стал важной ресурсно-методической базой подготовки высококвалифицированных управленцев не только для Корпорации, но и других российских компаний, решая задачи повышения кадрового и инновационного потенциала АФК «Система» и выполняя важную социальную миссию по внедрению и продвижению передовых методик прикладного бизнес-образования в стране.

Цель факультета — подготовка специалистов высшей квалификации на базе теоретических знаний и прикладных умений, нацеленных на решение задач формирования и реализации стратегических программ развития бизнеса. В основе учебного процесса ВШУИ — сочетание фундаментального университетского образования и корпоративной специализации. Программы ориентированы на получение компетенций, позволяющих использовать в практике управления современные подходы к прогнозированию рыночной конъюнктуры, управлению программами и проектами, организации инновационной деятельности в различных отраслях экономики с учетом их структурных, функциональных и технологических особенностей.

В настоящий момент обучение осуществляется по магистерской программе «Стратегический менедж-



АФК «Система» постоянно инвестирует средства в науку, образование, инновационную инфраструктуру, внедрение передовых технологий. Сотрудничество с МГУ, крупнейшим российским и международным центром образования и науки, и создание Высшей школы управления и инноваций представляется нам наиболее эффективной моделью интеграции образования и бизнеса.

Владимир Евтушенков
Председатель Совета директоров АФК «Система»

«В условиях нарастающего дефицита кадров и финансов ошибка при подготовке специалиста выливается в нерациональное использование ресурсов. Работодатель просто обязан участвовать в учебном процессе в приемлемой для себя и образовательной организации форме взаимодействия. Именно объединение знаний — со стороны Школы, и опыта — со стороны сотрудников Корпорации, позволит нам получить синергетический эффект от сотрудничества науки и бизнеса»

Виктория Печковская
декан ВШУИ МГУ имени М.В. Ломоносова

Расходы на обучение сотрудников Корпорации во ВШУИ МГУ, млн руб.

Категория	2013	2014
Затраты ДЗК на обучение сотрудников во ВШУИ МГУ	11	12

жмент и инновации», входящей в общее направление «Менеджмент» и программ повышения квалификации, многие из которых создаются на основании сетевой формы, когда компания, собственник технологической площадки, участвует в процессе обучения в качестве полноценного партнера факультета (обеспечивает практику и блок специализированных дисциплин).

На сегодняшний день факультет выпустил около 300 магистров в области стратегического менеджмента и инноваций, которые успешно работают на руководящих позициях в компаниях-партнерах факультета: АФК «Система», ПАО «МТС», ОАО «РТИ», ПАО «МТС-Банк», ОАО «МГТС», ГК «Детский мир» и других.

Планы на 2015-16 годы

В октябре 2015 года Школа начнет обучение по программе МВА «Лидерство в инновациях». Программа разработана специально под «золотую сотню» АФК «Система». В первом наборе этой программы будут учиться руководители, отобранные в Банк талантов.

Дальнейшее развитие получит и проверенная временем основная образовательная программа факультета — «Стратегический менеджмент и инновации». С сентября 2015 года программа начнет реализовываться в двух форматах — очной (вечерней) и очно-заочной (модульной) по обновленному учебному плану и рядом новых преподавателей.

²⁵ Более подробно см. сайт факультета «Высшая школа управления и инноваций МГУ имени М.В. Ломоносова»: <http://hsmi.msu.ru>

С 2016 года Школа начнет обучение по новой программе интегрированного бакалавриата «Инноватика», базой практики для которой станут высокотехнологичные бизнесы АФК «Система». Это инженерно-экономическое образование, позволяющее ее выпускникам работать по целому ряду современных специальностей. Приоритетным правом для поступления на программу будут пользоваться дети сотрудников Корпорации.

Институт внутренних тренеров и «Академия Системы» [G4-LA10]

АФК «Система» уделяет значительное внимание развитию и повышению квалификации сотрудников.

В 2014 году был запущен проект «Институт внутренних тренеров», главной целью которого стала капитализация внутренних ресурсов: использование лучшей внутренней экспертизы для развития основных бизнес-навыков и компетенций среднего менеджмента; оптимизация затрат на развитие персонала; создание единых корпоративных стандартов и ценностей.

В различных ДЗК АФК «Системы» (ПАО «МТС-Банк», ГК «Космос», ГК «Детский мир», ЗАО «Группа компаний «Медси», ЗАО «Энвижн Груп») существуют корпоративные бизнес-тренеры. Тем не менее, многие компании Корпорации не имели возможности постоянного повышения квалификации сотрудников. Принимая во внимание эти обстоятельства и актуальные потребности сотрудников в обучении, было принято решение создать такую общекорпоративную программу, которая бы объединяла лучших тренеров и образовательные программы компаний Корпорации. Так появился проект «Академия Системы», благодаря которому воспользоваться услугами лучших внутренних тренеров Корпорации могут сотрудники всех компаний Группы. Обучающие программы учитывают бизнес-специфику дочерних компаний АФК «Система». На тренингах рассматриваются актуальные кейсы из практики ДЗК, что дает конкурентное преимущество по сравнению с тренингами, которые предлагают внешние провайдеры. «Академия Системы» представляет

Мария Чуканова директор по оценке и развитию АФК «Система»



«Проект объединяет лучших тренеров Корпорации и сотрудников, стремящихся к развитию. Создается саморазвивающаяся среда: сотрудники интересуются, посещают тренинги, повышают свое мастерство, двигаются вперед, предлагают новые форматы, и мы с удовольствием развиваем проект и реализуем новые полезные для бизнеса возможности. Я очень рада, что получилось реализовать такую простую, удобную и выгодную для всех участников идею.»

собой уникальную бизнес-модель, которая позволяет сделать тренинги доступными для всех компаний, максимально используя корпоративные возможности и масштабируя лучшие практики.

Результаты реализации программы относятся к будущему периоду и будут раскрыты в отчете за 2015 год.

Дистанционное обучение [G4-LA10]

С целью увеличения количества сотрудников, проходящих обучение, и эффективного ознакомления персонала с обязательной для изучения информацией в Корпорации функционирует Портал дистанционного обучения. В частности, онлайн-формат удобен для распространения корпоративных материалов по ДЗК.

На данный момент на Портале зарегистрировано более 10000 сотрудников, у которых есть доступ к электронной библиотеке, дистанционным курсам и видеокурсам. На Портале размещено несколько корпоративных курсов, разработанных сотрудниками Корпорации. Часть курсов является обязательными. Также сотрудники могут выбирать любые дополнительные темы и изучать их по собственному желанию. Напри-

мер, курс по антикоррупционной политике должен изучить каждый новый сотрудник в течение месяца после оформления на работу.

По итогам обязательного обучения проводится тестирование, на основании которого оценивается результат. Кроме этого, в конце обучения сотрудники могут дать обратную связь по поводу качества пройденного курса, что в свою очередь способствует развитию системы обучения.

Внешняя оценка системы обучения и развития персонала

Внешними экспертами была проведена независимая оценка уровня развития систем корпоративного образования 12-ти крупнейших российских компаний, в т.ч. АФК «Система». По итогам исследования за 2014 год система обучения и развития персонала в Корпорации получила высокую оценку и была отнесена к уровню зрелости «Эксперты».

Уровень «Эксперты» характеризуется:

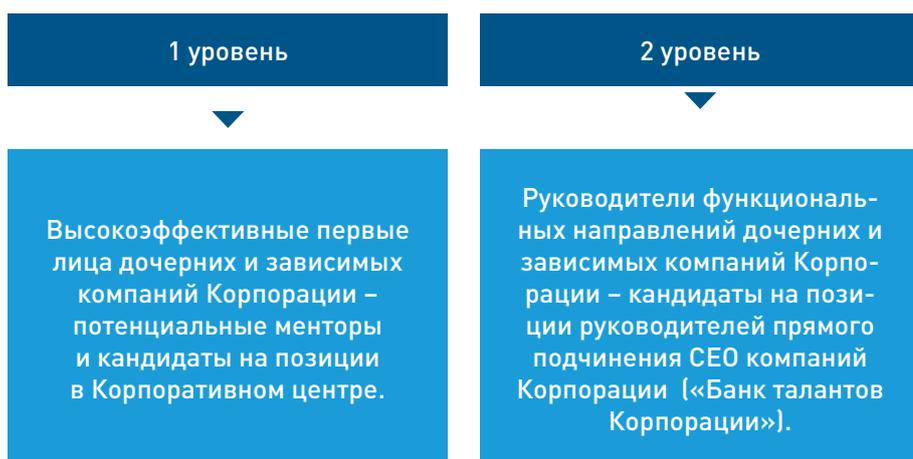
- равномерным развитием всех процессов с акцентом на качественную реализацию каждого процесса и особым вниманием к ключевым процессам (управление эффективностью деятельности, управление карьерой и преемственностью, управление кадровым резервом);
- реализацией ключевых процессов для всех уровней управления (начальное, среднее и старшее звено) и сотрудников уровня эксперты/специалисты;
- автоматизацией ключевых процессов на основе ERP-систем;
- созданием и развитием внутренней экспертизы по обучению и развитию (в компании существует институт внутренних тренеров, система наставничества, руководители активно вовлечены в процесс обучения и развития сотрудников);
- использованием web-технологий и развитой системой дистанционного обучения.

Кривая зрелости системы обучения и развития



Кадровый резерв

В отчетном году разработаны и запущены проекты по формированию кадровых резервов двух уровней:



В 2014 году был запущен проект «Банк талантов Корпорации» - проект по выявлению, развитию и ротации руководителей дочерних компаний с высоким потенциалом и высокой мотивацией к росту в рамках Корпорации. Ключевые задачи проекта: удержать эффективных руководителей в периметре Группы АФК «Система», повысить их заинтересованность в долгосрочном сотрудничестве с Корпорацией, создать внутренний общекорпоративный пул эффективных руководителей, обладающих требуемой экспертизой. В 2014 году более 100 руководителей из разных компаний Корпорации прошли дистанционную и очную оценку. По итогам оценки были отобраны 53 руководителя, для которых в 2015 году стартует программа развития.

Количество сотрудников Корпорации, входящих в кадровый резерв на конец 2014 года, чел.

	Количество сотрудников
Руководители высшего звена	36
Руководители среднего звена	392
Руководители младшего звена	579
Специалисты	882
Всего	1889

Также в следующем году планируется начать проект по формированию кадрового резерва высокоэффективных первых лиц ДЗК. Ключевое значение приобретет создание оперативного кадрового резерва на ключевые должности и, соответственно, программ по выявлению, развитию и ротации внутренних кандидатов на позиции высших должностных лиц.

Елена Витчак

вице-президент, руководитель
Департамента по управлению
персоналом АФК «Система»



«С точки зрения управления персоналом и поддержания кадровой стабильности, структура АФК «Система» дает очевидные конкурентные преимущества за счет внедрения сквозных HR-программ на уровне Группы. Так, в 2014 году с целью снижения рисков при назначении руководителей на позиции высших должностных лиц дочерних и зависимых компаний Корпорации, а также развития и вовлечения успешных руководителей в программу менторства АФК «Система» запустила проекты по формированию кадрового резерва. Такой подход к созданию единого корпоративного резерва, в котором участвуют руководители различных дочерних и зависимых компаний Корпорации, уже сейчас дает широкий круг возможностей профессионального и карьерного развития лучших руководителей, а также экономии существенных статей расходов».

Подбор и оценка кадров

АФК «Система» делает ставку на внутренние ресурсы и привлечение перспективных управленцев с успешным опытом инвестиционной деятельности и проектами, которые они могли бы успешно реализовать в рамках Корпорации.

С целью повышения качества отбора и найма высших должностных лиц в ДЗК, Корпорация внедрила процедуру отбора, оценки и найма кандидатов на руководящие позиции в подконтрольные активы. Система поиска и оценки кандидатов построена на базе лучших HR-практик и призвана обеспечить отбор эффективных и

надежных управленцев и профессионалов, способных увеличить стоимость компаний за счет высокого качества управления активами.

Процедура оценки направлена на определение уровня профессиональной экспертизы кандидата, личностных компетенций, релевантности масштаба бизнеса и управленческого опыта целевой должности и репутации на рынке, и позволяет получить комплексную, более объективную оценку кандидатов, включая независимую оценку. Ключевым аспектом новой процедуры является коллегиальное рассмотрение и принятие решения по кандидатам на Комитете по кадрам АФК «Система». В результате внедрения процедуры существенно повысилась эффективность найма высших должностных лиц.

Корпоративная культура

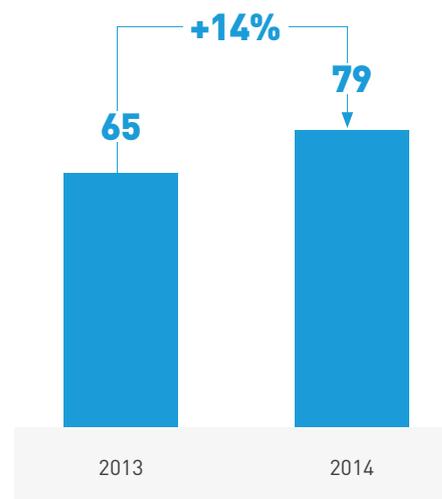
Корпоративная культура — уникальная совокупность идеологических представлений, ценностей, убеждений, норм и моделей поведения, которые объединяют Корпорацию в единое целое и разделяются ее работниками. Корпоративная культура поддерживает бизнес-стратегию Корпорации и пронизывает все процессы в области управления персоналом. Начиная с 2012 года, одной из ключевых решаемых HR-задач является усиление корпоративной культуры: интеграция разрозненных элементов в единую концепцию и создание эффективной системы внутренних коммуникаций.

Мониторинг и оценка корпоративной культуры

Корпорация проводит регулярный мониторинг и оценку корпоративной культуры в рамках исследования по определению уровня вовлеченности персонала АФК «Система».

Исследование проходит в формате опроса работников с целью изучения

Уровень вовлеченности персонала в корпоративном центре, %



их мнения по поводу эффективности деятельности Корпорации в целом, а также оценки следующих факторов:

- информированность персонала;
- достаточность и эффективность использования ресурсов;
- микроклимат в коллективе;
- способности работников и руководителей эффективно выполнять свои обязанности;
- удовлетворённость условиями труда, предоставляемыми Корпорацией.

Опрос гарантирует конфиденциальность всем респондентам, процесс мониторинга и оценки корпоративной культуры дает информацию об эффективности, сильных и слабых сторонах действующей корпоративной культуры, а также приоритетных направлениях развития в данной области.

В 2014 году опрос прошел уже в 7-й раз. При этом, уровень участия сотрудников компаний Корпорации в опросе ежегодно повышается и в 2014 году составил в среднем 70%. Вовлечен-

ность персонала выросла на 14% по сравнению с показателем 2013 года и достигла уровня «Наиболее успешных компаний мира». АФК «Система» продемонстрировала позитивный тренд практически по всем направлениям.

На формирование единой корпоративной культуры направлены крупные ежегодные мероприятия, в которых принимают участие сотрудники всех дочерних компаний.

XII летняя Спартакиада АФК «Система»

29 июня на спортивном стадионе «Янтарь» московского района Строгино состоялась XII летняя Спартакиада АФК «Система» — самое массовое корпоративное мероприятие Корпорации.

В спортивном празднике приняли участие свыше 60 организаций Группы АФК «Система» из различных регионов России, стран СНГ и Индии. Соревнования проходили между 16 командами в 15 видах спорта. Победители были определены в трех дивизионах (командный зачет) и личных зачетах, что стало новшеством в проведении Спартакиады, и позволило выявить победителей в различных «весовых» категориях.



Отличительной особенностью Спартакиады 2014 года стало участие всех без исключения ДЗК, что сплотило корпоративный дух и позволило новичкам почувствовать себя звездами, а компаниям-ветеранам продемонстрировать лучшие результаты и высокий уровень спортивной подготовки.

В 2014 году на Спартакиаде побывало более 3000 участников соревнований, зрителей и рекордное количество детей сотрудников Корпорации.

Ежегодный общекорпоративный субботник

В мае в Главном ботаническом саду им. Н.В. Цицина РАН состоялась ежегодный общекорпоративный субботник, в котором приняло участие свыше 3000 сотрудников АФК «Система» и дочерних компаний.

В рамках субботника волонтеры очистили от мусора более 20 гектаров газонов и лесопарковой зоны, привели в порядок территорию розария (2,5 га), высадили кустарники и цветы, и оформили 30 уникальных скворечников, изготовленных воспитанниками «Центра равных возможностей «Вверх», который занимается социализацией людей с инвалидностью. Также, в дар Главному ботаническому саду им. Н.В. Цицина РАН была передана новая техника для стрижки газонов.

Для юных участников субботника был оборудован детский городок с познавательными активностями. Актеры волонтерского театра ПАО «МТС» представили детям кукольные спектакли на экологическую тему.

Корпоративные праздники

Дважды в год АФК «Система» организует праздничные мероприятия для сотрудников Корпорации с участием топ-менеджмента и творческих коллективов дочерних компаний. 18 июля Корпорация отметила свое 21-летие в стиле рок-фестиваля. По сложившейся традиции программу вечера составляли номера в исполнении сотрудников ДЗК, а в финальном номере участвовали менеджеры АФК «Система».

На вечере состоялась организованная Благотворительным фондом «Система» церемония награждения работников и компаний Корпорации за совершенные ими добрые дела. На конкурс были выдвинуты десятки благотворительных проектов и инициатив, реализуемых как компаниями Корпорации, так и лично сотрудниками. Самые яркие и социально значимые были отобраны профессиональным жюри, состоящим из представителей ДЗК, курирующих сферу социальной ответственности в своих компаниях. Награды были вручены в номинациях «Доброе сердце» (за личный бескорыстный поступок), «За сделанное» (за долгосрочный проект, который принес наибольший социальный эффект), «Мы вместе» (за яркий социальный проект, в который вовлечено несколько компаний Корпорации). В общей сложности наградами было отмечено 14 сотрудников, включая 5 топ-менеджеров АФК «Система», и несколько компаний: ПАО «МТС», ОАО «МГТС», Группа компаний «Детский мир», ЗАО «Группа компаний «Медси» и другие.

Корпоративный журнал

Уже на протяжении 11 лет АФК «Система» выпускает собственный корпоративный журнал, в котором регулярно освещаются наиболее яркие и интересные корпоративные события, связанные с развитием бизнеса и социальной ответственностью.



стью, публикуются обзоры деятельности дочерних компаний, интервью с топ-менеджерами и другая информация о деятельности Корпорации.

Журнал «Система» является одним из ключевых инструментов коммуникаций с внутренними и внешними заинтересованными сторонами и проявлений устойчивой корпоративной культуры. В 2014 году было выпущено 2 номера журнала «Система» тиражом 3000 экземпляров каждый. Печатная версия журнала рассылается во все ДЗК, электронная — размещается на сайте компании.²⁶

В целом АФК «Система» обладает развитой системой корпоративных СМИ — выпускаемых ДЗК газет и журналов, ориентированных как на сотрудников, так и на клиентов и партнеров.

Корпоративное волонтерство

АФК «Система» движется в рамках общемирового тренда на повышение включенности бизнеса в реализацию социальных инициатив через добровольческую деятельность сотрудников. Опыт развития и институализа-

ции корпоративного волонтерства дочерними компаниями на практике доказал свою эффективность и высокий потенциал.

Все эти факторы привели к созданию единого корпоративного Волонтерского центра на базе Благотворительного фонда «Система», который является ключевым инструментом реализации социальной политики Корпорации.

Волонтерство рассматривается как одна из важных форм нематериальной мотивации персонала и возможность для продвижения сотрудников в Группе компаний за счет повышения вовлеченности и наращивания личностных компетенций (ответственность, инициативность и т.п.).

Корпоративное волонтерство интегрировано в общую политику и стратегию КСО и благотворительности АФК «Система». Главной целью работы Волонтерского центра является консолидация сотрудников Корпорации для решения социальных и общественных вопросов, возникающих перед местными сообществами и обществом в целом, в соответствии с приоритетами КСО и благотворительной деятельности АФК «Система».

²⁶ <http://www.sistema.ru/press-centr/korporativnyi-zhurnal/>



Ключевые задачи и функции Волонтерского центра:

- популяризация идеи волонтерства среди сотрудников;
- привлечение сотрудников к участию в общекорпоративных волонтерских акциях и координация волонтеров (через взаимодействие с координаторами волонтерского движения в HR и PR-службах компаний, входящих в АФК «Система»);
- разработка и реализация волонтерских интегрированных проектов (как собственных, так и предложенных партнерами);
- привлечение внешних социальных и бизнес-партнеров к социальным проектам Корпорации;
- организация обучающих семинаров и тренингов для волонтеров Корпорации;
- содействие всестороннему развитию и мотивации волонтеров, формированию у них активной жизненной позиции;
- повышение эффективности и качества иницируемых добровольческих проектов.

Формированию волонтерского центра предшествовало анкети-

рование сотрудников Корпорации, которое выявило большую расположенность к добровольческой деятельности. Согласно опросу, сотрудники основными причинами стать волонтером назвали:

- желание внести вклад в жизнь общества, менять жизнь к лучшему;
- личная заинтересованность, эмоциональное включение в проблему;
- желание поделиться профессиональными навыками на благо общества.

Доля участников добровольческой деятельности в среднем по Группе компаний АФК «Система» в 2014 году выросла в 2,5 раза по сравнению с 2013 годом и составила более 4 % от общей численности персонала. Сотрудники большинства дочерних компаний АФК «Система» приняли участие в общекорпоративных волонтерских проектах.

Стартовав в июне 2014 года, Волонтерский центр определил несколько основных направлений работы:

- помощь социально незащищенным слоям общества;
- решение экологических вопросов;

- содействие профориентации и социализации воспитанников детских домов.

В 2014 году самыми востребованными направлениями добровольческой деятельности стали проекты, направленные на помощь детям сиротам, пожилым людям, ветеранам, инвалидам, детям из многодетных и малообеспеченных семей. Среди наиболее значимых социальных акций Волонтерского центра можно выделить следующие:

- реализация в сотрудничестве с Параолимпийским комитетом России спортивно-реабилитационной программы для детей инвалидов из детских домов «Олимпийские старты»;
- проведение благотворительных акций и спектаклей для детей из детских домов ко Дню защиты детей и Новому году, благотворительные спектакли «Золушка» и «Бременские музыканты».

С успехом состоялась и уже ставшая традиционной большая благотворительная новогодняя елка БФ «Система», на которую были приглашены дети из детских домов, многодетных и малообеспеченных семей. О детях заботились более 30 волонтеров — сотрудников Группы АФК «Система».

Накануне Нового года волонтеры АФК «Система» и ДЗК приняли участие в общекорпоративной акции «Елка желаний», которая в 2014 году стала массовой. Сотрудники всех компаний Корпорации были вовлечены в новогоднее волонтерское движение по приобретению подарков для воспитанников детских домов, их транспортировке и проведению детских новогодних праздников. Всего усилиями сотрудников было собрано 600 подарков для детей.

Увеличилось и число подшефных детских домов, которые посетили волонтеры: 200 добровольцев отправи-

лись в волонтерские туры в детские дома Владимира, Торжка, Эммауса, Тулы, Рязани, Ногинска, Удомли, Тучковский детский дом и Кашинский социальный реабилитационный центр. Всего было проведено 9 волонтерских туров и новогодних праздников, которые организовали для детей волонтеры Корпорации.

Ежегодно в декабре БФ «Система» проводит благотворительные спектакли для детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. В 2014 году маленькие зрители из 17 детских домов и школ-интернатов, многодетных и малообеспеченных семей Москвы, Московской и Тверской областей посетили праздничный благотворительный показ спектакля «Золушка» Государственного академического Малого театра. С успехом прошла и благотворительная акция «Театральный абонемент», в рамках которой сотрудники АФК «Система» обеспечили бесплатными билетами на мюзикл «Бременские музыканты» 230 воспитанников детских домов, детей из многодетных семей и с ограниченными возможностями здоровья. В новогодних акциях приняли участие сотрудники всех компаний АФК «Система» — более 2000 сотрудников выступили волонтерами.

Всего в 2014 году Волонтерский центр реализовал 52 акции, привлек 11 социальных партнеров, вовлек в свою работу 1877 сотрудников Корпорации, которые, в свою очередь, оказали помощь или выполнили работ почти на 8 млн руб. для более чем 4 тыс. благополучателей.

На 2015 год запланированы следующие общекорпоративные волонтерские акции:

- серия волонтерских инициатив помощи ветеранам к 70-летию Победы в Великой Отечественной войне;
- серия волонтерских экскурсий в музеи военной истории для воспитанников детских домов ко Дню Победы;

- акция «Рюкзак первоклассника» по сбору школьных принадлежностей для детей из детских домов к началу учебного года;
- интеллектуальное волонтерство в рамках проведения научно-образовательных школ программы «Лифт в будущее»;
- сбор средств на приобретение садового трактора для обслуживания территории Красно-Дубравского детского дома-интерната «Журавушка» в Орехово-Зуевском районе Московской области;
- организация классной комнаты в Ильинской школе-интернате для детей-сирот;
- волонтерский тур в Государственный Русский музей;
- новогодняя «Елка желаний»;
- новогодний благотворительный спектакль для детей;
- помощь ветеранам к Новому году.

Планы на 2015 год

1. Внедрение инструментов для повышения эффективности деятельности высших должностных лиц:

- совершенствование процедуры поиска и найма руководителей;
- разработка и внедрение оценки эффективности деятельности Руководителей Корпорации;
- внедрение гибких механизмов сотрудничества с портфельными управляющими с использованием лучших практик сектора Private Equity, в т.ч. — проектных договоров;
- выработка единых критериев успешного Руководителя ДЗК и подходов к повышению квалификации.

2. Создание системы преемственности и кадрового резерва Корпорации:

- создание программы преемственности на должности высших должностных лиц;
- развитие проекта «Банк талантов»;
- создание пула талантливой молодежи под цели компаний Корпорации.

3. Создание возможностей для удержания и развития эффективных работников:

- актуализация мотивации сотрудников Корпорации за реализацию проектов;
- разработка принципов проектной мотивации для ДЗК;
- создание среды для постоянного повышения квалификации;
- развитие HR-сообщества ДЗК Корпорации.

4. Совершенствование корпоративной культуры, развитие программ лояльности:

- повышение качества проводимых корпоративных мероприятий;

- формирование бренда привлекательного работодателя;

- повышение качества внутренних коммуникаций.

5. Развитие волонтерского движения:

- создание нового информационного портала Волонтерского центра;
- дальнейшая популяризация волонтерского движения — 100% вовлеченность всех дочерних компаний АФК «Система» в волонтерское движение;
- масштабирование проектов за счет привлечения крупнейших социальных партнеров.

3.4 Вклад в развитие регионов присутствия

Последовательная работа АФК «Система» над повышением экономической эффективности позволяет не только достигать высоких финансовых показателей и бизнес-результатов, но и обеспечивает широкий спектр экономических выгод для всех заинтересованных сторон. Напрямую связывая свое будущее с развитием страны и ее дости-

жениями, АФК «Система» активно участвует в развитии экономики и инфраструктуры Российской Федерации и регионов присутствия.

Финансовая результативность

С точки зрения устойчивого развития Корпорации и внешней среды,

в которой она существует, важным является понимание того, как и между какими заинтересованными сторонами Корпорация распределяет созданную в процессе своей деятельности стоимость. Посредством распределения стоимости Корпорация оказывает влияние на развитие экономических и социальных систем.

Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость АФК «Система» (без учета ДЗК), млн руб. [G4-EC1]

Компонента	2014 год
СОЗДАННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ	
Доходы ²⁷	85 439
РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ	
Распределенная экономическая стоимость,	422 058
в том числе:	
Операционные затраты	388 754
Зарботная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	6 467
Выплаты поставщикам капитала ²⁸	25 709
Выплаты государству ²⁹	1 058
Инвестиции в сообщества ³⁰	70

Приведенные в таблице данные относятся только к материнской компании Группы АФК «Система» и не включают вклад дочерних компаний, часть нераспределенной прибыли которых также направляется на развитие регионов присутствия. В дальнейшем Корпорация планирует раскрывать данный показатель по МСФО.

В 2014 году АФК «Система» не получала финансовой помощи от органов государственной власти. [G4-EC4]

Экономическое воздействие

Экономические результаты деятельности Корпорации, представленные подробнее в годовой публичной

финансовой отчетности АФК «Система», оказывают существенное влияние на развитие экономических и социальных систем посредством распределения созданной стоимости. Совокупный вклад компаний Группы АФК «Система» в ВВП Российской Федерации составляет около 1%. В 2011-2014 гг. средний рост выручки Группы на территории России превышал темп роста ВВП, за четыре года выручка увеличилась на 42%.

Налоговые выплаты Группы АФК «Система»

Группа АФК «Система» является одним из крупнейших налогоплательщиков в России. Общая сумма налоговых отчислений в федеральный и региональный бюджеты, а также иных обязательных платежей от Группы АФК «Система» за 2014 год составила 100 млрд руб. Из общей суммы платежей более 14,5 млрд руб. было перечислено на цели пенсионного, медицинского и социального обеспечения населения (в том числе сумма платежей от ДЗК) – 13,7 млрд руб.

²⁷ Для расчета использовались показатели Отчета о финансовых результатах по РСБУ, включая выручку, проценты к получению и прочие доходы.

²⁸ Статья «Выплаты поставщикам капитала» включает в себя дивиденды всем категориям акционеров и проценты, выплачиваемые кредиторам.

²⁹ Статья «Выплаты государству» включает в себя налоги, включаемые в себестоимость; страховые взносы на ОПС, ОМС и ОСС; налог на прибыль; налог на добавленную стоимость.

³⁰ Статья «Инвестиции в сообщества» включает в себя расходы на благотворительность, кроме перечислений в Благотворительный фонд «Система», информация о деятельности которого раскрыта в разделе Отчета 3.6 «Благотворительная деятельность Корпорации».

Сотрудничество с региональными органами власти

Построение долгосрочного и конструктивного сотрудничества с региональными органами власти является одним из ключевых приоритетов АФК «Система». Плодотворное взаимодействие Корпорации и регионов способно принести многочисленные выгоды всем заинтересованным сторонам.

Социально-экономическое развитие территорий

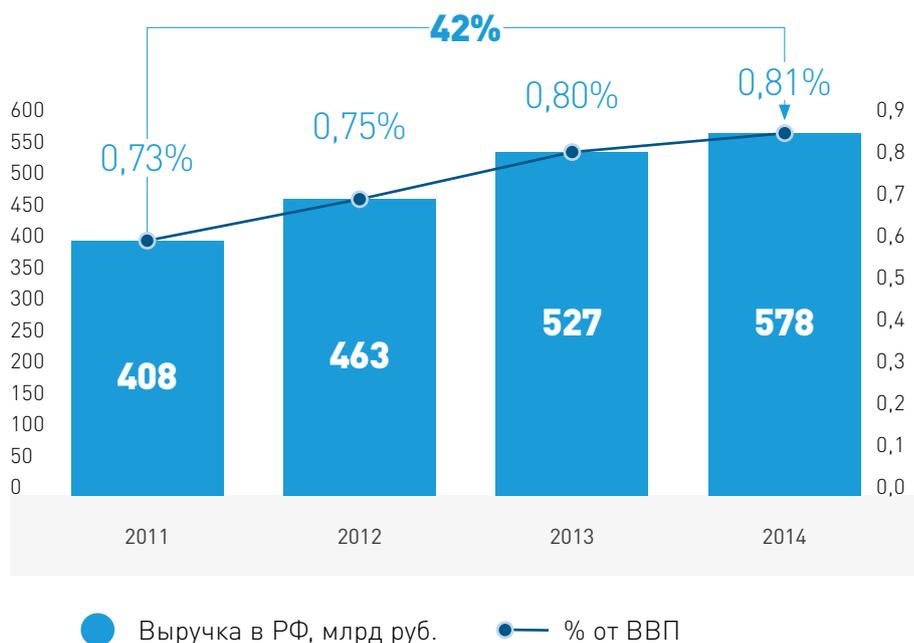
В 2014 году на XVIII Петербургском международном экономическом форуме было подписано генеральное соглашение о сотрудничестве между Правительством Республики Карелия и АФК «Система».

Основным направлением сотрудничества является развитие лесопромышленного комплекса Карелии за счет привлечения инвестиций, технологий и систем подготовки кадров, расширения ассортимента выпускаемых товаров и рынков их сбыта. Соглашение предполагает также совместную реализацию в регионе федеральных целевых и государственных программ.

Соглашение с АФК «Система» стало частью пакета документов Федеральной целевой программы социально-экономического развития Карелии до 2020 года, работа над которой ведется в рамках Государственной комиссии по подготовке к празднованию 100-летия образования Республики Карелия, в состав которой вошел Председатель Совета директоров АФК «Система» В.П.Евтушенков.

Дочерние компании АФК «Система» также активно используют практику заключения соглашений с регионами по инвестициям в развитие инфраструктуры и социально-экономической сферы. Так, в 2014 году у ПАО «МТС» действовали соглашения с администрациями Красноярского края, Ямало-Ненецкого автономного округа, Кировской, Нижегородской и Рязанской областей, Удмуртской Республики и Ставропольского края.

Доля выручки Группы АФК «Система» от ВВП Российской Федерации



Сумма платежей во внебюджетные фонды Российской Федерации от Группы АФК «Система» в 2014 году, млн руб.



Корпорация также вносит значительный вклад в сохранение культурно-исторического наследия на территории Карелии. БФ «Система» участвует в восстановлении одного из древнейших архитектурных памятников и центров духовного развития Руси — Валаамского монастыря (Сортавальский район, о. Валаам). В 2014 году на реставрацию монастырского комплекса было направлено 15 млн рублей.

Инновационная инфраструктура

Для обеспечения успешной реализации инновационных проектов в

интересах развития экономики Нижегородской области и Российской Федерации в целом АФК «Система» в сотрудничестве с ГК «Росатом», ФГУП «Российский федеральный ядерный центр-ВНИИЭФ» и ФИОП РОСНАНО реализует совместный проект — Технопарк «Саров».

Управление технопарком осуществляет компания АО «Технопарк «Саров», перед которой стоят задачи развития инфраструктуры и создания условий для резидентов, привлечение проектов и компаний, бизнес-инкубирование

и венчурное финансирование, а также консалтинговые услуги.

Технопарк «Саров» обладает развитой инфраструктурой, которая включает 23 тыс. м² научно-производственных, офисных, социальных площадей, включая здание Бизнес-инкубатора и обеспечивает 630 рабочих мест (в т.ч. более 95 новых рабочих мест было создано в 2014 году).

В 2014 году в Технопарке «Саров» начали работу 25 новых малых компаний. Всего в Технопарке ведут деятельность 54 компании-резидента, включая 22 стартапа в рамках Бизнес-инкубатора. Суммарный оборот компаний-резиден-

тов по итогам 2014 года — более 1,3 млрд рублей. Налоги, перечисленные в бюджеты всех уровней, составили 157 млн рублей.

В 2014 году Технопарк «Саров» был внесен в реестр технопарков Нижегородской области. В рамках развития партнерской сети были заключены соглашения с тремя технопарками (Сколково, Научным Парком МГУ и Строгино). Технопарк стал опорной площадкой для Фонда «Центр стратегических разработок «Северо-Запад» по проведению сессий практического консалтинга по развитию малых высокотехнологичных компаний.

В Технопарке реализуется государственно-частная программа финансирования инновационных проектов, не имеющая аналогов в России — Программа Научно-Производственного кластера (НПК) ГК «Росатом» — АФК «Система». Она позволяет использовать государственные средства на капитальные затраты при условии софинансирования операционных затрат компанией-резидентом. В рамках программы уже выполняются 16 инновационных проектов, финансирование составило 1,6 млрд рублей. Кроме того, в декабре 2014 в Технопарке «Саров» был запущен 1-ый венчурный проект, в 2015 году планируется профинансировать еще до 8 новых проектов.

В Технопарке «Саров» действует Инновационный Технологический Центр «Система-Саров» (ИТЦ «Система-Саров»), являющийся исследовательским центром АФК «Система». За время существования центра было реализовано более 10 проектов для ОАО «РЖД», ОАО «РусГидро», Федеральной службы безопасности Российской Федерации и других заказчиков.

В 2014 году ИТЦ «Система-Саров» реализовывал следующие проекты:

- разработка элементов интеллектуальной системы обеспечения

комплексного безопасного функционирования города;

- создание Центра математического моделирования технико-технологических процессов железнодорожного транспорта;
- разработка высокотехнологичных продуктов для Московского Метрополитена.

В 2015 году продолжится развитие инфраструктуры Технопарка «Саров» и привлечение новых резидентов. Ключевой задачей станет включение территории Технопарка в городской муниципалитет Сарова и создание на его площадке территории опережающего развития³¹.

Надежная связь для Олимпиады

Корпорация внесла весомый вклад в подготовку инфраструктуры столицы проведения Зимних Олимпийских игр «Сочи — 2014». ПАО «МТС» в 2011–2013 годах вложила в развитие сетей в Сочи и Краснодарском крае более 10 млрд руб. Непосредственно на территории Большого Сочи, в том числе в районах соревнований, была проведена значительная работа по развитию сетей связи и обеспечению радиопокрытия всех открытых спортивных объектов прибрежного и горного кластеров Сочи. Также было усилено покрытие мобильной связью спортивно-туристических комплексов «Горная карусель» и «Роза Хутор». Сетью МТС были охвачены гостиничные комплексы «Черноморец SPA» и Radisson Blue, где располагался Международный Олимпийский комитет. Емкость сети третьего поколения в районе Красной поляны в Сочи, где прошли многие соревнования, за три года увеличилась более чем в три раза. Кроме того, ПАО «МТС» реализовало проект по обеспечению полного покрытия сетями сотовой связи 3G нового международного аэропорта Сочи, установив на территории аэровокзала и служебных помещений свыше 100 антенн.

Александр Худилайнен Глава Республики Карелия



«В наших планах много перспективных направлений, которые могут быть реализованы в Карелии. Одно из них — с АФК «Система» — касается модернизации Сеgezского ЦБК и совместной работы над лесным проектом, а это четвертая часть всей лесосеки республики. Для развития такого предприятия, как Сеgezский комбинат, нужны новые идеи и новые технологии. Сотрудничество коснется не только лесозаготовок, но и лесоперерабатывающих предприятий. Наши совместные планы проработаны по восьми направлениям, они касаются развития авиационных, железнодорожных, водных и автомобильных пассажирских перевозок, инновационной деятельности и развития высоких технологий, использования научного потенциала Карельского филиала Российской Академии наук и Петрозаводского государственного университета. Мы полгода работали над этим соглашением, чтобы на выходе у нас получился не «рамочный» документ, а конкретные направления сотрудничества»

³¹ В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2014 N 473-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации».

Инвестиции в местные сообщества

В 2014 году АФК «Система» реализовала целый ряд социально значимых и благотворительных проектов в Башкортостане и Татарстане на общую сумму 9,8 млн руб., включая:

- благотворительную помощь Нефтекамскому филиалу Башкирского государственного университета и специалистам отделения реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья в Нефтекамске;
- финансовую поддержку праздничного мероприятия, приуроченного к Международному дню защиты детей в Нефтекамске;
- финансирование мероприятий, посвященных празднованию Дня Победы в Великой Отечественной войне в г.Уфе;
- помощь Администрации Бавлинского района Республики Татарстан на бурение и обустройство артезианских скважин в селе Кзыл-Яр;
- помощь Администрации Ютазинского района Республики Татарстан на ремонт дамбы и строительство объездной дороги вдоль пойменного берега реки Ик;
- благотворительную помощь Автономной некоммерческой организации «Октябрьский авиационно-технический спортивный клуб» им. Б.Г. Зарипова.



Безопасный город

АФК «Система» и ее дочерние компании внедряют в регионах и городах России комплексные высокотехнологичные решения, направленные на создание «умной» и безопасной среды.

В 2014 году АО «СИТРОНИКС-КАСУ», входящее в Группу АФК «Система», было налажено устойчивое взаимодействие с Правительством Республики Дагестан и подписано соглашение о сотрудничестве по внедрению комплексной системы безопасности в регионе, включая такие ИТ-решения, как «Безопасный город», система обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру 112, интеллектуальная транспортная сеть, платные парковки и другие элементы «умного города».

В качестве безвозмездной спонсорской помощи компания выполнила работы по установке системы видеонаблюдения для «Республиканского центра социальной помощи семье и детям» (г. Махачкала). Данная система была рекомендована для внедрения по всей Республике.

Для эффективного взаимодействия с региональными и муниципальными властями по реализации совместных инфраструктурных проектов в г. Махачкале было создано обособленное подразделение АО «СИТРОНИКС-КАСУ». В результате открываются новые возможности по внедрению высокотехнологичных решений в интересах населения и организаций на территории Республики Дагестан и Северного Кавказа.

Помощь в чрезвычайных ситуациях

В рамках всероссийской акции помощи пострадавшим от наводнения жителям Дальнего Востока Благотворительный фонд «Система» с 2 по 15 декабря 2013 года провел специальную зимнюю научно-образовательную школу для старшеклассников в детском оздоровительном лагере «Орленок» в Звенигороде. Ее участниками стали 150 учеников 7–10 классов из Хабаровского края, Амурской и Еврейской автономной областей — победители различных олимпиад и конкурсов технической направленности, показавшие высокие результаты в естественных

науках и технических дисциплинах. В сборе детей активное участие приняли Министерства образования края и областей.

Две недели по специальной учебной программе и под руководством опытных ВУЗовских преподавателей ребята интенсивно занимались физикой, химией, биологией и математикой. Ведущие специалисты компаний АФК «Система», в т.ч. ООО «Стрим», ПАО «МТС», ОАО «НИИМЭ и Микрон», провели со школьниками мастер-классы по актуальным задачам, стоящим перед высокотехнологичным производством и бизнесом. Под руководством наставников школьники разрабатывали собственные проекты по развитию Дальнего Востока в сфере информационных, промышленных и космических технологий, транспорта, энергоэффективности, предлагали свое видение того, как благоустроить свой регион.

Вячеслав Шпорт

Губернатор Хабаровского края



«Такие акции заслуживают уважения и внимания, так как вклад в образование — это инвестиции в будущее».

Планы на 2015 год

1. Развитие всестороннего сотрудничества с Правительством Республики Карелия по модернизации лесопромышленного комплекса региона и запуску новых совместных проектов.
2. Заключение соглашений о сотрудничестве с рядом регионов, перспективных с позиций развития лесной и деревообрабатывающей отраслей: Архангельской, Вологодской, Кировской и Иркутской областями.

3.5 Инвестиции в человеческие ресурсы и развитие инновационного потенциала

Реализация всероссийской научно-образовательной программы «Лифт в будущее»

С 2011 года реализуется масштабная социальная программа «Лифт в будущее», направленная на поиск, поддержку и развитие талантливой молодежи. Идея ее создания принадлежит главному акционеру АФК «Система» Владимиру Евтушенкову и продиктована требованием времени — необходимостью инвестиций в человеческий капитал для создания «экономики знаний» в России. В результате была создана первая молодежная социальная сеть с системой кураторства, которая в дальнейшем стала единым всероссийским банком талантов. Платформой для размещения информации о развивающих и карьерных возможностях для российской молодежи стал интерактивный портал в Интернете.³²

Программа реализуется при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации и одобрена Наблюдательным советом Агентства стратегических инициатив под председательством Президента России В.В.Путина, поддержана регионами, в которых реализовывались мероприятия программы: Республика Саха (Якутия), Свердловская область, Башкортостан, Смоленская область, Краснодарский край, Владимирская область и другие. Всего к концу 2014 года участие в мероприятиях «Лифта в будущее» приняли учащиеся из 76 регионов России.

Оператором Программы выступит Некоммерческое партнерство



«Лифт в будущее», учрежденное Благотворительным фондом «Система» и МГУ имени М.В. Ломоносова в 2012 году. Программа регламентируется положением «План работ Всероссийской программы по работе с талантливыми детьми и молодежью «Лифт в будущее», утвержденным Попечительским советом НП «Лифт в будущее» в 2014 году. В положении определены направления развития и закреплена стратегия программы, отражающая приоритеты КСО АФК «Система».

«Я хотел бы, чтобы молодые люди умели объединяться в творческие группы для достижения большего успеха. Команда всегда получит более высокие результаты, чем ученый-одиночка»

Владимир Евтушенков
Председатель Совета директоров АФК «Система»

Основные цели программы «Лифт в будущее»:

- содействие интеллектуальному развитию и научно-техническому творчеству подростков и молодежи;
- развитие системы «социальных лифтов» и института наставничества для профессионального становления молодежи и воспроизводства кадрового потенциала высокотехнологичных российских компаний;

- повышение доступности дополнительного образования для школьников, студентов, аспирантов, молодых специалистов и педагогов в сфере проектной инновационной деятельности.

Для достижения указанных целей в рамках программы «Лифт в будущее» реализуется комплекс мер и система мероприятий, направленных на решение следующих задач:

- создание дружественной инфраструктуры для развития и реализации интеллектуального и личностного потенциала, профессионального самоопределения и становления детей и молодежи, имеющих повышенную мотивацию к изучению естественно-научных, точных и прикладных дисциплин независимо от их места жительства,

Вениамин Каганов
заместитель Министра образования и науки Российской Федерации



«Через 5-7 лет нынешние участники Программы «Лифт в будущее» будут определять технологический уклад страны, а проще говоря — стратегическое место России в мировой экономике. Уверен, чем больше компаний присоединятся к процессу формирования кадрового резерва для высокотехнологичных отраслей нашей экономики сейчас, тем конкурентоспособнее будет Россия в будущем»

³² www.lifttothefuture.ru

социального положения и финансовых возможностей семей;

- создание постоянно действующей открытой общероссийской консультационной, образовательной и профориентационной площадки для участников программы;
- формирование стимулов для участия в программе всех заинтересованных сторон, привлечение новых участников, наставников, экспертов, партнеров;
- содействие победителям программы в приобретении практического профессионального опыта и трудоустройству в высокотехнологичные компании — партнеры программы;
- продвижение и тиражирование программы в регионах России через заключение соглашений о совместной реализации программы с органами власти субъектов федерации, реализацию совместных мероприятий и проектов.

Основные благополучатели программы — талантливые дети и молодежь, проявившие себя в точных, естественнонаучных и технологических областях, их преподаватели, родители. Косвенными выгодоприобретателями являются компании, входящие в АФК «Система», получающие приоритетный доступ к базе молодых талантов как потенциальных стажеров и будущих сотрудников. На решение HR-задач направлена, в частности, программа стажировок в



«Благотворительный фонд «Система» реализует уникальный образовательный проект. Он направлен на воспитание будущих лидеров науки и высоких технологий, и это инвестиции в будущее нашей страны. Я лично убедился, что многие разработки, созданные учащимися Летней школы в Смоленске, заслуживают самого пристального внимания, как на региональном, так и на федеральном уровне»

Алексей Островский
губернатор Смоленской области

дочерних компаниях и на предприятиях Корпорации «Шаг к успеху».

Основные форматы работы в рамках Программы

Последовательно реализуемые форматы программы позволяют молодежи пройти весь инфраструктурный цикл, выводящий разработанные ими инновационные проекты на прединвестиционную стадию.

В 2014 году было организовано и поддержано 25 конкурсов и грантовых программ. Среди ключевых реализованных мероприятий:

- Конкурс школьных региональных проектов «Система приоритетов» (зима-весна 2014 года, осень 2014 года).
- Конкурс молодежных инновационных проектов в рамках Форума молодежных инноваций (Фестиваль робототехники в Сочи,

ноябрь 2014).

- Конкурс проектно-исследовательской деятельности школьников («Конкурс Вернадского», весна 2014).
- Всероссийский молодежный конкурс Intellect2All (лето-зима 2014).
- IV конкурс молодежных инновационных проектов в сфере телекоммуникаций «Телеком Идея» (весна — лето 2014).

Также в рамках Программы прошли внутрироссийские и зарубежные стажировки и тематические «интеллектуальные гостиные». Всего за 4 года 64 победителя конкурсов «Лифта в будущее» прошли стажировки на высокотехнологичных предприятиях Европы и в ведущих научных центрах мира.

Инвестиции в реализацию программы «Лифт в будущее» в 2014 году составили 120,3 млн рублей.



«Мы рады принять летнюю школу «Лифт в будущее» у нас во Владимире. Я внимательно ознакомился со всеми проектами, разработанными ребятами, и могу с уверенностью сказать, что все они имеют перспективу. Более того, некоторые из проектов скоро ждет следующий этап — старт-ап. Очень важно, что Благотворительный фонд «Система» инициирует программы, которые учат молодых ребят не только впитывать знания, но и, что самое главное, — коммуницировать, работать в команде, объединяться вокруг идеи».

Михаил Колков
вице-губернатор
Владимирской области

Основным механизмом тиражирования программы «Лифт в будущее» является создание региональных площадок. С этой целью заключены соглашения с 19 субъектами РФ: Москва и Московская область, Республика Хакасия, Чукотский автономный округ, Амурская область, Белгородская область, Хабаровский край, Вологодская область, Новосибирская область, Приморский край, Тюменская область, Свердловская область, Республи-

ка Башкортостан, Владимирская область, Смоленская область.

Планы на 2015 год

1. Организация и сопровождение региональных этапов конкурса «Система приоритетов», направленного на включение учащихся школ и организаций среднего профессионального образования в программы инновационного

развития региона, выработку ими новых траекторий социализации посредством разработки инновационных проектов развития региона.

2. Реализация программ опережающей подготовки школьников, студентов и педагогов на базе региональных научно-образовательных школ «Лифт в будущее» и образовательного центра.

Форматы работы	Целевая аудитория	Цели	Результаты						
<p>Всероссийский конкурс региональных молодежных проектов «Система приоритетов»</p>	<p>Старшеклассники и обучающиеся организаций среднего профессионального образования</p>	<p>Ознакомление со стратегиями развития регионов и подготовка конкурсных заявок по шести наиболее актуальным отраслевым направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • медицина и биотехнологии; • информационные и телекоммуникационные технологии; • транспорт; • промышленные технологии и новые материалы; • среда жизни человека и общество; • энергетика. <p>Конкурсные проекты, размещенные школьниками на портале «Лифт в будущее», оцениваются экспертами.</p>	<p>Победители конкурса получают гранты Благотворительного фонда «Система» на участие в научно-образовательных школах «Лифт в будущее».</p> <p>Участники полуфинала конкурса «Система приоритетов», чел.</p> <table border="1"> <tr> <td>2012</td> <td>2013</td> <td>2014</td> </tr> <tr> <td>1050</td> <td>2735</td> <td>5378</td> </tr> </table>	2012	2013	2014	1050	2735	5378
2012	2013	2014							
1050	2735	5378							
<p>Летние научно-образовательные школы «Лифт в будущее»</p>	<p>Старшеклассники и обучающиеся организаций среднего профессионального образования</p>	<p>Доведение конкурсной работы до уровня реального инновационного проекта.</p> <p>Во время пребывания в научно-образовательной школе учащиеся с помощью преподавателей-кураторов выполняют и защищают исследовательские проекты, разрабатывают стратегии развития отраслей российской экономики и регионов. Для участников организуются встречи с ведущими представителями российского бизнеса, мастер-классы, деловые игры и тренинги личностного роста, различные экскурсии.</p>	<p>Школьники осваивают технологии проектной работы, приобретают опыт работы в проектных командах при решении междисциплинарных, отраслевых и технико-технологических задач.</p> <p>В связи с активным развитием и расширением программы «Лифт в будущее» количество участников научно-образовательных летних школ в 2014 году удвоилось.</p> <p>Участники научно-образовательных летних школ, чел.</p> <table border="1"> <tr> <td>2012-2013</td> <td>2014</td> </tr> <tr> <td>450</td> <td>900</td> </tr> </table>	2012-2013	2014	450	900		
2012-2013	2014								
450	900								

Форматы работы	Целевая аудитория	Цели	Результаты
Международная научная конференция-ярмарка для школьников «Лифт в будущее»	Победители конкурса «Система приоритетов»	Популяризация научно-исследовательской и проектной деятельности школьников, международный обмен опытом в области проектной работы.	Формирование интереса школьников к перспективам социально-экономического развития государств и регионов, в которых они проживают. В 2014 году Ежегодная международная научная конференция для школьников «Лифт в будущее» проводилась в формате всемирно известной Международной научной ярмарки — ISSF (International Students Science Fair). Кроме сборной команды России — победителей научно-образовательных школ «Лифт в будущее» — в ней приняли участие 120 юных ученых из 18 стран мира, 50 учителей и директоров.
Форум молодежных инноваций	Обучающиеся — авторы молодежных инновационных проектов, получивших дальнейшую разработку вследствие высокой оценки со стороны работодателей	Совместная работа участников и экспертов программы в ходе ежегодного финального мероприятия годового цикла программы для разработки принципиально новых технологических возможностей и решений по их коммерциализации.	Качественное изменение отраслевых практик.
Конкурс «Intellect2All»	Студенты, аспиранты, доктора наук	Аудитория конкурса объединяет более зрелых, определившихся с профессиональным выбором молодых участников, многие из которых уже достигли определенных успехов в своей отрасли. Поэтому и условия, и требования к работам сформулированы уже на принципиально ином уровне, чем в конкурсе для школьников «Система приоритетов».	Победители конкурса получают поддержку своих проектов от компаний и возможность работать над «дорожной картой» их внедрения в реальное производство.
Общероссийский интернет-портал «Лифт в будущее»	Школьники и студенты	Создание открытой образовательной среды. Общероссийский Интернет-портал «Лифт в будущее» — круглогодичная интерактивная площадка для проектной работы под руководством кураторов.	Реализация функций интерактивного центра профориентации, планирования профессиональной карьеры и потенциального трудоустройства участников программы.
Регулярные мероприятия для кураторов и наставников	Научно-педагогические работники, студенты-участники Программы	Развитие системы наставничества и кураторства, формирование и поддержка кадрового резерва Программы, обеспечение преемственности.	Помимо мероприятий для учащихся (инновационных конкурсов, научно-образовательных школ) в рамках программы также оказывается поддержка педагогам, осуществляющим руководство научно-исследовательскими проектами старшеклассников, отобранных на курсовой основе. В 2014 году около 50 учителей освоили методику работы «Лифта в будущее» в образовательном центре на базе Высшей школы управления и инноваций МГУ им. М.В. Ломоносова. Всего за время существования программы порядка 400 учителей, подготавливших победителей конкурсных мероприятий «Лифта», получили гранты на повышение квалификации в МГУ, 270 педагогов-кураторов получили гранты на организацию проектной работы со школьниками в регионах России. Опыт, накопленный программой «Лифт в будущее», позволяет в 2015 году выйти на новую фазу ее развития — осуществить тиражирование модели, сложившейся по типу государственно-частного партнерства в сфере дополнительного образования, в субъектах Российской Федерации.

Межрегиональные научно-образовательные школы «Лифт в будущее» в 2014 году

Регионы	Даты	Направления
Смоленская область	01.06 – 18.06	«Транспорт», «Космическая промышленность», «Экология и природопользование»
Владимирская область	23.06 – 10.07	«Транспорт», «Телекоммуникации», «Энергетика», «Экология и природопользование»
Республика Башкортостан, г. Уфа	18.07 – 04.08	«Энергетика», «Нефтедобывающая промышленность», «Экология и природопользование»
Московская область, Дмитровский район	07.08 – 27.08	«Транспорт», «Телекоммуникация», «Медицина и фармацевтика», «Энергетика», «Космическая промышленность», «Экология и природопользование»

3. Дальнейшее сопровождение и поддержка авторов школьных и студенческих проектов, лежащих в сфере развития субъекта Российской Федерации, через руководство этими проектами, организацию практик и стажировок, включение лучших авторов в кадровый резерв.

4. Участие в разработке программ дополнительного образования для школьников, студентов и преподавателей в сфере инновационного проектирования с целью кадрового обеспечения реализации программы «Лифт в будущее» в субъекте Российской Федерации.

Российско-индийский молодежный инновационный саммит

В декабре 2014 года в Российском центре науки и культуры в Нью-Дели состоялся Первый Российско-индийский молодежный инновационный саммит, приуроченный к официальному визиту Президента Российской Федерации В.В.Путина в Индию. Мероприятие было организовано АФК «Система», ПАО «МТС», SSTL и представительством Россотрудничества при поддержке Посольства России в Индии.

Саммит был посвящён новейшим технологиям и перспективам международной кооперации в области инноваций в телекоммуникационной сфере и проводился с целью расширения сотрудничества между Россией и Индией в продвижении и

монетизации новых разработок на мировом рынке.

В программу саммита вошла выставка-презентация лучших проектов отраслевого конкурса молодых инноваций «Телеком Идея», прошедшего в России и Индии летом 2014 года. Молодые российские и индийские разработчики и стартап-предприниматели представили новые продукты с использованием «умных» ИТ-решений, которые способствуют развитию комфортной, экологичной и доступной для всех категорий граждан городской среды. В рамках саммита прошла конференция «Вклад инноваций в развитие современного общества и мирового прогресса», на которой выступили Министр промышленно-

сти и торговли Российской Федерации Д.В. Мантуров, Президент АФК «Система» М.В. Шамолин, Президент ПАО «МТС» А.А. Дубовсков и другие эксперты с российской и индийской сторон.

Всего в саммите приняло участие более 300 человек: высокопоставленные представители государственных организаций и ряда НПО, руководители крупнейших индийских научно-исследовательских центров и ВУЗов страны, эксперты в области развития телекоммуникаций, разработчики стартапов в сфере инфокоммуникационных технологий, ведущие венчурные инвесторы, молодые разработчики прорывных технологий из России и Индии, предприниматели двух стран и журналисты.



«Я несколько не сомневаюсь, что совместными усилиями Россия и Индия смогут серьезно потеснить нынешних лидеров в глобальной технологической гонке. Наши страны умеют и «ездить быстро», и догонять, и обгонять»

Денис Мантуров
Министр промышленности и торговли России

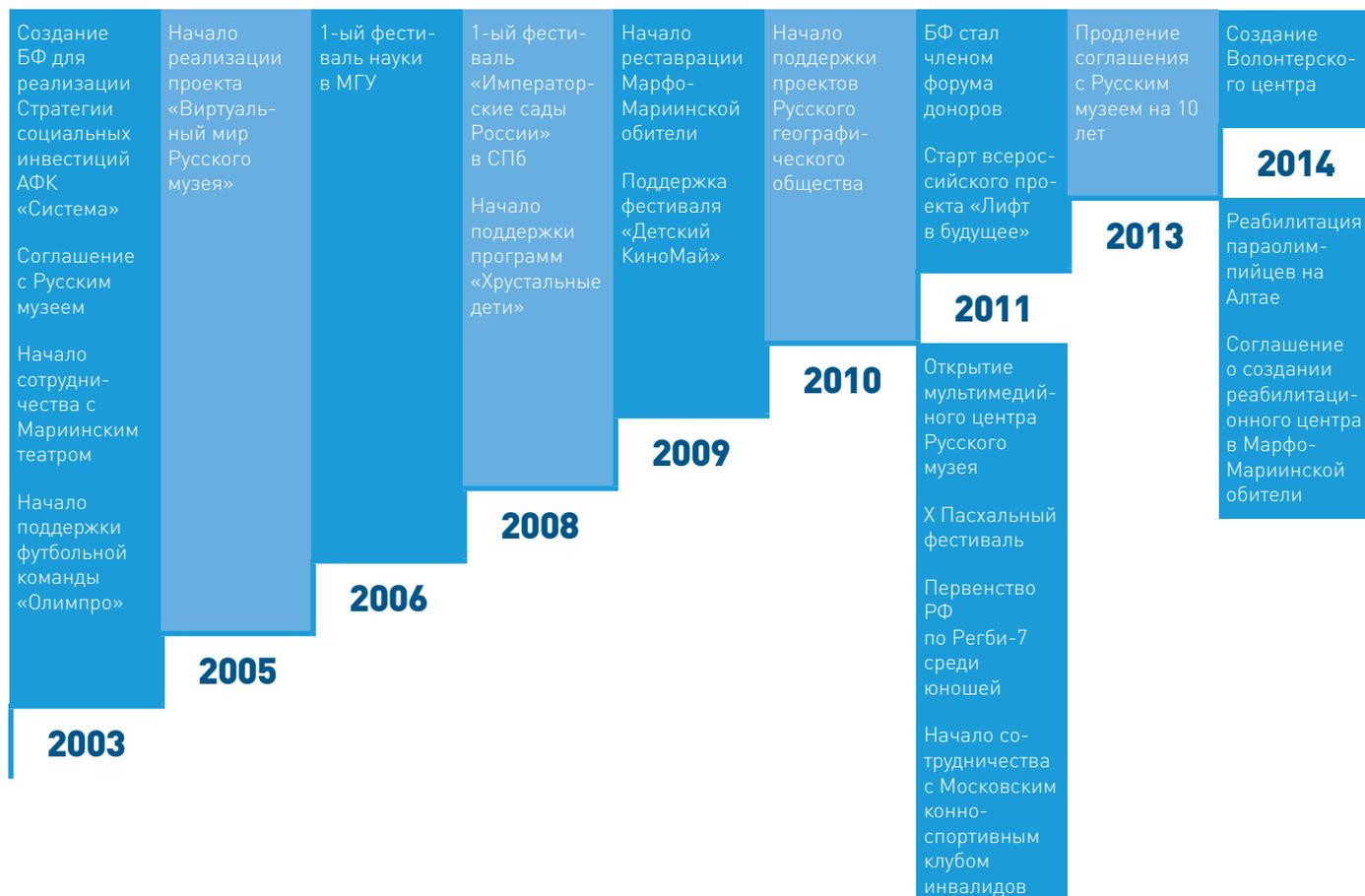
3.6 Благотворительная деятельность Корпорации

Благотворительная деятельность Корпорации развивается в концепции «социального инвести-

рования», которая заключается в целенаправленной долгосрочной социальной политике, сочетающей

в себе стратегические интересы Корпорации, акционеров и интересы общественного развития.

Вехи истории



₽ 4,5 млрд руб.

Сумма социальных инвестиций АФК «Система» за 3 года

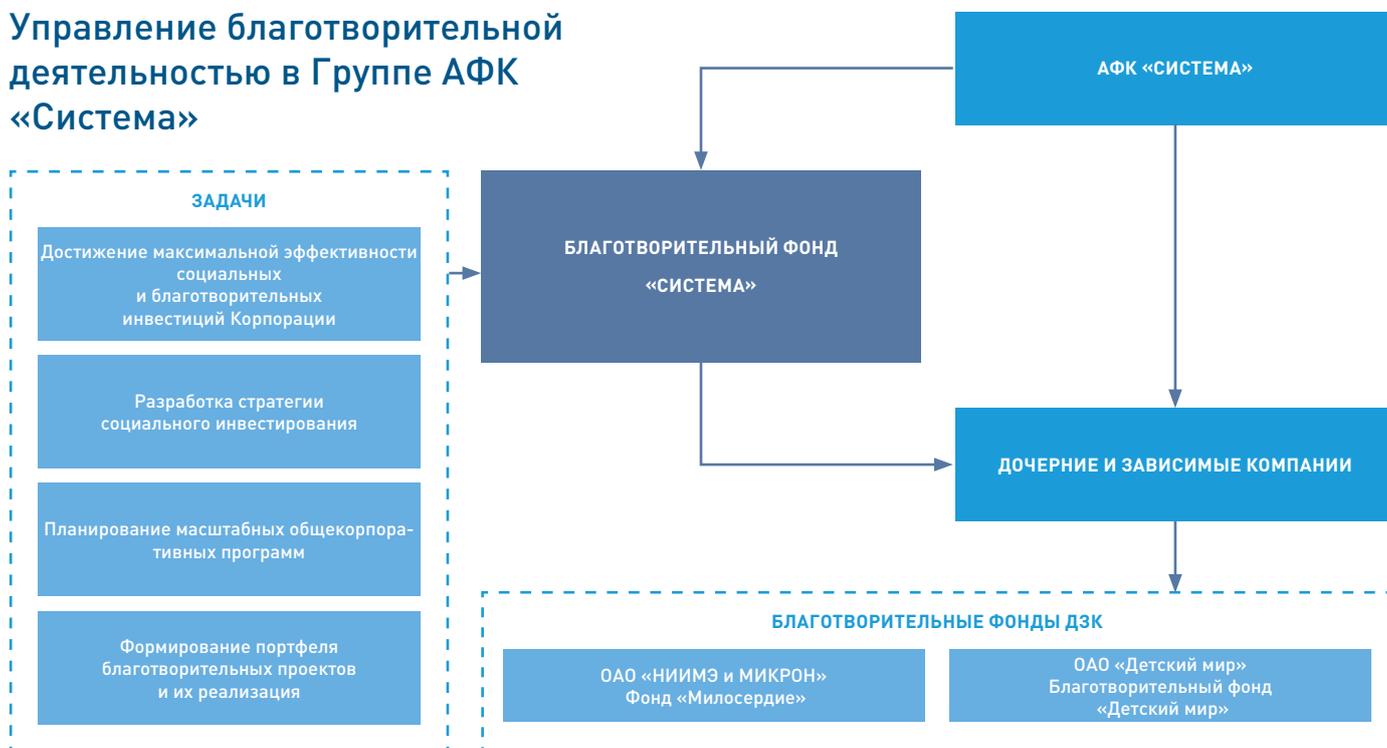
Благотворительный фонд «Система» является основным инструментом для осуществления благотворительной деятельности АФК «Система» и ее дочерних компаний.

Главную цель своей благотворительной деятельности АФК «Система» видит в содействии развитию интеллектуального потенциала страны через поддержку образования, науки и талантливой молодежи; формированию гармонич-

ного общества через поддержку социально незащищенных слоев населения и местных сообществ; сохранению и популяризации культурного наследия России. Социальные инвестиции Корпорации направлены на достижение реальных результатов и призваны помочь общественному развитию страны.

Для обеспечения последовательной и согласованной работы по реализации задач Политики

Управление благотворительной деятельностью в Группе АФК «Система»



в области КСО, требующих сотрудничества Корпорации и ДЗК, в структуре Благотворительного фонда «Система» действует Правление, состоящее из представителей АФК «Система» и ДЗК, ответственных за развитие процессов КСО и благотворительную деятельность.

У некоторых компаний Группы АФК «Система» также существуют свои корпоративные благотворительные фонды. Подробнее о Благотворительном фонде «Детский мир» см. 4.6. Общественные организации и управление благотворительной деятельностью.

По итогам 2014 года доля расходов на социальные и благотворительные программы составила порядка 2% от консолидированной чистой прибыли АФК «Система», что, в соответствии с отчетом Corporate Giving Standard (CGS), подготовленном Комитетом по поддержке корпоративной филантропии (СЕСР), соответствует общемировому уровню.

Инвестиции в благотворительные и социальные программы в 2014 году, млн руб.

БФ «Система»	340,7
ДЗК	574,7 (без учета отчислений в БФ)
Итого	925,2



Поддержка Олимпийцев

Корпорация оказала весомую поддержку олимпийскому движению. С 2006 по 2014 годы БФ «Система» перечислил более 650 млн руб. Фонду поддержки олимпийцев России — некоммерческой организации, созданной по инициативе Администрации Президента и Правительства России для поддержки спортсменов, тренеров и специалистов — членов сборных команд России по олимпийским видам спорта, укрепления олимпийского движения на территории РФ, стимулирования наилучших результатов и достижений в олимпийских видах спорта. В частности, Фонд организовал выезд на XXII Олимпийские зимние игры в Сочи 150 чемпионов и призеров прошлых Олимпийских игр. Среди них такие прославленные



спортсмены, как советская гимнастка, девятикратная олимпийская чемпионка Лариса Латынина, советский хоккеист, один из лучших нападающих ЦСКА и сборной СССР, Олимпийский чемпион Виктор Полупанов и другие выдающиеся спортсмены.

Компания SSSL поддержала участие в Олимпиаде спортсмена из Индии, отстраненного Международным Олимпийским комитетом от соревнований. Под Олимпийским флагом на Играх выступил саночник Шива Кешаван, двукратный золотой медалист Кубка Азии, благодаря организованной «МТС-Индия» масштабной кампании «IndiaForShiva» по сбору средств в социальных сетях с участием популярных индийских актеров и многочисленных болельщиков.

Ежегодно Фонд поддерживает порядка 50 проектов в рамках 5 программных направлений:

Ключевые программы, реализованные Благотворительным фондом «Система» в 2014 году³³ (G4-S01)

Программы	Ключевые проекты и партнеры	Расходы по данному направлению в 2014 году, млн руб.
Программа «Наука, образование, просвещение»	<ul style="list-style-type: none"> «Лифт в будущее» (ключевое направление программы — флагманский проект социальных инвестиций АФК «Система»). Поддержка проектов Русского географического общества. Поддержка проектов Евроазиатского центра изучения и сохранения популяции леопардов. Поддержка проектов в сфере вузовского образования и науки, институциональная поддержка образовательных организаций. Фонд развития и поддержки международного дискуссионного клуба «Валдай». 	151,2
Программа «Культура и искусство»	<p>Поддержка проектов Государственного русского музея (ключевое направление программы):</p> <ul style="list-style-type: none"> «Русский музей: виртуальный филиал»; Фестиваль садово-паркового искусства «Императорские сады»; Программы и проекты Международного общества «Друзья Русского музея»; Организация выставок, издание художественных альбомов и книг по искусству. <p>Поддержка музеев как объектов исторического и культурного наследия, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Музей бронетанковой техники «Прохоровское поле» (Белгородская область); Валаамский музей-заповедник (Карелия). <p>Поддержка драматических и музыкальных театров, учреждений культуры, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> Фонд Валерия Гергиева; Международный Пасхальный фестиваль; Поддержка проектов Фонда Спивакова. 	75,1
Программа «Сохранение и развитие духовного наследия»	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка проектов Фонда «Поддержки строительства храмов г. Москвы» (ключевое направление программы). Реконструкция Богоявленского Кафедрального собора (Елоховского). 	74,2
Программа «Охрана здоровья и социальная поддержка»	<p>Охрана здоровья и социальная поддержка детей-сирот, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей из многодетных и малообеспеченных семей, инвалидов и престарелых граждан (ключевое направление программы):</p> <ul style="list-style-type: none"> Проект по созданию центра для детей с ограниченными возможностями здоровья при Марфо-Мариинской обители милосердия; Содействие защите детства: поддержка детских домов, детских садов, детских больниц (в т.ч. дома-интерната для детей с отклонениями в умственном развитии г. Павловска, детского приюта г. Звенигород и др.). Поддержка инвалидов (БФ «Независимость»; Московский конноспортивный клуб инвалидов, Московский футбольный клуб инвалидов «Возрождение» и др.); Организация новогодних представлений для детей-сирот, детей с ограниченными возможностями здоровья, детей из многодетных семей и семей с низким достатком; <p>Социальная поддержка военнослужащих и членов их семей (Общероссийский общественный фонд «Национальный благотворительный фонд» и др.).</p> <p>Поддержка ветеранов Великой Отечественной войны и трудового фронта.</p>	26,9
Программа «Физическая культура и спорт»	<p>Поддержка олимпийского и паралимпийского движения (ключевое направление программы):</p> <ul style="list-style-type: none"> Лечение и реабилитация членов паралимпийской сборной. <p>Поддержка детского и юношеского спорта:</p> <ul style="list-style-type: none"> Спортивная федерация регби России. Спортивная федерация самбо Москвы. <p>Поддержка физкультурного движения (Межрегиональный фонд содействия развитию спорта).</p>	13,3

³³ Более подробная информация о программах Благотворительного фонда «Система» см. <http://bf.sistema.ru/programs/>

Финансирование социальных проектов в ДЗК и практика личных благотворительных пожертвований сотрудников

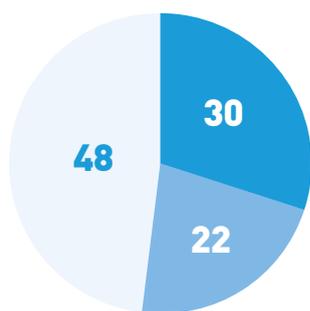
Практически все социальные и благотворительные проекты дочерних компаний АФК «Система» финансируются из их собственных средств или с привлечением добровольных пожертвований сотрудников. Одно из ярких исключений составляет программа «Вместе мы сможем больше» Группы компаний «Детский мир»: часть средств привлекается с помощью сбора пожертвований клиентов, а часть предоставляется товарами поставщиков-партнеров компании.

Самыми крупными по объему расходов среди КСО-проектов дочерних компаний в 2014 году стали благотворительная программа «Подари добро!» ПАО «МТС» для помощи детям, нуждающимся в срочном лечении, и проект ОАО «РТИ» по созданию довузовского сегмента системы воспроизводства высококвалифицированных специалистов.

Активное участие в благотворительных проектах принимают не только компании Группы АФК «Система», но и сотрудники Корпорации. В большинстве дочерних компаний данная практика носит относительно организованный характер и интегрирована в корпоративные благотворительные проекты и HR-процессы: это и прямые отчисления из зарплаты на благотворительность, и участие сотрудников в сборе и приобретении подарков для подшефных детских домов (в т.ч. в рамках общекорпоративной акции «Ёлка желаний» БФ «Система»).

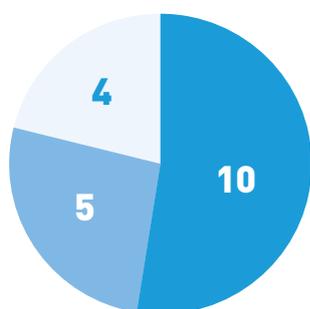
Одним из примеров является программа «Софинансирование», которая с 2013 года реализуется в ГК «Детский мир» — добровольное пожертвование сотрудниками средств из заработной платы на цели благотворительности. Средства направляются на помощь детям, нуждающимся в оплате дорогостоящего лечения, лекарственных препаратов и другие цели. В компании SSTL (МТС Индия) создан ряд каналов для личных пожертвований сотрудников. Одним из регулярных каналов является

Структура расходов компаний Группы АФК «Система» на благотворительные и социальные программы в 2014 году, %



- Внутренние социальные программы
- Финансирование общекорпоративных проектов БФ «Система»
- Внешние КСО и благотворительные программы

Распространение практики сбора личных пожертвований в Группе АФК «Система», %



- Да, консолидировано
- Да, на личном уровне или закрыто
- Нет

программа «Будь Ангелом», в рамках которой сотрудники могут сделать денежные пожертвования, чтобы расширить поддержку обездоленных детей в области образования и здравоохранения. Система добровольных благотворительных отчислений из зарплаты также действует в компании ПАО «Биннофарм».

Размеры пожертвования сотрудников зависят как от размера компании, так и от характера и масштаба ее благотворительной деятельности. Так, например, в 2014 году силами сотрудников ЗАО «Группы компаний «Медси» было собрано около 2 млн рублей. Средства пошли на лечение тяжело больных детей сотрудников. Порядка 1,2 млн рублей пожертвований на разные благотворительные цели было собрано сотрудниками компании ОАО «БЭСК» в Башкирии. Сотрудники Группы компаний «РТИ» участвуют в добровольном софинансировании акций, организуемых БФ «Система» («Театральный абонемент», «Новогодняя акция «Ёлка желаний», адресная помощь беженцам с Украины, нуждающимся в лечении детей).

Планы на 2015 год

1. Реализация ключевых долгосрочных проектов по основным направлениям деятельности.
2. Перераспределение ресурсов в пользу реализации наиболее эффективных и перспективных проектов, имеющих существенную социальную значимость.
3. Усиление роли государственно-частного партнерства при реализации благотворительных проектов.
4. Расширение сотрудничества с представителями бизнес-сообщества и общественными организациями, в т.ч. другими НКО, занимающимися благотворительной деятельностью, в целях совместной реализации проектов.
5. Создание единого механизма приема благотворительных пожертвований на базе платежных онлайн-сервисов ПАО «МТС-Банк».

3.7 Экология и защита окружающей среды

Основные усилия АФК «Система» по защите экологии направлены на повышение энергосбережения, безопасную утилизацию отходов, охрану атмосферного воздуха, защиту водных и земельных ресурсов, а также экологическое просвещение молодого поколения и сохранение биоразнообразия.

Забываясь о состоянии окружающей среды, АФК «Система» последовательно работает над оптимизацией потребления природных ресурсов, реализуя ключевые принципы энергосбережения и стабильно сокращая использование воды. Корпоративный центр оказывает ничтожно малое воздействие на экологию, что отражают данные о потреблении основных видов ресурсов и энергии.

В настоящее время данные о выбросах парниковых газов по группе компаний не консолидируются. Однако, учитывая важ-

ность экологических аспектов для заинтересованных сторон, Корпорация уделяет особое внимание экологической ответственности ДЗК, которые в силу специфики своей деятельности оказывают существенное воздействие на природу (Segezha Group, АО «Таргин», АО «СГ Транс», ОАО «СГ-трейдинг», ОАО «БЭСК» и другие). В дальнейшем планируется внедрить в Группе АФК «Система» единую методику учета и организовать централизованный сбор данных по выбросам парниковых газов и влиянию на климат дочерних компаний в соответствии с рекомендациями международной климатической программы СDP и создаваемой в Российской Федерации национальной системы углеродной отчетности и регулирования выбросов парниковых газов. Также планируется публиковать данные по лесным ресурсам на уровне ГК «Сегежа».

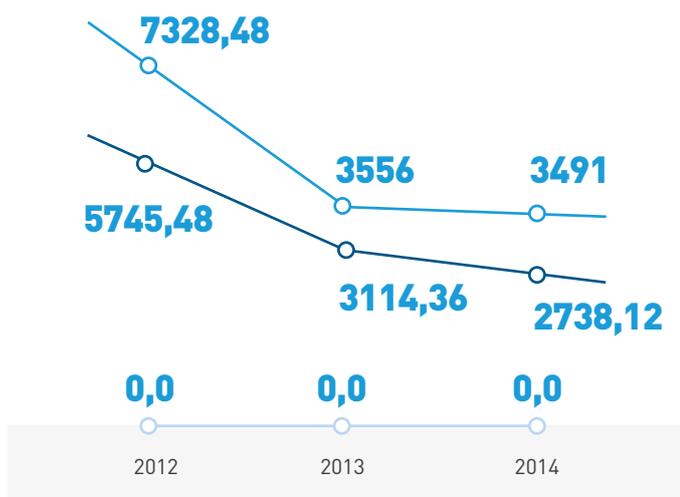
Экологические проекты Корпорации

Общие расходы АФК «Система» на экологические проекты в 2014 году составили 18 млн руб. (G4-EN31) Эти средства были направлены в основном на проекты, связанные с сохранением биоразнообразия, исследованием проблем окружающей среды и экологическое просвещение.

Поддержка проектов Русского географического общества

Русское географическое общество (РГО) — ведущая российская общественная и научная организация, активно занимающаяся проблемами экологии, охраны окружающей среды, изменения климата, среди направлений деятельности — изучение воздействия глобальных изменений на экологическое состояние планеты

Сведения о расходе топливно-энергетических ресурсов



Сведения о расходе воды, куб. м.



- Теплоэнергия, Гкал
- Электроэнергия, тыс. кВт. ч
- Котельно-печное топливо, тут

и живущих на ней людей, сохранение исчезающих этносов малых народов и многие другие актуальные проблемы современности.

В 2014 году при поддержке Корпорации в Центральном доме художника в городе Москва впервые прошел Фестиваль Русского географического общества, на котором были представлены все региональные отделения РГО, работающие в 85 субъектах Российской Федерации. За неделю мероприятие посетило около 60 тыс. человек, в том числе множество детей и подростков, которые также приняли участие в обширной образовательной программе.

При поддержке БФ «Система» в 2014 году были реализованы проекты «Говорящие с белухами» и «Русская Арктика. Дикий мир Плато Путорана и полуострова Таймыр», а также ряд других программ, направленных на решение проблем экологии, охраны окружающей среды, изменения климата.

Проект «Говорящие с белухами»

В рамках проекта проходят полевые и экспериментальные исследования некоторых функциональных характеристик социального поведения, пространственно-временной структуры и особенностей акустической сигнализации локальной популяции беломорской белухи, создание полнометражного фильма «Говорящие с белухами».

Проект «Русская Арктика. Дикий мир плато Путорана и полуострова Таймыр»

Расходы на экологические проекты, млн руб.

Показатель	2012	2013	2014
Поддержка проектов Русского географического общества	23	15	15
Поддержка проектов Евразийского центра изучения и сохранения популяции леопардов	3	3	3
ВСЕГО	26	18	18



На Плато Путорана сосредоточено большое количество водопадов, а также на нем зимует большая популяция северного оленя Таймыра. Для проведения фотосъемки совершались полеты на вертолете к местам расположения водопадов и в места миграции северного оленя.

Поддержка проектов Евразийского центра изучения и сохранения популяции леопардов

В 2012 году на территории Хасанского, Надеждинского районов, Уссурийского городского округа и Фрунзенского района Владивостока был учрежден национальный парк «Земля леопарда» площадью 18 тыс. гектаров. Территория парка охватывает основные сохранившиеся места обитания леопарда. На территории заповедника созданы наиболее благоприятные условия для обитания леопарда, поскольку там запрещена любая хозяйственная деятельность человека, в том числе и его присутствие.

В 2014 году на территории национального парка «Земля леопарда» были выполнены биохимические мероприятия, в том числе подкормка копытных животных, что позволило обеспечить дальневосточного леопарда достаточной кормовой базой. Улучшено техническое оснащение сотрудников, непосредственно осуществляющих охранную деятельность, научные исследования и экспедиционную работу. Проведены мероприятия, направленные на предотвращение лесных пожаров: закуплена специализированная техника первой необходимости и начата работа по созданию системы минерализованных полос на территории национального парка. Большое внимание в 2014 году было уделено культурно-просветительской работе среди местного населения.

Планы на 2015 год

1. Сконцентрировать ресурсы на финансировании наиболее успешных и перспективных экологических проектов.
2. Расширить сотрудничество с региональными властями и общественными организациями при реализации экологических проектов.
3. Реализовать программу по сохранению популяции маралов в условиях дикой природы Алтая в рамках развития туристическо-рекреационного потенциала региона.

3.8 Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации

Осуществляя инвестиционную и управленческую деятельность, АФК «Система» взаимодействует с многочисленными аудиториями, среди которых акционеры и инвесторы, сотрудники, государственные структуры, партнеры, общественные организации, потребители и др. Корпорация стремится к построению стабильных, взаимовыгодных и прозрачных отношений с заинтересованными сторонами и прикладывает максимум усилий для выстраивания конструктивного диалога с учетом интересов всех целевых групп, использует широкий спектр механизмов взаимодействия и многочисленные каналы коммуникаций.

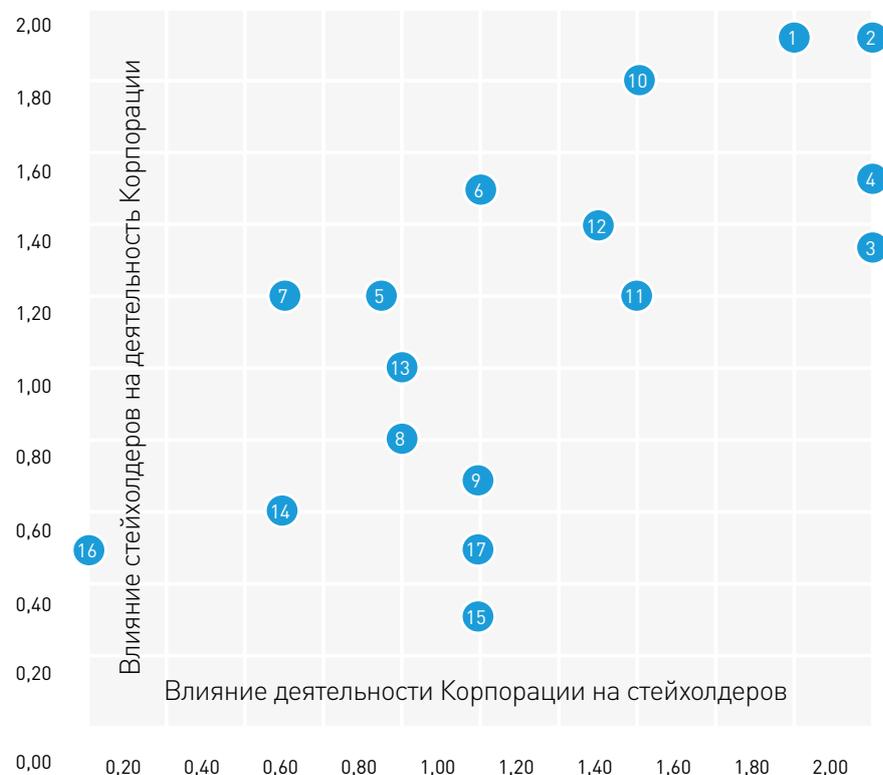
В процессе подготовки Отчета был проведен экспресс-опрос менеджмента Корпорации из подразделений, участвующих в подготовке Отчета. В рамках опроса было необходимо оценить от 0 до 2 влияние заинтересованных сторон на деятельность Корпорации и влияние деятельности Корпорации на них. Результаты опроса позволили уточнить ранее сформированную и опубликованную в предыдущем нефинансовом отчете ранговую карту заинтересованных сторон Компании. [\[G4-25\]](#)

Список заинтересованных сторон

В число заинтересованных сторон Корпорации входят:³⁴ [\[G4-24\]](#)

- | | |
|--|---|
| 1. Акционеры | 10. Инвестиционное сообщество |
| 2. Менеджмент | 11. Бизнес-партнеры |
| 3. Персонал | 12. Заказчики/потребители |
| 4. Дочерние зависимые компании | 13. Профессиональные ассоциации |
| 5. Средства массовой информации | 14. Научное сообщество |
| 6. Органы государственной власти | 15. Образовательные учреждения |
| 7. Государственные органы контроля (надзора) | 16. Общественные экологические организации |
| 8. Органы местного самоуправления | 17. Общественные социальные и благотворительные организации |
| 9. Население регионов присутствия | |

Ранговая карта заинтересованных сторон



³⁴ Жирным шрифтом выделены ключевые заинтересованные стороны АФК «Система»

Взаимодействие с заинтересованными сторонами [G4-26], [G4-27]

Заинтересованные стороны	Интересы/ожидания	Способы взаимодействия	Результаты 2014 года	Планы на 2015 год
Акционеры и инвесторы	<ul style="list-style-type: none"> Повышение капитализации Корпорации. Рост и развитие Корпорации. Прозрачность деятельности. Выплата дивидендов. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведение Roadshow. Организация конференц-звонков. Участие представителей Корпорации в инвестиционных форумах и конференциях. Организация персональных и групповых встреч инвесторов и акционеров с топ-менеджментом, независимыми директорами. Проведение презентаций для ключевых инвесторов и рейтинговых агентств. Выпуск пресс-релизов. Деятельность Комитета по связям с инвесторами и дивидендной политике. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведен ряд встреч независимых директоров с акционерами с целью развития отношений с инвестиционным сообществом и для получения отзывов акционеров о работе Совета директоров. Осуществлено сопровождение заключения ряда сделок по покупке новых активов: в лесной промышленности и деревообработке, электронной коммерции и сельском хозяйстве. Проходили обсуждения стратегии АФК «Система» с инвесторами. В результате опроса представителей инвестиционного сообщества получен ряд рекомендаций по повышению прозрачности Корпорации. Агентство Moody's Investors Service повысило кредитный рейтинг АФК «Система» до Ba2 с прогнозом «положительный». Агентство Standard&Poors повысило рейтинг АФК «Система» до BB+ с прогнозом «стабильный». 	<ul style="list-style-type: none"> Раскрытие информации о деятельности Segezha Group в рамках описания результатов деятельности АФК «Система». Подготовка к самостоятельному раскрытию финансовой информации по МСФО. Повышение уровня и качества раскрытия информации в большинстве ключевых активов. Поддержание высокого показателя по количеству встреч с инвесторами и участия в них менеджмента АФК «Система».
Менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> Достижение стратегических целей. Получение информации о перспективах развития Корпорации. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведение ежегодных стратегических сессий с участием ключевых топ-менеджеров АФК «Система» и руководителей ДЗК для обсуждения и актуализации бизнес-стратегии Корпорации. Проведение собраний и совещаний топ-менеджмента, в т.ч. в рамках работы коллегиальных консультативно-совещательных органов Корпорации. Проведение бизнес-тренингов. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведена ежегодная стратегическая сессия. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведение стратегических сессий и рабочих групп по актуальным направлениям развития бизнеса Корпорации.
Персонал	<ul style="list-style-type: none"> Стабильная оплата труда. Создание достойных условий труда. Перспективы профессионального роста и развития компетенций. Социальные гарантии. Самореализация и личностный рост. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведение собраний и совещаний. Выступления руководства Корпорации. Размещение информации в корпоративном журнале и на внутрикорпоративном сайте. Проведение исследований вовлеченности персонала. Сбор отзывов персонала о работе в Корпорации. Проведение корпоративных праздников. Организация корпоративного обучения и командообразующих мероприятий для персонала. Проведение профессиональных соревнований и корпоративных конкурсов. Организация общекорпоративных волонтерских акций и мотивационных мероприятий для волонтеров. 	<ul style="list-style-type: none"> Уровень вовлеченности сотрудников Корпорации составил в среднем 60%. Рейтинговое агентство «Эксперт РА» (RAEX) подтвердило рейтинг привлекательности работодателя АФК «Система» на уровне A.1г «Высокий уровень привлекательности работодателя». Волонтерский центр АФК «Система» привлек в общекорпоративные проекты около 2 тыс. сотрудников Корпорации и реализовал 52 акции. 	<ul style="list-style-type: none"> Выявление новых перспективных каналов коммуникации с персоналом. Проведение оценки уровня вовлеченности персонала. Расширение корпоративного волонтерского движения.

Заинтересованные стороны	Интересы/ожидания	Способы взаимодействия	Результаты 2014 года	Планы на 2015 год
Дочерние и зависимые компании	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение эффективности менеджмента. • Достижение стратегических целей. • Помощь со стороны Корпорации в вопросах продвижения на рынках и получения поддержки со стороны государства. • Поддержка социальных проектов со стороны Корпорации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение стратегических сессий с участием топ-менеджмента АФК «Система» и ДЗК. • Проведение коллективных совещаний. • Проведение тематических семинаров. • Заключение соглашений о сотрудничестве с регионами с учетом интересов ДЗК. • Участие в разработке законопроектов с учетом интересов ДЗК. • Организация общекорпоративных КСО- и благотворительных проектов. 	<ul style="list-style-type: none"> • Подписание Генерального Соглашения с Республикой Карелия. • 8 ДЗК Корпорации приняли участие в совместных (интегрированных) социальных программах. • Реализовано 7 проектов КСО, основанных на подходе Shared Value. • 3 ДЗК выпустили социальную отчетность по стандарту GRI G4. • Доля участников добровольческой деятельности среди персонала Корпорации составила около 5% от общего числа сотрудников. 	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение уровня прозрачности ДЗК. • Внедрение единых антикоррупционных процедур в деятельность всех ДЗК Корпорации. • Увеличение доли участников добровольческой деятельности среди персонала Корпорации. • Реализация новых социальных проектов, основанных на подходе Shared Value. • Увеличение количества ДЗК, выпускающих социальную отчетность по стандарту GRI G4.
Средства массовой информации	<ul style="list-style-type: none"> • Ключевые события. • Прозрачность деятельности. • Обеспечение оперативного доступа к информации о деятельности Корпорации. 	<ul style="list-style-type: none"> • Размещение информации на сайте Корпорации. • Публикация пресс-релизов. • Проведение конференц-звонков. • Проведение интервью с топ-менеджерами. • Выступление представителей Корпорации на публичных мероприятиях. 	<ul style="list-style-type: none"> • Регулярное освещение основных событий, связанных с деятельностью АФК «Система» и ДЗК, в СМИ и социальных медиа. 	<ul style="list-style-type: none"> • Расширение взаимодействия со СМИ в контексте КСО в целях увеличения осведомленности общественности о социальной деятельности АФК «Система». • Глобальное обновление корпоративного сайта (в т.ч. расширение раздела посвященного социальной ответственности Корпорации) и сайта БФ «Система». • Активизация присутствия Корпорации в социальных медиа (Твиттер).
Органы государственной власти	<ul style="list-style-type: none"> • Налоги. • Занятость. • Реализация социальных программ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Участие представителей Корпорации в совещательных органах (комиссиях, рабочих группах, советах) при Президенте и Правительстве Российской Федерации. • Внесение предложений при подготовке проектов постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации по тематике, затрагивающей интересы ДЗК Корпорации. • Обеспечение сопровождения GR-проектов в профильных комитетах Государственной Думы Российской Федерации. • Участие представителей Корпорации в заседаниях комитетов, комиссий и в парламентских слушаниях Федерального Собрания Российской Федерации. • Участие представителей Корпорации в работе экспертных советов и рабочих группах профильных комитетов Государственной Думы Российской Федерации. • Участие представителей Корпорации в работе общественных организаций РСПП, ТПП по тематикам, затрагивающим интересы ДЗК. 	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в разработке нормативной базы, связанной с регулированием оборота контента в Рунете. Результатом этой работы стало выдвижение Экспертной группой Общественной палаты Российской Федерации концепции авторского права в цифровой среде, в основе которой лежит идея создания реестра легального контента как в наибольшей степени отвечающей интересам интернет-пользователей. • Налажено устойчивое взаимодействие с органами законодательной власти в интересах Корпорации. • Налажено устойчивое взаимодействие с органами федеральной исполнительной власти. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обновление политики «Взаимодействие АФК «Система» с органами государственной власти и государственными служащими». • Работа с органами законодательной власти в интересах Корпорации. • Работа с органами федеральной исполнительной власти. • Проведение анализа антикризисных мер, проводимых в секторах экономики, в которых действуют ДЗК Корпорации. • Выработка и доведение до сведения руководства Российской Федерации предложений Корпорации относительно ключевых отраслевых инициатив и государственных программ. • Развитие контактов с зарубежными государствами. Приоритетные страны для работы в 2015 году: Индия, Китай, ЮАР, Индонезия, Мьянма, Бахрейн, Саудовская Аравия. • Участие в подготовке проектов посланий Президента и Правительства Российской Федерации своим зарубежным партнерам по вопросам, затрагивающим перспективы развития бизнеса Корпорации. • Обеспечение участия представителей Корпорации и/или ДЗК в заседаниях межправительственных комиссий или их профильных комитетах с фиксацией интересующей Корпорацию или ДЗК проблематики в итоговом протоколе заседания. • Обеспечение осведомленности руководителей федеральных органов государственной власти и государственных служащих об интересующей Корпорацию или ДЗК проблематике для ее дальнейшего включения в тезисы переговоров с зарубежными партнерами.

Заинтересованные стороны	Интересы/ожидания	Способы взаимодействия	Результаты 2014 года	Планы на 2015 год
Государственные органы контроля (надзора)	<ul style="list-style-type: none"> Соблюдение российского законодательства и регуляторных требований. 	<ul style="list-style-type: none"> Предоставление отчетной документации. Предоставление информации о сделках по слияниям и поглощениям в Федеральную антимонопольную службу. 	<ul style="list-style-type: none"> 24 сентября 2014 года АФК «Система» был предъявлен гражданский иск об истребовании в собственность Российской Федерации всех принадлежащих Корпорации акций ПАО АНК «Башнефть». 7 ноября 2014 года Арбитражный суд г. Москвы удовлетворил предъявленный иск на основании нарушений, допущенных при изначальной приватизации ПАО АНК «Башнефть». 12 ноября 2014 года Совет директоров АФК «Система» после тщательного рассмотрения вопроса принял решение не подавать апелляцию на решение суда и обратиться с иском о взыскании убытков с продавца актива — ООО «Урал-Инвест». В декабре 2014 года АФК «Система» передала все принадлежащие ей акции ПАО АНК «Башнефть» государству. В феврале 2015 года Арбитражный суд г. Москвы удовлетворил иск АФК «Система», признав Корпорацию добросовестным покупателем и постановив взыскать с ответчика убытки. В марте 2015 года АФК «Система» и ООО «Урал-Инвест» заключили мировое соглашение, по которому Корпорация получила компенсацию в размере 46,5 млрд руб. за вычетом социальных инвестиций в Республику Башкортостан в размере 10% от этой суммы. В третьем квартале 2015 года АФК «Система» дополнительно получила от ООО «Урал-Инвест» денежные средства и финансовые инструменты на общую сумму 12,9 млрд рублей в счет компенсации убытков, которые возникли в результате изъятия акций ПАО АНК «Башнефть». Существенных штрафов за нарушения нормативных требований на АФК «Система» наложено не было. Нефинансовые санкции отсутствовали. [G4-S08] Нарушения антимонопольного законодательства отсутствовали. [G4-S07] В 2014 году у ОАО АФК «Система» отсутствовали денежные пожертвования или пожертвования в натуральной форме на политические цели. [G4-S06] 	<ul style="list-style-type: none"> Предоставление отчетной документации. Согласование с Федеральной антимонопольной службой новых сделок по слияниям и поглощениям.
Органы региональной власти и местного самоуправления	<ul style="list-style-type: none"> Налоги. Занятость. Развитие инфраструктуры регионов. 	<ul style="list-style-type: none"> Рабочие встречи с руководством регионов. Подписание Генеральных Соглашений о сотрудничестве. Участие руководства Корпорации в представительных экономических форумах, проводимых в регионах России (Санкт-Петербурге, Сочи, Нижнем Новгороде, Владивостоке). Участие представителей Корпорации в совещаниях с органами региональной власти и с государственными служащими в регионах. 	<ul style="list-style-type: none"> Подписание Генерального Соглашения с Республикой Карелия и соглашения по тематике ДЗК с Республикой Дагестан. Организация устойчивого взаимодействия (выполнение реальных контрактов ДЗК Корпорации) с руководством Республики Дагестан, Ростовской области, Ставропольского края, Московской области. 	<ul style="list-style-type: none"> Подписание Генеральных Соглашений о сотрудничестве с Архангельской, Вологодской, Кировской, Иркутской областями. Организация устойчивого взаимодействия с руководством Красноярского края. Усиление регионального присутствия Корпорации (в 10 регионах).
Население регионов присутствия	<ul style="list-style-type: none"> Наличие рабочих мест. Вклад в развитие регионов присутствия. Социальная поддержка. 	<ul style="list-style-type: none"> Взаимодействие осуществляется на уровне БФ «Система» и ДЗК. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведены летние межрегиональные школы «Лифт в будущее» в Башкирии, Смоленской, Владимирской областях и Подмосковье. В рамках всероссийской акции помощи пострадавшим от наводнения жителям Дальнего Востока в конце 2013 года была организована зимняя научно-образовательная школа для старшеклассников из пострадавших районов в детском оздоровительном лагере «Орленок» в Звенигороде. Реализован ряд социально значимых и благотворительных проектов в Башкортостане и Татарстане. (Подробнее см. 3.4. Вклад в развитие регионов присутствия). 	<ul style="list-style-type: none"> Расширение программ Корпорации, ориентированных на местные сообщества, в том числе в новых регионах присутствия.

Заинтересованные стороны	Интересы/ожидания	Способы взаимодействия	Результаты 2014 года	Планы на 2015 год
Бизнес-партнеры, заказчики и потребители	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение честной конкуренции. Своевременное и точное выполнение договорных условий. Соблюдение этических принципов. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведение деловых переговоров. Презентации перспективных и инновационных проектов. Соглашения о сотрудничестве. 	<ul style="list-style-type: none"> В рамках XVIII Петербургского международного экономического форума был представлен проект «Интеллектуальный город». ЗАО «Группа компаний «Медси» подписала на Всемирном экономическом форуме в Давосе меморандум о намерениях стратегического сотрудничества с мировым лидером в решениях для здравоохранения компанией Philips. 	<ul style="list-style-type: none"> Расширение межотраслевого и международного взаимодействия.
Профессиональные ассоциации	<ul style="list-style-type: none"> Получение информации о перспективах развития Корпорации. Совместная работа в рамках отраслевых и общественных инициатив. 	<ul style="list-style-type: none"> Участие в работе профессиональных ассоциаций. Проведение совместных мероприятий. 	<ul style="list-style-type: none"> Представители АФК «Система» участвовали в работе РСПП, Ассоциации менеджеров России, НП «Российский институт директоров», НП «Круглый стол промышленников по сотрудничеству с Европейским союзом», Ассоциации директоров по Коммуникациям с корпоративными Медиа России и др. общественных организаций. В частности, на заседании Комитета по инновационной экономике Ассоциации менеджеров АФК «Система» представила концепцию развития «умных городов» на примере Индии. Вице-президент Корпорации, руководитель департамента по персоналу АФК «Система» Елена Леонидовна Витчак являлась почетным членом жюри ежегодной Премии HR-бренд, участвовала в XV Саммите HR-директоров России и СНГ в качестве члена Экспертного совета. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведение совместных мероприятий с Российско-Арабским Деловым Советом. Совместные проекты с Ассоциацией менеджеров.
Научное сообщество	<ul style="list-style-type: none"> Содействие развитию российской науки. 	<ul style="list-style-type: none"> Участие Корпорации в работе Комитета по научно-техническим инновациям и высоким технологиям при Торгово-промышленной палате Российской Федерации. Реализация совместных проектов с научно-исследовательскими учреждениями. 	<ul style="list-style-type: none"> Продолжилось развитие Технопарка «Саров». Суммарный оборот компаний-резидентов по итогам 2014 года составил более 1,3 млрд рублей. 	<ul style="list-style-type: none"> Продолжение развития Технопарка «Саров». Продолжение сотрудничества с МГУ им. М.В. Ломоносова.
Образовательные учреждения	<ul style="list-style-type: none"> Совместные образовательные программы. Практика для студентов. Адресная и целевая подготовка специалистов. 	<ul style="list-style-type: none"> Реализация совместных проектов на базе флагманской КСО-программы «Лифт в будущее». Создание специализированных обучающих курсов в области менеджмента для сотрудников Корпорации и внешнего рынка. 	<ul style="list-style-type: none"> Продолжилось сотрудничество с МГУ им. М.В. Ломоносова и развитие Высшей школы управления и инноваций (ВШУИ). Продолжилось развитие программы «Лифт в будущее» (в полуфинал конкурса «Система приоритетов» вышли 5378 человек, в летних школах прошли обучение 900 школьников, было проведено 4 научно-образовательные школы в регионах и Ежегодная международная научная конференция для школьников и т.д.). 	<ul style="list-style-type: none"> Развитие и укрепление сотрудничества ВШУИ МГУ с ДЗК Корпорации. Разработка программы бакалавриата по направлению «Инноватика» во ВШУИ МГУ. Расширение сотрудничества с российскими ВУЗами в рамках развития программы «Лифт в будущее». Проведение международного молодежного инновационного саммита совместно с Национальным исследовательским университетом Высшая Школа Экономики (НИУ ВШЭ) и Московской Школой Управления Сколково.
Общественные экологические организации	<ul style="list-style-type: none"> Экологические программы. Охрана окружающей среды. 	<ul style="list-style-type: none"> Реализация совместных проектов. Обмен информацией. 	<ul style="list-style-type: none"> Проведен первый Фестиваль Русского географического общества. Реализован проект «Говорящие с белухами». Реализован проект «Русская Арктика. Дикий мир плато Путорана и полуострова Таймыр». Выполнен комплекс мероприятий по поддержке национального парка «Земля леопарда». 	<ul style="list-style-type: none"> Продолжение сотрудничества с Русским географическим обществом и поддержки Евразийского центра изучения и сохранения популяции леопардов. Реализация программы по сохранению популяции маралов в условиях дикой природы. Расширение взаимодействия с экологическими организациями (в особенности в сфере лесопользования).
Общественные социальные и благотворительные организации	<ul style="list-style-type: none"> Социальные, благотворительные и волонтерские программы. Социальное партнерство. 	<ul style="list-style-type: none"> Реализация совместных социальных, благотворительных и волонтерских проектов. Соглашения о сотрудничестве с НКО. Проведение совместных публичных мероприятий. Финансовая поддержка деятельности социальных и благотворительных организаций. 	<ul style="list-style-type: none"> Началась реализация проекта по созданию центра для детей с ограниченными возможностями здоровья при Марфо-Мариинской обители милосердия. Осуществлена поддержка Фонда Николая Петрова, Фонда Валерия Гергиева, Фонда Владимира Спивакова, Фонда «Поддержки строительства храмов г. Москвы», Фонда «Православные традиции», Центра «Бенуа». Реализуется программа поддержки инвалидов совместно с БФ «Независимость», Московским конноспортивным клубом инвалидов, Московским футбольным клубом инвалидов «Возрождение». (Подробнее см. 3.6. Благотворительная деятельность Корпорации). 	<ul style="list-style-type: none"> Заключение соглашения о сотрудничестве с Московским городским советом ветеранов и Правительством Москвы. Расширение круга партнеров в реализации социальных и благотворительных проектов Корпорации.

4. ТРАДИЦИИ ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЙ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

4.1	Акционеры, инвесторы и эффективность менеджмента	87
4.2	Персонал и социальная политика, подготовка кадров и права человека	89
4.3	Местные сообщества и инвестиции в качество жизни в регионах присутствия	95
4.4	Деловые партнеры, поставщики и продвижение стандартов ответственной деловой практики	100
4.5	Экологические НКО и управление воздействием на окружающую среду	102
4.6	Общественные организации и управление благотворительной деятельностью	107
4.7	Потребители и ответственность за продукцию	109
4.8	Научное сообщество и управления инновациями	112
4.9	ВУЗы и инвестиции в человеческий капитал	115



Корпорация располагает разнообразными активами в различных отраслях и в каждом из них стремится создавать и поддерживать лучшие традиции и практики в области социальной ответственности и устойчивого развития.

Это позволяет добиваться высоких экономических результатов, вносить последовательный и позитивный вклад в развитие бизнеса и общества без ущерба для

благополучия заинтересованных сторон. В дочерних компаниях Корпорации активно реализуются проекты, соответствующие принципу создания общих ценностей (Shared Value).

Проекты Shared Value в Группе АФК «Система»

Инициаторы	Проект	Ценность для Корпорации	Ценность для общества
АФК и БФ «Система»	«Лифт в будущее» – поддержка талантливой молодежи	Создание перспективного кадрового резерва для АФК «Система» и ДЗК	Популяризация научной деятельности и инженерных специальностей, содействие развитию и профессиональному ориентированию молодежи
ПАО «МТС», ПАО «МТС-Банк»	«Сети все возрасты покорны» – обучение лиц пожилого возраста пользованию интернетом и современными финансовыми онлайн-сервисами	Рост пользователей и узнаваемость бренда в возрастной категории с наиболее низким уровнем проникновения Интернета	Адаптация и социализация людей старшего возраста в современном цифровом обществе; расширение базы пользователей электронных государственных услуг
ПАО «МТС»	Социальный HR – прием на работу в точки продаж лиц старшего возраста и создание специализированных рабочих мест для людей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	Уменьшение текучести кадров в розничной сети, повышение лояльности со стороны покупателей зрелого возраста. Соответствие требованиям законодательства и привлечение в компанию молодых квалифицированных специалистов из числа людей с ОВЗ	Создание условий для трудоустройства и социализации людей старшего возраста и лиц с ОВЗ
ОАО «БЭСК»	Внедрение технологии Smart Grid, которая приведет к существенному снижению потерь в электросетях	Повышение эффективности работы сетей, снижение энергопотерь и повышение доходов	Более качественное и надежное, фактически бесперебойное электроснабжение потребителей
ГК «Детский мир»	Акция «Участуйте!» – сбор в магазинах товаров для детей, попавших в трудную ситуацию	Увеличение выручки магазина и лояльности покупателей	Содействие развитию благотворительности и волонтерства, оказание помощи детским социальным учреждениям
ГК «Детский мир»	«Операция «Игрушки» – оборудование больниц в регионах присутствия игровыми комнатами	Повышение узнаваемости бренда у целевой аудитории и повышение его ценности для потребителей	Вклад в развитие территорий и местных сообществ
ЗАО «Группа компаний «Медси»	«Будь здоров с МЕДСИ!» – популяризация здорового образа жизни	Привлечение и повышение лояльности корпоративных клиентов и партнеров	Повышение уровня знаний населения о способах сохранения здоровья

Подобные проекты позволяют достичь не только коммерческих, но и социальных результатов, принося пользу как Корпорации, так и заинтересованным сторонам.

В апреле-мае 2015 года в Корпорации был проведен аудит корпоративной социальной ответственности, в рамках которого – опрошен ряд ведущих экспертов в области КСО, представителей общественного сектора, бизнеса, медиа и государства (в т.ч. РСПП, Общероссийской общественной организации «Деловая Россия», Некоммерческой организации САФ (Charities Aid Foundation) Россия, Комитета Государственной Думы РФ по образованию и др.). Исследование показало, что основные направления КСО-проектов компаний Группы АФК «Система» в целом соответствуют представлениям экспертов о наиболее востребованных в России направлениях социальных инвестиций. Большинство респондентов согласилось,

что самые актуальные направления КСО-деятельности для целей и задач ДЗК – это (в порядке частоты упоминаний) образование, наука, инновации, поддержка и адаптация социально незащищенных слоев населения.

Наибольшую популярность среди компаний Группы АФК «Система» имеют проекты в области образования и поддержки социально незащищенных слоев населения. Здравоохранение, спорт и здоровый образ жизни также занимают важное место среди направлений деятельности ДЗК. Также, среди прочих тем, присутствуют проекты в области интеллектуальной собственности, социального обслуживания, волонтерства.

Большинство заявленных проектов ДЗК созданы в 2014 году, при этом практически все они – не старше 3-х лет. Яркие исключения составляют программа создания довузовского сегмента системы

воспроизводства высококвалифицированных специалистов для Группы компаний «РТИ», которая существует с 2003 года, а также долгосрочные КСО-проекты ПАО «МТС» «Телеком Идея», «Дети в Интернете» и «ПРОСТО дари добро», которые появились в 2011 году.

Проведенный анализ КСО-деятельности в Группе АФК «Система» позволил применительно к каждой из ключевых групп заинтересованных сторон выявить наиболее прогрессивные и перспективные традиции дочерних компаний Корпорации в области устойчивого развития. В настоящей главе описываются проекты и практики дочерних компаний Корпорации в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, достойные тиражирования и претендующие на лидерство не только внутри Корпорации, но и среди аналогичных проектов в стране.

Социальные проекты в ДЗК Корпорации



4.1 Акционеры, инвесторы и эффективность менеджмента

ПАО «МТС»: Создание системы управления КСО

Деятельность в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития традиционно играет значительную роль в ПАО «МТС». В тоже время, учитывая масштаб и территориальную распределенность компании, в отдельных случаях управление деятельностью в этой сфере может быть недостаточно скоординированным и последовательным.

В целях обеспечения согласованности и эффективности деятельности в сфере корпоративной социальной ответственности в компании начато создание интегрированной системы управления КСО.

Главным органом управления в ПАО «МТС» является Совет директоров, к компетенции которого относится утверждение стратегии КСО и социальных программ, контроль над их выполнением и оценка эффективности социальных проектов. Вице-президент по управлению персоналом, а также Департамент корпоративной социальной ответственности Блока по управлению персоналом отвечают за планирование и непосредственную реализацию КСО-проектов; деятельность в области корпоративной благотворительности осуществляет Департамент по связям с общественностью. За реализацию социальных инициатив Компании в регионах отвечают сотрудники подразделений HR, PR и маркетинга, назначаемые директорами макрорегионов.

В 2014 году при Президенте ПАО «МТС» был создан Комитет по КСО, состоящий из представителей структурных подразделений компании (HR, PR, маркетинг, продажи

и обслуживание, безопасность, управление закупками, комплаенс), директоров Макрорегионов ПАО «МТС», а также внешних социальных партнеров и признанных экспертов в сфере КСО. Комитет – совещательный орган, члены которого работают с партнерами компании в области корпоративной социальной ответственности, а также занимаются трансляцией во внешнюю и внутреннюю среду корпоративной Политики КСО. К их задачам также относится создание КСО-среды внутри и вокруг ПАО «МТС», консолидация и эффективное использование ресурсов компании в интегрированных КСО-проектах, независимая проверка Отчета об устойчивом развитии, утверждение годовых планов работы Корпоративного центра и макрорегионов.

Также в рамках создания Системы управления КСО в 2014 году была продолжена работа по интеграции в текущую деятельность ПАО «МТС» общепризнанных принципов социальной ответственности бизнеса. Компания начала внедрять добровольный международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»: провела самооценку бизнес-процессов на соответствие рекомендациям этого стандарта, что позволило определить степень соответствия действующих бизнес-процессов, регламентов и политик Компании стандарту, выявить приоритетные направления внедрения рекомендаций стандарта, а также сформировать планы дальнейшего развития практики управления социальной ответственностью в Компании.



Андрей Дубовсков
президент ПАО «МТС»



По итогам 2014 года МТС провела самооценку своей деятельности в соответствии с принципами социальной ответственности на основе международного стандарта ISO 26000:2010. По результатам самооценки компания намерена применять этот стандарт в полном объеме и на постоянной основе, а процесс самооценки будет проводиться как минимум раз в три года.

МТС несет ответственность за свои действия – и именно в этом мы видим залог устойчивого развития нашей компании. Считаем, что создание системы управления КСО и внедрение стандарта ISO 26000:2010 поможет повысить корпоративную устойчивость и социальную значимость деятельности ПАО «МТС».

Общие итоги оценки соответствия стандарту

● Соответствие стандарту

● Частичное соответствие стандарту

Организационное управление	Права человека	Трудовые практики	Окружающая среда	Добросовестные деловые практики	Проблемы, связанные с потребителями	Участие в жизни сообществ и их развитие
Организационное управление	Должная предусмотрительность	Найм и трудовые отношения	Предотвращение загрязнения	Противодействие коррупции	Добросовестные практики маркетинга и информирования	Участие в жизни сообществ
	Ситуации связанные с риском для прав человека	Социальный диалог			Устойчивое ресурсопользование	Защита здоровья и безопасности потребителей
	Избежание соучастия		Условия труда и социальная защита	Ответственное вовлечение в политику		Устойчивое потребление
	Удовлетворение жалоб	Охрана труда			Добросовестная конкуренция	Обслуживание и поддержка потребителей
	Дискриминация и уязвимые группы		Защита окружающей среды и биоразнообразия	Пропаганда социальной ответственности		Защита данных и обеспечение конфиденциальности потребителей
	Гражданские и политические права	Развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте			Уважение прав собственности	Доступ к услугам первой необходимости
Экономические, социальные и культурные права	Защита окружающей среды и биоразнообразия		Образование и осведомленность	Социальные инвестиции		
Основные принципы и права в сфере труда						

Результаты самооценки показали, что КСО-проекты в ПАО «МТС» реализуются на высоком уровне.

Кроме того, данный стандарт активно внедряется в дочерних компаниях ПАО «МТС». Так, «Вива-Селл-МТС» одна из первых начала организовывать деятельность в области КСО на основе стандарта ISO 26000. Компания провела обучение сотрудников стандарту и запустила ряд КСО-проектов, таких как: введение учебных программ по информационным технологиям в пяти ВУЗах Армении, обеспечение доступа к интернету для работников Кавказского природного заповедника, реализация проекта в сфере неонатальной медицины (подробнее см. в настоящей главе), тренинги по этикету взаимодействия на рабочем месте с работниками с ограниченными возможностями здоровья и по вопросам обеспечения прав человека и т.п.

В 2015 году ПАО «МТС» планирует продолжить внедрение требований стандарта ISO 26000:2010, и применять его на постоянной основе.

АО «Таргин»:

ОПЫТ СНИЖЕНИЯ СТОИМОСТИ ПРИВЛЕКАЕМЫХ КАПИТАЛОВ

Привлечение заемных средств - это фактор успешного функционирования предприятия, который способствует быстрому преодолению дефицита финансовых ресурсов, свидетельствует о доверии кредиторов и обеспечивает повышение рентабельности собственных средств.

В связи с кризисными явлениями в экономике России один из крупных кредиторов компании «Таргин» в 2014 году существенно повысил стоимость привлечения заемных средств. «Таргин» в сотрудничестве с АФК «Система» провел переговоры с представителями кредитора и согласовал взаимовыгодные для всех сторон условия, в соответствии с которыми стоимость привлечения новых средств значительно снизилась.

Таким образом, активное взаимодействие с акционерами и кредиторами позволило компании «Таргин» привлечь заемное финансирование на уровне (по сравнению с аналогичными компаниями) ниже рынка.



АО «СГ-транс»:

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

В мае 2014 года в рамках XVIII Петербургского международного экономического форума АО «СГ-транс» и ПАО «Сбербанк России» заключили долгосрочное соглашение, которое предусматривает возможность финансирования Сбербанком проектов компании, связанных с приобретением подвижного состава, развитием производственной инфраструктуры, сделок слияния-поглощения, а также сопровождение операций на финансовых рынках. Соглашение заключено сроком на пять лет с возможностью пролонгации. При этом соглашение не ограничивает АО «СГ-транс» в вопросах сотрудничества с другими банками.



4.2 Персонал и социальная политика, подготовка кадров и права человека

ПАО «МТС»: Корпоративное волонтерское движение «Просто дари добро»



Корпоративное волонтерское движение «ПРОСТО дари добро» ПАО «МТС» интегрировано в корпоративную культуру и HR-стратегию Компании. Волонтерское движение насчитывает более 3 тыс. человек сотрудников ПАО «МТС» (из них 20% – интеллектуальное волонтерство), Компания также вовлекает в волонтерскую деятельность своих клиентов и партнеров.

В 2014 году волонтеры ПАО «МТС» провели свыше 350 мероприятий, большинство из которых были направлены на оказание социальной помощи детям из малообеспеченных и неблагополуч-

ных семей, детям с ограниченными возможностями и сиротам по всей стране.

С целью обучения и мотивации координаторов добровольческой работы прошел II Корпоративный съезд волонтеров ПАО «МТС» (Беларусь) с участием представителей АФК «Система» и других компаний Корпорации (всего 50 человек), а в декабре состоялась приуроченная к Международному дню волонтера церемония, на которой грамотами и наградами были отмечены более 50 лучших волонтеров ПАО «МТС». Специальные награды вручил и Благотворительный фонд «Система», а практика корпоративного

волонтерства в ПАО «МТС» в 2014 году была признана фондом «лучшей в Корпорации».

Начиная с 2012 года в ПАО «МТС» действует уникальный корпоративный волонтерский кукольный театр «Мобильный театр сказок», ориентированный на образование и социализацию детей, в т.ч. из подшефных детских домов и детей сотрудников. Были реализованы ежегодные федеральные проекты: «Зеленый экспресс» (волонтерские туры в подшефные детский учреждения), «Елки-детям» (волонтерские акции для детей к Новому году). Всего было проведено



Компания также вовлекает в волонтерскую деятельность своих клиентов и партнеров.

волонтерское движение насчитывает

3 000
человек



провели более

350
мероприятий



для более чем

920
детей



16 спектаклей для общей аудитории более 920 детей в Москве и центральной России.

Этот опыт был успешно тиражирован в Группе компаний «Детский мир», где в 2014 году возникла собственная волонтерская театральная труппа, принимающая участие в благотворительных проектах.

В 2015 году в рамках корпоративной волонтерской программы ПАО «МТС» планируется развитие уже существующих проектов и запуск новых инициатив, в том числе приуроченных к 70-летию Победы в Великой Отечественной войне. В планах также запуск совместного IT-проекта ПАО «МТС» и Добро Mail.Ru в целях популяризации волонтерских проектов, а также автоматизации управления ими, повышения их прозрачности и эффективности.

Михаил Архипов
вице-президент
по управлению персоналом
ПАО «МТС»



«Совместное участие в волонтерской деятельности очень способствует и деятельности трудовой.»

Такой позитивный опыт, как поездка к детям или ветеранам, помогает создать сплоченный коллектив. Это своего рода уникальный тимбилдинг.

Есть и еще один аспект. Успех любой компании — это не только материальные ценности, но и её человеческий капитал. Потенциальный сотрудник должен хотеть прийти надолго, а это возможно только в случае, когда компания предоставляет такие условия, которых не найти у других работодателей. Волонтерская деятельность повышает лояльность у определенной категории работников и дает им возможность реализовать свой творческий потенциал, решая при этом важные социальные задачи».

000 «Стрим»: Интеллектуальное волонтерство

В целях оказания помощи подросткам в вопросах профессионального самоопределения в 2014 году компания ООО «Стрим», входящая в медиахолдинг ОАО «Система Масс-медиа», в сотрудничестве с ПАО «МТС», БФ «Система», ГК «Детский мир» и ПАО «МТС-Банк» инициировала проект «Интеллектуальное волонтерство». В рамках проекта сотрудники компании знакомят подростков с мультимедийным бизнесом, востребованными в нем профессиями и специализациями, рассказывают как эксперты о тонкостях этой профессии.

Участниками проекта являются подростки, проявившие интерес и талант в области цифрового контента и телекоммуникаций: участники летних школ «Лифт в будущее» и конкурса ПАО «МТС» «Телеком Идея Юниор»; подростки,

оставшиеся без попечения родителей или с ограниченными возможностями, а также дети сотрудников ДЗК АФК «Система».

Специалисты Компании в 2014 году познакомили со своей работой более 180 подростков из Московского региона и других областей.

В ходе профориентационных экскурсий была предоставлена информация о развитии и возможностях цифрового вещания, необходимом профессиональном образовании для работы в этой области, продемонстрирована работа по видео- и аудиомонтажу, работа сервиса ООО «Стрим» на разных платформах, включая Smart TV, IOS и Android.

За реализацию проекта «Интеллектуальное волонтерство» в 2014 году компания



Познакомилось с работой СТРИМ более

180
подростков



ООО «Стрим» была награждена призом ПАО «МТС» и призом Благотворительного фонда АФК «Система».

В 2015 году компания планирует открыть новую главу в развитии интеллектуального волонтерства – «Бизнес идет к детям и подросткам». Цель – проведение профессиональной ориентации, ознакомление старшеклассников с мультимедийной и телекоммуникационной отраслью. Задачи проекта: демонстрация возможностей и достижений отрасли и представление специальностей, востребованных сегодня и в будущем; возможность прямого диалога старшеклассников с экспертами ООО «Стрим» на встречах и презентациях в школах, лицеях, школах-интернатах для детей, оставшихся без попечения родителей и т.д.

Также в планах компании – участие в научно-образовательных школах «Лифт в будущее» АФК «Система» и конкурсе «Телеком Идея» ПАО «МТС» с экспертными консультациями, специальными номинациями и дальнейшее консультирование молодых инноваторов по их проектам в режиме онлайн и с использованием других технологий.

Особое внимание в рамках волонтерской просветительской деятельности будет уделено продвижению среди подрастающего поколения культуры использования исключительно лицензионного контента в Интернете (аудио, видео, книг). С этой целью планируется проведение конкурса для старшеклассников и студентов «За легальный контент». В 2015 году планируется увеличить до 250 человек количество участников образовательных встреч с сотрудниками ООО «Стрим».

Кроме того, предполагается и развитие других добровольческих активностей и навыков сотрудников «Стрим» путем вовлечения их в проекты, сочетающие оказание помощи культурным объектам с повышением уровня культурно-исторических знаний о России: проведение эко-субботника в музее-

ПАО «МТС-Банк»:

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ

ПАО «МТС-Банк» поддерживает тренд на повышение финансовой грамотности людей всех возрастов, участвуя в серии образовательных проектов. Банк – традиционный партнер Всероссийской Олимпиады по финансовому рынку и основам потребительских знаний. В 2014 году в рамках IX Олимпиады эксперты банка проверили 90 конкурсных работ школьников и вручили победителям дипломы и подарки от банка. Эксперты банка также провели обучающие мастер-классы, лекции и викторины в десятках школ по стране в рамках Дня финансовой грамотности 8 сентября.

В рамках проекта АФК «Система» по поддержке талантливой молодежи «Лифт в будущее» эксперты ПАО «МТС-Банк» дали несколько мастер-классов и пригласили на экскурсию в банк участников Международной научной конференции школьников, летней научно-образовательной школы в Подмосковье и Московского международного салона образования. Школьников, в частности, знакомили с работой казначейства на примере заключения биржевых сделок в режиме реального времени.

ПАО «МТС-Банк» также выпустило партнером компании ПАО «МТС» по социально-просветительскому проекту «Сети все возрасты покорны». Специалисты банка помогли разработать методические материалы по использованию интернет-банка для программы обучения людей старшего возраста использованию компьютера и различных полезных интернет-сервисов.

В декабре ПАО «МТС-Банк» запустило обновленный онлайн-сервис, ключевая особенность которого – дружелюбный персонализированный интерфейс, разработанный с учетом пожеланий клиентов банка и лучших практик в области дистанционных банковских услуг.



заповеднике «Ясная Поляна» (уборка лесной территории) с экскурсией по заповеднику и дому-музею Л. Н. Толстого.

Артем Засурский генеральный директор ООО «Стрим»



«Мы нашли свою нишу в КСО, придумав и запустив этот проект. Для наших сотрудников волонтерство – это творчество и проявление своих талантов, они с явным удовольствием и увлеченностью общались с подростками и детьми, рассказывали и показывали им то, чем занимаются сами, и что делает компания «Стрим» в целом.

После каждой экскурсии и выездной лекции наши эксперты продолжали профессиональное консультирование проектов он-лайн и в Skype. Сотрудники ООО «Стрим» подсказывали, что изменить и как, где взять нужную информацию по телекоммуникациям, стремясь довести проекты ребят до высокого уровня.

На глазах выросла вовлеченность и ответственность самих сотрудников. Благотворительность и КСО – это как улица с двусторонним движением. Мы пошли навстречу детям и подросткам, и сами получили не просто благодарные отклики, но повышение вовлеченности сотрудников в работу, увеличение лояльности и большую сплоченность в коллективе».



ПАО «МТС» принимает активное участие в развитии безбарьерной среды в России для людей с ограниченными возможностями. Компания активно сотрудничает с региональной общественной организацией людей с инвалидностью «Перспектива» и входит в организованный ею Совет Бизнеса по Вопросам Инвалидности (СБВИ). Совет – это общественная площадка, где решаются проблемы инвалидности в рамках бизнес-сообщества, сегодня в него входят более 40 компаний, стремящихся интегрировать людей с инвалидностью в свою деятельность.

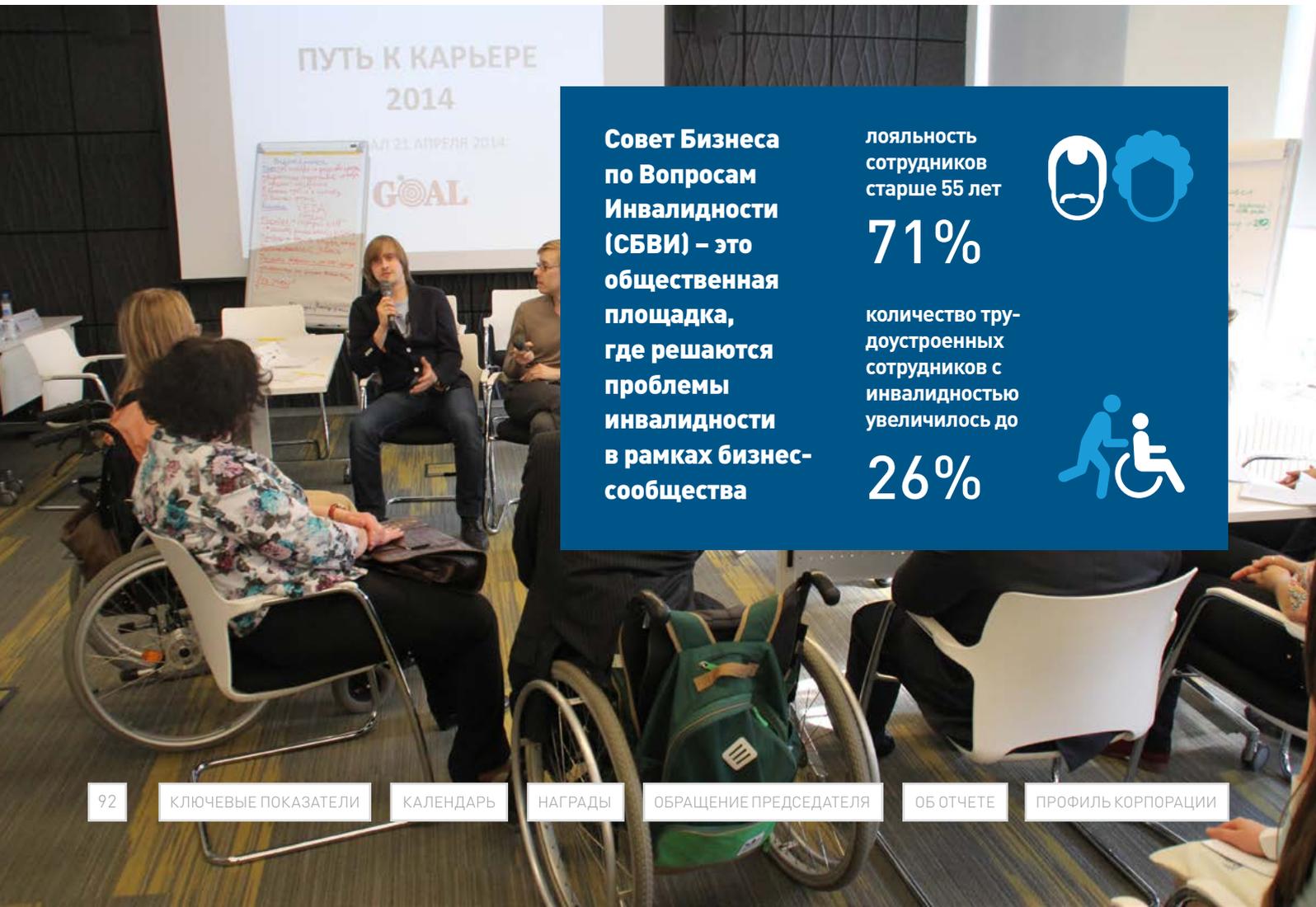
В 2014 году сотрудники ПАО «МТС» участвовали в различных мероприятиях, организуемых и проводимых компаниями-членами СБВИ. В рамках социального проекта по созданию инклюзив-

ной среды, ПАО «МТС» начало взаимодействие ВУЗами, которые ведут подготовку студентов с инвалидностью. Компания приняла участие в конкурсе «Путь к карьере», благодаря которому ребята с инвалидностью могут получить предложение о работе. В рамках конкурса были проведены интересные практические тренинги по самопрезентации, публичному выступлению, оформлению презентаций и многим другим бизнес-навыкам. Некоторым было предложено пройти практику в финансовом блоке и в блоке по управлению персоналом ПАО «МТС» в рамках летней программы стажировок.

Компания также приняла участие в летней ярмарке вакансий для соискателей с инвалидностью. На протяжении года корпоративные тренеры ПАО «МТС» и



17
семинаров
в формате скайп-конференций

Совет Бизнеса по Вопросам Инвалидности (СБВИ) – это общественная площадка, где решаются проблемы инвалидности в рамках бизнес-сообщества

лояльность сотрудников старше 55 лет  
71%

количество трудоустроенных сотрудников с инвалидностью увеличилось до 
26%

сотрудники-волонтеры проводили лекции, экскурсии в офисы Компании, а также футбольные матчи для студентов из Университета им. Баумана и РГГУ.

По итогам опроса по вовлеченности сотрудников Компании за 2014 год показатель лояльности сотрудников старше 55 лет составил 71%, а количество трудоустроенных сотрудников с инвалидностью увеличилось на 26%.

В 2015-2016 годах ПАО «МТС» планирует:

1. Принять участие в заседаниях Совета Бизнеса по Вопросам Инвалидности в Санкт -Петербурге и Новосибирске.
2. Принять участие в Ежегодном Международном Форуме «Бизнес за равные возможности» и Международном Кинофестивале «Кино без барьеров», организацией которых занимается «Перспектива» и СБВИ.
3. Провести конкурс для молодых соискателей с инвалидностью «Путь к карьере».
4. Организовать бизнес-лекции и мастер-классы для студентов

ВУЗов, специализирующихся на подготовке студентов с инвалидностью.

5. Разработать программы стажировок для студентов с инвалидностью.
6. Провести тренинги для сотрудников по лучшим практикам создания безбарьерной среды (инвалиды, дети и люди зрелого возраста).
7. Привести сайт Компании и сайт интернет-магазина в соответствие с нормами для использования людьми с инвалидностью.
8. Разработать рекомендации по обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов в салоны-магазины.
9. Разработать методические рекомендации для сотрудников салонов и call-центров по правилам и этике общения с людьми с инвалидностью.
10. Реализовать программы по активизации найма людей зрелого возраста.

Елена Серегина

директор Департамента корпоративной социальной ответственности ПАО «МТС»



«Поддержка компанией людей с ограниченными возможностями или пожилого возраста – наем и создание комфортных условий для труда – позволяет многим вести полноценную жизнь, работать и реализовывать свои таланты, навыки и энергию, передавать бесценный опыт молодому поколению».

АО «СГ-транс»:

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

В 2014 году в АО «СГ-транс» началась реализация проекта «Корпоративный университет» по организации и проведению семинаров внутреннего обучения сотрудников Компании. В рамках этого проекта высококлассные специалисты, работающие в центральном офисе, делятся профессиональным опытом и навыками с коллегами в филиалах, в том числе информируют их об изменениях в законодательстве (отраслевом, бухгалтерском, налоговом, трудовом), ориентируют на повышение уровня соблюдения требований и норм безопасности и охраны труда, рассказывают о методах и способах противодействия коррупции, помо-

гают развитию лидерского потенциала и приобретению навыков бизнес-планирования, финансового анализа, эффективного использования программных продуктов. Обучение проводится в разных форматах: интерактивные семинары и тренинги, рассылка поясняющих документов, проведение конференц-звонков, и он-лайн конференций.

В 2014 году обучение проводилось в формате скайп-конференций во всех 9 филиалах Компании. Было проведено 17 семинаров, в которых принимали участие главные инженеры и специалисты по охране труда.



АО «Таргин»: УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР

В 2014 году компанией «Таргин» был открыт Учебный центр, предназначение которого – развитие и поддержание корпоративных знаний, профессиональной культуры и развитие личной эффективности сотрудников.

За три месяца работы учебного центра до конца календарного года было обучено порядка 600 сотрудников холдинга. При этом финансовые затраты были минимальны, за счет того, что

преподавателями в учебном центре выступили сотрудники и руководители группы компаний «Таргин».

В 2015 году АО «Таргин» планирует активно развивать учебный центр, укрепляя сотрудничество с другими компаниями, занимающимися обучением сотрудников, разрабатывая новые учебные курсы и программы, а также повышая качество уже существующих.



«ВиваСелл-МТС»: Информирование об этике и правах человека

ЗАО «К-Телеком» (бренд «ВиваСелл-МТС») – ведущий оператор связи в Армении, входящий в Группу «МТС», на постоянной основе взаимодействует с многочисленными группами заинтересованных сторон, среди которых клиенты, подрядчики, сотрудники Компании и др. Соблюдение прав представителей всех групп заинтересованных сторон (в том числе, наиболее уязвимых групп общества – людей с ограниченными способностями) – безусловный приоритет «ВиваСелл-МТС».

В настоящее время 37 человек из 1200 сотрудников Компании являются людьми с ограниченными возможностями здоровья. Компания активно привлекает работников – людей с инвалидностью и обеспечивает им условия, не допускающие любой вид дискриминации на рабочем месте. Также для сотрудников компании были организованы информационные сессии по этике и этикету поведения с работниками с ограниченными способностями, проводимые представителями соответствующих некоммерческих организаций Армении.

Кроме того, Компания проводит регулярные консультации и встречи по вопросам развития практик защиты прав человека с Омбудсменом Армении Кареном Андреасяном, на которых обсуждаются вопросы соблюдения прав человека со стороны бизнес-общества, социального обеспечения, недопущения дискриминации работников и др.

 **3%**
сотрудников
люди с ограниченными
возможностями



Ральф Йирикян
генеральный директор
«ВиваСелл-МТС»



«Соблюдение закона и этических норм всегда было одной из фундаментальных ценностей «ВиваСелл-МТС». Мы уделяем большое внимание защите прав человека, предусмотренной международным стандартом ISO 26000. Любое отклонение от этого пути для нас неприемлемо.»

4.3 Местные сообщества и инвестиции в качество жизни в регионах присутствия

ОАО «БЭСК»: Профилактика детского электротравматизма



Как одна из крупнейших компаний Республики Башкортостан ОАО «БЭСК» неразрывно связывает свое будущее с процветанием и развитием региона, активно инвестируя в инфраструктуру и значимые социальные проекты.

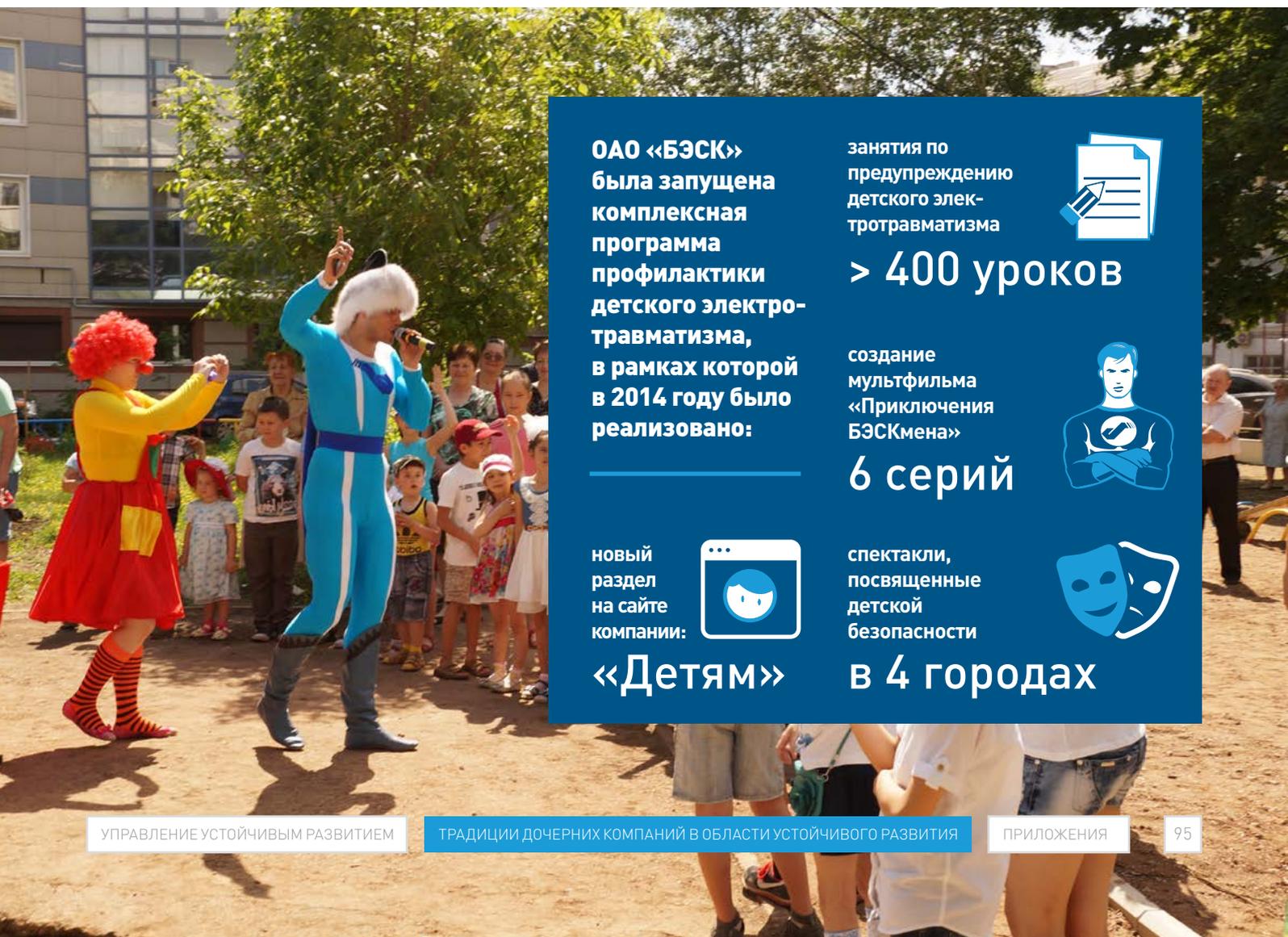
Для энергетической отрасли одной из крайне актуальных является проблема детского электротравматизма: дети и подростки чаще всего получают электротравмы из-за незнания элементарных правил электробезопасности. Общемировая

статистика такова, что по частоте смертельных исходов электротравмы в 15-16 раз превосходят другие виды травм – почти треть попавших под напряжение погибает из-за тяжелых, несовместимых с жизнью поражений внутренних органов. В 2010-2014 гг. на электросетевых объектах дочернего предприятия ОАО «БЭСК» (Башкирэнерго) произошло три несчастных случая с участием детей.

Для предотвращения повторения подобных случаев ОАО «БЭСК»

была запущена комплексная Программа профилактики детского электротравматизма, в рамках которой реализуются система мер по снижению детского травматизма на энергообъектах (всех возрастов) и повышение грамотности детей, родителей и педагогов в области электробезопасности.

В 2014 году заключено Соглашение о сотрудничестве между ОАО «БЭСК» и Министерством образования Республики Башкортостан в сфере реализации программы профилактики



**ОАО «БЭСК»
была запущена
комплексная
программа
профилактики
детского электро-
травматизма,
в рамках которой
в 2014 году было
реализовано:**

занятия по
предупреждению
детского элек-
тротравматизма



> 400 уроков

создание
мультфильма
«Приключения
БЭСКмена»



6 серий

новый
раздел
на сайте
компании:



«Детям»

спектакли,
посвященные
детской
безопасности



в 4 городах

Дмитрий Шароватов
генеральный директор
ОАО «БЭСК»



«Передача и распределение электроэнергии – это достаточно опасный вид деятельности. Поэтому профилактика электротравматизма среди детей и взрослых, является важной составляющей работы энергетиков».

детского электротравматизма. Цель соглашения – проведение совместных мероприятий, способствующих предотвращению детского травматизма от поражения электрическим током, а также в вопросах обучения детей и учащейся молодежи основам правил электробезопасности в рамках реализации комплекса мероприятий по профилактике детского электротравматизма на объектах ОАО «БЭСК».

В рамках этого Соглашения в общеобразовательных учреждениях городов и районов республики специалистами ОАО «БЭСК» регулярно проводятся внеурочные занятия по предупреждению детского электротравматизма. С ноября 2014 года по май 2015 года было проведено более 400 уроков в школах по всей территории Республики Башкортостан.

ОАО «БЭСК»: SMART GRID («УМНЫЕ СЕТИ»)

ОАО «БЭСК» в 2014 году завершило подготовительную работу, необходимую для комплексной реконструкции электрических сетей с применением технологий Smart Grid («Умные сети») в городе Уфе. Это первый опыт в России реализации проекта такого масштаба, направленный на качественное изменение инфраструктуры в энергетическом секторе.

Внедрение новейших технологий в энергосистему, включая создание высокоинтегрированных интеллектуальных электрических сетей нового поколения, положительно влияет на повышение надежности и эффективности системы транспорта электроэнергии.

С внедрением «умных сетей» удастся снизить уровень потерь электрической энергии в полтора-два раза. На сегодняшний день уровень потерь электроэнергии в Уфе – 15,6%, и на первом этапе проекта эту долю ОАО «БЭСК» намерено сократить до 8,7% с дальнейшим снижением в последующие годы.

Помимо снижения потерь, реализация экономически эффективного проекта

позволит снизить затраты на обслуживание и ремонт реконструированного оборудования на 20%, сократить время на поиск неисправностей и переключений на 70% за счет обеспечения наблюдаемости сети и оптимизации ее структуры, а также продлить срок службы существующего оборудования на 10%.

В 2014 году был выбран пилотный микрорайон Уфы для реализации проекта, состоящий из четырех жилых кварталов с населением порядка 25 тысяч человек. Сейчас проект в этом микрорайоне введен в работу.

Также в 2014 году было начато строительство центра управления сетями. В нем установлено специальное оборудование, позволяющее выполнять весь комплекс работ со Smart Grid, обеспечивая полный мониторинг нагрузки, режимов, а также управление электросетевым оборудованием.

В течение пяти лет пилотный проект будет распространен на всю Уфу.



Было продолжено создание мультфильма «Приключения БЭСКмена» (впервые появился в 2013 году), посвященного правилам техники безопасности и предотвращению электротравматизма. На сегодняшний день существует 4 серии, 3 из них выпущены в 2014 году. Показ мультфильма проводится в дошкольных учреждениях, в детских домах, в школах и на различных детских мероприятиях городов и районов Башкирии,

на городских и районных телеканалах. Они сопровождаются появлением настоящего живого БЭСКмена, роль которого исполняют профессиональные артисты или участники художественной самодеятельности ОАО «БЭСК».

В 2014 году в городах Башкирии состоялись первые театрализованные представления для детей на тему детской электробезопасности с участием профессиональной труппы, состоящей из студен-

тов Уфимской государственной академии искусств имени Загира Исмагилова. Спектакли прошли в четырех городах Башкирии и охватили более 500 детей. В 2015 году практика проведения спектаклей в городах республики будет продолжена.

Кроме того, в мае 2014 года на официальном сайте ОАО «БЭСК» открыт новый раздел «Детям». Он включает в себя несколько подразделов, в которых содержится вся

необходимая информация о правилах электробезопасности. Для детей доступно разъяснено, как вести себя вблизи с объектами энергетики, как обращаться с бытовыми электроприборами.

Компания в 2015 году планирует продолжить действующую Программу, в частности:

- заключить с Министерством образования Республики Башкортостан новое соглашение о

взаимодействии в сфере профилактики детского электротравматизма на 2015-2016 учебный год;

- продолжить выпуск 5-й и 6-й серий мультфильма «Приключения БЭСКмена»;
- расширить обучение учащихся среднеобразовательных учреждений правилам электробезопасности и охватить около 1000 учащихся.

Sistema Shyam TeleServices Ltd. (SSTL): Борьба с полиомиелитом

Sistema Shyam TeleServices Limited является одной из крупнейших телекоммуникационных компаний Индии. Поддержка местных сообществ и широкого спектра социальных программ, а также развитие инфраструктуры страны позволяют Компании повышать качество жизни населения Индии и таким образом гарантировать стабильность собственного развития.

Полиомиелит – опасное заболевание, приводящее к необратимым парезам и параличам мышц, в отдельных случаях к смерти. Несмотря на то, что в настоящее время полиомиелит побежден в большинстве стран мира, он все еще представляет значительную опасность для Индии.

Для борьбы с распространением полиомиелита в Индии, SSTL осуществляет сотрудничество с организацией Responset, реализующей программу India Unite to End Polio Now (IUEPN), в рамках которой производится информирование жителей Индии об угрозе полиомиелита. Responset использует ресурсы частного сектора для повышения осведомленности о полиомиелите

и вакцинации по всей Индии и в особенности в кочевых и мобильных группах населения. Результат достигается за счет расширения доступа к информации о полиомиелите для групп высокого риска и использования инновационных средств, таких как интерактивные киоски, SMS и голосовые сообщения и т.д.

SSTL активно участвует в информировании населения о необходимости вакцинации детей от полиомиелита в нескольких индийских штатах, включая Дели, Харьяна, Уттар-Прадеш и Западную Бенгалию, - перед каждой акцией Responset Компания осуществляет рассылку 10 млн информирующих SMS-сообщений. Также SSTL оказывает помощь в разработке рекламных материалов и стендов о полиомиелите.

Совместные усилия SSTL, Responset и других заинтересованных сторон привели к тому, что в апреле 2014 года угроза заболевания полиомиелитом в Индии была ликвидирована, однако борьба против других инфекций, которые можно предотвратить с помощью вакцинации, продолжается.



Сергей Савченко
генеральный директор SSTL



«Учитывая, что угроза полиомиелита была успешно ликвидирована в большинстве стран мира, наша цель заключается в том чтобы полностью избавиться Индию от этой болезни. Работая в этом направлении, мы уже долгое время, занимаемся увеличением осведомленности населения о важности иммунизации против полиомиелита. Все эти усилия предпринимаются с целью повышения качества жизни местных сообществ в регионах присутствия Компании».

В 2015 году SSTL продолжит поддерживать Responsenet в деле повышения осведомленности населения в вопросах иммунизации против коклюша, кори, дифтерии, столбняка и туберкулеза для предотвращения вспышек этих заболеваний в будущем.

United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) признала высокую эффективность партнерства SSTL и Responsenet и планирует внедрить подобный опыт в Африке.



**информирование
о необходимости
вакцинации
разослано**

**10 000 000
SMS**



«ВиваСелл-МТС»: Уход за новорожденными

Одна из острейших социальных проблем Армении – детская смертность, в решении которой компания «ВиваСелл-МТС» принимает активное участие.

Более 50% смертей новорожденных происходит в первую неделю жизни (ранняя неонатальная смертность), что связано с тем, что многие родильные дома Армении оснащены устаревшим оборудованием.

С 2008 года «ВиваСелл-МТС» осуществляет сотрудничество с общественной организацией BirthLink, занимающейся вопросами поддержания материнского и детского здоровья. BirthLink вместе с «ВиваСелл-МТС» реализует многочисленные образовательные программы для сотрудников медицинских учреждений, а также предоставляет больницам современное оборудование для ухода за новорожденными.



Ральф Йирикян
генеральный директор
«ВиваСелл-МТС»



«Новорожденные более чем кто-либо нуждаются в нашей заботе и преданности. Нам нельзя оставаться безразличными, нельзя оставлять родителей, врачей и общество беспомощными в вопросе высокой смертности среди новорожденных, поскольку с каждой прерванной жизнью убывает надежда на стабильное будущее. Мы глубоко уверены, что каждый родитель достоин услышать слова «мама, папа, я вас люблю».



**сокращение неонатальной смертности
в Армении с 15 до 8 смертей
на 1000 родившихся**



Настоящий проект ориентирован на следующие задачи:

1. Снижение неонатальной смертности в Армении;
2. Улучшение качества интенсивной терапии новорожденных в Армении за счет

образовательных программ для всех врачей и медсестер, и предоставление необходимого оборудования, устанавливаемого в неонатальных отделениях.

Основные результаты проекта (с 2008 года по 2014 год):

- в период действия проекта неонатальная смертность в Армении сократилась с 15 до 8 смертей на 1000 родившихся;
- более 30 медицинских центров Еревана и регионов Армении приняли участие в проекте.

ПАО «МТС»:

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ИНТЕРНЕТ-ГРАМОТНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ ВОЗРАСТОВ

С 2011 года при поддержке Министерства связи и массовых коммуникаций России, Министерства образования и науки России, Лиги безопасного Интернета и других партнеров ПАО «МТС» реализует программу «Дети в Интернете».

Программа «Дети в Интернете» призвана защитить молодое поколение от негативного контента в Интернете, мошеннических и вредных для детской психики сайтов, а также популяризовать правила полезного и безопасного использования Интернета.

В рамках программы ПАО «МТС» предоставляет клиентам доступ к сервисам, которые позволяют эффективно и безопасно организовать работу подрастающего поколения в Интернете за счет внедрения сервисов контентной фильтрации, родительского контроля и антивирусной защиты, проводит уроки интернет-грамотности для младших школьников и семинары для учителей по всей России, а также интерактивные тематические выставки на базе ведущих музеев и библиотек страны.

В программе «Дети в Интернете» приняли участие свыше 300 тыс. детей, их родителей и педагогов со всей страны. В 2014 году ПАО «МТС» провела образовательные интерактивные выставки в Мурманске, Вологде, Сыктывкаре, Барнауле, Рязани, Краснодаре и Томске.

С 2012 года ПАО «МТС» при поддержке Фонда развития Интернета, Лиги здоровья нации, благотворительного фонда «Связь поколений» и других партнеров реализует Федеральный социально-просветительский проект «Сети все возрасты покорны».

Основная задача программы – популяризация современных информационных технологий среди людей старше 40 лет и оказание им помощи в использовании полезных интернет-сервисов.

Обучение проходит по образовательной программе, разработанной специалистами ПАО «МТС», Фонда развития Интернета и факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Программа учитывает потребности и социально-психологические особенности людей старшего возраста. Преподавателями выступают как волонтеры, так и люди старшего возраста, уже прошедшие обучение по программе и стремящиеся научить ровесников тому, что они освоили сами.

В 2014 году ПАО «МТС» проводила эти курсы во многих регионах России: Москве, Санкт-Петербурге, Туле, Кемерово, Кирове, Обнинске, Пермском крае, Амурской, Оренбургской и Самарской областях, в Татарстане, на Камчатке, Сахалине, а также в Белоруссии. За три года существования программы обучение прошли свыше 15 тыс. человек.

По итогам 2014 года проект «Сети все возрасты покорны» одержал победу в двух конкурсах: The Moscow Times Awards в номинации «Проект года в корпоративной социальной ответственности» и на Конкурсе «Доступный Интернет», организованном Министерством труда и социальной защиты России при содействии Пенсионного фонда России и Союза пенсионеров России.

С 2013 года ПАО «МТС» реализует образовательный конкурс-проект «Дети учат взрослых», направленный на развитие

в России современного информационного общества. Его ключевая идея заключается в том, что подростки, хорошо владеющие навыками работы в сети, делятся знаниями со взрослой аудиторией, еще не освоившей интернет. Учащиеся 7-10 классов, пройдя предварительную подготовку со специалистами ПАО «МТС», проводили в своих школах уроки для родителей, наглядно демонстрируя взрослым полезные и практические функции мобильного Интернета. В 2014 году уроки «Дети учат взрослых» прошли в 20 столичных школах. Всего проект реализуется среди учащихся 7-10 классов в школах более чем 50 российских городов. В Москве проект осуществляется совместно с проектным офисом «Школа новых технологий», учрежденным Департаментом образования и Департаментом информационных технологий города Москвы.

Ожидается, что в 2015-2016 учебном году участие в проекте примут около 6 тыс. учащихся более 50 московских школ, к образовательным мероприятиям проекта будет подключено более 400 московских библиотек.

В 2014 году проект «Дети учат взрослых» победил в номинации «Социальная ответственность и благотворительность» премии «Хрустальная пирамида».



4.4 Деловые партнеры, поставщики и продвижение стандартов ответственной деловой практики

АО «Таргин»: Противодействие скоординированным (коррупционным) действиям поставщиков на рынке



Построение стабильных долгосрочных отношений с поставщиками и деловыми партнерами является одним из ключевых приоритетов АО «Таргин». Однако в ряде случаев недобросовестные поставщики и контрагенты могут осуществлять скоординированные (коррупционные) действия, направленные на завышение цен на те или иные товары или услуги. Подобные коррупционные проявления могут приводить к снижению эффективности закупочных процедур, росту издержек и повышению себестоимости продукции АО «Таргин».

Для противодействия коррупционным действиям поставщиков и контрагентов компания проводит:

1. Обучение участников закупочного процесса (заказчиков, закупщиков, членов центральной закупочной комиссии и т.п.) навыкам выявления признаков сговора.
2. Максимальное расширение круга потенциальных участников тендера, проведение предварительных квалификационных отборов, открытое размещение «Белых» списков.
3. Сбор информации о потенциальных поставщиках товаров, их ценах и затратах для определения завышения цен относительно прошлых предложений или рыночного уровня цен.
4. Анализ ранее проводившихся тендеров и тендеров, проводимых в других регионах с целью

выявления «статистов», схем ротации заявок, раздела рынков.

5. Анализ предоставленных участниками документов для выявления одинаковых текстов, ошибок, форматов представления информации.
6. Оглашение позиции: «При выявлении сговора контрагент будет дисквалифицирован, а результаты тендера пересмотрены».
7. Соблюдение жесткой позиции: «Любое утверждение о росте стоимости ресурсов после подачи коммерческого предложения и переговоров будет проверяться».
8. Стандартизация технических требований.
9. Заблаговременное планирование потребности в ключевых ресурсах и обеспечение контроля над ними (например, ГСМ, металлопрокат, запчасти к ТС и т.д.).
10. Ограничение возможности проведения групповых совещаний и встреч контрагентов в ходе коммерческой оценки.

В случае обнаружения признаков коррупционных действий в ходе проведения закупок, компания реализует следующие мероприятия:

1. Отказ от проведения тендера, выявление «слабого звена» среди участников сговора (компания, которая при участии в сговоре оказалась в самом

Николай Пожидаев
финансовый директор –
заместитель генерального
директора по экономике
и финансам АО «Таргин»



«Этика бизнеса, внедрение и реализация действенных мер борьбы с проявлениями коррупции для нас является не данью моде, а вопросом стратегического регулирования и повышения эффективности менеджмента».

невыгодном положении) и заключение с ним контракта по результатам переговоров.

2. Изменение условий тендера: пересмотр технических условий, состава, структуры лотов (дробление, выделение поставки ключевых ресурсов в отдельный лот и т.п.), проведение консолидированных закупок и т. п.

3. Смена способа выбора контрагентов (например, проведение конкурентных переговоров, переход на ЭТП).
4. Отказ от закупки у скомпрометированных участников тендера.
5. Поиск альтернативных источников обеспечения потребности (например, использование внутренних ресурсов Компании).
6. Обращение в Арбитражный суд.

По итогам проведения проверочных мероприятий в 2014 году было выявлено 4 факта коррупционных действий поставщиков и по ним были приняты соответствующие меры. Совокупный экономический эффект от проведенных закупочных процедур в АО «Таргин» составил 7,33%.

В 2015 году компания планирует изменение принципов закупочной деятельности и переход от существующих способов проведения закупок к:

- операционной (прогнозируемой) закупочной деятельности, в которой главная задача – поддержание уровня неснижаемого запаса для бесперебойной работы в местах производства;
- проектной деятельности, в которой ключевая задача – обеспечение создания новых продуктов, их разработка и постановка на производство.

Также в планах компании – разработка дорожной карты по планированию услуг на 2016 год.



совокупный экономический эффект
7,33%

ОАО «МГТС»

ПОДДЕРЖКА МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Предприятия малого и среднего бизнеса Москвы – важная составляющая бизнес-экосистемы столицы.

ОАО «МГТС», входящая в Группу МТС, совместно с ГБУ «Малый бизнес Москвы» в 2014 году запустило программу поддержки малого и среднего бизнеса столицы. В рамках совместной программы проведены серия семинаров и мастер-классов для предпринимателей.

Также, ОАО «МГТС» ввело специальный тариф для предприятий малого и среднего бизнеса на доступ к интернету, телевидению и безлимитной телефонии, что должно позволить предпринимателям организовать электронный документооборот, автоматизировать работу с клиентами, наладить оперативное взаимодействие между подразделениями и эффективно контролировать бизнес-процессы.

Кроме того, ОАО «МГТС» активно привлекает малый и средний бизнес в качестве подрядчиков для строительства своей оптоволоконной сети и обслуживания абонентов. Для повышения эффективности работы подрядчиков и оперативного

контроля качества их услуг ОАО «МГТС» внедрила специальные ИТ-системы. Управленческие инновации значительно упростили работу с небольшими подрядчиками и сделали возможным привлечение маленьких команд из 3-4 человек напрямую.

В 2014 году работы и поставки для ОАО «МГТС» выполняли 159 субъектов малого и среднего предпринимательства. Объем закупок Компании у предприятий малого и среднего бизнеса в 2014 году составил около 1 млрд рублей.

Планируется, что в 2015 году ОАО «МГТС» разработает программу по расширению возможностей доступа малых и средних предприятий к закупкам, в результате чего объем закупок у малого и среднего бизнеса увеличится в 2,5 раза.



АО «СГ-ТРАНС»

ЕДИНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

В целях повышения прозрачности ведения бизнеса, предотвращения коррупционных проявлений и минимизации рисков в АО «СГ-транс» в 2014 году был запущен сервис «Единой Горячей Линии» (ЕГЛ).

С помощью ЕГЛ клиенты, партнеры, заказчики, подрядчики, сотрудники Компании и любые другие заинтересованные лица могут сообщать о неисполнении или ненадлежащем исполнении сотрудниками АО «СГ-транс» или его дочерних компаний своих обязанностей, внутренних документов, а также требований законодательства.

Каждое поступившее сообщение проходит обязательную проверку специалистами Департамента корпоративной безопасности. Информация поступает в Компанию посредством электронной почты и телефонной связи, в том числе с использованием автоответчика. При этом на каждом из филиалов Компании существует отдельный местный телефонный номер для приема данных сообщений, который позволяет жителям региона не тратить собственные средства на оплату разговора.

В 2014 году было проанализировано 330 сообщений: 13 из них поступило от сотрудников АО «СГ-транс», 132 – от клиентов, партнеров и 185 – от иных лиц. По итогам проведенных проверок в отношении 8 сотрудников АО «СГ-транс», чья деятельность противоречила интересам компании и действующим корпоративным нормам, были приняты соответствующие меры. В 2015 году АО «СГ-транс» продолжит развитие данного ресурса, а также проведет планомерную работу по популяризации сервиса ЕГЛ среди сотрудников центрального офиса и филиалов Компании.



4.5 Экологические НКО и управление воздействием на окружающую среду

ОАО «НИИМЭ и Микрон»: Энергосбережение и энергоэффективность — внедрение системы энергетического менеджмента на предприятии

mikron

Управление воздействием на окружающую среду является одним из ключевых аспектов в деятельности ОАО «НИИМЭ и Микрон» (входит в отраслевой холдинг ОАО «РТИ»). На предприятиях Компании внедряется системный подход к различным направлениям энергосбережения и энергоэффективности, в частности в 2014 году ОАО «НИИМЭ и Микрон» завершил внедрение проекта «Система энергетического менеджмента на предприятии» (СЭНМ), который был основан на требова-

ниях международного стандарта в области управления энергией ISO 50001:2011.

Реализация проекта прошла в двух направлениях. Первое направление было связано с перестройкой инфраструктуры производственных помещений, офисов и складов. Внедрение СЭНМ позволило существенно оптимизировать затраты на электрическую и тепловую энергию, хозяйственную воду за счет возможности их использования в режиме рецикла.

Второе направление проекта связано с выпуском новой микроэлектронной продукции, которая, помимо расширения функционала, уменьшения размеров и улучшения технических характеристик продукции, должна совершенствоваться и с точки зрения снижения потребления энергии. За счёт перевода производства на новые технологии ОАО «НИИМЭ и Микрон» в 2014 году выпустил ряд изделий со сниженным потреблением энергии (например, LED-драйверы), которые отвечают современным экологи-



После внедрения Системы энергетического менеджмента в 2014 году по отношению к 2011 году снизился расход следующих видов энергии:

потребляемой электрической мощности на

22,4%



электрической энергии на

19,4%



тепловой энергии на

10,3%

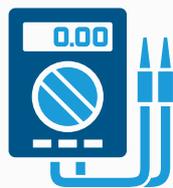


ческим стандартам и принципам устойчивого развития. После внедрения Системы энергетического менеджмента в 2014 году по отношению к 2011 году снизился расход следующих видов энергии:

- потребляемой электрической мощности — на 22,4%;
- электрической энергии — на 19,4%;
- тепловой энергии — на 10,3%.

Среди других результатов внедрения Системы энергетического менеджмента можно выделить:

1. Повышение сознательности среди всех сотрудников предприятия (значительно снизилось число случаев включения света в пустых помещениях).
2. Возросла точность учета расхода энергии благодаря вводу в эксплуатацию автоматизированной системы технического учета расхода электрической энергии. После внедрения СЭМ число счетчиков на предприятии выросло более чем в 2,5 раза.
3. Улучшена система планирования и установления энергетических целей для всех значимых с точки зрения энергопотребления подразделений.
4. Требования о применении наиболее энергоэффективных решений включены в процесс разработки проектной документации (оборудование, материалы, технические решения).
5. В закупках стали учитываться требования энергоэффективности.
6. Улучшено взаимодействие производственных служб и службы главного инженера в части снижения потребления. Повышена квалификация персонала в сфере энергосбережения и энергоэффективности.



Число
счетчиков
выросло в
2,5
раза



До внедрения СЭМ наблюдался стабильный рост расхода энергии, после – рост прекратился, и началось снижение расхода энергии при сохранившихся объемах выпуска продукции действующими производствами и запуске новых производственных линий.

В планы на 2015 год включены два основных направления развития Системы энергетического менеджмента:

1. Расширение практики применения Системы энергетического менеджмента на другие предприятия Группы компаний «Микрон».
2. Разработка и производство новой продукции с улучшенными характеристиками сбережения энергопотребления для рынков России, Кореи и Китая: LED-драйверы, контроллеры и конвекторы, отвечающие современным задачам энергосбережения.

В июне 2014 года Компанией был успешно пройден надзорный аудит с положительным заключением от компании Bureau Veritas Certification.

Геннадий Красников
генеральный директор
ОАО «НИИМЭ и Микрон»,
академик РАН



«Производительность и мощности нашего производства растут, при этом мы потребляем «чистое» электричество, таким образом, система энергоменеджмента приобретает стратегическое значение и для нас и для наших требовательных мировых партнеров. Если бы все российские производства имели возможность перейти на такую систему энергоменеджмента, эффективность российской экономики бы возросла»

ОАО «НИИМЭ и Микрон» с проектом «Система энергетического менеджмента» занял первое место в номинации «Эффективная система энергоменеджмента на крупном промышленном предприятии» в Первом Всероссийском конкурсе проектов в области энергосбережения и повышения энергоэффективности ENES 2014.

Группа компаний «Сегежа»: Экологическая сертификация лесного фонда



Segezha Group является крупнейшим лесопользователем в Европейской части территории России. Руководство Группы в полной мере осознает свою ответственность за сохранность природных богатств Российской Федерации и за минимизацию негативных воздействий на биосферу регионов присутствия. В частности, вырубка лесных угодий при отсутствии должного контроля способна причинить невосполнимый ущерб многим видам животных, растений и населению регионов.



сертифицировано
5,2
млн га
лесного фонда



В целях недопущения нанесения вреда экологии России Segezha Group с 2002 года взаимодействует с Лесным Попечительским Советом (российский национальный офис FSC) и осуществляет добровольную сертификацию лесного фонда, находящегося под контролем Группы. В настоящее время сертифицировано 5,2 млн га лесного фонда (94%).

Процесс добровольной сертификации (FSC®) предполагает внимание к восстановлению лесных угодий, тесное сотрудничество с природоохранными организациями и контакт с местным сообществом. Осуществляя заготовку и лесохозяйственные мероприятия,

Segezha Group как ответственный лесопользователь проводит регулярные консультации с жителями лесных поселков, представителями природоохранных обществ, а также оказывает посильную помощь местному населению в его повседневных нуждах.

В 2014 году лесозаготовителями Группы проведено несколько важных и заметных мероприятий.

В начале лета в Вытегорском районе (Вологодская область) состоялись совместные полевые обсуждения практики лесопользования и сохранения биоразнообразия с участием ОАО «ЛПК «Кипелово» (входит в Segezha Group), «Гринпис России» и Карельской региональной общественной природоохранной организации «СПОК». Эта встреча стала результатом переговоров между лесопромышленниками, экологами и представителями органов власти, где рассматривались обращения «СПОК» в сертифицирующие органы FSC по поводу практики лесопользования предприятиями, арендующими лесные участки в Вытегорском районе. По итогам полевых работ отмечены усилия ОАО ЛПК «Кипелово» (входит в Segezha Group) по сохранению древесного полога со значительной долей лиственных пород и хвойных деревьев. Признано, что арендатор стремится формировать надлежащую структуру насаждений после проведения рубки.

В июле 2014 года на территории аренды предприятий ООО «Кирилловский ЛПХ» и ЗАО «Ковжинский ЛПХ» (входит в Segezha Group) проведены общественные слушания, тема которых была единой для обоих районов: планируемая и осуществляемая деятельность предприятий, выявление мест особой социальной ценности на территории арендованных лесных участков. Просьбы и пожелания местных

Сергей Помелов
президент, председатель
Правления ГК «Сегежа»



«Сохранение и восстановление лесов – это естественная и безусловная обязанность нашей компании. Мы умеем это делать и делаем регулярно и систематично. Сертификация подтверждает, что мы ведем сбалансированное, ответственное лесопользование. Наши потребители должны знать, что Группа очень дорожит своей репутацией ответственного лесопользователя и делает все необходимое для экологичного ведения бизнеса».

жителей учтены представителями предприятия и будут реализованы при организации производственных работ.

Общественные слушания проводятся и в других ЛПХ бизнес-единиц Онеги, Каралии, Кирова. Кроме того, лесозаготовительные предприятия холдинга, сотрудничая с научными организациями, проводят исследования на арендованных участках по вопросам сохранения биоразнообразия, выделения лесов высокой природоохранной ценности (ЛВПЦ) и т.д.

Ежегодно Segezha Group проводит лесовосстановительные работы в значительных, возрастающих объемах. Так, в 2012 году лесовосстановлением было охвачено 11932 га, в 2013 – уже 12816 га. В 2014 году сев, посадка и комбинированное лесовосстановление проведены на территории, 13585 га (на 6% больше, чем в 2013) из 33207 га леса, подвергшихся вырубке.

В 2015 году ГК «Сегежа» планирует продолжить активное взаимодействие с органами власти регионов

присутствия, местными сообществами и экспертами по вопросам природопользования, в том числе:

1. Провести консультации с Министерством по природопользованию и экологии Республики Карелия, общественными и научными организациями по перспективам развития особо охраняемых природных территорий, выявления и сохранения ЛВПЦ на территории аренды предприятий холдинга.
2. Провести консультации с заинтересованными сторонами относительно сохранения буферной зоны Национального парка «Онежское Поморье».
3. Провести встречи с представителями сельских администраций Кировской области по выявлению и сохранению ЛВПЦ, важных для местного населения.

ПАО «МТС»: Проект «ЭКО-ТЕЛЕКОМ»



В целях минимизации негативного воздействия Компании на окружающую среду ПАО «МТС» реализует масштабный проект экологической направленности «ЭКО-ТЕЛЕКОМ». Проект реализуется в нескольких ключевых направлениях:

1. Утилизация батареек и электронного мусора.

В 2014 году во всех административных офисах ПАО «МТС» была проведена эко-акция «Батарейки, сдавайтесь!», в рамках которой проходил сбор отработанных

батареек. В дальнейшем батарейки были транспортированы на единственный в России завод по переработке бытовых батареек и аккумуляторов по уникальной технологии рецилинга. Кроме того, в двух городах – Омске и Новосибирске – были запущены эко-программы «Выбрасывай правильно», осуществляемые при поддержке региональных правительств и муниципалитетов. Были открыты точки сбора отработанных батареек в крупнейших ВУЗах городов и салонах ПАО «МТС». Были установлены специальные безопасные контейнеры для сбора отработанных аккумуляторов и батареек с гарантией их дальнейшей безопасной транспортировки, хранения и утилизации совместно с утилизирующей компанией РЕТЭКО (ООО «СибВторРесурс»).

2. Просвещение сотрудников Компании.

С 2012 года реализуется просветительский проект «Эко-офис», направленный на популяризацию экологических знаний и повышение уровня экологической культуры у сотрудников Компании. Проект предусматривает максимальную вовлеченность персонала ПАО «МТС» в реализацию

программы по охране окружающей среды, в том числе мероприятий по сбору мусора, экологичной утилизации отходов и рационального использования электроэнергии.

3. Сбор макулатуры.

В рамках акций «Бумажный Бум» в Москве в 2014 году было собрано более 4 810 кг макулатуры и спасено более 80 деревьев.

4. Просвещение школьников и педагогов.

В рамках проекта «Зеленые школы» ПАО «МТС» организовало экологические уроки в более чем 1 500 учебных заведениях из разных регионов России и стран СНГ. К проведению эко-уроков среди учеников 5-9 классов ПАО «МТС» подготовило для преподавателей презентации, методические материалы и видеоуроки. Школы, в которых проводились уроки, получили дипломы проекта, а ученики – оригинальные карманные пособия о бережном отношении к природе и подарки. Проект «Мобильные технологии для экологии» реализуется в рамках программы «Зеленые школы» при содействии межрегиональной общественной организации Зеленое движение России ЭКА.



Собрано более
4810
кг макулатуры



В 2015-2016 году в рамках проекта «ЭКО-ТЕЛЕКОМ» планируется:

1. Запустить проект по утилизации батареек и электронного мусора на Урале.
2. Внедрить экологическую упаковку для Sim-карт на всей территории присутствия ПАО «МТС».
3. Оценить объем выбросов парниковых газов в следствии деятельности Компании.
4. Провести конкурс «Эконешка» - экологический образовательный on-line конкурс для школьников.

Группа компаний «РЗ Агро»

ОТВЕТСТВЕННОЕ ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИЕ

Группа компаний «РЗ Агро» специализируется на возделывании сельскохозяйственных земель и организации крупного зернопроизводства. Компания реализует комплекс мероприятий, направленных на защиту земельных ресурсов от загрязнения и истощения по таким направлениям как: диагностика состояния почв и мониторинг климата, восстановление почв и повышение плодородия земель.

В 2014 году Группа компаний «РЗ Агро» проводила туровые агрохимические обследования почв и регулярные почвенно-растительные диагностики, на основе которых корректировались нормативы внесения удобрений.

Для предотвращения истощения земель Компания внедрила устойчивый севооборот; для уменьшения пестицидной нагрузки на почву, ускорения разложения растительных остатков и поддержания плодородия применяются безотвальные энергосберегающие технологии, в почву вносятся компенсационный азот и необходимые биопрепараты.

Группа компаний «РЗ Агро» также внедряет новые технологии по влагодержанию, реализует мероприятия по предотвращению эрозии почв и восстановлению лесополос, использует органические удобрения и применяет современную высокопроизводительную энергонасыщенную технику с низкими показателями расхода горюче-смазочных материалов и минимальными показателями загрязнения почв и воздуха.

Все эти мероприятия осуществляются при активном сотрудничестве Компании с научными институтами (Всероссийский НИИ зерновых культур им. И.Г. Калининко, Донской зональный НИИСХ, Донской государственный аграрный университет, Ставропольский НИИСХ, Краснодарский НИИ зерновых культур им. Лукьяненко).

Общие затраты в 2014 году составили 5,9 млн руб., из них на почвенную диагностику направлено 1,5 млн руб.

Михаил Архипов

вице-президент
по управлению персоналом
ПАО «МТС»



«Утилизация высокотехнологической продукции требует немало ресурсов. Наша компания считает важным развивать экологические проекты и заниматься экологическим просвещением. В этом мы видим нашу ответственность перед обществом и природой.

Проведение открытых уроков – новое направление. Создатели интерактивных учебных материалов постарались объединить задачу воспитания экологической культуры с интересом детей к мобильным устройствам, которые включены в увлекательный образовательный процесс. На уроке рассказывается о новых приложениях, помогающих экономить ресурсы, об энергосбережении, утилизации и вторичной переработке окружающих нас электронных устройств. Мы надеемся, что уроки «Мобильные технологии для экологии» вызовут интерес в среде преподавательского сообщества и их проведение станет ежегодной традицией».



4.6 Общественные организации и управление благотворительной деятельностью

Группа компаний «Детский мир»: Корпоративный благотворительный фонд



В 2004 году для эффективного управления благотворительными проектами Компании был создан Благотворительный фонд «Детский мир». Фонд поддерживает деятельность российских социальных учреждений, работающих с детьми в трудной жизненной ситуации, а также многодетными и малообеспеченными семьями.

Приоритетными направлениями деятельности Фонда являются:

- социальное развитие и здоровье – поддержка малоимущих и незащищенных слоев населения, программы в области здравоохранения, детского и юношеского спорта;

- образование и творчество – поиск молодых талантов и развитие творческого, технического и инновационного мышления молодого поколения;
- культура – развитие и популяризация отечественной культуры, в том числе классической музыки, балета, театра, изобразительного искусства, а также техническое обеспечение музеев и возрождение памятников русской архитектуры и зодчества;
- корпоративное волонтерство.

Финансирование деятельности Фонда осуществляется на основе

средств, пожертвованных Группой компаний «Детский мир», сотрудниками и посетителями магазинов сети. Дополнительными источниками финансирования являются средства, собранные в результате продаж футболок акции «Участствуйте!» и пакетов в магазинах сети «Детский мир». С августа 2014 года акция «Участствуйте!» стартовала в магазинах сети в Казахстане. Подарки для нуждающихся детей страны собирались во всех магазинах сети «Детский мир» в Астане, Алматы, Караганде и Шымкенте. В мероприятии приняли участие более 14 тыс. покупателей «Детского мира», всего было собрано свыше 15 тыс. подарков.



Благотворительный фонд поддерживает деятельность российских социальных учреждений, работающих с детьми в трудной жизненной ситуации

приняли участие в акциях фонда свыше

3 МЛН
человек



объем помощи составил

140 МЛН



за год группа сотрудников компании поставила

15 кукольных представлений

2 спектакля



По итогам 2014 года в благотворительных акциях фонда приняли участие свыше 3 млн посетителей, объем благотворительной помощи составил около 140 млн руб.

Группа Компаний «Детский мир» основала собственный волонтерский кукольный театр, цель которого – выступления в детских социальных учреждениях, участие в социализации детей с трудной судьбой. За год театральная труппа, состоящая из сотрудников компании, поставила 2 спектакля и показала 15 кукольных представлений в детских домах и больницах.

В декабре 2014 года Группа компаний «Детский мир» запустила новый проект – благотворительная ярмарка в самом крупном детском магазине страны на Воздвиженке, дом 10. На ярмарке дети-сироты и инвалиды из подопечных социальных учреждений самостоятельно представляют и продают свои работы: изделия из дерева, ткани, поделки, рисунки, елочные украшения и др. После ярмарки вся выручка передается авторам работ.

Планируется, что в 2015 году Благотворительный фонд сосредоточится на следующих программах и проектах:

- Всероссийская акция «Участуйте!» – самый масштабный проект фонда, цель которого состоит в сборе подарков и товаров первой необходимости для нуждающихся детей. Акция реализуется с 2006 года и проходит три раза в год – к Международному дню ребенка, Дню знаний и новогодним праздникам. В дни проведения акции любой желающий может оставить купленный в магазинах товар в специальных манежах, расположенных рядом с кассовой зоной. По окончании акции собранные товары передаются детям из детских домов, интернатов и больниц в качестве подарков.

ЗАО «Группа компаний «Медси»

ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ «ОТ СЕРДЦА К СЕРДЦУ»

В 2014 году в ГК «Медси» было создано волонтерское движение «От сердца к сердцу».

Движение объединило сотрудников с активной жизненной позицией, стремящихся помочь тем, кому это необходимо. В течение года прошли акции по сдаче донорской крови, мероприятия для воспитанников детских домов и реабилитационных центров, было организовано участие в театральных и культурных благотворительных мероприятиях, сформирована постоянная группа волонтеров из 20 человек. Большое внимание волонтеры уделили ветеранам Великой Отечественной войны.

В 2014 году число участников в различных волонтерских проектах составило 239 человек (3,7% численности персонала).



- Программа «Вместе мы сможем больше» по оказанию адресной помощи детям, находящимся на лечении и реабилитации; оборудование игровых комнат в медицинских и социальных учреждениях.
- Программа «Искусство без границ», направленная на формирование творческого начала и развитие эстетического вкуса: поддержка проведения творческих фестивалей, мастер-классов, выставок и концертно-развлекательных представлений.

Эльмира Морозова

**исполнительный директор
Благотворительного фонда
«Детский мир»**



«Появление собственного благотворительного фонда Детского мира стало важнейшим событием в развитии социальной деятельности нашей компании. С тех пор она организуется на профессиональной основе, публично и во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами. Ежегодно более 3 млн человек участвуют в мероприятиях фонда».

- Проект «Софинансирование», в рамках которого сотрудники Группы компаний «Детский мир» имеют возможность перечислять часть своей зарплаты на благотворительные проекты.
- Волонтерский кукольный театр. В 2015 году будет поставлен новый спектакль, значительно расширена география выступлений театра.

4.7 Потребители и ответственность за продукцию

Группа компаний «Детский мир»: Безопасность товаров для здоровья потребителей



Обеспечение безопасности и качества товаров – ключевое обязательство ГК «Детский мир» перед покупателями, которое одновременно выступает необходимым условием повышения доверия клиентов к магазинам Компании.

Для недопущения низкокачественной продукции на прилавки Компания осуществляет строгий контроль безопасности и качества товара на всех этапах его жизненного цикла. Все товары, представленные в торговых точках сети и интернет-магазине «Детский мир», являются сертифицированными, а также соответствуют всем применимым нормативным требованиям,

стандартам и техническим условиям в области безопасности для жизни и здоровья потребителей.

В рамках системной работы по обеспечению контроля безопасности и качества товаров ГК «Детский мир»:

- проводит тестирование опытных образцов продукции в независимых лабораториях;
- проводит регулярное обучение сотрудников блока розницы требованиям российского законодательства и внутренней политики Компании в сфере сертификации и обеспечения безопасности продукции;

- осуществляет регулярный мониторинг изменений законодательства, появления новых стандартов и добровольных инициатив в данной сфере в странах нахождения поставщиков;
- обновляет систему внутренней нормативной документации в случае изменения законодательства и требований регуляторов;
- осуществляет контроль качества товаров в зависимости от типа контрагента специалистами Отдела сертификации, качества и претензионной работы.

Процесс контроля безопасности и качества товаров



В рамках взаимодействия с ведущими международными производителями товаров для детей ГК «Детский мир» проверяет наличие документации, подтверждающей соответствие данного товара действующим нормативным требованиям (сертификаты соответствия, декларации о соответствии, свидетельства о государственной регистрации и прочее).

Если недостатки товара выявляются в процессе его эксплуатации, покупатель может обратиться с претензией по качеству. В этом случае товар направляется на экспертизу в испытательную лабораторию, которая по итогам проверки выдает акт о производственном браке. На основе акта покупателю производится замена товара или возвращаются деньги. В редких случаях при обнаружении серьезных претензий к качеству и безопасности товара поставщику возвращается вся партия, а отношения с ним прерываются. В 2014 году подобных случаев не наблюдалось.

Сертификаты и другие разрешительные документы на непосредственно закупаемую импортную продукцию, являются 100% подлинными, поскольку заявителем при получении сертификатов является сама Группа компаний «Детский мир». Проверка подлинности сертификатов и других разрешительных документов на продукцию локальных поставщиков проводится регулярно по мере поступления этих документов в Отдел сертификации, также сверяется информация в маркировке продукции с информацией, указанной в сертификате на неё.

В результате реализуемых мер, в 2014 году в магазинах «Детский мир» не было зафиксировано существенных нарушений законодательства в области обеспечения безопасности товаров для потребителей.

Владимир Чирахов
генеральный директор
Группы компаний
«Детский мир»



«Доверие и лояльность клиентов – важнейшие составляющие нашего успеха на рынке. Мы прилагаем все усилия для того, чтобы оправдывать высокие ожидания наших покупателей и гарантировать им широкий ассортимент, исключительный сервис, качество товара и его безопасность. Ведь они доверяют нам самое дорогое – счастье своих детей».

В 2015 году компания намерена продолжить целенаправленную работу с зарубежными и российскими поставщиками товаров по внедрению дополнительных процедур контроля качества закупаемой продукции, в том числе – заранее отбирать для независимых испытаний образцы тканей, предназначенных для изготовления школьной формы в рамках заказа Группы компаний «Детский мир».

ОАО «МГТС»:

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД

ОАО «МГТС» является «домашним» оператором для 96% москвичей и обслуживает около 3,4 млн домохозяйств. В 2011-2014 году Компания осуществила всеобъемлющую модернизацию своей сети, включающую и полное техническое переоснащение, и кардинальное улучшение менеджмента всех процессов предоставления услуг абонентам. В результате этих мер качество сервиса ОАО «МГТС» поднялось на новый уровень.

Направления модернизации:

1. Техническая модернизация: создание собственной волоконно-оптической сети по технологии GPON (Gigabit-capable Passive Optical Network).
2. Обновление стандартов клиентского обслуживания: внедрение интеллектуальной системы управления сервисами, двухуровневой системы обработки звонков в колл-центре, обновление сайта Компании.
3. Модернизация офисов обслуживания клиентов: внедрение CRM-сенсоров (customer relationship management) в офисах продаж.
4. Ускорение подключения абонентов: создание центра диспетчеризации работы на базе платформы SAP Workforce Management.

В целом же многолетний проект трансформации системы контроля качества обслуживания клиентов стал лауреатом премии «Права потребителей и качество обслуживания - 2015», инициированной Фондом «Социальные проекты и программы» совместно с Роспотребнадзором Российской Федерации, Правительством Москвы, Ассоциацией компаний розничной торговли, Комитетом Госдумы по экономической политике, инновационному развитию и предпринимательству.

Все эти меры отразились на общей удовлетворенности клиентов от услуг ОАО «МГТС». В частности, удовлетворенность качеством подключения GPON достигла к концу 1 полугодия 2015 года 4,26 по пятибалльной шкале.



ЗАО «Группа компаний «Медси»: Внедрение единого стандарта клиентского сервиса



В клиниках ЗАО «Группа компаний «Медси» ежедневно обслуживаются тысячи человек. Учитывая, что каждый пациент требует к себе особого отношения, компания ориентирована на внедрение лучших мировых практик в сфере медицинских услуг и создание комфортных условий для повышения лояльности клиентов и их приверженности при последующих обращениях.

С этой целью в 2014 году «Группа компаний «Медси» начала внедрять Единый стандарт Клиентского сервиса, призванный помочь каждому сотруднику в любой ситуации диалога с пациентом действовать вежливо и уверенно. Для оценки результата внедрения стандарта были проведены 2 волны исследований лояльности и удовлетворённости потребителей в июле-сентябре и октябре-декабре 2014 года. Уже через несколько месяцев после внедрения стандарта стали видны положительные изменения.

Так, удовлетворенность посетителей клиничко-диагностических центров выросла на 10 п.п., лояльность пациентов московских клиник компании увеличилась на 6 п.п.

В 2015 году в рамках развития клиентского сервиса и формирования клиентоориентированного подхода в обслуживании Компания планирует:

1. Выстраивать сервисную корпоративную культуру в компании, в т.ч. проводить обучение сотрудников клиентоориентированному обслуживанию.
2. Стандартизировать все этапы процессов обслуживания клиентов.
3. Внедрить и масштабировать сервисную мотивацию сотрудников.
4. Внедрить новые онлайн-технологии сопровождения оказания услуг.

ЗАО «Группа компаний «Медси»:

ПРОЕКТ «БУДЬ ЗДОРОВ С МЕДСИ!»

Проект «Будь здоров с МЕДСИ!» направлен на популяризацию здорового образа жизни и повышение уровня знаний населения о способах сохранения своего здоровья.

Проект представляет собой бесплатную комплексную коммуникационную программу для клиентов и партнеров и включает в себя цикл лекций, вебинаров, консультаций и информационных рассылок по актуальным медицинским вопросам.

Основные результаты:

- 6 лекций для компаний-корпоративных клиентов «Будь здоров с МЕДСИ!»;

- 2 семинара по партнерской программе «Уроки здоровья от МЕДСИ» с сетью магазинов ГК «Детский мир»;
- 3 мероприятия в рамках «Дней здоровья» в ПАО «МТС»;
- 14 занятий в рамках Школ по нескольким направлениям;
- 17 школ для мам в Детской клинике Компании.

Партнеры ЗАО «Группа компаний «Медси» по реализации проекта (ПАО «МТС», ОАО «Детский мир» и др.) и пациенты высоко оценили качество проекта и его результаты.

Наталья Комарова
вице-президент
по маркетингу и продажам,
ЗАО «Группа компаний
«Медси»



«Мы стремимся быть не просто самой крупной сетью частных медицинских клиник, нам важно стать долгосрочным партнером для наших пациентов и их семей. Для этого мы смотрим на бизнес глазами клиента, чтобы понимать, что ему нравится, а что нет. «Стандарт клиентского сервиса» – один из инструментов, который помогает нам правильно выстраивать диалог с клиентами и устанавливать с ними взаимовыгодные и эффективные отношения».



4.8 Научное сообщество и управления инновациями

ОАО «РТИ»: создание инновационной экосистемы



Отраслевой холдинг «РТИ» много лет развивает инновационно-технологический комплекс (R&D-Комплекс) во взаимодействии с профильными научными центрами, формируя вокруг компании инновационную экосистему.

Задачи R&D-комплекса:

- обеспечение синергии R&D деятельности за счет формирования единой системы управления, стандартизации и унификации управления исследованиями и разработками;
- отработка механизмов коммерциализации разработок и развитие новых бизнес-направлений;
- консолидация R&D бюджета, переход на долгосрочную модель финансирования программ и проектов;
- создание условий для научного кадрового воспроизводства и сотрудничества, в т. ч. международного;
- создание условий для защиты и эффективного использования интеллектуальных прав.

R&D-Комплекс ОАО «РТИ» организует разработку и внедрение инновационных технологий в ходе создания систем мониторинга наземной поверхности, акваторий, воздушного и космического пространства. В комплексе ведутся разработки новых систем и решений в области микроэлектроники, комплексной защиты

и безопасности за счет конвергенции и локализации лучших в своем роде технологий.

Ключевыми технологическими направлениями, реализуемыми R&D-Комплексом в настоящее время, являются терагерцовые и радиофотонные технологии. Применение терагерцовых технологий позволит разработать новые изделия в различных гражданских и военных системах: компактные высокоточные локаторы, высокоскоростные линии связи, системы слепой посадки воздушных судов, системы дистанционной идентификации химических веществ, системы неинвазивного лечения и диагностики. Применение радиофотонных технологий позволит качественно улучшить характеристики радиотехнических средств, существенно сократить их массогабаритные параметры и энергопотребление, сократить производственные и эксплуатационные расходы, на порядки повысить скорость и объем передаваемой информации (до 25 Гбит/с). В 2014 году было сформировано новое перспективное направление по разработке аэрокосмических систем, создана команда высококвалифицированных специалистов в этой области.

В 2012 году ОАО «РТИ» приступило к формированию R&D структуры за рубежом. Точками входа были определены США (Силиконовая долина), Германия (Саксония) и Швейцария. Создана дочерняя компания (R&D центр) ОАО «РТИ» в Швейцарии в качестве инструмента по вхождению в совместные с европейскими компаниями R&D проекты.

Сергей Боев
генеральный директор
ОАО «РТИ»



«R&D играет важную роль в жизненном цикле создания продукта, начиная от зарождения идеи, ее формализации и заканчивая созданием промышленных образцов и проведением испытаний. Мы умеем формировать в РТИ мотивированную на конечный результат организационно-экономическую инновационную среду, развиваем новые R&D направления в кооперации с ведущими институтами и лабораториями в России и за рубежом, активно работаем в рамках государственных программ по проектам НИОКР. Без этой системной работы на современном уровне развития высоких технологий невозможно создание таких сложных систем, как система освещения обстановки в Арктике, эковиомониторинг и др.»

В 2013 году ОАО «РТИ» создало Фонд поддержки научно-исследовательской деятельности (Фонд НИОКР). Фонд НИОКР ОАО «РТИ» был одним из первых фондов в России, созданных в рамках Федерального закона «О науке и государственной научно-технической политике». Главной задачей при создании Фонда НИОКР являлось формирование новых бизнес направлений и укрепление рыночных позиций на традиционных рынках ОАО «РТИ» за счет развития технологических компетенций Группы компаний. Фонд НИОКР выступает ядром инновационной экосистемы, который консолидирует в себе финансовые потоки (отчисления ОАО «РТИ» и его ДЗК на R&D деятельность), процесс разработки (пайплайн) проектов группы, единую научную и финансовую экспертизу, а также лучшие практики проектного управления инновационными высокотехнологичными проектами.

Важный элемент инновационной экосистемы Комплекса R&D – Технопарк «Саров», главной целью которого является разработка и коммерциализация прорывных технологий мирового и национального уровня на базе компетенций РФЯЦ-ВНИИЭФ, ОАО «РТИ», ОАО «Роснано» и других высокотехнологичных компаний на принципах государственно-частного партнерства. В технопарке расположено одно из подразделений R&D-Комплекса – ОАО «Инновационный технологический центр «Система-Саров» (подробнее о Технопарке «Саров» см. в главе 3.4. Вклад в развитие регионов присутствия). Разработки ИТЦ «Система-Саров» предназначены для решения задач обеспечения безопасности мегаполисов, промышленных предприятий, объектов ЖКХ, оказания аналитической поддержки в принятии решений сотрудникам и специалистам оперативных служб.

В 2015 году планируется продемонстрировать первые результаты работ по направлению «Аэрокосмические системы» и продолжить наращивание компетенций в сфере создания комплексов с беспилотными летательными аппаратами, бортовой аппаратуры воздушного и космического базирования.



ПАО «МТС»: Корпоративный акселератор



В 2014 году в рамках программы «Телеком Идея» ПАО «МТС» запустила акселерационную программу для молодых инноваторов, направленную на поддержку стартапов в области информационно-коммуникационных технологий, в которой приняли участие более 100 проектов из России и стран СНГ. Акселератор поддержали АФК «Система» и ее дочерние компании. Участники программы смогли совместно с сотрудниками Компании доработать свои проекты и представить их топ-менеджменту ПАО «МТС» для дальнейшей реализации.

Акселератор – это уникальная площадка, на которой встречаются внешние инноваторы (авторы проектов, отобранных по итогам конкурса молодежных инновационных проектов «Телеком Идея»), внутренние

Михаил Архипов
вице-президент
по управлению персоналом
ПАО «МТС»



«Акселерация — необходимая составляющая для проектов, которые находятся на начальной стадии развития. В её основе лежат механизмы усиления проектов компетенциями экспертов телекоммуникационной отрасли, менторов и специалистов из различных областей. При этом, совместная работа с инновационными проектами полезна как основателям стартапов, так и сотрудникам ПАО «МТС». Нет сомнений, что это очень полезно как для самих проектов, так и для сотрудников ПАО «МТС», которые вошли в состав команд и смогут повысить компетенции в области управления проектами».

инноваторы ПАО «МТС» (прошедшие отбор в рамках «Фабрики идей» и «Академии лидерства») и привлеченные эксперты.

Участники всего за одну неделю проходят путь настоящего стартапера: они адаптируют проект под сложные рыночные условия, посещают лекции, участвуют в мастер-классах с сотрудниками ПАО «МТС» и др. Помимо крайне востребованных знаний ребята также получают понимание дальнейших путей развития проектов.

По итогам акселерационной программы были отобраны шесть проектов, авторы которых получили возможность проработать свои идеи с профессиональными менторами, студентами ведущих технических и экономических ВУЗов и экспер-

тами ПАО «МТС». В финал вышли лидеры, идеи которых действительно могут сделать жизнь людей лучше – сервис для планирования оптимальной городской среды, приложение-оболочка, которая сможет радикально упростить пожилым людям пользование современными планшетами и еще несколько очень полезных изобретений.

Планируется, что в 2015 году Акселератор пропустит через себя 18 инновационных проектов и стартапов из России и стран СНГ. На 2015-2016 гг. запланирована также интеграция «Телеком Идеи» с федеральной акселерационной программой РВК Generation S и расширение партнерского участия ДЗК АФК «Система» в проекте Корпоративный акселератор ПАО «МТС».



18
инновационных
проектов,
планируется
включить
в Акселератор



ПАО «МТС»:

КОНКУРС «ТЕЛЕКОМ ИДЕЯ»

С 2011 года ПАО «МТС» при поддержке АФК «Система», программы «Лифт в будущее», Министерства связи и массовых коммуникаций России, Министерства экономического развития России и др. проводит ежегодный конкурс «Телеком Идея».

«Телеком Идея» — мероприятие для выявления и поддержки талантливой молодежи, работающей над проектами в области информационных и коммуникационных технологий и услуг, которые могут быть востребованы в коммерческой, социальной и государственной сферах.

К участию в «Телеком Идее» принимаются инновационные проекты на любой стадии разработки – от идеи до ее внедрения и эксплуатации, включая технические решения и программные продукты для систем связи, новые услуги, мобильные, контентные и web-сервисы, маркетинговые и управленческие решения. Практическое применение технологий и сервисов – важнейший критерий оценки проектов.

Всего за четыре года развития «Телеком Идеи» было собрано более 600 проектов, многие из которых успешно реализованы.

Победу в 2014 году одержали следующие проекты: «МастерГис» – сервис для планирования оптимальной городской сре-

ды, «SIM для повышения безопасности онлайн-платежей», «Система домашней диагностики здоровья iHealth» и «Реал-Спикер – распознавание речи».

В 2014 году ПАО «МТС» в рамках программы впервые провело конкурс для школьников 7 – 11 классов «Телеком Идея ЮНИОР», в котором приняли участие дети сотрудников Группы МТС в возрасте от 13 до 17 лет из Липецка, Читы, Нижнего Новгорода, Барнаула, Краснодара, Москвы. Участники конкурса исследовали современные инфокоммуникационные технологии, делились инновационными предложениями и представляли будущее информационного общества. Участники конкурса получили путевки в летнюю научно-образовательную школу «Лифт в будущее».

В 2015 году ПАО «МТС» продолжит развивать «Телеком Идею», в т.ч. планируется:

- создание площадки «Телеком Идея» в Республике Беларусь;
- развитие проекта по поиску и поддержке талантливых школьников «Телеком Идея ЮНИОР» и поддержка инновационного сообщества среди детей школьного возраста (13 – 17 лет);
- развитие образовательных лагерей для школьников совместно с проектом «Лифт в Будущее»;
- применение новых инструментов для поиска идей (хакатоны, менторство, краудсорсинг).



4.9 ВУЗы и инвестиции в человеческий капитал

ОАО «РТИ»: система воспроизводства высококвалифицированных научных и инженерных кадров



Группа «РТИ» является динамично развивающимся высокотехнологичным холдингом, успешно работающим на рынке сложных и особо сложных информационно-телекоммуникационных систем.

Компания заинтересована в том, чтобы привлекать подготовленных специалистов, хорошо ориентирующихся в основных (базовых) технологиях, разрабатываемых в Компании, и знакомых с условиями работы на ее предприятиях, и ведет активную работу в этом направлении. Один из ее основных аспектов – сотрудничество с профильными столичными и регио-

нальными ВУЗами. В рамках этого сотрудничества ВУЗы получают возможность участия в реальных проектах компании, а компания, в свою очередь, – возможность готовить кадры высшей квалификации для перспективных проектов. Кроме того, сотрудничая с ведущими ВУЗами и институтами РАН, ОАО «РТИ» имеет возможность доступа к лучшим научным достижениям и «прорывным» идеям и технологиям российской научно-образовательной среды.

Кафедра «Интеллектуальные информационные радиофизические системы» МФТИ (НИУ) является

базовой кафедрой факультета радиотехники и кибернетики при ОАО «РТИ». Кафедру возглавляет генеральный директор ОАО «РТИ» Сергей Федотович Боев, доктор экономических наук, профессор, Генеральный конструктор системы предупреждения о ракетном нападении (СПРН), лауреат Государственной премии Российской Федерации. Кафедра стала флагманом исследовательского, образовательного, кадрового сопровождения деятельности для ОАО «РТИ» и всех дочерних компаний. Это – ядро созданной в ОАО «РТИ» R&D-сети базовых кафедр и совместных

ОАО «РТИ» направляет работников на обучение по программам МВА и магистерским программам

В ОАО «РТИ им. А.Л. Минца» и ОАО «НПК НИИДАР» работают аспирантуры

прошли обучение и повысили квалификацию

4493
сотрудника



успешно защитили магистерские и бакалаврские диссертации

11 студентов



лабораторий партнерских ВУЗов, инициатор перспективных научно-образовательных проектов. Такая кооперация неминуемо приведет к ярким решениям важных задач.

В 2014 году 11 студентов базовой кафедры успешно защитили магистерские и бакалаврские диссертации.

ОАО «РТИ» направляет работников на обучение по программам MBA и магистерским программам. В 2014 году 4493 сотрудников компании прошли обучение и повысили квалификацию. В ОАО «РТИ им. А.Л. Минца» и ОАО «НПК НИИДАР» работают аспирантуры. В компании работают: 309 кандидатов и 73 доктора наук, 52 профессора, 26 Лауреатов Ленинской и Государственной премий.

Компания также активно сотрудничает с довузовским сектором. Реализуемые ОАО «РТИ» и ее предприятиями программы профориентации имеют своей целью привлечение в профильные учебные заведения школьников г. Москвы и других городов, в которых располагаются предприятия ОАО «РТИ», с перспективой трудоустройства на предприятия компании. Для этого проводятся разнообразные мероприятия: экскурсии, лекции по презентации

профессий, мастер-классы специалистов. Осуществляется поддержка одаренных школьников, студентов и молодых специалистов. ОАО «РТИ» активно сотрудничает с проектом «Лифт в будущее» и планирует выявление в рамках этого проекта талантливых ребят, которые после обучения в профильных ВУЗах придут на работу на предприятия ОАО «РТИ».

В подшефной московской средней школе № 227 (сегодня на базе этой школы создан Инженерный Центр им. П.Р.Поповича) оборудован радиоклуб RUZAWH с коллективной радиостанцией. Очередным шагом в кропотливой работе по выстраиванию непрерывной цепочки воспроизводства высококвалифицированных научных и инженерных кадров стало создание на базе школы Центра довузовской подготовки и профориентации (совместно с МФТИ). В 2014/2015 учебном году в ГБОУ СОШ № 227 стартовал совместный с ОАО «РТИ» проект «Образовательная среда XXI века». Для сопровождения ИТ-образования в рамках урочной и внеурочной деятельности был открыт один из модулей заявленного проекта – «класс Робототехника» с полным его оснащением. В настоящее время Центру им. П.Р.Поповича придан статус «инженерно-технический» с организацией нескольких инженерных классов.

Сергей Боев
генеральный директор
ОАО «РТИ»



«Развитие современного высокотехнологичного бизнеса сегодня невозможно без глубокой интеграции с научно-образовательной средой. Эта интеграция во многом отражается в создании вокруг компании разветвленной сети партнерских университетов и академических институтов. Такое сотрудничество открывает доступ к научной кадровой базе и передовым знаниям не только для ОАО «РТИ», но и для всех участников партнерской сети сотрудничества. Тем самым наша компания создает благоприятные условия для развития потребителей инновационной системы всего государства и отдельных его регионов».

ОАО «НИИМЭ и Микрон»: кафедры на базе МФТИ и МИЭТ

Входящее в Группу «РТИ» ОАО «НИИМЭ и Микрон» на протяжении многих лет ведёт работу с крупнейшими техническими ВУЗами страны и участвует в программе подготовки специалистов для инновационной экономики. Развивая сотрудничество с высшими и средними специальными учебными заведениями, ОАО

«НИИМЭ и Микрон» обеспечивает популяризацию научных знаний, подготовку и привлечение кадров, а также повышение квалификации сотрудников Компании.

ОАО «НИИМЭ и Микрон» создало базовые кафедры функциональной наноэлектроники в составе факультета физической

mikron

и квантовой электроники на базе НИУ «МФТИ» (Московский физико-технический институт). Кафедра готовит высококвалифицированных специалистов, способных осваивать, разрабатывать и внедрять передовые технологии в области нано- и микроэлектроники. Также Компания создала и координирует работу базовой ка-

федры «Субмикронная технология СБИС» в НИУ «МИЭТ» (Московский институт электронной техники). Для изучения зарубежного опыта в микроэлектронике студенты выезжают на международные конференции и стажироваются в зарубежных центрах – таких как французский Гренобль, взаимодействуют со Стэнфордским Университетом в Калифорнии, обществом прикладных исследований им. Фраунгофера в Германии. Заведующим кафедрами ВУЗов является генеральный директор ОАО «НИИМЭ и Микрон», академик РАН Г.Я. Красников.

На своём производстве ОАО «НИИМЭ и Микрон» на постоянной основе организует экскурсии и научные лекции для студентов различных ВУЗов с участием ведущих специалистов, представителей кадровой службы и руководства Компании. Специалисты Компании демонстрируют студентам процесс производства микроэлектронных компонентов, отвечают на технические вопросы.

В конце июля 2014 года ОАО «НИИМЭ и Микрон» организовало «Летнюю школу», участниками которой стали более 40 студентов и молодых ученых из Казани, Томска, Санкт-Петербурга, Новосибирска, Белгорода и других городов России. Среди них – физики, химики, материаловеды, биологи, а также интересующиеся нанотехнологиями журналисты и специалисты по коммуникациям.

В один из дней работы «Летней школы» студенты посетили предприятие в Зеленограде. Для студентов была проведена специальная экскурсия, включающая осмотр R&D-центра Компании, производства кристаллов в «чистых комнатах», сборочных цехов, где собирается готовая продукция: транспортные карты, чип-модули для биопаспортов и пр. После экскурсии по предприятию генеральный директор ОАО «НИИМЭ и Микрон» выступил с лекцией о состоянии и перспективах развития отечествен-

ной микроэлектронной отрасли, новых технологиях в области наноэлектроники.

В 2015 году ОАО «НИИМЭ и Микрон» планирует продолжать взаимодействие со студентами как технических, так и естественнонаучных факультетов и молодыми учеными ведущих ВУЗов России с целью популяризации микроэлектроники, повышения престижа профессии инженера микроэлектроники, поиска новых сотрудников.

«ВиваСелл-МТС»:

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ

В 2014 году «ВиваСелл-МТС» в сотрудничестве с Министерством образования и науки Армении начала внедрять специализированные учебные курсы в программы обучения 5 школ Армении.

Преподавание таких курсов как «Основы телекоммуникаций» и «Информационные технологии» позволит стимулировать развитие сферы информационных и коммуникационных технологий как наиболее приоритетных направлений экономического и научно-технического развития страны.

Также с 2011 года в центре внимания компании находятся студенты из социально незащищенных слоев населения Армении. Бенефициарями реализуемой «ВиваСелл-МТС» программы «Образовательный фонд» становятся студенты с особыми нуждами или из социально уязвимых семей. Благодаря программе более 700 студентов были полностью вовлечены в процесс обучения, 53 стипендианта окончили университет, получив степень бакалавра.



Жорес Алферов

вице-президент Российской академии наук, лауреат Нобелевской премии по физике



«За прошедшие полвека мы с вами стали активными участниками «полупроводниковой революции». Именно она дала мощнейший импульс развитию всей человеческой цивилизации. Электронная промышленность, я уверен, станет двигателем научно-технического прогресса нашей страны. Ключевую роль в этом процессе будет играть ОАО «НИИМЭ и Микрон», которому удалось сохранить свой уникальный кадровый и научно-образовательный потенциал. Сегодня в ОАО «НИИМЭ и Микрон» совершается настоящий технологический прорыв, идет целенаправленная подготовка молодых ученых, создаются новые образовательные программы, активно ведутся исследования мирового уровня, в том числе и с нашим научно-образовательным Центром нанотехнологий РАН. Это — залог развития науки, отечественной наукоёмкой промышленности и всей экономики страны».

5. ПРИЛОЖЕНИЯ

5.1	Выполнение планов в области устойчивого развития в 2014 году	119
5.2	Регулирование в области КСО в АФК «Система»	120
5.3	Таблица соответствия Руководству GRI версия G4	121
5.4	Реализация принципов Глобального договора ООН	126
5.5	Свидетельство об общественном заверении Отчета Советом РСПП по нефинансовой отчетности	127
5.6	Глоссарий и сокращения	128



5.1 Выполнение планов в области устойчивого развития в 2014 году

п/п	План	Статус	Комментарий
Управление дочерними и зависимыми компаниями в области устойчивого развития			
1.	Увеличение числа социальных проектов, основанных на подходе Shared Value, и увеличение количества ДЗК, участвующих в совместных социальных программах/проектах.	Выполнено	8 ДЗК приняли участие в совместных социальных программах и проектах. В 2014 году было реализовано 7 проектов Shared Value в ДЗК.
2.	Проведение аудита КСО в АФК «Система» и ДЗК.	Выполнено	В апреле-мае 2015 года проведены: КСО-аудит Группы АФК «Система» по итогам 2014 года, а также исследование лучших КСО-практик крупных российских и зарубежных компаний и опрос экспертов по вопросам социальной ответственности.
Антикоррупционная деятельность			
3.	Внедрение единых антикоррупционных процедур в портфельных компаниях АФК «Система».	Выполнено	В 2014 году антикоррупционные процедуры в соответствии с принятыми в АФК «Система» стандартами были интегрированы в бизнес-процессы ОАО «БЭСК», ПАО «МТС-Банк», SSSL. Проведен аудит действующих антикоррупционных процедур, по итогам которого разработан план совершенствования нормативной базы в Корпорации.
Корпоративное управление			
4.	Адаптация новых положений российского Кодекса корпоративного управления (утв. в 2014 году), в частности в отношении правил отбора кандидатов в состав Совета директоров и роли Комитета по назначениям и вознаграждениям.	Выполнено	Внесены изменения в соответствующие нормативные документы.
Управление персоналом			
5.	Разработка и внедрение программы проектной мотивации менеджмента АФК «Система».	Выполнено	Советом директоров АФК «Система» утверждено Положение о премировании за реализацию и создание денежной прибыли.
6.	Внедрение типовой системы краткосрочной мотивации в ДЗК.	Выполнено	Внедрено во всех ДЗК.
7.	Укрепление бренда Корпорации как привлекательного работодателя.	Выполнено	Рейтинговое агентство «Эксперт РА» (RAEX) подтвердило рейтинг привлекательности работодателя АФК «Система» на уровне А.1г «Высокий уровень привлекательности работодателя».
Вклад в развитие регионов присутствия			
8.	Развитие социально-экономического партнерства с регионами присутствия Группы.	Выполнено	В 2014 году Группа АФК «Система» заключила 5 соглашений о сотрудничестве с регионами присутствия.
Взаимодействие с заинтересованными сторонами и социальная отчетность Корпорации			
9.	Подготовка социального отчета АФК «Система» за 2014 год.	Выполнено	Корпорация впервые подготовила нефинансовый отчет по стандарту GRI G4 и провела его общественное заверение в РСПП.

5.2 Регулирование в области КСО в АФК «Система»

Аспекты устойчивого развития	Нормативная база	Ответственные подразделения
Ответственность перед обществом и вклад в развитие регионов присутствия	<p>Внутренние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Стратегия корпоративной социальной ответственности и благотворительной деятельности Политика корпоративной социальной ответственности Политика по благотворительной деятельности Политика по взаимодействию с органами государственной власти <p>Внешние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Глобальный договор (ООН) Социальная хартия российского бизнеса РСПП Международный стандарт ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» 	<ul style="list-style-type: none"> Комплекс корпоративных коммуникаций Благотворительный фонд «Система» Руководители Инвестиционных портфелей
Управление персоналом	<ul style="list-style-type: none"> Кодекс Управление персоналом Кодекс Этики Положение об оплате труда 	<ul style="list-style-type: none"> Департамент по управлению персоналом
Экономическая ответственность	<ul style="list-style-type: none"> Учетная политика Кодекс Тендерные процедуры и закупки 	<ul style="list-style-type: none"> Комплекс финансов и инвестиций
Управление рисками	<ul style="list-style-type: none"> Кодекс Риски 	<ul style="list-style-type: none"> Комплекс финансов и инвестиций
Корпоративное управление	<p>Внутренние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Кодекс Корпоративного управления <p>Внешние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Кодекс корпоративного управления (Письмо Банка России от 10.04.2014 №06-52/2463) Кодекс корпоративного управления Великобритании (The UK Corporate Governance Code) 	<ul style="list-style-type: none"> Комплекс корпоративного управления Корпоративный секретарь
Противодействие коррупции	<p>Внутренние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Антикоррупционная политика Кодекс Этики <p>Внешние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Конвенция ООН против коррупции (принята в Нью-Йорке 31.10.2003 Резолюцией 58/4 на 51-м пленарном заседании 58-1 сессии Генеральной Ассамблеи ООН, ратифицирована ФЗ Российской Федерации от 08.03.2006 № 40-ФЗ) Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию (заключена в Страсбурге 27.01.1999 ETS № 173, ратифицирована ФЗ Российской Федерации от 25.07.2006 № 125-ФЗ) Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» 	<ul style="list-style-type: none"> Комплекс по правовым вопросам Департамента по безопасности и ИТ Департамент внутреннего контроля и аудита
Деловая этика	<ul style="list-style-type: none"> Кодекс Этики Антикоррупционная политика 	<ul style="list-style-type: none"> Комплекс по правовым вопросам Департамент внутреннего контроля и аудита Департамент по управлению персоналом
Ответственное инвестирование	<p>Внешние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Принципы ответственного инвестирования (Principles for Responsible Investment), разработанные международной группой инвесторов под эгидой ООН 	<ul style="list-style-type: none"> Комплекс финансов и инвестиций Комплекс по стратегии Благотворительный фонд «Система» Руководители Инвестиционных портфелей
Экологическая ответственность	<p>Внешние документы:</p> <ul style="list-style-type: none"> Действующее законодательство Российской Федерации в сфере охраны окружающей среды 	<ul style="list-style-type: none"> Департамент по управлению делами Благотворительный фонд «Система»

5.3 Таблица соответствия Руководству GRI версия G4 G4-32

Индекс показателя		Наименование показателя	Раскрытие	Положение в Отчете, стр.
Стратегия и анализ				
1.	G4-1	Заявление самого старшего руководителя, принимающего решения в организации о значении устойчивого развития для организации и стратегии, применяемой организацией при решении вопросов устойчивого развития	Полностью	12-13
2.	G4-2	Описание ключевых воздействий, рисков и возможностей	Полностью	38
Профиль организации				
3.	G4-3	Наименование организации	Полностью	13
4.	G4-4	Главные бренды, виды продукции и/или услуг	Полностью	26-27
5.	G4-5	Расположение штаб-квартиры организации	Полностью	13
6.	G4-6	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых Отчетом	Полностью	26-27
7.	G4-7	Характер собственности и организационно-правовая форма	Полностью	13
8.	G4-8	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров	Полностью	26-27
9.	G4-9	Масштаб организации, включая: <ul style="list-style-type: none"> число работников; чистый объем продаж (для организаций частного сектора) или чистая выручка (для государственных организаций); общий капитал с разбивкой на заемный и собственный капитал (для организаций частного сектора); количественные характеристики продукции или предоставленных услуг 	Полностью	26-27
10.	G4-10	<ul style="list-style-type: none"> Общая численность сотрудников с разбивкой по договору о найме и полу; общая численность постоянных сотрудников с разбивкой по типу занятости и полу; общая численность рабочей силы с разбивкой на штатных и внештатных сотрудников, а также по полу; общая численность рабочей силы с разбивкой по регионам и полу; доля работ, выполняемых работниками, юридически считающимися занимающимися индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельностью, или лицами, отличными от штатных и внештатных сотрудников, включая штатных и внештатных субподрядчиков; сезонные изменения численности занятых лиц. 	Полностью	51
11.	G4-11	Процент всех сотрудников, охваченных коллективным договором	Полностью	54
12.	G4-12	Описание цепочки поставок	Полностью	28
13.	G4-13	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода, включая: <ul style="list-style-type: none"> расположение или характер изменения в деятельности, включая открытие, закрытие и расширение предприятий; изменения в структуре акционерного капитала и другие действия по формированию, поддержанию или изменению капитала (для организаций частного сектора); изменение местонахождения поставщиков, структуры поставок или отношений с поставщиками, включая выбор поставщиков и прекращение отношений с поставщиками 	Полностью	26-27

Индекс показателя	Наименование показателя	Раскрытие	Положение в Отчете, стр.
14.	G4-14	Применение принципа предосторожности	Полностью 38
15.	G4-15	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	Полностью 13
16.	G4-16	Членство в ассоциациях, отраслевых и/или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация: <ul style="list-style-type: none"> • занимает место в органах управления; • участвует в проектах или комитетах; • предоставляет существенное финансирование за рамками общих членских взносов; • рассматривает свое членство как стратегическое 	Полностью 13
Выявленные существенные аспекты и границы			
17.	G4-17	Перечень юридических лиц, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Полностью 15
18.	G4-18	<ul style="list-style-type: none"> • методика определения содержания отчета и границ Аспектов; • разъяснение, как организация применяла Принципы подготовки отчетности при определении содержания отчета 	Полностью 16
19.	G4-19	Перечень всех существенных Аспектов, выявленных в процессе определения содержания отчета	Полностью 18-20
20.	G4-20	Описание по каждому существенному Аспекту, границы Аспекта внутри организации (в том числе перечень юридических лиц или групп юридических лиц, которые указаны в п.3.2 и для которых данный Аспект является существенным)	Полностью 18
21.	G4-21	Описание по каждому существенному Аспекту, границы Аспекта за пределами организации (в том числе перечень юридических лиц, групп юридических лиц, объектов и географических регионов, для которых данный Аспект является существенным)	Полностью 18
22.	G4-22	Результаты всех переформулированных показателей, приведенных в предыдущих отчетах, и причины таких формулировок	Полностью 15
23.	G4-23	Существенное изменение Охвата и Границ Аспектов по сравнению с предыдущими отчетными периодами	Полностью 15
Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
24.	G4-24	Список заинтересованных сторон, с которыми организация взаимодействует	Полностью 79
25.	G4-25	Принципы выявления и отбора заинтересованных сторон для взаимодействия	Полностью 79
26.	G4-26	Подход организации к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам; <ul style="list-style-type: none"> • информация о том, были ли какие-либо элементы взаимодействия предприняты специально в качестве части процесса подготовки отчета 	Полностью 80-83
27.	G4-27	Ключевые темы и опасения, которые были подняты заинтересованными сторонами в рамках взаимодействия с организацией, а также то, как организация отреагировала на эти ключевые темы и опасения, в том числе в процессе подготовки своей отчетности	Полностью 80-83
Общие сведения об отчете			
28.	G4-28	Отчетный период, за который предоставляется информация,	Полностью 15
29.	G4-29	Дата публикации предыдущего отчета в области устойчивого развития	Полностью 15
30.	G4-30	Цикл отчетности	Полностью 15

Индекс показателя	Наименование показателя	Раскрытие	Положение в Отчете, стр.
31.	G4-31	Контактное лицо для обращения с вопросами относительно данного отчета или его содержания	Полностью 16
32.	G4-32	Информация о варианте подготовки отчета «в соответствии» с руководством GRI, выбранным организацией. Указатель содержания GRI для выбранного варианта подготовки отчета. Заключение об общественном (внешнем) заверении отчета в случае, если документ был заверен внешней стороной	Полностью 15
33.	G4-33	Политика и применяемая практика организации в отношении обеспечения общественного (внешнего) заверения отчетности об устойчивом развитии; <ul style="list-style-type: none"> • охват любого проведенного общественного (внешнего) заверения и принципы его проведения; • отношения между организацией и стороной, предоставившей общественное (внешнее) заверение; • участие высшего органа корпоративного управления или исполнительные руководители высшего ранга в работе по обеспечению общественного (внешнего) заверения отчетности организации в области устойчивого развития 	Полностью 16
Корпоративное управление			
34.	G4-34	Структура корпоративного управления организацией, включая комитеты высшего руководящего органа корпоративного управления, отвечающие за принятие решений по экономическим, экологическим и социальным воздействиям, оказываемым организацией	Полностью 32
Этика и добросовестность			
35.	G4-56	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации, такие как кодексы поведения и этические кодексы	Полностью 42
Категория «Экономическая»			
Аспект «Экономическая результативность»			
36.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 18, 30, 64-65, 120
37.	G4-ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость (в соответствии со стандартом финансовой информации в годовом отчете компании)	Частично 64
38.	G4-ЕС4	Финансовая помощь, полученная от государства	Полностью 64
Аспект «Присутствие на рынках»			
39.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 19
40.	G4-ЕС5	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации.	Полностью 52
41.	G4-ЕС6	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах осуществления деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	Полностью 52
Категория «Экологическая»			
Аспект «Выбросы»			
42.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 20
Аспект «Сбросы и отходы»			
43.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 20
Аспект «Соответствие требованиям»			

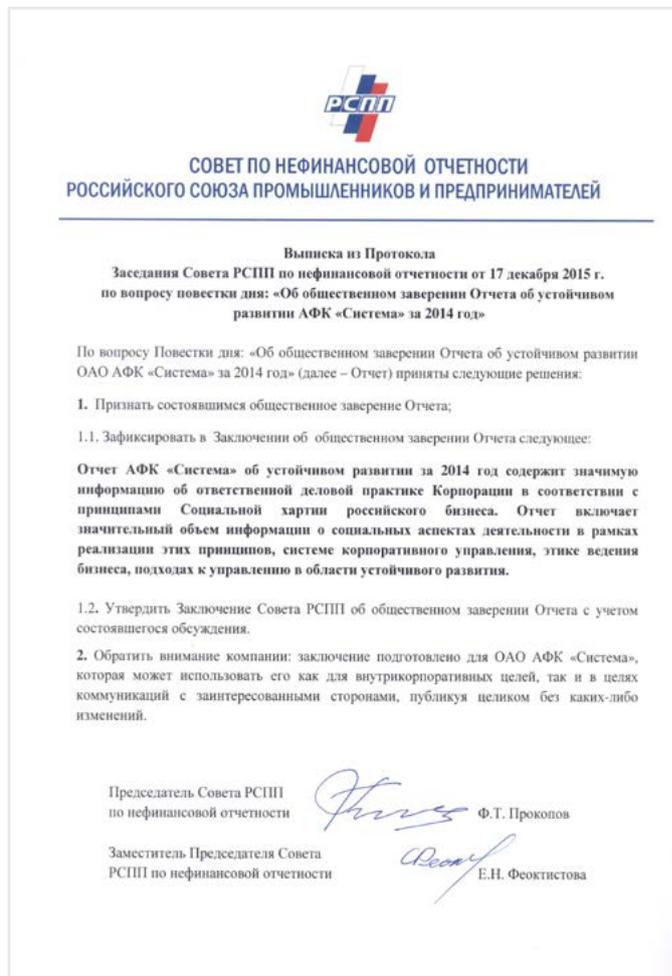
Индекс показателя	Наименование показателя	Раскрытие	Положение в Отчете, стр.	
44.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью	19, 102-106, 120
Аспект «Общая информация»				
45.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью	18, 77-78, 120
46.	G4-EN31	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам	Полностью	77
Категория «Социальная» - Подкатегория «Практика трудовых отношений и достойный труд»				
Аспект «Занятость»				
47.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью	18, 51-52, 54-55, 120
48.	G4-LA1	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону,	Частично	52
49.	G4-LA2	Выплаты и льготы, предоставляемые работникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются работникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности	Полностью	54
Аспект «Взаимоотношения сотрудников и руководства»				
50.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью	19, 54, 120
51.	G4-LA4	Минимальный период(ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	Полностью	54
Аспект «Здоровье и безопасность на рабочем месте»				
52.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью	18, 54
53.	G4-LA5	Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте	Полностью	54
Аспект «Обучение и образование»				
54.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью	18, 55-58, 120
55.	G4-LA9	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника с разбивкой по полу и категориям сотрудников	Полностью	55
56.	G4-LA10	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	Полностью	57
Категория «Социальная» - Подкатегория «Права человека»				
Аспект «Инвестиции»				
57.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью	20, 42-43, 120
58.	G4-HR1	Общее число и процент существенных инвестиционных соглашений и контрактов, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека	Полностью	43
Аспект «Недопущение дискриминации»				

Индекс показателя	Наименование показателя	Раскрытие	Положение в Отчете, стр.
59.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 19, 42-43, 120
60.	G4-HR3	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Полностью 43
Аспект «Практики обеспечения безопасности»			
61.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 20, 42-43
62.	G4-HR7	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, с осуществляемой деятельностью	Полностью 43
Категория «Социальная» – Подкатегория «Общество»			
Аспект «Местные сообщества»			
63.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 20, 73-76, 120
64.	G4-S01	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Полностью 75
Аспект «Противодействие коррупции»			
65.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 18, 39-41, 120
66.	G4-S04	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Полностью 39
67.	G4-S05	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Полностью 40
Аспект «Государственная политика»			
68.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 20, 82
69.	G4-S06	Общее денежное выражение пожертвований на политические цели по странам и получателям/бенефициарам	Полностью 82
Аспект «Препятствие конкуренции»			
70.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 19, 82, 120
71.	G4-S07	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства и их результаты	Полностью 82
Аспект «Соответствие требованиям»			
72.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 18, 82
73.	G4-S08	Денежная сумма существенных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований	Полностью 82
Подкатегория «Ответственность за продукцию»			
Аспект «Здоровье и безопасность потребителя»			
74.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 18, 109-111
Аспект «Соответствие требованиям»			
75.	G4-СПМ	Сведения о подходе в области менеджмента данным аспектом	Полностью 19, 109-111

5.4 Реализация принципов Глобального договора ООН

Классификация	Принципы	Показатели GRI G4	Положение в Отчете
Права человека	1. Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.	G4-HR1 G4-HR3 G4-HR7	2.6. Этика ведения бизнеса 4.2. Персонал и социальная политика, подготовка кадров и права человека
	2. Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.	G4-HR1 G4-HR3 G4-HR7	2.6. Этика ведения бизнеса 4.2. Персонал и социальная политика, подготовка кадров и права человека
Трудовые отношения	3. Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.	G4-11	3.3. Управление персоналом в Корпорации
	4. Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.	G4-HR1 G4-HR3 G4-HR7	2.6. Этика ведения бизнеса
	5. Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.	G4-HR1 G4-HR3 G4-HR7	2.6. Этика ведения бизнеса
	6. Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.	G4-HR1 G4-HR3 G4-HR7	2.6. Этика ведения бизнеса 4.2. Персонал и социальная политика, подготовка кадров и права человека
Окружающая среда	7. Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.	G4-14	2.4. Риск-менеджмент 4.5. Экологические НКО и управление воздействием на окружающую среду
	8. Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.	G4-EN31	3.7. Экология и защита окружающей среды 4.5. Экологические НКО и управление воздействием на окружающую среду
	9. Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.	G4-EN31	3.7. Экология и защита окружающей среды 4.5. Экологические НКО и управление воздействием на окружающую среду
Противодействие коррупции	10. Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.	G4-S04 G4-S05	2.5. Антикоррупционная деятельность 4.4. Деловые партнеры, поставщики и продвижение стандартов ответственной деловой практики

5.5 Свидетельство об общественном заверении Отчета Советом РСПП по нефинансовой отчетности³⁵



³⁵ С полной версией заключения Совета РСПП по нефинансовой отчетности можно ознакомиться на сайте www.sistema.ru в разделе «Устойчивое развитие».

5.6 Глоссарий и сокращения

Глоссарий

Агрохимические обследования почв	обследования, производящиеся для разработки рекомендаций по рациональному применению удобрений.
Безотвальная технология	ресурсосберегающая и экономически выгодная технология, предусматривающая обработку почвы без переворота пласта.
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	процесс, целью которого является уточнение интересов заинтересованных сторон для учета в их в деятельности Корпорации.
Глобальный договор ООН (UN Global Compact)	система отношений в форме сети, организованной на базе Бюро Глобального договора и шести учреждений ООН.
Заинтересованная сторона (стейкхолдер)	физические или юридические лица, заинтересованные в деятельности Корпорации и способные оказывать влияние на ее деятельность.
Инклюзивная среда	среда, позволяющая в полной мере вовлечь людей с ограниченными возможностями в социум.
Ключевой показатель эффективности (КПЭ)	интегрированный показатель деятельности структурного подразделения или конкретного должностного лица, отражающий поставленные (структурному подразделению или должностному лицу) цели на данный период времени.
Контентная фильтрация	фильтрация сайтов по их содержанию, не позволяющая получить доступ к определённым сайтам или услугам сети Интернет.
Корпоративная социальная ответственность (КСО)	отвечающая специфике и уровню развития Корпорации, регулярно пересматриваемая совокупность обязательств, добровольно и согласованно выполняемых с участием ключевых заинтересованных сторон, нацеленных на реализацию внутренних и внешних социальных программ, результаты которых содействуют развитию Корпорации, улучшению репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, а также расширению конструктивных связей с заинтересованными сторонами.
Краудсорсинг	передача некоторых производственных функций неопределённому кругу лиц (добровольцам).
Лесосека	участок леса, отведённый для рубок спелых и перестойных насаждений, лесовосстановительных рубок, рубок ухода за лесом и санитарных.
Наблюдаемость сети	снятие показателей всей генерирующей аппаратуры, трансформаторов, выключателей, разъединителей, высоковольтных линий электропередач.
Особо охраняемые природные территории (ООПТ)	участки земли, водной поверхности и воздушного пространства над ними, где располагаются природные комплексы и объекты, которые имеют особое природоохранное, научное, культурное, эстетическое, рекреационное и оздоровительное значение, которые изъяты полностью или частично из хозяйственного использования и для которых установлен режим особой охраны.
Проекты Shared Value	проекты имеющие положительное воздействие одновременно на Корпорацию и ее заинтересованные стороны.
Рециклинг	повторное использование или возвращение в оборот отходов производства или мусора.
Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП)	общероссийская общественная организация, представляющая интересы деловых кругов.

Сведения о подходах в области менеджмента (СПМ)	описание того, как организация выявляет и анализирует свое фактическое или потенциальное экономическое, экологическое и социальное воздействие, а также реагирует на это воздействие.
Севооборот	научно обоснованное чередование сельскохозяйственных культур на полях и во времени, способствующее восстановлению и повышению плодородия почвы.
Социальная хартия российского бизнеса	свод основополагающих принципов ответственной деловой практики, в котором прописаны взаимоотношения работника с работодателем, институтами гражданского общества, властными структурами, местным сообществом, обозначены принципы, связанные с экологической безопасностью.
Территория опережающего социально-экономического развития (ТОР)	часть территории субъекта Российской Федерации, на которой установлен особый правовой режим осуществления предпринимательской и иной деятельности в целях формирования благоприятной среды для привлечения инвестиций, обеспечения ускоренного развития экономики и создания комфортных условий для обеспечения жизнедеятельности населения.
Торгово-промышленная палата России (ТПП)	российское добровольное негосударственное объединение предпринимателей.
Устойчивое развитие	развитие, которое позволяет удовлетворять потребности современного поколения, не лишая будущие поколения возможности удовлетворять свои потребности.
Хакатон	форум разработчиков, во время которого специалисты из разных областей разработки программного обеспечения сообща работают над решением какой-либо проблемы.
Экономика знаний	высший этап развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики.
CRM-сенсоры	программно-аппаратное решение для получения и исследования всесторонней информации о взаимодействии клиентов с компанией.
Free Cash Flow (свободный денежный поток)	наличные средства компании от ее операционной деятельности за вычетом всех налогов и вложений в капитал.
LED-драйвер	устройство стабилизирующее ток, протекающий через светодиоды.
Private Equity (частные капиталовложения)	вид активов, под которым понимается доля в капитале, пай или акции компании, не размещенные на фондовой бирже.
Roadshow	элемент практической подготовки компании-эмитента при выпуске её ценных бумаг.
SAP Workforce Management	система управления рабочим временем сотрудников, планирования рабочих смен.
Smart Grid (умные сети электроснабжения)	модернизированные сети электроснабжения, которые используют информационные и коммуникационные сети и технологии для сбора информации об энергопроизводстве и энергопотреблении.

Сокращения

АКМР	Ассоциация директоров по коммуникациям и корпоративным Медиа России
АСИ	Агентством стратегических инициатив
АФК	Акционерная финансовая корпорация
БПФ	Большой пенсионный фонд
БФ	благотворительный фонд
ВИАМ	Всероссийский научно-исследовательский институт авиационных материалов
ВВП	валовой внутренний продукт

ВЦ	волонтерский центр
ВШУИ	Высшая школа управления и инноваций
ГК	группа компаний
ГСМ	горюче-смазочные материалы
ДЗК	дочерние и зависимые компании
ДОК	деревообрабатывающий комбинат
ДП	денежная прибыль
ЕГЛ	Единая Горячая Линия
ИП	Инвестиционный портфель
ИПВ	Институт прикладного востоковедения
ИПФ	Институт прикладной физики
ИТЦ	Инновационный технологический центр
КБ	критериальная база
КЦ	корпоративный центр
КИАУР	коммерческие, административные и управленческие расходы
КПЭ	ключевые показатели эффективности
КСО	корпоративная социальная ответственность
ЛВПЦ	леса высокой природоохранной ценности, экологическая и/или социальная ценность которых для сохранения биоразнообразия, поддержания экологического равновесия и/или обеспечения потребностей местного населения превышает ценность запасенного в них древесного сырья
ЛПК	лесопромышленный концерн
ЛПХ	леспромхоз
МГЛУ	Московский лингвистический университет
МГУ	Московский государственный университет
МИЭТ	Московский институт электронной техники
МПК	межправительственная комиссия
МРОТ	минимальный размер оплаты труда
МСФО	Международный стандарт финансовой отчетности
МФТИ	Московский физико-технический институт
НИИ	научно-исследовательский институт
НИИСХ	научно-исследовательский институт сельского хозяйства
НИС	навигационной-информационные системы
НИУ	научно-исследовательский университет
НК	нефтяная компания
НКО	некоммерческая организация
НП	некоммерческое партнерство
НПК	научно-производственный кластер
НПО	негосударственное пенсионное обеспечение

ОСОПО	страхование опасных производственных объектов
ПФК	производственная фармацевтическая компания
ПФР	Пенсионный фонд Российской Федерации
РАН	Российская академия наук
РВК	Российская венчурная компания
РГО	Русское географическое общество
РСБУ	Российский стандарт бухгалтерского учета
СБИС	сверхбольшие интегральные схемы
СДО	система дистанционного обучения
СПОК	Северная природоохранная коалиция
СУГ	сжиженные углеводородные газы
СЭНМ	система энергетического менеджмента на предприятии
ТК	телекомпания
ТС	транспортное средство
ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ»	Федеральное государственное унитарное предприятие «Российский федеральный ядерный центр, Всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики»
ФСС	Фонд социального страхования Российской Федерации
ФФОМС	Федеральный Фонд Обязательного Медицинского Страхования
ЦБК	целлюлозно-бумажный комбинат
ЭТП	электронная торговая площадка
4G (fourth generation)	четвёртое поколение, поколение мобильной связи с повышенными требованиями
CDMA (Code Division Multiple Access)	технология связи, при которой каналы передачи имеют общую полосу частот, но разную кодовую модуляцию
CRM (customer relationship management)	управление взаимоотношениями с клиентами
EBITDA (Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization)	аналитический показатель, равный объёму прибыли до вычета расходов по выплате процентов и налогов, и начисленной амортизации
ERM (Enterprise Risk Management)	управление рисками предприятия
ESG-риски (Environmental, Social and Corporate governance)	экологические, социальные и управленческие риски
FSC (Forest Stewardship Council)	Лесной попечительский совет, международная некоммерческая организация
GPON (Gigabit-capable Passive Optical Network)	гигабитные пассивные оптические сети
GR (Government Relation)	взаимодействие с органами власти
GRI (Global Reporting Initiative)	Глобальная инициатива по отчетности, организация, ставящая своей целью развитие и продвижение стандартов нефинансовой отчетности

HR (Human Resources)	человеческие ресурсы
IRR (Internal Rate of Return)	внутренняя норма доходности
ISO 26000:2010	Международный стандарт «Руководство по социальной ответственности»
ISSF (International Students Science Fair)	Международная научная школьная ярмарка
IT (Information Technology)	информационные технологии
LED (Light-emitting diode)	Светодиод
M&A (Mergers and Acquisitions)	слияния и поглощения
MBA (Master of business administration)	магистр делового администрирования
OIBDA (Operating Income Before Depreciation And Amortization)	аналитический показатель, означающий операционный доход до вычета амортизации основных средств и нематериальных активов
P&L (Profit and Loss)	прибыль и убытки
PR (Public Relations)	связи с общественностью
R&D (Research and Development)	исследования и разработки
RFID (Radio Frequency IDentification)	радиочастотная идентификация, способ автоматической идентификации объектов, в котором посредством радиосигналов считываются или записываются данные, хранящиеся в транспондерах, или RFID-метках
TSR (Total Shareholder Return)	сумма возврата на акционерный капитал
UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund)	Детский фонд ООН
VAS (Value Added Services)	услуги, приносящие дополнительный доход
WACC (Weighted Average Cost of Capital)	средневзвешенная стоимость капитала
WWF (World Wildlife Fund)	Всемирный фонд дикой природы

Контакты

Отношения с инвесторами:

+7 495 730-66-00

+7 495 692-22-88

ir@sistema.ru

Пресс служба:

+7 495 730-71-88

+7 495 228-15-32

kopytov@sistema.ru

Справочная служба:

+7 495 737-01-01

Корпоративная социальная ответственность и отчетность:

+7 495 692-10-88

kolchugin@sistema.ru

Контакты БФ «Система»

+7 495 737-44-19

info@bf.sistema.ru

press@bf.sistema.ru

bf.sistema.ru

Волонтерский центр

+7 495 737-44-02

iberezhnova@bf.sistema.ru



Сеть Глобального
договора в России

«АФК «Система» — участник Сети
Глобального договора ООН в России»

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ

Некоторые заявления в данном отчете могут содержать предположения или прогнозы в отношении предстоящих или ожидаемых событий ОАО АФК «Система» или его дочерних и зависимых компаний. Такие утверждения содержат выражения «ожидается», «оценивается», «намеревается», «будет», «мог бы», отрицания таких выражений или другие подобные выражения. Мы бы хотели предупредить Вас, что эти заявления являются только предположениями, и реальный ход событий или результаты могут существенно отличаться от заявленных. Мы не берем на себя обязательств пересматривать эти заявления с целью соотнесения их с реальными событиями и обстоятельствами,

которые могут возникнуть после вышеуказанной даты, а также отражать события, появление которых в настоящий момент не ожидается. Из-за многих факторов действительные результаты ОАО АФК «Система» его дочерних и зависимых компаний могут существенно отличаться от заявленных в наших предположениях и прогнозах; в числе таких факторов могут быть общие экономические условия, конкурентная среда, в которой мы работаем, риски, связанные с деятельностью в России, быстрые технологические и рыночные изменения в сферах нашей деятельности, а также многие другие риски, непосредственно связанные с ОАО АФК «Система» и его деятельностью.

www.sistema.ru

АФК «Система»
Россия, 125009, Москва, ул. Моховая, 13
+7 495 692-22-88

© ОАО АФК «Система» 2015 Все права защищены