



СКМ

Работаем вместе. Побеждаем вместе

Отчет об устойчивом развитии Группы СКМ за 2012 год



СИСТЕМ
КЕПІТАЛ
МЕНЕДЖМЕНТ

СОДЕРЖАНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА.....	04
КТО МЫ.....	05
СОБЫТИЯ ПОСТОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА.....	08
КАК МЫ РАБОТАЕМ	09
НАША РОЛЬ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА.....	13
НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: СОТРУДНИКИ.....	20
НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ.....	47
НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: ЖИТЕЛЯМ ГОРОДОВ, В КОТОРЫХ МЫ РАБОТАЕМ.....	60
НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: КЛИЕНТАМ И ПОКУПАТЕЛЯМ.....	83
 ПРИЛОЖЕНИЯ.....	 90
Приложение 1. Планы на будущее	91
Приложение 2. Об этом отчете.....	94
Приложение 3. Список предприятий и компаний, включенных в отчет.....	96
Приложение 4. Отчет о независимой проверке.....	98
Приложение 5. Ключевые нефинансовые показатели Группы СКМ, 2007-2012.....	100
Приложение 6. Методика расчета показателей.....	105
Приложение 7. Таблица соответствия показателям GRI и принципам Глобального договора ООН.....	106
Приложение 8. Соответствие требованиям отчетности о достигнутом прогрессе в соответствии с Глобальным договором ООН и Платформой лидерства в области устойчивого развития LEAD.....	112
Приложение 9. Глоссарий.....	116

СПИСОК БЛАГОДАРНОСТИ

Отчет, который мы рады представить Вашему вниманию, подготовлен благодаря значительному вкладу представителей Группы СКМ. Мы выражаем благодарность всем, кто участвовал в интервью, готовил информацию и собирал данные, предоставлял комментарии и предложения. Этот отчет – это результат наших совместных усилий. Это – наше общее достижение.

ДМИТРИЙ КАЛИШЕВСКИЙ	руководитель пресс-службы, страховая компания «АСКА»
АННА АДОМ	директор по персоналу, «Горные машины»
СЕРГЕЙ ИВАНОВ	менеджер по охране труда и экологической безопасности, «Горные машины»
ЕЛЕНА ПЛАХОВА	директор по корпоративным коммуникациям, «Горные машины»
СВЕТЛАНА ЯКОВЛЕВА	ведущий специалист по корпоративным коммуникациям, «Горные машины»
ИРИНА АНДРОПОВА	руководитель департамента по управлению рисками, ДТЭК
ИРИНА ВЕРБИЦКАЯ	руководитель департамента по экологической безопасности дирекции по генерации электроэнергии, ДТЭК
ВЛАДИСЛАВ ВЕРНИГОРА	начальник отдела экологии дирекции по добыче и обогащению угля, ДТЭК
ВИКТОРИЯ ГРИБ	руководитель департамента по социальному развитию, ДТЭК
АННА КАШИРИНА	менеджер отдела экологии дирекции по добыче и обогащению угля, ДТЭК
СВЕТЛАНА КОЛЕСНИК	начальник отдела по мониторингу и оценке социальных проектов, ДТЭК
АЛЕКСАНДР КУЧЕРЕНКО	директор по управлению персоналом, ДТЭК
ЕЛЕНА ПОТАПЕНКО	менеджер департамента по охране труда и экологии дирекции по дистрибуции и сбыту электроэнергии, ДТЭК
ОЛЬГА САНИНА	главный специалист отдела по мониторингу и оценке социальных проектов, ДТЭК
АЛЕКСАНДР ТОЛКАЧ	директор по внешним связям, ДТЭК
РОМАН ФЕДОРЧЕНКО	руководитель проектной группы по энергоэффективности, ДТЭК
ОЛЕГ ДАВИДЕНКО	менеджер по региональному партнерству, Метинвест
АЛЕКСЕЙ КОМЛЫК	директор по корпоративным коммуникациям, Метинвест
МАРИНА ЛИТВИНЕНКО	менеджер по взаимодействию со стейкхолдерами и корпоративному волонтерству, Метинвест
НАТАЛИЯ СТРЕЛКОВА	директор по персоналу и социальной политике, Метинвест
ПОЛИНА ШАГАНЕНКО	начальник управления устойчивого развития и организационного обеспечения, Метинвест
ЕЛЕНА СВЕТЛИЧНАЯ	PR-менеджер, Портинвест
НАТАЛЬЯ ПЛЕХАНОВА	менеджер по корпоративным коммуникациям, Портинвест
ЮЛИЯ СОБКО	начальник управления по связям с общественностью и внутренним коммуникациям, ПУМБ
НИНА ВАСИЛЕВА	заместитель начальника управления по корпоративным коммуникациям, менеджер по КСО, ПУМБ
АЛЕНА КУЗЬМИНСКАЯ	менеджер по маркетинговым коммуникациям, «Сегодня Мультимедиа»
АЛЕКСАНДРА МИХАЙЛОВА	директор по маркетингу, «Сегодня Мультимедиа»
МАРИАННА КОНИНА	начальник отдела корпоративных связей, «Медиа Группа Украина»
МАРИНА МИРГОРОДСКАЯ	директор телеканала «Украина»
ЯНА ПЕТРОВА	PR-менеджер, «Фарлеп-Инвест»
ЯРОСЛАВ РАЗЖИВИН	менеджер по связям с общественностью, HarvEast Holding
ОЛЕГ СЕМЕНОВ	директор по стратегии и инвестициям, HarvEast Holding
СЕРГЕЙ ЦИНКУШ	начальник отдела по ОТ и ПБ, HarvEast Holding
НОННА ШМИДИК	директор по связям с общественностью, HarvEast Holding
АНТОН ГЛИВИНСКИЙ	директор по связям с общественностью и коммуникациям, ЭСТА Холдинг
МАРИНА МАКАРОВА	пресс - секретарь, ЭСТА Холдинг

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые дамы и господа,

Представляю вам отчет о результатах деятельности Группы СКМ в области устойчивого развития в 2012 году. В этом отчете не только сухие цифры, но и истории успеха, рассказанные их соавторами – нашими сотрудниками. Эти истории о том, как мы работаем, как мы движемся к нашей цели.

Наша цель – это устойчивый рост. Это эффективный бизнес, это достойная работа и достойная зарплата для сотрудников, это достойное качество жизни для жителей городов, где работают наши предприятия и компании. Эта цель в полной мере отражает философию нашего бизнеса и позицию нашего акционера.

СКМ – это бизнес, который движем своими ценностями. И который одновременно разделяет ценности общества, понимает его проблемы и принимает участие в их решении. Мы стремимся выстроить каждый бизнес-процесс так, чтобы не только хорошо делать свою работу и выдавать «на-гора» достойный финансовый результат, но и приносить пользу людям. Развитие наших предприятий способствует устойчивому развитию страны, усилению ее экономики и улучшению жизни наших сотрудников, партнеров, поставщиков и подрядчиков.

Мы стремимся, чтобы модернизация не только повышала эффективность предприятий, но и снижала их влияние на окружающую среду. Чтобы заработанные бизнесом деньги оставались в Украине и работали на страну и ее жителей. Чтобы люди имели возможности для роста в городах, где мы работаем.

В 2012 году наши инвестиции в модернизацию украинских предприятий составили 18 млрд. гривен, а социальные инвестиции превысили 7 млрд. гривен. Группа СКМ выплатила около 29 млрд. гривен налогов и направила более 15 млрд. гривен на зарплаты и вознаграждение сотрудников. Эти цифры говорят лучше любых слов о том, что сегодня именно большой бизнес становится движущей силой в модернизации экономики страны, в обновлении городов и сел, в развитии людей.

Но настоящего успеха бизнес может добиться только благодаря открытому диалогу и сотрудничеству с заинтересованными сторонами – сотрудниками, партнерами, органами государственной власти, общественными и экспертными организациями, всеми жителями Украины. Мы открыты к такому диалогу. Мы поддерживаем социально-значимые проекты партнеров и реализуем собственные. И чем больше мы делаем сами, тем больше партнеров и единомышленников мы находим.

Наши социально-значимые проекты направлены, прежде всего, на улучшение качества жизни людей: мы модернизируем города, поддерживаем культуру и образование, оказываем поддержку малому и среднему бизнесу. И одновременно – стремимся изменить отношение людей к своей работе, своей карьере и своему образу жизни.

Мы работаем вместе – и вместе мы побеждаем.

Олег Попов
Генеральный директор АО «СКМ»



КТО МЫ

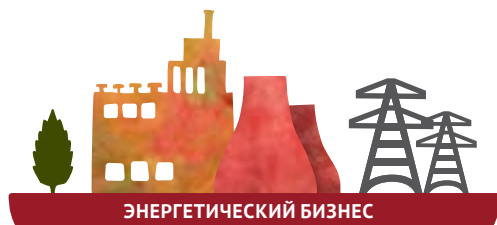
СКМ – крупнейшая в Украине многоотраслевая группа, на долю которой приходится 3,9% ВВП, 4,7% уплаченных налогов, 2,2% трудовых доходов населения, 1% рабочих мест¹.

СКМ – это частный инвестор, который делает весомый вклад в развитие экономики Украины. Мы инвестируем в развитие и модернизацию наших предприятий, потому что это стабильное будущее для миллионов украинцев. 100% акций СКМ принадлежат украинскому бизнесмену Ринату Ахметову.



ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ БИЗНЕС

Метинвест – международная вертикально интегрированная горно-металлургическая компания, владеющая предприятиями в Украине, Европе и США и контролирующая каждый этап производственной цепочки: от добычи руды и угля, производства кокса, выплавки стали до производства плоского, сортового и фасонного проката, изготовления труб большого диаметра.



ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ БИЗНЕС

ДТЭК – крупнейшая частная вертикально интегрированная энергетическая компания Украины. Предприятия ДТЭК формируют эффективную производственную цепочку: от добычи и обогащения угля до генерации и продажи электроэнергии. ДТЭК занимает лидирующие позиции на украинском рынке угля и тепловой генерации, а также реализует перспективные проекты в области альтернативной энергетики.



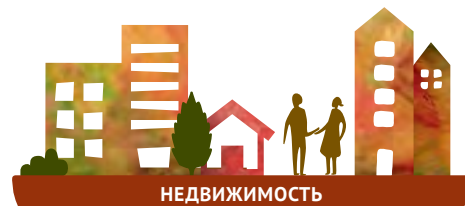
ТРАНСПОРТНЫЙ БИЗНЕС

Холдинг «ПОРТИНВЕСТ» управляет портовыми активами СКМ и реализует инвестиционные проекты в транспортном секторе Украины. Обеспечивает перевалку грузов на морской транспорт, предоставляет услуги экспедирования грузов, агентирования и фрахтования морских судов, контейнерные перевозки и другие услуги.



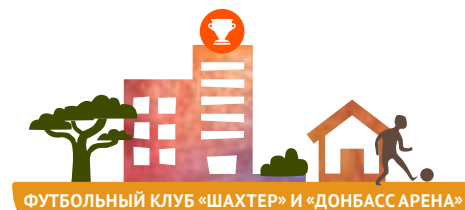
БАНКОВСКИЙ И СТРАХОВОЙ БИЗНЕС

Первый Украинский Международный банк – один из десяти крупнейших банков Украины, предоставляющий полный спектр услуг корпоративным и частным клиентам. **«Банк Ренессанс Капитал»** – специализируется на потребительском кредитовании физических лиц и работает под торговой маркой «Ренессанс Кредит». **«Украинская акционерная страховая компания АСКА»** – одна из ведущих страховых компаний Украины. Основные виды страхования: страхование имущества, гражданской ответственности владельцев транспортных средств и самих транспортных средств, а также страхование от несчастных случаев. **«Украинская акционерная страховая компания АСКА-Жизнь»** – один из лидеров в сфере страхования жизни в Украине, предоставляющий полный спектр услуг страхования жизни.



НЕДВИЖИМОСТЬ

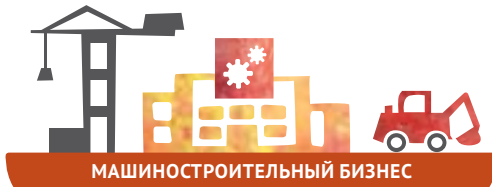
Группа ЭСТА – один из крупнейших игроков на рынке недвижимости Украины. Основные направления деятельности – инвестирование и девелопмент коммерческой недвижимости, в том числе офисных и торговых комплексов, гостиничный бизнес, эксплуатация и управление недвижимостью. Среди действующих объектов: отели «Донбасс Палас» (Донецк), «Опера» (Киев), Park Inn by Radisson Donetsk, бизнес-центр «Пушкинский» в Донецке, вторая очередь БЦ «Леонардо» (Киев), а также проект реконструкции киевского ЦУМа.



ФУТБОЛЬНЫЙ КЛУБ «ШАХТЕР» И «ДОНБАСС АРЕНА»

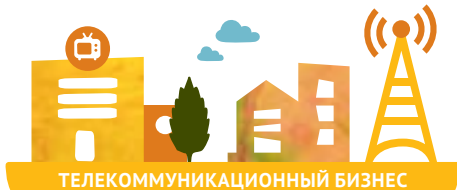
Футбольный клуб «Шахтер» (Донецк) – лидер украинского футбола, один из ведущих футбольных клубов Восточной Европы. Футбольный клуб имеет собственную развитую спортивную инфраструктуру, включающую современную тренировочную базу и футбольную академию. **«Донбасс Арена»** – стадион категории «5 звезд» футбольного клуба «Шахтер», спортивный и культурный центр Донецка. Вместимость – 52187 человек.

¹ Согласно результатам исследования вклада Группы СКМ в социальное и экономическое развитие Украины, проведенного компанией EY в 2012 году.



МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ БИЗНЕС

«Горные машины»² – один из лидеров глобального рынка горного машиностроения. В компанию входят 6 заводов, ремонтные площадки в Украине и России, торговые представительства в Украине, России, Казахстане, Вьетнаме и Польше. Деятельность сосредоточена на комплексном подходе предоставления услуг по инжинирингу, производству, поставке и сервисному обслуживанию оборудования для горнодобывающей отрасли.



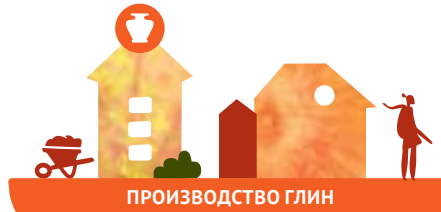
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫЙ БИЗНЕС

Телекоммуникационная группа Vega – один из крупнейших операторов украинского рынка телекоммуникаций, предоставляющий услуги фиксированной связи, широкополосного доступа к сети интернет и передачи данных. Vega предоставляет услуги связи в 47 городах 20 областей Украины, обслуживает около 580 тыс. абонентов телефонии и 150 тыс. абонентов услуги доступа к сети Интернет.



ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ БИЗНЕС

«Украинский Аптечный Холдинг»³ управляет сетями аптек, обслуживающими более 30 тыс. покупателей в сутки в Донецке и Донецкой области. Аптеки работают под торговыми марками «Здравица», «Добрі Ліки» и «Центральная».



ПРОИЗВОДСТВО ГЛИН

United Minerals Group Limited (UMG) – крупнейший в Украине сырьевой холдинг, работающий в глинодобывающей и флюсо-доломитной отраслях. Крупнейший в Украине поставщик белых пластичных глин. Поставки продукции осуществляются более чем в 20 стран мира.



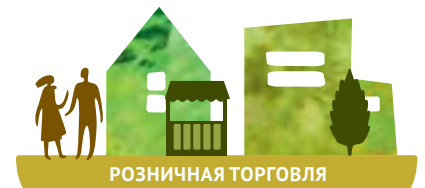
МЕДИА БИЗНЕС

«Медиа Группа Украина» (МГУ) – медиа-холдинг, который объединяет телевизионные и Интернет-проекты СКМ. В состав МГУ входят: национальный телеканал общего интереса «Украина», телеканал «НЛО TV», тематические телеканалы «Футбол» и «Футбол+», региональные телеканалы «Донбасс», канал «34», «Сигма» и «ТВ-Сфера». Кроме того, МГУ включает компанию Digital Ventures (tochka.net)⁴, «Диджитал Скринз» (видеосервис oltv), сейлз-хаус ООО «Медиапартнерство» и продакшн-компанию «Теле Про». Издательский холдинг «Сегодня Мультимедиа»⁵ объединяет газеты: «Сегодня», «Вечерком», «Вечерний Донецк», «Приазовский рабочий», «РИО», «Донецкие новости» и др. В собственности холдинга есть типографии в Вышгороде (Киевская область) и Мариуполе (Донецкая область). Кроме того, холдинг управляет новостными сайтами: www.segodnya.ua, www.dnews.donetsk.ua, www.pr.ua, www.vecherka.donetsk.ua, а также издает iPad-журнал «Мой уикенд».



СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

Сельскохозяйственный холдинг HarvEast управляет сельскохозяйственными активами в Донецкой области и АР Крым. Основные направления деятельности: растениеводство, молочное животноводство, производство комбикормов и семенное растениеводство. Общий банк обрабатываемой земли – 197 тыс. га.



РОЗНИЧНАЯ ТОРГОВЛЯ

«Украинский Ритейл» – компания, которая развивает розничный бизнес СКМ под торговой маркой «Брусничка» в Восточном и Центральном регионах Украины. Сеть «Брусничка» включает 99 магазинов в Донецкой, Харьковской, Днепропетровской, Луганской, Запорожской и Полтавской областях. В планах компании – создать одну из крупнейших розничных сетей в Украине.



АВТОЗАПРАВКИ

«Параллель-М ЛТД» – ведущий игрок в сфере оптовой и розничной продажи нефтепродуктов в Восточной Украине. Компания управляет сетью автозаправочных комплексов Parallel, а также заправками под торговыми марками «Гефест» и PitStop. В собственности компании 2 крупные нефтебазы в Донецке и Шахтерске, собственный парк современных бензовозов и газовозов.

Со структурой Группы СКМ в 2013 году вы можете ознакомиться на сайте www.scm.com.ua

² С декабря 2013 года компания «Горные машины» изменила название на Corum Group

³ В августе 2013 года СКМ продала 100% акций «Украинского Аптечного Холдинга»

⁴ В ноябре 2013 года МГУ подписала соглашение с компанией «ВЕТЭК-Медиа» о продаже доли МГУ в Интернет-холдинг United Online Ventures (UOV), объединяющем украинские сайты Bigmir.net, Tochka.net и I.ua, а также торговый дом Digimedia и интернет-агентство Mi6.

⁵ В феврале 2013 года холдинг «Сегодня Мультимедиа» был интегрирован в структуру «Медиа Группы Украина». Это стало логичным этапом процесса объединения всех медиа-активов Группы СКМ, цель которого – укрепить рыночные позиции и максимально эффективно реализовать цели, поставленные акционерами.

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ГРУППЫ СКМ В ЦИФРАХ, 2012 ГОД

ОКОЛО
300 ТЫС.
СОТРУДНИКОВ

БОЛЕЕ
100
ПРЕДПРИЯТИЙ

ОКОЛО
29 МЛРД. ГРН.
УПЛАЧЕННЫЕ
НАЛОГИ

БОЛЕЕ
15 МЛРД. ГРН.
ЗАРПЛАТЫ
И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ
СОТРУДНИКОВ

ОКОЛО
18 МЛРД. ГРН.
ИНВЕСТИЦИИ
В ОРГАНИЧЕСКОЕ
РАЗВИТИЕ
КОМПАНИЙ
(В МОДЕРНИЗАЦИЮ)

БОЛЕЕ
7 МЛРД. ГРН.
ИНВЕСТИЦИИ В ПРОГРАММЫ,
НАПРАВЛЕННЫЕ НА
*развитие сотрудников, укрепление
их здоровья и повышение безопасности
на рабочих местах, охрану окружающей среды
и энергоэффективность, развитие регионов
присутствия и бизнес-среды*

7 СТРАН
*Украина, Великобритания,
Италия, Болгария, США,
Россия и Швейцария*

СОБЫТИЯ ПОСТОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА

СОТРУДНИКИ

ДТЭК:

- Продолжена реализация проектов по внедрению системы управления охраной труда в соответствии с требованиями международного стандарта OHSAS 18001:2007 в ПАО «ДТЭК Крымэнерго», ПАО «ДТЭК Западэнерго», ООО «ДТЭК Добропольеуголь», ООО «ДТЭК Ровенькиантрацит», ООО «ДТЭК Свердловантрацит».
- Централизация управления медицинской службы на предприятиях ДТЭК в рамках реализации Стратегии медицины труда.
- Ведется создание двух кафедр ДТЭК в профильных ВУЗах.
- Разрабатывается единый пакет социальных льгот для предприятий ДТЭК.

Метинвест:

- Проведена оценка системы управления ОТ и ПБ предприятий Метинвеста.
- Продолжено внедрение корпоративной системы управления по ОТ, ПБ и ООС и корпоративных стандартов на новых предприятиях Группы. Разработаны корпоративные стандарты «Обеспечение безопасности работ, выполняемых в замкнутом пространстве», «Знаки безопасности».
- Создана единая система сбора, учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности среди работников предприятий Метинвеста и разработаны мероприятия по снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности по ведущим патологиям.
- Продолжилась разработка новых программ Корпоративного университета и систематизация программ обучения на предприятиях Метинвеста.
- Реализуются социальные программы «Рабочий быт», «Здравница Плюс», «Спартакиада Метинвеста», «Молодежная Организация Метинвеста», «Территория детства», «Здравствуй, ветеран!».
- Реализуется программа корпоративного волонтерства на всех предприятиях Метинвеста.

ПОРТИНВЕСТ:

- Продолжена реализация образовательного проекта «Фарватер успеха»:
 - провели набор новых участников, организовали экскурсии для студентов и преподавателей на предприятия Холдинга и отрасли.
 - ПОРТИНВЕСТ отметил участников Всеукраинской студенческой олимпиады по портовой специальности призом и наградой «За лучшее инновационное решение задачи».

БИЗНЕС-ЭТИКА

СКМ:

- В июне 2013 года Компания СКМ опубликовала документ «ТАК МЫ РАБОТАЕМ: Ценности и принципы Группы СКМ», в котором представлены корпоративные стандарты и нормы ведения бизнеса.

ДТЭК:

- Продолжилось обучение сотрудников Группы требованиям корпоративной этики ДТЭК.

Метинвест:

- Разработан и принят Кодекс этики Метинвеста.

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

ДТЭК:

- Начата реализация трехлетних Стратегий социального партнерства ДТЭК с 18 территориями присутствия на 2013-2015 годы.
- К Декларации социального партнерства ДТЭК присоединились территории бизнеса Винд Пауэр.

Метинвест:

- Продолжена реализация Программ социального партнерства во всех городах, где находятся предприятия Метинвеста.
- Начата реализация программы «Зеленый центр Метинвеста».

Vega:

- В феврале 2013 года Vega бесплатно провела высокоскоростной Интернет в Областную детскую клинику города Днепропетровска. Подключение посредством оптического кабеля теперь обеспечивает отделения гематологии и реанимации новорожденных Центра детской онкологии Интернетом на высокой скорости, что позволяет пользоваться всеми преимуществами всемирной сети.
- В мае 2013 года 70 сотрудников Vega приняли участие в пробеге под каштанами в День Киева. Финансовая помощь, собранная в рамках акции, передана Центру кардиологии и кардиохирургии детей раннего возраста МОЗ Украины.
- В мае 2013 года Vega подарила ветеранам 20 минут на телефонные разговоры к 9 мая.

ЭСТА:

- 19 января 2013 года состоялось открытие отреставрированной компанией ЭСТА Холдинг лестницы на Замковую гору (Киев).

ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

ДТЭК:

- Продолжилась реализация инвестиционной программы по реконструкции энергоблоков на «ДТЭК Востокэнерго», «ДТЭК Днепрэнерго», «ДТЭК Западэнерго».
- Продолжилась разработка и реализация проектов установки пылегазоочистного оборудования на угольных котельных угледобывающих предприятий.
- Продолжилась реализация программы ТЭС ДТЭК по увеличению использования золошлаковых материалов.
- Началась реализация «пилотных» проектов на 10 предприятиях ДТЭК по внедрению энергоменеджмента.

Метинвест:

- Начата разработка комплексной информационной системы учета воздействия на окружающую среду.
- Продолжается реализация крупнейшего инвестпроекта Метинвеста по строительству совершенно новой аглофабрики на Енакиевском металлургическом заводе. Аглофабрика будет соответствовать самым современным технологическим и экологическим мировым стандартам – выбросы завода снизятся в семь раз.
- Подписан договор с итальянской компанией Termokimik Corporation на проведение базового инжиниринга в рамках модернизации газоочистной системы аглофабрики ММК им. Ильича.

ЭСТА:

- С января 2013 года запущена программа ESTA GREEN в компаниях Группы ЭСТА, в рамках которой, в первом полугодии 2013 года, были организованы: сбор макулатуры и использованных батареек на объектах для их дальнейшей утилизации. Весной в рамках программы были организованы мероприятия по озеленению территории возле объектов Группы ЭСТА в Киеве и Донецке.
- В феврале 2013 года отель Park Inn by Radisson (Донецк) стал обладателем экологического сертификата Green Key.

ПОРТИНВЕСТ:

- В апреле 2013 года сотрудники ПОРТИНВЕСТ приняли участие в волонтерской акции «Сделаем Украину чистой».

ПРОДУКЦИЯ И УСЛУГИ

Метинвест:

- Внедрена практика Апелляционной комиссии по работе с поставщиками в случаях, если у них возникают сомнения в справедливости принятых тендерными комитетами решений.

АСКА:

- В апреле 2013 года АСКА запустила мобильное приложение для смартфонов, при помощи которого клиент может оперативно получить информацию о страховом продукте, заказать полис, сообщить о страховом случае, узнать контакты компании.



КАК МЫ РАБОТАЕМ

Группа СКМ – один из лидеров и локомотивов украинской экономики. Мы содействуем становлению Украины как европейского государства. Мы инвестируем в развитие и рост наших предприятий, наших сотрудников. В центре нашей стратегии устойчивого развития: люди – наши сотрудники, жители регионов присутствия, клиенты, партнеры.



Мы работаем как сплоченная команда единомышленников, измеряя успех бизнеса не только финансовыми показателями, но и тем, насколько достигнутые результаты улучшают жизнь наших сотрудников, поставщиков, подрядчиков, жителей городов и сел, в которых работают предприятия СКМ. Мы гордимся тем, что социально-значимые проекты компаний Группы СКМ дают ощутимый результат, встречают поддержку со стороны людей, для которых они предназначены, а также привлекают к сотрудничеству новых партнеров.

НАС ВДОХНОВЛЯЕТ

Возможность создать
компанию мирового
уровня в Украине.

Возможность
модернизировать наши
предприятия и сделать
их предметом гордости
для страны.

Сплоченность
и инициативность
нашей команды.

Возможность
развиваться и расти
вместе с бизнесом.

Возможность давать
достойную работу.

Создание безопасных
условий труда для
наших сотрудников.

Сохранение природных
ресурсов и снижение
нагрузки на экологию.

Создание достойных
условий для жизни
в городах, где работа-
ют наши предприятия.

Возможность развивать
бизнес-среду и предпри-
нимательство.

Возможность создавать
новое качество продук-
ции и услуг для наших
клиентов.

Инвестиции в подрас-
тающее поколение –
делать все возможное,
чтобы наше будущее
было в надежных руках.

Возможность сделать
свой вклад в развитие
и процветание страны.

МИССИЯ СКМ: ВМЕСТЕ К УСПЕХУ

Мы инвестируем в устойчивый
рост и эффективность
нашего бизнеса, тем самым
способствуя экономическому
и социальному развитию всего
общества.

«Сегодня на предприятиях Группы работает около 300 тысяч человек, а в городах, где мы работаем, живет более 5 миллионов. Я верю, что большинство наших сотрудников разделяют наши принципы и ценности и уже работают в соответствии с ними. Я также верю, что если на наших предприятиях принципы будут по-настоящему соблюдаться всеми без исключения – жизнь людей в городах нашего присутствия будет лучше, достойнее». **Олег Попов, Генеральный директор АО «СКМ».**

«Каждый сотрудник СКМ должен поступать честно, строить отношения с коллегами на взаимном доверии, защищать репутацию компании и Группы СКМ. Сотрудники должны разумно и эффективно использовать ресурсы компании, не допуская хищений или злоупотреблений. Стоит также избегать ситуаций, при которых личные интересы могут конфликтовать с интересами Компании».

Марта Моонен, Директор по персоналу АО «СКМ».

«СКМ всегда выполняет обязательства перед партнерами и поставщиками, всегда держит слово. Именно поэтому контрагенты считают Группу СКМ надежным партнером и с удовольствием работают с нами». **Николай Нестеренко, Директор по развитию новых направлений бизнеса АО «СКМ».**

«СКМ защищает жизнь и здоровье людей на рабочем месте, поощряет стремление сотрудников к профессиональному росту и уважает их право на частную жизнь».

Екатерина Лапшина, Директор по развитию медийного бизнеса АО «СКМ».

ВИДЕНИЕ СКМ: СОЗИДАТЬ, РАЗВИВАЯ

Мы создаем эффективный
бизнес и управляем им
в соответствии с лучшими
мировыми стандартами
и практиками, обеспечивая
долгосрочный возврат на наши
инвестиции и внося вклад
в развитие городов, в которых
мы работаем, и страны в целом.

Корпоративные ценности Группы СКМ:

ЧЕСТНОСТЬ И ПОРЯДОЧНОСТЬ – самый крепкий фундамент всех взаимоотношений и основа нашей репутации.

- наши слова никогда не расходятся с делом;
- мы не боимся говорить правду, признавать ошибки и быстро исправлять их сообщая, работая на единый результат;
- мы стараемся неизменно следовать ценностям, нормам корпоративной этики и правилам компании, без исключений и компромиссов;
- мы относимся к коллегам, партнерам, клиентам и потребителям с честностью и прямотой, выстраивая отношения на взаимном доверии;
- мы неукоснительно соблюдаем все договоренности с коллегами, партнерами, клиентами и потребителями, даже если это доставляет неудобства.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ перед нашими сотрудниками, партнерами, местными сообществами и обществом в целом. Для нас это:

- создание как достойных условий труда, так и комфортных условий жизни в городах, где работают наши предприятия;
- содействие устойчивому развитию общества, поддержание баланса между нашими краткосрочными и долгосрочными планами.
- принятие решений с учетом того, как они повлияют на жизни людей, которые живут и работают в городах, где находятся наши предприятия.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ как инструмент достижения оптимальных результатов во всем, что мы делаем. Для нас это:

- реализация поставленных задач;
- применение современных технологий и подходов к ведению бизнеса;
- постоянное совершенствование процессов и методов ведения бизнеса;
- эффективное использование ресурсов;
- поиск новых возможностей;
- готовность к переменам.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ведения бизнеса, включая инвестиции в людей, стимулирование инноваций и повышение заинтересованности в работе. Для нас это:

- соответствие самым высоким стандартам;
- поощрение инициативы и новаторства;
- инвестиции в профессиональное развитие и лояльность сотрудников;
- привлечение и удержание высококвалифицированных кадров;
- справедливая оценка достижений.

МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В СКМ разделены исполнительные и контролирующие функции между менеджментом холдингов Группы и их наблюдательными советами.

АО «СКМ» выполняет функцию стратегического управления бизнесом, а функция владения корпоративными правами всех активов передана в SCM Holdings Limited (Кипр). При этом управление отраслевыми холдингами, как и прежде, осуществляют наблюдательные советы. В их состав входят представители от СКМ и миноритарных акционеров, а также внешние эксперты. Наблюдательные советы определяют развитие бизнеса и задают стандарты его ведения, утверждают стратегии развития, бюджеты, крупные сделки и контролируют их исполнение, назначают топ-менеджеров, определяют систему их мотивации и оценивают эффективность их работы.

Оперативное руководство деятельностью каждого отраслевого холдинга является зоной ответственности генерального директора, назначаемого наблюдательным советом.

Для отдельных направлений бизнеса, в которых не созданы отраслевые холдинги, система корпоративного управления действует через наблюдательные советы непосредственно операционных компаний.

Такая модель позволяет эффективно управлять бизнесом и динамично его развивать, обеспечивая баланс интересов заинтересованных сторон и взаимную ответственность ради достижения долгосрочной цели устойчивой эффективности Группы СКМ.

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

В 2012 году в Группе СКМ шла разработка документа «ТАК МЫ РАБОТАЕМ», который утвержден в 2013 году. Этот документ – наш осознанный выбор, в нем мы зафиксировали этические нормы и основы того, как мы управляем нашим бизнесом, как мы ведем себя в простых и сложных ситуациях, что в своей работе мы считаем правильным, а что – неприемлемым. В этическом кодексе мы определяем, как мы понимаем нашу роль в достижении устойчивого развития общества и реализации социальной ответственности.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

www

Более подробная информация о системе корпоративного управления содержится в Открытом отчете Группы СКМ за 2012 год и на сайте www.scm.com.ua

«ТАК МЫ РАБОТАЕМ» стал инструментом корпоративного управления, который является обязательным для всех компаний Группы. Таким образом, сформирован полный комплекс норм делового поведения, которыми руководствуется Группа СКМ как стратегический инвестор и корпоративный гражданин.

Для внедрения принципов и ценностей кодекса «ТАК МЫ РАБОТАЕМ» в каждом направлении бизнеса Группы СКМ будут созданы Комитеты по этике и деловому поведению, разработаны отдельные кодексы, основанные на единых для всей Группы правилах, принципах и ценностях, а также будет проводиться обучение сотрудников и внедряться соответствующие политики и процессы.

Новые структуры призваны помогать компаниям и их сотрудникам применять этические нормы на практике, а также следить за соблюдением объявленных принципов, инициировать внутренние проверки и расследования, предоставлять рекомендации по улучшению, оценивать действенность основных корпоративных документов.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В КОМПАНИЯХ ГРУППЫ СКМ

В 2012 году компании Группы большое внимание уделили формализации корпоративных ценностей и норм деловой этики. В «Горных машинах» доработаны миссия и ценности, запланирована разработка и принятие корпоративного кодекса. Большая работа по повышению качества корпоративного управления проделана в 2012 году в ПУМБе: банк обновил Кодекс корпоративной этики, ввел процедуру информирования о нарушениях, совершаемых работниками банка (Whistle-Blowing), разработал Порядок декларирования внешней деятельности персонала.

В медиа-бизнесе этические основы еще более важны, поскольку сам бизнес по своему характеру является социальным. В 2012 году «Медиа Группа Украина» разработала публичные Редакционные стандарты информационного вещания канала «Украина». Первое издание «Редакционных стандартов-2013» презентовано в апреле 2013 года.

Корпоративные кодексы этики работают в большинстве холдингов Группы СКМ: ДТЭК, ПУМБ, АСКА, HarvEast Holding, Метинвест (принят в 2013 году). В документах закреплены основные этические правила, включая:

- честное и ответственное отношение к своим обязанностям и положению сотрудника компании Группы СКМ,
- недопущение коррупции,
- уважение прав человека,
- повышение открытости,
- устранение конфликта интересов,
- свобода от дискриминации,
- добросовестная конкуренция и др.

В ДТЭК, Метинвесте, ПУМБ действует комплаенс-функция – процесс, обеспечивающий наблюдение за тем, как компания соблюдает требования регуляторных органов, действующего законодательства, положений внутренних документов, стандартов добросовестной конкуренции, требований корпоративной этики. Укрепляя бизнес-этику, компании устанавливают открытые правила отношений с партнерами.



В июне 2013 года компания СКМ презентовала документ, определяющий обязательные этические нормы и стандарты ведения бизнеса для всех сотрудников Группы СКМ – «ТАК МЫ РАБОТАЕМ. Ценности и принципы Группы СКМ». Документ размещен на нашем сайте: www.scm.com.ua



НАША РОЛЬ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА

Группа СКМ инвестирует значительные средства и усилия в решение задач, стоящих перед бизнесом и обществом. Развитие сотрудников, защита окружающей среды и сохранение ресурсов, создание комфортных условий для жизни в городах и селах, развитие бизнес-среды, экономический рост областей, в которых мы работаем, и всей страны в целом – наши приоритеты в области устойчивого развития. Мы привлекаем к участию в наших проектах и программах все заинтересованные стороны.



Приоритетные направления деятельности Группы СКМ в области устойчивого развития



Создание достойных и безопасных условий труда для сотрудников, забота об их здоровье, конкурентоспособная оплата труда, возможности профессионального развития.

Мы стремимся привлекать лучших специалистов на наши предприятия, помогать становлению мастеров высокого класса. Наша цель – стать работодателем, которого выбирают молодые специалисты и опытные профессионалы.



Снижение влияния на окружающую среду и повышение энергоэффективности.

Группа СКМ инвестирует значительные средства в модернизацию промышленных предприятий. Мы закупает новое оборудование и технологии – современные, эффективные и более экологичные. Мы реализуем программы для снижения выбросов в атмосферу и повышения энергоэффективности. Мы стремимся рационально использовать природные ресурсы и ответственно подходим к обращению с отходами. Не менее важным мы считаем наш вклад в экологическое образование наших сотрудников и жителей Украины. Мы хотим, чтобы экологическая культура стала неотъемлемой частью нашей жизни.



Создание комфортных условий для жизни в городах и селах, где работают наши предприятия и компании.

Мы инвестируем в ремонт и современное оснащение местных больницы, школ и детских садов; восстанавливаем дороги и благоустраиваем городские микрорайоны. Наши компании ведут диалог с местными властями и жителями для того, чтобы совместно с ними определять и решать задачи, требующие первоочередного внимания в каждом городе. Мы также участвуем в поиске новых возможностей для каждого города, в котором мы работаем: через развитие местного самоуправления, разработку и внедрение стратегий развития городов и регионов нашего присутствия, развитие бизнес-среды.

Сегодня Группа СКМ стремится строить свою работу на принципах устойчивого развития. Наше будущее зависит не только от ситуации на рынках и в глобальной экономике, но и от того, как мы ведем наш бизнес там, где он касается интересов людей.

СКМ приняла идею устойчивого развития как новую философию бизнеса, требующую реальных действий. Мы многое делаем первыми в области КСО и устойчивого развития в Украине. Мы рады, что наши идеи, проекты, инициативы начинают жить самостоятельно и все больше компаний присоединяются к нашим инициативам, поддерживают наши начинания и реализуют собственные проекты и программы.

Доверие со стороны общества – это сложная, динамичная система отношений, требующая постоянной работы и усилий. Годы экономического кризиса особенно наглядно показали, насколько важно доверие общества и взаимодействие с людьми. Как стратегический инвестор, СКМ учится смотреть дальше и понимать больше, чем привыкло общество. У наших крупных компаний (ДТЭК и Метинвеста) появились долгосрочные стратегии, в том числе в области устойчивого развития, которые определяют, как они собираются обеспечить себе «социальную лицензию».

Мы надеемся, что наша позиция ответственности перед обществом помогает Украине развиваться в правильном направлении. Компании Группы СКМ создают около 4% валового внутреннего продукта. Они могут не только меняться сами, но и влиять на цепочку поставок, которая у Группы СКМ достаточно длинная и разветвленная. Мы предлагаем наши взгляды и подходы партнерам и подрядчикам. И хотя 4% в ВВП не создают критической массы влияния, и страна не зависит от СКМ концептуально, но мы многое можем поменять, если будем меняться сами.

**УСТОЙЧИВОЕ
РАЗВИТИЕ: МЕНЯЯСЬ
САМИ, МЫ МЕНЯЕМ
МИР ВОКРУГ НАС**



В современных условиях победит тот, кто сможет создавать не только прибыль для компании, но и пользу для общества. Мы хотим работать именно так. Для нас это – вызов, который мы принимаем.

В июне 2012 года в Рио-де-Жанейро на конференции ООН по устойчивому развитию люди из разных стран мира говорили об одном и том же: у каждого и у всех нас вместе есть задачи, которые мы должны выполнить, чтобы создать «будущее, которое мы хотим». Наша деятельность в области экологии, управления персоналом и развития Украины – наш ответ на этот призыв.



«Вектор развития Группы СКМ может способствовать устойчивому развитию Украины. Мы многое можем создать, объединив усилия».

Наталья Емченко, Директор по связям с общественностью и коммуникациям АО «СКМ».

ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ПРАКТИКУ КОМПАНИЙ

Принципы, сформулированные в документе «ТАК МЫ РАБОТАЕМ» отражают нашу идеологию, которую разделяют все компании Группы СКМ. Следующим шагом станет внедрение этих принципов в деятельность всех предприятий и холдингов Группы, чтобы идеология превратилась в систему привычных действий.

Самые большие изменения, которые должны произойти, – в менталитете и управленческой практике топ-менеджмента, что позволит не только понимать, но и интегрировать принципы устойчивого развития в принимаемые бизнес-решения.

Представители СКМ продвигают внедрение принципов устойчивого развития. На заседаниях наблюдательных советов отраслевых холдингов, в которых мы принимаем участие, поднимаются вопросы, затрагивающие интересы заинтересованных сторон, когда планируется и обсуждается развитие бизнеса наших компаний. И мы видим результаты.

Это, прежде всего, касается крупных инвестиционных проектов по модернизации оборудования металлургических комбинатов, электростанций, угольных и горнодобывающих предприятий. Неотъемлемыми параметрами любого инвестпроекта является рассмотрение вопросов охраны труда и окружающей среды, того, как проект повлияет на заинтересованные стороны и какие риски в связи с этим могут возникнуть.



Более подробно об инвестиционных проектах Группы СКМ см. раздел «Наши инвестиции: Окружающая среда и энергоэффективность».

Второе направление, где произошли, по нашему мнению, важные изменения, – это практика закупок. Учитывая масштаб закупочной деятельности наших компаний, мы видим большие возможности, изменив подходы в этой сфере.

В 2012 году в Метинвесте принята политика по закупкам, установлены Единый календарь закупок и Единые процедурные правила участия в тендерах. Таким образом, обеспечиваются равные права для всех участников, что способствует развитию разумной конкуренции и повышению качества товаров и услуг.

В ближайшем будущем мы планируем внедрять новые подходы к закупкам. СКМ будет ориентировать холдинги осуществлять наибольшее количество закупок не просто в Украине, а именно в том регионе, где работают их предприятия. Таким образом, закупки будут способствовать созданию рабочих мест для местных жителей, повышая доходы семей и качество жизни. СКМ начала с себя – в этом Отчете вы можете прочитать о нашей программе «Подарки с украинской душой».

Мы возлагаем большие надежды на проекты по развитию малого и среднего бизнеса в регионах. Это направление начало активно развиваться в 2012 году в рамках Программы социального партнерства (ПСП).



Более подробно о программе «Подарки с украинской душой» и Программе социального партнерства см. раздел «Наши инвестиции: Жителям городов, в которых мы работаем».

Наши сотрудники – это основной, самый ценный актив Группы СКМ. Мы ориентируемся на самые высокие стандарты в области охраны труда, мотивации и реализации потенциала наших работников. Самым большим вызовом мы считаем изменение отношения людей к собственной безопасности и безопасности своих коллег. Эта цель отражена в системе оценки работы топ-менеджеров производственных компаний.

У Группы СКМ порядка

10 тысяч

поставщиков. Общая сумма годовых закупок составляет порядка

100

миллиардов гривен⁶. Примерно

80%

этих закупок мы делаем в Украине.

⁶ Сведения по итогам 2011 года.

Учитывая разнообразие отраслей, в которых мы работаем, очевидно, что путь к достижению цели не будет коротким и легким, но мы не намерены отступать.

Мы планируем уделять особенное внимание содержанию производственной практики, которую проходит молодежь на наших предприятиях. Именно бизнес может и должен помогать будущим молодым специалистам осваивать современные технологии на реальных производственных площадках. Это то, что сегодня востребовано молодыми специалистами и самим бизнесом.



Более подробно о программах, адресованных нашим нынешним и будущим сотрудникам Группы – см. раздел «Наши инвестиции: Сотрудники».

Компании Группы СКМ всегда инвестировали существенные средства в поддержку территорий, на которых мы работаем. По итогам 2012 года можно с уверенностью сказать, что мы начали системно работать с этими инвестициями. Договора о социальном партнерстве подписываются почти во всех регионах нашего присутствия. ДТЭК смог пойти дальше – и с 2012 года заключает уже трехлетние договоры о стратегическом сотрудничестве.

Программа социального партнерства (ПСП) обрела масштаб и единство целей. Многие проекты ПСП направлены на решение острых проблем городской жизни и горожан – благоустройство, ремонты школ, больниц и других объектов соц инфраструктуры. В перспективе мы будем концентрироваться на более системных проектах, от которых получают ощутимый результат как можно большее количество людей.

В 2012 году стартовала программа корпоративного волонтерства Группы СКМ. Мы планируем развивать это направление в ближайшем будущем и подробнее расскажем в наших следующих отчетах.



Более подробно о нашей работе с местными сообществами см. раздел «Наши инвестиции: Жителям городов, в которых мы работаем».

Наконец, еще одно событие, произошедшее в 2012 году, – запуск портала об устойчивом развитии Группы СКМ. Мы не забываем о нашей просветительской роли и готовы делиться нашим опытом. Мы надеемся, что вокруг этого ресурса будут объединяться и единомышленники и те, кто с нами готов спорить, кто хочет попробовать сделать то же самое или предложить нам свой подход. Именно с такими заинтересованными лицами мы и хотели бы вести неравнодушный диалог.

Портал о деятельности Группы СКМ в области устойчивого развития [www.sustainability.scm.com.ua] объединил информацию обо всех проектах Группы СКМ в области КСО и устойчивого развития. Создавая этот ресурс, мы руководствовались целью предоставить интерактивную площадку для диалога между всеми заинтересованными сторонами, где каждый может получить информацию, подать свою интересную идею и принять участие в обсуждении наших проектов.

ПРОГРЕСС УПРАВЛЕНИЯ КСО И УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ В ГРУППЕ СКМ

Задача по внедрению принципов устойчивого развития в Группе СКМ реализуется, прежде всего, через развитие системы управления КСО на всех уровнях корпоративной структуры. Мы стремимся, чтобы создаваемые управленческие звенья влияли на деятельность других структурных подразделений, так как принципы устойчивого развития должны быть интегрированы во все бизнес-процессы.

Деятельность всех компаний Группы в области КСО и устойчивого развития осуществляется в соответствии с Политикой Группы СКМ в области устойчивого развития, в которой закреплены единые подходы и принципы. В СКМ менеджер по КСО подчиняется Директору по корпоративным коммуникациям. В работе Дирекции по корпоративным коммуникациям СКМ выделяются три основных направления – связь с общественностью, КСО и региональная политика.

В отраслевых холдингах функция КСО является областью ответственности дирекций по коммуникациям или иных подразделений. В ряде компаний вводятся должности менеджеров по КСО или устойчивому

В 2012 году Договора / Соглашения о социальном партнерстве предприятия и компании Группы действовали

**в 28 ГОРОДАХ
и 4 РАЙОНАХ**

Донецкой, Днепропетровской, Луганской, Львовской, Ивано-Франковской, Винницкой, Запорожской областей.



По результатам Индекса прозрачности компаний (Центра «Развитие КСО») за 2012 год

**ПОРТАЛ СКМ ПРИЗНАН
НАИБОЛЕЕ ИНФОРМАТИВНЫМ
И ПРОЗРАЧНЫМ САЙТОМ
по предоставлению
информации о КСО в Украине.**

развитию, которые находятся в прямом подчинении директоров по коммуникациям или директоров по управлению персоналом. Например, в 2012 году:

- в «Горных машинах» в структуре Дирекции по персоналу и корпоративным коммуникациям появился менеджер по взаимодействию с органами власти и КСО;
- в ПУМБе также есть менеджер по КСО в управлении корпоративных коммуникаций Департамента стратегического маркетинга.

В ДТЭК функция управления КСО выведена на уровень Генерального директора компании: создан Комитет по устойчивому развитию при Правлении ДТЭК. В компании внедрена Политика в области корпоративной социальной ответственности.

В Метинвесте функция управления КСО находится в сфере ответственности управления устойчивого развития и организационного обеспечения дирекции по связям с общественностью и региональному развитию. В 2012 году ПУМБ приступил к работе над созданием системы КСО, ориентируясь на принципы Глобального договора ООН. ПУМБ разработал стратегию и политику по КСО в 2013 году и планирует ее дальнейшее внедрение.

В некоторых компаниях Группы СКМ подход в области КСО основывается на инициативе работников. Например, в ЭСТА идею для проекта может предложить любой сотрудник. Она будет рассмотрена Департаментом корпоративных коммуникаций управляющей компании, на который возложен контроль реализации проектов КСО. На финальном этапе все проекты, одобренные к реализации, утверждаются топ-менеджментом компании, включая генерального директора.

На большинстве дочерних предприятий промышленных холдингов (ДТЭК, Метинвест, «Горные машины») созданы департаменты либо назначены сотрудники, которые отвечают за направления КСО /УР (однако не везде созданы специальные позиции – часто сотрудники занимаются КСО наряду с другими обязанностями). Специалисты по КСО участвуют в разработке и реализации стратегий соц партнерства с городами, взаимодействуют с заинтересованными сторонами.

Ответственность за реализацию стратегии устойчивого развития распределяется следующим образом: СКМ координирует разработку политик и стандартов, на основе которых отраслевые холдинги разрабатывают и внедряют собственные стратегии и программы. Холдинги согласовывают свою деятельность с общей стратегией устойчивого развития Группы СКМ.

Управляющая компания СКМ также проводит мониторинг выполнения стратегии и консолидирует результаты КСО-проектов и программ отдельных компаний Группы в рамках подготовки отчетов об устойчивом развитии Группы СКМ. Таким образом функция КСО Группы СКМ централизуется в СКМ.

В ближайшее время мы проведем оценку эффективности наших социальных проектов. Подробнее об этом мы расскажем в наших следующих отчетах.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Мы рассматриваем прогресс в управлении КСО и устойчивым развитием во взаимосвязи с управлением рисками.

Управление рисками, связанными с деятельностью конкретных отраслевых компаний Группы СКМ (финансовых, металлургических, энергетических и проч.), делегировано отраслевым холдингам. Это широкий спектр рисков, таких как правовые, отраслевые (например, риск недостаточной ликвидности), риски валютного регулирования, рыночные и т.д. Отраслевые холдинги совершенствуют собственные системы риск-менеджмента и принимают меры для минимизации рисков.

Риски в области устойчивого развития (например, в области охраны труда, в области обеспечения предприятий Группы СКМ квалифицированными кадрами, риски несоответствия растущим нормативным экологическим требованиям, риск потери конкурентоспособности в связи с низкой энергоэффективностью, риск потери доверия заинтересованных сторон и др.) являются сферой коллективной ответственности СКМ и отраслевых холдингов. В соответствующих разделах представлены основные меры, направленные на минимизацию этих рисков.

Мы выявляем заинтересованные стороны Группы СКМ, выясняем их интересы и ожидания, предлагаем открытые и прозрачные правила диалога.

Наши заинтересованные стороны:



**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С
ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ
СТОРОНАМИ**

Два прошедших года (2011-2012) дали нам полезную пищу для размышлений о том, как мы взаимодействуем с заинтересованными сторонами, и что нужно изменить в этой системе отношений. Самой главной задачей мы считаем ведение диалога с обществом.

Мы понимаем, что разговор с обществом важен. Мы ощущаем на себе все сложности такого открытого диалога. Одновременно мы хорошо видим риски отсутствия диалога: компания может остаться непонятой или оцененной неверно. Поэтому для нас настоящая цель диалога – поиск правильных решений и компромиссов. И у нас уже есть примеры, которые мы считаем хорошим опытом для компаний Группы СКМ: *читайте кейс «ЭСТА Холдинг: диалог с киевлянами»*. Примером успешного сотрудничества с заинтересованными сторонами является также активное вовлечение жителей городов в определение содержания проектов социального партнерства и контроль их выполнения – такую практику применяют ДТЭК и Метинвест.

СКМ считает необходимым разговаривать с целевыми аудиториями и знать, что они думают о деятельности наших компаний, какие вопросы считают важными. Если диалог ведется правильно, обе стороны могут прийти к позитивному результату.

Мы осмысливаем полученный опыт и планируем продолжить диалог с заинтересованными сторонами. Мы будем направлять наши общие усилия на конечный позитивный результат, который можно будет воплотить в жизнь.

ЭСТА Холдинг: диалог с киевлянами

Примером конструктивного диалога с жителями Киева стали проекты ЭСТА Холдинга: создание арт-пространства на территории бывшей фабрики «Юность» на Андреевском спуске и реконструкция киевского ЦУМа.

Андреевский спуск

Андреевский спуск всегда был визитной карточкой Киева и любимым местом отдыха киевлян и гостей столицы. Проект развития этого исторического места стал беспрецедентным случаем взаимодействия бизнеса и общественности в Украине.

В 2012 году Компания начала работы по созданию арт-пространства на территории бывшей фабрики «Юность» при максимальном вовлечении заинтересованных сторон – жителей города, коренных киевлян, искусствоведов, художников, творческой интеллигенции и др. Реализацию проекта контролирует сформированный открытым голосованием Общественный совет, который принимает все важные решения, связанные с культурным центром: архитектурное решение, модель его работы и проч. Для облегчения коммуникаций и оперативного информирования всех заинтересованных лиц была создана страница проекта в социальной сети (группа в Facebook «Юность на Андреевском») и официальный сайт проекта. Представители ЭСТА Холдинг участвовали в очных встречах с активистами и присутствовали в социальной сети. Наиболее результативной оказалась индивидуальная работа.

В 2012 году ЭСТА Холдинг улучшил инфраструктуру Андреевского спуска: отремонтировал старинную лестницу на Замковую гору. В планах на 2013 год разработка проекта системы информационно-туристической навигации по Андреевскому спуску, которая поможет рассказать всем посетителям известные и малоизвестные истории, легенды и тайны этого удивительного места.

Киевский ЦУМ

По завершении реконструкции здания главного универмага страны – киевского ЦУМа – у киевлян появится современный торговый центр с узнаваемым историческим обликом.

В июле 2012 года состоялась презентация архитектурной концепции проекта Градостроительному совету при Главном управлении градостроительства и архитектуры города Киева. Концепция была доработана и изменена с учетом полученных рекомендаций: ЭСТА Холдинг будет проводить детальную реставрацию фасада здания, отказавшись от использования стекла в его оформлении.

В сентябре 2012 года была открыта горячая линия, официальный сайт проекта и страница в Facebook для общения с киевлянами. За это время на горячую линию позвонили около 600 человек, у страницы проекта на Facebook – более 4300 подписчиков.

В августе 2012 года был снят информационный ролик, который представил жителям:

- планы по сохранению оригинального фасада здания;
- организацию работы городских коммуникаций, которые проходят под ЦУМом;
- меры по уменьшению неудобств для горожан (минимизации строительных шума и пыли);
- планы по организации парковки для автомобилей будущих посетителей магазина.

Ролик посмотрели более 150 000 пользователей. В декабре 2012 года было проведено исследование отношения киевлян к проекту: результаты показали, что большинство киевлян относятся к реконструкции положительно или нейтрально.



«Я уверена, что этот пример диалога между ЭСТА Холдинг и общественностью является первым шагом к формированию новой культуры ведения бизнеса в нашей стране».

Юлия Филоненко, активист и координатор Общественного совета.



«Культурная жизнь Киева с каждым годом становится все насыщенной и разнообразнее, однако урбанистический ландшафт столицы сейчас не соответствует реальному творческому потенциалу города. Реализация проекта «Юность на Андреевском» – это шанс создать на карте столицы публичное и открытое пространство диалога и развития, которое сможет удовлетворить творческие потребности различных сообществ города».

Николай Скиба, историк, этнограф, арт-критик.



НОВЫЕ МЕДИА – ПЛОЩАДКА ДЛЯ ДИАЛОГА

Сайт арт-пространства
«Юность» на Андреевском:
www.junost.org.ua

Страничка арт-пространства
на facebook: [www.facebook.com/
JunostNaAndreevskom](https://www.facebook.com/JunostNaAndreevskom)

Сайт, посвященный
реконструкции ЦУМа:
<http://tsumproject.com>

Страничка, посвященная
реконструкции ЦУМа
на facebook: [www.facebook.com/
TsumKyiv](https://www.facebook.com/TsumKyiv)

Ознакомиться с видео можно
по ссылке: [http://tsumproject.com/
ru#video42](http://tsumproject.com/ru#video42)

НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: СОТРУДНИКИ

Группа СКМ – крупнейший работодатель в Украине. На предприятиях и в компаниях Группы работают около 300 тыс. человек. Среди них – люди, работающие на производстве и в офисах; люди рабочих и творческих профессий. Мы уверены в том, что команда профессионалов – один из главных факторов успеха и устойчивого развития наших компаний в долгосрочной перспективе.



ЦЕЛИ НА БУДУЩЕЕ:

- Сделать все, чтобы на предприятиях Группы СКМ отсутствовали производственные травмы.
- В компаниях Группы СКМ действует система, обеспечивающая сохранение жизни и здоровья сотрудников, продление их трудового долголетия.
- Компании Группы являются самыми привлекательными работодателями в соответствующих отраслях в регионах присутствия, в том числе предоставляют своим сотрудникам достойные условия труда и конкурентную оплату труда.

ДОСТИЖЕНИЯ:

- На всех крупных промышленных предприятиях Группы СКМ внедрены современные системы управления охраной труда в соответствии с международным стандартом OHSAS 18001.
- В компаниях Группы внедряется и функционирует гибкая и прозрачная система оплаты труда на основе грейдов, которая позволяет оценить вклад каждого сотрудника в результат работы компаний.
- Приняты Стратегии развития системы охраны здоровья в Метинвесте и ДТЭКе.
- В ДТЭК с 2010 года, а в Метинвесте с 2012 года работают корпоративные университеты, обучающие менеджеров среднего и высшего звена внутри компаний.

НАС ВДОХНОВЛЯЕТ

Возможность заниматься значимым делом и работать в команде с лучшими профессионалами.

Ответственный подход к работе.

Возможность раскрывать потенциал наших сотрудников и обеспечивать профессиональное управление компаний.

Достойное вознаграждение сотрудников за личный вклад в общее дело.

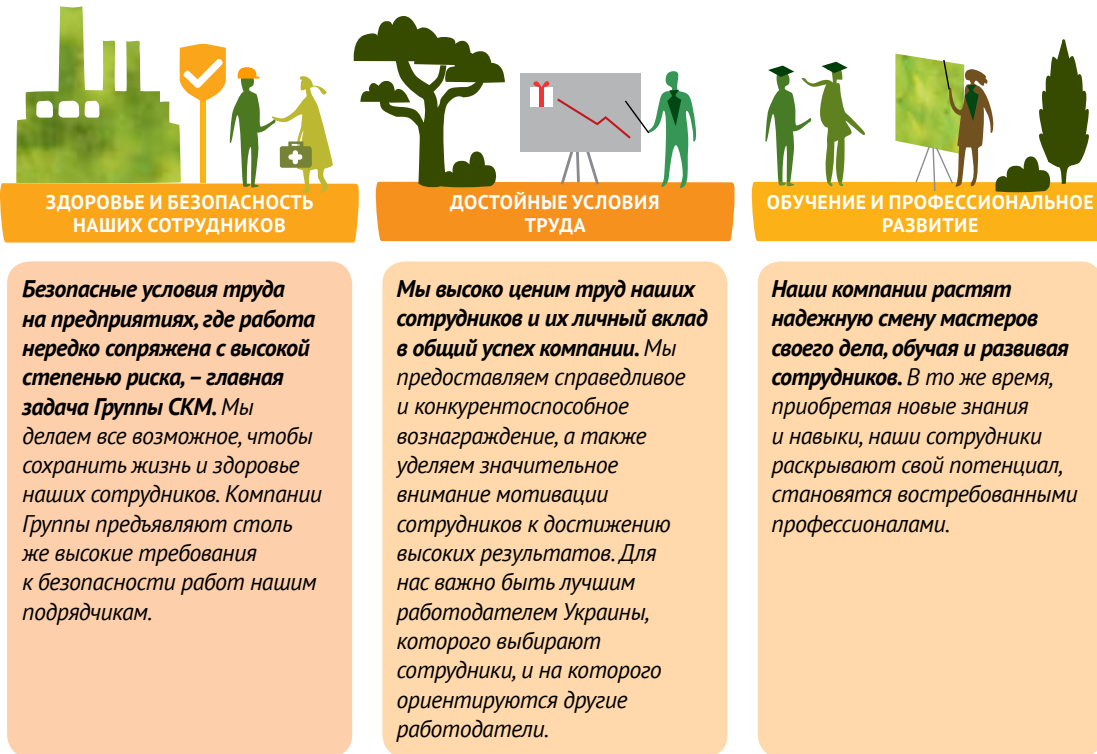
Стремление стать лучшим работодателем Украины.



Роль СКМ как стратегического инвестора – улучшать качество бизнеса в компаниях Группы и повышать их стоимость. Добиться этого невозможно, не имея кадров, которые обладают необходимыми знаниями, навыками и заинтересованным отношением к своему труду и месту работы. В современной экономике роль человека, его индивидуальных и профессиональных качеств неизмеримо возросла.

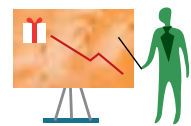
В долгосрочной перспективе мы выбрали три приоритета устойчивого развития в области управления персоналом, исходя из того, что здоровье и образование являются главным капиталом каждого человека.

ФИЛОСОФИЯ И ПОДХОДЫ



Для нас важно быть лучшим работодателем Украины, которого выбирают профессионалы, и на которого ориентируются другие работодатели. Мы применяем лучшие практики и выполняем взятые на себя обязательства.

Производство сегодня – это в большей степени социальная система, управление которой предполагает согласование интересов ее участников. Поэтому мы поддерживаем практику ведения открытого диалога с работниками по таким существенным вопросам, как повышение безопасности на производстве, улучшение условий труда, развитие сотрудников, понимание единых этических ценностей компании и др. Например, в 2012 году во всех компаниях Группы, включенных в данный Отчет, были проведены исследования отношения работников к своей компании, трудовым процессам и взаимоотношениям с коллегами. В результате были определены области, в которых требуются изменения. Во многих компаниях работают «горячие линии», которые дают сотрудникам возможность сообщать руководству о том, что требует их внимания. Важным направлением является построение корпоративной культуры. Корпоративная культура – это своего рода договор работодателя и сотрудников о правилах взаимоотношений и поведения. Это первый шаг для того, чтобы трудовые коллективы постепенно становились командами единомышленников, объединенных общими ценностями и целями.



*В 2012 году
СКМ ПРИЗНАНА ОДНОЙ ИЗ
САМЫХ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫХ
ДЛЯ РАБОТЫ КОМПАНИЙ
по результатам ежегодного
рейтинга «Лучший
работодатель по мнению
кандидатов с опытом работы»
международной аудиторской
компании EY.*

Несмотря на непохожесть наших бизнесов, мы видим некоторые общие риски, связанные с обеспечением кадрами. Прежде всего, это демография, снижение численности работающего населения в Украине. Сокращение количества образовательных учреждений, особенно в сельской местности, уменьшает возможности молодежи получить качественное образование. С другой стороны, в системе высшего и профессионально-технического образования мы наблюдаем разрыв между уровнем подготовки кадров и потребностями реальной экономики. В результате эти тенденции негативно влияют на рынок труда, обостряется конкуренция за квалифицированные кадры.

Мы прилагаем усилия к тому, чтобы наши работники понимали эти тенденции и правильно относились к тем новшествам, которые вводятся в области трудовых отношений.

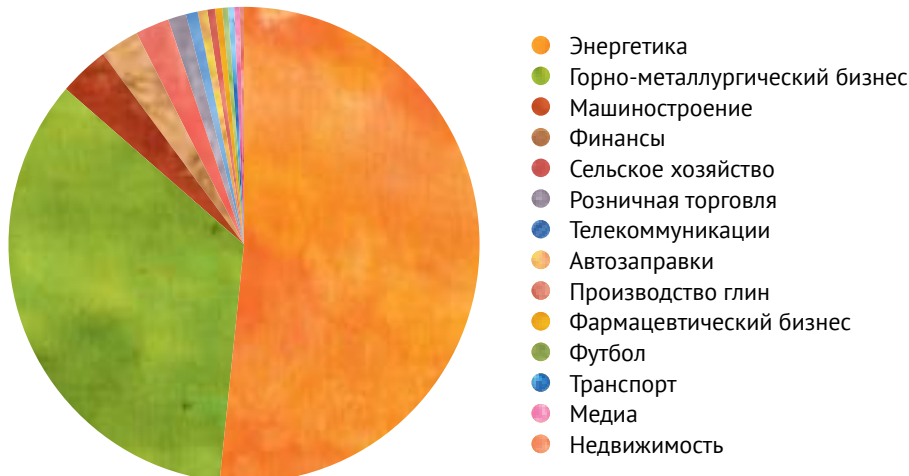
В Группе СКМ работают люди очень разных профессий. Многообразие – наша уникальная особенность, и нам важно, чтобы между всеми нами сложились хорошие отношения. Поэтому мы стремимся к тому, чтобы работники получали моральное и материальное удовлетворение от работы в наших компаниях. Для этого мы выстраиваем справедливую и конкурентоспособную систему оплаты труда и премирования. Мы все хотим быть уверенными в завтрашнем дне, поэтому сообщаем работникам о наших планах, даем им возможность высказывать свои предложения и участвовать в жизни компаний. Так мы вместе создадим эффективные и конкурентоспособные предприятия, способные побеждать.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОТРУДНИКАМ

ЗАНЯТОСТЬ

Группа СКМ сохраняет позицию крупнейшего работодателя Украины. В отчетном периоде численность работников всех наших компаний составила около 300 тыс. человек⁷. На предприятиях, включенных в границы настоящего Отчета, в 2012 году работало 166 тысяч 298 человек. В 2012 году самым многочисленным из наших холдингов был ДТЭК: в результате консолидации ряда компаний в 2012 году в энергетическом бизнесе оказалось занято почти 50% от общей численности персонала Группы СКМ. Метинвест – второй по количеству работников холдинг – предоставляет рабочие места в металлургии и горнодобывающей промышленности еще почти 30% сотрудникам Группы.

Распределение сотрудников Группы СКМ по направлениям бизнеса⁸, 2012



⁷ Включает все компании Группы СКМ.

⁸ При составлении диаграммы использованы данные по всем украинским компаниям Группы СКМ, а не только тем, которые вошли в границы отчетности.

Наши компании растут и изменяются. Мы стремимся сохранить кадровый потенциал предприятий, которые становятся частью Группы СКМ.

Если возникает необходимость исключить дублирующие, непрофильные или устаревшие производственные звенья, мы проводим реструктуризацию в соответствии с отраслевыми соглашениями, коллективными договорами и действующим законодательством. Как правило, работникам предоставляется информация о возможности занять вакансию внутри компании, оплачиваемое или частично оплачиваемое время на поиск работы. Предприятия контактируют с центрами занятости, проводят переобучение работников за корпоративный счет.

Управляющие компании отраслевых холдингов и руководители предприятий обеспечивают прозрачность процедур. Например, в 2012 году в Метинвесте принят корпоративный стандарт, который закрепляет единые правила проведения вывода функций в аутсорсинг на разных предприятиях, включая:

- критерии оценки целесообразности этого процесса;
- определение полномочий и ответственности;
- введение единой процедуры принятия решений и отслеживания эффективности вывода функций.

Таким образом, сотрудники получают более понятные и подробные правила, сокращается элемент субъективного принятия решений. Стандарт применяется на всех украинских предприятиях Метинвеста и для всех категорий сотрудников.

Профсоюзы неизменно участвуют в переговорах при проведении реструктуризации. При отсутствии профсоюзных организаций, компании самостоятельно разрабатывают механизмы взаимодействия с сотрудниками – об этом мы рассказывали в прошлом отчете в кейсе об объединении ПУМБа и «Донгорбанка», а в отчете за 2009-2010 годы – об укрупнении телекоммуникационной группы Vega.

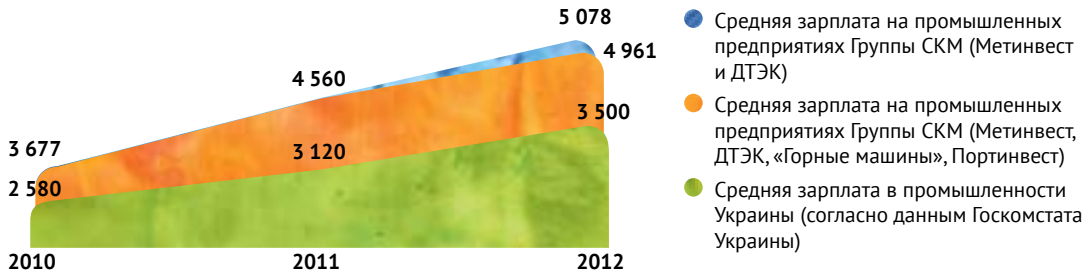
Мы считаем продуктивным процесс аутсорсинга, когда некоторые функции или активы выделяются в качестве самостоятельных организаций или передаются уже существующим. Они могут пополнить сектор малого и среднего бизнеса в сфере производства и услуг. Такой бизнес является основой экономики многих городов мира. Новые малые предприятия – это возможность обеспечить занятость себе, своей семье, соседям по дому и управлять своими доходами самостоятельно. Разумеется, это не простое дело, поэтому в 2012 году мы начали уделять больше внимания развитию бизнес-среды и малого бизнеса в рамках Программы социального партнерства (см. раздел «Наши инвестиции: Жителям городов, в которых мы работаем», секция «Развитие бизнес-среды»).

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД

Оплата труда – один из важнейших аспектов взаимодействия компании и работников. Группа СКМ, являя своей целью стать самым привлекательным работодателем в соответствующих отраслях в регионах присутствия, подразумевает, в том числе, введение прозрачных и справедливых подходов к оценке труда каждого работника и предоставления соответствующего вознаграждения.

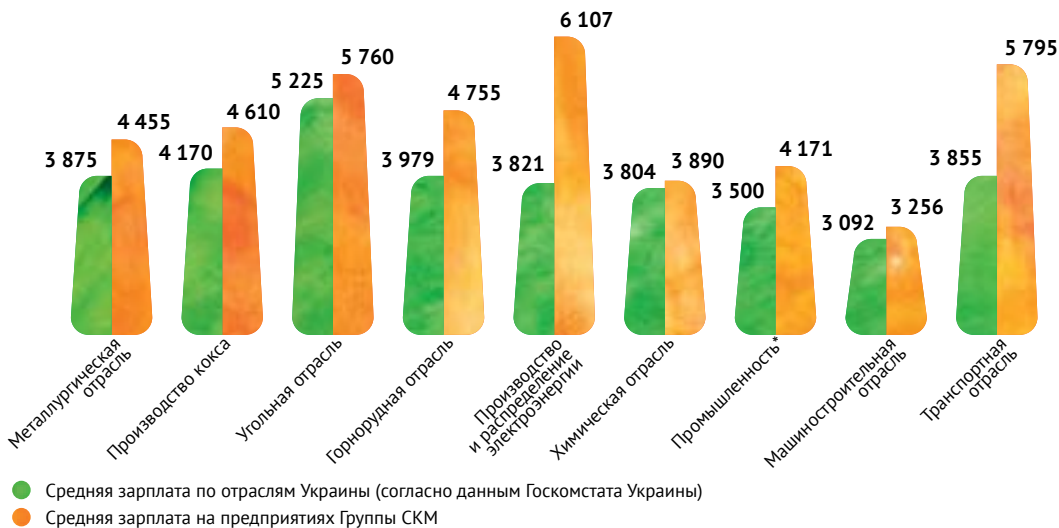
Как видно из диаграмм, средняя заработная плата по Группе СКМ растет, а в каждой из отраслей, где представлены наши компании, превышает средний отраслевой показатель, в энергетическом и транспортном секторах – значительно.

Динамика средней заработной платы на промышленных предприятиях Группы СКМ в сравнении со средней заработной платой в промышленности Украины, 2010-2012, грн.



Примечание: во всех графиках отчета данные по 2010-2011 гг включают данные предприятий Метинвеста и ДТЭКа. Данные по 2012 году включают данные предприятий Метинвеста, ДТЭКа, «Горных машин», Портинвеста.

Средняя заработная плата на предприятиях Группы СКМ в Украине в сравнении со средней заработной платой, по отраслям промышленности / видам деятельности, 2012, грн.



* средняя зарплата на центральных обогатительных фабриках (ЦОФ) ДТЭК сравнивается со среднемесячной зарплатой в промышленности Украины поскольку ЦОФы являются смежной отраслью между перерабатывающей и добывающей отраслями промышленности.

В 2012 году в ряде компаний Группы СКМ продолжено или началось внедрение нового подхода к оплате труда, который строится на основе грейдов (читайте кейс «Внедряем эффективную систему оплаты труда»). Грейд – это ранжирование должностей по их ценности для компании и вкладу в результаты бизнеса. Система оплаты на основе грейдов дает возможность учитывать изменения на рынке труда, региональную специфику, потребности компании и индивидуальные достоинства работника (его квалификацию, опыт, профессиональные знания и компетенции). Таким образом, сотрудники ценятся за свою способность добиваться поставленных компанией целей, перспективы карьерного роста для них становятся более понятными, они быстрее могут дорасти до того уровня ответственности, который считают для себя приемлемым.

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ,
ПРЕДОСТАВЛЕННЫЕ НАШИМ
СОТРУДНИКАМ В 2012 ГОДУ** **ОКОЛО 470 МЛН. ГРН.**

Вместо тарифной ставки и надбавок - грейды, обучение и поощрение инициативы

Строго говоря, система грейдов не является чем-то принципиально новым по сравнению с той системой оплаты труда, которая действовала на предприятиях в советское время. Приблизительным аналогом грейдов можно считать тарифную квалификационную сетку. Однако сетка была применима только к некоторым категориям должностей и оценивала их достаточно формально. Например, один работник мог работать быстро, а другой – все время отвлекаться на перерывы, однако в оплате труда большой разницы между ними не было. Продвижение по должности, как правило, зависело не столько от результатов работы конкретного человека, сколько от волевого решения руководителя.

Сегодня оценивать вклад каждого сотрудника помогает более гибкая, более справедливая и прозрачная система грейдов. В отличие от тарифного разряда грейд включает в себя не только материальную составляющую совокупной оплаты труда (оклад, бонусы, доплаты и др.), но и «ценность» должности для компании, объем предоставляемых социальных льгот. Грейды используются также для планирования обучения и карьеры, которые финансируют компании.

Такая система внедряется по всему миру как в больших, так и в малых компаниях, работающих в самых разных отраслях.



По мнению компаний Группы СКМ, ВВЕДЕНИЕ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

принесло следующие **ПРЕИМУЩЕСТВА:**

- возможность быстро проводить анализ структуры должностных окладов и отслеживать динамику постоянной части зарплат;
- возможность эффективно производить сравнения заработных плат и обеспечивать принцип внутренней справедливости и внешней конкурентоспособности в оплате труда наших работников;
- позволяет устранить неэффективность работы (дублирование функций, слабое руководство линейных менеджеров, разграничить зоны ответственности сотрудников и др.);
- эффективно управлять фондом оплаты труда.

Внедряем эффективную систему оплаты труда

ДТЭК и Метинвест стали одними из первых компаний Группы СКМ, в которых началось реформирование системы оплаты труда. Связано это с ростом этих крупных промышленных холдингов в последние несколько лет – в их состав входили новые предприятия. При этом система оплаты труда на различных предприятиях значительно отличалась. Нередкой была ситуация, когда за одну и ту же работу работники одинаковой квалификации получали разное вознаграждение. Разнообразные надбавки делали процесс определения вознаграждения непрозрачным и во многом субъективным. Поэтому важной задачей стала ликвидация диспропорций и разрывов в оплате труда, введение единых требований к работникам и принципов оценки их работы. Заработная плата сотрудников в процессе реформирования не уменьшалась, а наоборот – увеличивалась.

В ДТЭК новая система оплаты труда внедрена на «ДТЭК Павлоградуголь», «ДТЭК Шахта Комсомолец Донбасса», «ДТЭК Востокэнерго», а также на обогащательных предприятиях. Также в 2012 году стартовал проект по внедрению новой системы в Корпоративном центре ДТЭК.

В Метинвесте грейдинг внедрен на СевГОКе, ЦГОКе, ИнГОКе, Краснодонугле, МК «Азовсталь», ХТЗ, ЕМЗ, АКХЗ, Инкор и Ко и в управляющей компании. В 2012 году система была распространена на ЧАО «Комсомольское рудоуправление» и завершены проектные работы для перехода на систему грейдинга на одном из крупнейших предприятий Украины и Метинвеста – ММК им. Ильича.

В «Горных машинах» новая система оплаты труда апробирована в пилотном проекте на «Донецкгормаше» и с 2013 года будет постепенно вводиться на всех активах.

В «Медиа Группе Украина» в 2012 году принято «Положение по грейдированию должностей и формированию диапазонов заработных плат» и ряд положений о премировании.

В ПУМБе подобная система оплаты труда также успешно внедрена и работает.



ВОВЛЕЧЕННОСТЬ: СОТРУДНИКИ – ЭТО И ЕСТЬ КОМПАНИЯ

Профессиональный, инициативный человек на своем рабочем месте всегда лучше видит, что и как нужно изменить, чтобы получить лучший результат или сделать условия работы более удобными и безопасными. Компании Группы СКМ стараются быть открытыми для инициативы работников, поощрять неравнодушное отношение к своей работе. Так сотрудники могут применить свой опыт и знания, а компания – увидеть перспективные кадры. Возникает доверие и вера в будущее – свое и компании.

- На предприятиях «Горных машин» рационализаторские предложения сотрудников публикуются в корпоративной газете, которая становится площадкой для обмена опытом. В будущем компания собирается создать корпоративный стандарт по внедрению улучшений и мотивации рационализаторства.
- В Метинвесте на Харцызском трубном заводе (ХТЗ) продолжает работать программа «Бережливое предприятие». За два с небольшим года работы программы на ХТЗ были достигнуты заметные успехи: рабочие места стали более удобными, повысилась культура производства, улучшена система обслуживания оборудования, повышена производительность оборудования. Подробнее – читайте историю «Все зависит от каждого из нас».
- В непромышленных компаниях известен подход «Фабрика идей», согласно которому любой сотрудник может предложить свою идею, как улучшить производственные процессы, повысить качество услуг и т.п. Лучшие, оригинальные или наиболее своевременные «народные идеи» получают жизнь. Этот подход уже применяют в Vega: здесь создан Центр инноваций Vega Ideas Center (читайте историю «Генераторы идей»). За три года его работы более 15% сотрудников подали свои предложения, 15% из них реализовано. Аналогичный проект «Лаборатория инноваций» работает и в ПУМБе (читайте историю «Инновационный прорыв»).

Все зависит от каждого из нас

В основе программы «Бережливое производство», реализуемой на предприятиях Метинвеста, – непрерывное совершенствование рабочего процесса, стремление сделать предприятие самым экономичным, самым эффективным в Украине.

Эта идея была реализована еще легендарным Генри Фордом, который понимал, что источник высокой себестоимости продукции – в непродуманности проектных решений и непрофессионализме конкретных исполнителей. На автомобильных предприятиях Форда впервые разработали систему коллективных мер по сокращению затрат, когда каждый человек четко знает свой участок работы, и его каждое движение отточено до мелочей.

Этот принцип и был положен в основу программы Метинвеста «Бережливое производство». Самое важное, чтобы в снижении потерь, затрат, издержек были заинтересованы все – от рабочего до директора предприятия. А как вовлечь в процесс огромное количество людей?

В первую очередь, объяснить всем, что работа на их участке, лично их работа, влияет на конечный результат, а значит – все зависит от них.

На Харцызском трубном заводе (ХТЗ) программа началась с наведения порядка в цехах, и выявила целые штабеля ненужных запчастей, оборудования, не говоря уже о производственном и непроизводственном мусоре...

Немногим позже на ХТЗ из добровольцев разных структурных подразделений создали команды непрерывного совершенствования – они выявляют проблемы, и предлагают решения, повышающие эффективность производства. Если решения внедряются – каждый член команды получает вознаграждение. То есть любой работник в свое рабочее время реально может заработать больше денег. При этом он берет на себя обязательства, связанные с уходом за оборудованием, уменьшением затрат и снижением себестоимости продукции.

Предложения по совершенствованию можно подавать как в команде, так и индивидуально.

«Все поданные предложения еженедельно рассматриваются специальным комитетом во главе с начальником цеха», – рассказывает Александр Шляпников, начальник отдела непрерывного совершенствования ХТЗ.



LIVE STORY

«Принятые предложения без непосредственного экономического эффекта вознаграждаются суммами от 50 гривен – в зависимости от их значимости. Если же предложение обещает значительный экономический эффект – оно передается на рассмотрение заводского комитета, который возглавляет директор по технологии и качеству. И в этом случае сумма вознаграждения может достигать уже 50 000 гривен. Сейчас такая практика принята на всех предприятиях Метинвеста, но первыми были мы – на Харцызском трубном».

Одним из самых активных инициаторов «бережливых» предложений стал Роман Волков, старший мастер трубоэлектросварочного цеха № 2, человек молодой и креативный. Роман предложил изготовить новую конструкцию токосъемных устройств, через которые происходит обратный токоподвод в трубе во время сварки. Импортные щетки токосъемника были довольно дорогими, да и длительные сроки поставки влияли на работу цеха. Роман и его коллеги создали новые щетки токосъемника, ресурс и эффективность работы которых при производственных испытаниях оказались такими же, как у щеток зарубежного производства. Кроме того, новая конструкция щеток токосъемника делает замену щеток более удобной и простой.

«Я задался вопросом, неужели нельзя взять что-то поблизости, а не везти из-за границы?» – вспоминает Роман. «Дома сел, подумал, сделал эскизик... Все необходимое можно приобрести под боком, на Украине, поэтому обратный токоподвод оказывается намного дешевле. Причем не требуется даже создавать какой-то новый участок: делаем все своими руками из доступных материалов».

Это не первое предложение Романа Волкова. Но, подобного экономического эффекта для предприятия – а это 725,7 тыс. гривен в год – его предложения ранее не достигали. Потому и не рассчитывал Роман на столь солидное вознаграждение – 25 000 гривен. Но пришлось оно очень кстати – в семье как раз планируют крупную покупку.

Еще один инициативный коллега Романа Волкова, старший мастер трубоэлектросварочного цеха № 4, Сергей Романюк, подал уже 25 предложений. Они касались самых разных сфер: охраны труда, производственных процессов, изменений конструкции оборудования. И хотя многие из них не приносят явного экономического эффекта, польза от внедрения очевидна.

«Из моих последних предложений приняты 17. Например, удалось уменьшить задымление в мастерской по изготовлению трафаретов, да и еженедельная чистка вентиляции там теперь не требуется – только поддержание чистоты». – говорит Сергей. *«Мне очень интересно замечать тонкости производственных процессов и придумывать, как их можно усовершенствовать».*

Возможности и стимулы для совершенствования есть у каждого сотрудника. Число подаваемых предложений на предприятиях Метинвеста неуклонно растет – работники знают, что их инициатива всегда будет поддержана, в том числе и материально.

Генераторы идей

Еще лет 20 назад человек с мобильным телефоном в руке привлекал к себе всеобщее внимание – диковинка! Сегодня никого не удивляет ни телефон, ни интернет, ни электронная торговля – мы привыкли к открытиям, они мгновенно становятся неотъемлемой частью нашей жизни. Но компании, тем не менее, продолжают искать инновационные идеи, чтобы повысить качество услуг для клиентов и не отстать от конкурентов. Здорово, когда в этом процессе участвуют и сотрудники.

Телекоммуникационная группа Vega – один из крупнейших представителей украинского рынка фиксированной связи, стремится быть инновационной и вовлекает сотрудников в процесс позитивных изменений в компании. Для этого в Vega действует Центр инноваций «Vega Idea Center» (VIC), который собирает и воплощает в жизнь идеи инициативных сотрудников о том, как сделать компанию лучшей для сотрудников, клиентов и партнеров. О работе Центра рассказывает Юлия Мороз, начальник отдела внутренних коммуникаций:

«Мы считаем инновациями предложения, которые направлены на совершенствование рабочих процессов в компании или улучшение услуг для клиентов. Все сотрудники могут подавать свои идеи, зайдя на специальную страничку VIC на корпоративном портале. Здесь же мы публикуем самые интересные идеи. Куратор VIC – а это топ-менеджер Vega – оценивает потенциал идеи и направляет ее для более глубокого анализа VIC-эксперту. С момента подачи идеи до ее рассмотрения проходит, как правило, 3 дня. Потом неэффективные предложения отсеиваются, а перспективные дорабатываются и внедряются. Если кому-то отказывают, обязательно объясняют, почему. Поэтому обид нет, автор понимает главное – он был услышан, и с новой энергией включается в творчество».



LIVE STORY

«Компания получает действительно работающие решения для развития бизнеса», – подчеркивает и Андрей Лысенко, начальник отдела обучения и развития персонала. «Идеи уже подали более 15 % сотрудников компании. Они касаются разработки новых продуктов и услуг, улучшения существующих процессов и внедрения новых, повышения качества услуг для клиентов и многого другого. Все предложения собраны в «Банке идей». Примерно 20% поступивших идей мы уже внедрили.

Самая большая ответственность и работа в данном проекте лежит на плечах линейных руководителей. Именно они являются VIC-экспертами и оценивают идеи сотрудников. Если предложенная сотрудником идея была внедрена и принесла компании прибыль, он получает премию в размере 5% от суммы прибыли. В конце года из всех идей определяют 5 наиболее эффективных. Сотрудник, предложивший за год наибольшее количество идей, которые были внедрены, побеждает в номинации «Генератор идей».

Один из рационализаторов, Николай Наймушин, ведущий инженер отдела базовой сети Северного филиала группы Vega делится своими впечатлениями о проекте и планами:

«В нашей компании отдел Базовой Сети Северного Филиала, в котором я работаю, является одним из источников инноваций, эдаким неформальным R&D-центром. Доброй традицией стало практически постоянное обсуждение возникающих у сотрудников идей по внедрению всевозможных новых технологий, причем, не только прямо относящихся к функционированию Базовой Сети филиала, но и в других, смежных областях деятельности.

Участие в программе VIC позволило мне и моим коллегам вывести новаторство на более высокий уровень, мы предложили к внедрению идеи, слишком масштабные для внедрения в отдельно взятом филиале, но они могут принести вполне реальный результат, если внедрять их в масштабе всей группы Vega. К примеру, предложенная мной возможность обращения клиентов в Контакт-центр посредством веб-чата, а не только по телефону. Таким образом, у клиентов компании появился еще один канал коммуникации – чтобы получить информацию о финансовых и технических вопросах, сообщить о сложностях, проблемах. Много интересных идей в запасе – как для новых услуг, так и для оптимизации существующих в компании процессов. Я рад, что мои идеи приносят клиентам удобство, а для компании – укрепляют имидж новаторской, идущей в ногу со временем».

Инновации давно перешли из области научной фантастики в повседневную реальность. И, благодаря креативной работе всего коллектива большой компании, новые идеи Vega Idea Center входят в нашу жизнь уже сегодня.

Инновационный прорыв

Сотрудники ПУМБа генерируют и воплощают в жизнь идеи для повышения качества обслуживания клиентов. С 2012 года в ПУМБе работает Лаборатория инноваций, в рамках которой собираются и осуществляются креативные и инновационные идеи сотрудников. Идеи эти направлены на улучшение существующих в банке бизнес-процессов, на создание новых продуктов для клиентов и на повышение качества обслуживания. В зависимости от уровня предложенных инновационных идей, каждый новатор, чья идея взята в реализацию, награждается памятными и ценными вещами.

Результаты работы Лаборатории, что называется, налицо. Над тем, как улучшить работу, задумываются уже не только в бизнес-подразделениях банка, к процессу активно подключаются и сотрудники всех профильных сервисных служб из региональных центров.

Инновационный совет, состоящий из 9 топ-менеджеров банка, внимательно анализирует каждую идею, взвешивает все плюсы и минусы, и принимает решение о внедрении идеи и награждении новаторов.

Одним из них является Георгий Пельтек из Днепропетровска.

Идея начальника юридического отдела Днепропетровского регионального центра Георгия Пельтека касается оптимизации юридического анализа кредитных проектов малого и микро-бизнеса. Проще говоря, порядка рассмотрения и принятия решений относительно выдачи кредитов малым предприятиям.

Георгий проанализировал текущий процесс и предложил создать стандартный чек-лист юридической экспертизы, который в зависимости от организационной формы клиента и структуры сделки, содержит короткий перечень контрольных вопросов и формирует конечное юридическое заключение либо указывает на риски и необходимость проведения развернутого дополнительного анализа. Инициатива была однозначно поддержана со стороны рабочей группы проекта «Развитие малого бизнеса». Татьяна Волошина, менеджер данного проекта, считает, что эта инициатива является логичным продолжением уже разработанной рабочей группой и выведенного на этап пилота инструмента для формирования полного пакета документов «List-constructor» для клиентов малого бизнеса при получении кредита. «List-constructor» помогает клиентам собрать необходимые для получения кредита документы.



LIVE STORY

«Ценность идеи Георгия Пельтека в том, что предложенный механизм является следующим этапом упрощения юридического анализа при рассмотрении кредитных проектов. Заполнить предложенный чек-лист сможет самостоятельно сам менеджер малого бизнеса, так как он довольно прост и не требует наличия глубоких знаний в области юриспруденции. Результатом внедрения инструмента станет повышение качества обслуживания малых клиентов за счет уменьшения срока проработки проекта на 2-3 дня и оптимизация переговорного процесса для клиента, – сказала Татьяна Волошина. На данный момент по решению инновационного совета идея передана на реализацию участникам действующего в банке проекта «Развитие малого бизнеса».

«Я работаю в банке 5 лет, и меня всегда огорчала скорость рассмотрения кредитных микропроектов, тем более, когда риски по ним невысокие», – делится своими соображениями и планами сам Георгий Пельтек. «Идея родилась давно, и вот удалось ее реализовать. Помимо этого, я предложил еще несколько инноваций. Они должны быть рассмотрены руководством, и, надеюсь, будут приняты. Впрочем, и кроме них у меня хватает новых рационализаторских замыслов. Ведь наше законодательство постоянно меняется, это – перманентный процесс, который никогда не заканчивается, и это стимулирует юристов». В ПУМбе не без оснований считают, что предложения, сделанные в рамках Лаборатории инноваций, помогают оптимизировать бизнес процессы для более качественного обслуживания клиентов.

Результаты первого года
работы Лаборатории
Инноваций:

195 идей от 95
сотрудников банка;

168 идей рассмотрено
Инновационным Советом;

10 сотрудников названы
лучшими новаторами ПУМБ
и их идеи взяты в реализацию;

4 идеи уже реализовано.

ПОощряЕМ АКТИВНЫХ И ОТВЕТСТВЕННЫХ

Премия – всегда приятное дополнение к заработной плате, особенно если ею отмечаются реальные достижения. Премирование за результаты производственной деятельности (в основном – выполнение плана) исторически существовало на промышленных и некоторых непромышленных предприятиях. Сейчас система премирования реформируется: премиальная часть теперь зависит не только от производственных результатов, но и от таких параметров, как качество выпущенной продукции, безаварийность работы, количество поданных рацпредложений и др.

Наши компании предлагают работникам разные возможности поднять свой общий доход за счет получения премий. В Метинвесте, например, ежегодно присуждаются Премия Генерального директора за достижения в области охраны труда и промышленной безопасности, а также награды за подачу рацпредложений в рамках программы «Бережливое предприятие». В ПУМБ и Vega – премии сотрудники получают фактически тоже за рационализаторские предложения (см. истории «Генераторы идей» и «Инновационный прорыв»). Таким образом, создаваемые системы стимулирования приносят реальную пользу как компаниям, так сотрудникам.

«Равнение – на лидера!»

На предприятиях компании «Горные машины» внедряют проект «Таблица роста», который подогревает здоровую конкуренцию на производстве. Азарт соревнования плюс материальные стимулы дают ощутимые результаты.

Здоровая конкуренция – двигатель развития и роста. Причем, не только для бизнесменов, но и для рабочих. Именно из этой простой истины исходили в компании «Горные машины», внедряя на своих предприятиях проект «Таблица роста». Расчет оказался верным: дух соревнования, подогреваемый материальными стимулами, медленно, но верно формирует культуру производства.

«Основная цель, которую преследует проект «Таблица роста» – воспитание у работников чувства ответственности и профессиональной гордости за своевременное и качественное выполнение производственной программы», – объясняет Ада Махова, менеджер по социальным вопросам завода «Горловский машиностроитель», где проект был внедрен одним из первых.

Сама таблица роста выглядит просто – в нее вносятся индивидуальные показатели всех основных производственных рабочих по трем критериям. Первый: процент выполнения производственной программы или – в привычных терминах – выполнения плана. Второй: количество брака. Третий: соблюдение требований охраны труда.

Если рабочий не допускает ни брака, ни нарушений техники безопасности, то по последним двум пунктам получает высший балл. Что же касается пункта первого – это целиком и полностью зависит от его собственной производительности.



LIVE STORY

Процент выполнения плана тоже пересчитывается в баллы, потом баллы суммируются, и по итогам месяца каждому из рабочих присваивается звание «лидер», «претендент» или «дебютант». Субъективный подход исключен: все показатели прозрачны и проверяемы, нарушения правил охраны труда фиксируются и вносятся в соответствующие акты. Лидеры получают оговоренную Положением квартальную премию. Их число не ограничено: достаточно набрать определенное количество баллов – и ты в числе лидеров!

«Сначала проект запустили в двух цехах», – вспоминает Ада Махова. «А уже когда прошло премирование по итогам квартала – торжественно, в большой аудитории – другие цеха сами выказали желание присоединиться. Изначально «Таблица роста» задумывалась только как инструмент материального стимулирования, но оказалось, что информационная мотивация тоже работает».

Сейчас «таблицы» вывешены в каждом цехе. Фамилии и портреты лидеров публикуют корпоративные СМИ – и многие стремятся оказаться на их страницах. Для тех, кто продержится в лидерах год (4 квартала подряд) – предусмотрены дополнительные поощрения, например, льготные путевки на отдых. Впрочем, большинство рабочих пока в категории «претендент» – перевыполнение плана без брака и нарушений не каждому по плечу. «Дебютанты» – в основном, ученики, и они быстро вырастают из этой категории. Хотя никаких взысканий к отстающим «Таблица роста» не предусматривает.

Фрезеровщика 10-го механического цеха Александра Белкопытова ветераном предприятия не назовешь – за станком он всего седьмой год. До того был и строителем, и водителем – немало специальностей опробовал на себе. С ходу трудно понять, что же такого необычного в этом высоком, спокойном, сильном мужике с широкими рабочими ладонями – только ни у кого больше в цехе не получается регулярно давать по 200-300% плана при нулевом браке. Надо ли говорить, что в «Таблице роста» он занимает лидерскую позицию каждый квартал?

«Может, в опыте дело», – разводит руками Александр. «Да и после смены частенько задерживаюсь, чтобы больше сделать. Заинтересованность есть: раньше был сдельщиком, сейчас ежемесячно премию получаю, а теперь еще и за лидерство – ежеквартально».

Через 2 года работы Александр Белкопытов получил право ставить на изготовленные детали личное клеймо. Нулевого брака достигает за счет вдумчивого подхода.

«Если впервые деталь попадает, я ее изучаю, медленнее делаю – потом нагоню, если вникну в ее особенности», – делится он секретами мастерства.

Полушутя Александр Белкопытов предлагает дополнить «Таблицу роста» ввести градацию «лидер среди лидеров», чтобы было, за что соревноваться. Самое удивительное, что после внедрения проекта, его и прежде фантастические производственные показатели немного выросли. Как и у всего завода в целом. А вот уровень травматизма на предприятии снизился. «Таблица роста» дает на «Горловском машиностроителе» ощутимые результаты.

Специфика многих промышленных предприятий заключается в том, что сотрудники – шахтеры, металлурги, горняки, энергетики, машиностроители, а также работники сельского хозяйства и транспортного сектора – могут на работе получить травму или ущерб здоровью. Чтобы спокойно работать и с уверенностью смотреть в будущее, сотрудники должны быть уверены в том, что их жизнь и здоровье – в безопасности. Поэтому наша основная цель – сделать все, чтобы на предприятиях Группы СКМ отсутствовали производственные травмы. Мы инвестируем в создание безопасных рабочих мест и обеспечиваем работников современными средствами индивидуальной защиты. Мы прививаем культуру безопасного труда на всех предприятиях Группы, а также стараемся предотвратить возникновение профессиональных заболеваний.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ ОХРАНЫ ТРУДА

Выполнение требований законодательства является базовым уровнем ответственности наших компаний. Дополнительно мы инвестируем в повышение безопасности рабочих мест, обеспечение работников улучшенными средствами индивидуальной защиты, разработку и реализацию корпоративных программ, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья сотрудников. Повышение качества управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ) – общий подход компаний Группы СКМ.

Основой устойчивой модели управления безопасностью труда мы считаем изменение культуры производства и отношения работников к правилам и нормам в области охраны труда. Для этого на предприятиях Группы внедряются системы мотивации сотрудников и проводится целевое обучение.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

**НАША ЦЕЛЬ –
СДЕЛАТЬ ВСЕ, ЧТОБЫ
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
ГРУППЫ СКМ
ОТСУТСТВОВАЛИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ТРАВМЫ.**

ДТЭК

Соблюдение норм охраны труда находится под личным контролем руководства компании. На уровне Правления ДТЭК функционирует Комитеты по промышленной безопасности, а на предприятиях работают внутренние аудиторы, проводятся расследования всех происшествий – даже тех, которые лишь потенциально могли привести к возможным аварийным ситуациям и несчастным случаям.

В связи с расширением угольного блока ДТЭК и появлением новых активов в 2012 году были пересмотрены краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные стратегические цели в области безопасности труда. На первом этапе (до 2015 года) на всех горных предприятиях планируется ввести единые требования к системе управления охраной труда, включая, в том числе, улучшение качества СИЗов, обеспечение средствами малой механизации, развитие медицины труда. На следующем этапе (до 2020 года) инвестиции будут направлены на исключение травмоопасной техники и технологий. Особое внимание будет уделено принципиальной модернизации шахтного транспорта, повышению надежности горных выработок и вопросам дегазации.

На завершающем этапе ключевой задачей будет минимизация участия человека в подземных работах. Данный этап сопряжен со значительными инвестициями в новые разработки, в реализацию пилотных проектов и обучение. На данном этапе ставится цель коренным образом изменить культуру безопасности производства. На каждом этапе предусмотрены меры по изменению культуры труда работников. Помимо систем мотивации планируется организация массового обучения современным подходам к промышленной безопасности и охране труда с учетом изменения техники и технологии добычи угля. При формировании программы будет учтен опыт передовых угледобывающих предприятий с подземной добычей угля.

Новая стратегия уже начала действовать. С 2012 года каждые полгода проводятся управленческие конференции по вопросам безопасности труда в бизнес-блоке «Уголь» под председательством Генерального директора ДТЭК. Также введена практика посещения Генеральным директором предприятий, на которых произошли смертельные случаи на производстве. В процессе визита проводится доскональный анализ причин произошедшего и обеспечивается полнота принятия мер по недопущению повторения подобной ситуации в будущем или на других предприятиях ДТЭК.

Все топ-менеджеры корпоративного центра и руководители предприятий угольного блока прошли обучение по курсу «Лидерство в области безопасности труда» международной компании Safety Management Consultants.

ДТЭК постоянно ищет новые методики в области охраны труда. Например, на «ДТЭК Шахта Комсомолец Донбасса» был применен подход по прогнозированию травматизма с помощью компьютерной программы учета биоритмов. Продолжается оснащение угольных предприятий новыми СИЗами (*читайте истории «Золотая середина» и «Нет предела совершенству»*).

Другие бизнес-блоки («Генерация» и «Дистрибуция») также повышают уровень безопасности на рабочих местах. Так, на «ДТЭК Зуевская ТЭС» начал действовать пилотный проект системы защитных блокировок LOTO (LockOut/TagOut). Перед тем, как приступить к ремонту или техобслуживанию оборудования, работники должны отключить его от всех источников питания и зафиксировать точку отключения индивидуальным навесным замком. Таким образом, оборудование не может прийти в движение случайно или по чьей-либо неосторожности.

Метинвест

Опираясь на лучшие мировые практики, Метинвест разработал архитектуру единой системы охраны труда и промышленной безопасности, многие ее ключевые элементы уже внедрены и действуют. Залогом успеха и ключевым элементом является лидерство руководителей управляющей компании и на предприятиях Метинвеста. Эта роль реализуется в ходе аудитов безопасности, цель которых – выявлять опасные ситуации и предотвращать происшествия в будущем. С 2012 года руководители всех уровней обязаны участвовать в этих мероприятиях и давать рекомендации по их результатам.

В 2012 году представители
высшего руководства
Метинвеста провели

17

аудитов безопасности,
получены

53

рекомендации по улучшению
состояния охраны труда,

51

из них уже реализована.

«Горные машины»

В «Горных машинах» принята Политика в области промышленной безопасности и охраны труда. В ноябре 2010 года создан Комитет по безопасности труда. На предприятиях изменена структура служб по охране труда – теперь они подчинены непосредственно руководителям предприятий.

В 2012 году компания приступила к созданию системы охраны труда (СУОТ) и разработке первых корпоративных стандартов (проведение аудитов безопасности).

Целевая модель СУОТ разработана на четыре года и соответствует стратегии развития «Горных машин». Охрана труда и промышленная безопасность являются стратегическими направлениями. Основной упор делается на принятие мер, предотвращающих происшествия, а не реагирующих на них. Приняты два целевых показателя: частота и тяжесть несчастных случаев.

Аудиты безопасности планируется проводить с 2014 года силами работников управляющей компании. Задача мероприятий – не наказывать сотрудников, а детально проанализировать, почему они осуществляют опасные действия, из-за чего возникают опасные ситуации. Компания опирается на лучшие образцы, которые уже имеются на заводах.

По итогам проведенных ранее внутренних расследований в компании уже создано руководство «Уроки происшествий», которое доступно всем предприятиям для предотвращения сходных ситуаций.

Важным направлением в работе по снижению травматизма стала замена устаревшего станочного парка на более современное оборудование. Новые станки ограничивают работников при производстве неверных действий. Выносные и механизированные системы управления станками уменьшают контакт человека с оборудованием и, как следствие, – возможность получить травму. В планах холдинга – введение процедуры расследования коренных причин происшествий и системы трехступенчатого контроля.

«Горные машины» также планируют внедрить новые СИЗы на всех предприятиях. Один из аудитов безопасности был посвящен пересмотру качества СИЗов, в результате принято решение о замене ряда СИЗов, ведется поиск оптимальных вариантов. Подробнее об этом мы расскажем в наших следующих отчетах.

Новые СИЗы применяются и на предприятиях наших крупнейших холдингов – ДТЭК и Метинвеста. В первую очередь качественную одежду, обувь и подручные средства получают работники наиболее опасных профессий – металлурги и шахтеры. Подробно об этом мы писали в наших предыдущих отчетах⁹.



Разработка корпоративной СУОТ и одновременное введение ее на ряде предприятий «Горных машин» является ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКОЙ в машиностроительной отрасли Украины.

«Золотая середина»

Средства индивидуальной защиты – без них нельзя обойтись в шахте, ведь от них зависит здоровье и безопасность сотрудников. В 2012 году все сотрудники «ДТЭК Шахта Комсомолец Донбасса» обеспечены корпоративными средствами индивидуальной защиты (СИЗами).

Назначение каски, головного фонаря, датчика концентрации метана, костюма со светоотражающими полосами понятны всем. Важнейшая вещь в шахте – самоспасатель – напоминает металлический термос на боку у шахтера, хотя на самом деле это устройство, вроде акваланга, которое позволит человеку не задохнуться во время аварии. На шее у шахтеров респираторы со сменными фильтрами, которых хватает на всю смену. Спецодежда и нательное белье из 100% хлопка, никакой легковоспламеняющейся синтетики. Ноги защищают наколенники и нескользящие ботинки или сапоги с уплотненным носком.

«Новую спецодежду и сравнить нельзя со старой, она намного удобнее и более защищена. Например, ткань курточки – плотнее, не продувается и движениям совсем не мешает», – говорит Дмитрий Гетьман, горнорабочий очистного забоя.

«Есть мнение, что повышение безопасности спецодежды ведет к понижению комфорта», – объясняет руководитель службы охраны труда Сергей Светайло. «Но наши СИЗы не должны мешать! Поэтому мы непрерывно тестируем и совершенствуем их, ищем золотую середину».

На 2013 год уже закуплена зимняя рабочая одежда, прошли тестирование новые каски, испытываются 50-60 образцов СИЗов – подбираются новые, легкие и прочные материалы, модернизируются технические устройства. И все же никто не сомневается в том, что все без исключения СИЗы надо не просто надевать каждый раз, а надевать и применять правильно – от того, насколько точно соблюдают работники необходимые правила, зависит их здоровье, а иногда и жизнь.



LIVE STORY

⁹ Также читайте соц отчеты Метинвест 2009-2010, 2011-2012 и ДТЭК 2010-2011.

Нет предела совершенству

Комбинат «Азовсталь», входящий в состав Метинвеста, – мариупольский промышленный гигант. Не только в масштабах города гигант, но и в масштабах Украины. Почти каждый, кто когда-то жил или живет сейчас в Мариуполе, имеет отношение к этому комбинату – кто практику проходил, кто работал, у кого-то там работают родственники – так что смело можно сказать, что Мариуполь – город металлургов.

Чтобы попасть в производственные цеха комбината, нужен не только пропуск. Необходимо прослушать вводный инструктаж по охране труда и переодеться в спецодежду. Без каски, очков, спецодежды и спецобуви вас просто не пустят в цех. И это логично – на металлургическом производстве бывает очень горячо – и в переносном смысле, и в самом прямом.

Метинвест более чем серьезно подходит к вопросам здоровья и безопасности сотрудников, и уделяет огромное внимание внедрению корпоративного стандарта по спецодежде спецобуви и другим средствам индивидуальной защиты (СИЗ) для работников предприятий.

В обычной жизни, в быту, что человек ценит в одежде? Внешний вид, качество и то, насколько она ему подходит, насколько в ней удобно. На предприятии думают о том же, плюс – о защите человека от рисков, с которыми связана его работа.

«Сколько бы мы ни говорили о свойствах спецодежды, ты пока ее не наденешь – не поймешь, как дело обстоит на самом деле. Поэтому, выбирая поставщиков, мы прислушиваемся к мнению сотрудников», – рассказывает Валерий Георгиевич Балабан, начальник управления ОТ и ПБ «Азовстали». «К примеру, у сварщиков в обуви всегда был металлический подносок – тяжелый и не очень удобный. В рамках корпоративного стандарта мы заменили его на подносик из поликарбоната – он легче, и выдерживает ударную нагрузку в 200Дж. Для каждой профессии свои тонкости».

На «Азовстали» создали перечень подразделений и профессий, где требуется использование СИЗ с повышенными характеристиками, например, доменный цех (горновой, газовщик, электросварщик, водопроводчик), конвертерный цех (сталевары, миксеровые, разлишники стали, электросварщики, слесари-ремонтники, машинисты шихтоподачи) и др.

Все СИЗы выдержаны в общем корпоративном стиле, но все имеют свои секреты. Костюмы есть и утепленные, и одновременно огнестойкие, при этом дышащие. Это уже почти космические технологии. Все они имеют гарантию качества, а выбираются путем испытаний, проводимых на комбинате. СИЗы не просто удовлетворяют всем необходимым по закону требованиям, но и превосходят их, равняются на лучшие европейские и мировые стандарты.

«Обувь, перчатки должны быть термостойкими, т.к. встречаются у нас места, где температура рабочей поверхности высокая – руку не положишь», – объясняет газовщик коксовых печей Сергей Николаевич Донченко. Он на комбинате работает с 2001 года. «Костюм, защищающий от повышенных температур, раньше был суконный – защищал хорошо, но очень сковывал движения, никакой мобильности. При старом костюме рабочий мог снять, например, куртку, чтобы было удобнее двигаться, а теперь такого соблазна нет. В новом костюме и дизайн продуман, и двигаться легче. И выглядит в нем человек совсем по-другому. Сразу видно, что работает в серьезной организации, заботящейся о своих сотрудниках».

Выходит, что удобство позволяет сотрудникам быть сознательными – не подвергать себя ненужному риску. *«Люди в разных местах работают, поэтому и ткань спецодежды везде разная – от легкого х/б до утепленных брюк. Раньше теплые вещи были довольно тяжелые, а сегодня они из таких материалов сделаны, что и легко в них, и тепло. А когда одежда удобная, это сказывается на всем – и на производительности, и на том, с каким настроением человек уходит с работы», – продолжает Сергей Донченко.*

Андрей Александрович Добровольский, старший мастер участка огнеупорных работ цеха ремонта металлургических печей, на комбинате трудится с 1995 года, хорошо помнит старую спецодежду, поэтому новую особенно ценит: *«У нас на «Азовстали» стараются подобрать СИЗы так, чтобы их хотелось носить. А мы стараемся вовремя подсказать, чего не хватает или что нужно поменять. И это постоянно, всегда же можно что-то улучшить».*

Внедрение корпоративных СИЗ в Метинвесте проходит под девизом «Непрерывное совершенствование». Рабочие обращаются с предложениями к руководителям, те передают информацию сотрудникам отделов охраны труда, которые взаимодействуют с поставщиками – все работают вместе.

Ответственность за жизнь и безопасность у всех одинаковая. И руководство должно заботиться и следить за этим, и сами рабочие. По отдельности хороших, заметных результатов не добиться.



LIVE STORY

ДИНАМИКА ТРАВМАТИЗМА

В 2012 году в сравнении с 2011 годом на промышленных предприятиях Группы СКМ удалось достичь снижения показателей травматизма: количество пострадавших от несчастных случаев на предприятиях четырех холдингов составило 630 человек¹⁰ (в 2011 году – 668 человек). Мы считаем, что этого удалось достичь благодаря тем усилиям, которые компании прилагают к повышению безопасности на рабочих местах в течение нескольких лет, в том числе:

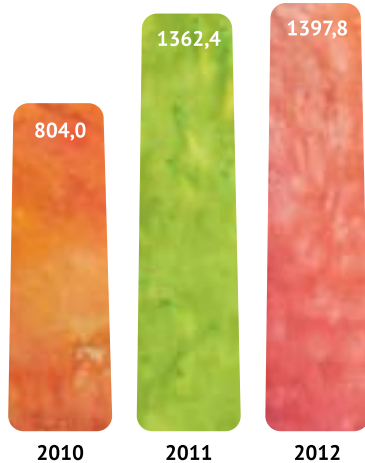
- участие руководителей всех уровней в повышении качества управления вопросами охраны труда и промышленной безопасности;
- ориентация руководителей и работников на выявление и предотвращение опасных ситуаций;
- внедрение новых корпоративных стандартов;
- использование новых корпоративных СИЗ и др.

Ежегодные инвестиции в охрану труда и промышленную безопасность гарантируют устойчивые результаты в этой области. Мы также надеемся, что происходит изменение отношения работников к вопросам безопасности труда.

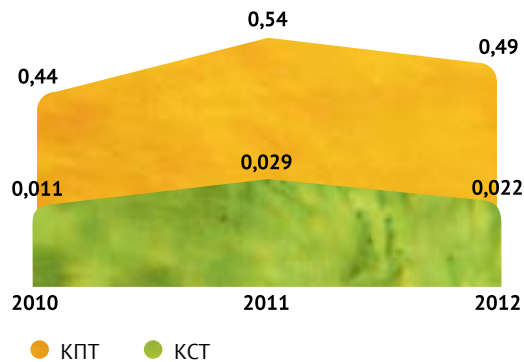
Несмотря на все усилия, которые мы прилагаем для повышения уровня промышленной безопасности, к нашему большому сожалению, в 2012 году в результате несчастных случаев на предприятиях Группы погибли 28 человек¹¹.

По каждому случаю травматизма помимо государственного проведены внутренние расследования, в ходе которых не только выявлены причины происшедшего, но и разработаны планы по предупреждению аварийных ситуаций в будущем.

Инвестиции промышленных холдингов Группы СКМ в охрану труда и промышленную безопасность, 2010-2012, млн. грн.



Коэффициент частоты производственного травматизма (КПТ) и коэффициент частоты смертельного травматизма (КСТ) на предприятиях промышленных холдингов Группы СКМ, 2010-2012



Примечания:

- Данные по травматизму по 2010-2011 гг. включают данные предприятий Метинвеста и ДТЭКа. Данные по 2012 году включают данные предприятий Метинвеста, ДТЭКа, «Горных машин», Портинвеста.
- Включение «Горных машин» и Портинвеста не повлияло существенно на значение КПТ и КСТ по 2012 году.
- Коэффициенты рассчитаны в соответствии с методикой GRI – из расчета 200 000 отработанных человеко-часов.

¹⁰ Данные включают предприятия Метинвест, ДТЭК, Портинвест, «Горные машины» – согласно списку в Приложении 3.

¹¹ Данные включают предприятия Метинвест, ДТЭК, Портинвест, «Горные машины» – согласно списку в Приложении 3.

Как показали результаты расследований, основные причины происшествий в 2012 году включают:

- невыполнение требований инструкций по технике безопасности;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение технологического процесса;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины;
- нарушение требований безопасности при эксплуатации оборудования, машин, механизмов, в том числе – шахтного транспорта;
- неприменение средств индивидуальной защиты при их наличии;
- неудовлетворительная организация производства работ;
- неудовлетворительное техническое состояние производственных объектов, зданий, сооружений, горных выработок;
- отсутствие или несовершенство технологической документации, инструкций по охране труда.

По итогам каждого происшествия, с учетом установленных причин, разрабатываются конкретные мероприятия, которые должны предотвратить повторение подобных происшествий в будущем. Характер мероприятий зависит от специфики производства. Например, на угольных предприятиях проводится замена устаревшего оборудования, модернизация шахтного транспорта, обеспечение средствами малой механизации, вовлекаются в вопросы управления безопасностью труда, как инженерно-технические работники, так и рабочий персонал и др. Все управляющие компании в промышленных холдингах практикуют внутренние рассылки дочерним предприятиям информации о результатах расследования несчастных случаев и об уроках, извлеченных из происшествий. Они же осуществляют контроль выполнения корректирующих мер и их эффективности.



ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ

Компании Группы СКМ внедряют современные подходы к профилактике, своевременному выявлению и лечению наиболее распространенных профзаболеваний, стремятся предотвращать воздействие негативных факторов условий труда на здоровье сотрудников (*читайте кейсы «Системный подход к охране здоровья в Метинвесте и ДТЭК» и «Новые подходы к сохранению здоровья работников», историю «Красный крест на белой каске»*).

Системный подход к охране здоровья в Метинвесте и ДТЭК

В Метинвесте в 2010 году, а в ДТЭК – в 2012 году приняты Стратегии развития системы охраны здоровья (медицины труда). Стратегии нацелены на предупреждение заболеваний, связанных с производственными факторами, тяжелых заболеваний, в том числе сердечнососудистых, а также на пропаганду здорового образа жизни и повышение качества медицинских услуг на предприятиях.

В Метинвесте Стратегия состоит из трех компонентов: «Первая помощь», «Пропаганда здорового образа жизни» и «Профессиональное здоровье». Результатом первого этапа (2011-2012) стало повышение качества и скорости оказания первой неотложной помощи на предприятиях. Медпункты были оснащены современным оборудованием: носилками, вакуумными шинами, дефибрилляторами и др. Например, на ПАО «Краснодонуголь» оборудованы четыре подземных медицинских пункта (*читайте историю «Красный крест на белой каске»*). На ПАО «Азовсталь» приобретены два автомобиля скорой медицинской помощи, соответствующих требованиям европейского стандарта.

Следующий шаг в реализации Стратегии – проведение углубленных медицинских осмотров работников критических специальностей, внезапное ухудшение самочувствия которых может создать угрозу жизни и здоровью одного или нескольких человек и/или привести к аварии или экологическому инциденту со значительным материальным ущербом (например, водителей автобусов или тяжелой техники). В ДТЭК Стратегия развития медицины труда разработана в октябре 2012 года на период до 2020 года и нацелена на улучшение медицинского обслуживания работников компании.

БОЛЕЕ
200
средних медицинских
работников и врачей разных
специальностей на

5
предприятиях Метинвеста
в Донецкой и Луганской
областях, а также в Кривом
Розе прошли обучение в 2012
году; они получили знания
и практические навыки
по современным международно-
признанным алгоритмам
оказания неотложной помощи.

3 351
СОТРУДНИК
ПАО «Краснодонуголь» был
обучен в 2012 году навыкам
оказания первой медицинской
помощи.

Стратегией предусмотрено создание внутренней нормативной базы в области медицины труда; централизация управления медицинскими объектами компании; модернизация и стандартизация оборудования медицинских объектов компании; обновление материально-технической базы государственных больниц в регионах присутствия и многое другое.

В планах на ближайшую перспективу – оснащение здравпунктов предприятий ДТЭК современной техникой для оказания первой неотложной помощи и профилактических процедур; проведение дополнительного обучения для медицинских работников здравпунктов по мировым стандартам оказания неотложной помощи; обновление оборудования и ремонт медицинских учреждений в городах и селах, где работают предприятия ДТЭК для улучшения диагностики и лечения сотрудников компании. Подробнее об этом мы расскажем в нашем следующем отчете.

В «Горных машинах» проводятся плановые и профилактические медицинские осмотры, психофизиологические и флюорографические обследования, вакцинация работников. На предприятиях компании контролируются показатели кровяного давления, работники с выявленными отклонениями направляются на лечение.

«Красный крест на белой каске»

На шахте «Самсоновская-Западная» (Краснодонуголь, Метинвест) открыты подземные здравпункты, в которых работают медики, готовые в любую минуту оказать шахтерам экстренную и неотложную помощь.

Открытие здравпунктов под землей стало важным шагом на пути к своевременному и качественному оказанию медицинской помощи работникам шахты. Здравпункты укомплектованы всем необходимым оборудованием, их сотрудники получили дополнительное образование на курсах, проведенных специалистами из Центра медицины катастроф. Кроме того, проведено обучение работников шахты навыкам оказания первой медицинской помощи: их научили, как проводить непрямой массаж сердца и делать искусственное дыхание, как накладывать шину при переломе, переносить пострадавшего, пользоваться дефибриллятором, обрабатывать и перевязывать раны, накладывать жгут и т.п.

«Начинка» здравпункта впечатляет: новейшие носилки – корзинного типа и легкие алюминиевые, вакуумные шины, запас растворов для внутривенных вливаний, аппарат искусственного дыхания, кровоостанавливающие препараты, асептики, жгуты, перевязочные материалы и многое другое...

«Здорово, что работники сами могут и, что важно, умеют наложить шину или жгут, пока ждут нас», – говорят Алиса Стадничук и Катя Дубанич, медицинские работники здравпункта.

Курсы первой помощи шахтеры считают полезной вещью:

«Обидно же, когда не знаешь, чем помочь», – говорит звеньевой участка Роман Щеглов. «Навыки оказания первой медицинской помощи и на поверхности всегда пригодятся», – добавляет проходчик Алексей Рыковский.

На вопрос, всего ли хватает в работе и комплектации, отзывается начальник смены Алексей Скорбенко:

«Наше обучение и комплектация здравпунктов адаптированы как раз под условия шахты. И, честно говоря, даже в областной больнице нет такого оборудования, как у нас».



LIVE STORY

Новые подходы к сохранению здоровья работников

В 2012 году стартовал проект «Улучшение здоровья и безопасности шахтеров в Восточной Украине». Он был инициирован Метинвестом и ДТЭК и получил поддержку Программы развития ООН (ПРООН). Выполнение проекта будет осуществляться в сотрудничестве с администрациями городов Краснодон, Свердловск и Ровеньки. Цель проекта – снижение рисков, с которыми сталкиваются шахтеры, как во время работы, так и в свободное от работы время.

На первом этапе международные специалисты-эксперты ПРООН изучили работу медицинских учреждений в трех городах, провели встречи с шахтерами, медиками, специалистами Метинвеста и представителями администраций. Разработаны планы действий по улучшению системы здравоохранения в выбранных городах. В 2013 году Метинвест уже запланировал покупку медицинского оборудования для городских учреждений на сумму 1,3 млн грн.

Помимо этого ДТЭК также проводит исследование состояния здоровья своих сотрудников не только угледобывающих, но и энергетических предприятий совместно с Институтом медицины труда при Академии Наук Украины. Задача ученых – выявить тенденции профессиональной и общей заболеваемости, взаимосвязь состояния здоровья и трудовой деятельности. Специалисты дадут рекомендации, как продлить трудовое долголетие.



«Ни в Украине, ни за рубежом исследования, подтверждающие связь профессии с общей заболеваемостью, не проводились. Компанию, ориентированную на долгосрочную перспективу, не может не волновать вопрос, кто будет работать на ее предприятиях через двадцать лет. Мы понимаем, что благополучие и здоровье наших сотрудников – залог успеха бизнеса в будущем».

Григорий Колдунов, Директор компании «Социс» (предприятие ДТЭК, управляющее социальными объектами компании).

Непромышленные компании

В непромышленных компаниях Группы СКМ в большей степени актуальны правильная организация рабочих мест, управление нагрузками и повышение стрессоустойчивости, преодоление гиподинамии и пропаганда здорового образа жизни. Большинство инициатив в этой области – проявление доброй воли наших компаний.

Развитие сотрудников – в центре внимания всех компаний Группы СКМ. Среди основных направлений работы в 2012 году – развитие корпоративной системы обучения специалистов и руководителей разного уровня внутри Группы, сотрудничество с вузами и профессионально-техническими учебными заведениями для подготовки кадров, а также разработка современных профессиональных стандартов в рамках «Паспорта профессии».

Мы создаем собственную систему обучения, мы используем внутреннюю экспертизу, опыт и знания. Мы стремимся, чтобы каждый сотрудник мог стать профессионалом своего дела и самореализоваться, а каждый бизнес Группы – достичь своих стратегических целей. Параллельно мы сотрудничаем с системой профобразования, таким образом, мы делаем свой вклад в подготовку квалифицированных специалистов не только для предприятий Группы СКМ, но и для промышленности всей Украины.

**ОБРАЗОВАНИЕ
И РАЗВИТИЕ
СОТРУДНИКОВ:
РАСТИМ
НАЦИОНАЛЬНЫЕ
КАДРЫ**

**ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ
НАШИХ СОТРУДНИКОВ
В 2012 ГОДУ**

115,2 МЛН. ГРН.

ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ УКРАИНЫ

На протяжении пяти лет СКМ выстраивает диалог с системой образования страны в рамках целевой долгосрочной социальной программы «Современное образование». С ее помощью мы стараемся повышать качество подготовки выпускников украинских вузов, а также приблизить содержание процесса обучения к потребностям рынка труда.

Мы выбрали несколько основных направлений работы в этой области:

- Во-первых, мы помогаем студентам выбирать вузы, которые дают лучшее образование. Так появился Национальный рейтинг вузов «Компас». В 2012 году рейтинг праздновал свое пятилетие – в него вошли 232 вуза. Поскольку рейтинг основан на опросах работодателей и выпускников вузов, он также выявляет актуальные проблемы в сфере взаимодействия бизнеса и образования. Получить подробную информацию о рейтинге вузов «Компас» Вы можете на сайте bestuniversities.com.ua.

- Во-вторых, СКМ в 2012 году разрабатывала новые профессиональные стандарты, в которых сформулировано, что должен знать и уметь специалист, чтобы работодатель был готов принять его на работу, а у самого специалиста при этом была достойная зарплата и возможности для карьерного роста (см. кейс «Паспорт профессии»).
- В-третьих, компании Группы СКМ начали выстраивать целевые отношения с профильными вузами. Подробнее – читайте «Взаимодействие с вузами».

«Паспорт профессии»

Как крупнейший работодатель страны, Группа СКМ заинтересована в том, чтобы повысить качество образования и уровень подготовки молодых специалистов. В 2011 году компания СКМ инициировала проект по разработке современных профессиональных стандартов – «Паспорт профессии». Между компанией СКМ, Министерством образования и науки и Федерацией работодателей был подписан меморандум о взаимопонимании, послуживший началом реализации нового проекта.

Проект объединил представителей бизнеса, госорганов, международных организаций, научно-исследовательских институтов, вузов и профессионально-технических учебных заведений. К экспертизе разработанных профстандартов были привлечены международные эксперты из британских отраслевых советов, Совета Европы и Европейского фонда образования.

Профессиональные стандарты разрабатываются в базовых для Группы СКМ отраслях: металлургии, энергетике и цифровой журналистике. В результате проекта будут разработаны 8 профессиональных стандартов: подручный сталевара, сталевар конвертера, мастер конвертерного производства, инженер конвертерного производства, инженер-электрик в сфере энергетике энергопоставляющей компании, инженер-электромеханик горный, журналист мультимедийных изданий СМИ, редактор мультимедийных изданий СМИ. В «паспортах профессий» будет четко прописано, что должен знать и уметь специалист, чтобы работодатель был готов принять его на работу, а у самого специалиста при этом была достойная зарплата и возможности для карьерного роста.

Благодаря «паспортам профессии» студенты получают четкое понимание того, какими навыками, знаниями и умениями они должны обладать, чтобы получить желаемую работу; система образования видит, в каком направлении необходимо обучать студентов для того, чтобы они соответствовали требованиям рынка труда, а работодатель в итоге сможет взять на работу хорошо подготовленных специалистов.

Мы надеемся, что этот проект не только оправдает ожидания работодателей и молодых специалистов, но и сделает существенный вклад в реформирование украинской системы высшего и профессионально-технического образования.

«Паспорт профессии» – это важный документ. Он четко очерчивает требования, возможности и задачи, которые стоят как перед студентами и перед преподавателями, так и перед самим производством. Время не стоит на месте, предприятия модернизируются, меняется технология, поэтому стандарты, созданные еще в советские времена, следует менять: вносить корректировки в учебные программы, вводить новые курсы, направленные на получение новых знаний и умений. В Европе уже давно так делают. А то, что именно работодатели обратили внимание на необходимость подготовки специалистов по качественно новым профессиональным стандартам, нас только радует».

Николай Гребченко, Декан электротехнического факультета Донецкого национального технического университета.

Проект объединил усилия
бизнеса и системы образования:
в разработке профстандартов
приняли участие

23

ВУЗА,
БОЛЕЕ

30

украинских компаний,

4

профильных министерства.

Разработаны

8

профессиональных стандартов
в металлургии, энергетике
и цифровой журналистике.

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

Мы уверены в том, что благодаря специально разработанным корпоративным программам обучения, компании Группы СКМ не только закладывают основы успеха своего бизнеса в целом, но и делают значительный вклад в профессиональное становление, самореализацию и востребованность каждого члена нашей команды. Основной приоритет корпоративного обучения – подготовка управляющих кадров и специалистов, поскольку именно от них зависит работа больших трудовых коллективов и результаты деятельности наших компаний. Сегодня руководитель – это человек, принимающий, а не исполняющий решения, и несущий

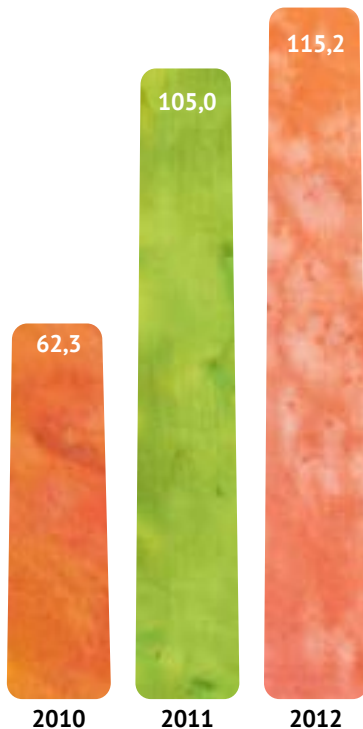
за них ответственность. Поэтому большое количество корпоративных программ адресовано именно этой категории работников.

Появление «Академии ДТЭК» (читайте кейс «Корпоративная школа для будущих руководителей») ознаменовало определенный этап в развитии корпоративного образования. Формат «корпоративный университет/ академия» фактически представляет собой систему постоянной подготовки кадров в рамках компании, подобно системе высшего образования, и имеет сравнимые масштабы. Этот опыт стал ориентиром для других компаний Группы СКМ.

Примеры корпоративных программ обучения в компаниях Группы СКМ



Инвестиции основных бизнесов Группы СКМ в обучение сотрудников, 2010-2012, млн. грн.



Обучение сотрудников непромышленных компаний Группы СКМ, 2010-2012, обучений



Обучение работников промышленных холдингов Группы СКМ, 2010-2012, обучений



Примечания: Доля «Горных машин» в общих данных по обучению РПС – 3,34%, по обучению рабочих – 5,84%. Доля Портинвеста в общих данных по обучению рабочих – 1,96%, по обучению РПС – менее 1%.

Корпоративная школа для будущих руководителей

Чем крупнее и сложнее бизнес, тем большая ответственность лежит на плечах его руководителей. От их профессионализма зависит как финансовый успех бизнеса, так и вдохновляющая рабочая атмосфера, эффективная работа команды, ориентированная на результат и на устойчивое развитие компании в целом. Мы с готовностью инвестируем в создание собственной системы обучения, поскольку хорошо понимаем, что только благодаря накопленным знаниям, опыту и внутренней экспертизе сможем подготовить профессиональных специалистов и успешных руководителей. Компании Группы разрабатывают уникальные программы обучения, которые учитывают реальные потребности предприятий и компаний, и помогут сотрудникам получить знания, необходимые для выполнения текущей работы и для развития карьеры. Один из самых масштабных корпоративных университетов Группы СКМ – Академия ДТЭК. Программы Академии нацелены на профессиональный и личностный рост сотрудников ДТЭК. На ее базе действует широкий выбор обучающих программ для руководителей среднего и высшего звена. Например, объем знаний, который слушатели получают по программам «Энергия Знаний» и «Энергия Лидера», сопоставим с уровнем MBA бизнес-школ. Их участники расширяют круг деловых контактов и знакомятся с лучшими практиками европейских компаний-лидеров, принимают участие в учебных сессиях лучших европейских профессоров, стажировются в ведущих компаниях европейских стран.



«Главное преимущество обучения в Академии в том, что все программы адаптированы под потребности бизнеса ДТЭК и актуальны прямо сегодня».

Игорь Маслов, Директор по дистрибуции и сбыту электроэнергии ДТЭК.

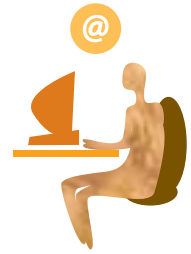
В середине 2012 года состоялось открытие Корпоративного университета Метинвеста – сети учебных центров, работающих по единым принципам. Вводный курс обучения для менеджеров включает 4 уровня программ: (1) «ДНК менеджмента» для менеджеров 1-го уровня, (2) «Вектор развития» для менеджеров 2-го уровня, (3) «Академия лидерства» для менеджеров кадрового резерва 1-го и 2-го уровней, (4) Программа для менеджеров кадрового резерва 1-го уровня в Школе менеджмента «Сколково». В 2012 году основной упор был сделан на программы развития кадрового резерва и целевые программы обучения для руководителей среднего уровня (для предприятий – от начальников цехов до мастеров; для управляющей компании – менеджеров среднего звена).



«Знания, которые я получил, помогли мне разобраться во многих процессах, которые сегодня проходят в компании и на предприятии, определить ориентиры при раз работке мероприятий по снижению затрат, понять, как должен действовать руководитель, чтобы поддерживать рентабельность производства».

Роман Жуков, Старший мастер цеха переработки металлургических шлаков МК «Азовсталь».

В «Горных машинах» в 2012 году начала работать программа «ТОП-50» по подготовке преемников на ключевые руководящие позиции. Завершение первого этапа программы планируется в 2014 году. Однако уже в первый год получены результаты: сформирована команда менеджеров, которые готовы брать на себя ответственность, активно работать над изменениями в компании. В ПОРТИНВЕСТ особое внимание уделяется повышению квалификации сотрудников, поскольку Холдинг активно развивается и стремится на своих предприятиях использовать современное оборудование и технологии, привлекая лучший мировой опыт. Например, в 2012 году немецкая компания Martin Engineering провела для сотрудников стивидорной компании «Авлита» семинар по эксплуатации технологических линий зернового терминала.



ЕЖЕГОДНО БОЛЕЕ

1,6

ТЫС. СОТРУДНИКОВ
ДТЭК проходят обучение по программам, развивающим компетенции, и по специальным программам Академии ДТЭК.

В 2012 году
БОЛЕЕ

9

ТЫС. СОТРУДНИКОВ
прошли обучение по программе корпоративного университета Метинвеста для среднего управленческого звена «ДНК менеджмента».



«Кадры решают все»

Молодые специалисты Северного горно-обогатительного комбината – Иван Неплях, Вадим Фурсов и Алексей Журавель – недавние выпускники Криворожского технического университета, пришли на производство благодаря программе «Школа-Вуз-Комбинат».

«Программа «Школа-Вуз-Комбинат» была разработана для повышения престижа рабочих профессий, для того, чтобы студенты изучали современное производство на примере СевГОКа, а также получали знания и навыки, которые помогут им стать квалифицированными специалистами и успешно строить свою карьеру. Кроме того, программа помогает сформировать кадровый резерв комбината – наших будущих главных специалистов, менеджеров и руководителей», – Татьяна Кришневская, начальник бюро по подбору и найму персонала отдела кадров, рассказывает об этой программе не в первый раз, но в ее интонациях слышится гордость – вот они, бесценные кадры, уже работают и радуют сотрудников службы HR и руководителей комбината.

Подготовка будущих специалистов начинается со школы, где отбираются одаренные школьники. Затем их обучение продолжается в техникумах, институтах и университетах Кривого Рога. Студенты III-V курсов приходят на комбинат для прохождения производственной и преддипломной практики. По окончании учебных заведений они приходят работать на СевГОК, причем на рабочие профессии. На комбинате уверены, что для выпускников – это необходимое условие. Так как не поняв суть будущей деятельности с азов, не получив бесценный практический опыт, невозможно построить успешную карьеру.

По такому пути идет, например, Иван Неплях. Имея диплом магистра металлургии, Иван пришел на СевГОК машинистом штабелеформирующей машины цеха по производству окатышей №1. Сейчас он работает специалистом по вопросам совершенствования производственной деятельности в инвестиционном управлении комбината.

«Я сразу после школы поступил в Криворожский технический университет (КТУ), хотел быть металлургом, работать на аглодоменном производстве. На III-м курсе услышал о СевГОКе, пришел на практику, а теперь вот уже 4-ый год работаю здесь. Ничуть не жалею – программа позволяет постоянно обучаться чему-то новому, пробовать себя в различных проектах, быстро продвигаться по карьерной лестнице», – отмечает Иван. Целеустремленный и немногословный Вадим Фурсов, говорит обстоятельно и сдержанно. *«Это был мой личный выбор. Никто, особо, не советовал – ни друзья, ни родители. Пошел учиться на инженера-строителя, решил себя попробовать на производстве. Когда выбирал место работы – колебаний не было. СевГОК я выбрал потому, что здесь есть возможность зарекомендовать себя, проявить инициативу, есть перспектива роста и стабильность. Я не ошибся – попробовал себя на производстве, быстро начал продвигаться и сейчас работаю ведущим инженером по техническому надзору за содержанием и ремонтом зданий и сооружений цеха подготовки окатышей»,* – говорит Вадим.

Программа «Школа-Вуз-Комбинат» стартовала на СевГОКе в 2006 году.

«Начиная данный проект, мы приложили немало усилий для того, чтобы ребята выбрали наш комбинат», – вспоминает Татьяна Кришневская, *«Ведь многие родители, зачастую, хотят, чтобы их дети ехали в областные центры, столицу. Однако, те возможности и перспективы, которые предлагает сейчас молодежи наш комбинат ничуть не хуже, а, возможно, даже лучше в плане уровня заработной платы, социальной защищенности, перспектив карьерного роста».*

Еще один участник программы «Школа-вуз-комбинат» – Алексей Журавель – также выпускник КТУ, сначала работал на СевГОКе слесарем дежурным и по ремонту оборудования рудообогатительной фабрики №1. Сейчас Алексей работает специалистом по вопросам совершенствования производственной деятельности в инвестиционном управлении комбината. *«После студенческой практики на комбинате ты точно знаешь, на что идешь, когда выбираешь предприятие для работы. Я считаю, что начинать надо с рабочей профессии, чтобы знать все – от и до. Безусловно, нужно делать карьеру, но это невозможно, если ты не видел, из каких кирпичиков строится производство».*

Для Алексея есть и еще один бонус на СевГОКе – футбольная команда. Он успевает, и работать, и заниматься спортом.

Иван, Вадим и Алексей – сильные, молодые и перспективные ребята, сознательно выбрали путь после магистратуры в простые рабочие. И ведь нельзя сказать, что у ребят нет амбиций – один хочет быть главным специалистом в своей области, другой – заниматься капитальным строительством, а третий так и вовсе нацелен стать генеральным директором. Смотришь на них, и думаешь – станут.



LIVE STORY

«Будущее есть!»

Современное производство требует все более подготовленных специалистов. Вузы же, зачастую, дают своим студентам достойную теоретическую подготовку, однако не могут обеспечить практические навыки. Несколько лет назад над этой проблемой задумались специалисты компании ДТЭК и преподаватели Донецкого национального технического университета. Задумались – и создали программу по взаимодействию предприятий ДТЭК с вузами в рамках подготовки кадров. Одно из направлений программы – обучение наиболее перспективных студентов последних курсов по специально разработанным программам в «Группах ДТЭК».

Постепенно к этой программе присоединились Национальный горный университет в Днепропетровске, «Киевский политехнический институт» и «Львовская политехника». С 2013 года участником программы становится также Донбасский государственный технический университет в Алчевске Луганской области. «В апреле-мае мы выясняем потребности предприятий ДТЭК в молодых специалистах», – рассказывает Елена Мирошниченко, менеджер Академии ДТЭК и руководитель программы взаимодействия с вузами. «А в конце мая приходим в вузы и объявляем набор в специальные «Группы ДТЭК» среди студентов, которые оканчивают четвертый курс».

Претендентам предстоит заполнить анкеты и пройти два собеседования: с техническими экспертами ДТЭК и представителями службы HR (специалистами по персоналу). Мнения деканата и профильных кафедр тоже учитываются, однако не являются решающими.

В анкетах указаны предприятия, где есть вакансии для выпускников той или иной специальности. Иногда такие предприятия оказываются далеко от родительского дома. Но многих студентов это не пугает.

«Я сам из Енакиево», – говорит Игорь Найденов, машинист-обходчик по котельному оборудованию «ДТЭК Кураховская ТЭС». «Но поскольку решил стать энергетиком и работать в компании ДТЭК, пришлось менять место жительства. Я человек амбициозный, уверен в своих силах и рассчитываю со временем перейти на более высокий уровень, работать в основном офисе компании в качестве организатора производства».

Обоснованные амбиции – несомненный плюс, на них обращают внимание на собеседовании. Анализируется также уровень профессиональной подготовки специалистов и, кроме того, готовность и желание трудиться непосредственно на производстве.

Конкурс в «Группу ДТЭК» по каждой из специальностей, как правило, не ниже десяти человек на место.

Отобранные «счастливчики» в течение последнего года обучения в вузе занимаются по формуле: 2 дня обучения в Академии ДТЭК и 2 дня обучения в условиях производства на предприятиях компании ежемесячно в дополнение к традиционной учебной программе вуза. У студентов «Группы ДТЭК» есть возможность уже во время учебы познакомиться со стратегией развития компании, принципами построения успешной карьеры в ДТЭК, познать правила корпоративной культуры во время организованных встреч с руководителями компании. Они проходят дипломную практику на предприятиях компании, защищают дипломные работы по проблематике, связанной с производством, т.е. глубоко погружаются в реальную производственную жизнь.

У всех студентов группы есть свой наставник, который не только помогает разобраться в производственном процессе, но и является научным руководителем от предприятия в подготовке и защите дипломной работы.

Нагрузка выходит значительно больше, чем у остальных студентов. Зато и бонусы существенны: дополнительная стипендия от ДТЭК и практически гарантированное трудоустройство на одном из ведущих предприятий отрасли. Выгоды очевидны и для вузов и для ДТЭК: вузы усиливают теоретическую и практическую подготовку студентов, а на предприятия ДТЭК приходят квалифицированные молодые специалисты.

«С тех пор, как я попал в «Группу ДТЭК», у меня появилась надежда на успешное будущее в своей стране. А то уже начал всерьез сомневаться, что смогу найти работу по специальности, особенно, с перспективами», – говорит Игорь Найденов.

«На пятом курсе я попал на Кураховскую ТЭС и окончательно понял, что правильно выбрал профессию», – вторит ему Виталий Волкодавец, электромонтер по высоковольтным испытаниям и измерениям. «Здесь есть возможность и стимулы повышать свой уровень. Получил второе образование по специальности «Менеджмент организации». Чувствую, что в своем подразделении я уже достиг «потолка», теперь планирую переходить на ступень выше».

В 2012 году выпускниками программы взаимодействия с вузами стали 29 человек. Все больше предприятий компании ДТЭК проявляют интерес к программе, поэтому можно не сомневаться – набор в «Группы ДТЭК» будет расти.



LIVE STORY

Корпоративная программа обучения для руководителей Метинвеста

Для руководителей среднего и младшего звена (от мастера до начальника цеха) на всех предприятиях Метинвеста и для менеджмента среднего звена управляющей компании «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» в мае 2012 года в Корпоративном университете Метинвеста стартовала программа «ДНК-менеджмент».

Программа обучения рассчитана на 1,5 года. С ее помощью в Метинвесте формируют у сотрудников понимание стратегического видения бизнеса компании и основных экономических и финансовых процессов, их причастность к процессам в компании и значимость их вклада в бизнес, рассказывают о корпоративных ценностях, о критериях эффективности работы руководителя и многом другом. Программа состоит из 5 модулей, которые проходят в формате тренингов. В них входят: установочный семинар, основы экономики и финансов предприятия, основы бережливого предприятия, основы целеполагания и система ключевых показателей эффективности (КПЭ), эффективное управление задачами и персоналом. Четыре модуля программы проводят тренеры Корпоративного университета – это 24 сотрудника Метинвеста, которые прошли обучение тренерскому мастерству, а в Модуле 2 «Основы экономики и финансов предприятия» обучают тренеры внешнего провайдера (ЭКОПСИ Консалтинг).

О том, как обучение в «ДНК-менеджмент» влияет на достижение результатов в работе, рассказали сотрудники Ки Авдеевского коксохимического завода, уже прошедшие тренинги.

«Я в течение смены общаюсь с подчиненными очень много, начиная от постановки задач на смену и заканчивая анализом проведенных работ. Поэтому от того, как я смогу поставить задачу и проконтролировать, так она и будет выполнена», – говорит Александр Калабин, заместитель начальника углеподготовительного цеха №1. «Одно из упражнений в тренинге «Эффективное управление задачами и персоналом» позволило посмотреть на себя со стороны – как я общаюсь с коллегами и подчиненными. Иногда полезно получить, такое «зеркало», чтобы понять, над чем мне как руководителю еще нужно работать. А второй модуль «Основы экономики и финансов предприятия» в доступной форме раскрывает такие понятия как баланс предприятия, оборачиваемость капитала, инвестиции, оценка и выбор, точка безубыточности, EBITDA и др. Мне важно было понять как мои решения и действия влияют на финансовые результаты предприятия в целом». Нельзя не согласиться с тем, что возможность увидеть себя со стороны и оценить результаты своего труда в масштабах экономики и доходов всего предприятия – важный и неоценимый опыт.

«Это отличная возможность познакомиться с коллегами с других заводов, поработать с ними в одной команде», – делится своими впечатлениями от программы Александр Баласанян, начальник отдела непрерывного совершенствования. «Программа дала старт нашему взаимодействию, обмену знаниями, опытом и лучшими практиками. Что такое Бережливое предприятие я знал и до обучения в программе, но вот как этим инструментам обучать подчиненных я почерпнул методы из этого тренинга. На тренинге по КПЭ полезно было еще раз потренироваться ставить цели по SMART, оценивать качество формулировки целей. И самое важное – как правильно давать обратную связь своему подчиненному, чтобы она была понятной и мотивирующей к выполнению показателей».

Для реализации программ обучения и развития сотрудников на предприятиях Метинвеста создаются современные Центры менеджера обучения – это специализированные аудитории, оснащенные всем необходимым оборудованием для проведения тренингов. На сегодняшний день такие центры уже открыты на «Азовстали», Авдеевском коксохимическом заводе, Северном, Центральном и Ингулецком горно-обогатительных комбинатах, на «Краснодонугле», и в управляющей компании. Всего на предприятиях Метинвеста будут созданы 22 учебные аудитории для обучения сотрудников.

Так, стараниями Метинвеста все руководители впитают навыки эффективного управления, буквально, «на генном уровне». А грамотный руководитель – залог слаженной, стабильной и результативной работы всей компании.



LIVE STORY

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВУЗАМИ

Вектор взаимоотношений Группы СКМ с вузами: от кооперации – к качественным проектам партнерства.

Обычно предприятия Группы помогали профильным вузам в обеспечении материально-технической базы, но теперь мы ставим более важные задачи – модернизировать систему обучения. В наших предыдущих отчетах мы уже публиковали примеры из практики Метинвеста (программа «Школа-вуз-комбинат») и ДТЭК (программа «Поколение ДТЭК»), которые продолжают успешно работать (читайте кейс «Готовим новое поколение профессионалов», истории «Кадры решают все» и «Будущее есть!»).

По их образцу и другие компании (например, «Горные машины») создают в вузах свои целевые группы, в которых студенты получают усиленную подготовку по профильным предметам. Кроме того, ПОРТИНВЕСТ

помогает студентам не только приобрести практические профессиональные знания и навыки, но и развивать межличностные и личностные компетенции (*читайте кейс «ПОРТИНВЕСТ прокладывает фарватер успеха для молодых специалистов»*).

Наши компании инвестируют средства в развитие обучающей базы, привлекают в свои проекты авторитетных экспертов по различным направлениям. Но не менее ценны – время и усилия сотрудников Группы, которые они уделяют участию в образовательном процессе. В результате, студенты выходят из вузов гораздо более готовыми к тому, чтобы прийти на предприятия и начать эффективно работать и строить карьеру.



Готовим новое поколение профессионалов

Начиная с 2009 года, ДТЭК совместно с украинскими вузами реализует проект «Поколение ДТЭК». Одно из направлений проекта – обучение наиболее перспективных студентов последних курсов по специально разработанным программам в «Группах ДТЭК». Студенты «Групп ДТЭК» проходят практику на производстве, а по окончании учебы могут трудоустроиться на предприятия ДТЭК. Благодаря такому сотрудничеству вузы усиливают теоретическую подготовку студентов изучением современных технологий, выпускники приобретают ценные для работы знания, а на предприятия ДТЭК приходят квалифицированные молодые специалисты.

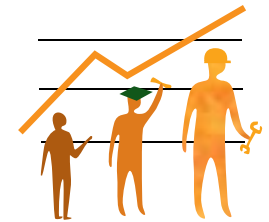


«С тех пор, как я попал в «Группу ДТЭК», у меня появилась надежда на успешное будущее в своей стране. А то уже начал всерьез сомневаться, что смогу найти работу по специальности, особенно, с перспективами». **Игорь Найденов, Машинист-обходчик по котельному оборудованию КуТЭС.**

На предприятиях Метинвеста исторически сложились партнерские отношения с местными школами, вузами и профтехучилищами. Например, с 2008 года ПАО «Азовсталь» реализует программу «Школа-Вуз-Комбинат». Задачи программы – поднять престиж рабочих профессий среди молодежи и организовать подготовку будущих сотрудников Метинвеста, начиная со школьной скамьи. Аналогичные программы уже работают на ПАО «СевГЭК» и ПАО «ИнГЭК». Подробно о проектах Метинвест и ДТЭК мы писали в нашем предыдущем отчете¹².



«Когда ты учишься и проходишь практику по этой программе, приходишь на производство, тебе дают наставника, и он помогает вникнуть. А потом уже, когда устраиваешься на работу, ты знаешь, на что идешь, представляешь, как оно устроено. Карьеру надо начинать с рабочей специальности, чтобы во всем разобраться». **Алексей Журавель, Специалист по вопросам совершенствования производственной деятельности Инвест-управления ПАО СевГЭК.**



В 2012 году предприятия
Группы СКМ стали **ПЕРВЫМ**
РАБОЧИМ МЕСТОМ для
БОЛЕЕ ЧЕМ

2
ТЫСЯЧ

выпускников вузов
и профтехучилищ.

Предприятия Группы СКМ
сотрудничают со

138

учебными заведениями
в Украине.

За 2009-2012 годы
ОКОЛО

100

ВЫПУСКНИКОВ
«Групп ДТЭК» трудоустроены
на производственных
предприятиях ДТЭК.

¹² «Инвестируя в настоящее, мы строим будущее» Отчет об устойчивом развитии Группы СКМ за 2011 год.

Подготовка квалифицированных специалистов является не менее актуальной задачей и для компании «Горные машины». В условиях развития современных технологий в машиностроении очень важно, чтобы на предприятия приходили специалисты, имеющие необходимые для работы знания и навыки. Сотрудничество «Горных машин» с учебными заведениями в городах присутствия нацелено на решение этой задачи. Компания организует стажировку студентов на своих предприятиях, участвует в подготовке обучающих программ для лицеев и техникумов, предоставляет возможность преподавателям учебных заведений дополнить теоретические знания практикой на производстве, а также дает ученикам в наставники высококвалифицированных работников «Горных машин». Кроме того, «Горные машины» выступили с инициативой проводить Всеукраинскую олимпиаду по специальности «Технологии машиностроения» для студентов украинских вузов. Компания предлагает дополнительное конкурсное задание. Главный приз – «Золотые контракты», дающие их обладателям право трудоустройства на предприятиях «Горных машин».



«Современное машиностроение открывает большие возможности перед теми, кто не боится трудностей и готов к серьезной работе для достижения успеха. Наша компания готова не только обеспечить молодых инженеров и конструкторов стабильной работой, но и будет содействовать профессиональному и карьерному росту тех, кто стремится к большему».

Анна Адам, Директор по персоналу «Горные машины».



«Первое место работы я определил для себя еще во время обучения. Придя на Криворожский завод горного оборудования на третьем курсе института, я был восхищен этим предприятием. Одно дело слушать лекции, и совсем другое – видеть воочию работу сталелитейных печей. Стажировка на предприятии вдохновила меня стать настоящим профессионалом машиностроения».

Павел Резниченко, Электрогазосварщик механосборочного цеха №1, Криворожского завода горного оборудования.

ПОРТИНВЕСТ прокладывает фарватер успеха для молодых специалистов

Сегодня украинская портовая отрасль как никогда нуждается в квалифицированных инженерах, технологах, механиках, электриках, энергетиках. На предприятия портовой отрасли приходят молодые специалисты – выпускники профильных вузов. Предприятия заинтересованы в том, чтобы они обладали не только современными теоретическими знаниями, но и базовыми практическими навыками и умениями.

В 2012 году Холдинг ПОРТИНВЕСТ запустил долгосрочный образовательный проект «Фарватер успеха», цель которого – поиск и развитие талантливых студентов технических специальностей, которые планируют связать свою профессиональную деятельность с портовой отраслью.

К «Фарватеру успеха» уже присоединились вузы Одессы, Севастополя и Мариуполя, а также ведущие порты Украины, с которыми ПОРТИНВЕСТ подписал меморандумы и соглашения о сотрудничестве.

Участники проекта получают специальные возможности для профессионального и личностного развития. Помимо традиционной производственной практики студенты посещают с экскурсиями ведущие порты Украины и предприятия Холдинга, участвуют в мастер-классах, дискуссионных клубах и конференциях, пробуют свои силы в конкурсах студенческих инновационных работ, техноигре, комплексных проектных работах. Участникам проекта предоставляется база для написания дипломных и научных работ на актуальные производственные темы.

Подробнее о результатах проекта мы расскажем в наших следующих отчетах.

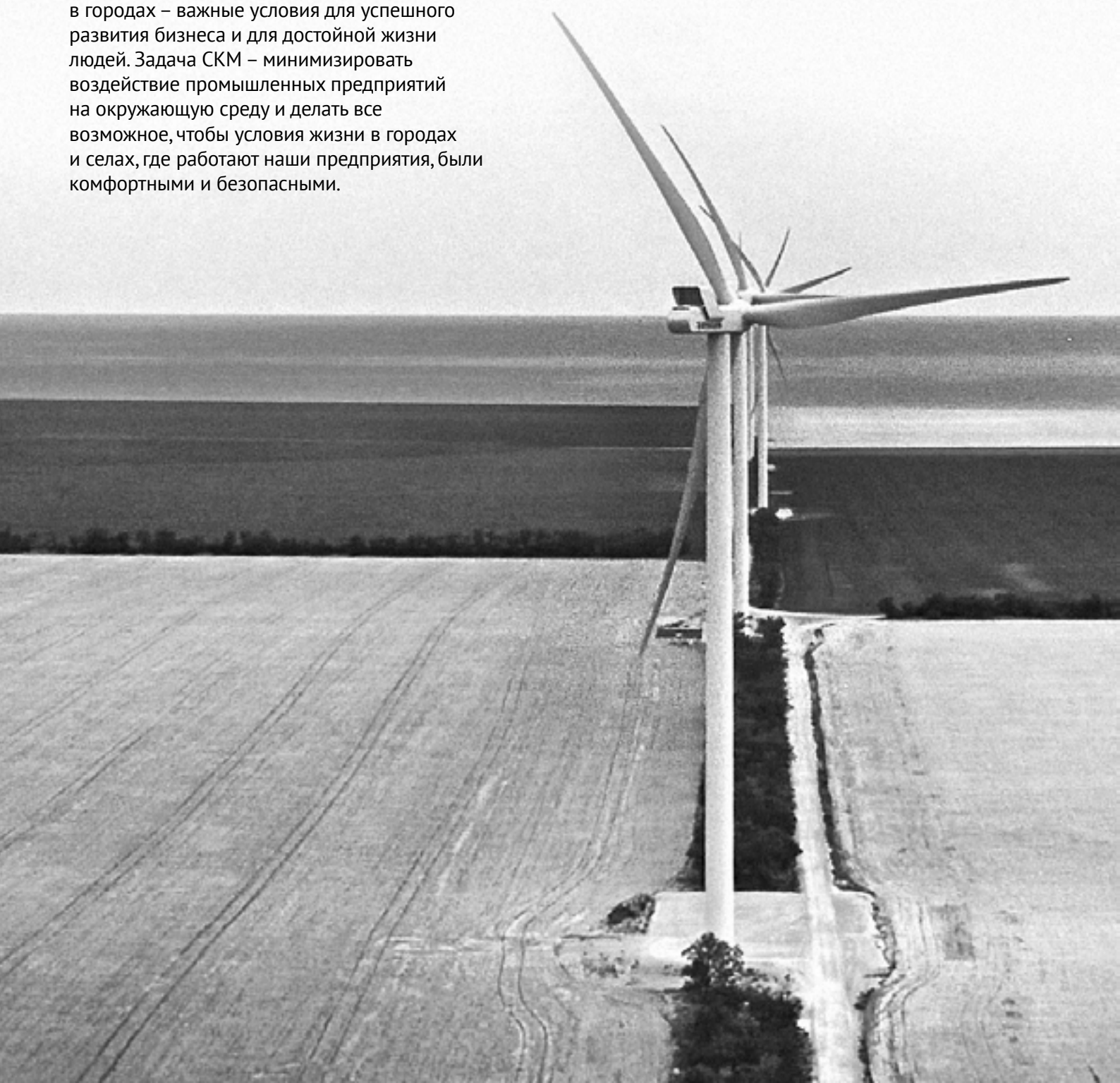


«Наш Холдинг рад помочь талантливым студентам стать настоящими профессионалами. Мы, как работодатель, понимаем важность развития кадрового резерва портовой отрасли будущего и готовы инвестировать в образование, применяя лучшие эффективные практики».

Евгения Салюк, Директор по персоналу Холдинга ПОРТИНВЕСТ.

НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Эффективное использование природных ресурсов и снижение влияния на экологию в городах – важные условия для успешного развития бизнеса и для достойной жизни людей. Задача СКМ – минимизировать воздействие промышленных предприятий на окружающую среду и делать все возможное, чтобы условия жизни в городах и селах, где работают наши предприятия, были комфортными и безопасными.



ЦЕЛИ НА БУДУЩЕЕ:

- Промышленные предприятия Группы СКМ соответствуют стандартам ЕС в части выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух.
- Промышленные предприятия Группы СКМ соответствуют лучшим мировым практикам по качеству сбрасываемых сточных вод.
- Промышленные предприятия Группы СКМ соответствуют лучшим мировым практикам по управлению отходами.
- Промышленные предприятия Группы СКМ соответствуют лучшим практикам в своих отраслях по эффективному использованию топливно-энергетических ресурсов.

ДОСТИЖЕНИЯ:

- Реализован ряд масштабных инвестиционных проектов на металлургических предприятиях Метинвеста: строительство современного доменного комплекса на Енакиевском металлургическом заводе, запуск установки приготовления и вдувания пылеугольного топлива (ПУТ) и новой турбовоздуходувки для доменных печей на ММК им. Ильича. В результате удастся сократить потребление энергоресурсов и снизить воздействие на экологию городов.
- В рамках инвестиционной программы по реконструкции энергоблоков тепловых электростанций ООО «ДТЭК Востокэнерго» проведены реконструкции электрофильтров на энергоблоках №8 «ДТЭК Кураховская ТЭС» и №10 «ДТЭК Луганская ТЭС». В результате удалось сократить концентрации пыли в выбросах в атмосферу практически в 50 и 7 раз соответственно.
- Введены в эксплуатацию первые 30 ветроустановок крупнейшей украинской ветряной электростанции – Ботиевской ВЭС («Винд Пауэр», ДТЭК) мощностью 90 МВт.



НАС ВДОХНОВЛЯЕТ

Модернизация производства и внедрение энергосберегающих технологий, которые повышают энергоэффективность наших предприятий.

Партнерская работа с местными жителями, представителями местных властей, общественными организациями – для формирования новой экологической культуры и полезных привычек, сохраняющих окружающую среду.

Создание благоприятных экологических условий для жизни людей: чистый воздух, вода, восстановленные земли.

Возможность сделать вклад в решение проблемы глобального изменения климата – минимизировать объемы выбросов парниковых газов.

Для того чтобы сохранить уникальные природные ресурсы земли для будущих поколений, нам уже сегодня необходимо предпринимать срочные меры по защите окружающей среды. Руководство компаний Группы СКМ понимает это и делает все возможное для повышения экологической безопасности своих промышленных предприятий, а также для формирования новой экологической культуры в обществе. Группа СКМ ежегодно инвестирует в проекты, направленные на улучшение состояния экологии в городах присутствия – чтобы воздух и вода в водоемах стали чище, чтобы отходы промышленных предприятий максимально утилизировались, а нарушенные земли восстанавливались. Кроме того, мы стараемся рационально использовать природные и энергетические ресурсы. Мы принимаем участие в поиске и внедрении более безопасных технологий на наших предприятиях для того, чтобы экономика Украины становилась более «зеленой».

В Группу СКМ входят очень разные бизнесы, их воздействие на окружающую среду несопоставимо. В промышленных секторах компании Группы направляют многомиллионные инвестиции на модернизацию оборудования и технологий. В первую очередь, это относится к нашим крупнейшим холдингам – ДТЭК и Метинвест. Однако и в других отраслях, например в машиностроении, возраст заводов насчитывает не один десяток лет, и изменения здесь также необходимы. Технологическое обновление приводит к улучшению многих показателей одновременно, таких как: выбросы в атмосферу, потребление воды и сбросы сточных вод, потребление энергии и природных ресурсов. Некоторые технологические решения позволяют снизить также объем образования отходов. Но реализация таких проектов требует времени, поскольку невозможно модернизировать значительную часть промышленности Украины в короткий срок. Работники офисов наших непромышленных компаний каждый день прилагают не столь значительные по сравнению с промышленными компаниями усилия для сохранения окружающей среды, но они не менее важны. Так формируется экологическая культура, которую мы считаем необходимой для каждого человека. Поэтому в нашей Программе социального партнерства есть немало проектов, обращенных к людям, чтобы бережное отношение к окружающей среде, к энергоресурсам стало привычным на работе, в школе и дома.

Общая черта большинства украинских предприятий – изношенность основных фондов. Промышленные предприятия, как и предприятия других секторов, исчерпали свой ресурс в среднем на 60-70%. И это вполне объяснимо, поскольку главные промышленные объекты в Украине восстанавливались после войны или строились в 50-60 годах 20 века. Основной их ресурс давно выработан, а заложенный запас прочности – исчерпан. Кроме того, современные требования к экологичности предприятий намного превышают требования того периода, когда строилось большинство украинских предприятий. В то же время капитальные инвестиции крайне необходимы, поскольку они не только закладывают основу успеха каждого предприятия, но и являются необходимым условием для обновления промышленного потенциала и экономического роста страны в целом. В промышленных городах качество городской среды зависит, прежде всего, от обновления производств, вывода из эксплуатации устаревшего оборудования и технологий.

Важной задачей по-прежнему остается повышение энергоэффективности производств. Новые технологии и оборудование, как правило, предполагают потребление меньшего количества невозобновляемых источников энергии (природного газа, кокса), что является определенным шагом на пути к достижению более низкой энергоемкости продукции.



ФИЛОСОФИЯ И ПОДХОДЫ

МОДЕРНИЗАЦИЯ

Финансирование инвестиционных программ компаний Группы СКМ в 2012 году только в модернизацию производств






18 МЛРД. ГРИВЕН)
составило почти

40%

от объема всех прямых иностранных инвестиций, поступивших в страну (около 6 млрд. долларов США или 48 млрд. гривен).

В 2012 году Метинвест и ДТЭК – два крупнейших промышленных холдинга Группы СКМ – продолжили модернизировать свои предприятия в современные высокотехнологичные производства, соответствующие самым высоким экологическим требованиям и нормам.

Технологическое перевооружение и инновации в компаниях Группы СКМ

Отрасль	2012 год	До 2020 года	2021 – 2030 годы
 ЭНЕРГЕТИКА (ДТЭК)	Модернизация 10 ТЭС (64 энергоблока). Строительство газоочисток.		
	На 8-ми энергоблоках модернизированы турбины, котлы и системы пылеочистки.	Применение технологии очистки дымовых газов ТЭС от оксидов серы и азота, а также пыли. Замена воздушных линий электропередач на подземные кабели.	Строительство новых энергоблоков. Обновление стратегии.
	Развитие ветроэнергетики		
 МЕТАЛЛУРГИЯ (МЕТИНВЕСТ)	Введена в эксплуатацию первая очередь Ботиевской ВЭС (90 МВт).	Строительство второй очереди Ботиевской ВЭС. Развитие двух ветропарков общей номинальной мощностью около 1,2 ГВт.	Портфель проектов будет увеличен до 2 ГВт.
	Переход от мартеновского способа выплавки стали к конвертерному, реконструкция аглофабрик и доменных печей	На «Азовстали»: закрыт мартеновский цех (2011 год), законсервирована аглофабрика, выведены из эксплуатации три коксовые батареи.	Ввод в эксплуатацию новой аглофабрики на ЕМЗ. Реконструкция аглофабрики на ММКИ.
 УГОЛЬНАЯ (ДТЭК)	Строительство воздухоподводящей скважины на шахте «Добропольская».	С 2016 года – техническое перевооружение шахтного транспорта.	
	Приобретение нового оборудования для шахт.	Введение замкнутого цикла водоснабжения на ЦОФ.	Внедрение инноваций, включая подземную газификацию угля.
 УГОЛЬНАЯ (МЕТИНВЕСТ)	Обновление парка подземного транспорта, проходческой и добычной техники.	Внедрение систем взрывоподавления и локализации взрывов, позиционирования и движения персонала под землей. Проект «Система противоаварийной защиты».	Обновление планов.
 ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ (МЕТИНВЕСТ – ГОКИ)	Модернизация оборудования, приобретение большегрузной техники.	СевГОК: Комплексная автоматизация обогатительной фабрики, строительство циклично-поточной транспортной линии Первомайского карьера. ИнГОК: комплексная автоматизация обогатительного передела, строительство циклично-поточной транспортной линии.	Обновление планов.

Эффект обновления производств

- **Экономический:** выпуск новых продуктов, повышение качества продукции, оптимизация себестоимости (включая повышение энергоэффективности).
- **Экологический:** сокращение объемов выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, сокращение выбросов парниковых газов, более рациональное использование воды, уменьшение объемов образования отходов.
- **Социальный:** улучшение качества рабочих мест, повышение безопасности труда.

«Эффективность и прибыльность работы наших предприятий – это фундамент, основа для инвестиций в их модернизацию, для инвестиций в охрану окружающей среды, безопасность труда и создание достойных условий жизни там, где мы работаем. Наша основная задача – настолько правильно расставить приоритеты в своей инвестиционной политике, чтобы наши предприятия были готовы выдерживать конкуренцию на мировых и внутреннем рынках, прежде всего – за счет повышения качества продукции и снижения затрат. Одновременно с модернизацией предприятий мы продолжим инвестировать в создание достойных условий жизни в тех городах и селах, где находятся наши предприятия».

Олег Попов, Генеральный директор АО «СКМ».

«Решение о консервации аглофабрики МК «Азовсталь» и начале реконструкции аглофабрики ММК им. Ильича приняты, в первую очередь, исходя из интересов жителей Мариуполя. Это решение было поддержано акционерами Метинвеста как наиболее правильное с точки зрения интересов общества». **Игорь Сырый, Генеральный директор ООО «Метинвест Холдинг».**

«ДТЭК делает ставку на тепловую генерацию с собственным топливообеспечением и развивает существующие мощности, модернизируя их, делая производство более экологичным. Обновление проходит практически все оборудование энергоблоков, в частности проводится замена электрофильтров для значительного сокращения выбросов. В результате модернизации увеличивается мощность и маневренность блоков, при этом уменьшается потребление топлива, что также снижает объем загрязнения воздуха».

Максим Тимченко, Генеральный директор ДТЭК.



ЭНЕРГЕТИКА

В ДТЭК принята стратегия развития генерирующих мощностей до 2030 года, которая предусматривает технологическое переоснащение всех теплоэлектростанций для достижения соответствия экологических показателей энергообъектов требованиям Директивы 2001/80/ЕС «Об ограничении выбросов некоторых загрязняющих веществ от крупных установок сжигания». Инвестиции направляются на реконструкцию энергоблоков, замену электрофильтров, а также на поиск доступных технологий серо- и азотоочистки. В результате:

- ежегодно ТЭС будут использовать на десятки тысяч тонн угля меньше, вырабатывая тот же объем электроэнергии, как и до модернизации котлов;
- реконструкция энергоблоков позволит увеличить срок жизни оборудования ТЭС минимум на 15 лет, повысит его надежность.

Природоохранные мероприятия включают замену и модернизацию электрофильтров, реконструкцию газоочистного оборудования. Газоочистные установки оборудуются автоматизированными системами мониторинга уходящих газов – таким образом на станциях можно проводить непрерывный контроль за выбросами.

Что это дало?

На «ДТЭК Кураховская ТЭС» (энергоблок №8), «ДТЭК Зуевская ТЭС» (энергоблок №4), «ДТЭК Запорожская ТЭС» (энергоблок № 1), «ДТЭК Бурштынская ТЭС» (энергоблок № 7) достигнуты европейские нормы по выбросам пыли. В некоторых случаях размер удельных выбросов сократился в десятки раз – например, на «ДТЭК Кураховская ТЭС» в 50 раз.

МЕТАЛЛУРГИЯ

Технологическая стратегия Метинвеста предусматривает поэтапный вывод из эксплуатации мартеновских печей и части коксовых батарей, которые образуют основную долю выбросов загрязняющих веществ в атмосферу; реконструкцию аглофабрик и доменных цехов; а также строительство современного оборудования. В конце 2012 года Метинвест ускорил закрытие старых установок, загрязняющих воздух в Мариуполе, чтобы предотвратить появление смога в городе в периоды неблагоприятных метеословий. Так на металлургическом комбинате «Азовсталь» вместе с выводом из эксплуатации мартеновских печей были закрыты три устаревшие коксовые батареи и законсервирована аглофабрика. На комбинате имени Ильича наряду с завершением строительства установки ПУТ (пылеугольного топлива) Метинвест внедрил на литейных дворах доменных печей подавление пыли азотом, а также запустил проект модернизации аглофабрики. В 2012 году продолжилось проектирование строительства новой, экологически более чистой аглофабрики на Енакиевском металлургическом заводе. В 2012 году разработана рабочая документация, проведен выбор исполнителя проекта – им станет австрийская компания «Siemens-VAI». В строительстве будут использованы европейские технологии, соответствующие законодательству ЕС.

ДОБЫЧА УГЛЯ

Стратегическая программа развития угледобычи и обогащения угля до 2030 года ДТЭК ориентирована на применение наукоемких и инновационных технологий, поскольку традиционные технологии подземной угледобычи практически исчерпали свой потенциал. ДТЭК планирует сотрудничать с институтами академической и прикладной науки.

С 2016 года предполагается строительство дизельных монорельсовых дорог и внедрение современной техники, например – магистральных ленточных конвейеров. С 2021 года начнется внедрение наукоемкой техники – транспортных систем нового поколения (дизельные и электрические самоходные вагоны, изгибающиеся конвейеры и пр.) Инновации означают также внедрение технологий с минимальным присутствием людей в лаге и безлюдной выемки угля.

Планируется осваивать более эффективные технологии использования угольных ресурсов – прежде всего, подземную газификацию угля, которая может продлить срок деятельности шахт за счет разработки тонких пластов.



Вывод коксовых батарей из эксплуатации и консервация аглофабрики «Азовстали»:

- привели к снижению

на 20%

в 2012 году валовых выбросов меткомбината по сравнению с 2011 годом.

- сбросы сточных вод на «Азовстали» в 2012 году уменьшились по сравнению с 2011 годом

на 10,6%.

ДТЭК – сотрудничество бизнеса с академической наукой

В 2012 году на совместном заседании президиума Национальной академии наук Украины и руководства ДТЭК принято решение о разработке совместной «Программы выполнения технологических проектов для компании ДТЭК». Впервые в стране в результате сотрудничества науки и бизнеса должны появиться отечественные научные разработки и технологии, которые помогут решать не только производственные, но и экологические задачи, а также повышать безопасность труда. Среди перспективных идей – разработка способов повышения дегазации шахт, новой технологии безопасной сварки металла в шахтах, решение проблемы очистки шахтных вод, снижение содержания серы в горной массе и др.



«Сотрудничество крупных национальных инвесторов с украинскими учеными уже сейчас позволяет создавать уникальные запатентованные разработки, развивать промышленный потенциал страны и повышать ее конкурентоспособность на мировом рынке. При этом создаются условия для развития молодых научных кадров в Украине».

Борис Патон, Президент НАН Украины, академик.



«Ежегодный объем сотрудничества ДТЭК с украинскими научными учреждениями составляет 65 млн. грн. Технические решения украинских ученых ценны тем, что опираются на знание специфики угольной добычи в Украине, поэтому мы намерены наращивать свои инвестиции в отечественную науку». **Максим Тимченко, Генеральный директор ДТЭК.**

МАШИНОСТРОЕНИЕ

На машиностроительных заводах модернизация не менее актуальна, чем на металлургических и угольных – ведь некоторым из них около 100 лет. Основным источником загрязнений атмосферного воздуха является технологическое оборудование, работающее на газе и других видах топлива. Поэтому приоритетным направлением инвестиций в охрану окружающей среды в 2012 году в «Горных машинах» являлась замена устаревшего оборудования.

Например, на Дружковском машиностроительном заводе закрыты две котельные, оснащенные устаревшими котлами. На Криворожском заводе горного оборудования реконструирована вытяжная вентиляция на стендах сушки ковшей – это привело к сокращению выбросов в атмосферу за счет уменьшения потребления природного газа.

В планах «Горных машин» – дальнейшая централизация управления вопросами охраны окружающей среды. В управляющей компании холдинга вводится позиция специалиста по природоохранной деятельности.

Стивидорная компания «Авлита» (Портинвест)

Основными грузами, которые переваливает «Авлита», являются зерно и металл. Поэтому меры, направленные на защиту атмосферного воздуха, в основном связаны с подавлением зерновой пыли. Терминал оборудован современными промышленными пылегазоочистными установками. При транспортировке грузов применяются закрытые конвейерные линии, узлы пересыпки зерновых грузов являются герметичными. Внедряются технологии пылеподавления при выгрузке зерновых грузов из вагонов и погрузке на суда. Внутренние помещения и оборудование терминала очищаются от пыли с помощью вакуумной установки. Контроль качества морской воды в бухте Доковая в Черном море и контроль качества возвратных вод проводится ежеквартально.

ИНИЦИАТИВЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОКРАЩЕНИЕ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

В 2012 году ДТЭК и Метинвест продолжили реализацию проектов совместного осуществления в рамках Киотского протокола. Всего на предприятиях Группы действовало 27 проектов совместного осуществления, в том числе:

- 13 проектов в ДТЭК – на угольном предприятии, предприятиях по генерации и дистрибуции электроэнергии¹³.
- 14 проектов в Метинвесте на металлургических и угольных предприятиях¹⁴.

В результате реализованных проектов удалось избежать попадания в атмосферу парниковых газов:

- ДТЭК: более 20 млн. тонн CO₂-эквивалента, начиная с 2006 года.
- Метинвест: более 30 млн. тонн CO₂-эквивалента, начиная с 2004 года.

Дальнейшая реализация «киотских проектов» зависит от статуса участия Украины в пост-Киотском периоде. Тем не менее, и Метинвест и ДТЭК намерены продолжить свою деятельность по предотвращению эмиссии парниковых газов, в том числе используя альтернативные («некиотские») схемы. Подробнее об этом мы расскажем в наших следующих отчетах.

Ветроэнергетика – это наш вклад в энергобезопасность и экологическое благополучие Украины (*читай-те кейс «Сила ветра на службе у человека»*). Текущий портфель проектов компании «Винд Пауэр» (ДТЭК) в Запорожской и Донецкой областях включает два ветропарка общей номинальной мощностью около 1,2 ГВт. Ожидается, что до 2030 года портфель проектов будет увеличен до 2 ГВт.

Сила ветра на службе у людей

Потребность украинцев в электроэнергии растет из года в год. Чтобы производить достаточное ее количество без вреда для окружающей среды, важно задействовать «зеленые» источники энергии. Развитием сегмента ветроэнергетики активно занимается дочерняя компания ДТЭК «Винд Пауэр». Ветроэнергетика – это вклад лидера отрасли, ДТЭК, в энерго- и экологическую безопасность Украины. В 2012 году завершено строительство первой очереди станции мощностью 90 МВт. Установлено 30 ветротурбин Vestas V112-3 MW, единичной мощностью 3 МВт. После завершения строительства Ботиевская ВЭС войдет в ТОП-5 крупнейших ветроэлектростанций Центральной и Восточной Европы. Ботиевская ветряная электростанция – первый проект ДТЭК, реализованный от идеи до воплощения. После завершения строительства Ботиевская ВЭС войдет в ТОП-5 крупнейших ветроэлектростанций Центральной и Восточной Европы и будет ежегодно генерировать более 600 ГВт*ч электроэнергии. Сейчас ДТЭК также ведет работы по строительству Приморской и Бердянской ВЭС в Запорожской области, которые вместе с Ботиевской ВЭС входят в будущий ветропарк «ДТЭК Приазовский». Полный ввод в эксплуатацию трех станций ветропарка «Приазовский» общей мощностью 550 МВт прогнозируется до конца 2016 года.



«В процесс строительства станции вовлечены сотни жителей Запорожской области, более 20 подрядных организаций области. Мы рады внести свой вклад в надежность энергоснабжения, экологическую безопасность и социальное развитие региона и надеемся на дальнейшее плодотворное сотрудничество с его жителями».

Герман Айнбиндер, Директор ООО «Винд Пауэр»



«Запорожская область взяла курс на альтернативные виды энергетики. Мы всячески поддерживаем компании, работающие в этом направлении на территории нашего края. Сотрудничество должно выливаться в проекты, которые понятны и главное – экологичны и дают людям работу, зарплату и социальную сферу».

Александр Пеклушенко, председатель Запорожской областной государственной администрации.

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ВЕТРОЭНЕРГЕТИКА



Ботиевская ВЭС – самая мощная и современная ветроэлектростанция в Украине. Это первый проект ДТЭК в «зеленой» энергетике, реализованный от идеи до воплощения.

Работа Ботиевской ВЭС поможет ежегодно сокращать выбросы CO₂ в атмосферу

на **730**

ТЫС. ТОНН,
что равно объему выбросов около 365 тысяч автомобилей на дорогах Украины каждый год.

¹³ «ДТЭК Шахта Комсомолец Донбасса», «ДТЭК Востокэнерго», «ДТЭК Днепрэнерго», «Донецкоблэнерго», «ДТЭК Днепроблэнерго», «Киевэнерго», «Сервис-Инвест».

¹⁴ «Краснодонуголь», Азовсталь, ЕМЗ, ММК им. Ильича.

Повышение энергоэффективности и рациональное использование энергоресурсов входят в число приоритетных задач Группы СКМ.

Промышленные предприятия являются одними из основных потребителей энергоресурсов. Metallургия, электроэнергетика являются энергоемкими в силу своих технологических особенностей. Даже в ЕС энергоемкость металлургии, почти вдвое превышает энергоемкость производства неметаллических минеральных изделий и почти в четыре раза – энергоемкость химической промышленности.

Для повышения энергоэффективности производства Метинвест и ДТЭК реализуют масштабные инвестиционные программы:

- ДТЭК реализует инвестиционную программу по реконструкции энергоблоков тепловых электростанций ООО «ДТЭК Востокэнерго», в результате которой удастся повысить установленную мощность энергоблоков, а также снизить потребление энергоресурсов.
- Метинвест реализует программу модернизации металлургического производства, в результате которой удастся повысить энергоэффективность производства и снизить выбросы в атмосферу.

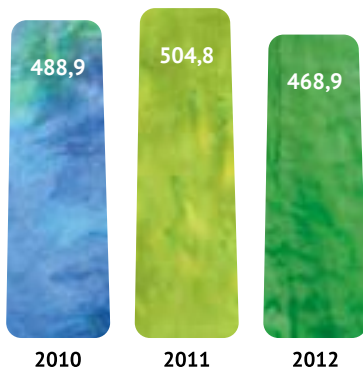


Подробнее см. подраздел «Модернизация».

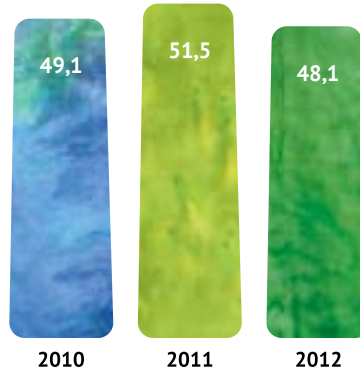
В 2012 году абсолютное потребление энергетических ресурсов промышленными предприятиями Группы составило 468,9 млн. ГДж и уменьшилось на 7% по сравнению с 2011 годом. Выбросы парниковых газов промышленными предприятиями Группы СКМ в 2012 году уменьшились на 6,7%. (см. графики).

ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГО-ЭФФЕКТИВНОСТИ

Потребление энергетических ресурсов
промышленными холдингами Группы СКМ,
2010-2012, млн. ГДж



Выбросы парниковых газов предприятиями
промышленных холдингов Группы СКМ
в эквиваленте CO₂, 2010-2012, млн. тонн



Усилия компаний Группы СКМ по модернизации производства, наши проекты по воспитанию экологической культуры населения являются вкладом в решение общей для Украины задачи по более экономному использованию энергоресурсов.

Компания СКМ в рамках корпоративной программы «Энергоэффективность.УА» стремится привлечь внимание правительства, реального сектора экономики и всех украинцев к вопросу рационального потребления энергоресурсов и показать, что экономить эти ресурсы жизненно необходимо и выгодно.

Задачи программы: оценить национальный потенциал в области энергосбережения и потенциал Группы СКМ; разработать план по реализации потенциала в рамках Группы СКМ; реализовать пилотные проекты и оценить их эффективность/возможность внедрения в масштабах страны.

Программа объединяет проекты разного масштаба и длительности, реализуемые на уровне страны, отдельных регионов и компаний Группы СКМ (см. рис.).



Сайт программы
www.energo.scm.com.ua

Структура программы «Энергоэффективность.УА»



РЕЙТИНГ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

Рейтинг энергоэффективности регионов **Ukrainian Energy Index, UEI** – системообразующий элемент программы. Он как раз и показывает, насколько нам всем вместе удастся справиться с общенациональной задачей. Он нацелен на то, чтобы продемонстрировать регионам, насколько рационально они расходуют энергию по сравнению с европейскими странами, и каков потенциал для экономии. Это инструмент, с помощью которого можно проводить оперативный анализ ситуации и отслеживать динамику изменений, принимать правильные решения о необходимости тех или иных мероприятий. Рейтинг повышает информированность общества по вопросам энергоэффективности и может использоваться для выработки и мониторинга реализации государственных программ на центральном и региональном уровне. Главные достижения регионов за 2007-2011 годы: наибольший рост в энергоэффективности продемонстрировала Львовская область – она поднялась на 10 позиций в Рейтинге (с 22-ой на 12-ю). В рейтинге сектора «Промышленность» второй год подряд лидирует Донецкая область.



«Мы пользуемся результатами Рейтинга как одним из инструментов для анализа и принятия решений. В частности, Рейтинг показал позитивные изменения во Львовской области за последние пять лет. Мы изучаем эти изменения, анализируем, за счет чего это достигается, как работает областная программа энергоэффективности. Этот опыт мы концентрируем для включения в государственную программу энергоэффективности».

Николай Пашкевич, Глава Государственного агентства по энергоэффективности и энергосбережению.

Воспитание экологической культуры – не менее важная и, возможно, даже более сложная общенациональная задача, чем повышение энергоэффективности. Новые нормы поведения нужно внедрять на рабочих местах, в школах и дома. Особенно важна воспитательная работа с молодежью. Пройдет немало лет прежде, чем первые результаты начнут проявляться в общественном сознании. Группа СКМ считает приоритетными проекты, которые развивают экологическое образование и формируют новую экологическую культуру у взрослых и детей.



См. актуальную информацию на сайте проекта:
www.energy-index.com.ua.

Эффективность использования энергоресурсов во Львовской области увеличилась

с 42% до 57%

ЗА 2007–2011 ГОДЫ

Энергоэффективность главного потребителя энергоресурсов в Донецкой области – металлургической отрасли – выросла

с 71% до 79%

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
КУЛЬТУРА

НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Непромышленные компании Группы СКМ, чья работа в основном связана с присутствием сотрудников в офисах, ориентируются на стандарты «Зеленого офиса»: вводят процедуры экономии бумаги, оптимального использования офисного оборудования, электронный документооборот и др.

В 2012 году ПУМБ начал использовать систему видеоконференций между двумя главными офисами в Киеве и Донецке. Кроме очевидного экономического эффекта, технологии «телеприсутствия» уменьшили количество командировок, а следовательно – выбросы парниковых газов, связанные с использованием авиационного и иного транспорта. Подобные технологии уже несколько лет используют управляющая компания СКМ, а также ДТЭК и Метинвест.

Кроме того, ПУМБ ввел технологию «ПУМБ Online», предоставляющую клиентам банка возможность для управления своими карточными счетами и депозитами и многое другое. В результате банк избежал необходимости открытия 21 обычного отделения. Это существенная экономия природных ресурсов и энергии, которые потребовались бы для организации их работы.

В ЭСТА Холдинг при закупках отдается предпочтение бумаге вторичной переработки, а также бумаге с бесхлорной технологией отбеливания, которая не вредит окружающей среде. На 2013 год запланирован старт программы по сбору макулатуры, а также использованных батареек и аккумуляторов для их передачи специальным организациям на утилизацию.

В СФЕРЕ УСЛУГ

Управляя объектами недвижимости (гостиницами и бизнес-центрами), ЭСТА Холдинг стремится к оптимизации использования электричества, тепла и воды в зданиях. Используется раздельный сбор отходов и их сокращение за счет повторного использования. Аналогичные требования холдинг предъявляет арендаторам своих помещений. Подобные решения в той или иной мере касаются комфорта или поведения клиентов, поэтому они должны быть взвешенными и безошибочными.

В 2012 году в отелях «Опера» и «Донбасс Палас» провели работу по уменьшению расходов энергоресурсов: была изменена программа управления газовыми котлами, перенастроены режимы горения для экономии потребляемого природного газа, увеличено количество технических осмотров системы вентиляции, внедрена программа экономии энергии путем сокращения времени работы систем приточно-вытяжной вентиляции и др. Все отели Группы ЭСТА также стремятся максимально уменьшить использование химических веществ и, тем самым, предотвратить их воздействие на окружающую среду.



«Энергосбережение и помощь окружающей среде совершенно не обязательно должна быть связана с какими-то масштабными идеями. Наоборот, зачастую это очень просто. Да и мысль о том, что один человек ничего не изменит, далека от правды. Если каждый из нас уделит хоть немного внимания этому вопросу, изменения будут значительными».

Дэвид Морен, Генеральный менеджер отеля Park Inn by Radisson.

ДОМА И В ШКОЛЕ

Компании Группы СКМ развивают экологическую культуру среди жителей и молодежи в рамках Программы социального партнерства. Наиболее известной является программа Метинвеста «Здоровая среда – дело каждого», основанная на грантовой поддержке экологических проектов школьников, преподавателей и инициативных групп. Программа способствует активизации волонтерства, практики «малых дел» и просвещению (читайте кейс «Помогаем формировать новую экологическую культуру»).

*Начиная с 2010 года
пятизвездочные отели Группы
ЭСТА – «Донбасс Палас»
и «Опера» – принимают
участие в международной акции*

«Час Земли»

*Основная задача акции –
привлечь внимание к проблеме
изменения климата на планете,
а также призвать экономить
энергоресурсы, в том числе,
электроэнергию.*

Помогаем формировать новую экологическую культуру

В рамках программы «Здоровая среда – дело каждого» (инициирована Метинвестом) в 2012 году состоялся конкурс экологических проектов для общеобразовательных учреждений. Участники конкурса – учащиеся и преподаватели – почувствовали, насколько важно их участие и инициативность для решения сложных экологических проблем. Заявки на конкурс принимались по трем номинациям:



«Эко-дом» (проекты, касающиеся эффективного использования ресурсов в школе и дома),



«Чистый город» (организация мероприятий по благоустройству городов и поселков),



«Эко-урок» (проекты по созданию новых обучающих программ в школах).

Из 139 поданных на конкурс проектов экспертный совет программы поддержал 37 лучших, которые были реализованы при поддержке Метинвеста. Поддержку получили самые разнообразные проекты, среди которых: создание экологического театра «Дивограй» в Авдеевке, реконструкция водопровода и установка новой системы очистки и подачи воды в краснодонской школе, благоустройство скверов и открытие экологического пресс-центра Junik Eco news в Кривом Роге, экологическое информирование жителей Макеевки и другие. Один из таких проектов был представлен школьниками и учителями Краснодонской общеобразовательной школы №19, в которой долгое время не было питьевой воды, а, следовательно, столовая не могла полноценно работать. Ученики вместе с преподавателями разработали проект по реконструкции школьного водопровода и установке системы фильтрации воды. Благодаря инициативе школьников и преподавателей, а также поддержке Метинвеста в школе появилась питьевая вода. Теперь горячие обеды для школьников – это норма, а не роскошь.



«Мы рады, что мы участвовали и победили в конкурсе экологических проектов, организованном ЕМЗ и Метинвестом. Конкурс дал нам возможность создать школьный экологический театр «Круг друзей», задача которого – обратить внимание на такую актуальную для любого промышленного города проблему, как повышение экологической грамотности у детей».

Раиса Лазник, автор проекта, учитель химии Макеевской общеобразовательной школы №50.

Не менее важными мы считаем просветительские (образовательные) проекты, которые прививают детям и подросткам навыки безопасного поведения вблизи энергообъектов, а также учат обращению с электроприборами.

«**Энергетика детям**» – один из таких проектов, инициированный в 2012 году компанией «Сервис-Инвест», ключевым предприятием по передаче и поставке электроэнергии ДТЭК. Цели проекта – рассказать школьникам о правилах поведения вблизи энергообъектов (подстанций, линий электропередач), а также познакомить ребят с компанией ДТЭК, с профессией энергетика и с основными этапами создания и передачи электроэнергии (читайте историю «Просветительская работа со школьниками»).



На реализацию

37

лучших экологических
инициатив Метинвест выделил
грантовое финансирование
в объеме

740 тыс. грн.

За период реализации
программы «Здоровая среда –
дело каждого» в 2012-2013 году
проведено более

400

общественно-полезных
инициатив, в которые
вовлечено около

5 тысяч

волонтеров и

70

организаций-партнеров
(в их числе государственные
и муниципальные
учреждения, общественные
и благотворительные
организации, бизнес-
структуры).

Просветительская работа со школьниками

Идея поговорить со школьниками об энергетике возникла у сотрудников предприятия «Сервис-Инвест», входящего в ДТЭК и снабжающего электроэнергией крупных потребителей Донецкой и Днепропетровской областей. Для занятий решили выбрать школы, которые расположены рядом с объектами компании. Энергетики на уроках рассказывают детям о правильном и безопасном поведении вблизи энергообъектов, как обращаться с электроприборами в быту. Ведь полученная на таком уроке информация может спасти жизнь и здоровье ребенка. А чтобы эти беседы были увлекательными и запоминающимися, разрабатывали игровые викторины, яркую и содержательную наглядность.

Общеобразовательная школа №142 в Буденновском районе Донецка расположена едва ли не вплотную к электроподстанции. У доски – мастер Донецких электросетей «Сервис-Инвест» Павел Олешко, в каске, спецодежде ДТЭК. Настоящего энергетика многие семиклассники видят впервые.

Павел проводит викторину. Чем правильнее и точнее ответят ребята, как необходимо поступить в той или иной ситуации, тем больше очков заработает их команда. Живой диалог между школьниками и энергетиком позволяет ответить на все вопросы ребят.

«Когда нам сказали про электрические лужи, сначала было очень смешно, но потом мы поняли, как опасно, если оборванный провод упадет на мокрую землю. Теперь мы умеем выходить из таких луж, не отрывая ног от земли, маленькими шажочками, как пингвинчик», – Юля Скидченко из 7 «В» с туго заплетенной косой охотно делится знаниями, полученными на необычных уроках.

Программа знакомства детей с миром энергетике живет и расширяется – инициативу сотрудников «Сервис-Инвеста» подхватили и в облэнерго ДТЭК. Все больше школ открывают свои двери энергетикам. А в планах энтузиастов – прийти еще и в детские сады.



LIVE STORY

БОЛЕЕ

400

ШКОЛЬНИКОВ ДОНЕЦКА
стали участниками проекта
«Энергетика детям»
в 2012–2013 учебном году.

Компании Группы СКМ начинают запускать новые проекты, направленные на сохранение биоразнообразия в регионах своей деятельности (*читайте кейс «ДТЭК защищает птиц»*). СКМ считает важным не только поддерживать проекты других организаций, например заповедников, которые заняты этой важной работой, но и внедрять подходы, направленные на сохранение биоразнообразия в собственные бизнес-процессы. Мы будем обязательно сообщать о ходе таких проектов в наших следующих отчетах.

ДТЭК защищает птиц

После вступления в 2011 году в европейское Энергетическое сообщество, Украина взяла на себя обязательства по выполнению Директивы ЕС 79/409/ЕС «Об охране диких видов птиц».

В связи с этим в ДТЭК, компании занимающейся поставками электроэнергии, начаты работы по минимизации воздействия электрических сетей на дикие виды птиц. Опоры воздушных линий электропередач (ЛЭП) в открытой местности заменяют птицам деревья, что может стать причиной их гибели от поражения электрическим током, столкновения с проводами или попадания в межфазовое пространство, а также вызвать нарушение надежности электроснабжения и привести к аварийным ситуациям.

В 2012 году начато сотрудничество с орнитологами Национального природного парка «Меотида» и Азово-Черноморской орнитологической станции для мониторинга воздействия на мигрирующих птиц в Приазовье и Автономной республике Крым.

Разработан курс обучения персонала «Мониторинг воздействия на животный мир». В 2012 году обучение прошли 163 сотрудника «Сервис-Инвеста» и «ДТЭК ПЭС-Энергоуголь».

Перед энергетиками и экологами ДТЭК стоят долгосрочные задачи, решение которых в том числе позволит защитить птиц от ЛЭП и ЛЭП от птиц. Это, например, выявление потенциально опасных участков линий, разработка и реализация птицеохранных мероприятий, перенос на специальные платформы гнезд белых аистов, расположенных на опорах ЛЭП, реализация всеукраинской образовательной программы «Лелека» на территориях присутствия и другие мероприятия. *Подробнее о них читайте в следующих отчетах Группы СКМ и ДТЭК.*

СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: ЖИТЕЛЯМ ГОРОДОВ, В КОТОРЫХ МЫ РАБОТАЕМ

Для многих украинских городов предприятия Группы СКМ являются градообразующими. Поэтому мы активно иницилируем и поддерживаем проекты, благодаря которым в этих городах создаются комфортные условия жизни. В партнерстве с местными властями и общественностью мы определяем приоритетные задачи и совместно решаем их. Жители городов по всей стране могут ежедневно наблюдать результаты нашего сотрудничества: города становятся более комфортными и уютными, появляются новые возможности для развития и самореализации людей, для подготовки молодых специалистов, востребованных работодателями, для развития бизнес-среды. Наша работа на благо городов сегодня – это задел на создание достойных условий жизни и труда для будущих поколений – для тех, кто сегодня делает свои первые шаги во взрослую жизнь.



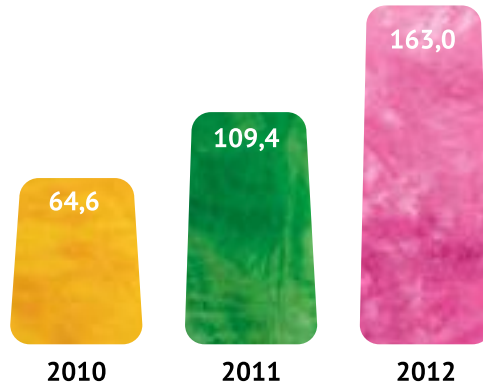
ЦЕЛИ НА БУДУЩЕЕ:

- Территории присутствия Группы СКМ предоставляют достойные условия для жизни.
- Бизнес-среда на территориях присутствия Группы СКМ должна быть привлекательной для развития предпринимательства.
- Расширить географию Программы социального партнерства, охватив все города нашего присутствия.
- Эффективно взаимодействовать с заинтересованными сторонами для совместного решения значимых экономических, экологических и социальных проблем.
- Разрабатывать и реализовывать совместно с заинтересованными сторонами стратегии социального партнерства.

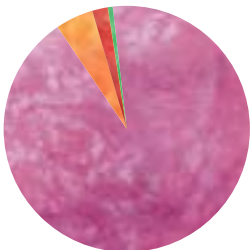
ДОСТИЖЕНИЯ:

- Системный подход к взаимодействию с местными сообществами – Программа социального партнерства Группы СКМ реализуется в более чем 50 населенных пунктах 8 областей Украины (Донецкая, Днепропетровская, Запорожская, Луганская, Львовская, Ивано-Франковская, Винницкая и Черкасская области), АР Крым и город Киев.
- В 2012 году в рамках Программы социального партнерства реализовано более 200 проектов, направленных на улучшение жизни семей наших сотрудников, детей, молодежи, а также всех жителей городов, в которых работают наши предприятия.
- Инвестиции компаний Группы СКМ в Программу социального партнерства в 2012 году составили 157,5 млн. грн¹⁵.

Социальные инвестиции Группы СКМ в корпоративное гражданство, 2010-2012, млн. грн.



Социальные инвестиции Группы СКМ в корпоративное гражданство, 2012



- Инвестиции в местные сообщества (основной инструмент – Программы социального партнерства) (151,5 млн. грн.)
- Партнерство (поддержка международных, экспертных, общественных организаций) (7,9 млн. грн.)
- Развитие бизнес-среды (3,1 млн. грн.)
- Корпоративное волонтерство (0,5 млн. грн.)

¹⁵ Сумма инвестиций и география ПСП включает все компании Группы, а не только входящие в границы настоящего отчета. Это дает возможность представить более полный масштаб вклада Группы СКМ. Инвестиций компаний, включенных в границы настоящего отчета, – 151,5 млн. грн.

Каждый день, возвращаясь с работы домой, наши сотрудники, как и миллионы жителей украинских городов, занимаются домом, общаются с друзьями, растят детей, отдыхают. Мы стремимся сделать так, чтобы эта часть жизни была комфортной не только для наших сотрудников и их семей, но и для всех жителей городов, где работают наши предприятия. Чтобы города нашего присутствия были привлекательными для жизни и для работы.

Комфорт и качество жизни в городах во многом определяется развитием инфраструктуры, качеством медицинских услуг и услуг в сфере образования. Лицо города создают парки, детские площадки и места для активного отдыха и занятий спортом. Мы уверены в том, что только совместными усилиями всех заинтересованных сторон можно достичь стабильных улучшений жизни в городах. Поэтому все бизнесы Группы СКМ открыты к сотрудничеству с властью, международными, общественными организациями, горожанами – со всеми теми, для кого важны изменения и кто может сделать свой вклад в улучшение качества жизни в городах.

ФИЛОСОФИЯ И ПОДХОДЫ

НАС ВДОХНОВЛЯЕТ

Возможность наблюдать, как наши проекты преобразуют города, как в них появляются теплые и светлые школы и детские садики, современные больницы и поликлиники, парки и спортивные площадки, где играют и развиваются дети.

Возможность повышать комфорт жизни в городах благодаря совместным усилиям с жителями городов и представителями органов власти.

Участие в стратегическом планировании развития городов.

Возможность сделать вклад в развитие бизнес-среды.

Волонтерские инициативы наших сотрудников, которые дарят любовь и заботу тем, кто в ней особенно нуждается.

Компании Группы СКМ работают в больших промышленных центрах и в маленьких городках, в портах и в сельских районах, во всех регионах страны и в столице Украины. Не везде наши компании являются самыми большими или заметными. Но каждая из них не оставляет незамеченными проблемы местных сообществ, требующие решения. Мы видим основные риски, прямо или косвенно влияющие на наш бизнес:

- неразвитость сферы социальных услуг и инфраструктуры, что не способствует повышению уровня жизни в регионах;
- слабая активность жителей и общественных организаций (в т.ч. недостаточное развитие малого бизнеса, неготовность жителей участвовать в решении социальных проблем; недостаточно активна позиция общественных организаций и др.).

СКМ считает необходимым устанавливать добрососедские отношения с местными сообществами – жителями городов, местными властями, общественными и другими организациями, которые оказывают услуги людям. Это мы называем нашей «социальной лицензией на деятельность». Наше участие в жизни территорий, на которых мы работаем, выражается в оказании органичной для бизнеса помощи. Главный результат, к которому мы стремимся, – это повысить доверие людей к бизнесу.

На протяжении ряда лет наши компании пробовали различные варианты участия в жизни местных сообществ, чтобы происходили изменения к лучшему. Мы брали на себя смелость испытывать новые подходы и совершенствовать уже привычные. В результате сформировалась Программа социального партнерства Группы СКМ (ПСП).






**Благодаря энергии и вере
в результат менеджеров наших
компаний
ПСП ЗА ОЧЕНЬ КОРОТКИЙ СРОК
ОБРЕЛА МАСШТАБ, ЕДИНСТВО
ЦЕЛЕЙ И УЗНАВАЕМОСТЬ.**

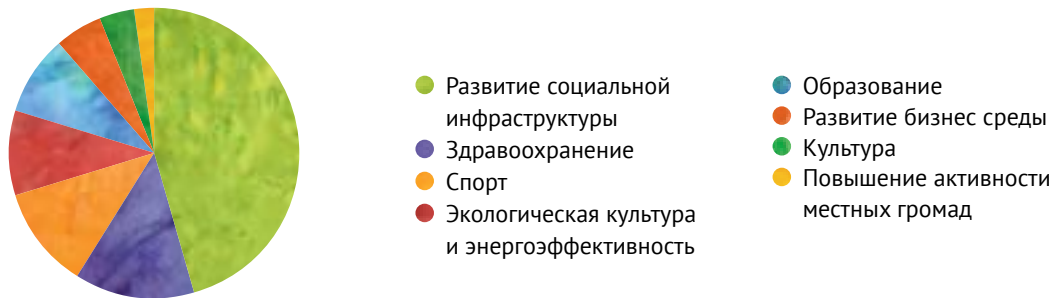
В 2012 году СКМ объединила социально значимые проекты, которые реализуют наши компании, в единую Программу социального партнерства (ПСП).

ПСП сегодня – это огромное разнообразие идей, методик, опыта и конкретных действий в интересах жителей громад.

Реализуя проекты в рамках Программы мы используем 3 основных инструмента:

-  Декларации/Договора/Соглашения о социальном партнерстве с местными громадами (Метинвест, ДТЭК, Харвест),
-  Проекты грантов «Город – нашими руками» (Метинвест) и «Город своими руками» (ДТЭК),
-  Совместные проекты с украинскими и международными общественными организациями.

Инвестиции Группы СКМ в ПСП, по направлениям, 2012

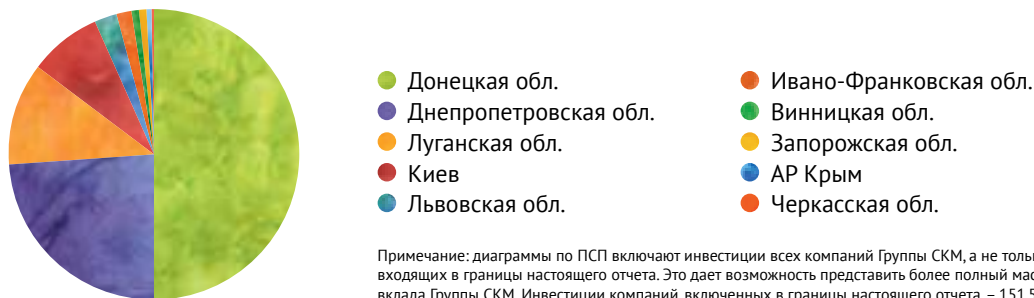


ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

НАШ ОБЩИЙ ПОДХОД –

от точечной благотворительности к стратегическим социальным инвестициям.

География Программы социального партнерства Группы СКМ, 2012



Примечание: диаграммы по ПСП включают инвестиции всех компаний Группы СКМ, а не только входящих в границы настоящего отчета. Это дает возможность представить более полный масштаб вклада Группы СКМ. Инвестиции компаний, включенных в границы настоящего отчета, – 151,5 млн. грн.

НАША ЦЕЛЬ –

профессиональное управление социальными инвестициями, которое приносит видимую пользу людям.

ПСП строится на основе четких критериев и принципов. Прежде всего, программа нацелена на поиск решений реальных проблем, характерных для большинства территорий нашего присутствия. Мы определили те направления, где наш вклад может быть наиболее полезным с точки зрения конечного результата:



В 2013 году общий объем инвестиций предприятий СКМ в проекты ПСП запланирован на уровне

200 МЛН. ГРН.

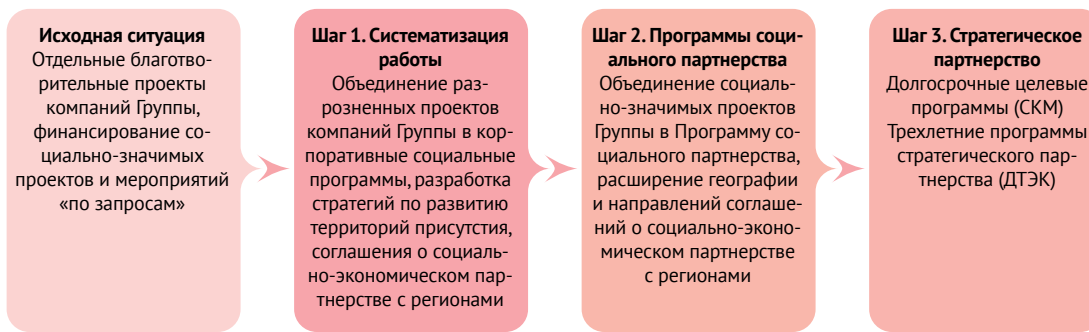
¹⁶ Деятельность по данному направлению представлена в подразделе «Экологическая культура» раздела «Наши инвестиции: Охрана окружающей среды».

Под конечным результатом мы понимаем достигнутые изменения – не только в жизни городов и людей, но и в отношении заинтересованных сторон к нашему бизнесу. Мы еще только учимся отвечать на вопрос, насколько эффективно мы движемся к этой цели. В ближайшем будущем СКМ намерена разработать критерии и методику оценки того, как ПСП улучшила качество жизни людей.

ПСП реализуется в постоянном сотрудничестве с теми, ради кого она была задумана. Базовым принципом ПСП является партнерство. Мы понимаем под этим не только объединение ресурсов, усилий и возможностей, но и разделение ответственности за совместную работу и конечный результат. Мы стремимся к долгосрочным отношениям, поскольку такой подход позволяет реализовывать программы, требующие больших инвестиций и времени.

Становление ПСП происходит поэтапно (см. рисунок), каждый шаг требует готовности как самих компаний, так и их партнеров применять новые формы совместной работы.

Этапы становления Программы социального партнерства



Предприятия и компании Группы СКМ в 2012 году подписали и реализуют соглашения о социальном партнерстве с органами местного самоуправления

28
ГОРОДОВ и
4-х
РАЙОНОВ

в Донецкой, Днепропетровской, Луганской, Львовской, Ивано-Франковской, Винницкой и Запорожской областях.

Группа СКМ реализовывала социально-значимые проекты с момента своего основания – когда предприятия и компании Группы поддерживали отдельные социальные и благотворительные проекты в ответ на запросы от местных властей и различных организаций.

На следующем этапе (шаг 1) компании Группы СКМ начинают использовать более стратегические подходы к социальному инвестированию в развитие регионов присутствия: вовлекают в разработку и реализацию своих социальных программ заинтересованных партнеров, с которыми можно объединить усилия. Это, в основном, местные власти и общественные организации. Когда такие партнеры найдены, социальные проекты обретают другой характер и масштаб.

Следующим этапом (шаг 2) стало объединение разрозненных проектов в корпоративные программы, разработка стратегий развития городов, заключение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с местными властями. Основными направлениями социальных программ стали поддержка и развитие инфраструктуры, образования, здравоохранения, культуры и спорта.

Так, с 2008 года основным инструментом реализации социальных программ ДТЭК являются Декларации социального партнерства. Метинвест действует в партнерстве с местными сообществами, заключая соглашения о социально-экономическом сотрудничестве между предприятиями и органами местного самоуправления¹⁷.

Таким образом, Группа СКМ перешла от практики осуществления разовых проектов к комплексным программам социального партнерства, которые реализуются совместно с заинтересованными сторонами.

В 2012 году большинство предприятий наших промышленных холдингов Метинвест и ДТЭК заключили или продолжали реализацию договоров социального партнерства с местными властями. С 2012 года социально значимые проекты, которые реализуют компании Группы СКМ, объединены в единую Программу социального партнерства.

¹⁷ Подробнее – см. социальные отчеты СКМ за 2009, 2010, 2011 годы, Метинвест за 2009-2010 и 2011-2012, ДТЭК за 2008-2009, 2010-2011.

Наконец, наиболее развитый этап (шаг 3) подразумевает совместную работу компаний Группы СКМ и заинтересованных сторон в рамках среднесрочных стратегий социально-экономического развития. В 2012 году ДТЭК впервые в практике компаний Группы СКМ начал переход на трехлетний срок планирования социальных инвестиций: для 23 территорий присутствия ДТЭК разработаны 18 стратегий, рассчитанных на период с 2013 по 2015 годы. Трехлетний бюджет программ составит около 350 млн. грн.

Можно сказать, что такой же характер имеют социальные программы национального уровня компании СКМ («Современное образование», «Энергоэффективность.УА»), которые уже работали в течение 3-5 лет и будут продолжены в будущем.

В ПСП применяются много механизмов работы, апробированных в мировой практике: это грантовые конкурсы, целевые операционные проекты и др.

Согласно основному принципу СКМ, каждая из наших компаний выбирает свой путь для реализации социально значимых проектов. Важным внутренним эффектом ПСП мы считаем обмен опытом между компаниями Группы СКМ и возможность быстрее находить и применять успешные технологии и подходы. Как это происходит, хорошо видно на примере холдингов «Портинвест» и «Горные машины» (*читайте кейс «Развитие управления социальными инвестициями в холдингах «Портинвест» и «Горные машины»*).

КАК РАБОТАЕТ ПСП

Развитие управления социальными инвестициями в ПОРТИНВЕСТе и «Горных машинах»

Созданный в 2010 году, холдинг ПОРТИНВЕСТ уже сейчас задумывается о том, как лучше организовать взаимодействие с городами, в которых расположены его активы. Каждая из компаний холдинга в той или иной мере оказывала помощь местным сообществам. Специалисты ПОРТИНВЕСТ провели анализ всех существующих социальных проектов и решили объединить их в совместные программы социального партнерства, оценив их с позиций приоритетных направлений Группы СКМ.

В 2013-2014 году холдинг планирует разработать комплексный план и единые социальные программы развития территорий. Это позволит концентрироваться на решении наиболее актуальных и социально-значимых проблем городов (предварительно проведя анализ ожиданий жителей). ПОРТИНВЕСТ намерен также лучше познакомиться с теми организациями, которые могут выступать в качестве партнеров проектов. В планах холдинга на 2013-2014 годы – заключить договора о социальном партнерстве с территориями, а также присоединиться к ПСП Группы СКМ.

«Горные машины» уже имеют опыт реализации благотворительных (например, волонтерские проекты сотрудников компании в рамках программы «Мир моей мечты»), и образовательных/профориентационных проектов для студентов. Сейчас компания намерена перейти к постоянно действующим программам по приоритетным направлениям социальных инвестиций. Два приоритета уже определены – это укрепление здоровья населения и повышение уровня комфорта жизни в городах присутствия.

Компания считает важным, чтобы в программах, адресованных местным сообществам, участвовали, помимо «Горных машин» и другие бизнесы, работающие на этих же территориях. Таким образом, будет обеспечена устойчивость программ и реализовано справедливое распределение ответственности. В 2013-2014 году «Горные машины» также намерены развивать социально-экономическое сотрудничество с территориями присутствия.

Данное направление ПСП мы представляем в отчете впервые. Оно направлено на создание экономических, правовых, организационных и других возможностей для развития малого и среднего бизнеса. На эту цель работают не только социальные программы ПСП, но и (в той или иной степени) основной бизнес наших компаний, например, через инвестиционные проекты, систему логистики и закупок и др.

Для украинского бизнеса, экономики и торговли: ПОРТИНВЕСТ развивает инфраструктуру для внешней торговли

Украина, в отличие от большинства своих соседей, обладает важным преимуществом – выходом к двум морям – Черному и Азовскому. Порты и связанная с морскими перевозками логистика – важное звено международного бизнеса и торговли. Однако украинские порты требуют обновления, моральный и физический износ основных средств ограничивает экономическое развитие государства, особенно агропромышленного комплекса, ГМК и угольной отрасли.

В октябре 2012 года ПОРТИНВЕСТ подписал меморандум о сотрудничестве с Донецкой областной государственной администрацией, Агентством инвестиционного развития Донецкого региона и госпредприятием «Мариупольский морской торговый порт». Стороны намерены расширять инвестиционное сотрудничество по развитию инфраструктуры порта и региона.

Власти отметили острую актуальность этого проекта для порта. Донецкая облгосадминистрация взяла обязательство создавать благоприятный инвестиционный климат для реализации планов участников. Кроме того, ПОРТИНВЕСТ – лидер рабочей группы по развитию морских портов Американской торговой палаты (АСС). В 2012 год холдинг вместе с другими членами Палаты вырабатывал позицию по Закону «О портах Украины». ПОРТИНВЕСТ поддерживает инициативы, направленные на развитие портовой отрасли, ее реформирование по примеру успешных зарубежных стран, максимальной прозрачности и создания равных и справедливых условий для всех ее заинтересованных. За усилия по консолидации участников рынка портовых услуг Холдинг ПОРТИНВЕСТ был отмечен экспертами Национального морского рейтинга Украины-2012.

Особенность малого бизнеса – разнообразие выбора в самом широком смысле слова: люди могут выбирать место работы в различных отраслях или сами стать хозяевами своего дела (читайте истории «Командир плугов и сеялок» и «Один серый, другой белый...»). Малый бизнес предлагает потребителям разные товары и услуги, и каждый человек может выбрать то, что больше нравится или более доступно.

Особенно важно появление малых предприятий в моногородах, где большинство жителей, так или иначе, связаны с одним крупным предприятием. В таких населенных пунктах есть острая потребность в развитии бизнес-сердц, создании новых рабочих мест, привлечении инвестиций.

У компаний Группы СКМ есть возможность улучшать бизнес-среду, прежде всего через систему закупок, объем которых достаточно велик для того, чтобы образуемые финансовые потоки помогали развиваться местным предприятиям.

А помощь малому бизнесу (организационную, правовую, законодательную) – могут оказать агентства регионального развития, которые предоставляют жителям необходимую консультационную поддержку, помогают привлекать средства для развития городов, улучшения его инфраструктуры, организуют и проводят обучающие программы (читайте кейс и историю про АМЭРы).

РАЗВИТИЕ БИЗНЕС-СРЕДЫ



Развитие бизнес-среды – одно из приоритетных направлений деятельности Группы СКМ в области устойчивого развития. Мы видим в нем ключ к решению многих проблем территорий нашего присутствия.

ПОДХОДЫ К ЗАКУПКАМ ГРУППЫ СКМ

В 2012 году компания ЕУ провела оценку вклада Группы СКМ в социальное и экономическое развитие Украины. Результаты этой оценки показали, что каждое рабочее место на украинских предприятиях Группы СКМ приводит к созданию более пяти рабочих мест у поставщиков и подрядчиков, а также в компаниях, которые продают товары и услуги нашим работникам и работникам наших поставщиков и подрядчиков. Мы считаем, что закупки могут стать мощным стимулом для экономического подъема не только отдельных регионов, но и страны в целом. Об этом свидетельствует международная практика. Закупая у украинских предприятий, мы помогаем появлению множества мелких и средних предприятий, без которых невозможна здоровая экономика.



«Я убеждена, что бизнес в XXI веке должен не только делиться с жителями своей страны заработанной прибылью через налоги, но и помогать им зарабатывать самостоятельно, создавая вокруг себя благоприятный микроклимат».

Наталья Емченко, Директор по связям с общественностью и коммуникациям, АО «СКМ»

В 2012 году компания СКМ объявила о старте программы поддержки малого и среднего бизнеса «Формула развития». Начальным этапом программы станет изменение политики закупок Группы СКМ. Мы намерены так организовать систему закупок, чтобы большая часть приобретаемых товаров и услуг была произведена в Украине. От этого выиграют жители всей страны. Причем мы собираемся уделять внимание не только небольшим предприятиям, но и индивидуальным мастерам, производящим уникальную продукцию. Именно эта идея заложена в проекте СКМ «Подарки с украинской душой» (читайте одноименный кейс).

«Подарки с украинской душой»

Мы считаем, что бизнес в XXI веке может не только делиться с жителями своей страны заработанной прибылью через налоги, но еще и помогать им зарабатывать самостоятельно, создавая вокруг себя благоприятный микроклимат. И закупки компаний – это один из мощнейших инструментов для стимулирования национальной экономики.

Поэтому в 2012 году мы приняли для себя принципиальное решение: организовать наши закупки так, чтобы от этого выигрывало как можно больше людей вокруг нас, в Украине. Мы запустили программу «Формула развития», которая направлена на формирование благоприятной бизнес-среды и стимулирование развития малого и среднего бизнеса в Украине.

Пилотным проектом программы в 2012 году стал проект «Подарки с украинской душой», в рамках которого мы решили изменить подход к закупкам корпоративных подарков, которые мы ежегодно дарим к Новому году нашим партнерам и клиентам. Вместо привычных блокнотов и ручек мы отдали предпочтение работам украинских мастеров – стеклодувов-гутников, вдыхающих жизнь в настоящие шедевры стекольного ремесла. В качестве корпоративных подарков мы подарили их работы своим партнерам в разных странах мира. Тем самым дав мастерам возможность сделать из своего любимого увлечения собственный небольшой бизнес, найти покупателей в Украине и за рубежом.

В ноябре 2012 года компания СКМ организовала выставку «Подарки с украинской душой» в киевском музее «Духовные сокровища Украины», где все желающие смогли познакомиться с работами украинских стеклодувов-гутников. К инициативе СКМ присоединились коллеги из «Медиа Група України» и телеканала «Україна»: при их поддержке в рамках выставки были представлены работы других мастеров декоративно-прикладного искусства – валяльщиков. Под Новый год они поздравили этими работами своих партнеров.

Продвигая работы украинских мастеров, Група СКМ помогает им заявить о себе на всю страну, показать во всей красе их творения, тогда как для нас с вами – это возможность украсить свою жизнь и жизнь своих близких уникальными изделиями ручной работы с украинской душой.

Мы надеемся, что уже в самое ближайшее время сначала компании Группы СКМ, а затем – и другой бизнес, поддержат нашу инициативу, и в качестве корпоративных подарков от наших партнеров и поставщиков мы будем получать подарки, сделанные украинскими мастерами.

У Группы СКМ порядка

10 тысяч поставщиков.

Общая сумма годовых закупок составляет около

100 МИЛИАРДОВ ГРИВЕН.

Примерно

80%

этих закупок мы делаем в Украине¹⁸.

Благодаря закупкам предприятий Группы СКМ в Украине были обеспечены работой более

1 МЛН. ЧЕЛОВЕК,

или каждый двадцатый из всех работающих украинцев.

В 2012 году мы поддержали

12

мастеров – их уникальные тарелки были представлены в рамках ВЫСТАВКИ «ПОДАРКИ С УКРАИНСКОЙ ДУШОЙ»



Создана официальная страница проекта в Facebook:
www.facebook.com/truicolorsofukraine

¹⁸ Данные по поставщикам, закупкам и количеству работающих украинцев – согласно результатам исследования вклада Группы СКМ в социальное и экономическое развитие Украины, проведенного компанией ЕУ в 2012 году.

РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

Группа СКМ помогает становлению малого и среднего бизнеса на территориях присутствия. Одним из первых стал проект ДТЭК по созданию агентств регионального развития, которые предоставляют жителям городов необходимую консультационную поддержку, помогают привлекать средства для развития города, улучшения его инфраструктуры, организуют и проводят обучающие программы.

Агентство местного экономического развития города Павлоград

Это первый проект в городе, который формирует благоприятную среду для малого и среднего бизнеса. В 2012 году создана общественная организация Агентство местного экономического развития (АМЭР) г. Павлограда. АМЭР будет выполнять одновременно несколько функций – бизнес-инкубатора, консультанта, пропагандиста и маркетолога. Просветительская роль будет реализована через издание информационной, методической литературы, проведение семинаров, тренингов, круглых столов, посвященных вопросам предпринимательской деятельности. Практическая помощь предпринимателям будет выражаться в консультировании по юридическим и экономическим вопросам, в составлении бизнес-планов, подготовке инвестиционных проектов и др. Организация выставок-ярмарок поможет продвигать товары и услуги малых предпринимателей. АМЭР также будет помогать налаживать сотрудничество органов местного самоуправления и бизнеса.

ДТЭК планирует вложить в проект более 180 тыс. грн. За счет привлечения других источников финансирования общий бюджет проекта составит более 380 тыс. грн. ДТЭК также организует обучение руководителей и менеджеров АМЭР и стажировки в успешно действующих организациях подобного профиля в Украине. Сроки реализации проекта: 2012–2015 годы.



«Развитие среднего и малого бизнеса – это залог стабильного существования любого региона. И мы по мере возможностей будем содействовать развитию бизнес-среды в регионах нашего присутствия. Например, будем подключать работающих в регионе предпринимателей к процессам аутсорсинга в транспортной сфере, предоставлению сервисных услуг и организации питания сотрудников».

Виктория Гриб, Руководитель департамента по социальному развитию ДТЭК.

Развитие малого бизнеса на территориях присутствия HarvEast Holding

HarvEast Holding помогает предпринимателям основать и развивать собственное дело: дает возможность взять в аренду по льготным условиям либо купить по льготным ценам агротехнику, животных, птицу, а также все, что необходимо для развития бизнеса. Холдинг предлагает людям создать самостоятельные предприятия, которые, независимо от холдинга, платят налоги в местные бюджеты, создают новые рабочие места.

Командир плугов и сеялок

О промышленном потенциале Донецкой области слышаны все – крупнейшие города, металлургические предприятия, шахты – нет-нет, да и мелькнут в новостях. Куда менее знамениты сельскохозяйственные угодья, которые тянутся на юг от Донецка до самого Азовского моря. Вести хозяйство тут непросто: земля по плодородию значительно уступает черноземам Центральной Украины, да и засуха не редкость. Одним словом, зона рискованного земледелия...

В это рискованное земледелие когда-то окунулся Мариупольский металлургический комбинат имени Ильича, придавший бывшим колхозам и совхозам статус агроцехов. Теперь же ММК им. Ильича входит в состав Метинвеста, а более 170 000 гектаров земель в Донецкой области арендует HarvEast Holding. Одна из основных задач, которую ставят перед собой в холдинге, – помочь активным сельчанам самостоятельно зарабатывать и обеспечивать работой соседей. Для этого HarvEast Holding дает возможность местным жителям-начинающим предпринимателям, взять в аренду за символическую плату – 1 гривна за единицу в год – технику, механизаторские дворы, фермы и другие сельхоз активы.

Владимир Роза, житель села Касьяновка, стал одним из таких предпринимателей.



LIVE STORY

Владимир проработал в селе Касьяновка Володарского района 20 лет. Начинал после института зоотехником, «дослужился» до управляющего отделением агроцеха. HarvEast Holding предложил Владимиру взять в аренду сельскохозяйственную технику и механизаторский двор. Но было и дополнительное условие – на этой технике необходимо оказывать сельхоз услуги по фиксированным социальным ценам пайщикам HarvEast Holding в пяти селах: Касьяновке, Кременевке, Тополином, Шевченко и Октябрьском. А это – вспашка земли, посев сельхоз культур, сбор урожая, размол зерна и многое другое, без чего невозможно обойтись на селе.

«Почему обратились ко мне с таким предложением?» – удивляется он. «Ну, понимают, что знаю я эту систему от и до – всю жизнь, считай, в ней. Подумал хорошенько: условия аренды приемлемые, гаражи для хранения техники есть, в мастерской – все необходимое для ремонта, само здание – в центре села. Грех было отказываться!»

Вся техника: комбайны, автомобиль ГАЗ-53, трактора и съемное оборудование к ним – хранится в сухих боксах мехдвора. Всего – около 50 единиц. Состоянием орудий труда их арендатор доволен – сам выбирал.

«HarvEast Holding дал мне возможность самому выбирать технику. Я осмотрел технику в агроцехах, подготовил список, согласовал его с холдингом», – рассказывает предприниматель. «Техника вся рабочая, нестарая: колесные трактора 2007 года, Т-150 – чуть постарше. Дело ведь не в возрасте техники, может и новая не работать: смотря кого за нее посадить. А у меня работники надежные, опытные механизаторы: доукомплектовали, немного подшаманили, по мелочи довели до ума – и все работает!»

Надежных работников у Владимира Розы пока четверо. Вскоре потребуется больше – уверен он. Спрос на услуги по социальным ценам растет: культивация, вспашка, посев, погрузка, вывоз мусора, размол зерна, сварка... Обработка огорода в 10 соток, например, обходится местным жителям всего в 35 гривен – вполне подъемная цена, серьезное подспорье в хозяйстве – без техники-то с таким объемом работ справиться нелегко.

«Социальные расценки очень низкие. А ведь 10 соток в огороде – не 10 соток в поле. Туда нужно еще заехать, каждый угол обработать, забор не повалить, соседей ничем не обидеть... Но с этими расценками я все-таки выхожу по нулям», – комментирует экономику своего бизнеса Владимир. «Чтобы что-то заработать, приходится побегать, как тому волку, которого ноги кормят. Получить заказы «на стороне» не так легко – конкуренция. Многие приобрели трактора и сами готовы обрабатывать землю. Но мы в будущее с оптимизмом смотрим – секрет один знаем...»

Секрет свой Владимир Роза все же раскрыл. Он заключается в том, чтобы выполнять работу качественно и ответственно. Чтобы все клиенты обратились к Владимиру и его помощникам снова на будущий год, чтобы остались довольны, и чтобы привели с собой новых клиентов. Вот тогда объем работ будет расти! Владимир делится и планами по расширению парка арендуемой техники. Например, в хозяйстве не оказалось ковшового погрузчика для навоза. А услуга очень востребована! Прикидывают, анализируют и другие потребности, чтобы обратиться в HarvEast Holding и получить необходимое оборудование до начала следующего сезона.

Таких механизаторских хозяйств в Володарском районе уже два. Второе – в селе Федоровка и руководит им Николай Фатеев. А в HarvEast Holding внимательно наблюдают за развитием такого бизнеса – ведь он может стать своего рода моделью для будущих сельских предпринимателей в здешних местах и вдохновит их развивать собственное дело.

«Один серый, другой белый...»

Мариупольский металлургический комбинат имени Ильича занимался прежде не только металлургией, но и сельхозпроизводством. Большие и маленькие хозяйства имели статус агроцехов комбината. После вхождения ММК им. Ильича в состав Метинвеста на базе его сельскохозяйственных активов был создан HarvEast Holding. Сохранять маленькие свинофермы, курятники, гусятники в каждом хозяйстве было совершенно нерентабельно. Холдинг сосредоточился на растениеводстве и молочном животноводстве, а ряд активов предложили взять в аренду местным жителям, причем за символическую плату. Одной из первых была создана гусиная ферма в селе Чермалык.

Село Чермалык почти теряется среди холмистых, местами подсушенных солнцем полей. Гусиная ферма Ивана Ивановича Шишмана – это несколько невысоких беленых построек. На сотни метров вокруг поля и склоны холмов усеяны стаями и стаками серых гусей. Намного реже попадаются белые.

«Наша основная порода – серый украинский. Он самый яйценоский, а хозяйство у нас специализируется на яйце», – объясняет фермер Иван Шишман, крупный, уверенный в себе немногословный мужчина сред-



LIVE STORY

них лет – настоящий хозяин. – *Вот только самца нам серого не хватало (должен один приходиться на трех самок), вот и докупили белого».*

Иван Иванович родом отсюда же – из Тельмановского района Донецкой области. Окончил животноводческий техникум по специальности «Зоотехник», когда-то работал бригадиром на овцеферме.

Прежде чем соглашаться на новое для себя дело, думал серьезно. Но уж больно привлекательны были условия, предложенные холдингом HarvEast: и символическая арендная плата за ферму и технику, и возможность выкупить стадо по цене на порядок ниже рыночной. Да и с кормами HarvEast помогает: то пшеницей – чуть больше 30 копеек за килограмм, то зеленой массой.

«Не знаю, какие уж тут можно применить новые технологии, – чуть заметно улыбается Иван Иванович, – я предпочитаю старые, проверенные, каким еще в техникуме учился».

Хозяин гусиной фермы очень осторожен в прогнозах. Хвастаться и просто мечтать вслух – явно не в его привычках. Но если за несколько лет фермер сумеет реализовать задуманное, число работников может увеличиться до десятка человек. И этот результат, несомненно, окажется главным и для села Чермалык, и для HarvEast Holding. А там, глядишь, все больше будет находиться смельчаков и крепких хозяев, готовых взяться за настоящее собственное дело.

Развивая города и села, где работают предприятия Группы СКМ, мы способствуем позитивным изменениям в жизни всей Украины. Наши проекты реформируют систему образования (*читайте кейс «Паспорт профессии» в разделе «Наши инвестиции: Сотрудники»*), развивают бизнес-среду, повышают качество жизни миллионов украинцев.

Социально значимые проекты и программы Группы СКМ нацелены на то, чтобы сделать города и села, где работают предприятия и компании Группы, самыми комфортными для жизни. Как видно из статистики (*см. диаграмму*), почти половина социальных инвестиций Группы СКМ (68,4 млн. грн.) направляется на развитие социальной инфраструктуры. За этой цифрой стоит большое количество проектов, которые делают более современными и удобными дороги, общественный транспорт, улучшают качество услуг в сфере образования и здравоохранения, повышают качество энерго- и водоснабжения, делают более доступными услуги связи, а также затрагивают многие другие аспекты повседневной жизни украинцев.

В данном разделе мы представляем лишь наиболее крупные, важные или оригинальные проекты наших компаний. С более подробной информацией о проектах можно познакомиться на сайтах или в отчетах отдельных компаний, а также на нашем KCO-портале www.sustainability.scm.com.ua.

**ПРОЕКТЫ ДЛЯ
ЖИТЕЛЕЙ ГОРОДОВ,
ГДЕ РАБОТАЮТ НАШИ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Инвестиции Группы СКМ в местные сообщества, по направлениям, 2012



- | | |
|--------------------------------------|--|
| ● Развитие социальной инфраструктуры | ● Экологическая культура и энергоэффективность |
| ● Здравоохранение | ● Благотворительные пожертвования |
| ● Спорт | ● Повышение активности местных громад |
| ● Культура | ● Спонсорские взносы |
| ● Образование | ● Другие |

В мире существует много точек зрения на то, что же означает для человека «город, удобный для жизни». Например, в известном исследовании журнала *Economist*, которое проводится во всех странах мира, принимается во внимание пять категорий:

- уровень безопасности,
- качество системы здравоохранения,
- качество культурной, социальной и природной среды,
- качество образования,
- степень развития инфраструктуры.

Но это не все. Считается, что есть три группы жителей, по состоянию которых следует определять степень комфорта городской жизни. Это дети, женщины и старики. Чем больше мест, в которых они ощущают себя безопасно, уютно и удобно, тем лучше для всех жителей.

РАЗВИВАЕМ СОЦИАЛЬНУЮ ИНФРАСТРУКТУРУ

Город – это не только широкие проспекты и новостройки, хотя и без этого сложно говорить о комфорте. Город – это продуманная инфраструктура, энергоэффективные системы освещения, водо- и теплообеспечения (читайте историю «Вторая молодость сельской школы»). Город – это условия для развития детей, высокое качество медицинских услуг, возможности для культурного досуга и занятий спортом. Чтобы сделать комфортной жизнь в городах, мы инвестируем в проекты, которые касаются всех сфер жизни горожан. Мы стремимся к тому, чтобы наши сотрудники и жители городов, в которых мы работаем, принимали активное участие в благоустройстве родных мест и чувствовали значимость своей роли в этом общем деле.

Город – нашими руками

Любовь к городу, внимание к его проблемам, вовлечение горожан – все это может изменить условия жизни в лучшую сторону. Результаты корпоративной социальной программы Метинвеста «Город – нашими руками», которая проводится начиная с 2011 года, доказали, что горожане готовы делать свой вклад в улучшение и преображение родных городов.

«Город – нашими руками» – это конкурс проектов, призванных создать комфортные условия жизни в городах, где работают предприятия холдинга. Авторы проектов – сами горожане, а главное условие конкурса состоит в том, что предложенные проекты должны быть по-настоящему полезными и нужными как можно большему количеству людей.

При поддержке Метинвеста в поселке Еленовка (Енакиево) городской молодежный центр «7я» открыл детский аквагородок «Лимпопо», в котором смех детворы не утихает круглый год: летом аттракционы аквагородка заполняются водой, а зимой используются как батуты.

В Авдеевке по предложению Общества совладельцев многоквартирного дома «Виктория» была открыта детская спортивно-игровая площадка. Теперь в городе появилось еще одно безопасное место для детских игр.

В Кривом Роге благодаря совместным усилиям Метинвеста и Жовтневого районного исполкома была проведена реконструкция зоны отдыха на улице Ногина, в результате которой создан уютный уголок природы, где горожане могут отдыхать, а дети играть и развиваться.

В поселке Новгородское (Донецкая область) группа инициативных жителей вместе с поселковым советом заменили старую электролинию на современные светодиодные светильники.

В Харцызске (Донецкая обл.) на территории яслей-сада «Радуга» появилась зеленая зона с экологической тропой. Теперь дети могут играть среди цветочных клумб в окружении скульптур любимых сказочных героев. Интересно и то, что в реализации проекта приняли участие не только педагоги, но и воспитанники яслей-сада. Так что беречь природу и заботиться об окружающей среде детки начинают уже с ранних лет.

В 2012 году программа «Город – нашими руками» работала в

8

ГОРОДАХ УКРАИНЫ:
Мариуполь, Кривой Рог,
Авдеевка, Енакиево, Харцызск,
Комсомольское, п. Новгородское
и Краснодар.



«Наше дошкольное учреждение находится в центре города. Рядом нет ни парка, ни водоема, где могли бы гулять дети. Мы самостоятельно озеленяем свою территорию. В наших яслях есть единственный в городе зимний сад. Мы хотим сделать все возможное, чтобы наши дети как можно чаще могли общаться с природой, поэтому предложили создать на территории яслей-сада экологическую тропу».

Людмила Пригара, Директор яслей-сада «Радуга» (Харьцызск).

Учитывая такой успех, другие компании Группы СКМ также подхватили инициативу. ДТЭК в 2012 году объявил конкурс грантовой программы для населения «Город – своими руками», целью которого является повышение активности жителей регионов, где работают предприятия ДТЭК, вовлечение жителей в процесс улучшения качества жизни в городах. Первые результаты будут уже в 2013 году. Подробнее о них мы расскажем в нашем следующем отчете.

Благодаря таким проектам горожане не только наблюдают за позитивными изменениями в городе, но и чувствуют свою причастность и ответственность за то, чтобы результаты работы сохранялись как можно дольше.

В 2012 году на конкурс было
подано

297

ЗАЯВОК

из которых Метинвест
поддержал

61

социальный проект на сумму
ОКОЛО

3,5

МЛН. ГРН.



В 2013 году ДТЭК выделит
на гранты для конкурса «Город
своими руками» более

1,5

МЛН. ГРН.

«Проекты нашего двора»

Программа Метинвеста «Город – нашими руками» – не для ленивых. Она для тех, кто готов сам благоустроить свой город, делать удобнее и уютнее жизнь вокруг себя. Предлагать проекты могут и общественные организации, и инициативные группы – главное, чтобы они были готовы сами претворять свой проект в жизнь. А предприятия Метинвеста готовы лучшие проекты профинансировать.

В Авдеевке дом на улице Чапаева стоит особняком: как говорится в одной из официальных справок, «в отдалении от густонаселенной городской среды Авдеевки». Заселили 14-ти этажку еще в 2000 году, уже позже жильцы организовали ОСМД «Виктория». Сейчас они гордятся самой низкой квартплатой в городе. При этом в штате два слесаря, дворник, три уборщицы и бухгалтер. И в подъездах чисто, аккуратно, висят новые почтовые ящики – красота!

«Объявление о конкурсе «Город нашими руками» я на проходной увидела», – вспоминает Валентина Дмитриевна Акольцева, сотрудник Авдеевского коксохимического завода с сорокалетним стажем.

«Решила: грех не попытаться получить помощь от родного предприятия. Ну, еще коллеги очень поддержали, когда пришла к ним спрашивать, как подавать заявку».

«Один из приоритетов программы «Город – нашими руками» – внедрение современных инфраструктурных решений, поэтому местные жители решили направить все усилия для реализации мероприятий в этом направлении», – объясняет менеджер по региональному развитию АКХЗ Оксана Трегубчук. «Сбор заявок на развитие инфраструктуры и благоустройство от жителей для Авдеевки в 2012 году был новым событием, и мы получили всего лишь 14 заявок. Но для начала – это уже хорошо! Мы выбрали для воплощения в жизнь 4 лучших проекта: 2 спортивно-игровые детские площадки, остановочные пункты для транспорта и системы наружного видеонаблюдения в школах города. А на 2013 год поступило уже 24 заявки – жители Авдеевки активизировались! Мы поддерживаем самые интересные и полезные проекты для города и его жителей».

Детская спортивно-игровая площадка возле дома по улице Чапаева стала одним из первых объектов проекта «Город – нашими руками». «Начинку» детской площадки – качели, карусели, турники, горки – заказали фирме из Макеевки. Тамошние специалисты и установили свои изделия, ведь в данном случае работа профессионалов – это вопрос безопасности. А вот все остальное жильцы дома сделали сами: очистили и подготовили территорию, засыпали ее песком, укрепили ограду, участвовали в украшении площадки...

«Площадка по-настоящему объединила жильцов», – уверена житель дома Любовь Васильевна Сагирова.

«На субботниках увидели всех своих соседей. Так сказать, всем миром работали. Особенно трогательно было смотреть, как малыши детскими ведерками песок разносили».

Открытие площадки прошло торжественно: с конфетами, воздушными шарами, выступлением коллективов из местного дворца культуры. Теперь каждый день в теплое время года после обеда и дневного сна площадку переполняет гомонящая детвора.

«Мы даже не знали, что в нашем доме столько детей», – удивляется Любовь Васильевна. «Раньше они уходили гулять в другие дворы их и не видно было. Но каждый за своего волновался: дороги со всех сторон, а где ребенок играет, в окно не видно. А теперь, чуть что, выглядывают: вот он, на месте».

«На следующий год за свой счет установим дополнительные лавочки», – делится планами председатель ОСМД «Виктория» Олег Яковлевич Акольцев, муж Валентины Дмитриевны. «Столько бабушек с внуками выходит – присесть негде!»

Играют на площадке не только дети из одного дома. Неподалеку – платформа электрички и переход через железную дорогу, разделяющую старую Авдеевку и поселок «Химик» – так называют здесь новую часть города. Многие ежедневно шагают мимо по дороге из школ и садиков – и редко обходят площадку стороной. Отбирая проекты, предложенные на конкурс «Город – нашими руками», в Метинвесте стремятся не просто улучшить условия жизни в отдельном доме или дворе, а помочь созданию объектов, полезных в масштабе всего города.

«Подросли многие детки. Им уже не горки – футбольное поле подавай! А ведь место для него есть. С обратной стороны дома. И для автостоянки тоже. Сколько можно машинами все проходы к дому забивать!?» – по-хозяйски размышляет Олег Яковлевич. «Правда, земля, на которую «глаз положили», пока не наша, городская. Надо с администрацией сначала договариваться. А уж потом можно будет опять подавать заявку на конкурс в АКХЗ».

В Метинвесте планируют увеличивать финансирование программы «Город – нашими руками», неравнодушных жителей тоже становится больше, и есть надежда, что у них будет возможность собственными силами менять свои города к лучшему.



LIVE STORY

Вторая молодость сельской школы

Вербковская общеобразовательная школа – легенда Павлоградского района Днепропетровской области. Открыта она еще в 1903 году как первая в селе земская школа – кроме нее на тот момент были здесь еще две церковно-приходские. В советские годы к старинному зданию пристроили два крыла, потом ее ремонтировали, реконструировали, но почтенный возраст нет-нет да и давал о себе знать. К началу 2013-го требовала полной замены кровля (а это 2100 квадратных метров!), спортивный зал ждал капитального ремонта, а полы – нового линолеума. Все эти работы были выполнены в течение летних каникул за счет средств компании ДТЭК. Кроме того, компания профинансировала установку 17 энергоэффективных окон и 5 энергоэффективных дверных блоков – а значит, в школе стало уютнее и теплее, ученикам и преподавателям не нужно утепляться самим и заклеивать «всем миром» окна на зиму. Плюс к этому, теперь школа сможет сэкономить на платежах за теплообеспечение, что тоже немаловажно.

«У нас в школе стартует проект «Энергоэффективная школа» в рамках Стратегии социального партнерства ДТЭК и Павлоградского района. Будем преподавать факультативный курс «Основы энергопотребления, теплообеспечения и теплосбережения». Одно из практических заданий для ребят – аудит теплового режима помещений школы. Так что уменьшение теплопотерь мы сможем измерить сами», – улыбается директор школы Лидия Николаевна Логвиненко. «Дети сравнят текущие показатели с тем, что мы наблюдали и записывали в прошлом учебном году. Для курса физики, например, это отличная практика, думаю, и детям, и взрослым будет интересно».

В обновленном спортивном зале – урок физкультуры. Рослые семиклассники постигают премудрости волейбола. Их удары и подачи отражаются в зеркальном натяжном потолке, благодаря которому зал выглядит светлее и просторнее. Рядом – второй зал, с тренажерами, шведскими стенками, столом для настольного тенниса. В обновленных залах с замечательным оборудованием у ребят есть возможность не только выполнять программу по физкультуре, но и тренироваться индивидуально, становиться крепче, сильнее, спортивнее, на радость родителям и учителям.

Десятиклассник Сергей Колесник всерьез занимается настольным теннисом, собирается учиться на преподавателя физкультуры, тренера и одновременно стремится к высшим спортивным достижениям.

«Больше всего радует, что намного лучше стало освещение в зале, светлее стали стены. И то, и другое очень важно для настольного тенниса», – говорит он.

В этом виде спорта Вербковская школа выиграла первое место на Днепропетровщине. А достижения школы в пляжном волейболе заметны даже на уровне области. Так уж повелось, что детским спортивным занятиям, физкультуре и здоровью здесь всегда уделяется особое внимание.

Большинство родителей нынешних учеников сами когда-то окончили Вербковскую школу. Юрий Викторович Мураховец, 23 года проработавший проходчиком на шахте им. Героев Космоса, вспоминает, как в школьные годы сам забивал ватой и заклеивал бумагой щели в окнах. Родители его супруги Елены Николаевны, получив здесь же свои аттестаты, спустя много лет участвовали в достройке столовой и спортзала «хозяйственным способом», то есть, без привлечения профессиональных строителей. Старшая дочь Юрия Викторовича окончила школу два года назад, поступила в Одесскую юридическую академию. Младшая, Юля учится в 7 «Б».

«После того, как сделали в школе капитальный ремонт, везде стало теплее, а раньше мы даже в курточках ходили на занятия», – рассказывает Юля.

Ее словам вторит и Юрий Мураховец: *«Действительно, в прошлом году были классы, где детям зимой приходилось сидеть в верхней одежде. Теперь такого нет: окна другие и дверные блоки плотнее – пропали сквозняки. И, вообще, теплое, светлое, современное помещение школы больше притягивает детей, по своей дочке знаю».*

В то время как многие сельские школы в стране объединяются или закрываются, в Вербках можно наблюдать противоположную картину. Здесь учатся дети из 7 окрестных сел. А около 70% работающего населения этих сел трудятся на предприятиях ДТЭК: шахтах «Павлоградской», «Благодатной», им. Героев Космоса и Центральной обогатительной фабрике «Павлоградская». Детей в этом «аграрно-угольном районе», как его называют в некоторых документах, год от года рождается не меньше, а все больше. И школа готовится к расширению. А значит осенью утром 1-го сентября в школу придут новые ученики, больше детей будут бегать, играть, учиться, заниматься спортом, на переменах будет звучать их звонкий смех, а с ними и старая заслуженная школа будет вечно молодой и прекрасной.



LIVE STORY

Ценность капли воды

Вода – один из важнейших источников жизни, обеспечение которым требует особого внимания во многих городах и селах Украины. Группа СКМ поддерживает проекты по реконструкции и созданию систем водоснабжения в населенных пунктах, где работают предприятия Группы.

Доступ к чистой питьевой воде – важнейший фактор сохранения здоровья жителей. Несколько жарких лет привели к снижению водности рек Украины и в ряде районов – к ограничению подачи питьевой воды в дома жителей. Достаточно остро вопрос водоснабжения стоит и в тех районах, где нет централизованного водоснабжения или водопроводные системы сильно устарели.

Село Новые Вербки (Днепропетровская область) – ДТЭК

Водопроводная система села Новые Вербки, построенная более 20 лет назад, находилась в аварийном состоянии. Чтобы село не превратилось в пустыню, местные жители совместно с местными властями и «ДТЭК Павлоградуголь» взялись за решение проблемы. В результате в течение 2009–2011 годов «ДТЭК Павлоградуголь» совместно с жителями села профинансировал бурение 61 скважины, выделив для этого 490 тыс. грн. Сельчане вложили в этот проект более 165 тыс. грн. В 2012 году завершилось бурение 57 скважин во дворах сельских жителей. Теперь вода в Новых Вербках есть не только у сельчан, которые сделали свой вклад в проект, но и у тех семей, которые не смогли принять материальное участие в бурении скважин.

Питьевой водой обеспечены не только жители Новых Вербок, но и сел Морозовское и Вербки. На сэкономленные средства были пробурены скважины с питьевой водой для общего пользования в селах Морозовском (2 скважины) и Вербки (5 скважин). Сегодня на улицах этих двух сел завершаются работы по благоустройству скважин общего пользования.



«Раньше воду из центрального водопровода давали по часам и по определенному количеству кубов. Вот включают воду на полчаса, пока до нас дошла – лимит уже закончился. Из-за отсутствия полива урожая не было. А сейчас красота: надо полить огород – полили, надо напоить скот – пожалуйста! Можно искупаться в любое время, теперь мы ни от кого не зависим! Вода – самое главное богатство». Василий Петрович Рябуха, житель Новых Вербок.

Вода для сельских жителей – HarvEast Holding

До сих пор проблема отсутствия питьевой, а иногда даже технической воды, остро стоит перед сельскими жителями. Проанализировав состояние систем водоснабжения сел, а также многочисленные обращения местных жителей, сельскохозяйственный холдинг HarvEast выделил в бюджете своих социальных программ направление водоснабжения как основное.

В 2012 году HarvEast провел капитальный ремонт артезианских скважин в селах Новоекатериновка и Васильевка (Старобешевский район); при поддержке холдинга построены новые водопроводы и отремонтированы системы водоснабжения в селах Чермалык (Тельмановский район), Кременевка и Шевченко (Володарский район), Радянская Украина, Приазовское и в Мангушском поселковом совете (Першотравневый район). Решение проблемы с водоснабжением требует времени, поэтому в планах HarvEast продолжить работу в 2013–2014 годах.



«Хорошо, что водопровод заменили. Старый был совсем как решето. Радует, что есть люди, которым не все равно. Ведь село бы своими силами не справилось».

Александр Васильевич Курпа, пенсионер, село Чермалык.

Поселок Изварино (Краснодонский р-н, Луганская обл.) – Метинвест

В поселок Изварино питьевая вода доставляется машинами. Из-за нехватки воды столовая Краснодонской общеобразовательной школы №19 не работала уже два года, а значит, о горячих обедах для школьников не было и речи. Несколько лет назад силами родителей на территории школы была пробурена скважина. И все же пить эту воду без предварительной фильтрации было нельзя, а средств на реконструкцию водопровода и оборудование системой фильтрации у школы не было.

Преподаватели и ученики школы решили принять участие в конкурсе экологических проектов Метинвеста и представили свое проектное предложение «Водный голод планеты». Проект был поддержан советом программы. Таким образом, благодаря полученному гранту от Метинвеста школьный водо-



В 2012 году на обеспечение
питьевой водой жителей села
Новые Вербки
«ДТЭК Павлоградуголь»
направил

726
тыс. грн.

провод был оборудован современной системой очистки воды, а школьники получили возможность полноценно питаться в школьной столовой.

«Приглашение принять участие в программе одного из крупнейших промышленных предприятий Украины воодушевило нас на разработку проекта по оборудованию школьного водопровода системой очистки. Вердикт заседания совета преподавателей и старшеклассников был однозначный: участвовать в конкурсе экологических проектов и обязательно победить». Ирина Чайка, заместитель директора по воспитательной работе школы №19, куратор проекта «Водный голод планеты».



«Очень хорошо, что промышленная компания заботится о нас и дает нам возможность своими руками сделать окружающий мир чище и здоровее. Благодаря нашему проекту в школе есть чистая питьевая вода и горячие обеды». **Наталья Шевырева, ученица 10-го класса.**

Городской транспорт

Без организованной системы городского транспорта трудно себе представить комфортную жизнь в городе. Поэтому отдельным направлением сотрудничества является развитие городской транспортной сети, обновление и ремонт подвижного состава городских трамвайно-троллейбусных управлений и др. В 2012 году Метинвест приобрел четыре новых комфортных трамвая для городов Мариуполь и Енакиеве на сумму более чем 15 млн. грн. Комфортабельные вагоны оборудованы удобными полумягкими сиденьями, системой климат-контроля, поддерживающей комфортную для пассажиров температуру в салонах вагонов. Важно, что это первые и пока единственные в городе трамваи, оснащенные оборудованием, которое обеспечивает комфортный проезд для людей с ограниченными возможностями. Они также будут удобны для ветеранов и пенсионеров (*читайте историю «Чудо-трамвай для мариупольцев»*).

Чудо-трамвай для Мариупольцев

Мариуполь – не только промышленный город, увенчанный трубами Азовстали и ММК им. Ильича, но и ощутимо южный: роскошные розы на клумбах, катальпы, пирамидальные тополя и туи вдоль дорог... Дыхание близкого моря... По улицам погромыхивают и весело звонят красные трамваи. Правда, не все трамвайчики такие яркие – их всего 2 на маршруте – это подарок Метинвеста городу. Кроме приметного цвета есть у них и еще более существенные достоинства – они удобны для инвалидов, пожилых людей и просто для тех, кому почему-либо тяжело карабкаться по ступенькам в транспорт – там и низкий пол, и пандус, и специальные ремни-фиксаторы...

Новый трамвай, разительно отличающийся от остальных, заметно устаревших, идет плавно, без тряски. За окном проплывают южные деревья и заводские пейзажи, вагоновожатая Аня в ярко-зеленой жилетке объявляет остановки, входит и выходит народ. Под стук колес удивительная девушка в инвалидной коляске, Елена Молоданова, председатель Союза молодых инвалидов, рассказывает о себе, о красном трамвае и другом правильном транспорте, и о том, что еще хотелось бы улучшить в родном городе.

«В Мариуполе около 500 человек только инвалидов-колясочников. А если считать тех, кому просто по какой-то причине трудно передвигаться, то всего наберется не меньше 1000 человек. В городе создан «Комитет доступности» для маломобильных групп населения – это и колясочники, и те, кто на протезах, и пожилые люди, и беременные женщины. Далеко не все и не всегда могут поехать в поликлинику, в магазин, в больницу на такси, поэтому такой транспорт, как этот трамвай, очень нужен. В обычный трамвай, чтобы прогрузить меня на коляске, нужно 4 человека. А тут – выдвигается пандус – быстро и удобно. К просьбам Комитета, в котором работаю и я, прислушиваются и городские власти, и главные городские предприятия – МК Азовсталь и ММК им. Ильича.

Когда ты можешь свободно передвигаться, ехать по своим делам в любое время, чувствуешь себя полноценным человеком. Это нормально для европейского города. В Украине же, например, только во Львове и в Киеве есть приспособленный транспорт. И вот теперь он появился в Мариуполе».

Лене 38 лет, на коляске она уже 17 лет, после несчастного случая, до травмы занималась спортом – морским многоборьем (стрельба, плавание, гребля, кросс). Сейчас – плавает, участвует в соревнованиях, окончила факультет правоведения, работает на двух работах дистанционно – в Мариуполь-теплосетях и юридической службе родного университета. А еще занимается общественной деятельностью, в качестве волонтера ездит на Ukrainian Fashion Week, постоянно в движении – во всех смыслах этого слова, не всякий здоровый человек может столько успевать. Голос у нее уверенный, взгляд ясный и спокойный, просто



LIVE STORY

излучающий огромную внутреннюю силу. Лена Молоданова многого добивается сама. Но, тем не менее, ей и многим другим мариупольцам нужна постоянная, не всегда ощутимая даже, но важная помощь. «Ежедневно в Мариуполе на маршрут выходит 55 трамваев. Город давно не обновлял трамвайный парк, техника изнашивалась, в бюджете не было средств, и трудно было выпускать на маршрут столько транспорта, сколько нужно. Поэтому подарок Метинвеста городу пришелся очень кстати», – объясняет Сергей Магера, представитель ММК им. Ильича, входящего в Метинвест. «Мы долго получали звонки с благодарностями за то, что эти трамваи появились».

«Нам важно не напрягать наших родных, не сидеть у них на шее», – говорит Лена. «У меня дома, например, с моего первого этажа есть отдельный выход с пандусом, в поликлинике есть пандус – и мне уже не нужно звонить маме или еще кому-то, чтобы отправиться на медкомиссию... В этом смысле городские власти и Метинвест нам очень помогают. Мечтаем теперь, что, кроме низкопольных трамваев с ремнями безопасности, появятся такие же автобусы и маршрутки, а во всем городе будет больше пандусов и перил, соответствующих нормам. Ну, и есть надежда, что откроют специальную автошколу – она давно в наших планах».

Глядя на деятельную и целеустремленную Лену, понимаешь, как, действительно, важна такая привычная ежедневная свобода передвижения. И хорошо, чтобы мы все это понимали и помогали.

ПОВЫШАЕМ СТАНДАРТЫ ЖИЗНИ В СЕЛЕ

Повышение стандартов жизни в селах мы считаем не менее важной задачей, чем создание комфортных условий для людей, живущих в городах. В селах, в первую очередь, необходимо развивать социальную инфраструктуру и создавать возможности для реализации потенциала сельского населения.

HarvEast развивает сельские регионы, в которых работают предприятия холдинга, и помогает улучшить качество социальных услуг в области образования, здравоохранения и культуры. Холдинг открыт к сотрудничеству с органами местной власти и реализации совместных проектов.

В 2012 году HarvEast в рамках программы «Миллион на район» направил 5 млн. грн. на решение наиболее острых социальных вопросов в Старобешевском, Тельмановском, Новоазовском, Першотравневом и Володарском районах Донецкой области.

Проекты HarvEast Holding по благоустройству социальных объектов в рамках программы «Миллион на район»



ОБРАЗОВАНИЕ

- Проведены ремонты:
- в детских садах, работающих в селах:
 - Солнцево и Марьяновка (Старобешевский район);
 - Камышеватое (Першотравневый район);
 - Зеленый Яр (Володарский район);
 - Бахчевик (Тельмановский район);
 - Приморское и Красноармейское (Новоазовский район);
 - Анадоль и Красновка (Волновашский район).
 - в школах, работающих в селах Осипенко (Запорожская область), Андреевка и Нововасильевка (Запорожская область).
 - оборудованы детские площадки в Красногвардейском районе (АР Крым).



ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

- Проведены ремонты:
- в Терапевтическом отделении Володарской районной больницы;
 - инфекционном отделении Першотравневой районной больницы;
 - поликлинике и станции скорой помощи в пгт. Ялта (Новоазовский район).
- Отремонтированы:
- лифт в Тельмановской районной больнице;
 - кровля ФАП в с. Калинино (Волновашский район).



КУЛЬТУРА

- Проведены ремонты ДК:
- в селах Стыла и Петровское (Старобешевский район);
 - Луково и Дерсово (Тельмановский район);
 - Ятрановка (Черкасская область), Федорова (Володарский район);
 - Запорожец (Тельмановский район)
- Установлено электроотопление в клубе села Старченково (Володарский район).

Кроме этого, для улучшения медицинского обслуживания сельчан всем фельдшерско-акушерским пунктам и сельским амбулаториям были переданы сумки-укладки для оказания первичной медицинской помощи. Совместно с Благотворительным фондом Рината Ахметова «Развитие Украины» проведено бесплатное флюорографическое обследование жителей в Першотравневом, Володарском и Тельмановском районах. В Старобешевском районе проведена газификация в селе Петровское, а в Черкасской области выделены средства на строительство газопровода в селе Синица.



«Во многих селах Холдинг является единственным предприятием, и, соответственно, – единственным источником помощи для сельских громад. Поэтому даже в неурожайный год мы будем помогать нашим селам становиться лучше и комфортней для жизни людей».

Саймон Чернявский, Генеральный директор HarvEast Holding.

ПРОЕКТЫ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ

Здоровый образ жизни помогает человеку не только укрепить физическое здоровье, но и достичь социального благополучия и даже успехов в профессиональной сфере. Поэтому мы считаем необходимым приобщать к занятиям спортом в первую очередь подростков и молодежь, и создаем условия для занятий физкультурой и спортом.

Вслед за Метинвестом, который реализует программу «Детско-юношеский футбол»¹⁹, многие компании Группы также начали поддерживать развитие спорта и здорового образа жизни. Так, HarvEast Holding на паритетных началах с администрацией поселка Ялта построили поле для игры в мини-футбол (*читайте историю «Ника» – имя победы*).

ДТЭК профинансировал строительство мини-поля с искусственным покрытием на территории микрорайона «Южный» в городе Курахове Донецкой области. Здесь проживает около трех тысяч человек, в том числе детей и молодежи в возрасте до 25 лет – 950 человек, почти каждый третий житель микрорайона. Такое же поле появилось у учеников Петропавловской школы №2 (п.г.т. Петропавловка Днепропетровской области). И сам Метинвест продолжает развивать свою программу по детско-юношескому спорту. В одном из крупнейших микрорайонов Макеевки открыто современное футбольное поле размером 50×100 м. На месте заброшенного пустыря создан новый спортивный объект – вторая в городе футбольная площадка высокого качества. Заниматься спортом здесь смогут около 3,5 тысяч детей и взрослых.

«Ника» – имя Победы

Мини-футбольное поле сразу же после открытия стало гордостью жителей поселка городского типа Ялта Першотравненского района Донецкой области. Начинали его строительство за счет поселкового бюджета, а завершить на должном уровне смогли благодаря помощи холдинга HarvEast.

Поле, действительно, получилось выдающееся. Покрытие изготовлено в Италии – специалисты относят его к самому современному, пятому поколению, и оно позволяет проводить тренировки в любое время года. Донецкая Ялта, как и ее знаменитая крымская тезка, расположилась на самом берегу моря. Правда, Азовского. В конце XVIII века Екатерина II переселяла в Приазовье христианское население Крыма. Грекам была дарована земля по правому берегу реки Кальмиус. Новый населенный пункт, как правило, заселяли выходцы из нескольких крымских сел, а вновь образованному селу присваивали название той крымской деревни, переселенцы из которой составляли большинство...

Многие здесь до сих пор не забывают о своем греческом происхождении. Центральная площадь поселка носит название Греческая, и обустроена она в стиле античной Эллады.

Местный футбольный клуб тоже назван именем древнегреческой богини Победы – «Ника». Руководит им уже много лет Владимир Иванович Каплан.

«В нашем районе сейчас футбола-то толком нет, так 4-5 команд», – критически отмечает он. «А вот в соседнем – Володарском – совсем другая ситуация. Там 14 физкультурных коллективов, которые выставляют свои футбольные команды. Мы, когда заявили на их чемпионат, они нам говорят: без дублирующего состава, то есть, без детей, у нас тут команда к соревнованиям не допускается. И мы поняли, что они правы, и стали развивать детский футбол. В первый раз наши пацаны заняли 14-ое место, через год – уже 7-ое, а еще через год вышли в лидеры: стали вторыми и выиграли два кубка! Потом они играли



LIVE STORY

¹⁹ Подробнее – смотрите Отчет об устойчивом развитии Группы СКМ за 2011 год, а также отчеты Метинвеста за 2009-2010 и 2011-2012 годы, а также сайт http://www.metinvestholding.com/ru/csr/community/corp_programs

на первенстве города Мариуполя, на все соревнования их возил. Из этих ребят сейчас 6 человек составляют основу нашей взрослой команды».

Сам Владимир Каплан – местная футбольная легенда. Когда-то играл в команде Ялты на первенство области, становился серебряным призером. В 1972-ом ушел в армию, служил в далеком Владивостоке и... был футболистом команды Тихоокеанского флота. Вернувшись в Ялту, создал команду в «Сельхозтехнике» в дополнение к уже существовавшей колхозной. «У нас тут земля рожала одних футболистов», – смеется он. Работает Владимир Иванович в поселковом совете инспектором по благоустройству. Но – неофициально – является в Ялте еще и «старшим по футболу».

«Ключи от площадки у меня», – говорит тренер. «Около дома все время очередь стоит: Владимир Иванович, откройте! У нас все четко расписано: когда взрослые играют, когда дети. По субботам вся Ялта делится на территории, и сражаются друг с другом команды людей, которым по 50 лет».

Детских команд в «Нике» сейчас две. А Владимир Иванович еще пытается создать команду девочек. Сначала к нему на занятия ходили 15 юных футболисток, теперь осталось 9. Но зато успехи демонстрируют несомненные.

«С HarvEast Holding прекрасные отношения сложились», – рассказывает Владимир Иванович. «Рядом 10-тый агроцех, его руководитель Владимир Степанович Мишук всегда нам помогает: машиной, автокраном, в организации поселковых праздников всегда подсобит. Ну а площадка – это особая история. Поселковый совет вложил почти 600 тысяч гривен, но потом остановились: денег на покрытие, на скамейки, на ворота не было. Тогда HarvEast выделил еще 500 тысяч гривен. Теперь мои друзья, которые в «Шахтере» раньше играли, приезжают и говорят: «У вас, Иваныч, обалденнейшее поле!».

Положительный эффект от чудо-площадки очевиден. Мало того, что в Ялте стали еще больше играть в футбол, в том числе, взрослые и очень взрослые. Об их спортивных достижениях мы еще услышим. А вот детской команде круглогодичные тренировки на поле позволили, в самом деле, повысить свой класс. И ялтинские ребята наконец-то выиграли Кубок области среди сельских коллективов!

ПРОЕКТЫ ДЛЯ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Обеспечить комфорт и удобства пожилым людям – благородное и важное дело. Иногда для того, чтобы оказать помощь, необходимо придти буквально в каждый дом. Именно такой проект реализует Vega, даря пожилым людям возможность ежедневного общения (*читайте кейс «Vega дарит возможность общения тем, кому это особенно необходимо»*).

Vega дарит возможность общения тем, кому это особенно необходимо

Для людей преклонного возраста качественная и доступная телефонная связь чрезвычайно необходима как для получения нужной информации или помощи, так и для общения. Ведь наши бабушки и дедушки не всегда могут отправиться в далекое путешествие, чтобы повидать родных и близких.

В 2012 году телекоммуникационная группа Vega разработала специальный льготный тарифный план «Пенсионный» на фиксированную связь для людей преклонного возраста. 80% абонентов Vega пользуются фиксированной телефонией. Среди них почти 24% – люди пенсионного возраста, у которых не всегда есть возможность оплачивать более дорогую мобильную связь. Тогда как тариф «Пенсионный» позволяет подключать телефонную связь по специальной сниженной цене 60 грн (вместо 84 грн). При этом абонентская плата на 35% ниже обычной. Услуга доступна как новым, так и существующим абонентам Vega.

Кроме того, 9 мая 2012 года Vega провела праздничную акцию для ветеранов. Абоненты-ветераны получили возможность звонить в страны СНГ, на междугородние и мобильные направления по Украине бесплатно. Так в этот важный день ветераны могли позвонить в другой город, страну, чтобы услышать голоса близких людей и поздравить их с праздником.



«Несмотря на то, что фиксированная телефонная связь является общедоступной телекоммуникационной услугой, мы решили сделать ее еще доступнее в плане цены для наиболее незащищенного слоя населения – людей пенсионного возраста. Уже за первые 2 недели льготным тарифом воспользовалось порядка 500 наших абонентов».

Наталья Иванова, Директор по развитию бизнеса, и.о. коммерческого директора Vega.

Компании Группы СКМ привлекают коллег, друзей, и людей со всех уголков страны для того, чтобы стать волонтерами (*читайте историю «Мир может быть добрым»*). Мы поддерживаем инициативы наших сотрудников и гордимся результатами, которых они достигают. Отдавая свое свободное время, умения и труд, оказывая финансовую помощь людям, которые в ней особенно остро нуждаются, сотрудники Группы на собственном примере доказывают, что каждый из нас в сила совершить пусть небольшие, но значимые изменения к лучшему (*читайте кейсы «Добрые дела как стиль жизни», «15 добрых дел газеты «Сегодня»*).

Добрые дела как стиль жизни

В Группе СКМ приветствуется волонтерская деятельность сотрудников. Акции и мероприятия, которые поддерживают наши сотрудники, – разнообразны.

Ежегодно сотрудники «Сегодня Мультимедиа» и телекоммуникационной группы Vega принимают участие в спортивно-благотворительной акции «Пробег под каштанами», которая проходит во время празднования Дня Киева. А в 2012 году к этой акции присоединились сотрудники ПУМБа. Все собранные в рамках акции средства передаются в Центр кардиологии и кардиохирургии детей раннего возраста Министерства здравоохранения Украины для приобретения необходимого оборудования и расходных материалов.

Помощь детям оказывают волонтеры большинства компаний Группы. Так, сотрудники центрального филиала группы Vega (город Днепрпетровск) заботятся о детях из днепрпетровского Дома ребенка № 2, а также 2-й детской больницы Кривого Рога. Ко Дню защиты детей в 2012 году сотрудники ПУМБа собрали и передали десятки машин с подарками в 18 детдомов и домов малютки. Более 1 400 детей обеспечены одеждой, обувью, продуктами питания и многими другими необходимыми вещами.

Ежегодно сотрудники «Горных машин» дарят свою любовь детям, оставшимся без семейного тепла и родительской заботы. В компании есть программа корпоративного волонтерства – «Копилка добрых дел», в рамках которой сотрудники собирают вещи для сирот, строят детские площадки, проводят праздники для детей.

Еще одно важное направление личного волонтерства сотрудников – донорство. Так, в отеле «Донбасс Палас» реализуется донорский проект «Подари надежду», в рамках которого сотрудники отеля сдают кровь для онкобольных детей и пострадавших шахтеров, которые находятся на лечении в ожоговом центре города Донецка.

Более 5 лет в отелях «Опера» и «Донбасс Палас» проходит благотворительная акция «1 евро может спасти жизнь ребенка». Вырученные средства направляются на помощь детскому дому «Асперн» (город Киев), а также «Донецкому детскому кардиологическому центру» (город Донецк). Отель «Опера» также передает в «Асперн» детские вещи и игрушки.

В январе 2012 года сотрудники гостиницы «Донбасс Палас» посетили детский дом поселка Снежное в Киевской области. Они привезли с собою клоунов и организовали развлекательную программу. Дети получили много сладких подарков, красочные книги (энциклопедии – для детей постарше, а самым маленьким – сказки). Такого рода мероприятия – инициатива отдела по управлению персоналом «Донбасс Палас». В 2013 году в отеле «Донбасс Паласе» планируется кулинарный праздник «Званный ужин» для домов семейного типа (совместно с Фондом Рината Ахметова «Развитие Украины»).

Экологические инициативы также активно поддерживаются сотрудниками Группы СКМ: они принимают активное участие в общегородских днях благоустройства городов, в которых работают компании Группы. Например в июне 2012 года ко Всемирному дню охраны окружающей среды корпоративный центр ДТЭК организовал субботники в Донецке и Киеве, во время которых сотрудники ДТЭК вместе со своими семьями убирали зоны отдыха. Все собранные отходы были переданы в специализированные коммунальные предприятия для их дальнейшей сортировки и утилизации.

Поступки говорят громче любых слов, поэтому, чтобы увидеть результаты волонтерства сотрудников Группы СКМ, достаточно посмотреть в глаза тем людям, для которых совершались добрые дела.

ЛИЧНОЕ И КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

В 2012 году донором крови
добровольно стал

141

СОТРУДНИК
предприятий «Горных машин».

Благодаря нашим донорам
станции переливания крови
получили
ОКОЛО

150

литров крови, что могло
дать шанс на выздоровление
и спасение порядка

1 000

ЧЕЛОВЕК.

БОЛЕЕ

150

сотрудников-волонтеров ДТЭК
в рамках субботников в Киеве
и Донецке убрали зоны отдыха,
собрав
БОЛЕЕ

4,5

ТОНН ОТХОДОВ.

«Мир может быть добрым»

«Десантом добрых дел» (ДДД) назвали в Метинвесте первый проект программы корпоративного волонтерства.

«В любом человеке есть добро, и, как правило, его больше, чем зла», – уверен Дмитрий Мурашко, менеджер по корпоративным и социальным программам Метинвеста. «Наши сотрудники всегда помогали тем, кто нуждался в помощи – больницам и детдомам, людям преклонного возраста и людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию. В 2012 году было решено разработать единую программу корпоративного волонтерства – чтобы поддерживать и развивать волонтерское движение в компании». Дмитрий, что называется, стоял у истоков разработки этой программы и запускал в 2012 году проект «Десант добрых дел».

«С презентацией проекта мы объехали все предприятия Метинвеста – а это 11 городов в Донецкой, Днепропетровской, Луганской и Кировоградской областях», – вспоминает Дмитрий. «К моменту старта проекта были сформированы около 70-ти команд, в состав которых вошли 1200 волонтеров. К концу 2012 года число волонтеров выросло почти до 2000».

ДДД-2012 состоял из трех этапов, каждый из которых стартовал в определенный день по всем предприятиям Метинвеста. Первый назывался «Мастера на все руки» и прошел, в основном, в форме субботников. Волонтеры копали, красили, ремонтировали – или у людей, которым необходима помощь, или в социальных учреждениях. Задачей второго этапа под названием «Шаг вперед» было передать знания, научить, поделиться опытом. Здесь у команд открывался простор для творчества: кто-то мастерил с детьми самодельные игрушки, кто-то проводил тренинги по развитию лидерских качеств. Третий этап – «Исполнение желаний» – получился особенно теплым, его постарались не свести к банальному вручению подарков. Если, к примеру, ребенок из интерната мечтал освоить ролики, он получал не только ролики, но также время и внимание волонтера, который учил его кататься. Необходимые расходы брали на себя предприятия Метинвеста.

Команда «Чип и Дейл» управляющей компании Метинвест из Донецка высадила свой ДДД в школе-интернате города Амвросиевка.

«Интернатов или, попросту говоря, детских домов в Донецке и ближайших окрестностях много, и обо всех кто-то заботится», – рассказывает одна из лидеров команды Наталья Туровская. «Поэтому мы выбрали интернат в Амвросиевке, куда помощь добирается намного реже».

«В первый свой визит мы столкнулись с определенным скепсисом и со стороны директора интерната, и со стороны самих детей», – делится впечатлениями другая активистка команды Мария Гайворонская. «С подарками к ним уже приезжали не раз: и перед выборами, и на 1 сентября, но потом щедрые взрослые куда-то исчезали. И мы поняли: если уже взялись за этот проект, то не имеем права бросить своих детей».

Искреннее внимание и человеческое общение – главное, чего не хватает детям, лишенным семейного тепла. Это нельзя измерить или потрогать, но можно почувствовать – если в твоей жизни появляется человек, которому есть до тебя дело, жизнь преобразуется. Такой подарок не купишь.

Чего еще остро не хватает воспитанникам интернатов – так это практических навыков. Поэтому ребята рады возможности научиться чему-то новому: чтобы порезать немудрящие ингредиенты салата «Оливье» или взбить яйцо миксером, устраивается очередь, включающая и 15-17-летних ребят. Но кулинарные волонтеры не ограничиваются – пытаются привить своим подопечным и социальные навыки: ведь за порогом интерната тех ждет необходимость самостоятельно заботиться о себе, строить быт, распоряжаться собственным бюджетом.

«Мы искренне верим в то, что каждый из нас может сделать что-то доброе, помочь тем, кому нужна помощь. Главное – сделать первый шаг», – считают Мария и Наталья. И продолжают делать добрые дела.



LIVE STORY



15 добрых дел газеты «Сегодня»

Все мы прекрасно знаем, насколько важны для детей родительские любовь и забота. Тем сильнее болит душа за тех малышей, которые растут в детских домах, лишенные семейного тепла и уюта. А ведь сделать их счастливее может каждый из нас. Вот и решили сотрудники газеты «Сегодня» отпраздновать свой пятнадцатый День рождения важным социальным проектом «15 добрых дел», благодаря которому украинцы сделали много хорошего для тех, кто в этом особенно нуждается.

Проект стартовал в октябре 2012 года. Журналисты газеты посетили 15 детских домов в небольших городах и райцентрах Украины, куда нечасто добираются благотворительные фонды и меценаты. Семь недель на страницах газеты «Сегодня» журналисты рассказывали о том, какие подарки дети мечтают найти под новогодней елкой, а также о том, с какими проблемами сталкиваются детские дома. И чудо свершилось. Не было и дня, чтобы в редакцию не звонили с предложениями о помощи. Журналисты не только помогли найти для каждого ребенка «Святого Николая», но и привлекли внимание спонсоров, которые помогли детским домам приобрести бытовую технику, медикаменты, отремонтировать мебель, оборудовать спортплощадки.

14 декабря в праздничном спецвыпуске, посвященном 15-летию газеты «Сегодня», издание подвело итоги проекта и рассказало о том, как сбывались детские мечты. Благодаря инициативе газеты «Сегодня» мечты сотен детей в Днепропетровске, Одессе, Львове, на Донбассе и в Крыму исполнили компании, частные предприниматели, государственные структуры, футбольные клубы и, конечно же, простые украинцы. Шапки и варежки, футбольные мячи и куклы, книжки и велосипеды – нехитрые вещи, которые принесли море счастья и радости детским сердцам, которым так не хватает заботы и любви взрослых. «Пусть эти дети продолжают мечтать! Пусть они знают, что мечты сбываются», – часто говорили читатели, которые приносили в редакцию подарки для детских домов. Многие не стали называть свои имена и фамилии: «Добро – не лихо, ходит тихо», – сказала одна женщина, которая принесла зимние курточки для первоклассниц и сапожки для мальчишек. «У меня трое своих детей, – рассказывал киевлянин Сергей. – Может, потому, когда я увидел фотографию двух братиков и их сестричку, – решил порадовать этих ребят. Купил куклу и машинку на радиоуправлении».

Наградой всем участникам проекта стали счастливые лица детей и вера в силу добрых дел и в чудеса, которые мы способны творить своими руками.



«Каждый из нас может сделать еще одно доброе дело в своей жизни, еще раз увидеть благодарные улыбки детей и испытать чувство радости».

Игорь Доброван, Заместитель генерального директора «Сегодня Мультимедиа».



НАШИ ИНВЕСТИЦИИ: КЛИЕНТАМ И ПОКУПАТЕЛЯМ

Компании Группы СКМ заботятся о качестве и безопасности своей продукции и предоставляемых услуг, ориентируются на высокие добровольные и обязательные стандарты производства продукции и услуг. Мы стремимся производить продукты и услуги, минимизируя их влияние на окружающую среду. Клиентам предоставляется правдивая и точная информации о свойствах, составе и других существенных характеристиках продукции и услуг компаний Группы.



ЦЕЛИ НА БУДУЩЕЕ:

- Добиваться соответствия качества и ассортимента продуктов и услуг запросам, ожиданиям и потребностям клиентов.
- Поддерживать постоянный диалог с потребителями для выявления их удовлетворенности качеством продукции и услуг.
- Производить продукцию в соответствии с отраслевыми стандартами, требованиями законодательства, технических регламентов и договорных обязательств.
- Внедрять лучшие практики и технологии, способные обеспечить высокое качество, безопасность и эффективность производства продукции.
- Обеспечивать безопасность продуктов и услуг для здоровья потребителей на протяжении всех этапов производственной цепочки, находящихся под контролем компаний Группы СКМ.

ДОСТИЖЕНИЯ:

- Рост удовлетворенности клиентов услугами компаний финансового и телекоммуникационного секторов.
- Расширение спектра предоставляемых услуг в финансовом секторе.
- Внедрение клиентоориентированных подходов в практику промышленных компаний.

Компании Группы СКМ производят огромное количество продуктов и услуг как для частных лиц, так и для организаций, работающих в разных отраслях экономики Украины. Среди них – металлопродукция и электроэнергия, машины и оборудование, финансовые и телекоммуникационные услуги, сельскохозяйственные продукты, транспортные и логистические услуги и многое другое.

Продукция промышленных компаний Группы необходима, прежде всего, другим компаниям и организациям, однако некоторые услуги предоставляются и населению. Речь идет, прежде всего, о компаниях, осуществляющих поставку электроэнергии («ДТЭК ПЭС-Энергоуголь» и «Сервис-Инвест»).

Финансовыми услугами, предоставляемыми ПУМБ и АСКА, а это – банковские продукты и услуги страхования – частные потребители пользуются, возможно, не каждый день, но обойтись совсем без них не могут. Для юридических лиц эти услуги являются важной составляющей бизнеса.

Продуктами наших медийных компаний, услугами связи телекоммуникационной группы Vega, гостиничными услугами отелей группы ЭСТА могут воспользоваться не только жители Украины, но и гости страны. Таким образом, вопросы безопасности и качества продуктов и услуг, предоставляемых компаниями Группы СКМ, затрагивают интересы большого количества потребителей, и все наши компании хорошо понимают свою ответственность в этой сфере. Поэтому взаимодействие с клиентами является частью основных бизнес-процессов: компании проводят регулярные исследования степени удовлетворенности потребителей, развивают формы индивидуальной работы с ключевыми клиентами, расширяют спектр предоставляемых услуг, модернизируют инфраструктуру для повышения качества сервиса. Обратная связь от потребителей и изменения рынков определяют как стратегические цели, так и оперативные меры, предпринимаемые компаниями Группы СКМ.

ФИЛОСОФИЯ И ПОДХОДЫ

Метинвест и «Горные машины» поставляют свою продукцию большому количеству компаний, среди которых – крупнейшие операторы строительной, добывающей, машиностроительной и других отраслей. Обе компании стремятся обеспечить соответствие качества своей продукции ожиданиям партнеров и контрактным обязательствам. Они постоянно совершенствуют системы управления качеством с учетом лучшей отечественной и мировой практики, требований международных и украинских стандартов и регламентов. Метинвест также повышает качество обслуживания клиентов, расширяя спектр сервисных услуг и оптимизируя системы логистики (*читайте кейс «Услуги для клиентов Метинвеста»*).

Услуги для клиентов Метинвеста

Руководствуясь политикой клиентоориентированности, Метинвест в последние годы уделял существенное внимание улучшению сервисного обслуживания клиентов. Так, в 2011-2012 годах количество сервисных металлоцентров увеличилось с 12 до 17, а количество складов – до 30. Благодаря этому сокращены сроки доставки продукции. Клиенты получили возможность заказывать не только крупные, но и мелкие партии товара, выбирая из полного ассортимента, который производят металлургические заводы компании. Клиентам также предлагаются дополнительные сервисы, например, услуги по порезке металла. Благодаря новым сервисам клиенты могут сокращать собственные запасы, высвобождая финансовые средства для развития своего бизнеса, что немаловажно в условиях нестабильной экономической ситуации. Метинвест также оптимизирует систему доставки грузов, создавая экономические выгоды для клиентов. Анализируя систему логистических потоков, холдинг стремится устранять неэффективные и необязательные промежуточные звенья, предлагая клиентам справедливую цену.

Использование устаревшей техники и применение ручного труда в угольной промышленности часто является причиной аварийных ситуаций на украинских предприятиях. Аварии не только приносят экономический ущерб, но и угрожают жизни и здоровью шахтеров. Применение современной надежной техники повышает безопасность труда шахтеров и помогает бизнесу компаний-клиентов быть успешнее.

Инновации для безопасности труда шахтеров

Продукция «Горных машин» широко используется на украинских шахтах и горнодобывающих комбинатах. Компаниям горнодобывающей отрасли важно создавать условия, в которых работа шахтеров будет безопасной, а травматизм на производстве сведен к минимуму. Достичь этого можно только при условии, что и производители оборудования и сами работники горнодобывающих предприятий включатся в этот процесс.

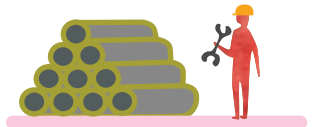
«Горные машины» – интеллектуальный бизнес, в котором инновации являются одной из ключевых ценностей. Чтобы получать от клиентов обратную связь и использовать ее при разработке новых продуктов или модернизации существующих, компании была необходима площадка для регулярного общения. Ею стала конференция «Диалог между горняками и машиностроителями», которая регулярно проводится «Горными машинами» с 2010 года.

Конференция предоставила возможность инженерам-разработчикам выслушивать предложения по улучшению работы техники непосредственно от горняков, которые с нею работают. Таким образом, была налажена тесная связь между потребителем и инженерами компании, а это – залог того, что машины будут помогать продуктивной и более безопасной работе шахтеров. Специалисты «Горных машин» внедрили целый ряд новых решений.

«Во время мозгового штурма представители шахт, совместно с нашими разработчиками работают над улучшением конструкции существующих и созданием принципиально новых продуктов, адаптацией текущих продуктов под специальные горно-геологические условия, обучением клиентов некоторым аспектам работы с оборудованием. Более 200 клиентов и разработчиков вместе трудятся над интересными и сложными задачами. Клиенты и продукты – фундамент нашего дальнейшего успеха и развития на рынке, поэтому на конференциях мы создаем атмосферу, которая способствует обмену опытом и генерации новых идей».

Александр Медведев, Руководитель департамента маркетинга компании «Горные машины».

ПРОДУКЦИЯ ДЛЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ КОМПАНИЙ



В течение 2010–2012 года
горняки подали

БОЛЕЕ

50

ПРЕДЛОЖЕНИЙ

по повышению надежности
и безопасности оборудования,

70%

из них уже внедрены компанией,
остальные находятся в стадии
разработки.

Основной подход, применяемый ПУМБ и АСКА, – ориентация на клиента и постоянное улучшение сервиса. Компании ориентированы на международные стандарты (каждая – в своей отрасли) и вносят постоянные улучшения в работу сети своих организаций.

Банковский и страховой бизнес достаточно специфичны, клиенты далеко не всегда могут понять нюансы услуг, которые им предлагают. Поэтому компании помогают своим клиентам лучше разбираться в предлагаемых продуктах.

Банковские услуги и продукты

Стратегия развития ПУМБа основана на операционной эффективности и высоком качестве обслуживания. Создано Управление, в задачи которого входит постоянное повышение качества сервиса. Следуя стратегической задаче, банк ежегодно расширяет спектр услуг и продуктов, повышает их доступность для корпоративных клиентов, малого бизнеса и частных лиц.

Например, в 2012 году появилась услуга интернет-банкинга для корпоративных клиентов «ПУМБ Online Корпоративный» – владельцы компаний и организаций получили возможность удаленно управлять финансовыми потоками своей организации из любой точки мира.

В 2012 году банк предложил агропроизводителям новый продукт – «Кредит на приобретение трактора» по упрощенной процедуре оформления. Решение принимается в течение 5 банковских дней после получения минимального пакета документов. Клиентам предлагается удобный график погашения, учитывающий сезонность бизнеса.

ПУМБ также заботится о безопасности клиентов и сохранности их средств (*читайте кейс «ПУМБ развивает платежную культуру и повышает безопасность электронных платежей»*).

Банк круглосуточно присутствует в социальных сетях (Facebook, Вконтакте и др.). Здесь реализуется, в том числе, образовательная роль финансовой организации – сотрудники ПУМБ отвечают на запросы людей, помогают им найти решение, выбрать нужный продукт и др.

ПУМБ развивает платежную культуру и повышает безопасность электронных платежей

ПУМБ в 2012 году провел несколько кампаний, направленных на более активное использование гражданами банковских карточек. В результате значительно выросло количество карт, которыми клиенты банка рассчитывались за товары и услуг. Так, к концу 2012 года ПУМБ и банки-партнеры выпустили более 2,6 млн. платежных карт и установили более 2 тысяч банкоматов.

Процессинговый центр ПУМБ предоставил доступ к технологии 3D-Secure держателям платежных карт банков-партнеров. Благодаря этому сервису банки-партнеры могут обеспечить своим клиентам безопасность проведения расчетов в сети интернет. В 2012 году ПУМБ прошел аудит и получил заключение внешнего аудитора о том, что применяемая технология соответствует международным стандартам безопасности платежных карт. В 2012 году также проведен аудит компанией МПС MasterCard Worldwide, который подтвердил высокий уровень контроля мошенничества и обеспечения безопасности приема платежных карт в торговых точках, обслуживаемых процессинговым центром ПУМБ.

Страхование

АСКА придерживается международных норм по управлению качеством в соответствии со стандартом ISO 9001:2008 и ежегодно проходит ре-сертификационный аудит на подтверждение соответствия системы менеджмента компании стандарту. В компании утверждена Политика и цели в области качества услуг, действует Руководство по качеству, документированы все виды бизнес-процессов.

АСКА соблюдает принципы информационной открытости, предоставляя полную и достоверную информацию о страховых продуктах и услугах, а также показателях своей деятельности на сайте компании www.asca.com.ua. Ежегодно (на добровольной основе и по собственной инициативе) компания проводит внешний надзорный аудит.

УСЛУГИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ



Качество обслуживания в сети отделений ПУМБ по результатам исследования «Тайный покупатель» растет.

По итогам 2012 года

83%

отделений ПУМБ имели индекс обслуживания на уровне

90 баллов и выше.



Главной оценкой качества страховых услуг АСКА остается мнение клиентов компании. По итогам мониторинга удовлетворенности за 2012 год 98,6% клиентов остались довольны приобретенным страховым продуктом/услугой, а 97,5% готовы рекомендовать «АСКА» своим друзьям и близким. Оценка удовлетворенности клиентов проводится в соответствии с регламентированной процедурой и по утвержденной методике.

По итогам оценок клиентов АСКА в 2012 году:



– легко дозвонились в колл-центр,



– оценили работу оператора на «отлично»,



– оценили на «отлично» полноту предоставленной информации на этапе выплат,



– оценили наивысшим баллом простоту и понятность заполняемых документов,



– остались довольны сроками рассмотрения дела.

Телекоммуникации

Связь – это услуга, которая в современном мире остро необходима как людям, так и организациям. В 2012 году телекоммуникационная группа Vega завершила процесс реорганизации (ООО «Укомлайн» и ООО «Оптим Телеком» были присоединены к ЧАО «Фарлеп-Инвест»). В связи с этим были увеличены капитальные инвестиции Vega в развитие инфраструктуры связи: магистральных сетей, сетей доступа. Расширяя пропускную способность сети и внедряя сети новых поколений, Vega повышает качество и надежность услуг связи.

Телекоммуникационная группа Vega вошла в тройку лучших Интернет-провайдеров Украины по результатам опроса отраслевых экспертов, проведенного в рамках ежегодного независимого конкурса торговых марок «Фавориты Успеха». Национальный контакт-центр группы Vega занял 3 место по качеству телефонного обслуживания клиентов среди крупнейших телекоммуникационных компаний Украины по результатам оценки Клуба руководителей контакт-центров HotSkills при Украинской ассоциации директ маркетинга (УАДМ).



Чтобы дозвониться было проще

Национальный контакт-центр Vega является ключевым связующим звеном между компанией и абонентами связи. Только за первую половину 2012 года в него обратились более миллиона человек, поэтому скорость обслуживания является едва ли не главной составляющей качества услуг центра. Сотрудники Vega постоянно работают над этим.

В результате организационных и технических решений для ответа на вопрос или для решения проблемы клиента сотруднику Контакт-центра в 2012 году было достаточно 3,5 минут. Этот показатель улучшился на 10% по сравнению с 2011 годом. Сократилось и время ожидания соединения с оператором – сейчас оно составляет менее 20 секунд.

Также было доработано голосовое меню, которое абонент слышит, обратившись в контакт-центр Vega. Были добавлены возможности проверки состояния счета, получения информации об условиях подключения, тарифах и акциях, об адресах и режиме работы Центров продаж и обслуживания. Теперь абоненты могут самостоятельно узнать необходимую информацию, не дожидаясь соединения с оператором.

В январе 2013 года Vega стала
ЕДИНСТВЕННЫМ
АВТОРИЗОВАННЫМ ПАРТНЕРОМ
BRITISH TELECOM В УКРАИНЕ.

British Telecom является
одним из мировых лидеров
по предоставлению
телекоммуникационных услуг
и работает в 170 странах
мира. Vega представлена
на международном рынке
брендом Ucomline.

Медиа

Благодаря новым каналам распространения информации то, на что ранее требовались месяцы и годы, сегодня свершается в секунды. Телевидение и интернет дают нам возможность мгновенно получить любую необходимую информацию. «Медиа Группа Украина» ответственно подходит к созданию значимого контента, который помогает формировать у зрителей сознательное отношение к своей жизни и к событиям в стране в целом.



«Медиа Группа Украина»: информация, которая имеет значение

Телевидение выполняет три важные роли в жизни каждого человека: информирует, просвещает и развлекает. Телеканалы «Медиа Группы Украина» стремятся поддерживать баланс этих трех ролей.

Наша обязанность – информировать аудиторию, доносить актуальную информацию, которая необходима зрителям для принятия важных решений. Освещая новости, мы направляемся в центр событий для того, чтобы рассказать о том, что происходит, предоставить разностороннюю и объективную информацию. Например на канале «Украина» разработаны «Редакционные стандарты», которые высоко ставят перед журналистами планку качества информационного вещания. Так, одним из главных принципов работы журналистов является предоставление обществу объективной, точной, сбалансированной и беспристрастной информации. В работе также соблюдается право на неразглашение источников, сохраняется конфиденциальность информации и уважение к частной жизни людей.

Мы осознаем свою социальную ответственность перед телезрителями. Редакции телеканалов раскрывают значимые и актуальные для Украины темы коррупции, защиты окружающей среды, социальной ответственности, создавая предпосылки для диалога в обществе.

Для того, чтобы функционально использовать возможности интернета, получать обратную связь от зрителей, привлекая их к сотрудничеству, в структуре каждого телеканала работают специалисты по новым медиа. Они модеруют сайты и страницы каналов в соцсетях, отвечают на вопросы пользователей, налаживая диалог. Такое сотрудничество, а также проведение исследований помогают нам понять, как зрители воспринимают и относятся к транслируемому контенту, проанализировать отношение к каналам в целом.

В 2012 году «Медиа Группа Украина» приняла решение провести тренинг BBC Academy и разработать РЕДАКЦИОННЫЕ СТАНДАРТЫ ДЛЯ КЛЮЧЕВЫХ СОТРУДНИКОВ ДЕПАРТАМЕНТА ИНФОРМАЦИОННОГО ВЕЩАНИЯ КАНАЛА «УКРАИНА».



«Средства массовой информации обязаны осознавать всю полноту ответственности, которая лежит на них, так как сказанное ими воздействует на огромное число людей, которые им доверяют. Все, что сказано в СМИ влияет на мир, на страну, на общество и на каждого человека в отдельности. Поэтому мы при создании контента руководствуемся этическими принципами и здравым смыслом».

Федор Огарков, Генеральный директор «Медиа Группы Украина».

Поставки электроэнергии

Наличие в доме электроэнергии – основа комфортного проживания. Благодаря электроэнергии в доме работает практически все: бытовая техника, средства связи, телевизоры, домашние компьютеры и многое другое. Удобство оплаты за электроэнергию и получения расчетных документов – важная составляющая услуг. «ДТЭК ПЭС-Энергоуголь», которое осуществляет передачу и поставку электроэнергии населению, работает над тем, чтобы сделать оплату и сверку счетов дистанционной, избавив клиентов от необходимости стоять в очереди и тратить время на проезд к абонентскому участку. Такой подход помогает также повышать прозрачность взаимоотношений поставщика услуги и потребителя, поскольку людям предоставляется возможность через Интернет получить полный контроль над информацией по своему личному лицевого счету, включая платежи, счета, потребление за год, показания, акты нарушений, акты сверки и многое другое. Клиенты также могут ввести показания счетчика, оплатить коммунальные услуги, связаться в он-лайн режиме с представителями компании, узнать действующий тариф и другую полезную информацию. Уже сейчас этой услугой могут воспользоваться потребители «Киевэнерго»²⁰, «ДТЭК Донецкоблэнерго»,



²⁰ Компании «Киевэнерго» и «ДТЭК Донецкоблэнерго», «Днепрооблэнерго», «ДТЭК Крымэнерго» не входят в границы данного отчета. Для раскрытия существенной информации о практиках ДТЭК по повышению качества обслуживания клиентов, решено включить данную информацию и кейс «До встречи в личном кабинете».

«ДТЭК Днепрооблэнерго», «ДТЭК Крымэнерго» и «ДТЭК ПЭС-Энергоуголь» (читайте кейс «До встречи в «личном кабинете»).

В апреле 2012 года «ДТЭК ПЭС-Энергоуголь» предложил новый бесплатный сервис «Мобильный офис» для людей с ограниченными возможностями и нарушениями состояния здоровья. Новая услуга предусматривает выезд контролера со специальной техникой и проведение сверки с последующим оформлением необходимых клиенту справок.

До встречи в «личном кабинете»

«ДТЭК Днепрооблэнерго» предложил своим клиентам новый интернет-сервис «Личный кабинет потребителя». Теперь любой житель Днепропетровской области может не выходя из дома оплатить потребленную электроэнергию. Для этого на веб-сайте компании создана возможность доступа в «Личный кабинет потребителя».

Пользователи «Личного кабинета потребителя» могут через Интернет получать счета, самостоятельно контролировать данные, на основе которых формируются суммы к оплате; указывать фактические показания прибора учета. Также абоненты оперативно получают информацию по своему лицевому счету, включая наличие льгот, субсидий, расшифровку формирования долгов и счетов и др.

С помощью любой банковской карточки Visa или MasterCard возможно сразу же оплатить счета. При этом не взимаются комиссионные, а сумма мгновенно, в момент оплаты, учитывается на лицевом счете.

Почти за год работы «Личного кабинета потребителей» его постоянными пользователями стали более 28 тысяч человек. Специалисты Компании постоянно проводят опросы потребителей, учитывают их пожелания и совершенствуют интернет-сервис.

ДТЭК поставляет электроэнергию также промышленным предприятиям, работающим в металлургической, угольной и машиностроительной отраслях. Для них надежность энергоснабжения имеет большое значение: сбои в поставках электроэнергии не только наносят экономический ущерб предприятиям, но и могут негативно сказаться на технологических процессах. Поэтому ДТЭК поддерживает оборудование в рабочем состоянии за счет его модернизации и своевременных ремонтов, внедряет интегрированную автоматизированную систему диспетчерского управления (АСДУ) как одно из мероприятий программы SMART Grids* (умные сети). Подробнее об этом ДТЭК пишет в своих отчетах в области устойчивого развития и на сайте ДТЭК²¹.

Услуги гостеприимства

Отели «Опера», «Донбасс Палас» и Park Inn Donetsk (Группа ЭСТА) уделяют большое значение постоянному повышению качества услуг. От того, насколько комфортно будут себя чувствовать гости наших городов, зависит не только их настроение, но и имидж страны. Поэтому руководство отелей использует все возможные методы для того, чтобы обеспечить высокое качество сервиса.

Все рестораны и бары гостиниц «Опера» и «Донбасс Палас» ежегодно проходят сертификацию, предоставляя полный пакет документов, подтверждающий качество предоставляемых услуг. Услуги, доступные для посетителей отеля Park Inn Donetsk, который был открыт в 2012 году, регламентируются еще и внутренними стандартами компании The Rezidor Hotel Group (известный в мире гостиничный оператор, которому принадлежит бренд Park Inn Hotels). Соответствие фактического качества услуг ежегодно проверяется независимой компанией LRA Worldwide, которая проводит проверку по методике QPR (Quality Performance Review)²².

Со своей стороны, «ЭСТА Проперти Менеджмент» разработала Книгу Стандартов, в которой регламентируется деятельность по эксплуатации объектов недвижимости во всех сферах – административной, финансовой и технической.



²¹ Подробнее – читайте отчет об устойчивом развитии ДТЭК за 2010-2011 годы, сайт ДТЭК: раздел «КСО», подраздел «Потребители продукции».

²² Первая проверка будет проведена в 2013 году.

ПРИЛОЖЕНИЯ



ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ (2013-2014)

Приоритет устойчивого развития: территории присутствия	
Компании Группы СКМ	Действия
СКМ	Разработка и запуск программы корпоративного волонтерства Группы СКМ. Разработка подходов к оценке эффективности социальных проектов Группы СКМ. Программа «Современное образование»: <ul style="list-style-type: none"> • продолжение подготовки рейтинга вузов «Компас»; • продолжение реализации проекта «Паспорт профессии», презентация результатов проекта.
ДТЭК	Реализация Стратегий социального партнерства с территориями присутствия на 2013–2015 годы и разработка подобных стратегий для новых территорий-подписантов Декларации социального партнерства ДТЭК.
Метинвест	Реализация Программ социального партнерства во всех городах присутствия Метинвеста. Запуск новой корпоративной программы «Зеленый центр Метинвеста». Продолжение разработки долгосрочных стратегий развития городов присутствия Метинвеста.
«Горные машины»	Разработка программ социального партнерства. Развитие программы корпоративного волонтерства «Копилка добрых дел».
ПОРТИНВЕСТ	Заключение договора о социальном партнерстве с городом Севастополем. Развитие корпоративного волонтерства.
ЭСТА	Разработка проекта системы информационно-туристической навигации по Андреевскому спуску.
Vega	Внедрение программы корпоративного волонтерства Группы СКМ, разработка стратегии и плана работы по корпоративному волонтерству для Vega.

Приоритет устойчивого развития: сотрудники	
Компании Группы СКМ	Действия
Здоровье и безопасность сотрудников	
ДТЭК	Реализация этапов внедрения системы управления охраной труда в соответствии со стандартом OHSAS 18001:2007 на новых предприятиях Компании: ПАО «ДТЭК Крымэнерго», ПАО «ДТЭК Западэнерго», ООО «ДТЭК Добропольеуголь», ООО «ДТЭК Ровенькиантрацит», ООО «ДТЭК Свердловантрацит». Медицина труда: <ul style="list-style-type: none"> • централизация управления медицинской службы; • организация обучения сотрудников навыкам оказания доврачебной помощи.
Метинвест	Проведение оценки системы управления ОТ и ПБ предприятий Метинвеста. Внедрение корпоративной системы управления ОТ, ПБ и ООС на новых предприятиях Метинвеста. Внедрение стандартов на новых предприятиях Метинвеста: <ul style="list-style-type: none"> • Разработка корпоративных стандартов «Обеспечение безопасности работ, выполняемых в замкнутом пространстве», «Знаки безопасности». • Описание рисков и разработка мероприятий по их снижению на предприятиях Метинвеста, согласно стандарту по оценке и снижению рисков производственных процессов. • Создание единой системы сбора, учета и анализа заболеваемости с временной утратой трудоспособности среди работников предприятий Метинвеста. • Разработка мероприятий по снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности по ведущим патологиям. • Внедрение пилотных проектов по снижению заболеваемости по ведущим патологиям на ММКИ, АКХЗ и КДУ.
«Горные машины»	Внедрение системы управления охраной труда на всех предприятиях; введение процедуры расследования коренных причин происшествий и системы трехступенчатого контроля. Обновление средств индивидуальной защиты работников предприятий.
ПОРТИНВЕСТ	Разработка и внедрение Политики в сфере ОТ и ПБ на основе лучших практик Группы СКМ.

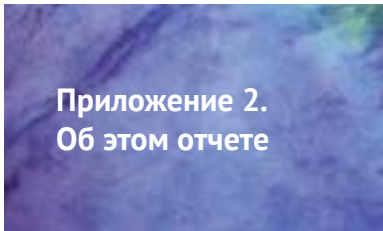
Приложение 1. Планы на будущее

Компании Группы СКМ	Действия
	Управление персоналом
ДТЭК	<p>Продолжение внедрения грейдинга на предприятиях.</p> <p>Внедрение системы оплаты труда по методу грейдов для корпоративного центра ДТЭК.</p> <p>Разработка единого социального пакета для предприятий ДТЭК.</p> <p>Внедрение единой системы отбора, развития и назначений Кадрового Резерва и преемников ТОП-50.</p> <p>Разработка и утверждение концепции «Управление горизонтальной карьерой в Компании».</p> <p>Создание двух кафедр ДТЭК в профильных ВУЗах.</p> <p>Разработка единых стандартов подготовки персонала по основным профессиям.</p> <p>Разработка и утверждение нового Кодекса этики и делового поведения ДТЭК.</p>
Метинвест	<p>Реализация существующих и внедрение новых программ по формированию единой корпоративной культуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Развитие систем нематериальной мотивации. • Разработка и внедрение Кодекса этики. <p>Оценка и управления эффективностью персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Дальнейшее внедрение процесса ежегодной оценки на новых предприятиях. • Совершенствование методологии и процедуры ежегодной оценки эффективности работы сотрудников. <p>Реализация программ развития кадрового резерва 2012 и 2013 годов.</p> <p>Построение единых подходов в работе с вузами, техникумами и школами.</p> <p>Разработка новых программ Корпоративного университета, подготовка внутренних тренеров.</p> <p>Систематизация программы обучения на предприятиях Метинвеста.</p> <p>Дальнейшее внедрение системы оплаты труда на основе грейдов на новых предприятиях Метинвеста.</p> <p>Разработка и реализация общекорпоративных социальных программ и проектов: «Молодежная Организация Метинвеста», «Территория детства», «Здравствуй, ветеран!», «КВН Метинвеста», «Работодатели – детям!».</p> <p>Реализация Программы корпоративного волонтерства на всех предприятиях Метинвеста.</p>
«Горные машины»	<p>Развитие программы «ТОП-50».</p> <p>Развитие проекта «Таблица роста» на всех производственных площадках.</p> <p>Внедрение новой системы оплаты труда.</p>
ПОРТИНВЕСТ	<p>Дальнейшее развитие системы управления персоналом на активах холдинга, а также ее имплементация на новых активах.</p> <p>Совершенствование системы управления эффективностью в холдинге: регулярная оценка персонала, система оплаты труда и премирования, направленная на улучшение операционных показателей (производственная себестоимость, качества сервиса и т.д.).</p> <p>Стимулирование инновационной активности персонала (проект «Лидер инноваций», конкурсы профмастерства и т.д.).</p> <p>Развитие кадрового резерва для ключевых должностей в холдинге.</p> <p>Развитие корпоративного обучения, в том числе с активным привлечением внутренних тренеров.</p> <p>Дальнейшая реализация образовательного проекта «Фарватер успеха».</p> <p>Развитие внутренней корпоративной культуры, основанной на ценностях холдинга.</p>
ЭСТА	<p>Разработка и внедрение системы вовлеченности работников.</p> <p>Профильное обучение персонала отелей и управляющей компании.</p>
Vega	<p>Развивать и поддерживать единую корпоративную культуру во всех компаниях телекоммуникационной группы Vega.</p>

Приоритет устойчивого развития: охрана окружающей среды и энергоэффективность	
Компании Группы СКМ	Действия
ДТЭК	<p>Выполнение требований европейской Директивы 2001/80/ЕС по выбросам пыли на энергоблоках станции № 6 «ДТЭК Кураховская ТЭС», станции № 13 «ДТЭК Луганская ТЭС».</p> <p>Разработка и реализация проектов установки пылегазоочистного оборудования на угольных котельных.</p> <p>Разработка и утверждение Программы по уменьшению воздействия теплоэлектростанций ДТЭК на поверхностные водные объекты.</p> <p>Реализация программ по увеличению использования золошлаковых материалов.</p> <p>Строительство, расширение, тушение, озеленение породных отвалов.</p> <p>Разработка и реализация программ по обеспечению орнитологической безопасности. Инвентаризация гнезд белых аистов на ЛЭП.</p> <p>Адаптация проектов совместного осуществления (ПСО) под новый порядок оформления, регистрации и реализации ПСО (при условии, что будут изменения в законодательстве после первого периода Киотского протокола).</p> <p>Проведение энергоаудитов 4 шахт, 3 обогатительных фабрик, 3 теплоэлектростанций и реализация «пилотных» проектов на 10 предприятиях по внедрению систем энергоменеджмента.</p> <p>Модернизация систем теплоснабжения в ПАО «Киевэнерго».</p>
Метинвест	<p>Старт разработки комплексной информационной системы учета воздействия на окружающую среду.</p> <p>Реализация природоохранных мероприятий в рамках утвержденных городских программ.</p> <p>Внедрение «Автоматизированной системы контроля и учета энергоресурсов» (АСКУЭ) на всех металлургических предприятиях Метинвеста.</p> <p>Завершение внедрения стандарта ISO 5001 и проведение сертификационных аудитов на МК «Азовсталь», ММК им. Ильича, ЕМЗ, ХТЗ, СевГОКе, ИнГОКе и ЦГОКе.</p>
«Горные машины»	<p>Внедрение инноваций для повышения экологичности оборудования.</p> <p>Поведение на предприятиях энергоаудитов. Реализация проектов по снижению использования ресурсов.</p>
ЭСТА	<p>Разработка и начало реализации проекта ESTA Green, направленного на формирование корпоративной культуры бережного отношения к природным ресурсам.</p>

Отчет об устойчивом развитии Группы СКМ за 2012 год подготовлен в соответствии с международным стандартом нефинансовой отчетности GRI G3.0 (уровень применения B+) и заверен независимыми аудиторами. Отчет адресован нашим сотрудникам, жителям регионов присутствия наших предприятий и компаний, представителям органов власти и местного самоуправления, деловым партнерам, экспертным сообществам и представителям общественности.

Уровень соответствия GRI						
	C	C+	B	B+	A	A+
Самодекларация				✓		
Проверка третьей стороны				✓		
Проверка GRI						



Приложение 2.
Об этом отчете

Общие сведения и временные рамки

Настоящим отчетом (далее – Отчет) мы информируем наши заинтересованные стороны о деятельности Группы СКМ в 2012 календарном году, а также некоторых существенных фактах 2013 года (см. раздел «События постотчетного периода»).

Количественные показатели представлены за период с 01 января по 31 декабря 2012 года. Ряд показателей отражены в динамике за 2010–2012 годы.

Настоящий документ является шестым отчетом в области устойчивого развития Группы СКМ. Предыдущий отчет (за отчетный период 2011 год) опубликован в 2012 году (сокращенная версия) и в начале 2013 года (полная версия). СКМ применяет годичный цикл отчетности.

Методика отчетности

Отчет подготовлен с использованием:

- Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI, версия 3.0);
- Рекомендаций по отчетности о достигнутом прогрессе Глобального договора ООН (Advanced Level);
- Рекомендаций по отчетности Платформы лидерства Глобального договора ООН (LEAD);
- Руководства по подготовке нефинансовых отчетов Группы СКМ.

Область охвата отчетности

Отчет содержит выводы, факты и планы, а также показатели результативности в экономической и экологической сферах, сфере управления персоналом, взаимодействия с обществом, производства продуктов и услуг, которые характеризуют в отчетном периоде деятельность АО «СКМ», а также ряда холдинговых компаний и предприятий Группы СКМ (полный перечень организаций, включенных в границы настоящего отчета, – см. Приложение 3).

Отраслевой охват холдингов Группы СКМ расширен по сравнению с прошлым отчетом: в дополнение к компаниям, представленным в шести отраслях (металлургия, энергетика, финансы, телекоммуникации, медиа, недвижимость), добавлены холдинги, работающие в машиностроительном и портовом бизнесе.

Перечень предприятий в составе холдингов определен в соответствии со структурными изменениями, которые произошли в холдингах (подробнее см. Годовой отчет Группы СКМ за 2012 год), существенные изменения в структуре Группы, которые произошли после отчетного периода представлены в разделе «События постотчетного периода».

В Отчет включены данные по двум новым (по сравнению с прошлым отчетом) активам Группы СКМ – холдингу «ПОРТИНВЕСТ» и холдингу «Горные машины», консолидированные по показателям GRI в целях отчетности, начиная с 2012 года. Предприятия двух вышеуказанных холдингов, впервые включенные в отчет представлены в Приложении 3).

В конце 2011 года и в течение 2012 года Группа СКМ получила контроль над девятью предприятиями в Украине в ходе их приватизации и консолидации: ПАО «ДТЭК ДНЕПРОЭНЕРГО», ООО «ДТЭК РОВЕНЬКИАНТРАЦИТ», ООО «ДТЭК СВЕРДЛОВАНТРАЦИТ», ПАО «ДТЭК ЗАПАДЭНЕРГО», ПАО «КИЕВЭНЕРГО», ПАО «ДТЭК ДОНЕЦКОБЛЭНЕРГО», ПАО «ДТЭК ДНЕПРООБЛЭНЕРГО», ПАО «ДТЭК КРЫМЭНЕРГО», ОДО «ШАХТА «БЕЛОЗЕРСКАЯ». Группа также создала ООО «ХАРВИСТ ХОЛДИНГ».

Данные девять новоприобретенных предприятий и компания ООО «ХАРВИСТ ХОЛДИНГ» оказывают существенное воздействие на устойчивое развитие Группы. На протяжении 2012 года проводилось внедрение корпоративных стандартов и политик отчетности Группы в указанных девяти предприятиях и в ООО «ХАРВИСТ ХОЛДИНГ»²³, поэтому эти организации не были включены в границы Отчета Группы. СКМ включит вышеуказанные компании в следующие отчетные периоды.

Принципы определения содержания отчета и обеспечения качества отчетной информации

Учитывая разнообразие бизнесов, которые входят в Группу СКМ, мы определили для себя несколько критериев для отбора и включения в отчет информации о деятельности компаний Группы. Отчет должен фокусироваться на тенденциях, проектах и инициативах, которые:

- а) соответствуют приоритетам Группы СКМ в области КСО и устойчивого развития;

²³ Учитывая существенность для HarvEast Holding вопроса взаимодействия с территориями присутствия, и в частности, развитие бизнес-среды, в данный Отчет включена соответствующая информация в разделе «Наши инвестиции: Жителям городов, в которых мы работаем»

- б) являются достаточно крупными или важными для Группы СКМ в целом;
- в) представляют интерес или затрагивают интересы заинтересованных сторон;
- г) реализуются во многих компаниях Группы;
- г) имеют средне- или долгосрочные цели.

Содержание отчета определено с применением следующих принципов:

- **Контекст устойчивого развития.** В отчете представлены ожидаемые изменения, которые могут проявиться в будущем в результате деятельности компаний Группы СКМ в экономической, экологической и социальной сферах. Вместе с развитием системы оценки результатов деятельности компаний Группы СКМ в области устойчивого развития изменения будут представляться не только на качественном, но и на количественном уровне. Также во внимание приняты темы устойчивого развития, которые обсуждаются другими компаниями, работающими в отраслях, в которых представлены и компании Группы СКМ.
- **Существенность.** В отчете представлен круг вопросов, которые в той или иной степени затрагивают интересы заинтересованных сторон. Такие интересы выявляются через:
 - ♦ непосредственный контакт с заинтересованными сторонами (в отчете представлены кейсы, представляющие примеры таких ситуаций);
 - ♦ исследования отношения определенного круга лиц к деятельности Группы СКМ или к компаниям Группы (такие исследования компании Группы СКМ проводят самостоятельно);
 - ♦ мнения, высказываемые частными лицами и организациями в социальных сетях или СМИ (СКМ и компании Группы ведут мониторинг подобных публикаций);
 - ♦ обсуждение законопроектов или законодательных инициатив, касающихся бизнесов Группы СКМ или общей законодательной среды, в которой они оперируют (компании Группы участвуют в обсуждении законодательных инициатив и сами выдвигают предложения к законодательным органам);
 - ♦ постоянные контакты с заинтересованными сторонами, участвующими в программах социального партнерства.
- **Полнота.** СКМ постоянно расширяет границы отчетности, включая все новые (по отношению к предыдущему отчетному периоду) холдинги Группы. Тем не менее, следует учитывать, что структура Группы СКМ достаточно подвижна, поэтому в отчет включаются, прежде всего, компании, которые оказывают наибольшее воздействие в экономической, экологической и социальной сферах. Охват информации, содержащейся в отчете, определяется приоритетами СКМ в области КСО и устойчивого развития. Однако в отчет могут быть включены существенные вопросы, которые выходят за рамки этих приоритетов, но являются интересными с точки зрения целей устойчивого развития или заинтересованных сторон (например, вопросы качества продукции и услуг, инноваций и т.д.).
- **Охват заинтересованных сторон.** Учитывая масштаб деятельности Группы СКМ, ее заинтересованными сторонами является большое количество групп и организаций. Наиболее значимые группы представлены в подразделе настоящего Отчета «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

Качество отчетности обеспечивается применением следующих принципов Руководства по отчетности в области устойчивого развития (GRI):

- **Сбалансированность.** СКМ постаралась объективно подойти к оценке своей деятельности, предоставив данные как о достижениях, так и о тех аспектах, в которых могут происходить улучшения. В отчете представлены факты, которые были признаны существенными, однако из этого не следует, что они с исчерпывающей полнотой представляют деятельность компаний Группы СКМ в отчетном периоде. Более полная информация содержится в отчетах или на сайтах самих компаний.
- **Сопоставимость.** В отчете представлены показатели в динамике за несколько лет. Кроме того, для обеспечения сопоставимости в примечаниях к таблицам и диаграммам указаны доли холдингов «Горные машины» и «Портинвест» в консолидированных цифрах по Группе СКМ за 2012 год. В случае когда доля незначительна (менее 1%), примечание по данному холдингу не указывается.
- **Точность.** Представленные данные официально признаются компаниями Группы СКМ и подтверждаются внутренней и открытой документацией или получены в результате расчетов, сделанных с использованных данных, содержащихся в перечисленных документах (см. подраздел «Методика расчета показателей»).
- **Своевременность.** Отчет в области устойчивого развития публикуется на регулярной основе. Мы постепенно увеличиваем приближенность по времени к реальным событиям, описываемым в отчете.
- **Ясность.** Отчет написан ясным языком, в тексте использовано минимальное количество технической информации и специальных сведений, понятных только профильным специалистам.
- **Надежность.** Методы расчета данных представлены в Приложении «Методика расчета показателей». Для повышения надежности информации, содержащейся в отчете, АО «СКМ» обращается за внешним подтверждением к независимым консультантам.

Таблица соответствия ключевым элементам отчетности и показателям GRI приведена в Приложении 5.

Внешнее подтверждение

Независимая проверка отчета проведена компанией ЕУ (см. Приложение 4).

1	АО «Систем Кэпитал Менеджмент» (АО «СКМ») – Управляющая Компания
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ БИЗНЕС	
2	ООО «МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГ» – управляющая компания
	Горнодобывающий дивизион
3	ПАО «Северный горно-обогатительный комбинат» (СевГОК)
4	ПАО «Центральный горно-обогатительный комбинат» (ЦГОК)
5	ПАО «Ингулецкий горно-обогатительный комбинат» (ИнГОК)
6	ПАО «Краснодонуголь» (КДУ)
7	ЧАО «Комсомольское рудоуправление» (КРУ)
	Металлургический дивизион
8	ПАО «Металлургический комбинат «Азовсталь» (МК «Азовсталь»)
9	ПАО «Мариупольский металлургический комбинат имени Ильича» (ММК им. Ильича)
10	ПАО «Енакиевский металлургический завод» (ЕМЗ)
11	ПАО «Харьковский трубный завод» (ХТЗ)
12	ПАО «Авдеевский коксохимический завод» (АКХЗ)
13	ООО «НПО «Инкор и Ко»
ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ БИЗНЕС	
14	ООО «ДТЭК» – управляющая компания
	Добыча и обогащение угля
15	ПАО «ДТЭК Павлоградуголь»
16	ПАО «ДТЭК Шахта «Комсомолец Донбасса»
17	ООО «ДТЭК Добропольеуголь»
18	ООО «ЦОФ «Кураховская»
19	ООО «ЦОФ «Павлоградская»
20	ООО «Моспинское углеперерабатывающее предприятие»
21	ПАО «ДТЭК Октябрьская ЦОФ»
22	ПАО «ДТЭК Добропольская ЦОФ»
	Генерация электроэнергии
23	ООО «ДТЭК Востокэнерго» (Зуевская, Кураховская, Луганская ТЭС)
	Поставка электроэнергии
24	ООО «Сервис-Инвест»
25	ПАО «ДТЭК ПЭС-Энергоуголь»
ФИНАНСОВЫЙ БИЗНЕС	
26	ЗАО «ПУМБ»
27	ЗАО «УАСК АСКА»
28	ЗАО «УАСК АСКА-ЖИЗНЬ»

Приложение 3.
Список предприятий
и компаний,
включенных в отчет

МЕДИАБИЗНЕС	
<i>Издательский холдинг «Сегодня Мультимедиа»</i>	
29	ЧАО «Сегодня Мультимедиа» – управляющая компания
30	ЧАО «Газета «Приазовский рабочий»
31	ЧАО «Медиа-Пресс»
32	ООО «Редакция газеты «Донецкие новости»
33	ЧАО «Газета «Вечерний Донецк»
<i>Медиахолдинг «Медиа Группа Украина»</i>	
34	Управляющая компания – ООО «Медиа Группа Украина»
35	ООО «ТРК «Украина» (каналы «Украина», «Футбол», «Футбол+» и «Донбасс»)
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫЙ БИЗНЕС	
36	ЧАО «Фарлеп-Инвест» (Телекоммуникационная группа Vega)
НЕДВИЖИМОСТЬ	
37	ООО «ЭСТА Холдинг» – управляющая компания
<i>Отельный бизнес</i>	
38	Гостиница «Донбасс Палас»
39	Гостиница «Опера»
<i>Управление недвижимостью</i>	
40	ООО «ЭСТА Проперти Менеджмент» (управляет БЦ «Леонардо» (Киев), МФК «Пушкинский» (Донецк))
МАШИНОСТРОЕНИЕ	
41	ООО «НПК «Горные Машины» – управляющая компания
42	ПАО «Дружковский машиностроительный завод»
43	ЧАО «Горловский машиностроитель»
44	АО «Донецкий энергозавод»
45	АО «Донецгормаш»
46	ЧАО «Криворожский завод горного оборудования» (КЗГО)
47	ПАО «Харьковский машиностроительный завод «СВЕТ ШАХТЕРА»
ТРАНСПОРТНЫЙ БИЗНЕС	
48	ООО «Портинвест» – управляющая компания
49	ООО «Портинвест Лоджистик»
50	ЧАО «Стивидорная компания «Авлита»
51	ЧАО «Морской индустриальный Комплекс»

ОТЧЕТ О НЕЗАВИСИМОЙ ПРОВЕРКЕ «ОТЧЕТА ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ГРУППЫ СКМ ЗА 2012 ГОД»

Перевод с оригинала на английском языке

РУКОВОДСТВУ АО «СКМ»

Предмет проверки

Мы провели проверку прилагаемого «Отчета об устойчивом развитии Группы СКМ за 2012 год» (далее «Отчет») с предоставлением подтверждения ограниченного уровня в отношении количественной и качественной информации, изложенной в Отчете, за исключением следующей информации:

- Утверждения в отношении предстоящих событий и планируемой деятельности АО «СКМ» и ее дочерних компаний (далее «Группа СКМ» или «Группа»),
- Утверждения третьих лиц, которые Группа включила в текст Отчета, и
- Соответствие Отчета принципам Глобального договора ООН, требованиям к отчетности о достигнутом прогрессе в соответствии с Глобальным договором ООН и Платформой Лидерства в области устойчивого развития LEAD.

Критерии проверки

Критериями нашей проверки являлись требования Системы Глобальной инициативы по отчетности (GRI) (далее «Система GRI»), в том числе версии 3.0 Руководства по отчетности в области устойчивого развития (далее – «Руководство GRI G3.0»), методики расчета нефинансовых показателей и принципы определения содержания отчета и обеспечения качества отчетной информации Группы СКМ, описанные в Приложении 2 «Об этом отчете» на страницах 94-95 Отчета, а также в Приложении 6 «Методика расчета показателей» на странице 105 Отчета (далее – «методики и принципы СКМ по отчетности об устойчивом развитии»). Мы полагаем, что данные критерии соответствуют целям нашей проверки.

Ответственность руководства Группы

Руководство Группы несет ответственность за подготовку Отчета и представленную в нем информацию. Эта ответственность включает в себя разработку, внедрение и поддержание такой системы внутренних контролей, которая достаточна для подготовки отчета о деятельности в области устойчивого развития, не содержащего существенных искажений. Руководство Группы также несет ответственность за выбор и применение надлежащих принципов отчетности и использование соответствующих методов измерения и оценки. Решения, принимаемые руководством, охват Отчета и принципы отчетности в области устойчивого развития, включая неотъемлемые ограничения, которые могут повлиять на достоверность информации, представлены в Приложении 2 «Об этом отчете» на страницах 94-95 Отчета, а также в Приложении 6 «Методика расчета показателей» на странице 105 Отчета.

Наша ответственность

Наша ответственность заключается в том, чтобы независимо сделать вывод в отношении того, что

- информация, изложенная в Отчете, во всех существенных отношениях достоверно и достаточно отражает политики, события и результаты деятельности Группы в области устойчивого развития за год, заканчивающийся 31 декабря 2012 года;
- Отчет соответствует требованиям к Уровню применения «В+» Руководства GRI G3.0.

Основные выполненные процедуры проверки

Мы выполнили проверку в соответствии с Международным стандартом по заданиям по подтверждению достоверности информации «Задания по подтверждению достоверности информации, отличные от аудита и обзорных проверок ретроспективной финансовой информации» («ISAE3000»), выпущенным IFAC.

Проведение проверки включало в себя следующие процедуры:

- Анализ внутренних нормативных документов Группы СКМ, относящихся к политикам, деятельности и подготовке отчетности Группы в области устойчивого развития;
- Интервью с руководителями и специалистами Группы, которые отвечают за политики, результаты деятельности и подготовку отчетности Группы в области устойчивого развития;

- Анализ отчетов в области устойчивого развития, подготовленных рядом национальных и международных компаний;
- Изучение подборки публикаций в средствах массовой информации и корпоративной печати Группы, затрагивающих политики, события и результаты деятельности Группы в области устойчивого развития в 2012 году;
- Выявление существенных вопросов для Группы на основе процедур, описанных выше, и анализ отражения этих вопросов в Отчете;
- Выборочный анализ доказательств и подтверждающих документов в отношении качественной и количественной информации, изложенной в Отчете;
- Посещение дочерних компаний Группы для сбора доказательств, подтверждающих утверждения в Отчете относительно политик, событий и результатов деятельности Группы в области устойчивого развития. Следующие дочерние компании были посещены: ООО «Метинвест Холдинг» (управляющая компания), ПАО «Краснодонуголь», ООО «ДТЭК» (управляющая компания), ООО «ДТЭК Добропольеуголь» (ШУ «Добропольское»);
- Оценка соблюдения принципов отчетности в области устойчивого развития, использованных Группой;
- Оценка соответствия раскрытия информации и данных в Отчете требованиям Уровня применения В+ Руководства GRI G3.0.

Мы считаем, что выполненные процедуры достаточны для обоснования наших выводов с предоставлением подтверждения ограниченного уровня. Наши процедуры по подтверждению информации, выполняемые для получения подтверждения ограниченного уровня, по своему объему уступают процедурам, выполняемым для получения подтверждения разумного уровня. Таким образом, выполненная проверка позволяет получить уровень подтверждения ниже, чем при проведении проверки с получением подтверждения разумного уровня.

Основания для выводов с оговоркой

Исходя из принципа полноты Системы GRI и Руководства GRI G3.0, Группа должна включить в границы Отчета все организационные единицы, над которыми она организация осуществляет контроль или на финансовые и операционные политики которых она имеет существенное влияние, и которые оказывают существенное воздействие на устойчивое развитие Группы.

В конце 2011 года и в течение 2012 года Группа получила контроль над девятью предприятиями в Украине в ходе их приватизации и консолидации: ПАО «ДТЭК ДНЕПРОЭНЕРГО», ООО «ДТЭК РОВЕНЬКИАНТРАЦИТ», ООО «ДТЭК СВЕРДЛОВАНТРАЦИТ», ПАО «ДТЭК ЗАПАДЭНЕРГО», ПАО «КИЕВЭНЕРГО», ПАО «ДТЭК ДОНЕЦКОБЛЭНЕРГО», ПАО «ДТЭК ДНЕПРООБЛЭНЕРГО», ПАО «ДТЭК КРЫМЭНЕРГО», ОДО «ШАХТА «БЕЛОЗЕРСКАЯ». Группа также создала ООО «ХАРВИСТ ХОЛДИНГ». Данные девять новоприобретенных предприятий и ООО «ХАРВИСТ ХОЛДИНГ» оказывают существенное воздействие на устойчивое развитие Группы. На протяжении 2012 года проводилось внедрение корпоративных стандартов и политик отчетности Группы в указанных девяти предприятиях и в ООО «ХАРВИСТ ХОЛДИНГ», поэтому эти организации не были включены в границы Отчета Группы, как объяснено на странице 94 Отчета. Такое исключение из границ отчетности не соответствует принципу полноты Руководства GRI G3.0 и требованиям к определению границ отчетности Системы GRI.

Выводы с оговоркой

На основании проведенных процедур, описанных выше, за исключением влияния на Отчет обстоятельств, описанных в разделе «Основания для выводов с оговоркой», мы не обнаружили фактов, которые позволяли бы нам полагать, что, в соответствии с требованиями Системы GRI и методик и принципов СКМ по отчетности об устойчивом развитии, информация в Отчете не отражает во всех существенных отношениях достоверно и достаточно политики, события и результаты деятельности СКМ в области устойчивого развития за год, заканчивающийся 31 декабря 2012 года.

За исключением влияния на Отчет обстоятельств, описанных в разделе «Основания для выводов с оговоркой», мы также не обнаружили фактов, которые позволяли бы нам полагать, что Отчет не соответствует требованиям Уровня применения «В+» Руководства GRI G3.0.

«Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.»

Москва, 30 января 2014 года

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

Таблица 1. Инвестиции промышленных холдингов Группы СКМ в охрану окружающей среды, млн. грн.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Инвестиции в охрану окружающей среды, млн. грн.	997,1	1 704,0	1 526,8	2 464,6	4 165,3	3 988,9

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 2. Инвестиции промышленных холдингов Группы СКМ в энергосбережение и повышение энергоэффективности, млн. грн.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Инвестиции в энергосбережение и повышение энергоэффективности, млн. грн.	н/д	н/д	830,4	898,0	1 356,9	1 293,0

Доля Портинвеста менее 1%. Доля «Горных машин» 1,5%.

Таблица 3. Общие выбросы в атмосферу промышленных холдингов Группы СКМ, валовые, тыс. тонн

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Общие выбросы в атмосферу, тыс. тонн	н/д	н/д	н/д	1 061,8	1 167,0	1 106,0

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 4. Выбросы оксида серы (SO_x), промышленные холдинги Группы СКМ, тыс. тонн

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Выбросы оксида серы (SO _x), тыс. тонн	274,0	272,4	240,0	258,3	297,4	280,9

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 5. Выбросы диоксида азота (NO_x), промышленные холдинги Группы СКМ, тыс. тонн

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Выбросы диоксида азота (NO _x), тыс. тонн	48,5	45,2	41,9	59,5	63,4	60,7

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 6. Выбросы оксида углерода (CO), промышленные холдинги Группы СКМ, тыс. тонн

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Выбросы оксида углерода (CO), тыс. тонн	181,1	155,4	138,7	330,7	355,8	320,6

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 7. Выбросы твердых веществ, промышленные холдинги Группы СКМ, тыс. тонн

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Твердые вещества, тыс. тонн	124,6	135,6	109,4	132,1	162,0	143,3

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 8. Валовые выбросы парниковых газов (в эквиваленте CO₂), промышленные холдинги Группы СКМ, млн. тонн

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Валовые выбросы парниковых газов (в эквиваленте CO ₂), млн. тонн	35,7	34,0	34,0	49,1	51,5	48,1

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 9. Объем воды, забираемой промышленными холдингами Группы СКМ, млн. кубометров

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Объем воды, забираемой промышленными холдингами, млн. кубометров	1 096,8	1 100,9	980,0	1 195,2	1 272,7	1 161,4

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 10. Объем производственных сточных вод, промышленные холдинги Группы СКМ, млн. кубометров

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Объем производственных сточных вод, млн. кубометров	998,9	912,7	812,1	956,8	1 013,3	926,7

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 11. Объем воды, многократно и повторно используемой промышленными холдингами Группы СКМ, млн. кубометров

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Объем многократно и повторно используемой воды, млн. кубометров	н/д	5 274,8	5 121,2	6 846,0	6 896,5	6 794,9

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Приложение 5.
Ключевые
нефинансовые
показатели Группы
СКМ, 2007-2012

Таблица 12. Доля воды, многократно и повторно используемой промышленными холдингами Группы СКМ, %						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Доля многократно и повторно используемой воды, %	н/д	83,8	84,9	86,3	86,1	86,9

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 13. Содержание загрязняющих веществ в сточных водах предприятий промышленных холдингов Группы СКМ, тонн						
Вещество	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Нефтепродукты	18,2	17,1	17	17,4	16,6	37,3
Взвешенные вещества	2 947,6	1 520,5	1 815,3	1 075,0	1 300,8	1 767,7
Хлориды	44 464,4	67 563,6	86 601,2	64 428,7	57 937,3	61 289,9
Сульфаты	31 940,9	26 138,7	30 000,8	58 243,6	77 248,9	98 220,3
Азот аммонийный	106,7	118,6	105	231,5	221,5	278,7
Железо общее	38,4	105,1	41,2	33,3	24,1	93,2
Нитраты	555,3	562,9	469,9	686,9	732,8	1 165,1
БПК (полное)	634,8	356,6	436,5	311,4	422,8	463,6

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1% по взвешенным веществам хлоридам, сульфатам, азоту аммонийному, нитратам, БПК. По нефтепродуктам Доля Портинвеста 45,8%, доля «Горных машин» менее 1%. По железу общему доля Портинвеста 9,8%, доля «Горных машин» 56,4%.

Таблица 14. Потребление и экономия энергоресурсов предприятиями промышленных холдингов Группы СКМ						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Потребление энергии, млн. ГДж	н/д	371,3	320,1	488,9	504,8	468,9
Сэкономленная энергия, млн кВт*ч	н/д	120,2	40,1	112,0	184,2	201,8
Сэкономленное топливо, млн. ГДж	н/д	3,1	1,8	3,0	2,3	1,8
Сэкономленная тепловая энергия, млн. ГДж	н/д	426,8	0,3	0,08	0,04	0,2
Экономический эффект, млн. грн.	н/д	141,4	74,4	222,4	350,0	336,3

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям.

Доля «Горных машин»: в общем объеме потребления энергии менее 1%, в общем объеме сэкономленной энергии 1,4%, в общем объеме сэкономленного топлива 6,5%, в общем объеме сэкономленной тепловой энергии 4,6%, в экономическом эффекте 1,9%.

Таблица 15. Образование отходов и способы обращения с отходами на предприятиях промышленных холдингов Группы СКМ, млн. тонн						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Объем образовавшихся отходов, млн тонн	163,4	193,4	205,9	258,2	265,8	276,7
Объем размещенных отходов, млн тонн	117,9	136,7	137,7	157,4	170,0	146,5
Объем утилизированных, переработанных отходов, млн. тонн	44,3	55,1	67,1	98,9	92,9	88,0
Объем отходов, переданных сторонним организациям, млн. тонн	1,6	3,4	2,2	3,8	4,1	4,7

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям.

Доля «Горных машин» менее 1% по всем показателям за исключением объема отходов, переданных сторонним организациям: 1,5%.

Таблица 16. Рекультивация нарушенных земель предприятиями промышленных холдингов Группы СКМ, га						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Рекультивировано нарушенных земель, га	н/д	н/д	н/д	28,5	21,6	27,6

Доля Портинвеста менее 1%. Доля «Горных машин» - 5,4%.

Примечания ко всем таблицам в целом:

Данные по 2007-2011 гг. представлены по промышленным холдингам Группы СКМ – Метинвест, ДТЭК. Охват – предприятия, входящие в границы отчетов об устойчивом развитии Группы СКМ по соответствующему периоду. Подробнее – см соц отчеты Группы СКМ на сайте СКМ (www.scm.com.ua) в разделе «Ответственность» / «Отчеты и презентации».

Данные по 2012 году представлены по промышленным холдингам Группы СКМ – Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест. Охват – предприятия, входящие в границы отчетов об устойчивом развитии Группы СКМ по соответствующему периоду. Подробнее – см соц отчеты Группы СКМ на сайте СКМ (www.scm.com.ua) в разделе «Ответственность» / «Отчеты и презентации».

Включение «Горных машин» и Портинвеста не повлияло существенно на значение показателей по 2012 году. Доля превышает 1% в общих данных по Группе СКМ по ряду показателей (см. *подробные пояснения к отдельным таблицам*).

Здесь и далее в приложении под промышленными холдингами подразумеваются ДТЭК, Метинвест, Горные машины, Портинвест.

Данные по экологическим показателям включают предприятия промышленных холдингов Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест и не включают управляющие компании, что связано со спецификой деятельности и воздействием на экологию.

Данные по показателям по энергетике включают предприятия промышленных холдингов Метинвест, ДТЭК, Горные машины и не включают управляющие компании, что связано со спецификой деятельности.

н/д – данных нет так как они не собирались.

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ

Таблица 17. Инвестиции промышленных холдингов Группы СКМ в охрану труда и промышленную безопасность, млн. грн						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Инвестиции в охрану труда и промышленную безопасность, млн. грн.	281,5	572,2	490,4	804,0	1 362,5	1 397,8

Доля Портинвеста и «Горных машин» менее 1%.

Таблица 18. Показатели травматизма, профзаболеваний работников предприятий промышленных холдингов Группы СКМ						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Несчастные случаи (всего)	1 007	668	559	564	668	630
Случаи смертельного травматизма	23	25	20	14	36	28
Коэффициент частоты производственного травматизма (КПТ)	0,98	0,62	0,62	0,44	0,54	0,49
Коэффициент частоты смертельного травматизма (КСТ)	0,022	0,023	0,022	0,011	0,029	0,022
Профессиональные заболевания	н/д	1 021	1 059	754	717	861
Коэффициент частоты профессиональных заболеваний	н/д	0,95	1,17	0,59	0,58	0,67

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям. Доля «Горных машин»: несчастные случаи - 7,9%, случаи смертельного травматизма - 3,6%, профзаболевания - 1%.

Таблица 19. Отработанное время и потерянные рабочие дни работников предприятий промышленных холдингов Группы СКМ						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Отработанное время, человеко-часы	205 682 812	214 029 722	181 101 799	253 726 417	248 664 131	257 290 499
Потерянные рабочие дни, человеко-дни	н/д	31 652	24 952	27 188	29 387	27 118
Коэффициент потерянных дней	н/д	29,6	27,6	21,4	23,6	21,1

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям. Доля «Горных машин»: отработанное время - 7,4%, потерянные рабочие дни - 5,9%.

Примечания ко всем таблицам:

Данные по 2007-2011 гг. представлены по промышленным холдингам Группы СКМ – Метинвест, ДТЭК. Охват – предприятия, входящие в границы отчетов об устойчивом развитии Группы СКМ по соответствующему периоду. Подробнее – см соц отчеты Группы СКМ на сайте СКМ (www.scm.com.ua) в разделе «Ответственность» / «Отчеты и презентации».

Данные по 2012 году представлены по промышленным холдингам Группы СКМ – Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест. Охват – предприятия, входящие в границы отчетов об устойчивом развитии Группы СКМ по соответствующему периоду. Подробнее – см соц отчеты Группы СКМ на сайте СКМ (www.scm.com.ua) в разделе «Ответственность» / «Отчеты и презентации».

Включение «Горных машин» и Портинвеста не повлияло существенно на значение показателей по 2012 году. Доля превышает 1% в общих данных по Группе СКМ по ряду показателей (см. *подробные пояснения к отдельным таблицам*).

Данные по показателям «травматизм», «профзаболевания», «отработанное время», «потерянные рабочие дни» включают предприятия промышленных холдингов Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест и не включают управляющие компании, что связано со спецификой деятельности и существенностью этих аспектов для предприятий.

Коэффициенты производственного и смертельного травматизма, профзаболеваний, потерянных рабочих дней рассчитаны в соответствии с методикой GRI – из расчета 200 000 отработанных человеко-часов.

н/д – данных нет так как они не собирались.

СОТРУДНИКИ

Таблица 20. Численность сотрудников Группы СКМ, человек						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Численность сотрудников всех бизнесов Группы СКМ, человек	160 000	160 000	160 000	200 000	260 000	280 000
Численность сотрудников бизнесов Группы СКМ, вошедших в границы соц отчетов, человек	139 295	134 900	115 597	157 881	159 058	166 298
в т.ч.						
Численность сотрудников промышленных холдингов Группы СКМ, человек	129 107	125 360	107 095	149 332	150 202	157 004
Численность сотрудников непромышленных компаний Группы СКМ, человек	10 188	9 540	8 502	8 549	8 856	9 294

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям. Доля «Горных машин»: в общей численности сотрудников бизнесов Группы СКМ (в рамках границ отчета) - 6,4%, в том числе в численности сотрудников промышленных холдингов - 6,8%.

Таблица 21. Состав персонала промышленных холдингов Группы СКМ, человек						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Категории. РПСС	26 958	25 336	22 448	31 387	32 202	34 647
Категории. Рабочие	111 250	100 024	84 647	117 945	118 000	122 357
Возраст. До 30 лет	41 935	32 046	26 458	36 700	38 716	38 062
Возраст 30-50 лет	66 836	68 402	60 924	83 860	82 702	87 711
Возраст. Старше 50 лет	29 437	24 912	19 713	28 772	28 784	31 231
Пол. Мужчины	94 465	87 391	76 491	103 307	104 909	109 628
Пол. Женщины	43 743	37 969	30 604	46 025	45 293	47 376

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям за исключением категории РПСС - 1,1%, возраст старше 50 лет - 1%. Доля «Горных машин»: категории РПСС - 8,7%, категории рабочие - 6,2%, возраст до 30 лет - 6,1%, возраст 30-50 лет - 5,4%, возраст старше 50 лет - 11,4%, пол мужчины - 6,2%, пол женщины 8,1%.

Таблица 22. Состав персонала непромышленных компаний Группы СКМ, человек						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Категории. Руководители	н/д	1 023	1 251	1 400	1 411	1 315
Категории. Специалисты	н/д	7 036	5 814	5 872	6 116	6 838
Категории. Административный персонал	н/д	1 481	1 437	1 277	1 329	1 141
Возраст. До 30 лет	н/д	4 631	3 661	3 846	3 571	3 832
Возраст 30-50 лет	н/д	4 118	3 980	3 879	4 299	4 457
Возраст. Старше 50 лет	н/д	791	861	824	986	1 005
Пол. Мужчины	н/д	3 223	3 606	3 322	3 542	3 808
Пол. Женщины	н/д	6 317	4 896	5 227	5 314	5 486

Таблица 23. Среднемесячная заработная плата на предприятиях промышленных холдингов Группы СКМ, грн.						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Среднемесячная заработная плата на предприятиях промышленных холдингов Группы СКМ (Метинвест, ДТЭК), грн.	2 065	2 679	3 225	3 677	4 560	5 078
Среднемесячная заработная плата на предприятиях промышленных холдингов Группы СКМ (Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест), грн.	2 065	2 679	3 225	3 677	4 560	4 961

Таблица 24. Среднемесячная заработная плата в непромышленных компаниях Группы СКМ, грн.						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Финансовый бизнес	н/д	3 919	4 848	5 707	7 986	8 073
Телекоммуникации	н/д	4 280	4 871	5 284	5 234	5 527
Медиа (телеканалы)	н/д	7 288	11 903	13 947	11 613	14 194
Издательский холдинг	н/д	3 045	3 651	5 159	6 636	6 897
Недвижимость (гостиницы)	н/д	4 092	5 207	7 111	8 442	8 737

Таблица 25. Выплаты и льготы социального характера, предоставленные сотрудникам основных бизнесов Группы СКМ (социальный пакет), млн. грн.						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Выплаты и льготы социального характера (всего по основным бизнесам Группы СКМ), млн. грн.	н/д	255,7	244,7	234,9	361,7	466,8
в т.ч.						
Промышленные холдинги Группы СКМ, млн. грн.	н/д	251,0	237,8	234,9	348,5	452,1
Непромышленные компании Группы СКМ, млн. грн.	н/д	4,7	6,9	н/д	13,2	14,7

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям. Доля «Горных машин»: в общем объеме соц выплат Группы СКМ - 2,5%, в том числе в объеме выплат промышленных холдингов 2,6%.

Таблица 26. Обучение сотрудников основных бизнесов Группы СКМ, фактов обучения

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Обучение сотрудников, фактов обучения (всего)	н/д	43 566	54 302	96 333	136 740	141 323
в т.ч.						
Обучение сотрудников промышленных холдингов (всего), фактов обучения	н/д	39 628	51 349	91 158	128 594	133 297
Обучение сотрудников непромышленных компаний, фактов обучения (всего)	н/д	3 938	2 953	5 175	8 146	8 026

Доля Портинвеста: в общем количестве фактов обучения 1,1% (в том числе промышленных холдингов - 1,2%). Доля «Горных машин»: в общем количестве фактов обучения 4,2% (в том числе промышленных холдингов - 4,5%).

Таблица 27. Инвестиции основных бизнесов Группы СКМ в обучение и развитие сотрудников, млн. грн.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Инвестиции в обучение и развитие сотрудников (всего), млн. грн.	24,3	33,4	30,7	62,3	105,0	115,2
в т.ч.						
Инвестиции в обучение и развитие сотрудников промышленных холдингов Группы СКМ, млн. грн.	24,3	25,4	26,9	56,1	97,3	107,1
Инвестиции в обучение и развитие сотрудников непромышленных компаний Группы СКМ, млн. грн.	н/д	8,0	3,8	6,2	7,7	8,1

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям. Доля «Горных машин»: в общем объеме инвестиций Группы СКМ в обучение сотрудников - 1,2% (в том числе промышленных холдингов - 1,2%).

Примечания ко всем таблицам:

Данные представлены по основным бизнесам Группы.

Под основными бизнесами подразумеваются предприятия и компании, входящие в границы отчетов об устойчивом развитии Группы СКМ по соответствующему периоду. Подробнее – см соц отчеты Группы СКМ на сайте СКМ (www.scm.com.ua) в разделе «Ответственность» / «Отчеты и презентации».

Включение «Горных машин» и Портинвеста не повлияло существенно на значение показателей по 2012 году. Доля превышает 1% в общих данных по Группе СКМ по ряду показателей (см. *подробные пояснения к отдельным таблицам*).

н/д – данных нет так как они не собирались.

РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Таблица 28. Социальные инвестиции основных бизнесов Группы СКМ в корпоративное гражданство, млн. грн.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Социальные инвестиции в корпоративное гражданство, млн. грн.	38,9	68,0	50,5	64,6	109,4	163,0
в т.ч.						
социальные инвестиции в местные сообщества, млн. грн.	38,9	68,0	50,5	64,6	109,4	151,5
развитие бизнес-среды, млн. грн.	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	3,1
корпоративное волонтерство, млн. грн.	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	0,5
партнерство, млн. грн.	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	7,9

Доля Портинвеста менее 1% по всем показателям. Доля «Горных машин» в общем объеме соц инвестиций Группы СКМ в корпоративное гражданство - 1,4%.

Примечания:

С 2012 года данные по социальным инвестициям Группы СКМ представлены в новом формате (по сравнению с 2007-2011), что связано с новыми направлениями Программы социального партнерства и доработкой СКМ в 2013 году методики сбора и представления данных.

Социальные инвестиции в местные сообщества включают: развитие соц инфраструктуры / благоустройство, образование, здравоохранение, культура, спорт, экологическая культура и энергоэффективность, повышение активности местных громад, благотворительность, спонсорство, другие.

Инвестиции в развитие бизнес-среды включают инвестиции компаний, направленные на формирование благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса в регионах присутствия.

Инвестиции в корпоративное волонтерство включают инвестиции компаний в разработанные в программы (проекты) по корп волонтерству.

Партнерство включает затраты на поддержку международных организаций, затраты на поддержку различных общественных организаций и т.п.

Рост соц инвестиций в корп гражданство в 2011 году в сравнении с 2010 годом связан с тем, что в компаниях реализовались комплексные программы по развитию местных сообществ. Также на данные по 2011 году повлияло включение новых предприятий. *Подробнее – см. соц отчет Группы СКМ 2011.*

Рост соц инвестиций в корп гражданство в 2012 году по сравнению с 2011 годом обусловлен, в основном, увеличением вложений в социальную инфраструктуру в городах присутствия Метинвеста. *Подробнее в соц. отчете Метинвест за 2011-2012 годы.*

Данные представлены по основным бизнесам Группы СКМ.

Под основными бизнесами подразумеваются предприятия и компании, входящие в границы отчетов об устойчивом развитии Группы СКМ по соответствующему периоду. Подробнее – см соц отчеты Группы СКМ на сайте СКМ (www.scm.com.ua) в разделе «Ответственность» / «Отчеты и презентации».

Включение «Горных машин» и Портинвеста не повлияло существенно на значение показателей по 2012 году. Доля превышает 1% в общих данных по Группе СКМ по ряду показателей (см. *подробные пояснения к отдельным таблицам*).

РАСЧЕТ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Показатель экономической результативности (EC1) представлен по Группе СКМ в целом согласно данным финансовой отчетности по МСФО. Все остальные количественные показатели представлены по компаниям, включенным в границы настоящего Отчета согласно Приложению 3.

Показатели результативности в сферах охраны окружающей среды и охраны труда и здоровья персонала представлены только по промышленным холдингам ДТЭК, Метинвест, «Горные машины» и Портинвест (в границах отчетности), т.к. воздействие остальных холдингов Группы СКМ, входящих в границы Отчета, в этих областях является несущественным.

Показатели результативности в сферах управления персоналом и развития местных сообществ представлены по всем компаниям в границах отчетности.

Источниками данных являются официальные формы отчетности, ежегодно предоставляемые в государственные органы статистики. Ряд показателей собирается и рассчитывается в соответствии с формами внутренней отчетности. Данные внутренней отчетности проверяются ответственными представителями компаний в ходе внутреннего аудита.

Данные по производственному травматизму включают все виды производственных травм. Коэффициенты частоты производственного травматизма, смертельного травматизма, профессиональных заболеваний и потерянных дней рассчитаны согласно методике, предложенной GRI (на 200 000 отработанных человеко-часов).

Данные по выбросам парниковых газов включают только прямые выбросы. Группа СКМ не проводит подсчет непрямых выбросов парниковых газов, так как их объемы малы по сравнению с прямыми выбросами.

Более детальное описание методологии подсчета показателей представлено в отчетах об устойчивом развитии Группы СКМ за 2009–2010 годы и за 2011 год.

Приложение 6. Методика расчета показателей

Показатель GRI	Описание показателя	Раздел отчета	Стр.	Охват	Принципы и критерии ГД ООН
1. Стратегия и анализ					
1.1.	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, о значимости устойчивого развития для организации	Обращение Генерального директора	4	Группа СКМ	Принципы 1,2
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков, возможностей	Наша роль в устойчивом развитии общества. Специфические риски и возможности представлены также в тематических разделах отчета, посвященных управлению персоналом, охране окружающей среды и энергоэффективности, а также поддержке местных сообществ. См. также открытые отчеты Группы СКМ на сайте www.scm.com.ua , а также раздел сайта "Стратегия"	14, 17, 23, 49, 62	Группа СКМ	Критерии 1, 2, 15-20
2. Характеристика организации					
2.1.	Название организации	Кто мы	5	Группа СКМ	
2.2.	Главные бренды, виды продукции или услуг	Кто мы	5-6	Группа СКМ	
2.3.	Функциональная структура организации	Кто мы	5-6	Группа СКМ	
2.4.	Расположение штаб-квартиры организации	Головной офис Группы СКМ расположен в Донецке		Группа СКМ	
2.5.	Страны, в которых организация осуществляет свою деятельность	Устойчивое развитие Группы СКМ в цифрах, см также сайт Группы СКМ www.scm.com.ua	7	Группа СКМ	
2.6.	Характер собственности и организационно-правовая форма	Кто мы	5	Группа СКМ	
2.7.	Рынки, на которых работает организация	Кто мы, см также сайт Группы СКМ www.scm.com.ua	5-6	Группа СКМ	
2.8.	Масштаб организации	Кто мы, Устойчивое развитие Группы СКМ в цифрах	5-6	Группа СКМ	Критерии 1, 2, 15-20
2.9.	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода	Кто мы, Приложение 2	5-6, 94	Группа СКМ	
2.10.	Награды, полученные за отчетный период	Наша роль в устойчивом развитии общества, Наши инвестиции: Сотрудники	16, 22	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, Vega, АСКА, "Сегодня", ЭСТА, Горные машины, Портинвест	
3. Параметры отчета					
3.1.	Отчетный период	Приложение 2	94	Группа СКМ	
3.2.	Дата публикации последнего из представленных отчетов	Приложение 2	94	Группа СКМ	Критерии 22-24
3.3.	Цикл отчетности	Приложение 2	94	Группа СКМ	
3.4.	Контактная информация для вопросов об отчете	Обложка		Группа СКМ	
3.5.	Процесс определения содержания отчета	Приложение 2	94	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, Сегодня, МГ Украина, Vega, ЭСТА, Горные машины, Портинвест	Критерии 22-24
3.6.	Границы отчета	Приложение 2, Приложение 3	94, 96	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, Сегодня, МГ Украина, Vega, ЭСТА, Горные машины, Портинвест	
3.7.	Ограничения области охвата или границ отчета	Приложение 2	94	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, Сегодня, МГ Украина, Vega, ЭСТА, Горные машины, Портинвест	

Принцип 1, 2, ... 10 – соответствие принципам ГД ООН.
Критерий 1, 2, ... 24 – соответствие критериям лидерства ГД ООН.

Приложение 7.

Таблица соответствия показателей GRI и принципам Глобального договора ООН

Показатель GRI	Описание показателя	Раздел отчета	Стр.	Охват	Принципы и критерии ГД ООН
3.8.	Основания для включения в отчет данных по организационным единицам, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами	Кто мы, Приложение 2	5-6, 94	Группа СКМ	Критерии 22-24
3.9.	Методы измерения данных и расчетов	Приложение 2, Приложение 6	94, 105	Группа СКМ	
3.10.	Описание значения переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок	Приложение 2, Приложение 6	94, 105	Группа СКМ	
3.11.	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, примененных в отчете	Приложение 2	94	Группа СКМ	
3.12.	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете	Приложение 7	106	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, "Сегодня", МГ Украина, Vega, ЭСТА	
3.13.	Политика и подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	Приложение 2	95	Группа СКМ	
4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами					
4.1.	Структура управления организации		11-12	Группа СКМ	
4.2.	Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером организации	Как мы работаем См также Открытый отчет Группы СКМ за 2012 год и сайт www.scm.com.ua , раздел "Корпоративное управление"	11-12	Группа СКМ	Принцип 10
4.3.	Количество независимых членов высшего руководящего органа		11-12	Группа СКМ	
4.4.	Возможность для акционеров или сотрудников давать рекомендации высшему руководящему органу	Как мы работаем	11-12	Группа СКМ	Принцип 3
4.5.	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям и результатами деятельности организации	Вознаграждение высшего руководства взаимосвязано с достижением плановых финансово-экономических результатов компаний. <i>Также см. открытые отчеты СКМ на сайте www.scm.com.ua</i>		Группа СКМ	
4.6.	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов	Как мы работаем, Приложение 8 <i>См. также сайт СКМ www.scm.com.ua, раздел "Бизнес-этика и корпоративное управление"</i>	10-12, 112-115	Группа СКМ	
4.7.	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа. Показатель раскрыт частично.	В АО "СКМ" и компаниях Группы определены правила поиска и подбора высшего руководства		Группа СКМ	
4.8.	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	Как мы работаем, Приложение 8 <i>См. также сайт СКМ www.scm.com.ua/ раздел "Миссия и ценности"</i>	10-12, 112-115	Группа СКМ	Принцип 2. Критерий 2
4.9.	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею	Наша роль в устойчивом развитии общества	15-16	Группа СКМ	
4.10.	Процесс оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации.	Наша роль в устойчивом развитии общества	15-16	Группа СКМ	
4.11.	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности, и каким образом	Показатель является сферой ответственности отраслевых холдингов и компаний Группы СКМ. <i>См. также социальный отчет СКМ за 2010–2011 гг.</i>		Группа СКМ	Принцип 7

Показатель GRI	Описание показателя	Раздел отчета	Стр.	Охват	Принципы и критерии ГД ООН
4.12.	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные инициативы, к которым организация присоединилась	Приложение 8	112-115	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ	Принцип 2, Критерии 15-20
4.13.	Членство в ассоциациях и национальных и международных организациях по защите интересов	Приложение 8 <i>См. также КСО-портал Группы СКМ www.sustainability.scm.com.ua, раздел "Партнеры"</i>	112-115	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ	
4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация	Наша роль в устойчивом развитии общества	18	Группа СКМ	
4.15.	Основания для выявления заинтересованных сторон	Наша роль в устойчивом развитии общества	18	Группа СКМ	
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	Наша роль в устойчивом развитии общества	18-19	Группа СКМ	Критерий 21
4.17.	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и как на них ответила организация			Группа СКМ	
5. Сведения о подходах в области менеджмента и показатели результативности					
Экономическая результативность					
	Подходы в области менеджмента: Экономическая результативность Присутствие на рынках Непрямые экономические воздействия. Раскрыты частично.	Устойчивое развитие Группы СКМ в цифрах, Наша роль в устойчивом развитии общества, Наши инвестиции: Сотрудники <i>См. также открытые и финансовые отчеты Группы СКМ на сайте СКМ www.scm.com.ua</i>	7, 14-19, 23-26	Группа СКМ	Критерии 1,2
EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщество, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам. Раскрыт частично.	Кто мы, Приложение 5, <i>см. также открытый Отчет СКМ на сайте www.scm.com.ua</i>	7, 104	Группа СКМ	
EC5	Соотношение между среднемесячной заработной платой в организации и среднемесячной заработной платой в соответствующих отраслях. Показатель переформулирован	Наши инвестиции: Сотрудники, Приложение 5	25, 103	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, Сегодня, МГ Украина, Вега, ЭСТА, Горные машины, Портинвест	
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	Наши инвестиции: Жителям городов, Приложение 5	61, 104	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, Сегодня, МГ Украина, Вега, ЭСТА, Горные машины, Портинвест	Критерии 15-20
Экологическая результативность					
	Подходы в области менеджмента: управление экологическим воздействием (энергия; вода; биоразнообразие; выбросы, сбросы и отходы; продукция и услуги; соответствие требованиям; общие).	Как мы работаем, Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность	10-12, 48-59	Группа СКМ	Принцип 8, Критерии 1, 2, 9-11, 15-20
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников Показатель раскрыт частично	Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность, Приложение 5	55, 101	Метинвест, ДТЭК, Горные машины	Принцип 9
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность, Приложение 5	55, 101	Метинвест, ДТЭК, Горные машины	Принцип 9
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг, и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив	Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность. Более полную информацию о действиях компаний можно получить из их социальных отчетов или на сайтах компаний. <i>См. также КСО-портал Группы СКМ, раздел "Энергоэффективность"</i>	54-58	Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, ЭСТА, Горные машины	
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	Приложение 5	100	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принципы 7,8

Показатель GRI	Описание показателя	Раздел отчета	Стр.	Охват	Принципы и критерии ГД ООН
EN10	Общий объем и доля многократно и повторно используемой воды	Приложение 5	100	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принципы 7, 8
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания Показатель раскрыт частично	Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность, Приложение 5	59, 101	ДТЭК	Принципы 7, 8
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов. Группа СКМ в настоящее время не проводит подсчет объема непрямых выбросов парниковых газов в связи с их крайней незначительностью по сравнению с объемами прямых выбросов.	Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность, Приложение 5	55, 100	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принципы 7, 8
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов	Модернизация, Новые технологии: ветроэнергетика, Рейтинг энергоэффективности	54	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, АО "СКМ"	Принципы 7, 8
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Приложение 5	100	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принципы 7, 8
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод Показатель раскрыт частично	Приложение 5	100	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принципы 7, 8
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	Приложение 5	101	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принципы 7, 8
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность	49-54	Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, ЭСТА	Принципы 7, 8, 9
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды	Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность, Приложение 5	48, 100	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принцип 8
Права человека					
	Подходы в области менеджмента в отношении следующих аспектов прав человека:				Принципы 3, 6 Критерии 1, 2, 5-8
	практики инвестирования и закупок	Не применяется, т.к. не выявлен риск нарушения прав человека в процессе закупок и инвестирования		Группа СКМ	
	недопущение дискриминации	Закреплено в "Так мы работаем"		Группа СКМ	
	свобода ассоциации и коллективных переговоров	Подробнее – см. <i>социальные отчеты ДТЭК за 2010-2011 и Метинвест 2011-2012</i>		Группа СКМ	
	исключение детского труда	Детский труд и принудительный труд запрещены в Украине законодательно. Группа СКМ не работает в странах, где высок риск подобных нарушений прав человека		Группа СКМ	
	предотвращение принудительного и обязательного труда				
	подходы к обеспечению безопасности	В деятельности Группы СКМ нет риска ущемления прав человека со стороны служб безопасности.		Группа СКМ	
	права коренных и малочисленных народов	Группа СКМ не работает на территориях проживания коренных и малочисленных народов		Группа СКМ	

Показатель GRI	Описание показателя	Раздел отчета	Стр.	Охват	Принципы и критерии ГД ООН
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия	На момент подготовки отчета таких случаев не выявлено.		Группа СКМ	
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в его искоренении	Детский труд и принудительный труд запрещены в Украине законодательно. Компания не работает в странах, где высок риск подобных нарушений прав человека В отчетном периоде компания не получала претензий, связанных с нарушениями прав человека и дискриминацией.		Группа СКМ	
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в его искоренении			Группа СКМ	
Организация труда и достойный труд					
	Подходы в области менеджмента: управление вопросами организации труда (занятость; взаимоотношения сотрудников и руководства; здоровье и безопасность на рабочем месте; обучение и образование; разнообразие и равные возможности).	Как мы работаем. Наши инвестиции: Сотрудники	10-12, 22, 27-46	Группа СКМ	Принципы 3, 6 Критерии 1,2, 5-8
LA1	Общая численность рабочей силы	Наши инвестиции: Сотрудники, Приложение 5	23, 102	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, "Сегодня", МГ Украина, Vega, ЭСТА	
LA3	Выплаты и льготы, которые предоставляются сотрудникам компаний	Наши инвестиции: Сотрудники, Приложение 5 О социальных льготах и выплатах, которые предоставляются сотрудникам ряда компаний Группы СКМ в соответствии с коллективными договорами и Отраслевыми тарифным соглашениями читайте в отчетах и на сайтах компаний (ДТЭК, Метинвест, Горные машины).	25-26, 103	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, "Сегодня", МГ Украина, Vega, ЭСТА	Принцип 1
LA5	Минимальный период уведомления сотрудников о значительных изменениях в деятельности организации	Минимальный срок уведомления сотрудников составляет 2 месяца – в соответствии с КЗОТ Украины.		Группа СКМ	Принцип 3
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных рабочих дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой. Данные по подрядным организациям отсутствуют. Разбивка по регионам деятельности не существенна. Коэффициент отсутствия на рабочем месте Группой СКМ не подсчитывается.	Наши инвестиции: Сотрудники, Приложение 5	35, 102	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	Принцип 1
LA8	Программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний	Наши инвестиции: Сотрудники	36-37	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест	
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год (частично переформулирован в связи с тем, что в Группе не ведется мониторинг требуемых данным показателем сведений)	Приложение 5	104	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, "Сегодня", МГ Украина, Vega, ЭСТА	

Показатель GRI	Описание показателя	Раздел отчета	Стр.	Охват	Принципы и критерии ГД ООН
LA11	Программы развития навыков и образования, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	Наши инвестиции: Сотрудники	39-46	Метинвест, ДТЭК, ПУМБ, Горные машины, Портинвест	
LA13	Состав руководящих органов организации в разбивке по полу и возрастной группе с указанием представителей меньшинств и других показателей разнообразия Показатель раскрыт частично	Приложение 5	103	АО "СКМ", Метинвест, ДТЭК, Горные машины, Портинвест, ПУМБ, АСКА, АСКА-Жизнь, "Сегодня", МГ Украина, Vega, ЭСТА	Принципы 1,6
Взаимодействие с обществом					
	Подходы в области менеджмента: управление аспектами, связанными со взаимодействием с обществом:				Критерии 15-20
	Сообщество	Как мы работаем, Наши инвестиции: Жителям городов, в которых мы работаем	10-12, 61-82	Группа СКМ	
	Коррупция	Как мы работаем, Приложение 8. См. также сайт СКМ www.scm.com.ua , раздел "Бизнес-этика и корпоративное управление"	10-12, 112-115	Группа СКМ	Принцип 10
	Соответствие требованиям				Критерии 12-14
	Государственная политика	Как мы работаем, Наши инвестиции: Жителям городов, в которых мы работаем	10-12, 61-82	Группа СКМ	
SO1	Характер, сфера охвата и результативность программ, оценивающих воздействие организации на сообщества	Наши инвестиции: Жителям городов, в которых мы работаем	61-82	Группа СКМ	
SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирование	Компании Группы СКМ участвуют в законодотворческих процессах, связанных с отраслевым регулированием. Подробнее см. отчеты и сайты компаний.		Группа СКМ	
Ответственность за продукцию					
	Подходы в области менеджмента: управление аспектами, связанными с продукцией и услугами. Частично	Как мы работаем, Наши инвестиции: продукты и услуги для клиентов. Данный вопрос является в большей степени сферой ответственности отраслевых холдингов и компаний Группы СКМ. Также см. сайты компаний Группы СКМ.	10-12, 84-89	Группа СКМ	
PR1	Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам. Показатель раскрыт частично	Как мы работаем, Наши инвестиции: Охрана окружающей среды и энергоэффективность, Наши инвестиции: продукты и услуги для клиентов.	10-12, 48-53, 85	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, ПУМБ, АСКА, Vega, ЭСТА	
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации	Наши инвестиции: продукты и услуги для клиентов. Показатель является в большей степени сферой ответственности отраслевых холдингов.	84-89	Группа СКМ	
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворения потребителя	Наши инвестиции: продукты и услуги для клиентов	85-89	Метинвест, ДТЭК, Горные машины, ПУМБ, АСКА, Vega, ЭСТА	

СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ ОТЧЕТНОСТИ О ДОСТИГНУТОМ ПРОГРЕССЕ В СООТВЕТСТВИИ С ГЛОБАЛЬНЫМ ДОГОВОРОМ ООН (ADVANCED LEVEL И LEAD PLATFORM)

Большая часть вопросов о достигнутом прогрессе в применении 10 принципов Глобального договора ООН (далее ГД ООН) (Advanced Level) освещена в основном тексте отчета об устойчивом развитии Группы СКМ за 2012 год. Расположение ответов на принципы и критерии или комментарии по их применению – см. *Приложение 7 «Таблица соответствия показателям GRI и принципам Глобального договора»*.

В данном приложении мы представляем дополнительные вопросы, которые требует освещать инициатива Global Compact LEAD.

Лидерство на глобальном и местном уровне в рамках Глобального договора ООН

В 2006 году СКМ стала участником ГД ООН и одним из членов-основателей украинской сети. С тех пор мы принимаем активное участие в ежегодных встречах украинской сети в лице Директора по международным связям и отношениям с инвесторами Джока Мендозы-Вилсона, который является Председателем Организационного комитета сети ГД в Украине.

В 2011 году СКМ была приглашена стать членом инициативы ООН для компаний-лидеров в сфере КСО (Global Compact LEAD).

Местный уровень – участие в работе украинской сети ГД ООН

Сеть ГД ООН в Украине в 2012 году объединяла более 100 компаний и общественных организаций, ориентированных на принципы КСО и УР. В начале 2012 года состоялись выборы основных органов управления Сети. В частности, одна из компаний Группы СКМ (ДТЭК) была избрана в Организационный комитет. Компания СКМ принимала участие во всех заседаниях Сети ГД ООН в Украине, в том числе в обсуждении важных перемен в ее работе в 2013-2014 году – регистрации общественной организации с установленным членством.

СКМ продвигает принципы ГД среди компаний Группы. В 2012 году ПУМБ пополнил ряды участником ГД ООН. Поддержка инициативы Глобального договора ООН – важный шаг ПУМБ в построении системы корпоративной социальной ответственности бизнеса.



«Как крупный банк национального масштаба, мы осознаем, что кроме собственного бизнеса, мы также несем ответственность за развитие украинского общества и можем принимать посильное участие в решении социально-значимых проблем совместно с другими компаниями и государством. Мы внедряем практику лучшего клиентского опыта в обслуживании, и повышаем финансовую грамотность населения с помощью банковских продуктов и услуг, что будет способствовать экономическому развитию страны». Сергей Черненко, председатель правления ПУМБ

Продвижение идей КСО и устойчивого развития в Украине

Группа СКМ традиционно поддержала Международный Инвестиционный Саммит, который проходит в Донецке с 2008 года. Компания СКМ выступила партнером Саммита, Метинвест и ДТЭК – официальными партнерами, а Vega – телекоммуникационным партнером. HarvEast, ТК «Донбасс», Донецкие Новости, Segodnya.ua и Донбасс Палас также стали партнерами форума. Саммит является платформой для обсуждения вопросов социальной ответственности как части инвестиционной стратегии компаний. Саммит 2012 года открыл Президент Украины Виктор Янукович.

В 2012 году СКМ стала также партнером Европейского молодежного парламента: участники обсуждали актуальные темы для украинского и европейского общества, государств и бизнеса. На сессии, которая проходила в Киеве с 4 по 7 апреля, молодые парламентарии отвечали на вопросы «Можно ли избежать экологического «конца Света»?» и «Какую роль в борьбе за планету играет каждый из нас?».

Глобальный уровень – участие в секторных и тематических инициативах ГД ООН

На глобальном уровне СКМ участвует в мероприятиях как Глобального договора, так и других организаций, главной ценностью которых является обмен опытом и практиками из разных стран мира, поддержка новых групп, продвигающих принципы ООН.

Самым важным событием 2012 года стала Конференция ООН по устойчивому развитию «Рио +20». В ней приняли участие представители СКМ, ДТЭК и Метинвеста.

За месяц до конференции Сеть ГД в Украине пригласила журналистов на семинар «Синергия власти, бизнеса, общества и медиа накануне «Рио +20», подготовив таким образом украинское общество к предстоящему событию и транслируя через участников семинара основные идеи и принципы устойчивого развития.

Перед началом конференции Сеть ГД ООН провела Корпоративный форум по устойчивому развитию. Во время работы Форума состоялась встреча украинских компаний, общественных организаций и медиа, в рамках которой участники делились своим опытом, предлагали инновационные идеи «зеленой экономики». Результатом украинской сессии стали рекомендации бизнеса в адрес украинского правительства относительно основных акцентов устойчивого развития бизнеса в Украине.

Группа СКМ также поддерживает необходимость разработки национальной стратегии корпоративной социальной ответственности.

Обсуждение вопросов, поднятых на форуме, продолжилось на ежегодной встрече 21-й европейской локальной сети ГД ООН, в которой компания СКМ также принимала участие. Особое внимание было уделено трем ключевым темам: устойчивость в финансовом секторе, роль локальных сетей в построении устойчивого развития и противостояние коррупции.



«Очень важно, чтобы представители локальных европейских сетей ГД использовали рекомендации, которые ООН озвучила в Бразилии, и при этом действовали в одном ключе. Синхронизировав свои действия, локальные сети европейских стран смогут работать гораздо эффективней и смогут к 2020 году достичь озвученной ООН цели – 20 тысяч подписантов Глобального Договора».
Джон Мендоза-Вилсон, Директор по международным связям и отношениям с инвесторами СКМ

Дата	Мероприятие	Участие СКМ
6–7.06.2012	Встреча международного энергетического агентства в Париже	СКМ представила проект «Рейтинг энергоэффективности».
20–22.06.2012	Конференция ООН по устойчивому развитию «Рио+20»	СКМ стала участником Корпоративного форума по устойчивому развитию
18–19.10.2012	Ежегодная встреча европейских сетей Глобального договора	СКМ приняла участие в работе встречи.

ОТЧЕТ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОРРУПЦИИ
(в рамках отчетности о достигнутом прогрессе ГД ООН, Advanced Level)

10-ый принцип Глобального договора ООН гласит: «Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество». Будучи членом Глобального договора, компания СКМ ведет активную работу по противодействию коррупции и продвигает этот принцип не только среди компаний Группы, но и в обществе.

Общая направленность и политика по предотвращению коррупции

В 2013 году был опубликован документ «ТАК МЫ РАБОТАЕМ», утверждающий основополагающие принципы ведения бизнеса в Группе СКМ (*подробнее – читайте подраздел настоящего Отчета «Корпоративное управление»*).

Одним из объявленных принципов является «неприятие взяточничества и противодействие коррупции». Группа СКМ категорически против любых попыток подкупа и взяточничества. Сотрудникам запрещается принимать дорогие подарки и подкупать кого-либо для решения деловых вопросов. Группа СКМ объявила о том, что она строит устойчивый бизнес и намерена действовать, используя исключительно честные средства. Компании Группы должны внести соответствующие коррективы в свои кодексы этики. В 2012 году ПУМБ уже обновил Кодекс корпоративной этики. В «Горных машинах» и Портинвесте планируется принятие корпоративных кодексов в ближайшем будущем.

Помимо основополагающего документа в области этики, в ДТЭК, Метинвесте, ПУМБ, «Горных машинах», Портинвесте, Вега действуют регламентирующие документы, направленные на предотвращение конфликта интересов и нарушений, связанных с проведением закупок у внешних поставщиков.

В 2013 году ДТЭК планирует разработать и утвердить новый Кодекс этики и делового поведения взамен старого. Особый акцент в новом документе будет уделен противодействию коррупции.

Компании Группы также реализуют собственные инициативы. Например, в ДТЭК работает программа по внедрению требований антикоррупционного законодательства; для сотрудников разработано Руководство по недопущению коррупционных действий. Проводятся специализированные антикоррупционные тренинги.

В1: Публичные заявления противодействовать коррупции

Документ «ТАК МЫ РАБОТАЕМ» был представлен публично в июне 2013 года и опубликован на сайте СКМ www.scm.com.ua. В нем закреплены принципы деловой этики Группы СКМ, среди которых:

- Честность и добросовестность в отношениях внутри компании;
- Порядочность в отношениях с клиентами и деловыми партнерами;
- Уважение к личности и соблюдение прав человека;
- Прозрачность и открытость;
- Неприятие взяточничества и противодействие коррупции;
- Устойчивое развитие и социальная ответственность;
- Законность и верховенство права;

С 1 июля 2013 года начнет работу Линия доверия Группы СКМ, обратиться на которую можно будет конфиденциально по обычной и электронной почте, телефону, при помощи текстовых форм на сайте Группы и специальных информационных ящиков.

В 2012 году ни одна из компаний Группы СКМ не выявила фактов уголовного преследования сотрудников по фактам коррупционных нарушений, не получала обращений регуляторов или штрафов по фактам нарушения установленных требований в юрисдикциях их присутствия.

Кроме того, в каждом направлении бизнеса Группы СКМ для внедрения принципов и ценностей «ТАК МЫ РАБОТАЕМ» будут созданы Комитеты по этике и деловому поведению, разработаны отделные кодексы, основанные на единых для всей Группы правилах, принципах и ценностях, а также будет проводиться обучение сотрудников и внедряться соответствующие политики и процессы.

Компания СКМ в лице Джозефа Мендозы-Вилсона, Директора по международным связям и отношениям с инвесторами, принимает активное участие в заседаниях рабочих групп ГД ООН по борьбе с коррупцией (Global Compact Working Group on the 10-th Principle against corruption).

ДТЭК является участником и подписантом соответствующих обязательств в рамках European Business Association и UN Global Compact. Под эгидой Департамента по комплаенс-менеджменту при American Chamber of Commerce создан Compliance Club, в рамках которого ДТЭК заявляет о поддержке антикоррупционных и этических тенденций среди украинских и международных компаний.

В2: Стремление соблюдать действующие законы

В компаниях СКМ (ДТЭК, Метинвест, ПУМБ) введена комплаенс-функция, обеспечивающая выявление рисков несоблюдения норм законодательства, положений внутренних документов и стандартов (в том числе по недопущению коррупции). в ДТЭК принята Комплаенс-политика.

Реализация

В3 Претворение в жизнь обязательств противодействовать коррупции

В ДТЭК коррупционный риск как один из комплаенс-рисков включен в группу Стратегических рисков. Разработана система оценки рисков, связанных с соблюдением корпоративных требований и законодательства стран присутствия (см. вопрос В6), принципы и критерии эффективных антикоррупционных процессов.

Конфликт интересов

В ПУМБе приняты два документа:

- Порядок декларирования внешней деятельности персонала (12.11.2012) устанавливает обязательность информирования банка сотрудниками о своей аффилированности с другими организациями (учредители, собственники, акционеры, топ-менеджеры других компаний).
- Порядок урегулирования совместной работы близких родственников (23.11.2012) направлен на предотвращение ситуаций, связанных с прямым подчинением либо подконтрольностью работников банка, являющихся близкими родственниками.

Закупки

В большинстве компаний Группы СКМ (ДТЭК, Метинвест, ПУМБ, «Горные машины, Портинвест, Vega) приняты политики или процедуры тендерных закупок.

В ДТЭК введена процедура комплаенс-проверки контрагентов. в Метинвесте и ПОРТИНВЕСТе предусмотрено ведение списка недобросовестных подрядчиков. службы безопасности компаний проводят проверки контрагентов на предмет аффилированности сотрудников и контрагентов.

В ЭСТА действует специализированная процедура выбора подрядчиков и проектировщиков в строительстве, а также общий регламент закупок.

В Vega в составе тендерной комиссии по закупкам работают представители пяти департаментов, в планах – переход на электронную систему закупок.

В4: Поддержка деятельности по противодействию коррупции со стороны руководства организации

Руководство всех компаний Группы СКМ разделяет этические принципы и управленческие подходы, зафиксированные в корпоративных документах, и в той или иной степени вовлечено в работу по мониторингу и совершенствованию внутренних норм.

Наиболее высокая степень вовлеченности руководства в эти процессы в ДТЭК: в 2012 году 23 вопроса по комплаенс-тематике были вынесены на рассмотрение Комитета по рискам. Проведено 10 встреч с членами Правления/директорами.

В5: Информирование и обучение сотрудников антикоррупционным принципам и нормам поведения

Компании Группы СКМ проводят обучение сотрудников применению кодексов этики и внутренних корпоративных правил на практике. Например, в ДТЭК проведено обучение для 2003 человек; предоставлено 9 консультаций по антикоррупционным требованиям.

Для информирования сотрудников о корпоративных нормах используются разнообразные возможности. в ДТЭК на портале компании было опубликовано 48 блоков новостей и результатов комплаенс-расследований, 7 статей по соответствующей тематике опубликовано в «Нашей газете», о внедряемых инструментах по борьбе с коррупцией сотрудникам сообщалось через электронную рассылку документа, новости на ТВ-плазме, стенды на производственных предприятиях, размещение документов для общего доступа на внутреннем портале управляющей компании.

B6: Внутренние процессы, обеспечивающие последовательность действий по противодействию коррупции

Используются следующие механизмы для обеспечения действенности мер по соблюдению корпоративной этики, включая вопросы недопущения коррупции:

- **«Горячие линии».** В ряде компаний (СКМ – с 2013 года, ДТЭК, Портинвест) работают «горячие линии», на которые сотрудники и партнеры могут сообщить о нарушениях, с которыми они сталкиваются, взаимодействуя с компанией.
ДТЭК в 2012 году получил более 300 обращений. Системные вопросы, идентифицированные в рамках работы Горячей линии, переданы в Комитет по рискам при Правлении ДТЭК, а также доведены до высшего руководства.
- **Процедура информирования (Whistle-Blowing).** в 2012 году в ПУМБ внедрена процедура Whistle-Blowing. О нарушениях можно сообщить по электронной почте, в рамках личной встречи, по телефону или через информационные коробки, которые установлены в главных офисах Киева и Донецка. Полученная информация предоставляется в Отдел комплаенс контроля.
- **«Ящики обратной связи».** В «Горных машинах» в случае нарушения правовых, моральных и этических стандартов сотрудники предприятий могут сообщить о нарушении.
- **Анонимное анкетирование** использует ДТЭК: в 2012 году было опрошено 597 сотрудников на четырех предприятиях по рискам мошенничества и случаям нарушения корпоративной этики.

Мониторинг

B7: Мониторинг и процессы совершенствования

Наибольших успехов в организации процесса мониторинга в Группе достиг ДТЭК. в компании введена специальная процедура проверки соответствия: в 2012 году прошло 12 проверок наличия у сотрудников конфликта интересов, 366 руководителей Группы подали декларации о наличии конфликта интересов. Также проведено 158 проверок в рамках оценки рисков внутрикорпоративного мошенничества

Результаты деятельности Департамента по комплаенс-менеджменту ДТЭК отражаются в годовых отчетах и отчетах о деятельности в области устойчивого развития.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Аутсорсинг – передача организацией определенных функций или бизнес-процессов другой организации.

«Бережливое предприятие» – регулярная деятельность сотрудников организации, направленная на сокращении издержек, повышении привлекательности продукции для потребителя и конкурентоспособности организации.

Волонтерство – форма общественной деятельности, которую организации или частные лица осуществляют по доброй воле для общественного блага, без вознаграждения.

Заинтересованные стороны (ЗС) – это люди, организации или сообщества, которые могут влиять на деятельность компаний и организации или, напротив, способны испытывать на себе влияние от их деятельности, производимых продуктов или услуг и связанных с этим действий. К заинтересованным сторонам могут относиться: сотрудники компании и члены их семей, местные сообщества, органы местной власти, деловые партнеры, общественные организации и др.

Ключевые группы ЗС – это группы ЗС, которые компания определяет на основе разработанной методики и которые, по ее мнению, способны оказывать решающее воздействие на эффективность и результативность деятельности компании в краткосрочной или среднесрочной перспективе.

Взаимодействие с ЗС – усилия компании, предпринимаемые с целью понять ожидания и опасения ЗС и вовлечь их в процесс принятия решений.

Компетентия – совокупность знаний, профессиональных умений/ навыков и индивидуальных особенностей работника, занимающего конкретную должность в организации.

Корпоративное управление – «... комплекс отношений между правлением (менеджментом, администрацией) компании, ее советом директоров (наблюдательным советом), акционерами и другими заинтересованными лицами (стейкхолдерами). Корпоративное управление также определяет механизмы, с помощью которых формулируются цели компании, определяются средства их достижения и контроля над ее деятельностью» (определение Организации экономического сотрудничества и развития).

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – система последовательных экономических, экологических и социальных мероприятий, реализуемых на основе постоянного взаимодействия с ЗС и направленных на снижение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации компании, а также на рост капитализации и конкурентоспособности.

Модернизация – усовершенствование, улучшение, обновление объекта, приведение его в соответствие с новыми требованиями и нормами, техническими условиями, показателями качества.

Устойчивое развитие (УР) – такое развитие экономики и общества, которое не угрожает дальнейшему существованию человечества («Удовлетворение потребностей нынешнего поколения без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности», Комиссия Брундтланд)

Список сокращений:

ГД ООН – Глобальный договор ООН

ДЮФА – Детско-юношеская федерация футбола

МЭА – Международное энергетическое агентство

ОТиПБ – охрана труда и промышленная безопасность

ПСО – проекты совместного осуществления

ПСП – Программа социального партнерства

ПУТ – пылеугольное топливо

ТЭС – теплоэлектростанция

СИЗ – средства индивидуальной защиты

Приложение 9. Глоссарий

В дизайне отчета использован батик, расписанный Ириной Колесник.



Жизнь и искусство для меня неразделимы. Каждый новый день — это непрерывный поиск. Идей и взаимосвязей между внутренним миром человека и окружающим. Меня увлекает многогранность человеческого восприятия. Ведь это открывает бесконечные возможности для искусства во всех его стилях и проявлениях.

Изучением различных техник росписи тканей я заинтересовалась еще во время обучения в Киевском национальном университете технологий и дизайна. С тех пор я овладела техникой свободной росписи батика, с применением солевого раствора и «по-сырому», а также различными видами шибори — одной из древнейших техник окрашивания тканей.

Уже 4 года я работаю в области дизайна. За это время две коллекции моих работ увидели мир и были представлены на международных конкурсах. Одно время я также занималась реконструкцией костюмов для музея искусств им. Богдана и Варвары Ханенко.

В процессе создания новых проектов мне посчастливилось сотрудничать с украинскими и зарубежными дизайнерами, учиться и обмениваться опытом.

Я благодарна компании СКМ за возможность реализовать свои идеи и способности в таком интересном проекте.

Колесник Ирина

Мастер по росписи батика, художник-модельер, график

Связаться с автором можно по электронной почте ir_kolesnik@ukr.net

Ваш отзыв важен для нас.
Пожалуйста, направляйте ваши комментарии по адресу:
sustainability@scm.com.ua

www.sustainability.scm.com.ua
www.scm.com.ua