



Нефінансовий звіт

2011

Місія та цінності компанії

Віталій Антонов
Президент
«Концерну Галнафтогаз»



Кожна людина, усвідомлює вона це чи ні, має свою систему цінностей. Тобто систему координат, у якій вона живе, діє, вирішує. Так само і компанія у бізнесі – усвідомлює вона це чи ні – є носієм певних цінностей. Адже у повсякденній діяльності, менеджмент цих компаній і працівники чимось керуються. Швидше і краще буде розвиватися компанія (як і людина), яка чітко знає куди вона рухається і до чого прагне. Ми прагнемо, щоб у всіх всередині нашої команди було однакове розуміння того, куди ми рухаємося, що нас об'єднує та робить унікальними, яким є головне наше призначення та на чому ґрунтуються наші успіхи.

Саме тому ми вирішили сформулювати наші корпоративні місію та цінності. Ми не вигадували нічого нового, в один день топ-менеджмент компанії зібрався й описав те, що у нас історично сформувалося упродовж десятка років діяльності. «Заправляємо позитивом по дорозі життя» – так звучить наша місія. Ми, як компанія, існуємо для того, щоб якісно та з натхненням виконувати свою роботу, щоб наші клієнти, суспільство, ділові партнери, працівники, завжди отримували у нас заряд позитиву у будь-яких ситуаціях. Щоб вони мали бажання щоразу до нас повертатися та вбачали у нас не лише мережу заправок, а й надійного партнера, з яким їм надовго по дорозі.

Наші цінності «Результативність», «Турбота про людей та довкілля», «Інноваційність», «Швидкість» є нашими ключовими принципом діяльності, які однаково важливі для всіх працівників компанії. Вони допомагають нам бути успішними та визначають, як саме ми маємо виконувати свою роботу. Цими цінностями ми керуємося вибудовуючи взаємодію зі своїми колегами та діловими партнерами, розробляючи чи запроваджуючи нові ідеї.

У травні 2007 року «Концерн Галнафтогаз» приєднався до Глобального Договору ООН, офіційно заявивши про свою підтримку 10-ти принципів у сфері прав людини, трудових відносин, охорони довкілля і боротьби з корупцією. Принципи, закладені у Глобальному договорі, відповідають філософії та стратегії подальшого розвитку нашого бізнесу.

Продовжуючи політику відкритості та прозорості, ПАТ «Концерн Галнафтогаз» презентує цей нефінансовий звіт за результатами нашої роботи у 2011-му році. Відповідно до зобов'язань Компанії інформувати про свою соціальну діяльність усі зацікавлені сторони, це повідомлення буде розміщене на корпоративному сайті Компанії та сторінці «Концерну Галнафтогаз» на веб-ресурсі Глобального договору ООН.



Ключові показники

«Концерн Галнафтогаз» має в управлінні третю за величиною мережу АЗК в Україні, яка працює під брендом «ОККО». На переважній кількості цих АЗК працюють магазини Tobі й кафе Hot-café, а на АЗК з найбільш жвавим клієнтотоком відкрито ресторани європейської кухні A la minute і Pasta mia. Частка Компанії на роздрібному ринку нафтопродуктів України сягає приблизно 14%.

Частка мережі «ОККО» на ринку АЗК України, %	14
Кількість АЗК «ОККО»	321
Кількість магазинів при АЗК	315
Кількість ресторанів «A la minute»	27
Кількість ресторанів «Pasta mia»	1
Кількість «Hot-café»	292
Зручний доступ для людей з особливими потребами на АЗК «ОККО»	52
WC для людей з особливими потребами на АЗК «ОККО»	22
Пеленальні столики для немовлят на АЗК «ОККО»	12
Кількість пунктів заправки зрідженим газом LPG	117
Кількість АГНКС в мережі «ОККО»	2
Кількість бензовозів (в тому числі орендованих)	116
Кількість акредитованих лабораторій:	12
з них мобільних	4
Кількість діючих власних нафтобаз	10
Загальна чисельність працівників	5 643



Наші бренди



ОККО. Торгівельна марка, під якою працюють АЗК «Концерну Галнафто-газ». Перший комплекс під брендом «ОККО» відкрився у 2001 р. у Львові. Нині цей бренд представлений у всіх регіонах України на більш як 300 об'єктах автозаправної інфраструктури.

Концепція автозаправного комплексу «ОККО» базується на пріоритетах multifunctionality, відмінної якості нафтопродуктів та найвищого сервісу обслуговування.

Pulls 95 – пальне нового покоління, яке продається на АЗК «ОККО» й характеризується покращеними експлуатаційними властивостями та продовжує пробіг автомобіля. Pulls 95 виготовляється за спеціальною формулою, відзначається мийними й захисними властивостями і містить у своєму складі високоефективний модифікатор тертя.

Pulls Diesel характеризується підвищеним цетановим числом (до 55 одиниць), яке в поєднанні з м'якими та захисними властивостями полегшує холодний старт, зменшує шум, підвищує ККД двигуна. Основою для обидвох марок брендового пального Pulls є високоякісне імпортоване пальне (А-95 і ДП відповідно) стандарту Євро-5. У 2011 р. на пальному Pulls 95 було встановлено національний рекорд економічності їзди.



A la minute, Pasta mia, Hot-café.

Сьогодні це найбільша в Україні мережа закладів харчування у дорозі. До її складу входять «демократичні ресторани» європейської та української кухні A la minute – унікальний мікс ресторанної кулінарії та швидкого обслуговування, ресторани італійського формату Pasta mia, де готують страви за суто італійськими автентичними рецептами, і кафе швидкого обслуговування Hot-café з широким вибором випічки, напоїв та з фірмовими хот-догами. Усі ці заклади працюють у мережі АЗК «ОККО». Торік мережу ресторанів A la minute було відзначено як «Лідера галузі 2011» у Національному бізнес-рейтингу.



Tobi. Магазины на АЗК «ОККО» під брендом Tobi – найзручніше місце для придбання щоденно необхідних товарів по дорозі до дому. Вони працюють 24 години на добу, а їхній асортимент добирається аналогічно до асортименту міні-маркетів. Тут представлені товари найбільш популярних споживчих груп, а також низка ексклюзивних товарів, які можна придбати тільки в мережі АЗК «ОККО».

Наші бренди



FISHKA. Це програма для постійних клієнтів АЗК «ОККО», яка дозволяє їм отримувати винагороди за те, що вони надають перевагу саме нашій мережі. Програма є довготерміновою і відкритою до участі для всіх покупців. Вона поширюється на всі АЗК «ОККО», магазини і заклади харчування, що працюють на цих заправках. Крім АЗК «ОККО», картку FISHKA також приймає Партнер Програми – «Страхова компанія Універсальна». Програма дає змогу накопичувати бали за кожну повсякденну покупку, заробляти додаткові бали під час акцій, обмінювати їх на винагороди, отримувати вигідні пропозиції та привілеї. З картою FISHKA покупець отримує постійні переваги за купівлю товарів та послуг у мережі Партнерів Програми, а ще має шанси виграти цінні призи. Власниками карток FISHKA нині є приблизно 1 мільйон мешканців України.

Приблизно 1 мільйон
мешканців України нині є
власниками карток FISHKA



Наші досягнення

Лютий 2011

4-го лютого у Львівській бізнес-школі УКУ (LvBS) відбулися випускні урочистості, під час яких було вручено дипломи випускників програми Key Executive MBA. Цього року серед слухачів LvBS, які захистили дипломи та отримали ступінь MBA, були двоє менеджерів «Концерну Галнафтогаз»: керівник департаменту логістики Олена Ларіна та керівник відділу корпоративних фінансів та зв'язків з інвесторами Віктор Піддубний. На врученні дипломів «Концерн Галнафтогаз» названо найкращою компанією-партнером бізнес-школи за постійний розвиток управлінців за програмою Key Executive MBA LvBS.



10 лютого стартувала партнерська програма мережі АЗК «ОККО» та ПАТ «Страхова компанія «Універсальна». Суть програми полягає в тому, що відтепер страхові поліси можна придбати на автозаправних комплексах. Програма введена в дію з метою розширення комплексу послуг для клієнтів. Також клієнти при купівлі полісу на АЗК «ОККО» отримують бали FISHKA, які можна обміняти на різноманітні подарунки. Упродовж 2011 року проект розгорнуто по усій Україні. Таким чином, ми не лише дбаємо про зручність клієнтів, але й даємо можливість їм придбати страхування у будь-який час доби на наших АЗК.

Березень 2011

У рамках програми безбар'єрності, на семи автозаправних комплексах «ОККО» були встановлені пеленальні столики, на яких автолюбители, що мандрують разом із немовлятами, можуть комфортно перепеленати своїх немовлят. Водночас у всіх 22-х ресторанах «A la minute» (станом на березень



2011 року) були встановлені дитячі кріселка, пристосовані для найменших відвідувачів. У такий спосіб ми допомагаємо батькам та їхнім малюкам відчувати себе зручно і на автозаправному комплексі, і у дорозі, і безпосередньо в ресторані.

Квітень 2011

У рамках співпраці із «Концерном Галнафтогаз» щодо нового проекту з розширення мережі автозаправних комплексів «ОККО» в Україні фахівці Міжнародної фінансової корпорації (IFC) та Європейського банку реконструкції та розвитку (EBRD) здійснили екологічний та соціальний огляд нашої компанії. Протягом березня 2011 року представники МФК відвідали автозаправні комплекси «ОККО» та нафтобази компанії і перевірили їхній технічний та екологічний стан. Експерти відзначили чітке дотримання стандартів Європейського союзу та українського законодавства на об'єктах огляду, а також спільно з менеджментом Компанії розробили план подальших кроків у напрямку екоменеджменту та енергоефективності Компанії.

30-го квітня відбулася вже традиційна для Компанії Акція солідарності, коли менеджери «Концерну Галнафтогаз» працюють молодшими



операторами та операторами на АЗК «ОККО». Це третя за рахунком Акція солідарності, перша відбулася у 2009 році. Цього разу на заправках «ОККО» вийшли працювати у свій вихідний 196 працівників Компанії у різних куточках країни. Загалом Акція проходила на 133 АЗК «ОККО».

Згідно з рейтинговим дослідженням "ТОП-100. Найкращі топ-менеджери України" видавництва "Економіка" президент "Концерну Галнафтогаз" Віталій Антонов увійшов до трійки найкращих українських управлінців за підсумками 2010 року. У галузевому ж рейтингу керівників нафтогазових компаній Віталій Антонов посів перше місце.

Травень 2011



Мережа АЗК «ОККО» виступила одним зі спонсорів концерту пам'яті фронтмена легендарних «Братів Гадюкіних» Сергія Кузьмінського. Концерт відбувся 3 червня в київському Палаці Спорту, у ньому взяли участь 17 імених рок-колективів України і він став однією з наймасштабніших подій минулого року в українській рок-музиці.

У Лондоні у рамках 7-го Щорічного українського інвестиційного саміту, організованого Adam Smith Conferences, «Концерн Галнафтогаз» визнано переможцем у номінації «Найкраща вітчизняна компанія».

Червень 2011

За підтримки мережі «ОККО» у Києві відбувся 5-й Міжнародний фестиваль автовласників Mercedes-Benz

За результатами рейтингу "ТОП-100. Лідери бізнесу України" ("Українська інвестиційна газета"), Віталій Антонов посів перше місце серед найкращих топ-менеджерів України, які працюють у нафтогазовій промисловості.



31 червня, дві нові мобільні лабораторії, придбані «Концерном Галнафтогаз», розпочали відбір проб та аналіз якості пального на АЗК «ОККО». Таким чином, контролери тепер зможуть фактично удвічі частіше відвідувати заправки мережі «ОККО» і значно оперативніше реагувати на зауваження та запити клієнтів.

Президент "Концерну Галнафтогаз" Віталій Антонов увійшов до складу ради вітчизняних та іноземних інвесторів при Львівській обласній державній адміністрації.

Липень 2011

29 липня представники мережі АЗК «ОККО» вручили ключі від двох нових автомобілів марки «Volvo С30» переможцям акції «Заправляй Pulls – вигравай Volvo» – Валентині Зеленчук із Чернігова і Юрієві Лесю з Києва.

Наприкінці липня у Рівному, на АЗК «ОККО» по вул. Київській, 84 було відкрито перший ресторан італійського формату «Pasta Mia». Новостворений бренд розроблено компанією

Наші досягнення

«Террін», він буде розвиватися нарівні з відомою мережею французької кухні «A la minute» (ресторани швидкого обслуговування) і так само працюватиме при АЗК «ОККО».



У рамках програми безбар'єрності, наприкінці липня ще на шести автозаправних комплексах «ОККО» були встановлені пеленальні столики, на яких автолюбители, що мандрують разом із немовлятами, можуть комфортно перепеленати своїх дітей.

17 липня у Києві стартував мотопробіг «Бай-Край», мета якого привернути увагу усіх учасників дорожнього руху до культури взаємостосунків на дорогах, до взаємоповаги і безпеки руху. Генеральним партнером пробігу стала мережа автозаправних комплексів «ОККО». Учасники мотопробігу проїхали 25 обласних центрів України, аби привернути увагу автомобілістів і громадськості до проблем, що існують на дорогах, і закликати до взаємоповаги між автомобілістами й учасниками дорожнього руху, котрі пересуваються на двохколісному транспорті.



За підтримки «ОККО» видано диск «Музика габсбургського Львова».

Спільний проект видавництва «Грані-Т» та мережі АЗК «ОККО» здобув чергову перемогу у Міжнародному конкурсі країн-учасниць СНД «Мистецтво книги». Мистецький альбом «Львів Левинського: місто і будівничий» (автор тексту і фото Ігор Жук) отримав Диплом I ступеня в номінації «Моя країна».

Серпень 2011

У телеєфірі з'явилися інформаційні поради для водіїв «Проїдь більше» у рамках інформаційного циклу роликів «ОККО-Інформ». У них йдеться про дієві поради та методи водіння, які дозволяють споживачам зменшити розхід пального та мінімізувати негативний вплив на довкілля.



У мережах ресторанів «A la minute» встановлено економні диспенсери для швидкої дезинфекції рук (не потребують води) та серветок (не дозволяють взяти більше, ніж одну серветку за раз). На обох видах диспенсерів розміщена інформація, що закликає відвідувачів бути ощадливими у споживанні ресурсів.

У рейтингу "ТОП-100. Рейтинг лучших компаний Украины", що проводить фінансово-економічний тижневик "ІнвестГазета" "Концерн Галнафтогаз" посів 30-те місце серед найбільших українських підприємств за результатами чистого доходу та показниками чистого прибутку у 2010 році.

Розіграно 49 тис. л пального серед клієнтів мережі в двомісячній акції «Проїдь більше на імпортованому пальному».

Вересень 2011



Стартувала соціально-відповідальна ініціатива «Життя Варте!». Проект ініційований брендом Volvo спільно з майстернею соціальних проектів «Yedynka» та мережею АЗК «ОККО». Мета ініціативи – привернути увагу в першу чергу молодих людей до важливості дотримання правил дорожнього руху та того, що невиконання простих дій і застережень часто приводить до трагічних наслідків. Кампанія проходила на АЗК «ОККО», у мережі ресторанів «A la minute» та в інтернет-середовищі. Проект підтримали Асоціація безпеки дорожнього руху, Міжнародна молодіжна організація AIESEC, телеканал MTV, радіостанція DJ FM, журнал Автоцентр, сайти Korrespondent.net та AutoTravel.ua.

5 вересня «Концерн Галнафтогаз» (Львів) підписав пакет угод з фінансування на загальну суму 190 млн USD з низкою провідних міжнародних банківських установ. Організатором пакету фінансування виступили Європейський банк реконструкції та розвитку і Міжнародна фінансова корпорація. За умовами договорів, частина залучених коштів була спрямована на вдосконалення енергозберігаючих технологій Компанії. Зокрема це стосується зменшення споживання електроенергії, закупівлі нових, більш ощадних паливовозів, запровадження ощадних технологій при зливі/наливі пального на нафтобазах та АЗК тощо. Також, за сприяння ЄБРР та однієї з провідних міжнародних консалтингових компаній буде здійснюватися розробка та впровадження системи енергоменеджменту ISO 50001 зокрема і корпоративної стратегії Компанії щодо енергоефективності в цілому.

Президент «Концерну Галнафтогаз» Віталій Антонов посів перше місце у рейтингу

найвпливовіших діячів бізнесового середовища Львівської області.

"Концерн Галнафтогаз" потрапив до десятки найбільш відкритих та прозорих компаній в Україні згідно з Індексом прозорості та підзвітності компаній, складеним Центром "Розвиток корпоративної соціальної відповідальності".

Компанія посіла 226 місце в дослідженні "Топ-500 найбільших компаній Центральної і Східної Європи", оприлюдненому міжнародною консалтинговою компанією Deloitte. Усього в цього річного "Топ-500" представлено 43 українські компанії. 3-поміж них "Концерн Галнафтогаз" перебуває на 21 місці. Порівняно з попереднім рейтингом Компанія піднялася у ньому на 114 сходинок, що дозволило їй увійти у двадцятку найдинамічніших компаній регіону.

Жовтень 2011

"Концерн Галнафтогаз" став одним із переможців Шостого Всеукраїнського конкурсу "На кращу регулярну інформацію акціонерних товариств та підприємств-емітентів облігацій", який був проведений Державною комісією з цінних паперів та фондового ринку. Цього року він посів третє місце у найпрестижнішій номінації конкурсу "За краще розкриття інформації щодо рівня корпоративного управління".

Мережа «ОККО» виступила паливним партнером змагань «Gorgan Trophy '11», вкотре підтримавши популяризацію та розвиток автоспорту.



Наші досягнення

Згідно з українською версією журналу Forbes, "Концерн Галнафтогаз" посів 20 позицію рейтингу 200 найбільших компаній України (за розміром виторгу у 2010 році).

Листопад 2011

Мережу ресторанів «A la minute» було відзначено як «Лідера галузі 2011» у Національному бізнес-рейтингу. У категорії «Діяльність ресторанів» наша мережа зайняла почесне 4-те місце з-поміж численних учасників – окремих ресторанів та мережевих закладів.



Внутрішній корпоративний журнал «Територія універсального сервісу» посів друге місце на всеукраїнському конкурсі «Найкраще корпоративне медіа України 2011».

У рейтингу ГВардія 500 "Найбагатші компанії України - 2011", підготовленому видавничим домом "Галицькі контракти", "Концерн Галнафтогаз" посів 32 місце. У рейтингу враховувалися такі показники, як величина і приріст доходів, розмір активів і капіталу. Водночас Концерн увійшов і до топ-50 найприбутковіших українських компаній.

"Концерн Галнафтогаз" увійшов до першої десятки національних компаній з найбільш досконалим рівнем корпоративного управління за результатами звіту щодо якості корпоративного управління в Україні, підготовленому Інвестиційною компанією Concorde Capital за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID).

Грудень 2011



На пальному Pulls 95 встановлено Національний рекорд економічності. 5,3 літри на сто кілометрів шляху – саме таку середню витрату бензину Pulls 95 продемонстрував повнопривідний Subaru Forester на маршруті Львів–Київ. Використовуючи високоякісне пальне з модифікатором тертя та прийоми економічного керування, тест-пілоти Андрій Сидоренко та Геннадій Мазепа подолали 489,6 км із витратами пального Pulls 95, меншими за заявлені виробником на 25% (7 л/100 км – витрати пального для трасового режиму, заявлені Subaru). Результат було зафіксовано представниками Книги рекордів України.

19 грудня, у день святого Миколая, мережа АЗК «ОККО» підбила результати акції «Вигравай Volkswagen Golf на ОККО!» та подарувала 5 автомобілів Volkswagen Golf клієнтам мережі.

У грудні 2011 року мережа АЗК «ОККО» стала партнером шестиденного благодійного марафону «Від Андрія до Миколая». У його рамках діяв великий ярмарок, де усі охочі могли придбати святкові прикраси, іграшки, солодощі, одяг, щовечора відбувалися концерти відомих українських виконавців та гуртів. Марафон «Від Андрія до Миколая» мав за мету збір коштів на придбання рентген-апарату для потреб онкологічного відділення Західно-регіонального дитячого спеціалізованого центру.

«Концерн Галнафтогаз» став переможцем V Ювілейного Національного конкурсу «Благодійник року».



Соціальна відповідальність

Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу – це концепція залучення соціальних і екологічних аспектів у бізнесову діяльність на засадах добровільності та взаємодії між різними зацікавленими сторонами. Соціальна відповідальність є ініціативою тих компаній, які відчують потребу бути більш відкритими до проблем та прагнень суспільства. Водночас КСВ – це спосіб покращити ефективність роботи компанії як у короткотерміновому, так і в довготривалому періодах. «Концерн Галнафтогаз» є одним з активних втілювачів власних програм КСВ. Така діяльність практикувалася від самого заснування Компанії, а після приєднання її у 2007 р. до Глобального договору ООН стала більш системною і масштабною.

У 2009 р. журі Першого всеукраїнського конкурсу бізнес-кейсів з КСВ (організатор – Центр Розвитку КСВ) визнало Програму Концерну «Зелений офіс» найкращою серед програм, реалізованих українськими компаніями у сфері охорони довкілля. У 2010 р. на Другому конкурсі бізнес-кейсів з КСВ наша Компанія отримала спеціальну відзнаку за впровадження Програми безбар'єрності на АЗК «ОККО», яка ставить за мету зробити наші автозаправні комплекси максимально доступними для людей з особливими потребами. У 2011 р. «Концерн Галнафтогаз» продовжував реалізацію цих Програм, а також інвестував значні фінансові й людські ресурси в охорону навколишнього середовища, в популяризацію принципів «екодрайву» (економного водіння) та безпечного дорожньо-

го руху, в проекти з підвищення стандартів життя і своїх працівників, й інших верств суспільства, в розширення діалогу між представниками ділових кіл і громадськості.

Як результат «Концерн Галнафтогаз» став у 2011 р. переможцем п'ятого, ювілейного конкурсу «Благодійник року» у номінації «Вітчизняна компанія – великий бізнес». Концерн увійшов і до числа десяти найпрозоріших та найвідкритіших компаній країни за показниками Індексу прозорості та підзвітності компаній, який уперше підрахував в Україні Центр «Розвиток КСВ» на основі методики організації Beyond Business (Ізраїль). При виведенні Індексу враховувався рівень доступності інформації про діяльність компанії для зовнішніх зацікавлених осіб, наявність нефінансових звітів, деталізований опис упровадження соціальних та екологічних проектів, зручна навігація корпоративних сайтів. У рамках співпраці із «Концерном Галнафтогаз» у 2011 р. екологічний та соціальний огляд української компанії здійснили фахівці Міжнародної фінансової корпорації (IFC) та Європейського банку реконструкції та розвитку (EBRD). Після відвідин АЗК «ОККО» та нафтобаз компанії, перевірки їхнього технічного й екологічного стану міжнародні експерти відзначили чітке дотримання стандартів Європейського союзу та українського законодавства на об'єктах огляду, окреслили наступні завдання компанії у цих напрямках та приділили багато уваги, зокрема, побудові комплексної системи енергоменеджменту.

Карта корпоративної соціальної відповідальності

Умови праці

- Гідні умови праці
- Чітка та прозора мотиваційна система
- Офіційне працевлаштування та нарахування заробітних плат
- Соціальний захист, діючий колективний договір та активна профспілкова діяльність
- Системні інвестиції у розвиток власного персоналу та використання кадрового резерву для заповнення управлінських посад
- Контроль за безпекою праці
- Працевлаштування людей з особливими потребами

Екологічні показники

- Системні екологічні інвестиції
- Скорочення негативного впливу, спричиненого діяльністю Компанії на довкілля
- Промоція екологічно свідомої поведінки серед працівників та споживачів Компанії, у бізнес-середовищі. Виховна робота із молоддю аудиторією.
- Мінімізація та утилізація відходів та контроль за споживанням ресурсів
- Екологічно відповідальний вектор розвитку Компанії та мережі АЗК з використанням сучасних ресурсозберігаючих технологій та відновлюваної енергетики

Соціальні інвестиції

- Робота над забезпеченням потреб локальних громад
- Благочинна допомога
- Освітні проекти для молоді та у бізнес-середовищі
- Меценатство, спонсорська підтримка важливих громадських, культурних та спортивних заходів
- Ініціювання та підтримка соціально важливих інформаційних та просвітницьких кампаній
- Співпраця з неурядовими громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування, студентськими організаціями тощо

Економічні показники

- Розвиток інфраструктури української мережі автозаправних комплексів, магазинів, ресторанів, лабораторій, нафтобаз, автотранспортних підприємств
- Постійне створення нових робочих місць, зокрема у малонаселених районах, що не мають виробництва та мають проблеми із працевлаштуванням місцевого населення
- Прозора та публічна фінансово-господарська діяльність
- Імпорт в Україну нафтопродуктів сучасних європейських стандартів якості, що забезпечує потреби ринку (сплата податків, акцизів тощо)
- Офіційне працевлаштування та нарахування заробітних плат (із здійсненням усіх чинних в Україні податкових виплат)

Зацікавлені сторони

- Клієнти компанії по всій території України
- Приблизно 6 тисяч працівників Компанії
- Органи державної влади
- Органи місцевого самоврядування
- Місцеві громади
- Громадські, студентські та інші неурядові організації

- Мешканці регіонів, на які розповсюджується діяльність Компанії
- Українські та іноземні фінансові та кредитні установи
- Акціонери та інвестори
- ЗМІ
- Партнери Компанії

Співпраця зі споживачами та постачальниками

Відповідальні закупівлі

«Концерн Галнафтогаз» дбає про дотримання встановлених законодавчих та корпоративних вимог щодо якості та безпечності продукції, матеріалів, обладнання та технічних засобів, а також послуг, які закупаються або надаються Компанією нашим споживачам. Нагляд за відповідністю закупівель цим параметрам здійснюється на рівні кожного структурного підрозділу, тендерного відділу, відділу внутрішнього аудиту та служби безпеки. Окрім того, кожен працівник Концерну має змогу напряду звернутися до Президента через спеціальну «електронну скриньку довіри» у разі, якщо він помітив некоректні ознаки у роботі Компанії. Якщо ж із подібним зіткнуться клієнти мережі АЗК «ОККО», вони можуть звернутися на «гарячу лінію» Компанії, яка працює цілодобово, а всі звернення на неї документуються і доводяться до відома керівництва.

Прозорість ведення господарської діяльності та протидія проявам корупції

Цілковито поділяючи десятий принцип Глобального Договору ООН, який закликає бізнес протидіяти та запобігати проявам корупції, «Концерн Галнафтогаз» ухвалив низку корпоративних нормативних актів, метою яких є недопущення корупційних проявів усередині компанії, перейшов на тендерну процедуру закупівлі товарів, робіт, послуг для потреб Компанії, постійно проводить внутрішній аудит діяльності своїх підрозділів.

Тендерний відділ ПАТ «Концерн Галнафтогаз» функціонує з 1 січня 2010 року разом з введенням в дію першої редакції Положення «Про порядок закупівель».

У нашій компанії, що розвивається, рішення про створення тендерного відділу стало не тільки очікуваною, а й неминучою подією, оскільки метою створення такого підрозділу є удосконалення порядку закупівель товарів, робіт, послуг, створення конкурентного та динамічного середовища при закупівлі та одержанні товарів, робіт, послуг «Концерн Галнафтогаз» та його структурних підрозділів, недопущення фактів зловживань та корупції, досягнення максимальної публічності та прозорості, а також ефективного та раціонального використання фінансових ресурсів.

Прогнози дійсно справдилися: тендерний відділ постійно розвивається, охоплюючи все нові напрямки діяльності Товариства та його афілійованих підприємств.

Наведемо приклади. Упродовж 2011 року проведено понад 280 процесів торгів на закупівлю товарів, робіт, послуг, що більше, ніж у 2 рази перевищує показники 2010 року. Загальна сума закупівель за проведеними тендерами за 2011 рік становить понад 155 млн грн. Це загальна кінцева вартість закупівель, інформація про які проходила через тендерний відділ (для порівняння у 2010 р. сума становила 42,6 млн грн). У 2011 році середньомісячний показник кількості проведених тендерів дорівнює 27 (від 16 до 46 – в залежності від складності тендеру, типу закупівлі тощо).

Беззаперечно вищезазначене є результатом сумлінної праці та налагодження зв'язків як і з підрозділами компанії, так і з учасниками тендерів.

Сьогодні постійно оновлювана база потенційних постачальників містить понад 2 тисячі компаній. Ми надаємо перевагу співпраці з тими постачальниками товарів та послуг, які працюють в Україні, дислоковані найближче до підприємства/об'єкта замовника за умов однакової конкурентної ціни, умов оплати та якості товарів/послуг, що закупаються. Це дозволяє нам оптимізувати транспортні витрати та уникнути роботи через посередників. Такий підхід має економічно обґрунтовані переваги та надає підтримку не лише національним виробникам чи агенціям, але й локальним підприємствам у регіонах, де працює Компанія.

Завдяки налагодженій співпраці з департаментом корпоративної безпеки та фінансовим напрямком тендерний відділ став дієвим механізмом контролю за економічною діяльністю компанії.



Впродовж 2011 року проведено понад 280 процесів торгів на закупівлю товарів, робіт, послуг, що більше, ніж у 2 рази перевищує показники 2010 року

Кількість сплачених підприємством податків у 2010-2011 роках, гривень

	Податки і збори сплачені безпосередньо до бюджетів	Сплачено до фондів соціального страхування	Податки і збори сплачені при імпорті товарів	Всього по підприємству
2011	136 658 522	84 384 381	2 318 359 438	2 539 402 342
2010	99 243 065	81 091 396	1 464 582 674	1 644 917 135

Відповідальний маркетинг

Відповідальний маркетинг «Концерну Галнафтогаз» полягає в побудові коректних та відповідальних комунікацій з клієнтами та партнерами Компанії, веденні постійного діалогу з відвідувачами наших АЗК і ресторанів та інтеграції багатотисячної аудиторії до суспільно важливих проблем.

У 2011-му році мережа «ОККО» зосередилася на таких основних напрямках комунікацій з клієнтами:

Економне водіння. На телебаченні та в інтернеті з'явилися інформаційні поради для водіїв «Проїдь більше» у рамках інформаційного циклу роликів «ОККО-Інформ». У них йдеться про дієві поради та методи водіння, які дозволяють споживачам зменшити розхід пального та мінімізувати негативний вплив на довкілля. Окрім того, на сторінці «ОККО» у мережі Facebook (www.facebook.com/okkoua) було проведено конкурс серед шанувальників бренду, активних водіїв. Його завданням було зібрати якомога більше практичних та різноманітних порад клієнтів «ОККО» щодо раціонального водіння, які допомагають зменшити розхід пального та негативний вплив на довкілля від користування авто. Автори цих порад отримали в нагороду пальне від мережі «ОККО». У підтримку цієї теми наприкінці 2011 року мережа «ОККО» організувала тест-драйв, метою якого було встановлення національного рекорду з економічності водіння. 5,3 літри на сто кілометрів шляху – саме таку середню витрату бензину Pulls 95 продемонстрував повнопривідний Subaru Forester на маршруті Львів–Київ. Використовуючи високоякісне пальне з модифікатором тертя та прийоми економічного керування, тест-пілоти Андрій Сидоренко та Геннадій Мазепа подолали 489,6 км із витратами пального Pulls 95, меншими за заявлені виробником на 25% (7 л/100 км – витрати пального для трасового режиму, заявлені Subaru). Результат було зафіксовано представниками Книги рекордів України.

Безпека за кермом. Кожні 16 хвилин в Україні відбувається ДТП, а кожні дві години гине людина. В Україні відносна кількість загиблих у ДТП до 10 разів більша, ніж у країнах Євросоюзу та США. Лише торік пішли з життя 4700 українців. Зважаючи на негативну тенденцію у статистиці, мережа «ОККО» закликає своїх клієнтів та автомобілістів країни до взаємоповаги і дотримання правил дорожнього руху й безпеки на дорогах.

Виходячи з переконання, що людське життя є найвищою цінністю, мережа АЗК «ОККО» підтримала у 2011 р. соціально-відповідальну ініціативу «Життя Варте!». Її завдання полягало в тому, щоб привернути увагу в першу чергу молодих людей до важливості дотримання правил дорожнього руху, довести, що невиконання простих дій та застережень часто приводить до сумних наслідків. Адже понад 40% ДТП відбувається нині за участі саме молоді віком до 25 років. У рамках цієї ініціативи Компанія розмістила у себе на АЗК «ОККО» візуальну інформацію та роздаткові матеріали для клієнтів, які привертати увагу клієнтів до основних правил безпечної їзди, вказували на їх важливість і для водія, і для тих, хто його оточує.

17 липня у Києві стартував мотопробіг «БайКрай», мета якого привернути увагу усіх учасників дорожнього руху до культури взаємостосунків на дорогах, до взаємоповаги і безпеки руху. Генеральним партнером пробігу стала мережа автозаправних комплексів «ОККО». Учасниками мотопробігу «БайКрай» були українці, серед них зокрема: дворазовий володар титулу «Найсильніша людина планети» Василь Вірастюк, найвідоміший байкер України Ашот «Сальвадор» Арушанов, майстер спорту з вільної боротьби, борець сумо Олег Чернуха, актор та шоумен Геннадій Попенко. Учасники мотопробігу проїхали 25 обласних центрів України, аби привернути увагу автомобілістів і громадськості до проблем, що існують на дорогах, і закликали до взаємоповаги між автомобілістами і учасниками дорожнього руху, котрі пересуваються на двохколісному транспорті. Загальна дистанція пробігу – 5033 км, тривалість – 9 днів (із 17 до 26 липня 2011 р.). Мотопробіг відбувся за підтримки ДАІ МВС України.

Турбота про довкілля. Компанія надалі розвиває внутрішню корпоративну програму Go green. З 2008-го року Компанія веде активний діалог, обмінюється досвідом та напрацюваннями у цій темі із зацікавленими сторонами: бізнес-партнерами, представниками різних Компаній, що звертаються по інформацію, студентськими організаціями, тощо. Екологічні наліпки, розміщені на території наших заправок нагадують клієнтам про необхідність раціонального використання природних ресурсів. У 2011-му році «Концерн Галнафтогаз» підтримав ініціативу студентської організації AISEC щодо налагодження роздільного збору макулатури в корпусах Львівського національного університету

ім. І.Франка. Для цього Компанія забезпечила ініціативну групу студентів брендованими контейнерами, достатнім тиражем наліпок для розміщення в аудиторіях, коридорах та вбиральнях кількох навчальних корпусів, сувенірами Go green.



Здорове харчування. Мережа ресторанів «А la minute» та «Pasta Mia» будують свої комунікації з клієнтами на основі довіри та поваги. Основна цінність людини – її здоров'я, і власне правильне харчування є чи не найважливішим чинником, що впливає на його стан. Ми враховуємо потреби усіх категорій Гостей. У нашому меню є особливі дієтичні страви, влітку впроваджуємо спеціальне дитяче меню для наших наймолодших відвідувачів.

У всій мережі ми використовуємо продукти кращих постачальників України, а для приготування окремих страв – замовляємо спеціальні доставки з-за кордону. Особливу увагу зосереджуємо на якості та смакові страв, не забуваючи й про додаткові сервіси, такі як пеленальні столики для немовлят, спеціальні кріселка для годування дітей, можливість скористатися безкоштовним Wi-Fi тощо.

Діалог зі споживачами

Гаряча лінія. Одним з дієвих інструментів оперативного контролю ситуації на АЗК та підтримки зворотнього зв'язку з клієнтами є діюча Гаряча лінія. Інформація для операторів Гарячої лінії постійно оновлюється і оператори можуть миттєво відповісти на інформаційно-довідкові запитання чи, наприклад, підказати найближчі до клієнта АЗК тощо. Якщо ж звернення містить скаргу, подяку, пропозицію про співпрацю тощо – ця інформація переадресовується відповідальним за це працівникам головного офісу, які координують подальші кроки щодо донесення інформації чи вирішення ситуації. З 2010-го року номер Гарячої лінії вказується на усіх рекламних-інформаційних матеріалах, фіскальних чеках, паливно-роздавальних колонках. Таким чином, ми намагаємося донести клієнтам свою відкритість до спілкування, пропозицій, критики. Це справді дієвий інструмент контролю за поточною ситуацією на наших АЗК, оскільки він дозволяє оперативно вирішувати поточні проблеми та інформувати про це наших клієнтів. Цьому напрямку комунікації в Компанії приділяється багато уваги, ми надаємо зворотній зв'язок, і намагаємося не залишати без відповіді жодного звернення. Гаряча лінія також активно використовується для внутрішньокорпоративних повідомлень з АЗК до центрального офісу чи сервісних служб регіональних відділень – 90% звернень на гарячу лінію становлять повідомлення працівників АЗК.

У 2011 році зафіксовано майже 2500 звернень наших клієнтів, з них:

Тема повідомлення	Кількість звернень
Зауваження щодо сервісу	38%
Якість ПММ	13%
Зауваження щодо обладнання	12%
Подяка	5%
Недостатня кількість персоналу	2%
Сервіси на АЗК	1,60%
Інше	26%

Інтернет. Далеко не кожен незадоволений клієнт телефонує на Гарячу лінію, водночас багато автомобілістів, наших клієнтів, є активними користувачами соціальних мереж та форумів, і на цій зручній для них території ми започаткували спілкування.

Як результат, мережа «ОККО» єдиною серед інших операторів українського ринку АЗК активно працювала та спілкувалася у 2011-му році з клієнтами на автомобільних форумах, реагувала на скарги, вирішувала конфліктні ситуації, враховувала побажання клієнтів. Внаслідок публічного вирішення численних кризових чи конфліктних питань ми дали зрозуміти, що ми – жива Компанія, яка відповідає за те, що декларує, і їй важливий кожен окремий споживач.

Упродовж 2011-го року офіційний представник мережі модерував окремі гілки ОККО на 6-ти популярних серед українських автомобілістів та наших клієнтів форумах. За цей період в офіційній гілці ОККО було опрацьовано понад 2400 різноманітних повідомлень та запитань, їх переглянуло більше ніж 96,5 тисяч зареєстрованих там автомобілістів.

Постійне ведення такого діалогу дозволяє нам тримати руку на пульсі, бачити роботу наших АЗК очима клієнтів та звертати увагу на аспекти роботи, які в нашій повсякденній роботі раніше лишалися непоміченими або ж вважалися несуттєвими. Окрім вирішення поточних ситуацій, як от втрата картки лояльності, пошук різноманітної інформації, оперативне вирішення проблем несправного сервісного обладнання тощо, у процесі такого діалогу було прийнято кілька суттєвих змін. Так, на підставі численних звернень клієнтів упродовж 2011 року, на початку 2012 року Наглядова Рада компанії ухвалила рішення внести зміни до правил програми лояльності FISHKA, зокрема у питанні згоряння накопичених балів через 2 роки після нарахування. Тепер бали на картці FISHKA не згорають, якщо її тримач хоча б раз на місяць використовує картку лояльності



Понад 2400 інтернет-звернень клієнтів було опрацьовано впродовж 2011 року

при здійсненні будь-якої трансакції. Також на підставі цих звернень було прийнято рішення про встановлення додаткових банківських терміналів на АЗК, які допомагають вирішити проблему черг при розрахунку за покупки на АЗК. Це лише кілька з багатьох рішень, що зараз впроваджуються у нашій мережі на основі конструктивного діалогу з кінцевим споживачем.

На сайті мережі «ОККО» (www.okko.ua) вказані контакти ключових працівників та напрямків, аби усі бажаючі могли скотатуватися з нашим менеджментом. Клієнти мережі мають змогу залишати відгуки про роботу заправок чи ресторану, як у довільній формі, так і через заповнення спеціального опитника. Відгуки клієнтів про АЗК, працівників тощо, як схвальні, так і негативні впливають на систему оплати праці на АЗК.

Рівні можливості

Зусилля Концерну у 2011 році були спрямовані на забезпечення рівними умовами усіх без винятку громадян, наших працівників та клієнтів. Ми твердо переконані, що будь-яка людина, незалежно від віку, статі, походження, поглядів, фізичного здоров'я тощо, повинна почуватися рівною у своїх правах і можливостях. І ці переконання ми прагнемо доводити на практиці. Особливою турботою мережа «ОККО» наділяє своїх найбільш вразливих клієнтів – людей з особливими потребами й пасажирів, що подорожують з маленькими дітьми.

ПРОГРАМА БЕЗБАР'ЄРНОСТІ

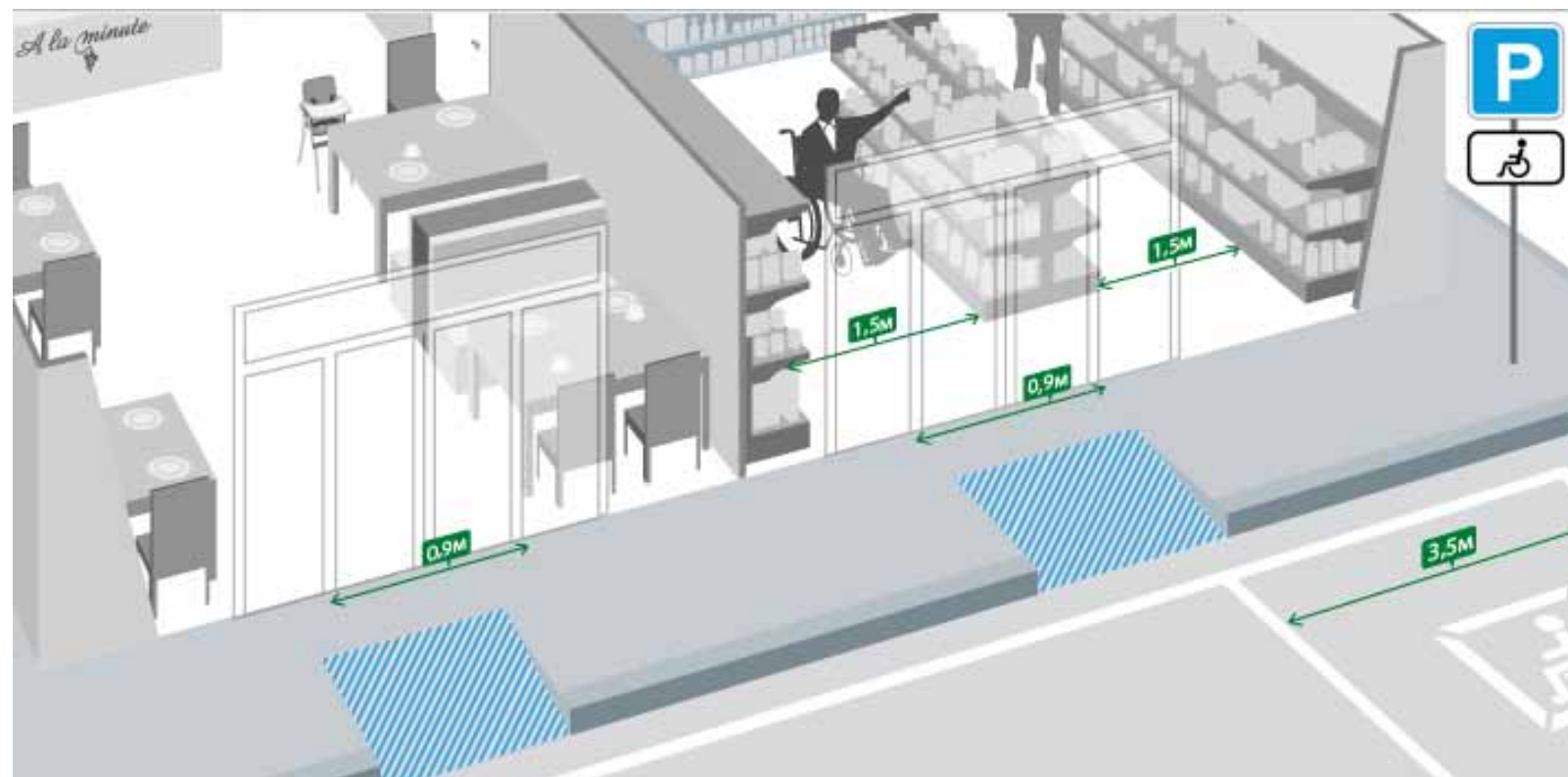
Програма безбар'єрності розпочалася у Компанії 2008-го року з ухвалення суспільно важливого рішення про впровадження норм доступності об'єктів громадського користування для людей з особливими потребами на кожному новозбудованому чи реконструйованому АЗК мережі «ОККО». З того часу кількість «доступних» та спеціально обладнаних заправок та ресторанів щороку зростає.

У нашому розумінні «доступність» - це безперешкодний доступ до заправок, ресторанів, товарів у магазині, вбиралень, паркінгів тощо на наших об'єктах. Забезпечити це ми можемо за рахунок дотримання необхідних параметрів при інженерному плануванні та будівництві АЗК:

- пониження бордюрів, встановлення пандусів на території АЗК для безпроблемного пересування у візочку;
- планування входу до АЗК без сходинок та перешкод, встановлення широких саморозсувних дверей (ширина входу щонайменше 0,9 м);
- дотримання достатніх відстаней для пересування між стелажми у торговому залі та між столиками у ресторані (щонайменше 1,5 м відстані між ними);
- місце для паркування інвалідів з більшими габаритами та якнайближче до входу у зал АЗК (ширина майданчика для паркування 3,5 м);
- при можливості встановлення окремої, спеціально обладнаної поручнями вбиральні для людей у візках.

Кількість збудованих чи реконструйованих АЗК «ОККО» відповідно до норм доступності

2009	2010	2011	плани на 2012
20	8	24	18



Додатково ми піклуємося про зручність тих клієнтів, що відвідують наші АЗК разом з дітьми. Так, наразі на 12-ти великих трасових АЗК «ОККО» встановлено пеленальні столики для немовлят. Усі ресторани мережі «A la minute» пропонують спеціальне дитяче меню, а також

постійно мають у своєму асортименті страви, рекомендовані дітям. На високопоточкових трасових АЗК з'являються дитячі майданчики, що дуже актуально для молодих батьків у будь-яких далеких поїздках з дітьми дошкільного чи молодшого шкільного віку.

319 тис. грн. інвестовано у підтримку програми безбар'єрності на АЗК «ОККО» у 2011 році

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

У «Концерні Галнафтогаз» та різноманітних структурних підрозділах нашої Компанії чоловіків та жінок у загальному підсумку працює майже порівну. У 2011 році на підприємстві у відсотковому співвідношенні було 54% чоловіків та 46% жінок. Серед працівників офісів кількість чоловіків і жінок практично рівна і становить 53% до 47%. Схожа пропорція зберігається й на управлінських посадах різного рівня. Приблизно 44% жінок працюють на АЗК – переважно це оператори торгового залу, керівники АЗК/Партнери, і практично ніколи – пістолетчики. Звичайно, історично склалося, що продавцями продовольчих товарів, обліковцями чи кухарями влаштовуються жінки, пропозиція кандидатів чоловічої статі на ці вакансії на ринку праці трапляється нечасто. Тому у ресторанно-му сегменті та в наших магазинах працюють переважно жінки, тут вони обіймають понад 90% посад. Так, в управлінні придомними магазинами та магазинами на АЗК при загальній кількості персоналу 437 працівників, у 2011 році було задіяно всього 40 чоловіків.

Рівень оплати праці у Компанії для чоловіків і жінок рівний. Підприємство цінує своїх працівників та виплачує їм грошову винагороду (оклад, перемінна частина за результатами роботи, відпускні, лікарняні, премії...) не за статевими ознаками працівника, а за його внеском у розвиток підприємства, досвідом та кваліфікацією, особистими досягненнями в роботі, орієнтуючись при тому на ринок та відстежуючи динаміку росту заробітних плат, вимог до працівників та інноваційних підходів в роботі, змін у Законодавстві про працю. При такому підході приналежність до статі жодним чином не впливає на розмір заробітної плати.

Таке ж рівне та неупереджене ставлення Компанії до нових працівників, кандидатів на нові чи керівні посади. При прийомі/переведенні на нову роботу ми зважаємо на професійний рівень потенційного працівника, відповідність його знань, навиків, зацікавленості, темпераменту, рис характеру пропонованій посаді, і аж ніяк не на стать.

Відсоток жінок, що працювали на різних процесах у Компанії у 2011 році, %

ГОЛОВНИЙ ОФІС	ОФІСИ РЕГІОНАЛЬНИХ ВІДДІЛЕНЬ	РОБОТА НА АЗК	РЕСТОРАНИ ТА МАГАЗИНИ МЕРЕЖІ
47%	46%	44%	90%



ПРАЦЮЮЧІ МАТЕРІ

Працюючі матері дітей дошкільного віку становлять 15% від загальної кількості персоналу. Для цих жінок Компанія надає такі соціальні гарантії:

- надання оплачуваної допологової та післяпологової відпустки;
- надання відпустки з догляду за дитиною до 3-х років без збереження заробітної плати зі збереженням місця роботи. За бажанням, жінка може повернутися із декретної відпустки у будь-який зручний момент і до настання 3-річного терміну.
- надання відпустки з догляду за дитиною до 6-ти років без збереження заробітної плати за умови наявності необхідності здійснення такого догляду, що підтверджується медичним висновком. Місце роботи зберігається за працівницею упродовж цього часу.
- додаткові відпустки для матерів двох дітей до 15-ти років, одиноких матерів.

Також профспілкова організація надає допомогу при народженні дитини.

У Компанії є приклади, коли жінка висловлює бажання та готовність продовжувати працювати на Компанію дистанційно, перебуваючи у декреті. Тут мова, звичайно, про менеджерські посади. У таких випадках ми окреслюємо перелік обов'язків, що можуть виконуватися дистанційно, забезпечуємо необхідне ПЗ, дистанційний доступ до корпоративної

електронної пошти і внутрішніх інформаційних ресурсів та працюємо на контрактній основі до моменту повернення на роботу. У такому випадку немає доцільності у пошуку повної заміни працівниці на час її перебування у декреті. Активне застосування в Компанії сучасних технологій зв'язку та передачі даних дозволяє працівникам однаково ефективно працювати, як безпосередньо на робочому місці, так і дистанційно.

У 2011 році 118 працівниць Компанії повернулися на свої посади у зв'язку з закінченням терміну відпустки з догляду за дитиною чи швидше. Після повернення жінки на роботу ми намагаємося забезпечити зручний та оптимальний графік роботи. Часто перші кілька місяців, за бажанням працівниць – це неповна зайнятість на 50 або 75% робочого часу.

Ми робимо усе можливе, аби забезпечити нашим матерям максимально зручні та комфортні умови праці, аби кар'єрне зростання не перешкоджало сімейним справам. Значну роль у цьому відіграє й корпоративна культура, підтримка різноманітних сімейних заходів, корпоративних мандрівок та спільного дозвілля, що організовує профспілкова організація.

15% від усього персоналу Компанії – працюючі мами дітей дошкільного віку

У 2011 році 118 працівниць Компанії повернулися на свої посади з декретної відпустки

ЛЮДИ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

Керуючись принципами соціальної відповідальності та дотримуючись діючого законодавства України, «Концерн Галнафтогаз» надає рівні можливості працевлаштування працездатних осіб з обмеженими можливостями (інвалідів), забезпечуючи увесь персонал належними умовами праці та гідною заробітною платнею. Люди з обмеженими можливостями є повноцінними учасниками життя Компанії та становлять невід'ємну частину нашого колективу. Вони працюють за фахом, обіймаючи найрізноманітніші посади у Компанії.

Серед офісних працівників люди з обмеженими можливостями обіймають посади різних рівнів: це бухгалтери, фахівці IT, менеджери з корпоративних продаж та аналітики, водії, секретарі, інженери з охорони праці. На АЗК – переважно молодші оператори та оператори заправних станцій, в сфері управління магазинами при АЗК інваліди зайняті на посадах менеджерів у роздрібній торгівлі (офіс), мають кілька керівних посад та працюють безпосередньо у магазинах (продавці продовольчих товарів, товарознавці тощо). Вони мають такий самий професійний статус, як і будь-які інші працівники, є отримувачами соціальних пільг, передбачених Колективним договором компанії, а також першочергово отримують пропозиції щодо оздоровлення від служби соціального захисту населення, що, згідно з законодавством, за встановленими квотами надходять у Компанію.

У 2011 році у різних структурних ланках та бізнес-процесах Концерну працювало 256 людей з особливими потребами. Це 4,5% від загальної чисельності персоналу компанії.

Відсоток людей з особливими потребами, що працювали на різних процесах у Компанії у 2011 році, %

ГОЛОВНИЙ ОФІС	ОФІСИ РЕГІОНАЛЬНИХ ВІДДІЛЕНЬ	РОБОТА НА АЗК	РЕСТОРАНИ ТА МАГАЗИНИ МЕРЕЖІ
3,6%	4,2%	5,1%	6,5%

256 людей з особливими потребами працювали на різних структурних ланках та бізнес-процесах Концерну у 2011 році



ПРИРОДООХОРОННІ ЗАХОДИ

Охорона навколишнього середовища, раціональне використання природних ресурсів, ефективне управління цими процесами – це невід'ємна умова розвитку будь-якої сучасної компанії. Усвідомлюючи це, «Концерн Галнафтогаз» прагне до того, аби звести до мінімуму негативний вплив на довкілля від своєї господарської діяльності й цілеспрямовано підтримує громадські екологічні ініціативи. Усі об'єкти, що споруджуються чи реконструюються Концерном, проходять екологічний аудит, усе пальне, що реалізується в мережі «ОККО», відповідає найвищим європейським екологічним стандартам Євро-4 і Євро-5.

Усі автозаправні комплекси мережі «ОККО» будуються з дотриманням визначених меж санітарно-захисної зони (СЗЗ) і з дотриманням усіх норм екологічної безпеки. Через АЗК реалізується винятково неетильовані бензини. Запорукою екологічної безпеки є компетентний персонал та відповідне устаткування:

- паливороздавальні колонки з відсмоктуванням випарів нафтопродуктів, які практично не допускають їх викидів в атмосферу, а відповідно і потрапляння в організм людини (відсмоктується 97% випаровувань);
- двостінні резервуари для зберігання нафтопродуктів, що повністю унеможливають просочення нафтопродуктів в землю;
- системи відсмоктування випарів з резервуарів, при їх заповненні нафтопродуктами.
- система очищення стічних дощових вод.

12 млн грн було інвестовано у реконструкцію нафтобазового господарства у 2010-2011 роках

Завдяки цьому на 50% зменшилась кількість випаровувань нафтопродуктів на нафтобазах

Ми враховуємо несприятливі метеорологічні умови при оцінці ризиків для впровадження необхідних заходів з метою мінімізації впливу на довкілля. Для максимального запобігання забрудненню ґрунту, водоймищ та атмосфери Компанія вдається до:

- встановлення водонепроникного покриття, технологічних майданчиків на площах зливу паливовозів;
- проектування мережі і спорудження каналізації з використанням матеріалів і конструкцій, що забезпечують безаварійність та усувають можливість витоку стоків у ґрунт;
- використання герметизованого зливу з автоцистерн;
- встановлення «дихальної» арматури (клапанів) на поверхні резервуарів для зберігання нафтопродуктів.

У 2011р. «Концерн Галнафтогаз» здійснював модернізацію і реконструкцію свого нафтобазового господарства, що дозволило з-поміж іншого звести до мінімуму викиди в навколишнє середовище.

Наприклад у результаті встановлення газовирівнювальної системи в резервуар-

ному парку Гребінківської нафтобази розрахунково за 5-ть місяців експлуатації в 2011р. кількість випаровувань бензинів при зберіганні у наземних вертикальних резервуарах типу РВС скоротилася на 59,5т.

Природні втрати на нафтобазах від таких технологічних процесів як зберігання, зменшилися орієнтовно на 50%.

При облаштуванні АЗК ми передбачаємо максимальне використання та збереження існуючих зелених насаджень, а також додаткове озеленення. У ході проведеної у 2011 році реконструкції нафтобазового господарства «Концерну Галнафтогаз» не тільки підвищено ефективність та якість зберігання нафтопродуктів, але й мінімізовано можливості потрапляння шкідливих викидів у навколишнє середовище.

Чималу увагу Компанія приділяє й питанням ефективного використання ресурсів, зокрема, й природних. У 2011р. вона продовжувала втілення проекту зі створення комплексної системи управління ресурсами, що допомагає нам більш раціонально їх використовувати й не допускати перевитрат.



ЕКОЛОГІЧНА ОСВІТА

«Концерн Галнафтогаз» постійно інвестує в екологічну просвіту своїх працівників, сприяє формуванню у них екологічної свідомості. У 2011 р. відділ охорони навколишнього середовища Компанії розробив навчальний курс з проблем охорони довкілля для територіальних менеджерів та менеджерів АЗК.

Основними його завданнями є:

- підвищення компетенції територіальних менеджерів та менеджерів АЗК у сфері охорони навколишнього середовища;
- ефективний контроль за охороною навколишнього середовища, зменшення впливу на довкілля та раціональне використання природних ресурсів;
- підвищення ефективності взаємодії між відділом ОНС та територіальними менеджерами й менеджерами АЗК.

Програма навчань містить 5 розділів:

- Дотримання чинного природоохоронного законодавства України (в тому числі забезпечення АЗК дозвільною та іншою документацією в галузі ОНС);
- Підготовка до ефективного проходження перевірок контролюючими органами
- Ідентифікація екологічних аспектів та оцінка ризиків
- Відповідальне поводження з відходами;
- Раціональне споживання електроенергії та природних ресурсів, поводження з відходами в рамках концепції «Зеленого офісу»

По завершенні тренінгів з охорони навколишнього середовища територіальні менеджери та менеджери АЗК стають глибше ознайомлені з основними нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність Компанії в галузі охорони довкілля. Вони навчаються ідентифікувати екологічні аспекти, проводити оцінку пов'язаних ризиків, визначати вірні пріоритети та впроваджувати відповідні заходи для їх запобігання або мінімізації; відповідально поводитися з відходами, що утворюються в результаті діяльності Компанії; раціонально використовувати енергетичні та природні ресурси; отримують навички управління організацією за принципами «Зеленого офісу».



ЯКІСТЬ ПАЛЬНОГО

У 2011 році «Концерн Галнафтогаз» реалізував через мережу своїх АЗК бензини і дизпальне тільки імпортного виробництва, виготовлені відповідно до європейських екологічних стандартів Євро-4 і Євро-5. Ці стандарти значно жорсткіше регулюють вміст шкідливих для довкілля речовин у пальному (сірки, бензолу, ароматичних вуглеводнів) на відміну від досі чинних в Україні національних стандартів ДСТУ 3868-99 «Паливо дизельне. Технічні умови» й ДСТУ 4063-2001 «Бензини автомобільні. Технічні умови».

Для прикладу, бензин, що відповідає старому українському стандарту, може містити до 0,015 відсотків сірки, тоді як стандарт Євро-4 допускає тільки 0,005%. Для дизпалива ця розбіжність ще помітніша – 0,035% проти тих самих 0,005%. Окрім того, застарілі українські стандарти поблажливіші й до вмісту ароматичних вуглеводнів та бензолів у бензині. Вони дозволяють у 5 разів вищу концентрацію бензолів, ніж європейські норми (5% від об'єму проти 1%). Пальне українського виробництва може містити у своєму складі до 53% ароматичних вуглеводнів, європейського – не більше 35%.

Усі перелічені складники чинять негативний вплив на навколишнє середовище й на здоров'я людей. Викиди сірки, поєднанні з атмосферною вологою, спричиняють утворення кислотних дощів. Бензол, так само як і бензопірен, що утворюється в результаті згорання ароматичних вуглеводнів, характеризується сильною канцерогенною дією. Крім того,



у забрудненій ними атмосфері виникають сприятливі умови для розвитку захворювань серцево-судинної, нервової, дихальної систем людського організму. Усвідомлюючи ці ризики, «Концерн Галнафтогаз» повністю відмовився від продажу пального, яке може завдати істотної шкоди довкіллю, і пропонує споживачам тільки високоякісні продукти стандарту Євро-4 і Євро-5. При цьому Компанія налагодила кількоступеневу систему контролю якості, яка унеможливує потрапляння на АЗК «ОККО» низькосортних нафтопродуктів.

У мережі «ОККО» якісні характеристики пального перевіряються на трьох етапах: 1) вхідний контроль продукції, що завозиться у вагоно-цистернах на наші нафтотермінали, 2) поточний кон-

троль в резервуарах нафтобаз та при відвантаженні пального з бази на АЗК, 3) регулярні перевірки на заправках мережі з допомогою мобільних і стаціонарних лабораторій. У процедурі контролю якості задіяно 8 великих стаціонарних лабораторій, 4 модульних і 4 пересувних, які укомплектовані найсучаснішим контрольно-вимірювальним обладнанням.

Для споживачів пального мережа «ОККО» розробила серію інформаційно-пізнавальних роликів «ОККО-інформ», які роз'яснюють, наскільки негативний вплив на навколишнє середовище чинять різні компоненти неякісного пального, як вони впливають на здоров'я людини, чому потрібно заправляти автомобіль нафтопродуктами стандарту Євро-4 і Євро-5 і як не допускати зайвих перевитрат пального.

ЗЕЛЕНИЙ ОФІС

З кінця 2008 р. «Концерн Галнафтогаз» розпочав впроваджувати у себе принципи «зеленого офісу». Як зазначає президент Концерну Віталій Антонов, за чотири роки цей, спочатку невеликий, проект перетворився у цілий корпоративний рух. Крім офісів, він уже позначився на інженерних планах наших заправних станцій і нафтобаз, стимулював створення нових бізнес-процесів, перейшов у площину побудови «зелених комунікацій» з клієнтами мережі «ОККО». Принципи відповідального, економного ставлення до природних ресурсів чимало працівників Компанії переносять й у власні сім'ї, власний побут.

У рамках програми «Зелений офіс» у 2011 р. було досягнуто таких результатів:

- Протягом 2011 року в центральному офісі Компанії та в офісах регіональних відділень зібрано 44512 кг вторсировини, що на 13181 кг більше, ніж у 2010 р. За здану на переробку сировину отримано 23962 грн. Приросту вдалося досягти за рахунок активного пропагування проекту та залучення до нього автозаправних комплексів 5 регіональних відділень «Концерну Галнафтогаз» у західних регіонах України. За нашими підрахунками, залучені до проекту 198 АЗК «ОККО» в середньому віддають на вторинну переробку близько 32 кг макулатури щомісяця з кожної заправки. Зважаючи на те, що мережа «ОККО» зараз нараховує понад 300 АЗК, це значний відсоток відходів, частина з яких вже у 2011-му році скеровувалася не на полігони зі сміттям, а



принцип зеленого офісу

GO
GREEN

у повторне використання. Концерн планує поширити механізм сортування та передачі макулатури на усі господарські об'єкти Компанії. Важливе значення у цьому проекті також має формування відповідального та свідомого ставлення працівників Компанії до питань поводження з відходами та використання ресурсів.

- На нашу думку саме світлодіодне освітлення є найбільш перспективним засобом зниження витрат на електроенергію у мережі АЗК, оскільки застосування світлодіодних світильників в разі підвищує енергоефективність та скорочує енергоспоживання на АЗК. На 30 новозбудованих та реконструйованих у 2011 р. об'єктах мережі «ОККО» було встановлене енергоощадне та світлодіодне освітлення (загалом – понад 2700 одиниць), що дозволило зменшити на цих АЗК споживання електроенергії більш ніж на 60 %.

- На трьох нафтобазах було замінено застаріле насосне обладнання на нове енергоощадне, що істотно скоротило споживання електроенергії. Наприклад, заміна насосів на Гребінківській нафтобазі дала можливість зменшити енергоспоживання на 25444 кВт на рік, а також збільшити продуктивність роботи насосів з 120 кубометрів/год до 160 кубометрів/год.

Близько 45 тонн макулатури було здано на переробку у 2011 році

Більш ніж на 60% скоротилось енергоспоживання на АЗК, де у 2011 році освітлення було замінено на світлодіодне

ПІДТРИМКА ЕКОЛОГІЧНИХ ІНІЦІАТИВ

Компанія веде активний діалог, обмінюється досвідом та напрацюваннями у цій темі із зацікавленими сторонами: бізнес-партнерами, представниками різних Компаній, що звертаються по інформацію, студентськими організаціями, тощо. Обговорення нових ідей та проектів у сфері екології ведеться також у колективі – на зустрічах волонтерів та на корпоративному форумі. Минулого року представники проекту Go green брали участь у низці тематичних заходів, а також виступали доповідачами з питань поширення «зеленого офісу» на заходах, організованих Американською торгівельною палатою та Представництвом Глобального Договору ООН в Україні.

Зокрема, 2 червня у приміщенні Києво-Могилянської Бізнес-Школи відбулася подія «Зелений Офіс 2.0» для оцінки прогресу компаній у реалізації ініціативи та обговорення нових потенційних практичних рішень Зеленого офісу. Організаторами заходу виступили мережа Глобального договору ООН в Україні та громадська організація «Український екологічний клуб «Зелена Хвиля», член мережі ГД. На першій сесії круглого столу «Зелений офіс 2.0.» порушувалися питання, щодо нових можливостей ресурсо-

ефективних інновацій та труднощів на шляху їх впровадження. Тут зібралися представники компаній, які серед перших почали впроваджувати «зелену» філософію і вже досягли чималих успіхів. Серед них «Концерн Галнафтогаз», «ДТЕК», «Оболонь» та «Радіссон Блу».

У 2011-му році «Концерн Галнафтогаз» підтримував ініціативу студентської організації AISEC щодо налагодження роздільного збору макулатури в корпусах Львівського національного університету ім. І.Франка. Для цього Компанія забезпечила ініціативну групу студентів брендованими контейнерами, достатнім тиражем наліпок для розміщення у аудиторіях, коридорах та вбиральнях кількох навчальних корпусів, сувенірами Go green.

Також Компанія неодноразово підтримувала звернення працівників Концерну, які висловлювали бажання та готовність впровадити елементи «зеленого офісу» у школах, де навчаються їхні діти. У таких випадках ми надаємо усі необхідні інформаційні матеріали, контейнери для макулатури, буклети для ширшого поширення зелених ідей та формування культури екологічної поведінки у нашому суспільстві, зокрема серед молоді.

Приблизно 32 кг макулатури утворюється на АЗК «ОККО» за місяць

Упродовж 2011 року 198 АЗК були залучені до задачі вторсировини



Команда

СТАНДАРТИ Й УМОВИ ПРАЦІ

Станом на 31.12.2011 року у Компанії працювало 5643 працівники. Це приблизно на 500 нових робочих місць більше, ніж було на початку року. У Компанії працевлаштовано 256 інвалідів, що забезпечує дотримання 4-відсоткової квоти з працевлаштування інвалідів згідно з Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Більшість працівників компанії є членами Всеукраїнської профспілкової організації «Співдружність». Ми переконані, що захищений, вмотивований, лояльний колектив – це найвагоміший актив нашої Компанії. Ми виходимо з того, що усі наші працівники є єдиною командою, а співпраця всередині команди будується на двосторонніх засадах: кожен працівник, член колективу повинен чесно, сумлінно й у повній мірі виконувати свої обов'язки, а керівництво повинно адекватно цю сумлінну працю винагороджувати і заохочувати. Арбітром у цих взаєминах якраз і покликана стати профспілкова організація. Вона ж виступає ініціатором та організатором багатьох як трудових, так і соціальних процесів.

ОПЛАТА ПРАЦІ

У 2010 році в «Концерні Галнафтогаз» було вдосконалено систему винагороди праці й практику управління за грейдами та KPI. Такий підхід дозволив більш індивідуально підходити до винагородження кожного працівника за результатами його особистого внеску у колективний результат Компанії. Самі ж працівники отримали додатковий стимул ефективної роботи. Заробітна плата нашим працівникам встановлюється виключно із дотриманням трьох принципів справедливості:

- зовнішня справедливість - співвідношення політики оплати праці в Компанії (розміри та форми оплати праці) до ринкових тенденцій;
- внутрішня справедливість - встановлення однакового рівня оплати праці за однакові щодо цінності для Компанії роботи;
- індивідуальна справедливість - встановлення розміру заробітної плати на основі індивідуальної ефективності кожного працівника.

Такий підхід до оплати праці дозволяє максимально неупереджено та об'єктивно встановлювати рівень матеріальної винагороди працівникам.

З метою заохочення працівників до досягнення актуальних бізнес-цілей Компанії в систему оплати праці періодично вносяться зміни та доповнення. Так, 2011-го року для низки підрозділів було розроблено та впроваджено системи оплати праці, які орієнтовані на виплату змінної винагороди працівникам відповідно до досягнутих результатів (виконання KPI), зокрема для: працівників АЗК та територіальних менеджерів; працівників офісів регіональних відділень; працівників сектору технічної експлуатації; працівників придомних магазинів ПП «Тобі-ГНГ», менеджерів ресторанного бізнесу Компанії (ТОВ «Террін»).

З ініціативи президента «Концерну Галнафтогаз» Віталія Антонова у Компанії запроваджено практику щорічних відкритих конкурсів бізнес-проектів. Їхня мета – відзначити та винагородити працівників за впроваджені інноваційні бізнес-ідеї чи проекти, які у підсумку якісно вплинули на розвиток мережі «ОККО». У 2011 р. в такому конкурсі поміж собою змагалися понад 30 авторських груп. Призовий фонд для переможців становив 195 тис. грн.



Ріст середньої заробітної плати у Компанії у 2011 році, %

ПРАЦІВНИКИ ОФІСІВ	ОПЕРАТОРИ АЗК	МОЛОДШІ ОПЕРАТОРИ АЗК	«ТОБІ-ГНГ» (МЕНЕДЖЕРИ, ПРАЦІВНИКИ МАГАЗИНІВ)	РЕСТОРАНИ, МЕРЕЖІ (МЕНЕДЖЕРИ, ПРАЦІВНИКИ РЕСТОРАНІВ)
7,7%	9,1%	15,1%	14,6%	12%

РУХ ПЕРСОНАЛУ

У 2011 році персонал головного офісу Компанії поповнився 41-м працівником (4%) і становив на 31 грудня 2011 року 1043 особи. З них 2% (21 працівник) – перейшли до Головного офісу з регіональних офісів та АЗК; 5,9% (62 працівники) замінили вакантні посади за рахунок кадрового резерву та ринку праці; 6 % (63 працівники) прийшли працювати на нові посади, введені у відповідності до потреб бізнесу.

Упродовж 2011 року підвищення за посадою у всіх структурних підрозділах Компанії отримали 1289 працівників – це, практично, 23% працівників нашої команди.

Упродовж 2011 року по всій компанії (головний офіс, регіональні відділення, АЗК, нафтобази, лабораторії, афілійовані структури) було введено 732 нові посади (з них у головному офісі – 62, у регіонах – 670). Переважно це працівники нововведених АЗК та нові посади на АЗК у зв'язку із збільшенням навантаження.


Показник щомісячної середньої плинності персоналу Компанії у 2011 році виглядав так: у головному офісі – 1 %, в офісах регіональних відділень – 6,2 %, на АЗК – 4,4 %. Збільшення загального відсотку плинності кадрів на АЗК «ОККО» у 2011 році ми пов'язуємо із широким розгортанням корпоративної програми Партнерства та переходом персоналу АЗК «ОККО» на нову форму співпраці з «Концерном Галнафтогаз».

ПРОГРАМА ПАРТНЕРСТВА

Суть програми Партнерства полягає у розширенні повноважень працівників АЗК, спільному веденні заправного бізнесу разом із компанією. Це нова бізнес-модель управління мережею, яка полягає у частковій передачі управління заправками Партнерам. Повноваження Партнерів значно ширші, ніж управителів тих АЗК, що перебувають у безпосередньому управлінні Компанії. Це стосується господарських рішень, кадрової політики, локальних систем оплати праці та заходів нематеріальної мотивації на кожній партнерській АЗК, що підлаштовані під кожен мікроколектив. Натомість Партнери зобов'язані дотримуватися корпоративних цінностей, стандартів, процедур та політик, що діють у всій компанії, та, звичайно, чинного законодавства.

Цей експеримент, що впроваджувався у 2010-му та розгортався у 2011 роках, довів свою ефективність. Партнери компанії, а також колективи партнерських АЗК – це надзвичайно вмотивовані, ідейно та матеріально зацікавлені та лояльні до компанії працівники. Адже вони мають не лише широкі можливості для реалізації ідей з управління заправкою «ОККО», але й відчують матеріальну зацікавленість від таких змін.

226 працівників АЗК, що залишили свої посади у 2011 році, перейшли на партнерську форму співпраці з компанією, отримавши у статус Партнера, або доєднавшись до його команди.



23% працівників Компанії – 1289 чоловік – у 2011 році отримали підвищення по посаді

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА КОМАНДНИЙ ДУХ

Робота – невід’ємна частина нашого повноцінного життя. Саме тут, в оточенні друзів та колег ми проводимо більшість свого часу. За роки роботи у Компанії склалася власна унікальна атмосфера, дружня, відкрита, привітна. Щоб зберегти і підтримати цей унікальний командний дух, у «Концерні Галнафтогаз» працює чимало інструментів: у 2010му році почав працювати внутрішній корпоративний портал, де щодня публікуються новини компанії, ринку, екології, соціальних проєктів. Тут зібрано усю необхідну документацію, описано місію та цінності нашого колективу, напрямки роботи, затверджені процедури (що особливо допомагає новим працівникам адаптуватись на новому місці праці), зібрано інформацію про працівників. Тут працівники віддалених офісів спілкуються на форумі та ведуть блоги.

З 2005-го року щокварталу незмінно виходить друком наш корпоративний журнал «Територія універсального сервісу». Це видання також користується великою популярністю серед працівників, адже тут можна дізнатися про вектори розвитку компанії, нові проєкти та досягнення колег, переглянути цікаві фоторепортажі з життя нашого великого колективу. Видання готується силами працівників відділу зв’язків з громадськістю і впродовж

останніх років незмінно здобуває почесні відзнаки на Всеукраїнському конкурсі корпоративних медіа.

У компанії постійно відбуваються культурні, спортивні та інші акції, які згуртовують колектив та сприяють адаптації нових членів нашої команди. Для цього, зокрема, усі нові працівники проходять через адаптаційні тренінги «Вітаємо у «Концерні Галнафтогаз», де знайомляться з внутрішньою корпоративною культурою компанії, її цінностями, виробничими процесами й процесами взаємодії між різними підрозділами. Після цього вони стають учасниками й нашої орієнтаційної програми, яка передбачає, що офісний працівник принаймні одну зміну відпрацьовує оператором на АЗК.

Окрім того, щороку 1 травня, у День солідарності трудящих, «Концерн Галнафтогаз» проводить традиційну Акцію солідарності, яка полягає в тому, що усі працівники головного офісу та філій за бажанням можуть у свій вихідний день працювати на АЗК «ОККО» молодшими операторами (пістолетчиками) або операторами торгового залу. 2011 року в Акції взяли участь 196 працівників Компанії, що працювали на 133 АЗК «ОККО» у різних кутках країни.



Згуртованості колективу з віддалених куточків країни сприяв також Перший корпоративний турнір з міні-футболу, що відбувся 19 листопада 2011 року. Він зібрав 16 команд з шести міст України, понад 80 учасників та кількасот вболівальників з управлінського офісу, регіональних відділень, заправок, ресторанів, лабораторій та нафтобаз. Працівники Компанії завітали на турнір цілими сім'ями: дружини та діти вболівали за батьків, а батьки прийшли підтримати синів, які завзято змагалися на паркеті спорткомплексу «Галичина» за Перший кубок «ОККО». Арбітрами змагань виступили професійні судді з Федерації футболу Львівщини. Подія викликала таку широку підтримку в Колективі, що було прийнято рішення проводити такі змагання щороку.

Іншим цікавим мотиваційним конкурсом 2011 року стало змагання у фотомайстерності серед усіх працівників компанії. Фотоконкурс «ОККО – тут життя!» відкрив чимало талантів, зібрав понад сотню дивовижних фотографій та колажів, зроблених нашими працівниками на АЗК, у ресторанах та офісах. У результаті було визначено 10 переможців Конкурсу, по 3 у кожній з трьох категорій і один – за результатами голосування працівників на корпоративному порталі Компанії. Усі десяти працівників отримали цінні подарунки від компанії, а зібрані роботи було презентовано на спеціальній фотовиставці.

196 працівників Компанії у 2011 році взяли участь у щорічній Акції солідарності



НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК

Своїм найціннішим активом «Концерн Галнафтогаз» вважає трудовий колектив, отож інвестиції в персонал є для нього пріоритетом. Тому компанія активно підтримує й стимулює прагнення своїх працівників до вдосконалення власних знань і фахових здібностей, як на внутрішніх корпоративних тренінгах, так і за рахунок навчання поза межами Компанії. Зокрема, управлінці середньої ланки мають змогу отримати бізнес-освіту MBA, працівники Концерну постійно беруть участь у національних та міжнародних конференціях, семінарах, тренінгах, де мають змогу набути кращого галузевого досвіду.

У структурі Концерну працює Школа територіальних менеджерів, яка є кількомодульною програмою професійної підготовки, і в якій керівники різних регіонів зустрічаються та обмінюються досвідом, кращими практиками, обговорюють спільні проблеми та шукають нестандартні рішення. Відділ організаційного розвитку та навчання «Концерну Галнафтогаз» у 2011 р. провів низку тренінгів і курсів у рамках програми розвитку персоналу. Окрім того, внутрішні тренери проводять для працівників і майстер-класи з більш загальної (а не тільки вузькопрофесійної тематики), як-от управління часом, ефективна взаємодія, постановка цілей, налагодження комунікацій тощо. Кілька майстер-класів провів у 2011 році президент Концерну Віталій Антонов. Усього торік у різноманітних внутрішніх навчальних програмах взяло участь 2392 працівників компанії (1524 – аудиторна форма навчання, 868 – навчання безпосередньо на робочому місці), тобто кожен другий працівник.

У 2011 році на 48 % порівняно з 2010 роком збільшилася кількість годин аудиторного навчання, що свідчить про збільшення тривалості та професійності навчальних програм, напрацьованих тренерами відділу. Впродовж цього часу було розроблено ряд інструментів підвищення ефективності роботи керівників АЗК (акти огляду АЗК з розподілом зон відповідальності персоналу АЗК, бланки активного тренування, листи наставництва), що дало можливість закріпити та послідовно використовувати в роботі навички, набуті керівниками під час навчання. Загалом збільшилася кількість навчальних програм, реалізованих упродовж 2011 року для різних структурних підрозділів Компанії: у 2010 році проведено 3 навчальні програми, у яких взяли участь 35 працівників, у 2011 році проведено 10 програм із загальною кількістю учасників – 110 осіб.

**Відсоток працівників,
що взяли участь у корпоративних навчальних заходах**

2010	2011
7,7%	9,1%

На 47% зросли інвестиції у навчання працівників у 2011 році у порівнянні з 2010-м роком
1 млн 208 тис. грн витрачено на навчання персоналу



БЕЗПЕКА

Безпека – пріоритет кожного, хто працює в «Концерні Галнафтогаз». Адже ми відповідальні не лише за життя та здоров'я наших працівників, але й за безпеку усіх відвідувачів наших автозаправних комплексів. Галнафтогаз розвиває цей напрямок, впроваджуючи найновіші досягнення в сфері технічного обладнання і приділяючи велику увагу навчанням персоналу автозаправних комплексів та нафтобаз. Ми задаємо стандарт безпеки на робочому місці і проводимо заходи з підвищення якості життя персоналу поза роботою.

Для цього в Компанії існують:

- відділ охорони праці, техногенної та пожежної безпеки, а також низка внутрішніх тренерів, які проводять систематизовані навчання для персоналу різних рівнів. Зокрема у 2011 році навчання з охорони праці та протипожежної безпеки пройшли понад 4000 наших працівників та понад 700 посадових осіб. Це на 200 осіб більше, ніж 2010-го року;

- жорсткі критерії відбору устаткування для АЗК;

- розроблена система ПЛАСів (планів локалізації аварійних ситуацій) для кожного з понад 300 АЗК «ОККО» та усіх нафтобаз підприємства. Саме завдяки цим планам,

а також постійним теоретичним і практичним навчанням кожен працівник на наших об'єктах знає чіткий план дій у випадку виникнення надзвичайної ситуації;

- внутрішня нормативна база, що регулює різноманітні процеси у сфері охорони праці у Концерні. У 2011 р. було ухвалено 11 таких документів. Найважливіші з них: «Положення про систему управління промисловою безпекою і охороною праці» та «Положення про оперативний контроль за станом охорони праці на об'єктах». Торік також було переглянуто інструкції з охорони праці при виконанні робіт підвищеної небезпеки та експлуатації обладнання підвищеної небезпеки.

У 2011 р. у підрозділах компанії було зафіксовано 1 випадок, що призвів до тимчасової втрати працездатності. Серйозних нещасних випадків, категорійних аварій, пожеж та професійних захворювань у 2011 році не було. Така статистика доводить ефективність нашого підходу до охорони праці та відповідальне ставлення до безпеки усіх працівників Компанії.

Понад 4000 працівників та 700 посадових осіб
пройшли навчання з охорони праці та протипожежної
безпеки у 2011 році

Це на 200 чоловік більше, ніж 2010-го року



Меценатство

У 2011 р. «Концерн Галнафтогаз» підтримав низку культурних і спортивних акцій, серед них:

Концерт пам'яті фронтмена легендарної групи «Брати Гадюкіни» Сергія Кузьмінського



Видання диску «Музика габсбургського Львова», до якого увійшли «живі» записи з фестивалів концертів давньої музики «Музичний Львів і спадщина Габсбургів»



Створення дискусійного клубу «Бізнес Credo» – унікальний майданчик для активного діалогу щодо взаємодії бізнесу та суспільства – разом із Львівською бізнес-школою LvBS та Українським Католицьким Університетом. Першими гостями клубу стали ректор УКУ отець-доктор Борис Гудзяк, відомий польський режисер Кшиштоф Зануссі та український правозахисник і публіцист Мирослав Маринович.



11-12 червня 2011 року в Карпатах на Скелях Довбуша (поблизу с. Бубнище Івано-Франківської області) пройшли змагання зі скелелазіння, присвячені пам'яті видатного альпініста Ігоря Шарабури. Мережа "ОККО" виступила партнером змагань.



Шестиденний благодійний марафон-ярмарок «Від Андрія до Миколая», який мав за мету збір коштів на придбання рентген-апарату для потреб онкологічного відділення Західно-регіонального дитячого спеціалізованого центру



5-й Міжнародний фестиваль авто-власників Mercedes-Benz



Мотопробіг «БайКрай», метою якого було привернути увагу усіх учасників дорожнього руху до стосунків на дорозі, до взаємоповаги між автомобілістами й тими подорожніми, що пересуваються на двоколісному транспорті

Міжнародні змагання з трофі-рейдів «Gorgan Trophy '11»



У 2011 році Компанія продовжувала надавати пальне для проекту "Соціального таксі" (послуга перевезень людей в інвалідних візках у Львові, що реалізована НГО "Народна Допомога. Львів").



У рамках підтримки принципів безбар'єрності у 2011 році ми надавали пальне для потреб Львівського обласного центру реабілітації інвалідів.

Контакти

ПАТ «Концерн Галнафтогаз»
Поштова адреса:
вул. Героїв УПА, 72м. Львів, Україна, 79015
e-mail: office@gng.com.ua
тел: +38 (032) 298-96-01
+38 (032) 298-96-03
факс: +38 (032) 298-96-02

Гаряча лінія мережі АЗК «ОККО»
0 800 501 101

Інтернет-ресурси Компанії:
www.okko.ua
www.myfishka.com
www.alaminute.ua
www.twitter.com/okkoua
www.facebook.com/okkoua

Прес-служба
e-mail: press.center@gng.com.ua
тел: +38 (032) 298-96-31

Менеджер проектів
з корпоративної та соціальної відповідальності
Марічка Кучеренко
e-mail: Mkucherenko@gng.com.ua
тел: +38 032 298 96 30

Начальник сектору охорони
навколишнього середовища
Олена Самсоненко
e-mail: olena.samsonenko@gmail.com