

“COMMUNICATION ON PROGRESS”

Interros Group of Companies

2006

ОАО «ГМК «Норильский никель»

Norilsk Nickel

Одним из важнейших факторов долгосрочного устойчивого развития ОАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Компания) является эффективная социальная политика, ответственные, партнерские отношения со своими работниками, жителями Норильского промышленного района, государством, обществом в целом. Основными приоритетами социальной политики являются достойные оплата и условия труда, профессиональное и личное развитие работников Компании, поддержка населения и развитие территорий, являющихся базовыми для Компании.

Компания присоединилась в феврале 2005 года к Социальной хартии российского бизнеса, которая принята съездом Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей). В основе Социальной хартии – многолетняя отечественная практика, а также такие важнейшие международные акты, как «Всеобщая декларация прав человека», «Глобальное Соглашение» ООН и другие.

Компания на добровольной основе разработала социальный отчет за 2003-2004 гг., который одним из первых в России прошел аудит по международному стандарту ISAE 3000. Аудит был выполнен командой международных аудиторов PriceWaterhouseCoopers. В 2006 году был выпущен уже аудированный социальный отчет за 2005 год. Социальная политика Компании неоднократно признавалась лучшей по результатам конкурсов «Российская организация высокой социальной эффективности».

Политика социального партнерства базируется на следующих основных принципах:

- обеспечение социальной стабильности в трудовых коллективах;
- признание человека, его прав и свобод высшей ценностью Компании;
- равноправие сторон социального партнерства;
- уважение и учет интересов сторон социального партнерства;
- добровольность принятия сторонами социального партнерства обязательств, реальность этих обязательств и неукоснительность их исполнения;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.

Взаимоотношения социальных партнеров основываются на положениях законодательства Российской Федерации и действующего в Компании Коллективного договора. Основными принципами региональной

сотрудничество с местным сообществом, помощь социально-уязвимым категориям населения, содействие устойчивому развитию территорий. Учитывая, что ключевые предприятия Компании расположены в субарктической зоне с экстремальными природными условиями, Компания содействует поддержанию и развитию инфраструктуры региона для обеспечения жизнедеятельности местного населения.

Базовые положения социальной политики Компании записаны в Концепции социально-экономического развития до 2015 года, которая была одобрена решением Конференции трудового коллектива, состоявшейся 4 марта 2004 года в г. Норильске. С текстом документа можно ознакомиться на корпоративном сайте Компании <http://www.nornik.ru/>.

Компания, учитывая характер производственных процессов, масштаб деятельности в рамках Норильского промышленного района, проводит политику, направленную на улучшение экологической обстановки в регионе.

Компания реализует следующие природоохранные направления:

- строительство, реконструкция и модернизация основных производственных фондов, включая производственные фонды природоохранного назначения;
- внедрение новых технологий, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- развитие системы экологического мониторинга и создание средств производственного экологического контроля в рабочей зоне;
- проведение мероприятий с целью снижения загазованности Норильского промышленного района;
- развитие экологического образования и просвещения, включая переподготовку и повышение квалификации персонала, обучение персонала, издание экологической литературы.

В соответствии со Стратегией развития на период до 2015 года на улучшение экологических характеристик производства и внедрение дружественных природе технологий будет направлено более 1 млрд. евро. Все это позволит революционно снизить воздействие производственной деятельности на окружающую среду.

ГМК «Норильский никель» получила сертификаты соответствия разработанной и внедренной интегрированной системы менеджмента качества и экологического менеджмента (ИСМКиЭМ) требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 14001:2004 в области «Управление производством и проектами, продажи и поставки продукции (никель, медь, кобальт, драгоценные металлы, сера, селен, теллур)». Система аккредитована международными органами по аккредитации UKAS (Великобритания) и «Road voor Accreditatie» (Нидерланды). По признанию одного из ведущих международных сертифицирующих органов BVQI (Holding) SA, сертификация интегрированной системы менеджмента на соответствие сразу двум стандартам с выдачей единого сертификата не имеет аналогов в мировой практике.

Интересы ГМК "Норильский никель" не ограничиваются

экологии. Компания развивает сотрудничество с Лапландским горно-таежным заповедником, государственным природным заповедником "Путоранский" и поддерживает организации, деятельность которых направлена на сохранение биологического разнообразия Таймырского и Кольского полуостровов. В частности, при поддержке Компании осуществляется проект сохранения и изучения причин уменьшения численности самого маленького арктического гуся пискульки (The Lesser Whitefronted Goose is placed on the IUCN Red List of Threatened Species and Red Data Book of Russia). Партнером в данном проекте выступает некоммерческое партнерство «Рабочая группа по гусеобразным Северной Евразии» (Goose, Swan and Duck Study Group of Northern Eurasia).

ОАО «ПОЛЮС ЗОЛОТО»

Polyus Gold

ОАО «Полюс Золото» – ведущий российский производитель золота, входящий в число крупнейших золотодобывающих компаний мира по запасам минерально-сырьевой базы и объемам производства. Образовано путем выделения золотодобывающих активов ОАО «ГМК «Норильский никель» в независимую публичную компанию.

Деятельность в сфере устойчивого развития

Во всех аспектах своей деятельности ОАО «Полюс Золото» стремится к реализации принципов устойчивого развития, которые нашли отражение в стратегическом плане развития компании на 2006-2015 год. Это означает внедрение передовых стандартов в области корпоративного управления и этичного ведения бизнеса, управления производством и экологического менеджмента.

ОАО «Полюс Золото» готово к конструктивному диалогу и партнерству со всеми контактными аудиториями и заинтересованными сторонами: с населением и местными сообществами; с трудовыми коллективами и ветеранами Компании; с федеральными и региональными властями, общественными организациями и профессиональными союзами.

В прошедшем 2006 году ОАО «Полюс Золото» сделало первый шаг к установлению диалога с заинтересованными сторонами и на добровольной основе подготовило свой первый Отчет по устойчивому развитию.

Отчет охватывает период с 2004 по 2005 год включительно. Он отражает текущий уровень реализации принципов устойчивого развития в деятельности компании и определяет основные направления развития этой сферы.

Отчет составлен с учетом рекомендаций Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI) версии 3.0 и Приложения для металлургической и горнорудной отрасли версии 1.0. Подготовленный отчет соответствует уровню С применения Руководства GRI, что не предполагает независимого аудита отчетности.

Отчет выпущен в печатном виде на русском языке и предоставляется заинтересованным лицам по требованию. После перевода отчета на английский язык, обе версии будут опубликованы на веб-сайте компании.

ОАО «Полюс Золото» продолжит последовательно внедрять принципы устойчивого развития и планирует регулярно представлять отчеты о достигнутых результатах.

В качестве стратегических направлений деятельности в области устойчивого развития компания видит следующие сферы:

I. Трудовые отношения

- создание достойных условий труда;
- охрана здоровья работников и медицинское страхование;
- профессиональное обучение и развитие работников;
- повышение уровня охраны и безопасности труда;
- набор работников из местного населения.

II. Охрана окружающей среды

- внедрение ресурсосберегающих и экологически чистых технологий;
- модернизация и строительство очистных сооружений;
- внедрение систем экологического менеджмента;
- восстановление нарушенных земель;
- информирование общественности об экологических аспектах деятельности существующих и строящихся производств.

III. Развитие территорий и поддержка местных сообществ

- поддержка системы начального и среднего образования;
- поддержка системы здравоохранения;
- развитие программ занятости и досуга для населения;
- участие в муниципальном управлении;
- реализация программ частно-государственного партнерства;
- поддержка некоммерческих организаций;
- помощь социально-уязвимым слоям населения
- сохранение культурного своеобразия и среды обитания коренных и малочисленных народов.

«Проф-Медиа»

В области прав человека:

Управляющая компания «Проф-Медиа» и компании холдинга «Проф-Медиа» соблюдают права человека, установленные международными конвенциями Международной организации труда и российским законодательством. В мультиплексах компании «Синема Парк» созданы все условия для людей с ограниченными физическими возможностями; предусмотрены специальные пандусы для перемещения на эскалаторах и места в залах. Залы оснащены специальной аппаратурой и наушниками для слабослышащих людей. Существует специальная программа для детей-инвалидов, предусматривающая посещение киносеансов на бесплатной

основе, а также скидочная система цен на билеты для школьников по специальным программам. Информационные ресурсы, входящие в Rambler media (например, Lenta.ru), регулярно публикуют различные новостные и аналитические материалы связанные с вопросами защиты прав человека.

В области условий труда (стандартов труда):

Компания «Проф-Медиа» поддерживает высокие стандарты в области соблюдения положений международных конвенций и договоров, конституции РФ, трудового законодательства РФ. Компания «Проф-Медиа» не вступает в коммерческие и партнерские отношения с организациями, нарушающими Конституцию и трудовое законодательство РФ в области использования принудительного, детского труда, и допускающих дискриминацию в сфере труда. Ни в одном подразделении холдинга не используется детский труд; возраст служащих в компании не моложе 18 лет. Учащимся вузов и техникумов предоставляется гибкий график работы для более благоприятного совмещения учебной и трудовой деятельности.

СМИ, входящие в холдинг «Проф-Медиа» приняли деятельное участие в помощи детям, пострадавшим во время трагедии в Бесланской средней школе. Радиостанции холдинга тщательно и подробно освещали происходящие события, а также полностью остановили рекламные трансляции. Рекламные бюджеты тех трех трагических дней были переданы в качестве пожертвований пострадавшим. В октябре 2004 года «Авторadio» провело автопробег Владивосток-Москва под девизом «Ради жизни». По результатам акции делегация под руководством Президента ВКПМ Александра Варина вылетела в г. Беслан, где в торжественной обстановке был заложен мемориал «Дерево жизни», а главе города были переданы послания со всех уголков России со словами соболезнований и поддержки, адресованные жителям города.

В мультиплексах «Синема Парк» проводились различные конкурсы с участием юных художников, работы которых выставлялись на территории мультиплексов, а победителей поощряют специальными подарками и, конечно же, возможностью посмотреть бесплатно кино в уютном зале кинотеатра.

В области защиты окружающей среды:

Компании холдинга «Проф-Медиа» осуществляют свою коммерческую и административно-хозяйственную деятельность без ущерба для окружающей среды. Например, радиостанции и печатные СМИ «Проф-Медиа» в программах своих радиостанций постоянно продвигают идеи здорового образа жизни и бережного отношения к окружающей среде. Примером может служить совместная акция Московского зоопарка и «Авторadio» по пропаганде сохранения животного мира планеты и проведению дня открытых дверей для слушателей станции.

Компания «Синема-парк» гарантирует, что строительство ее многозальных кинотеатров не наносит ущерба окружающей среде. Компания обязуется не производить никаких опасных отходов, соблюдать

необходимой документацией, подтверждающей экологическую безопасность и чистоту строительства, жители городов, в которых возводятся мультиплексы «Синема Парк», могут свободно ознакомиться в центральных библиотеках этих городов.

РОСБАНК

РОСБАНК поддерживает инициативу ООН о соблюдении «Глобального соглашения об общих ценностях и принципах» и придаёт этому особое значение.

Одним из принципов «Глобального соглашения» является защита окружающей среды. РОСБАНК понимает важность и необходимость выполнения этой задачи.

В области защиты окружающей среды РОСБАНК проявил инициативу и вступил в члены Корпоративного клуба Всемирного фонда дикой природы (WWF). Всемирный фонд дикой природы - одна из крупнейших в мире независимых международных природоохранных организаций, объединяющая около 5 миллионов постоянных сторонников во всем мире.

В рамках сотрудничества с Всемирным фондом дикой природы РОСБАНК принял участие в программе восстановления сгоревших сосновых боров Алтайского края «Посади свой лес ради жизни». Концепция благотворительной деятельности РОСБАНКа позволяет каждому сотруднику принимать участие в благотворительных программах банка. Следуя своим принципам, РОСБАНК удвоил средства собранные коллективом банка и направил их на реализацию этой благородной и нужной программы. РОСБАНК и в дальнейшем планирует содействовать развитию и распространению экологической деятельности.

РОСБАНК в своей коммерческой деятельности руководствуется принципами, установленными Конституцией Российской Федерации и международным правом, направленными на соблюдение прав человека. В РОСБАНКе отсутствуют какие-либо внутренние документы, дискриминирующие работника в зависимости от его национальности и вероисповедания. РОСБАНК обеспечивает охрану здоровья своих работников посредством добровольного медицинского страхования и соблюдения принципов защиты здоровья на рабочих местах.

РОСБАНК не поддерживает и не участвует в каких-либо программах, деятельность которых направлена на нарушение прав человека.

РОСБАНК понимает важность поддержки подрастающего поколения. С 1999 г. РОСБАНК совместно с детским фондом ООН (ЮНИСЕФ) реализует ежегодную общероссийскую благотворительную грантовую программу «Новый день», направленную на оказание всесторонней помощи детям через содействие усилиям некоммерческих организаций, целенаправленно проводящих работу по реабилитации, поддержке и гармоничному развитию детей России. За время существования программы в ней приняли участие 36 тысяч детей и 804 организации.

«Агрос»

В области прав человека:

Группа компаний «Агрос» стремится соблюдать базовые права человека, определенные конвенциями Международной организации труда и конвенциями Организации объединенных наций.

В области условий труда (стандартов труда):

Группа компаний «Агрос» не использует принудительный, подневольный, а также детский труд и не взаимодействует с организациями, уличенными в подобных нарушениях. Согласно положению о трудовых отношениях, всем кандидатам на вакантные позиции компании предоставляются равные возможности при отборе. Данный принцип одинаково распространяется как на внешних соискателей, так и на сотрудников компании.

В области защиты окружающей среды:

Группа компаний «Агрос» с 2003 г. является членом корпоративного клуба WWF – Всемирного Фонда дикой природы. Компания имеет статус «Хранителя земли».

Для нас членство в клубе WWF – вполне естественный шаг. Чистота нашей продукции зависит не только от экологического состояния на наших предприятиях, но и от состояния окружающей среды в целом. Ведь в мире все взаимосвязано. Вступление в WWF – это еще один посильный вклад нашей компании в дело спасения окружающей нас природы. Мы уверены, что наша ежегодная финансовая поддержка поможет WWF осуществлять в России природоохранные проекты.

Компания «Ставропольский бройлер», которая входит в Группу компаний «Агрос», проводит специальную политику, основная цель которой обеспечить экологическую безопасность производства. Принципы этой политики – постоянный мониторинг, формирование экологического сознания, распределение обязанностей и полномочий среди сотрудников организации, проведение проверок и корректирующих действий.

Немаловажным критерием стала разработка документации по системе управления окружающей средой, то есть подбор нормативных актов и технической документации. Система управления охраной окружающей средой в ЗАО «Ставропольский бройлер» разработана в соответствии с требованиями ГОСТ Р ИСО 14001-98. Стандарт разработан Международной организацией по стандартизации. ЗАО «Ставропольский бройлер» стала первой компанией из представителей птицеводческой отрасли в Ставропольском крае, получившей сертификат соответствия системы управления окружающей средой требованиям ГОСТ Р ИСО 14001-98, выданный Министерством природных ресурсов РФ.

В 2006 году ЗАО «Ставропольский бройлер» успешно прошел сертификационный аудит и стал первой в России компанией, производящей продукты питания, с сертифицированной интегрированной системой

соответствующей требованиям международных стандартов ISO 9001:2000 и ISO 22000:2005. Для потребителя наличие у компании сертификата ISO 22000:2005 означает абсолютную безопасность продукции и уверенность в ее качестве. Новый международный стандарт качества ISO 22000:2005 разработан около года назад в Дании на основе принципов системы обеспечения безопасности пищевой продукции – ХАССП и на сегодня является наиболее прогрессивным во всем мире. Сертификационный аудит «Ставропольского бройлера» проводился в июле 2006 г. одним из ведущих в мире органов по сертификации систем менеджмента компанией BVQI с привлечением международных аудиторов, в том числе из Дании, страны-автора нового стандарта ISO 22000:2005.

«Согласие»

Soglassye

ООО «Страховая компания «Согласие» создана в сентябре 1993 года и действует на страховом рынке России уже более 13 лет. «СК «Согласие» активно участвует в процессе формирования и развития страхового рынка.

«Согласие» полностью поддерживает идею создания концепции социальной ответственности (КСО) предприятий и компаний различных секторов бизнеса, которая является интегральной составляющей общей бизнес-философии компании «Согласие», и заложена в документах, определяющих миссию и ценности Компании, и стратегический план развития.

Для СК «Согласие» принципы КСО включают в себя такие понятия как корпоративная этика, социальная политика в отношении общества, политика в сфере охраны окружающей среды, вопросы соблюдения прав человека в отношениях с клиентами и персоналом, политика в отношении сотрудников Компании и неукоснительного соблюдения требований законодательства в данной области.

В области прав человека:

«Согласие» защищает и поддерживает права человека, предоставляя право на труд (Компания создает рабочие места). В нашу компанию может устроиться на работу каждый желающий. Сотрудники имеют право на получение пакета социальных и прочих услуг.

В области условий труда:

«Согласие» в своей деятельности руководствуется подходом, основанным на партнерских отношениях. Детский труд в Компании не допускается, подростковый – только в рамках законодательства, в том числе, с целью поддержки материального положения подростка и его семьи.

В «Согласии» ежегодно проходят стажировку и практику десятки студентов, получая, таким образом, колоссальную трудовую практику.

После преддипломной практики многие выпускники получают приглашение на постоянную работу и остаются в «Согласии».

В Компании нет и намека на дискриминацию. В компании работают представители разных национальностей и религий. При трудоустройстве в Компанию с сотрудником обязательно проводится собеседование по трудовому договору, согласовываются все пункты контракта и готовое соглашение закрепляется подписями сторон. Потенциальный сотрудник имеет полное право на изменение пунктов трудового соглашения. В этом смысле он выступает полноправной стороной социально-экономических правоотношений.

Перед началом фактической работы в «Согласии» с новым сотрудником проводится обязательный инструктаж по технике безопасности и противопожарной безопасности.

В компании работает кафе и столовая, где сотрудникам предлагается недорогая, вкусная и полезная пища (обеда, завтраки, полдники).

Переработка в обязательном порядке оплачивается дополнительно или на это время предоставляется отгул. Оплата труда сотрудников осуществляется удобным для них образом и без задержек. Каждый сотрудник получает банковские карточки, на которые перечисляется заработная плата сотрудника. Всем сотрудникам компании предоставлена возможность получать дополнительные медицинские услуги по полисам Добровольного медицинского страхования (на выбор медицинское учреждение и набор медицинских услуг). А также законный ежегодный отпуск с выбором времени года.

В компании разрабатываются различные программы повышения качества сотрудничества работодателя и работника: скидки при пользовании услугами страхования. Дополнительные пенсионные услуги (программы обеспечения старости); все сотрудники имеют право на повышение квалификации и обучение; и т.д.

В области защиты окружающей среды:

«Согласие» способствует процессу защиты окружающей среды. Компания страхует представителей опасных производств на предмет вреда, который они могут причинить окружающей среде в результате своей деятельности. Самостоятельно компания делает максимум возможного, осуществляя ежедневную уборку территории, соблюдая технические требования к автопарку компании с периодическими проверками техническим осмотром, проверкой СО и СН и т.д.

Инвестиционно-девелоперская группа ОПИН (Open Investments – OPIN)

В области прав человека:

Открытое акционерное общество «Открытые инвестиции» соблюдает и защищает права человека, установленные российским законодательством и международным правом. Компания не поддерживает и не принимает

участие в каких-либо действиях, направленных на нарушение прав человека.

Компания не допускает дискриминацию работников по какому-либо признаку. Все желающие имеют равные права при трудоустройстве в Компанию, прием на работу производится по итогам конкурсного отбора кандидатов.

В области условий труда:

Для решения стратегических задач и успешного развития Компания уделяет особое внимание кадровой и социальной политике, осознавая значимость персонала как одного из важнейших своих ресурсов.

Компания использует современные технологии управления персоналом. Кадровая политика направлена на привлечение высококвалифицированных специалистов и подразумевает их поддержку в профессиональном, материальном и социальном плане.

Для новых сотрудников проводятся вводные семинары, содержащие исчерпывающую и разноплановую информацию о Компании.

Одним из принципов кадровой политики является ежегодная оценка эффективности деятельности персонала. Такая система позволяет регулировать соответствие профессиональных и личностных качеств сотрудника уровню поставленных перед ним задач и предоставляет возможности для профессионального развития и дальнейшего карьерного роста внутри Компании. Результаты оценки деятельности используются, в частности, для планирования развития и обучения сотрудников. Специальные образовательные программы, семинары и тренинги, предоставляемые сотрудникам Компании, являются одним из путей такого развития.

Компенсационные условия отвечают требованиям рынка и учитывают результаты оценки деятельности каждого специалиста. Кроме гарантий, предоставляемых в соответствии с трудовым законодательством России, Компания предлагает сотрудникам конкурентоспособную заработную плату, организацию медицинского обслуживания в ведущих московских клиниках, питание в офисе, служебный автотранспорт или компенсацию за использование личного автомобиля, оплату мобильного телефона и другие льготы и социальные программы.

Для достижения большей эффективности в работе персонала применяются различные мотивационные программы: премирование по итогам года, а также «Программа быстрого вознаграждения», которая позволяет непосредственному руководителю отметить достижение в работе того или иного сотрудника сразу же по наступлению события. Отличившемуся сотруднику торжественно вручается именной сертификат, а в качестве вознаграждения может выступать не только денежная премия, но и, например, билеты в театр, приглашение в ресторан или салон красоты. Специалиста, который номинировался на «Быстрое вознаграждение» наибольшее количество раз в году, ждет еще одна награда — путешествие на двоих.

Компанией разработана программа поддержки материнства и детства, в которую входит медицинское страхование (как будущих мам, так и детей), ощутимая материальная помощь при рождении ребенка и в отпуске по уходу за ним, поддержка в адаптационный период по возвращении на рабочее место.

«Силовые машины»

В области прав человека:

ОАО «Силовые машины» в своей коммерческой деятельности руководствуются принципами, установленными Конституцией Российской Федерации и международным правом, направленными на соблюдение прав человека, как при приеме на работу в компанию, так и в процессе производства.

Защита интересов работников осуществляется общественными организациями в лице профсоюзов. В соответствии с законодательством РФ на каждом филиале ОАО «Силовые машины» заключен и действует Коллективный договор. Коллективный договор разработан и заключен полномочными представителями сторон, с соблюдением норм законодательства, в целях создания системы социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников, повышения уровня жизни работников, создания благоприятного психологического климата в коллективе, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

Являясь социально ответственной организацией, ОАО "Силовые машины" уделяет серьезное внимание поддержанию и развитию социальной инфраструктуры, обеспечивает охрану здоровья своих работников. Эффективно функционируют комбинаты питания, медицинские учреждения, расположенные непосредственно на предприятии, а также базы отдыха и детские лагеря. В 2005 году детский оздоровительный лагерь филиала "Электросила" занял I место в номинации "Лучший детский лагерь Санкт-Петербурга".

В благодарность за верность компании и самоотверженный труд оказывается всемерная поддержка ветеранам – бывшим работникам предприятий. Для них организовано питание в заводских столовых, обеспечение лекарствами и продовольственными наборами; им оказывается материальная помощь, ветеранов консультируют по различным социальным вопросам.

Для создания атмосферы единства и сплоченности коллективов компании, а также в целях пропаганды здорового образа жизни среди работников регулярно проводятся корпоративные спортивные мероприятия: комплексные спартакиады, чемпионаты по мини-футболу, соревнования по беговым лыжам.

Большое внимание ОАО "Силовые машины" уделяет формированию единой информационной политики, стараясь оперативно и достоверно информировать своих работников о важнейших событиях жизни компании.

Этой цели служат выходящая два раза в месяц корпоративная газета, радиотрансляционная сеть и интранет-сайт.

Третий год подряд ОАО "Силовые машины" побеждает во Всероссийском конкурсе "Российская организация высокой социальной эффективности" в отраслевой номинации "Машиностроение".

В области условий труда:

Требования, установленные для приема на работу в СМ обеспечивают равные права для граждан, независимо от их пола, национальной принадлежности, вероисповедания. Работа по охране труда в ОАО «Силовые машины» проводится в соответствии с требованиями Федерального закона от 17.07.99 г. № 181 «Об основах охраны труда в РФ», отраслевыми и межотраслевыми Правилами по охране труда, стандартами предприятия, коллективным договором.

Коллективный договор с администрацией заключается на три года и далее пролонгируется.

Вопросы охраны труда в концерне рассматриваются на декадных совещаниях, проводимых генеральным директором, в производственных подразделениях.

Заработная плата наемных работников СМ превышает минимальный уровень заработной платы, установленный в России на 2007 год.

При заключении трудовых договоров с наемными работниками в Силовых машинах установлен возрастной предел - 18 лет.

В области защиты окружающей среды:

В области защиты окружающей среду «Силовые машины» проводят все необходимые мероприятия, предусмотренные законом. Официально оформлены лимиты на размещение отходов и разрешения на выбросы загрязняющих веществ в атмосферу.

На производственных филиалах компании организованы специализированные подразделения, занимающиеся организацией работ по охране окружающей среды, существует аккредитованная экоаналитическая лаборатория; проводится обучение работников по вопросам охраны окружающей среды и экологической безопасности; осуществляется производственный экологический контроль.

Реализован проект, выполненный в соответствии с требованиями законодательства о государственной экологической экспертизе. Проект получил положительное заключение государственной экологической экспертизы.

Таким образом, «Силовые машины» с большой ответственностью относятся к проблемам окружающей среды и все его инициативы направлены на охрану природных ресурсов и улучшение экологии.