



Звіт з прогресу

Період: листопад 2012 – листопад 2013

Дата: 30 листопада 2013 р.

Бан Ґі Мун

Генеральний секретар ООН

Шановний пане Бан Ґі Мун,

Я із задоволенням засвідчую, що компанія ДТЕК підтримує Десять принципів Глобального договору ООН у сфері прав людини, трудових відносин, захисту довкілля та боротьби з корупцією. У січні 2013 року ми опублікували Звіт про діяльність в області сталого розвитку ДТЕК за 2010-2011 роки. Цей звіт був підготовлений з використанням Галузових додатків сектора електроенергетики та гірничодобувного сектора Глобальної ініціативи зі звітності (GRI). Зі звітом можна ознайомитися на веб-сайті компанії. <http://www.dtek.com/library/file/dtek-sustainabilityreport2010-2011-final-eng.pdf>

Протягом 2013 року ми продовжували приділяти увагу нашому економічному, екологічному та соціальному впливу та вживати заходів на підтримку принципів Глобального договору. У цьому році ми прийняли нову редакцію Кодексу етики, поновили Політику з управління охороною навколишнього середовища, створили систему безперервного поліпшення ефективності ДТЕК за рахунок розвитку потенціалу співробітників.

Ми бажаємо стати лідерами в управлінні, технологіях та інноваціях. Тому наша стратегія до 2030 року передбачає розвиток «зеленої» енергетики як найбільш перспективного напрямку. Це допоможе забезпечити диверсифікацію енергетичних ресурсів та скорочення негативного впливу на екологію. Будівництво Ботієвської вітрової електростанції в 2012-2013 роках стало одним з найбільших інвестиційних проєктів компанії. Інвестиції в будівництво станції встановленої потужності 200 МВт складають близько 350 млн євро. До кінця 2013 року будуть запущені ще 110 МВт потужності. Перша черга Ботієвської ВЕС входить у ТОП-20 найбільших вітроелектростанцій Центральної та Східної Європи. Ми також вивчаємо можливості використання інших поновлюваних джерел енергії (сонця, біопалива, енергії річок).

У першій половині 2013 року ДТЕК витратив 1,5 млрд гривень на сталий розвиток. Метою цих інвестицій стало підвищення безпеки на виробництві, зниження впливу на навколишнє середовище та охорона здоров'я жителів регіонів нашої діяльності.

ДТЕК продовжує активно просувати розвиток корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) та принципи Глобального договору в нашій країні. Компанія підтримує та бере



участь у заходах та конференціях, які направлені на поширення ідей корпоративної соціальної відповідальності серед бізнес-сектора, місцевих громад та широкого кола громадськості. ДТЕК також входить в склад робочої групи з розробки Національної стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні до 2020 року.

У майбутньому ми продовжуватимемо працювати згідно з принципами Глобального договору, підсилюючи інтеграцію принципів у нашу бізнес-практику.

З повагою,

Максим Тімченко

Генеральний директор ДТЕК

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maksym Timchenko', with a long horizontal stroke extending to the right.

Впровадження десяти принципів в стратегію та діяльність компанії

Політика КСВ компанії ДТЕК була прийнята в січні 2009 року <http://www.dtek.com/library/file/politika-dtek-v-oblasti-korporativnoj-sotsialnoj-otvetstvennosti.pdf>. Політика визначає цілі та принципи ДТЕК в області КСВ та базується на таких документах як:

- Конституція та діюче законодавство України;
- Загальна Декларація прав людини ООН 1948 року;
- Декларація Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права в сфері праці 1998 року;
- Декларація з навколишнього середовища та розвитку (Декларація Ріо 1992);
- Глобальний договір ООН 2000 року;
- Кодекс етики Європейської Бізнес Асоціації.

Координація виконання положень політики здійснюється Департаментом зі сталого розвитку.

Управління КСВ є «наскрізною» корпоративною функцією. Менеджери мають враховувати соціальний аспект у своїй роботі як під час стратегічного планування, так і у щоденній діяльності. Базові принципи застосовуються до таких сфер корпоративного управління як управління ризиками, бюджетний процес, партнерський підхід. Так, ігнорування очікувань заінтересованих сторін може призвести до репутаційних ризиків і навіть фінансових втрат компанії. Під час процесу бюджетування політика КСВ впливає на планування витрат на екологічні заходи, охорону праці, розвиток співробітників. Партнерський підхід в сфері соціальних інвестицій передбачає залучення заінтересованих сторін до процесів планування, реалізації та моніторингу програм соціального партнерства. Дотримання Політики КСВ є відповідальністю кожного співробітника ДТЕК, незалежно від посади. Жоден співробітник або керівник компанії не має права вчинити будь-які дії, які б порушували цю Політику.

У Групі СКМ, частиною якої є компанія ДТЕК, наразі також розробляється нова політика в галузі сталого розвитку. Ця політика буде рамковим документом, який визначатиме єдині принципи та уніфіковані підходи в галузі сталого розвитку для усіх компаній Групи СКМ і, зокрема, для ДТЕК.

Компанія є учасником української мережі Глобального договору ООН, входить до Альянсу Глобального договору в Україні (є одним з чотирьох засновників), членом міжнародної організації CSR Еуропа, а також співзасновником соціальної ініціативи енергетичних компаній «Енергія для суспільства». Компанія просуває ідеї корпоративної соціальної відповідальності в українському суспільстві. У 2013 році ДТЕК третій рік поспіль підтримував

VII Міжнародну конференцію КСВ «Відповідальність бізнесу перед країною», а також вчетверте підтримав щорічну виставку соціальних проектів компаній CSR Marketplace. Також компанія традиційно підтримала проведення літньої школи для викладачів КСВ у ВНЗ, де представники ДТЕК виступили в якості тренерів. Представники компанії брали участь у заходах, влаштованих Центром «Розвиток КСВ», Мережею Глобального договору ООН в Україні, Національним інститутом стратегічних досліджень. ДТЕК бере активну участь у розробці Національної стратегії КСВ в Україні. Його представник входить у Робочу групу Координаційної ради з питань розвитку громадянського суспільства з доопрацювання проекту Національної стратегії сприяння розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Принципи прав людини

Принцип 1: Ділові кола повинні підтримувати та поважати дотримання прав людини, проголошених міжнародним співтовариством

Принцип 2: Ділові кола повинні забезпечити власну непричетність до порушень прав людини

Політика

ДТЕК підтримує дотримання прав людини в компанії відповідно до Загальної Декларації прав людини, яка була прийнята та проголошена резолюцією Генеральної Асамблеї ООН. Компанія будує свої стосунки зі співробітниками на принципах дотримання прав людини, особистої гідності та створення рівних можливостей.

У вересні 2013 року в ДТЕК був прийнятий новий кодекс етики та ділової поведінки. Кодекс містить положення щодо рівності у трудових відносинах. Зокрема, документ наголошує, що в компанії неприпустима дискримінація на основі таких ознак як стать, національність, громадянство, раса, вік, релігійні переконання, політичні переконання, сексуальна орієнтація, обмежені фізичні можливості. Кодекс також містить положення про те, що в компанії заборонено використовувати дитячу працю або насильно примушувати співробітників працювати. Цю вимогу ДТЕК також пред'являє до контрагентів.

<http://www.dtek.com/library/file/corp-ethics-code-rus.pdf>

Група СКМ, частиною якої є компанія ДТЕК, опублікувала документ під назвою «Так ми працюємо» <http://www.scm.com.ua/ru/about-us/governance/principles/>. Цей документ містить інформацію про головні цінності компаній групи – чесність та порядність. ДТЕК повністю поділяє їх та вважає, що майбутній розвиток нашого бізнесу залежить від того, як кожен з нас дотримується цих цінностей:



- Чесність та добросовісність у стосунках всередині компанії;
- Порядність у відносинах з клієнтами та діловими партнерами;
- Повага до особистості та дотримання прав людини;
- Прозорість та відкритість;
- Неприйняття хабарництва та протидія корупції;
- Сталий розвиток та соціальна відповідальність;
- Законність та верховенство права.

Усі співробітники компанії ДТЕК дотримуються цих принципів, а також Кодексу етики та ділової поведінки нашої Компанії. Ми також разом із СКМ закликаємо наших підрядників, осіб та організації, які уповноважені представляти нашу компанію у відносинах із третіми сторонами, затвердити для своєї діяльності внутрішні кодекси етики та ділової поведінки, які максимально відповідають нашим принципам. Ми пропонуємо усім підрядникам ДТЕК ознайомитися з принципами нашої роботи, щоб мати правильні очікування щодо ділової поведінки співробітників компанії.

Реалізація

Після ухвалення нового Кодексу етики на підприємствах ДТЕК стартували навчальні зустрічі з етики та ділової поведінки. На цих зустрічах можна отримати інформацію відносно основних етичних вимог компанії, а також задати запитання безпосередньо комплаєнс-офіцеру. У ДТЕК існує гаряча телефонна лінія, на яку можна зателефонувати з питань порушення техніки безпеки, неетичної поведінки, нанесення матеріальних збитків компанії, а також із соціальних питань. Співробітники також можуть передавати інформацію або скарги на спеціальний номер стаціонарного телефону, на виділений мобільний номер, електронною поштою, факсом, поштовим листом, або через скриньки зворотного зв'язку, розташовані на виробничих підприємствах. По кожному зверненню проводиться перевірка або розслідування, вживаються заходи.

ДТЕК також регулярно проводить анонімне опитування співробітників з метою вивчення соціального клімату на підприємствах, рівня задоволеності умовами праці, ставлення до рішень менеджменту, лояльності, рівня задоволеності заробітною платою, організацією праці та промислової безпеки, взаємодії між підрозділами та наявності зворотного зв'язку від керівників. Отримані результати використовуються для прийняття рішень із проблемних питань.

З метою забезпечення права населення територій діяльності ДТЕК на гідний рівень життя компанія інвестувала 117 млн гривень у соціальні проекти на 31 території своєї діяльності у 2013 році. Проекти реалізуються у таких напрямках: енергоефективність в комунальному секторі, охорона здоров'я, підтримка соціально значущої інфраструктури, розвиток бізнес-середовища, підвищення активності громад. Проекти були розроблені



під час відкритого діалогу з місцевими органами влади та громадськістю та відповідають пріоритетам громад.

Окрім того, тільки до кінця 2013 року ДТЕК витратить 619,7 млн грн на утримання об'єктів соціальної сфери та непромислової групи. Найбільші витрати припадають на утримання котельних, санаторіїв-профілакторіїв, об'єктів житлового фонду на балансі підприємств.

Принципи трудових відносин

Принцип 3: Ділові кола повинні підтримувати свободу асоціацій та на практиці визнавати право на укладання колективних угод

Принцип 4: Ділові кола повинні виступати за викорінення всіх форм примусової праці

Принцип 5: Ділові кола повинні сприяти повному зникненню дитячої праці

Принцип 6: Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості

Політика

У сфері трудових відносин ДТЕК дотримується Конституції України, законодавства країни та підтримує положення Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права в сфері праці 1998 року.

Стратегія розвитку ДТЕК 2030 наголошує, що люди є ключовою рушійною силою розвитку ДТЕК та джерелом конкурентної переваги. Тому ефективне управління людськими ресурсами та постійне підвищення професійного рівня співробітників є одним з найголовніших напрямків роботи компанії.

Кодекс етики та ділової поведінки забороняє використання дитячої, а також примусової праці. Компанія висуває цю вимогу і до контрагентів. ДТЕК дотримується трудового законодавства України та тих країн, в яких Компанія веде свою діяльність. Компанія проголошує неприпустимість дискримінації на основі таких ознак як стать, національність, громадянство, раса, вік, релігійні переконання, політичні переконання, сексуальна орієнтація та обмежені фізичні можливості.

У 2010 році в компанії була ухвалена політика з управління персоналом, яка містить положення щодо пошуку персоналу, винагороди, кар'єрного просування, навчання та розвитку, організаційного розвитку. Ця політика є демократичним інструментом регулювання, яка залишає можливість для ініціативи співробітників.

<http://www.dtek.com/library/file/personnell-management-politic.pdf>

<http://www.dtek.com/ru/corporate-social-responsibility/employee-welfare>

Політика націлена на:

- залучення найкращого на ринку праці персоналу
- забезпечення гідного рівня винагороди та заохочення співробітників
- виявлення, розвиток та підтримку потенціалу співробітників
- формування єдиної корпоративної культури.

У політиці закріплені підходи ДТЕК щодо дотримання прав та інтересів робітників, зокрема відсутність дискримінації або будь-яких бар'єрів під час прийому на роботу, під час проведення прозорої оцінки результатів праці і т.п.

Внутрішні нормативні документи, які спрямовані на поліпшення охорони праці, узгоджуються з профсоюзними організаціями. Починаючи з 2007 року в компанії діє Політика в області охорони праці та промислової безпеки, а також єдині корпоративні стандарти, розроблені в рамках запровадження сучасної системи управління безпекою праці відповідно до вимог міжнародного нормативу OHSAS 18001:2007.

Ми активно залучаємо співробітників до процесів удосконалення роботи компанії та запровадження інноваційних перетворень. У 2013 році ми створили на внутрішньому порталі систему безперервного поліпшення ефективності ДТЕК «Новатор». Відтепер кожен співробітник може подати ідею щодо операційного поліпшення на робочих місцях, оптимізації виробництва, поліпшення умов праці. Ця система є одним з інструментів підвищення професійного потенціалу співробітників та їх залучення до розвитку ДТЕК.

Реалізація

ДТЕК поважає право своїх співробітників на створення профспілкових організацій та інших об'єднань, які представляють їхні інтереси. Компанія співпрацює з цими органами та веде з ними відкритий діалог, щоб гарантувати виявлення усіх потенційних проблем та їхнє своєчасне розв'язання. «ДТЕК налаштований на відкритий діалог з трудовими колективами, профспілками, урядом, щоби разом стати сильнішими», - наголошує генеральний директор компанії Максим Тімченко.

Особливу увагу ДТЕК приділяє виконанню галузевої угоди та колективних договорів. Кожного року керівництво компанії звітує про виконання їхніх умов на профспілкових зборах. Зміни до колективних договорів обговорюються на виїзних зустрічах зі співробітниками, а приймаються на зборах з трудовими колективами та на профспілкових конференціях. Колективні договори є ще однією гарантією захисту інтересів співробітників, оскільки вони містять положення щодо умов оплати праці, соціальних пільг, виплат непрацюючим пенсіонерам, зобов'язання компанії в сфері охорони праці та навчання персоналу.

Цілеспрямована робота в області промислової безпеки та охорони праці дозволила суттєво скоротити рівень травматизму на виробництві на підприємствах ДТЕК. Щодо кожного з випадків травматизму проводиться, окрім державного, також внутрішнє розслідування, відповідно до діючого Положення про порядок проведення внутрішнього розслідування, в якому беруть участь спеціалісти корпоративного центру. Під час розслідування виявляються як системні, так і випадкові причини. За результатами розслідування розробляються коригувальні заходи, які направлені на недопущення подібного у майбутньому. Управління охороною праці та промисловою безпекою контролюється на найвищому рівні керівництва компанії. При правлінні створені комітети з промислової та екологічної безпеки і такі ж комітети функціонують окремо для підприємств вугільного та енергетичного напрямів бізнесу. У корпоративному центрі створено дирекцію з промислової та екологічної безпеки.

Також кожного року на усіх підприємствах ДТЕК проводять дослідження соціального клімату. Основні напрямки дослідження – це оцінка рівня задоволеності, лояльності, залученості, інформованості співробітників, їхнього ставлення до рішень керівництва і т.п. Результати цих досліджень аналізуються та визначаються заходи щодо розв'язання виявлених проблемних питань.

Щороку ДТЕК проводить управлінські конференції, які присвячені підсумкам роботи та стратегічним ініціативам на наступний період. Таким чином співробітники залучаються до управління компанією. У конференціях, як правило, беруть участь керівники першого та другого рівнів корпоративного центру та виробничих підприємств. Далі учасники конференції передають інформацію співробітникам, що дозволяє залучати до цього процесу практично увесь персонал.

Екологічні принципи

Принцип 7: Ділові кола повинні дотримуватись превентивного підходу до вирішення екологічних проблем

Принцип 8: Ділові кола повинні здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища

Принцип 9: Ділові кола повинні сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій

Політика

Захист довкілля є одним з важливих напрямків сталого розвитку ДТЕК. Новий Кодекс етики та ділової поведінки містить положення, які стосуються екологічних питань. Зокрема, у Кодексі зазначається: «ДТЕК прагне забезпечити попередження та мінімізацію

несприятливого впливу на навколишнє середовище на всіх стадіях виробничого процесу». Компанія постійно працює над поліпшенням екологічної ситуації в регіонах своєї діяльності. У ДТЕК з 2009 року функціонує офіційно прийнята Політика з управління охороною навколишнього середовища. Ця Політика визначає природоохоронну діяльність його підприємств. <http://www.dtek.com/library/file/dtek-envir-policy-ukr-2.pdf>

Наприкінці грудня 2012 року Політика була актуалізована. Цей документ визначає довгострокові цілі ДТЕК у сфері екології:

- Запобігання і мінімізацію негативного впливу на довкілля;
- Забезпечення єдиного підходу до управління охороною навколишнього середовища (далі – ОНС) на всіх підприємствах ДТЕК на основі сучасної системи екологічного менеджменту;
- Створення ефективної системи моніторингу впливу на довкілля і управління екологічними ризиками та проблемами;
- Забезпечення відповідності обладнання та процесів виробництва вимогам законодавства в галузі ОНС.

В межах довгострокової стратегії компанії також визначені завдання у сфері ОНС на період 2013-2030 років. Екологічна стратегія ДТЕК містить такі пріоритети:

- впровадження та постійне вдосконалення системи екологічного менеджменту (далі - СЕМ) згідно з вимогами стандарту ISO 14001:2004 на всіх виробничих підприємствах ДТЕК;
- реалізація екологічних програм у генерації для виконання законодавчих вимог і норм Директиви 2001/80/ЄС;
- реалізація екологічних програм на підприємствах з видобутку і збагачення вугілля для досягнення встановлених законодавчих вимог;
- реалізація проектів спільного впровадження в межах Кіотського протоколу.

Управління ОНС на підприємствах ДТЕК засновано на принципах і вимогах міжнародного стандарту ISO 14001:2004. У компанії розроблені єдині корпоративні стандарти в галузі ОНС, ідентифіковані екологічні аспекти та ризики, створена ефективна система управління ними. Це дозволило створити міцну основу для системної природоохоронної діяльності компанії, використовувати інноваційні методи в управлінні ОНС і постійно підвищувати екологічну результативність підприємств ДТЕК. Створення сучасної системи екологічного менеджменту також сприяє формуванню відповідального ставлення керівників і персоналу до охорони навколишнього середовища та дотримання встановлених екологічних вимог. Сучасна система екологічного менеджменту є частиною системи корпоративного управління і важливим елементом управління нефінансовими ризиками.



Незалежні аудитори міжнародної компанії Moody International підтвердили відповідність СЕМ міжнародному стандарту ISO 14001:2004 Придніпровській, Запорізькій та Криворізькій ТЕС ДТЕК. У 2013 році почато впровадження СЕМ в ДТЕК Донецькобленерго, продовжуються роботи в ДТЕК Крименерго.

З метою управління екологічними ризиками в ДТЕК розроблено Регламент оцінки та мінімізації впливу на навколишнє середовище. Цей документ містить процедури виявлення та оцінки екологічних ризиків на підприємствах, а також процедури розробки та реалізації заходів з управління екологічними ризиками/проблемами, організації системи збору, обробки та аналізу інформації щодо впливу на довкілля.

Для мінімізації екологічних ризиків, а також зниження існуючого і потенційного впливу на навколишнє середовище на підприємствах ДТЕК щорічно розробляються і реалізуються екологічні програми.

Управління природоохоронною діяльністю здійснюється на всіх рівнях компанії. У кожному бізнес-напрямі функціонують підрозділи, що координують роботу в сфері ОНС на виробничих підприємствах. На всіх підприємствах ДТЕК діють служби з охорони навколишнього середовища. При правлінні компанії функціонує Комітет з питань сталого розвитку, який розглядає аспекти екологічної стратегії і оперативного управління ОНС. На виробничих підприємствах в рамках СЕМ діють Комітети з охорони навколишнього середовища.

Реалізація

Екологічні витрати ДТЕК у 2013 році становитимуть 1 110 710 200 гривень. Інвестиції спрямовані на заходи з охорони атмосферного повітря та водних ресурсів, рекультивацію земель, організацію поводження зі шкідливими і токсичними речовинами/матеріалами, поводження з відходами.

ДТЕК активно розвиває напрямок альтернативної енергетики. Збільшення частки відновлюваних джерел енергії – один із стратегічних пріоритетів Компанії. Ботієвська ВЕС – найпотужніша сучасна вітроелектростанція в Україні і перший проект ДТЕК в «зеленій» енергетиці. У 2012 році завершено будівництво першої черги Ботієвської ВЕС потужністю 90 МВт. Встановлено 30 вітротурбін Vestas V112 -3 MW одиничною потужністю 3 МВт. У 2013 році розпочато будівництво другої черги Ботієвської ВЕС потужністю 105 МВт. У ході будівництва буде встановлено 35 вітротурбін Vestas V112 -3 MW. Реалізацію другого етапу станції очікується завершити в 2014 році.

На виробничих підприємствах ДТЕК щороку розробляються комплексні програми з енергозбереження. Виконання заходів комплексних програм дозволяє знизити споживання енергоресурсів і витрати з оплати за спожиту електроенергію. У компанії реалізуються проекти з використання вторинних енергетичних ресурсів. Так, у ДТЕК

Шахтоуправлінні Комсомолець Донбасу реалізується комплекс робіт з утилізації метану. У рамках даного проекту на промисловому майданчику шахти працюють дві газоутилізаційні установки та два котлоагрегати, які переведені на спалювання метану, що попутно видобувається під час видобутку вугілля.

У результаті діяльності теплових електростанцій ДТЕК утворюється значна кількість великотоннажних відходів та золошлаків. Збільшення обсягів їх використання є одним з ключових завдань Політики ДТЕК з управління охороною навколишнього середовища. З цією метою ДТЕК веде роботи за програмою українсько-польського партнерства у цій сфері. У межах реалізації проекту «Будівництво ділянки дороги між м. Зугрес (Донецька область) і полігоном ТПВ із використанням золошлаків ДТЕК Зуївська ТЕС розроблено «Методичні рекомендації з використання золошлакових матеріалів ДТЕК Зуївської ТЕС у дорожньому будівництві». У 2013 році продовжується співпраця між ДТЕК Зуївською ТЕС і ПАТ «ХайдельбергЦемент Україна» щодо постачання золошлакових сумішей із золовідвалу в балці Калмицька (всього в 1 півріччі 2013 р. відпущено 19 тис. т).

У 2013 році Компанією були завершені випробування встановлених електрофільтрів на енергоблоках №4 ДТЕК Зуївської ТЕС та №6 ДТЕК Курахівської ТЕС, досягнуто концентрацію пилу менш ніж 50 мг/м³, що відповідає вимогам Директиви ЄС 2001/80/ЄС. Електрофільтри обладнані автоматизованою системою моніторингу газів.

Розроблено проект «Очищення мулонакопичувачів ЦЗФ Курахівської з витяганням вугільної складової» для подальшого виробництва концентрату. Проводяться будівельно-монтажні роботи виробничого майданчика для виконання робіт з вилучення вугільної складової. Роботи з очищення мулонакопичувачів будуть здійснюватися до 2017 р.

Проект регулювання русла річки Тернівка реалізується, щоб запобігти підтопленню заплави і поліпшити екологічний стан річки Тернівка на території міста Тернівка та села Богданівка. Компанією виконано роботи з регулювання русла з днопоглибленням річки Тернівка на відстані 13,5 км. Наразі тривають завершальні роботи (водоохоронна зона і прибережна захисна смуга, благоустрій берегової лінії, зміцнення опор каналізаційних колекторів, залишкові роботи з розчищення русла).

У 2013 році на підприємствах з дистрибуції електроенергії продовжується реалізація програм, спрямованих на охорону біорізноманіття та підвищення надійності постачання електрики. Так, в ДТЕК Дніпрообленрего встановлено перші два штучні гнізда для білих лелек замість старих гнізд, розташованих на лініях електропостачання.

ДТЕК дотримується Політики закупівель керуючої компанії СКМ. Вона вимагає того, що за інших рівних умов компанії групи віддають перевагу постачальникам, які дотримуються принципу мінімізації впливів на довкілля при реалізації виробничих процесів. У рамках СЕМ на виробничих підприємствах ДТЕК розроблені й функціонують процедури «Безпека послуг підрядних організацій».

В рамках СЕМ на підприємствах Компанії розроблена і впроваджена система щорічного навчання всього персоналу з СЕМ та охорони навколишнього середовища. Для підвищення рівня поінформованості персоналу згідно відповідних процедур СЕМ в місцях зосередження співробітників розташовані інформаційні стенди з ОНС, на яких розміщується інформація про основні екологічні аспекти, цілі і завдання в галузі екології, звіти з їх виконання, результати засідань Комітетів з ОНС. На підприємствах також розроблені та розповсюджені пам'ятки про правила екологічної поведінки на території підприємств, про поводження з відходами тощо.

Вимірювання результатів

З метою контролю щодо забезпечення екологічної безпеки на підприємствах ДТЕК здійснюються різні види моніторингу впливу на навколишнє середовище згідно з вимогами чинного природоохоронного законодавства України.

Враховуються й аналізуються такі показники:

- викиди забруднюючих речовин в атмосферу;
- водоспоживання та водовідведення;
- утворення та рух відходів;
- стан ґрунтів та інше.

Відповідні заміри здійснюють або акредитовані лабораторії виробничих підприємств Компанії, або підрядні організації, що мають спеціалізовані ліцензії. Дані екологічного моніторингу дозволяють визначити ступінь впливу виробництва на стан довкілля и своєчасно реагувати на можливі несприятливі зміни.

Результати моніторингу екологічних характеристик аналізуються службами екології та іншими фахівцями підприємств. Отримані дані використовуються для подальшої розробки цілей і завдань, а також заходів з охорони навколишнього середовища.

На підприємствах компанії функціонує «Регламент звітності щодо природоохоронної діяльності», згідно якого за встановленими формами щоквартально в корпоративний центр надходять звіти з природоохоронної діяльності підприємств.

Звіти містять інформацію про основні екологічні показники (викиди в атмосферу, скиди стічних вод, поводження з відходами, рекультивацію земель), витрати і інвестиції в охорону навколишнього середовища тощо. Крім того, у звітах проводиться порівняльний аналіз, відображаються причини змін основних показників.

Оцінка результатів природоохоронної діяльності проводиться на виробничих Комітетах з охорони навколишнього середовища. Головами Комітетів з ОНС є керівники підприємств, Комітети проводяться з встановленою періодичністю.

На корпоративному рівні оцінка екологічної діяльності проводиться на Комітеті з питань сталого розвитку ДТЕК, головою якого є директор із зовнішніх зв'язків ДТЕК. До комітету входять керівники виробничих бізнес-напрямів: директор з видобутку вугілля, директор з генерації електроенергії, директор з дистрибуції електроенергії.

Принцип в області протидії корупції

Принцип 10: Ділові кола повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирництво і хабарництво

Політика

У 2011 році ДТЕК прийняв Комплаєнс-політику. Документ відображає принципи суворого дотримання корпоративних та внутрішніх етичних норм під час ведення бізнесу. Впровадження системи націлено на ефективне управління ключовими комплаєнс-ризиками бізнесу, у тому числі тими, які пов'язані з реалізацією антикорупційної програми на базі національного законодавства та міжнародних практик.

Компанія є учасником та підписантом відповідних зобов'язань в рамках European Business Association та UN Global Compact. Керівництво ДТЕК активно підтримує діяльність щодо протидії корупції.

У вересні 2013 року в компанії був прийнятий новий Кодекс етики та ділової поведінки. Кодекс містить положення, які стосуються конфлікту інтересів, корупції, взаємовідносин з органами влади, ділової гостинності та ділових подарунків, взаємодії з контрагентами, а також положення стосовно політичної та релігійної діяльності, навколишнього середовища та запобігання відмиванню грошей та фінансування тероризму.
<http://www.dtek.com/library/file/corp-ethics-code-rus.pdf>.

Корпоративне видання «Наша газета» публікує статті, в яких розповідає про реальні життєві ситуації з конфлікту інтересів та надає роз'яснення, як правильно виходити з таких ситуацій. Співробітники Компанії також можуть отримати роз'яснення безпосередньо від департаменту з комплаєнс-менеджменту за електронною адресою або по телефону.

Реалізація

В ДТЕК створено департамент з комплаєнс-менеджменту. Для того щоб мінімізувати ризики впливу та забезпечити справжню незалежність у прийнятті рішень, департамент з комплаєнс менеджменту напряму підпорядкований генеральному директору та



наглядовій раді компанії. Функція комплаєнс також представлена в Комітеті по ризиках при правлінні ДТЕК.

Департамент з комплаєнс менеджменту здійснює превентивні заходи з метою запобігання корупційних дій та фінансових зловживань. У рамках цієї практики проводяться:

- впровадження етичних стандартів поведінки для працівників;
- контроль у сфері отримання та дарування ділових подарунків та здійснення гостинності;
- недопущення конфлікту інтересів;
- захист осіб, що повідомили про порушення.

Ключові комплаєнс-ризики постійно розглядаються Комітетом по ризиках при правлінні ДТЕК.

На регулярній основі комплаєнс-офіцер проводить тренінги для керівництва та співробітників з основ комплаєнс-політики ДТЕК, Кодексу корпоративної етики, антикорупційних вимог.

У компанії впроваджена та працює лінія довіри СКМ, яка допомагає оперативно та ефективно реагувати на випадки порушення Кодексу корпоративної етики, а також порушення у сфері корупційних дій та фінансових зловживань.

Діяльність для підтримки більш широких цілей та тематичних сфер ООН

Сфера 1: Стійкі екосистеми та біорізноманіття

Компанія ДТЕК прагне зберігати різноманіття видів рослин на тварин у регіонах своєї діяльності. В рамках вступу в 2011 році у Європейське Енергетичне Товариство, Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання Директиви ЄС 79/409/ЄС «Про охорону диких видів птахів» відносно захисту видів, що мігрують. У зв'язку з цим на підприємствах з дистрибуції електроенергії ведуться роботи з мінімізації впливу на дикі види птахів. Опори повітряних ліній електропередач у відкритій місцевості заміняють птахам дерева, що може стати причиною їхньої загибелі від ураження електричним струмом, зіткнення з дротами або попадання у міжфазовий простір, а також можуть викликати порушення надійності електропостачання та призвести до аварійних ситуацій.

У 2012 році ДТЕК розпочав співробітництво з орнітологами Національного природного парку «Меотида» та Азово-Чорноморською орнітологічною станцією для моніторингу впливу на потоки птахів, що мігрують у Приазов'я та Автономну Республіку Крим. Разом з партнерами компанія вперше в Україні готує дослідну ділянку зі встановлення птахозахисних споруд на території національного парку «Меотида» в Донецькій області.

З метою мінімізації кількості молоді риб, що гине в результаті вилучення значних обсягів води з водоймищ (рік, каналів, ставків) для технічних та побутових потреб, на ТЕС ДТЕК в рамках дотримання Закону України «Про тваринний світ» на водозабірних спорудах ведуться роботи зі встановлення рибозахисних пристроїв. Такі пристрої вже встановлені на ДТЕК Криворізькій ТЕС та ДТЕК Запорізькій ТЕС.

Сфера 2: Зайнятість та достойні умови праці

З метою підвищення рівня зайнятості населення регіонів діяльності ДТЕК, у 2013 році компанія розпочала програму підтримки створення нових робочих місць. Програма розрахована на наявних і майбутніх підрядників. ДТЕК за інших рівних умов щодо ціни і якості готовий віддавати перевагу під час укладання контрактів тим постачальникам, які створюють нові робочі місця на територіях діяльності компанії. Програма спрямована на те, щоб сім'ї співробітників ДТЕК та жителі регіонів нашої діяльності мали можливість працювати й отримувати зарплату, щоб рівень їхнього життя підвищувався.

Також з метою розвитку бізнес середовища та, відповідно, підвищення рівня зайнятості, ДТЕК разом з громадами створив в містах та селищах своєї діяльності Агенції місцевого розвитку. Агенції, які мають статус неприбуткових організацій, очолюють представники громад. Основна мета агенцій – запуск механізмів саморозвитку міст. Завдання агенцій:

- сприяння знаходженню джерел коштів для всебічного економічного розвитку;
- прогнозування і визначення перспектив подальшого економічного розвитку регіону;
- розробка, пошук фінансування і впровадження програм, проектів для підвищення якості життя людей, створення умов для їхньої самореалізації та розвитку бізнес-середовища;
- реалізація проектів соціального партнерства міста та ДТЕК, націлених на розвиток територій;
- практична та методична допомога органам місцевого самоврядування та громадським організаціям у програмах економічного розвитку території.

Компанія надає агенціям інституційну підтримку: профінансувала закупівлю обладнання, сплачує заробітну платню протягом першого року роботи, проводила навчання персоналу



агенцій шляхом організації тренінгів та навчальних поїздок їхніх співробітників до Польщі та Туреччини.

Сфера 3: Охорона здоров'я

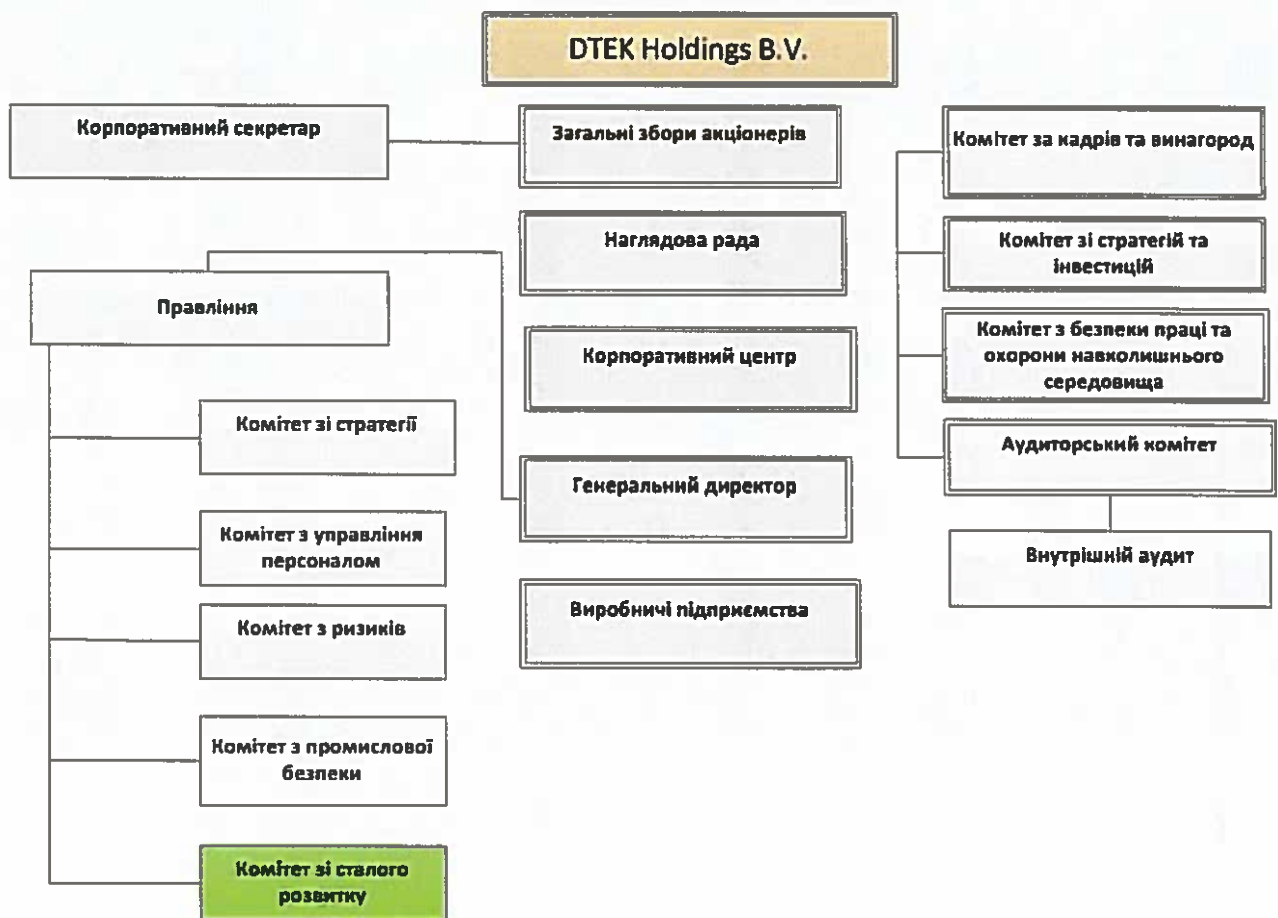
ДТЕК піклується про те, щоб його співробітники та їхні родини, а також всі мешканці територій діяльності мали доступ для своєчасної висококваліфікованої медичної допомоги. З цією метою, а також заради підвищення якості діагностики та раннього виявлення захворювань Компанія здійснює інвестиції у розширення всеукраїнської мережі телемедицини на міста своєї діяльності. Проект вже успішно реалізований у трьох лікарнях Львова та лікарні міста Бурштин Івано-Франківської області. До кінця 2013 року планується підключення до телемедичної мережі медичних закладів Павлограда (Дніпропетровська область), Добротвора (Львівська область) та Ладжижина (Вінницька область). Загалом ДТЕК підтримує реалізацію проекту у 19 регіонах своєї діяльності.

Корпоративне стале управління та лідерство

ДТЕК розвиває систему корпоративного управління відповідно до найкращих світових стандартів. Якість корпоративного управління сприяє успішному розвитку компанії, підвищує її ефективність та інвестиційну привабливість.

Акціонером DTEK Holdings B.V. є компанія SCM (System Capital Management). Вищим органом управління ДТЕК є загальні збори акціонерів. Наглядова рада компанії, яку обирають акціонери, забезпечує стратегічне управління і контроль за діяльністю виконавчого органу. Генеральний директор корпоративного центру здійснює поточне керівництво ДТЕК та реалізує завдання з боку акціонерів холдингової компанії. Під керівництвом Генерального директора функціонує консультативний орган – правління, яке складається з 11 директорів компанії.

Схема структури корпоративного управління ДТЕК:



Комітет зі сталого розвитку, який був заснований у 2012 і є органом при правлінні Компанії, відповідає за питання, що стосуються роботи в сфері взаємодії з заінтересованими сторонами та розвитку регіонів бізнесу. Комітет виконує такі завдання:

- розгляд мапи проблем соціального розвитку міст та регіонів діяльності;
- розгляд та ухвалення довгострокових стратегій соціального партнерства з містами діяльності;
- затвердження планів реформування об'єктів соціальної сфери на балансі ДТЕК;
- управління розвитком системи медицини праці в Компанії;
- управління репутацією ДТЕК, формування комплексної системи управління регіональною політикою ДТЕК;
- управління стратегією у сфері охорони навколишнього середовища.

В дирекції із зовнішніх зв'язків був створений департамент із соціального розвитку, який відповідає за планування, реалізацію, моніторинг та оцінку соціальних інвестицій в регіони діяльності ДТЕК, а також за підготовку звітів Компанії щодо діяльності в області сталого розвитку. Вісім регіональних представників забезпечують представництво



компанії в реалізації та моніторингу проектів на місцях, а також відповідають за збір звітів про реалізацію проектів.