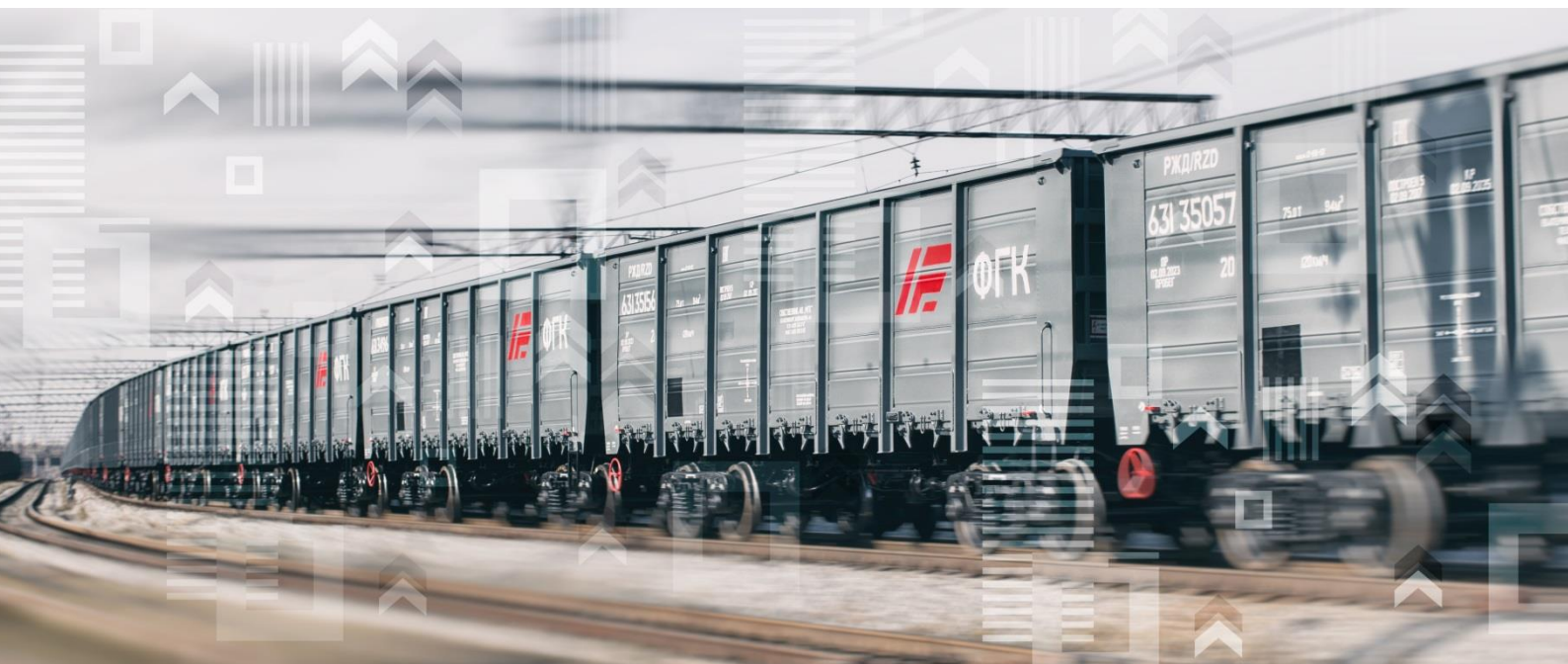


УТВЕРЖДЕН
правлением АО «ФГК»
(протокол от 26.06.2018 № 13)



ОТЧЕТ
о корпоративной социальной ответственности

2017

Оглавление

1. ОБ ОТЧЕТЕ	3
2. ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	4
3. ОБ ОБЩЕСТВЕ	5
4. ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	7
4.1. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	7
4.2. ВЛИЯНИЕ РИСКОВ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ И ФИНАНСОВУЮ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	7
4.3. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ.....	8
4.4. ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ	11
4.5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ.....	11
5. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ	13
5.1. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ.....	13
5.2. СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ	14
6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	14
6.1. ПЕРСОНАЛ	14
6.2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.....	16
6.3. ОХРАНА ТРУДА. ПРОМЫШЛЕННАЯ, ПОЖАРНАЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	19
6.4. ОБЩЕСТВО	21
7. КОНТАКТЫ	25
8. ГЛОССАРИЙ	25

1. ОБ ОТЧЕТЕ

Отчет о [корпоративной социальной ответственности](#) за 2017 год акционерного общества «Федеральная грузовая компания» (далее – АО «ФГК», Общество, Компания) освещает подход Компании к [устойчивому развитию](#) и социальной ответственности, направления и результаты работы Общества в решении экономических, социальных и экологических задач (далее – Отчет).

Для АО «ФГК» Отчет – публичный инструмент информирования [стейкхолдеров](#) о том, как Общество реализует заложенные в стратегических планах цели экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

В Отчете представлена информация об Обществе за 2017 календарный год, включая данные, отражающие деятельность Компании в области трудовых отношений, социальной сферы, результаты финансовой и операционной деятельности.

Отчет подготовлен в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития (GRI-G4) и с учетом положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» и идентичного национального стандарта ГОСТ Р ИСО 26000-2012.

Общество выделяет три ключевых области корпоративной социальной ответственности, в которых оценивает свое воздействие как наиболее существенное: ответственное управление, экономическая устойчивость и социальная ответственность.

2. ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

В этом году АО «ФГК» впервые публикует отчет о [корпоративной социальной ответственности](#).

Социальная ответственность АО «ФГК» является важным элементом устойчивого развития Компании, демонстрирующим тесную взаимосвязь бизнеса и общества.

Стратегия Компании в области корпоративной социальной ответственности отражает стремление к совершенствованию системы управления, повышению инвестиционной привлекательности и информационной открытости исходя из принципов защиты жизни и здоровья персонала, предоставления социальных гарантий, охраны окружающей среды и промышленной безопасности.

В 2017 году АО «ФГК» продолжило заданный курс на восполнение парка подвижного состава, внедрило новые каналы продаж, расширило географию предоставления комплексных транспортных услуг, предложило клиентам ряд программ ценовой мотивации, принимало участие в разработке холдингом «РЖД» новых цифровых технологий, направленных на повышение качества сервиса.

В результате поэтапного следования установленным стратегией Общества концептуальным направлениям и механизмам развития АО «ФГК» в 2017 году закрепило свои лидерские позиции на операторском рынке и продемонстрировало статус социально ответственной компании.

Успешная операционная и финансовая деятельность – результат эффективной командной работы. Сотрудники Компании являются ее главной ценностью, гарантией стабильности и процветания, поэтому забота о создании необходимых условий для профессионального роста и комфортной трудовой деятельности является одной из первоочередных задач.

АО «ФГК» уделяет пристальное внимание внедрению программ развития кадрового потенциала, реализации социальной поддержки персонала, повышению уровня промышленной, пожарной, экологической безопасности, осуществлению благотворительной деятельности.

Поддержание высоких стандартов качества предоставляемых услуг требует от нас принятия исчерпывающих мер, направленных на выявление внешних и внутренних факторов, которые могут негативно отразиться на деловой репутации Общества. В отчетном периоде в целях противодействия коррупции и предупреждения конфликта интересов АО «ФГК» реализовало основные этапы создания [комплаенс-системы](#), провело обучающие мероприятия с привлечением сотрудников ФАС России и работников службы безопасности Компании, образовало специализированное подразделение по [антимонопольному комплаенсу](#).

Предоставление качественной услуги клиентам, создание рабочих мест, получение финансовой выгоды – первоочередные задачи каждого бизнеса. Однако не менее важным для нас является формирование благоприятной среды для [работников](#) Компании и членов их семей, а также социальная ответственность АО «ФГК» перед обществом. Мы верим, что участие в социальных проектах способно качественно повысить уровень благосостояния населения и открыть новые возможности для раскрытия, в первую очередь, потенциала молодого поколения. Безусловно, такие проекты не предполагают мгновенной окупаемости, но я уверен, что их вклад является наиболее ощутимым и значимым для всех нас.

Генеральный директор АО «ФГК»

А.Р. Тайчер

3. ОБ ОБЩЕСТВЕ

Акционерное общество «Федеральная грузовая компания» (далее – АО «ФГК», Общество, Компания) является одним из крупнейших грузовых железнодорожных операторов в России.

Общество специализируется на предоставлении подвижного состава под грузоперевозки, а также оказании транспортно-экспедиционных услуг.

АО «ФГК» перевозит грузы на всем пространстве колеи 1520 и сопредельных государств. Клиентский портфель Общества включает, как предприятия крупного, так и среднего и малого бизнеса ведущих отраслей экономики Российской Федерации.

АО «ФГК» зарегистрировано Инспекцией Федеральной налоговой службы по Железнодорожному району Екатеринбурга 24.09.2010.

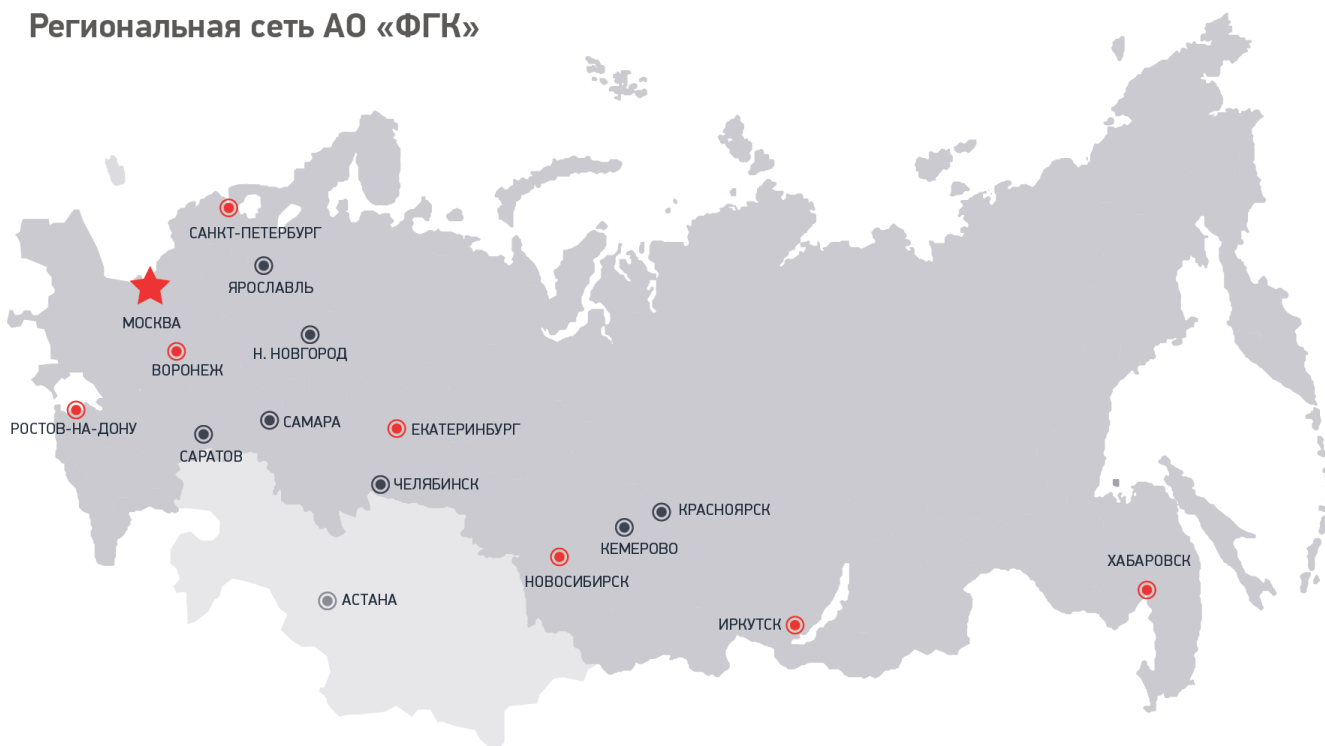
Основным акционером АО «ФГК» является открытое акционерное общество «Российские железные дороги».

Уставный капитал состоит из 67 013 855 049 обыкновенных именных акций и составляет 67 013,9 млн руб.

АО «ФГК» осуществляет погрузку на **75%** всех железнодорожных станций России – от Мурманска до Наушек, от Калининграда до Южно-Сахалинска.

На полигоне российских железных дорог работают **15** филиалов и агентств транспортного обслуживания АО «ФГК», а также представительства в Москве и Республике Казахстан:

Региональная сеть АО «ФГК»



Представительство
 Филиал

●
 Агентство транспортного обслуживания

Видение

Занимая лидирующие позиции на рынке грузовых железнодорожных перевозок пространства 1520, мы стремимся создавать для наших клиентов транспортный сервис, в основе которого – инновационные технологии, качественное обслуживание и равная доступность для всех участников.

Миссия

Мы выступаем за ответственное и прозрачное ведение бизнеса, способствуем решению производственных задач предприятий всех отраслей экономики. Формируя новые стандарты обслуживания в сфере грузовых железнодорожных перевозок, мы содействуем развитию бизнеса наших клиентов, реализации важных социальных функций страны. Наша работа позволяет обеспечить надежное взаимодействие всех участников перевозочного процесса, разделенных тысячами километров.

Ценности: РОСТ**Результативность**

Мы нацелены на эффективный результат и технологичные решения. Действуя оперативно и гибко, мы повышаем качество клиентского сервиса.

Ответственность

Мы понимаем, что ответственность Общества напрямую зависит от ответственности каждого сотрудника за взятые на себя обязательства перед клиентами, партнерами, акционером и государством.

Сотрудничество

Мы ведем открытый диалог с клиентами и партнерами, что позволяет найти совместное решение, отвечающее интересам всех заинтересованных сторон.

Творчество

Мы считаем, что профессиональному росту каждого сотрудника способствует реализация его таланта и творческого потенциала. Мы поддерживаем новаторские предложения и выступаем за расширение профессиональных компетенций, способствующих росту бизнеса наших клиентов и партнеров.

4. ОТВЕТСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

4.1. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Политика АО «ФГК» в области [корпоративной социальной ответственности](#) (далее - КСО) утверждена правлением АО «ФГК».

Политика Компании в области КСО направлена на повышение прозрачности ведения бизнеса, инвестиционной привлекательности, эффективности взаимодействия со стейкхолдерами, укрепление репутации и имиджа Общества в условиях соблюдения высоких стандартов социальной ответственности и корпоративного управления.

Ключевые принципы деятельности Компании в области корпоративной социальной ответственности:

- подотчетность;
- прозрачность;
- этическое поведение;
- уважение интересов стейкхолдеров;
- соблюдение верховенства закона;
- соблюдение прав человека.

4.2. ВЛИЯНИЕ РИСКОВ В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ И ФИНАНСОВУЮ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Для эффективного управления рисками в Обществе созданы и постоянно совершенствуются система управления рисками и система внутреннего контроля (далее – СУР и ВК).

С 2016 года в Обществе действуют Положение о системе управления рисками АО «ФГК» и Положение о системе внутреннего контроля АО «ФГК», утвержденные советом директоров Общества, в которых определены цели, основные принципы и подходы к СУР и ВК.

Создание и поддержание функционирования указанных систем входят в зону ответственности правления и генерального директора Общества.

Для развития профессиональных компетенций работников в Обществе регулярно проводятся обучающие семинары по вопросам риск-менеджмента, внутреннего контроля, в том числе по отдельным направлениям деятельности Компании.

Общество рассматривает управление рисками в качестве механизма создания добавленной стоимости для стейкхолдеров.

С целью повышения эффективности управления, совершенствования финансово-хозяйственной деятельности АО «ФГК», в том числе путем системного и последовательного подхода к анализу и оценке СУР и ВК в Обществе осуществляется внутренний аудит.

В 2017 году по решению совета директоров Общества проведена оценка СУР и ВК с привлечением консультанта, результаты которой подтверждают наличие в Обществе механизмов своевременного выявления, предотвращения и совершенствования указанных систем.

В 2018 году для обеспечения сбалансированного и устойчивого развития СУР и ВК внедряется Концепция развития системы управления рисками с учетом рекомендаций консультанта.

В рамках системы управления рисками Общество рассматривает риски по всем направлениям деятельности, включая риски в области корпоративной социальной ответственности.

Такие риски связаны с возможным отклонением в отношении ожидаемого, по мнению стейкхолдеров, поведения Общества, что может в дальнейшем повлиять на стабильность его функционирования не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе. Риски в области корпоративной социальной ответственности рассматриваются Обществом не только под углом [комплаенс-системы](#), но и за рамками юридически обязательных норм поведения. Особое внимание уделяется их воздействию на деловую репутацию АО «ФГК» (репутационный риск).

Основными рисками в области корпоративной социальной ответственности в 2017 году являлись:

- антимонопольный риск, в отношении которого Общество направило существенные усилия на построение и развитие системы антимонопольного комплаенса;
- репутационный риск, в отношении которого Общество реализовало мероприятия, позволяющие повысить эффективность работы транспортно-логистических систем, а также эффективность взаимодействия с контрагентами.

В отношении всех основных групп [стейкхолдеров](#) Общество реализует мероприятия, направленные на управление рисками: встраивание в бизнес-процессы процедур внутреннего контроля и управления рисками, позволяющих не допустить (проактивные меры), а также своевременно выявить и устранить (реактивные меры) нарушения в сфере корпоративной социальной ответственности.

4.3. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Основная задача системы корпоративного управления АО «ФГК» в области КСО – обеспечение эффективной реализации стратегии устойчивого развития, непрерывного развития и долгосрочной конкурентоспособности Компании.

АО «ФГК» постоянно совершенствует систему корпоративного управления с целью повышения ее эффективности и соответствия лучшим мировым практикам.

Система корпоративного управления АО «ФГК» соответствует нормам и требованиям российского законодательства, рекомендациям Банка России, а также уставу Общества и направлена на обеспечение эффективности процессов корпоративного управления АО «ФГК».

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров – высший орган управления, принимающий решения по наиболее значимым вопросам деятельности Компании: распределение прибыли, избрание совета директоров, внесение изменений в устав, утверждение годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности и др.

Совет директоров

Совет директоров АО «ФГК» – коллегиальный орган, который осуществляет стратегическое управление Обществом, определяет его миссию и стратегию, устанавливает стратегические цели и ключевые показатели эффективности деятельности Общества. Совет директоров определяет приоритетные направления развития Компании, обеспечивает эффективную работу и контроль

над деятельностью исполнительных органов, отвечает за управление ключевыми рисками, влияющими на достижение Обществом стратегических целей.

В состав совета директоров АО «ФГК» входят 9 человек, из которых трое – независимые директора. Члены совета директоров обладают всеми ключевыми компетенциями, необходимыми для эффективной работы, имеют навыки в области стратегического менеджмента, корпоративного управления, экономики и финансов, управления рисками, а также обладают отраслевым опытом и знаниями.

На основании рекомендаций Кодекса корпоративного управления, одобренного Правительством Российской Федерации и Советом директоров Банка России (далее – Кодекс корпоративного управления) и проведенной в Обществе самооценки работы совета директоров, утверждены профили компетенций независимых директоров АО «ФГК» на 2018-2019 корпоративный год. Совет директоров активно участвует в совершенствовании системы и практики корпоративного управления в Компании: рассматривает отчеты Общества о реализации мероприятий, направленных на повышение уровня корпоративного управления, ежегодно проводит оценку эффективности своей работы, а также работы членов комитетов при совете директоров Общества.

В 2017 году совет директоров рассматривал финансовые и операционные результаты деятельности Компании, информацию о ходе реализации стратегии, ключевые показатели эффективности Общества, вопросы в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, в том числе:

- об утверждении плана преемственности исполнительного руководства АО «ФГК», разработанного в целях обеспечения преемственности управления в Обществе, повышения профессионального уровня исполнительного руководства, снижения рисков потери управляемости в случае смены менеджмента, а также повышения качества корпоративного управления АО «ФГК»;
- об обеспечении мероприятий по взаимодействию с региональным центром корпоративного управления по вопросу возможного трудоустройства сокращаемых работников с соблюдением норм трудового законодательства и требований по взаимодействию с руководством соответствующего субъекта Российской Федерации, курирующим социальные вопросы;
- о принятии к руководству политики холдинга «РЖД» в области безопасности движения, разработанной в целях обеспечения гарантий безопасности и надежности перевозочного процесса;
- об оказании благотворительной помощи организациям и гражданам.

Корпоративный секретарь

Корпоративный секретарь АО «ФГК» обеспечивает постоянное взаимодействие с акционерами, регулирование действий Компании в области защиты прав и интересов акционеров, поддержание эффективной работы совета директоров.

Комитеты при совете директоров

При совете директоров АО «ФГК» действуют консультативно-совещательные органы – комитеты, которые играют значимую роль в предварительной проработке наиболее важных вопросов деятельности Общества, рассматриваемых советом директоров.

- Комитет по аудиту при совете директоров АО «ФГК» рассматривает вопросы финансово-хозяйственной деятельности Компании, проведения внутреннего и внешнего аудита финансовой отчетности, совершенствования системы управления рисками и внутреннего контроля.
- Комитет по кадрам, вознаграждениям и корпоративному управлению при совете директоров АО «ФГК» рассматривает вопросы кадровой политики, формирования ключевых показателей эффективности и программ мотивации сотрудников, подбора кандидатов в органы управления и определение политики по вознаграждению членов органов управления Общества.
- Комитет по стратегическому планированию при совете директоров АО «ФГК» рассматривает вопросы, касающиеся стратегического развития Компании, планирования и реализации инвестиционной деятельности, управления активами, определения размера дивидендов по акциям и порядка их выплат.

Правление

Правление АО «ФГК» – коллегиальный исполнительный орган осуществляет свою деятельность на основании устава Общества, определяющего его компетенцию и в соответствии с Положением о правлении АО «ФГК», утвержденным решением общего собрания акционеров АО «ФГК».

Правление состоит из генерального директора Общества, заместителей генерального директора Общества и иных руководителей АО «ФГК». Генеральный директор АО «ФГК» является председателем правления.

Правление АО «ФГК» осуществляет руководство текущей деятельностью Общества.

В Компании разработаны механизмы, исключающие возможность возникновения конфликта интересов среди членов органов управления Общества.

Система вознаграждения членов совета директоров и исполнительных органов

Политика Общества по вознаграждениям содержит прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров и исполнительных органов. Уровень выплачиваемого Компанией вознаграждения создает достаточную мотивацию для эффективной работы членов совета директоров и исполнительных органов, позволяет привлекать и удерживать компетентных и квалифицированных специалистов.

- Система вознаграждения членов совета директоров обеспечивает сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров, включает вознаграждение за участие в работе совета директоров и годовое вознаграждение. Размер вознаграждения зависит от участия каждого члена совета директоров в заседаниях, а также от финансового результата, полученного Обществом за отчетный период.

- Система вознаграждения исполнительных органов предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы Общества и их личного вклада в достижение этого результата, состоит из фиксированной части вознаграждения (должностной оклад), установленный трудовым договором, и переменной части вознаграждения, включающей премии, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и политиками Общества по вознаграждениям. Дополнительное вознаграждение за участие в работе правления АО «ФГК» не предусмотрено.

4.4. ЭТИКА И ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ

В целях установления корпоративных правил и норм служебного поведения, обязательных для всех работников Общества, закрепления единых корпоративных ценностей в АО «ФГК» действует Кодекс деловой этики, утвержденный советом директоров АО «ФГК» Кодекс деловой этики АО «ФГК» регулирует общие принципы поведения работников и руководителей, взаимную ответственность, отношения с клиентами, контрагентами, инвесторами, конкурентами и акционерами, правила получения и дарения деловых подарков, защиту интересов Общества, требования к работе с информацией конфиденциального характера. При этом главными этическими принципами поведения сотрудников являются:

- ставить на первое место человека;
- работать на совесть;
- гордиться званием работника АО «ФГК»;
- воспринимать себя частью целого;
- опираться на мастерство;
- ориентироваться на результат;
- принимать взвешенные решения;
- соблюдать коммерческие интересы АО «ФГК»;
- быть лидером;
- стремиться к новому.

4.5. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ




С целью обеспечения эффективного взаимодействия со стейкхолдерами АО «ФГК» определяет круг заинтересованных сторон с учетом степени взаимного влияния.




Основными стейкхолдерами АО «ФГК» являются: акционеры, [клиенты](#), поставщики, работники Компании, [некоммерческие организации](#), общество ([местные сообщества](#)).

Основные механизмы взаимодействия со стейкхолдерами:

- договоры, соглашения о сотрудничестве;
- деловые встречи и презентации;
- единый контактный центр для клиентов;
- линия доверия по вопросам предупреждения неэффективных действий или бездействия должностных лиц Общества;
- система корпоративных коммуникаций, включая корпоративный портал, позволяющий своевременно оповещать работников обо всех важных событиях, связанных с деятельностью Общества;
- вводные курсы для новых сотрудников;
- проведение обзорных и специализированных информационно-обучающих семинаров для работников;
- опросы и исследования мнения работников, клиентов, местных сообществ;
- членство в некоммерческих организациях;
- форумы, конференции, круглые столы;
- отчетность и др.

Взаимодействие со стейкхолдерами

Стейкхолдеры	Основные события в области взаимодействия в 2017 году
<p>Акционеры</p> 	<p>Компания показала высокую операционную эффективность, финансовую результативность и исключительную дивидендную доходность:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ увеличена выручка на 38% по отношению к 2016 году – 100,8 млрд руб.; ▪ увеличена EBITDA в 2 раза по отношению к 2016 году – 26,7 млрд руб.; ▪ выплачено дивидендов в размере 10,1 млрд руб.; ▪ дивидендная доходность акций Общества составила более 15%; ▪ рост грузооборота на 12,5% по отношению к 2016 году – 409,6 млрд ткм.; ▪ увеличен объем перевозок на 7,4% по отношению к 2016 году – 196,6 млн т
<p>Клиенты</p> 	<p>Компания ищет новые подходы к повышению качества предоставляемых услуг, стремится предоставлять клиентам своевременную и достоверную информацию об услугах, развивает диалог с клиентами, регулярно проводит исследования по оценке уровня удовлетворенности и лояльности клиентов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ введена в эксплуатацию электронная торговая площадка «Грузовые перевозки» (далее – ЭТП ГП), которая позволяет клиентам разместить заказ на подвижной состав и получить ответ на запрос в режиме реального времени. В отчетном периоде АО «ФГК» предоставило на ЭТП ГП 47 тыс. вагонов, обеспечив 95% погрузки электронной площадки; ▪ продолжена работа совместного проекта АО «ФГК» и электронной биржи RailCommerce. Общество увеличило количество размещаемых на бирже вагонов до 16,5 тыс.ед. подвижного состава; ▪ проведена акция по мотивации клиентов «Стабильно дешевле», предполагающая привлекательный бонусный пакет для грузоотправителей за обеспечение стабильного объема погрузки в течение месяца; ▪ продолжена работа единого контактного центра, позволяющего получать информацию о предлагаемых услугах, обмениваться документами в процессе осуществления перевозок, самостоятельно рассчитать ставку и подавать заявку, а также отслеживать сделанный заказ. <p>В целях удовлетворения потребностей клиентов в перевозках и повышения технической эффективности вагонов АО «ФГК»:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ направило значительные средства в обновление парка. Инвестиции в приобретение подвижного состава составили 25,3 млрд руб.; ▪ модернизировало с продлением срока службы 3,2 тыс. вагонов на сумму 2,0 млрд руб.; ▪ отремонтировало плановыми видами ремонта 37 тыс. вагонов на сумму 6,6 млрд руб.
<p>Работники</p> 	<p>Взаимодействие с работниками осуществляется в соответствии с Коллективным договором АО «ФГК» и иными внутренними документами, гарантирующими работникам соблюдение их прав и законных интересов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ работникам предоставляется один из лучших в отрасли социальный пакет, на реализацию Коллективного договора направлено 468 млн руб.; ▪ поддерживается физическая культура и спорт, собственные футбольная, волейбольная, хоккейная команды завоевывают многочисленные титулы в турнирах разного уровня; ▪ запущена программа материальной мотивации работников на базе KPI, оптимизирован ряд бизнес-процессов, повышена автоматизация делопроизводства; ▪ уделяется особое внимание развитию профессиональных и корпоративных компетенций персонала, разработке учебных программ, отвечающих современным требованиям и потребностям рынка. В отчетном периоде 68% сотрудников Компании прошли обучение в формате курсов повышения квалификации, семинаров и тренингов; ▪ действует программа подготовки молодых кадров в высших учебных заведениях железнодорожного транспорта, многие студенты профильных вузов проходят практику в Компании, а лучшие из них трудоустраиваются в АО «ФГК». <p>Общество на принципах социального партнерства активно взаимодействует с первичной профсоюзной организацией, представляющей интересы работников. Обществом регулярно проводятся исследования социально-психологического климата, по результатам которых выявляются существующие в трудовых коллективах проблемы и разрабатываются меры по их устранению</p>

Стейкхолдеры	Основные события в области взаимодействия в 2017 году
Поставщики 	Компания продолжила развивать механизмы сотрудничества с поставщиками, делая ставку на открытость и прозрачность закупок: <ul style="list-style-type: none"> ▪ продолжена работа по увеличению доли закупок, осуществляемых конкурентными способами, доля которых составила 91%; ▪ продолжено сотрудничество с предприятиями малого и среднего предпринимательства. Их доля в общем количестве участников закупочных процедур увеличена до 35,4%
НКО 	Компания принимала активное участие в деятельности некоммерческих организаций железнодорожного транспорта (НКО): <ul style="list-style-type: none"> ▪ представляла свои интересы на различных площадках, оказывающих влияние на деятельность АО «ФГК»; ▪ формировала позиции НКО по наиболее актуальным вопросам железнодорожной отрасли, рассматриваемым органами управления НКО; ▪ участвовала в различных мероприятиях НКО по всем направлениям сотрудничества, содействуя при этом реализации социально значимых проектов
Общество (местные сообщества) 	Компания выполнила ряд важных социально значимых функций: <ul style="list-style-type: none"> ▪ участвовала в инфраструктурных проектах; ▪ осуществляла благотворительную деятельность; ▪ создавала новые рабочие места. АО «ФГК» стабильно исполняет свои обязательства перед бюджетами всех уровней, не имеет просроченных обязательств по налогам и сборам. АО «ФГК», являясь одним из крупнейших работодателей в железнодорожной отрасли, содействует социальной стабильности в регионах присутствия

5. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

5.1. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

Приоритеты экономической результативности:

- обеспечение экономической эффективности и стабильности;
- повышение конкурентоспособности бренда;
- повышение капитализации и инвестиционной привлекательности

По итогам деятельности Компании в 2017 году обеспечено укрепление рыночных позиций холдинга «РЖД» в сегменте грузовых железнодорожных перевозок и улучшение основных операционных и финансово-экономических показателей Общества.

Основные операционные и финансовые показатели АО «ФГК» в 2015-2017 годах

Наименование показателя	2015	2016	2017
Рабочий парк в оперировании (в среднем за год), тыс. ед.	127,4	129,8	144,7
Погрузка, млн т	165,5	183,1	196,6
Грузооборот, млн ткм	318 806,8	363 963,2	409 564,8
Выручка, млн руб.	46 484,7	73 240,0	100 766,4
ЕБИТДА, млн руб.	-1 782,3	13 886,6	26 740,8
Рентабельность по ЕБИТДА, %	-3,8%	19,0%	26,5%
Прибыль от продаж, млн руб.	-7 485,8	4 052,7	22 070,8
Рентабельность продаж, %	-16,1%	5,5%	21,9%
Чистая прибыль, млн руб.	-8 548,6	5 759,2	16 123,1
Рентабельность по чистой прибыли, %	-18,4%	7,9%	16,0%

5.2. СОЗДАННАЯ И РАСПРЕДЕЛЕННАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТОИМОСТЬ

Рост показателя экономической стоимости свидетельствует об устойчивости развития Компании. Динамика нераспределенной экономической стоимости, рассчитанной по данным консолидированной финансовой отчетности АО «ФГК», подготовленной по российским стандартам бухгалтерской отчетности, приведена в таблице:

Показатели, млн руб.	2015	2016	2017
Созданная экономическая стоимость	60 027	93 845	122 969
доходы (выручка от продаж, а также доходы от финансовых инвестиций и продажи активов)	60 027	93 845	122 969
Распределенная экономическая стоимость	54 160	76 432	105 453
операционные затраты (выплаты поставщикам и подрядчикам, затраты на приобретение материалов)	52 253	74 429	90 231
заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	2 722	2 851	3 322
выплаты поставщикам капитала	1 076	572	10 225
валовые налоговые платежи (с учетом возмещения НДС из бюджета)	-2 118	-1 442	1 590
инвестиции в сообщества и благотворительная деятельность	226	22	85
Нераспределенная экономическая стоимость	5 866	17 412	17 516

Государственная поддержка

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.05.2017 № 544 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета организациям, оказывающим услуги, связанные с железнодорожным подвижным составом, на возможные части затрат, связанных с приобретением грузового железнодорожного подвижного состава, в 2017 году» Обществом получена субсидия на приобретение подвижного состава (платформ) в размере 190 млн руб.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

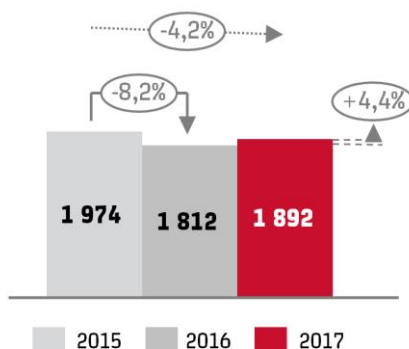
6.1. ПЕРСОНАЛ

Характеристика персонала за 2015 – 2017 годы

Для достижения стратегических целей АО «ФГК» в период 2015 - 2017 годы Обществом были реализованы мероприятия по совершенствованию организационно-штатной структуры, основных и обеспечивающих бизнес-процессов. Это позволило упразднить избыточные уровни управления и функции, укрепить вертикаль производственно-коммерческого блока и удовлетворить потребности бизнеса в персонале, непосредственно задействованном в процессе оперирования.

В результате реализованных мероприятий по итогам 2017 года: общая численность работников снижена на 4,4% и составила 1892 человек.

Общая численность персонала, чел.



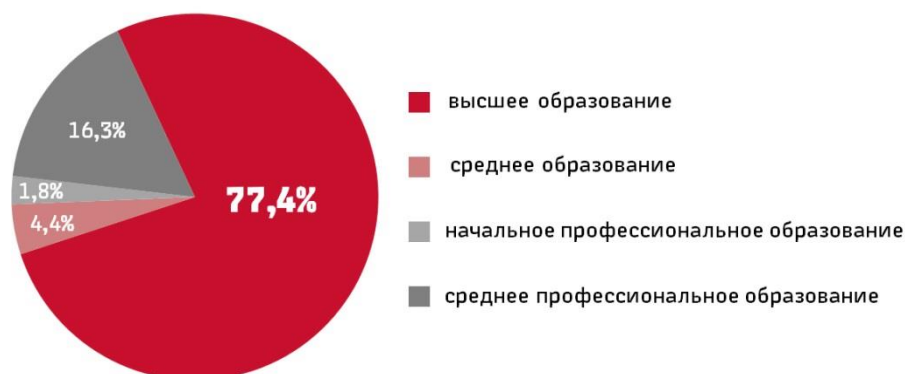
Средний возраст работников составляет 39 лет, что позволяет обеспечить эффективный обмен опытом и создает возможности для раскрытия потенциала работников различных возрастных групп.

Гендерный состав работников сбалансирован (51,2% мужчин, 48,8% женщин). При этом в связи с открытием новых производственных площадок и созданием рабочих мест, не предполагающих труда женщин, доля мужчин в течение 2017 года увеличилась на 2,3%.

Реализация указанных выше мероприятий повлекла изменение состава персонала по категориям должностей. Доля руководителей снизилась на 1,6% при одновременном увеличении доли рабочих в общей структуре персонала на 1,9%, что позволило улучшить норму управляемости.

Основная часть персонала (77,4%) имеет высшее профессиональное и среднее образование (16,3%), что соответствует характеру деятельности Общества.

Уровень образования работников, %



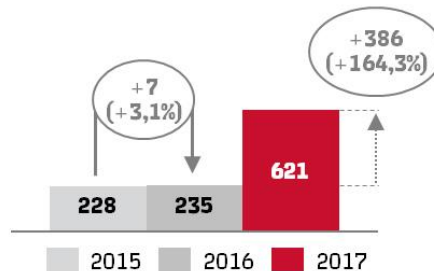
Текущая кадров по итогам 2017 года составила 7,2% (на 0,2% ниже уровня текучести 2015 года), что обеспечивает необходимый уровень обновления персонала при сохранении стабильности кадрового потенциала.

Структура вновь принятых работников

Для достижения стратегических целей АО «ФГК» в 2017 году велась работа по укомплектованию высококвалифицированным персоналом как вакантных должностей административно-управленческого персонала, так и должностей вновь созданных производственных подразделений.

Удельный вес работников вновь принятых в 2017 году в общей численности персонала составляет 32,8%.

**Количество вновь
принятых работников, чел.**



Обучение и развитие персонала

Для обеспечения развития кадрового потенциала в соответствии со стратегическими целями и потребностями Общества, значительное внимание уделялось развитию профессиональных и корпоративных компетенций с использованием как платных (у внешних провайдеров), так и бесплатных форм обучения на внешнем контуре либо за счет внутренних ресурсов Общества.

Всего в 2017 году по всем реализуемым направлениям прошли обучение 1 186 человек¹, что на 294% выше уровня 2016 года (в 2016 году - 301 человек). Из них 333 работника прошли обучение на платной основе в формате курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов, что на 62,4% выше уровня 2016 года. Особое внимание уделялось организации группового обучения по специализированным учебным программам, разработанным под текущие потребности бизнеса исходя из специфики решаемых Обществом в отчетном периоде и обозримой перспективе задач.

Учитывая динамику развития бизнеса, постоянную необходимость адаптации к изменениям рынка грузовых железнодорожных перевозок и отсутствие на рынке образовательных услуг программ обучения, ориентированных на специфику операторского бизнеса и актуальные потребности Общества, многие работники проходят обучение за счет внутренних ресурсов Общества. Всего с использованием данной формы обучено 818 чел., что более чем в 12 раз превышает уровень предыдущего года (68 чел.).

Всего на обучение работников в 2017 году затрачено 3,2 млн. рублей.

6.2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Система социальной поддержки АО «ФГК» является действенным механизмом привлечения и закрепления квалифицированного персонала путем:

- поддержания здоровья и трудоспособности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров;
- развития негосударственного пенсионного обеспечения;
- содействия в улучшении жилищных условий на основе ипотечного субсидирования работников;
- предоставления льгот, гарантий и компенсаций (далее – льготы) сверх установленных законодательством на принципах адресности с целью дополнительной поддержки работников в случае непредвиденных обстоятельств.

¹ Без учета работников, прошедших обучение в области охраны труда и пожарной безопасности

Социальный пакет, предоставляемый работникам АО «ФГК», является одним из лучших в отрасли, что в значительной степени оказывает влияние на повышение конкурентоспособности Общества как работодателя.

В целях совершенствования подходов и принципов реализации социальной политики, поддержания трудовой активности и профессионального долголетия работников, пропаганды здорового образа жизни, а также повышения уровня удовлетворенности работников системой льгот в 2017 году была проведена значительная работа по совершенствованию структуры и повышению адресности льгот посредством внедрения компенсируемого социального пакета.

Внедрение компенсируемого социального пакета обеспечит равные возможности, справедливое распределение и максимальный охват работников с учетом изменения потребности работников в социальных гарантиях.

Всего в 2017 году на реализацию социальных программ направлено 77,1 млн руб.

По результатам комплексного социологического исследования, проведенного Обществом по итогам отчетного периода, среднее значение индекса удовлетворенности работников трудом составил более 70 %, что соответствует высокому уровню и позволяет расценивать данный фактор как конкурентное преимущество Общества.

Индекс вовлеченности соответствует верхней границе среднего значения, что создает потенциальную возможность перехода соответствующего индикатора в категорию высокого при реализации Обществом незначительного комплекса мероприятий.

Выявлен также высокий уровень лояльности работников и их приверженности Компании. Так, более 88% работников заявили о неготовности в ближайшее время менять место работы и более 70% - готовы рекомендовать АО «ФГК» как надежного работодателя, что свидетельствует о стабильности трудовых отношений в долгосрочной перспективе.

Материальная мотивация

В 2017 году Обществом проведена существенная работа по совершенствованию системы оплаты труда и мотивации персонала. Сформированная комплексная система мотивации включает в себя:

- систему премирования ТОП-менеджмента, ориентированную на достижение стратегических целей Общества, обеспечение эффективности и конкурентоспособности бизнеса посредством повышения персональной ответственности руководящих работников;
- усовершенствованную систему мотивации остальных работников Общества, основанную на использовании корпоративных, функциональных и индивидуальных показателей эффективности деятельности;
- отдельные инструменты мотивации работников вновь создаваемых производственных подразделений, адаптированные под специфику деятельности каждого подразделения;
- механизмы коллективной мотивации, основанные на оценке достижения результатов деятельности трудовых коллективов подразделений АО «ФГК».

Для унификации принципов и подходов к установлению справедливых условий оплаты труда, обеспечения взаимосвязи профессионального потенциала работника с уровнем его должностного оклада разработана и внедрена Методика установления (изменения) размера должностного оклада.

В целях усовершенствования подходов к организации и оплате труда в 2017 году регламентирован и введен для отдельных работников производственных подразделений вахтовый метод организации работ.

Благодаря реализации организационных мероприятий, а также внедрения комплексной системы мотивации, Компании удалось достигнуть существенного повышения уровня производительности труда по показателю «Выручка по всем видам деятельности» на 49%, а также обеспечить рост среднемесячной заработной платы работников на 32%.



Корпоративные награды и поощрения

В целях заинтересованности работников в повышении персональной эффективности, вовлечения их в достижение высоких результатов производственной деятельности, продвижения корпоративных ценностей и совершенствования корпоративной культуры разработана комплексная система признания заслуг работника «ПРОдвижение», которая построена на приверженности следующим ценностям:

П – профессионализм (высокий уровень профессиональных компетенций, их постоянное развитие и совершенствование);

Р – результативность (достижение высоких результатов профессиональной деятельности);

О – обновление (постоянный поиск и внедрение передовых инструментов и практик при осуществлении профессиональной деятельности, готовность реагировать и меняться в соответствии с потребностями бизнеса);

движение - постоянное стремление к поставленной цели, продвижению по карьерной лестнице, непрерывное развитие и самосовершенствование.

Для обеспечения максимального охвата участников система признания «ПРОдвижение» учитывает, как индивидуальные заслуги сотрудников, так и коллективные результаты работы кросс-функциональных команд и команд-подразделений АО «ФГК» и реализуется в следующих формах:

- поощрение работников за особые достижения в работе;
- конкурс профессионального мастерства;
- конкурс персональной эффективности;
- конкурс за достижения в корпоративной жизни;
- соревнования кросс-функциональных команд;
- соревнования команд-подразделений.

В рамках внедрения отдельных ее элементов в 2017 году проведен Конкурс профессионального мастерства с охватом порядка 11 % сотрудников Компании. В 2018 году планируется внедрение остальных элементов системы.

Комплексная реализация системы осуществляется путем формирования рейтинга признания, отражающего сравнительную оценку эффективности деятельности работников и подразделений по ряду значимых для общества факторов.

Социальное партнерство

Работодатель совместно с профсоюзной организацией уделяют особое внимание реализации мероприятий, направленных на формирование культуры эффективности, укрепление культурных и семейных ценностей, пропаганде здорового образа жизни работников и членов их семей.

Сложившаяся эффективная практика социального партнерства позволяет работодателю и профсоюзной организации обеспечить рациональный баланс интересов всех сторон и высокий уровень социальных гарантий и взаимной ответственности работников и работодателя.

Свыше 68% (1285 человек) работников АО «ФГК» являются членами профсоюза.

В 2017 году благодаря консолидации усилий ТОП-менеджмента Компании, трудового коллектива, при активной поддержке профсоюзной организации нам удалось достигнуть высокого уровня производственных результатов, перевыполнения показателей эффективности деятельности, а также решить все ключевые задачи, поставленные акционером. При этом тесное взаимодействие работодателя и профсоюзной организации позволило в напряженных и сложных организационных условиях сохранить стабильность трудовых отношений, лояльность к Компании и благоприятный социально-психологический климат в трудовых коллективах Общества.

В целях совершенствования системы и практики корпоративного управления, а также обеспечения прозрачности принятия решений, в АО «ФГК» образованы и действуют на принципах социального партнерства следующие комиссии, в состав которых входят представители профсоюзной организации:

- Комиссия по подготовке Коллективного договора АО «ФГК», внесению в него изменений и контролю за его выполнением;
- Центральная комиссия по вопросам оплаты труда работников;
- Комиссия по жилищным вопросам;
- Комиссия по социальным гарантиям;
- Комиссия по негосударственному пенсионному обеспечению.

6.3. ОХРАНА ТРУДА. ПРОМЫШЛЕННАЯ, ПОЖАРНАЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Система управления охраной труда

Система управления охраной труда в АО «ФГК» направлена на обеспечение безопасных условий труда и защиты здоровья работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов, а также предотвращение несчастных случаев на производстве.

При осуществлении своей деятельности АО «ФГК» руководствуется принципом приоритета сохранения жизни и здоровья работников, репутации и имущества Общества.

В отчетном периоде в области охраны труда Обществом проведены следующие мероприятия:

- 283 работника, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прошли предварительные и периодические медицинские осмотры, 239 работников снабжены

бесплатной сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

- проведено обязательное обучение и проверка знаний требований охраны труда в аккредитованных учебных центрах и с использованием автоматизированной системы дистанционного обучения. Обучение в аккредитованных учебных центрах прошли 51 работников, в автоматизированной системе дистанционного обучения – 325;

- на 424 рабочих местах Компании проведена специальная оценка условий труда, по итогам которой установлен 2 класс условий труда. Результаты специальной оценки размещены на официальном сайте АО «ФГК»;

- во всех подразделениях АО «ФГК» проведен производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;

- в органы Росстата в установленном порядке предоставлялась статистическая отчетность.

АО «ФГК» приняло участие во Всероссийском конкурсе на лучшую организацию работ в области условий и охраны труда «Успех и безопасность», проводимом в 2017 году Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в номинации «Лучшая организация в области охраны труда среди организаций непромышленной сферы». По итогам конкурса Обществу присуждено второе место в рейтинге организаций в муниципальном образовании (г. Екатеринбург) и третье место на уровне субъекта Российской Федерации.

Важнейшим показателем результативности мероприятий АО «ФГК» в области охраны труда в 2017 году является отсутствие производственного травматизма, аварий и различных инцидентов.

Мероприятия в области промышленной, пожарной и экологической безопасности

В соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области охраны окружающей среды:

- ежеквартально АО «ФГК» осуществляло платежи за негативное воздействие на окружающую среду, связанное с деятельностью Общества. Соответствующие сведения поданы в Сводный кадастр отходов производства и потребления;

- в органы Росприроднадзора в установленном порядке представлялась годовая статистическая отчетность.

В 2017 году Компания принимала активное участие в различных мероприятиях, оказывающих положительное влияние на окружающую среду и направленных на привлечение внимания к существующим экологическим проблемам в регионах присутствия Общества:

- филиалы АО «ФГК» приняли участие в субботниках, провели высадку зеленых насаждений и выполнили работы по благоустройству территорий;

- проведена работа по разработке новых и переработке (в соответствии с изменениями законодательства Российской Федерации в области охраны окружающей среды) имеющихся паспортов опасных отходов и их согласованию в территориальных органах по надзору в сфере природопользования.

Расходы на охрану окружающей среды в 2017 году составили 337,63 тыс. руб.

В области пожарной безопасности в отчетном периоде Обществом выполнены следующие мероприятия:

- обучены руководители и специалисты по программе пожарно-технического минимума в учебно-методических центрах и без отрыва от производства 286 работников, проведены инструктажи по пожарной безопасности 121 работнику;

- проведен аудит соблюдения требований пожарной безопасности при эксплуатации систем противопожарной защиты и первичных средств пожаротушения, при размещении работников на рабочих местах, содержании складских и подсобных помещений, электрооборудования и эвакуационных путей и выходов;
- проведены практические тренировки по эвакуации работников при пожаре в весенний и осенний периоды (в эвакуации приняли участие 1158 работников Московского представительства и Московского агентства транспортного обслуживания);
- проведена проверка состояния первичных средств пожаротушения в арендуемых помещениях;
- разработаны локальные нормативные акты в области пожарной безопасности;
- обеспечены средствами индивидуальной защиты при пожаре диспетчера дежурных смен и работники обособленных подразделений АО «ФГК».

В результате проведенной работы в области пожарной безопасности в 2017 году не было допущено пожаров и возгораний.

По результатам проверок, проведенных в 2017 году надзорными органами, штрафов на АО «ФГК» выписано не было.

Всего на реализацию мероприятий по охране труда, пожарной безопасности, охране окружающей среды, улучшению условий труда в 2017 году направлено 4 188,13 тыс. руб.

6.4. ОБЩЕСТВО

Инфраструктурные проекты

АО «ФГК» вносит весомый вклад в развитие экономики страны, ежедневно предоставляя подвижной состав под перевозку социально значимых грузов.

В 2017 году АО «ФГК» принимало активное участие в реализации знаковых для страны инфраструктурных и инвестиционных проектах: строительство моста через Керченский пролив и подходов к нему, объектов инфраструктуры для проведения Чемпионата мира по футболу-2018, для атомной электростанции Курская АЭС-2, газопровода «Сила Сибири», реконструкция и развитие Байкало-Амурской и Транссибирской магистралей, автодорожной сети. В августе 2017 года Общество обеспечило перевозки путевого щебня в пострадавшие от наводнения районы Приморья для восстановления инфраструктуры.

АО «ФГК» сохраняет высокий уровень социальной ответственности бизнеса. В отчетном периоде в парке Общества перевезена значительная часть строительного щебня Российской Федерации и угля для нужд топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства, перевозки удобрений и плодоовощной продукции осуществлялись по особым ценовым условиям.

Компания сотрудничает с крупнейшими предприятиями, малым и средним бизнесом, реализует программу по развитию комплексного транспортного обслуживания в Воронежской и Ленинградской областях, Уральском регионе.

Объем перевозок социально значимых грузов в 2017 году составил 25 млн т.

Осуществление благотворительной деятельности

АО «ФГК» принимает активное участие в жизни и поддержке общества посредством осуществления благотворительной деятельности.

Целями благотворительной деятельности АО «ФГК», как социально ориентированной компании, является повышение качества жизни различных слоев населения общества.

Основными принципами осуществления благотворительной деятельности АО «ФГК» считает:

- обеспечение прозрачности, адресности и эффективности использования выделяемых денежных средств;
- соблюдение назначения и контроль использования средств по направлениям расходования.

В 2017 году на благотворительную деятельность АО «ФГК» направлено 55,2 млн руб.

Приоритетные направления благотворительной деятельности в 2015-2017 годах, млн руб.

Направления	2015	2016	2017
Финансирование отраслевых благотворительных программ холдинга «РЖД»	-	-	40,0
Содействие в сфере образования, науки, культуры, искусства	-	-	1,0
Содействие в сфере физической культуры и спорта	200,5	-	2,5
Содействие защите материнства, детства и отцовства	2,0	-	3,0
Прочие благотворительные программы	-	-	8,8
Итого:	202,5	0,0	55,2

За счет средств АО «ФГК» оказана поддержка многодетным семьям, детям, оставшимся без попечительства родителей, ветеранам, людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию и столкнувшимся с необходимостью пройти дорогостоящее лечение.

Обществом оказана помощь учебным учреждениям в части укомплектования необходимым для обучения оборудованием.

В рамках поддержания общеотраслевых благотворительных программ холдинга «РЖД» Обществом осуществлен вклад, направленный на сохранение памятников культурного наследия, включая реконструкцию государственного музея «Царское село», ремонт и восстановление памятников архитектуры и православных храмов.

Работники Общества традиционно участвуют в благотворительных мероприятиях: активно помогают в благоустройстве территорий детских учреждений, организуют праздничные мероприятия, приуроченные к Новому году, Дню защиты детей, Дню знаний и другим праздникам.

В рамках празднования Дня Победы АО «ФГК» организовало поздравление ветеранов и тружеников тыла во всех регионах присутствия Общества.

В 2017 году коллективы АО «ФГК» приняли участие в проведении всероссийского субботника, приуроченного к 72-й годовщине Великой Отечественной войны.

Создание рабочих мест в регионах присутствия

АО «ФГК» продолжило развивать направление по предоставлению услуг комплексного транспортного обслуживания:

- опираясь на успешный опыт пилотного проекта в Воронеже, Компания в 2017 году заключила ряд аналогичных договоров с предприятиями по производству щебня на территории Свердловской области;

- за 2016-2017 годы Обществом созданы пять производственных площадок по перевозке грузов;

- в 2017 году АО «ФГК» велась работа по укомплектованию высококвалифицированным персоналом должностей вновь созданных производственных подразделений. Удельный вес вновь принятых работников в общей численности персонала составил 32,8%, в том числе 19,7% – удельный вес работников, принятых во вновь созданные производственные подразделения.

Противодействие коррупции

С ноября 2015 года в Обществе действует Антикоррупционная политика АО «ФГК», утвержденная решением совета директоров Общества, которой руководствуются все работники Компании. Она основана на нормах российского законодательства, Кодексе корпоративного управления и локальных нормативных актах Общества и направлена на обеспечение соответствия их требованиям.

Политика описывает основные требования к реализации бизнес-процессов для снижения коррупционных рисков, а также устанавливает правила и нормы антикоррупционного поведения для всех сотрудников Компании.

Общество осуществляет мероприятия направленные на управление коррупционными рисками, включающие меры по противодействию коррупции на всех уровнях внутрикорпоративного регулирования, а именно:

- в заключаемые с контрагентами договоры включаются обязательства в области противодействия мошенничеству и коррупции;

- в Обществе регулярно проводится оценка коррупционных рисков, меры по выявлению и предотвращению рисков коррупции и мошенничества включены в интегрированную систему управления рисками Компании;

- в Обществе действует Горячая антикоррупционная линия – система сбора и обработки информации о замеченных мошеннических действиях, административных правонарушениях, нарушениях требований в области промышленной безопасности. Ее цель – предоставить возможность любому человеку сообщить о нарушениях в АО «ФГК», включая филиалы, АТО и представительства Общества. Все полученные сообщения обрабатываются с максимальным уровнем конфиденциальности, а проверка полученной информации осуществляется при соблюдении требований объективности и независимости лицами, не являющимися участниками рассматриваемого процесса;

- по выявленным фактам осуществляются проведение служебных расследований и привлечение виновных лиц к ответственности;

- в Обществе проводится регулярное обучение работников по вопросам профилактики и противодействия коррупции.

Все коррупционные риски признаются значимыми в связи с тем, что АО «ФГК» не приемлет коррупцию в любых формах и проявлениях и руководствуется принципом «нулевой толерантности к коррупции». Мероприятия по недопущению реализации коррупционных рисков остаются одним из приоритетных направлений деятельности руководства и работников АО «ФГК».

Основные показатели в области противодействия коррупции

Показатели	2017
Количество выявленных случаев коррупции	0
Количество судебных дел, касающихся коррупции и возбужденных (завершенных) против организации или ее сотрудников в течение отчетного периода	0
Количество работников, прошедших обучение по вопросам, связанным с антикоррупционной деятельностью	108
Количество рисков, связанных с коррупцией и выявленных в процессе оценки рисков	20
Процент подразделений, в отношении которых проводились оценки рисков, связанных с коррупцией	100%

В целях совершенствования комплаенс-процедур АО «ФГК» планирует и в дальнейшем продолжить работу по актуализации политик Компании в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, включая антикоррупционную политику Общества, проводить мероприятия по включению антикоррупционной оговорки в договоры с контрагентами, антикоррупционному мониторингу, антикоррупционной экспертизе внутренних документов, повышению качества процедуры проверки контрагентов, проведению обучения работников, а также по развитию и совершенствованию корпоративной культуры работников Компании.

Добросовестная конкуренция

АО «ФГК» внедряет передовые практики, утвержденные Президиумом ФАС России по стратегии развития конкуренции и антимонопольного регулирования в Российской Федерации на период 2013-2024 годы: в Обществе действует Антимонопольная политика АО «ФГК», утвержденная решением правления Общества.

В целях совершенствования системы антимонопольного комплаенса в соответствии с Планом формирования и внедрения системы антимонопольного комплаенса АО «ФГК», утвержденным решением правления, в Обществе осуществляются следующие мероприятия:

- создано специализированное подразделение по антимонопольному комплаенсу, основной задачей которого является обеспечение эффективного функционирования системы антимонопольного комплаенса и защита интересов Общества в антимонопольных органах;
- во взаимодействии с Федеральным государственным автономным учреждением «Учебно-методический центр» ФАС России», Частным учреждением дополнительного профессионального образования «Школа права «СТАТУТ» реализуется система обучающих мероприятий для работников, включающая проведение вводных инструктажей для вновь принятых работников, семинары для работников, связанных с антимонопольными рисками;
- в целях нивелирования и минимизации антимонопольных рисков проведен антимонопольный аудит, в результате которого существенно усовершенствована система локальных нормативных актов и иных внутренних документов Общества;
- на корпоративном портале Общества создан раздел, посвященный системе антимонопольного комплаенса, осуществляется его постоянное обновление, что обеспечивает повышение уровня информированности, а также ответственности работников за соблюдение норм антимонопольного законодательства.

7. КОНТАКТЫ

Справочная информация	
Наименование	Акционерное общество «Федеральная грузовая компания» (АО «ФГК»)
Место нахождения	620026, г. Екатеринбург, ул. Куйбышева, д. 44
Адрес для корреспонденции	107078, г. Москва, ул. Маши Порываевой, д. 34, а/я 17
Телефон/факс	+7 (343) 380-71-44, +7 (499) 262-17-77, +7 (499) 260-51-99
Адреса в сети Интернет	www.raifgk.ru , http://www.e-disclosure.ru/portal/company.aspx?id=28454
Контактное лицо	Корпоративный секретарь АО «ФГК»: Абдуллаева Раджана Григорьевна, тел.+7 (499) 262-17-77, доб. 17-71

8. ГЛОССАРИЙ

Основные термины и сокращения	Значение
Корпоративная социальная ответственность (КСО)	совокупность принципов и добровольно взятых на себя обязательств, которыми руководствуется Общество в своей деятельности через прозрачное и этическое поведение в части: - содействия устойчивому развитию в экономической, социальной и экологической сферах; - управления взаимоотношениями с заинтересованными сторонами
Устойчивое развитие	развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности, а также предусматривает принятие решений в экономической, социальной и экологической сферах
Стейкхолдеры (заинтересованные стороны)	лица или группы лиц, заинтересованные в любых решениях или деятельности Общества, а также оказывающие влияние на деятельность Общества или испытывающие на себе влияние от деятельности Общества
Работники	физические лица, состоящие с Обществом в трудовых отношениях и исполняющие трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, локальными нормативными актами и иными внутренними документами Общества
Клиенты	российские или иностранные юридические и физические лица, с которыми у Общества заключены договоры
Местные сообщества	население территорий, на которых Общество осуществляет хозяйственную деятельность
Некоммерческие организации (НКО)	отраслевые объединения (общественные организации, ассоциации (союзы), в том числе саморегулируемые организации, объединения работодателей и др.), в которых участвует Общество
Комплаенс-система	корпоративная система обеспечения соответствия деятельности Общества и его работников требованиям российского и применимого к деятельности Общества иностранного законодательства, локальным нормативным актам и иным внутренним документам Общества
Антимонопольный комплаенс	совокупность методик, процедур, норм корпоративной культуры, правовых и организационных мер, предпринимаемых руководством и работниками АО «ФГК», направленная на обеспечение соблюдения Обществом требований антимонопольного законодательства и предупреждение его нарушения (система предупреждения антимонопольных рисков)