



від
Співкування
до
Турботи

звіт зі сталого розвитку «Концерну Галнафтогаз» за 2013 рік



1. Вступна частина

Звернення Президента компанії	4
Про Компанію: короткий опис бізнесу та основних брендів	6
Ринкові умови	16
Місія та цінності	18
Нагороди та рейтинги	20
Комплаєнс-політика	21

2. Відповідальні комунікації

Карта КСВ	24
Зацікавлені сторони та канали комунікації з ними	25
Система управління інцидентами	26
Залучення клієнтів до оцінки роботи АЗК	27
Соціальні мережі	28
Гаряча лінія	29
Експертні середовища	30
Маркетингові комунікації	32
Внутрішні комунікації	34
Відповідальні закупівлі	36

3. Екологічна політика

Історія екологічної політики	40
Екологічні інвестиції	42
Система екоменеджменту	44
Якість нафтопродуктів	48

4. Трудові відносини

Наша команда	52
Підбір персоналу	54
Навчання	56
Оплата праці	58
Рівні можливості	60
Корпоративна культура	62
Співпраця з профспілкою	64

Додатки

Інформація про звіт	68
Управлінська структура «Концерну Галнафтогаз»	69
Таблиця показників GRI	70
Контактна інформація	72



Звернення президента компанії

У 2013 році «Концерн Галнафтогаз» традиційно був учасником різноманітних рейтингів і конкурсів, але мені найбільше запам'ятав той, де компанія увійшла до Топ-10 українських бізнесів, які надихають. Наш нефінансовий звіт якраз і розкриває ті найістотніші здо-

» І в економічному, і в політичному плані рік, що минув, не належить до найлегших. Але компанія, незважаючи на зовнішні обставини, наполегливо втілює в життя свою стратегію - бути №1 за якістю пального й сервісу в Україні.

бутки компанії, що здатні надихнути і ринок, і суспільство. Та головне – він є відправною точкою для нас самих, бо, систематизувавши зроблене, ми чітко бачимо, де можемо зробити більше. І в економічному, і в політичному плані рік,

що минув, не належав до найлегших. Але компанія, незважаючи на зовнішні обставини, наполегливо втілювала в життя свою стратегію - бути №1 за якістю пального й сервісу в Україні. Але утримувати лідерство в бізнесі означає не тільки відмінно робити свою справу, а й поділяти зі суспільством його цінності та проблеми. Реалізуючи соціальні проекти, ми власним прикладом спонукаємо інших чинити так само. І чим більше буде в країні позитивних, результативних прикладів відповідальної поведінки, тим більший кумулятивний ефект виникатиме, тим швидше підвищуватиметься якість життя у державі.

Сьогодні наша компанія знаходиться на тому рівні, коли CSR-активність стала невід'ємною частиною бізнес-процесів. Тобто проектуючи й будуючи АЗК, здійснюючи закупівлі, плануючи бюджети, ми обов'язково враховуємо вплив і вагу кожного з наших рішень на те середови-

ще, в якому працюємо і живемо. Великий бізнес у світі уже давно акцептує такий підхід. Але зараз дедалі більше українських компаній усвідомлюють потребу виходити за рамки власного профільного поля та сприяти фундаментальним змінам у суспільстві. Якщо практики «Концерну Галнафтогаз», про які йдеться у цьому звіті, стануть корисними для наших колег, ми готові ділитися досвідом.

«Концерн Галнафтогаз» регулярно, починаючи з 2008 року, публікує нефінансові звіти. У 2012 році, уперше в своїй історії, ми сформували цей документ за методикою та вимогами Глобальної ініціативи звітності GRI. Так само уперше компанія представила звіт широкому загалу експертів, науковців, бізнесменів. Власне в цьому діалозі нам вдалося рельєфніше уявити нашу корпоративну стратегію сталого розвитку на найближчий період, визначитися з її ключовими пріоритетами. Керуючись принципами Глобального до-

говору ООН, ми дбаємо і про операційну ефективність компанії, і про довготривалий ефект та позитивні зміни від нашої діяльності для усіх зацікавлених сторін.

Значна частина звіту за 2013 рік присвячена питанням системних комунікацій з клієнтами, суспільством і власними працівниками, оскільки компанія активно розвивала цей напрямок, розуміючи, що завдяки цьому вона зможе максимально швидко реагувати на виклики ринку й запити споживачів. Таке спілкування є взаємкорисним, бо дає змогу стейкхолдерам дедалі частіше ставати прямими учасниками виробничих процесів компанії. Вони отримують можливість ініціювати зміни й новації, оцінювати рівень сервісу, бути партнерами у соціальних проектах, а все це в результаті формує почуття одного цілого між компанією і світом.

Віталій Антонов
Президент «Концерну Галнафтогаз»
(мережа АЗК «ОККО»)

Антонов В.



ПРО КОМПАНІЮ

Місія «Концерну Галнафтогаз» та мережі АЗК «ОККО» - заправляємо позитивом по дорозі життя! Ми працюємо для того, щоб якісно і натхненно виконувати свою роботу, щоб наші клієнти, суспільство, ділові партнери, працівники отримували заряд позитиву в будь-яких ситуаціях та сприймали нас як надійного партнера, з яким їм завжди по дорозі.

ОККО

Станом на 31 грудня 2013 року під брендом «ОККО» працювало 395 АЗК у всіх регіонах України. За звітний рік кількість зросла на 10%. Концепція мережі «ОККО» - це

будівництво мультифункціональних комплексів, де можна не тільки заправити машину, а й придбати необхідні товари, поїсти, отримати технічну допомогу для авто.

>2млн
фізичних осіб -
постійних клієнтів



20тис.
юридичних осіб -
постійних клієнтів



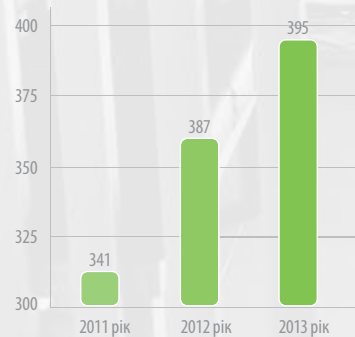
300
транзакцій
за 1 хвилину



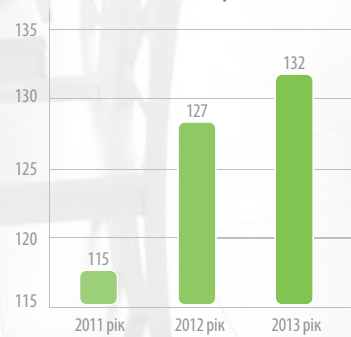
200тис.
заправлених
авто за 1 добу



Кількість АЗК «ОККО»



Загальна кількість
паливовозів в експлуатації



A la minute, Pasta Mia, Hot café

У структурі компанії функціонує найбільша в Україні мережа закладів харчування у дорозі, до складу якої входять 32 ресторани A la minute, 7 ресторанів Pasta Mia й майже 400 кафе Hot café. При цьому у форматі A la minute представлена європейська кухня, а ресторани Pasta Mia роблять чіткий акцент на італійських стравах. Бренд Hot café – це

всеукраїнська мережа кав'ярень та кавових куточків на АЗК «ОККО». 2013 став роком активної розбудови нових ресторанів та кафе, а також розробкою нових гастрономічних форматів (A la minute Grill) та пропозицій для клієнтів. Зокрема, на міських АЗК «ОККО» з'явилися перші кавові модулі для самообслуговування.

800
працівників



10тис.
клієнтів щодня



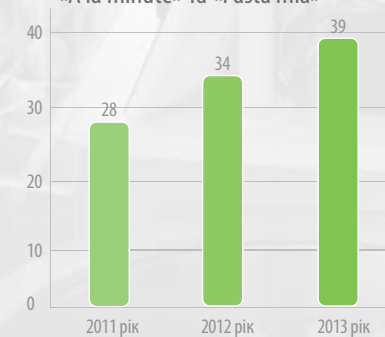
>12млн
гостей за час роботи ресторанів



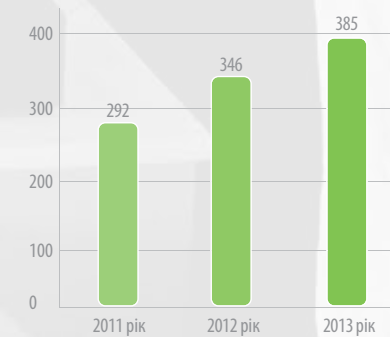
32млн
горняток кави за час роботи Hot cafe



Кількість ресторанів
«A la minute» та «Pasta mia»



Кількість «Hot-cafe»



Tobi

Під брендом Tobi працюють магазини супутніх товарів на АЗК «ОККО», а також група придомних магазинів у Вінницькій і Львівській областях. Tobi – класичний зразок АЗС-ритейлу, чий асортимент формується в першу чергу під потреби автомандрівників. Окрім того, під цим брендом випускаються й деякі унікаль-

ні продукти мережі «ОККО» - питна вода, напої-енергетики, холодні чаї тощо. У другій половині 2013 року в асортименті магазинів з'явилися одразу два продукти з екологічним акцентом - паперові пакети для покупок та екоторби. До кінця року частка паперових пакетів становила 8% від усіх пакетів для покупок на АЗК.

4 672

екоторбинок
реалізовано 2013р.



32 822

паперових пакетів
реалізовано 2013р.

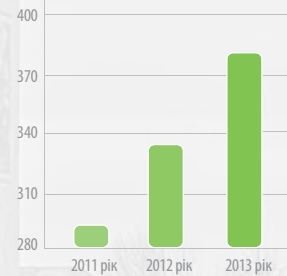


TFC

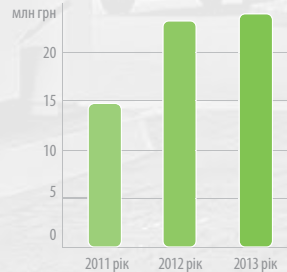
До складу Центру паливних випробувань TFC входить 11 стаціонарних лабораторій і 4 мобільні, об'єднані в один лабораторний підрозділ. Готуючись до підписання Україною угоди про Асоціацію з ЄС, компанія пройшла

процес акредитації випробувальних лабораторій з контролю якості нафтопродуктів TFC за європейським стандартом ISO/IEC 17025:2006 «Загальні вимоги до компетентності випробувальних та калібрувальних лабораторій».

Кількість магазинів
при АЗК «ОККО»



Вартість наданих послуг з
перевірки якості



FISHKA

З 2009 року в мережі «ОККО» діє програма FISHKA, суть якої в тому, що клієнти накопичують бали за придбані товари й послуги, а потім можуть обміняти ці бали на винагороди. У 2013 році програма вийшла на рівень загальнонаціональної. До коаліції FISHKA ввійшли «РайффайзенБанк Аваль», мережа супермаркетів «Фуршет», мережі магазинів цифрової техніки «Алло» та «Мобілочка», страхова компанія «Універсальна». Зараз понад 80% покупок на автозаправному комплексі «ОККО» відбувається з використанням картки FISHKA.

У 2013 році реалізовано проект кобренд картки Visa FISHKA – ексклюзивної міжнародної платіжної картки від Райффайзен Банку Аваль. Вона об'єднує звичайну картку FISHKA і банківську платіжну картку з технологією безконтактних платежів Visa payWave. У зв'язку із цим компанія розпочала встановлення на АЗК «ОККО» банківських терміналів, що обслуговують безконтактні картки різних платіжних систем. Це дозволяє скоротити час обслуговування клієнта на касі. Для оплати картою клієнтові достатньо просто піднести її до екрана терміналу, і якщо сума покупки не перевищує встановлений ліміт, операція не потребує введення ПІН-коду.

1404

торгові точки обслуговують
картки програми лояльності



2,9

транзакцій
за секунду

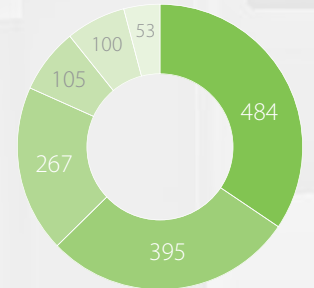


109 млн грн.

з ПДВ, на таку суму у 2013 р.
клієнти отримали
винагороди або знижки у
програмі FISHKA

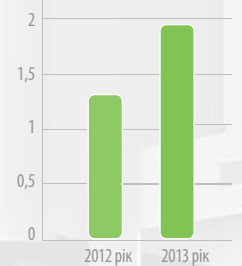


Кількість торгових точок усіх партнерів
програми FISHKA



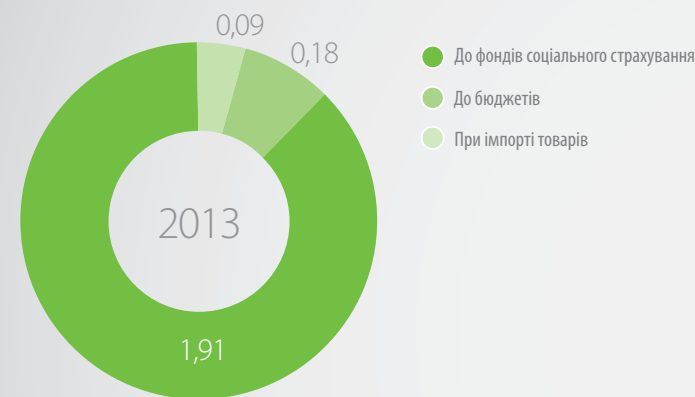
- Мережа магазинів цифрової техніки «АЛЛО»
- Мережа АЗК «ОККО»
- Мережа магазинів цифрової техніки «МОБІЛОЧКА»
- Мережа супермаркетів «Фуршет»
- Страхова компанія «Універсальна»
- Ресторани A la minute, Pasta Mia, Hot cafe Maxi

Кількість зареєстрованих
учасників програми, млн осіб

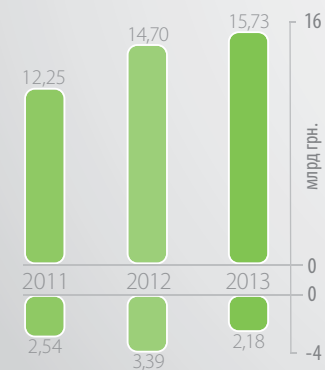


Операційні та фінансові показники

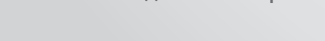
Структура сплачених податків та зборів за 2013 рік, млрд грн.



Чистий валовий дохід



Сплачені податки та збори



Відкриття АЗК «ОККО» у 2013 році по регіонах



Джерела та обсяги постачання пального



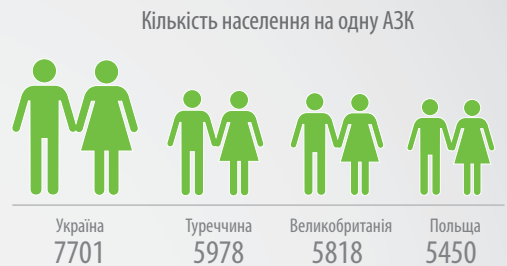
Карта мережі АЗК «ОККО»



Ринкові умови

Упродовж трьох останніх років (2011-2013) роздрібний ринок нафтопродуктів України відзначався стабільними обсягами продажів – приблизно 6,6 млн тонн у рік. Також, стабільним був і попит на нові автомобілі – річні продажі в цей період трималися в інтервалі 230-264 тис. авто. При цьому торік на ринку спостерігалось незначне зниження цін на пальне під кінець року і незначний, але постійний ріст попиту на нафтопродукти високої якості, що відповідає стандартам Євро-5. Понад 90% пального, реалізованого у мережі «ОККО», відповідало цьому стандарту.

За 2013 рік мережа АЗК «ОККО» наростила кількість брендových АЗК більш як на 10%, а свою ринкову частку – до 15%. У 2011 році ця частка становила 13,6%. У планах компанії - до кінця 2016 року збільшити свою ринкову частку ще на 1-2 відсотки, а кількість заправок у мережі довести до 550 об'єктів. За оцінками компанії, Україна в середньотерміновій перспективі має достатньо високий потенціал для подальшого розвитку автозаправних мереж, оскільки за показником кількості мешканців, на яких припадає одна АЗС, істотно відстає від більшості держав Європи.

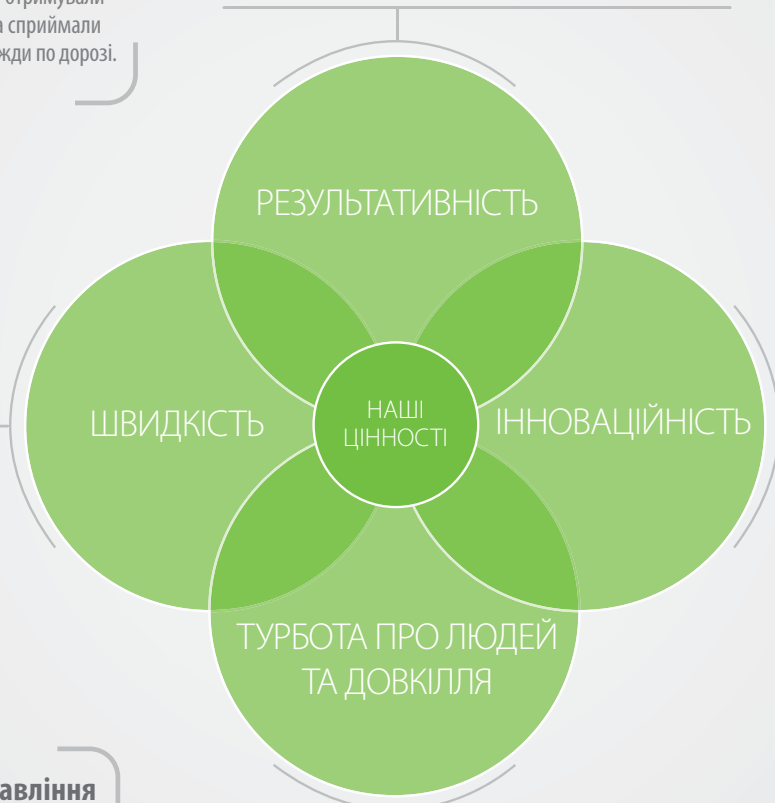


Наша місія - заправляємо позитивом по дорозі життя!

Ми як компанія працюємо для того, щоб якісно і натхненно виконувати свою роботу, щоб наші клієнти, суспільство, ділові партнери, працівники отримували заряд позитиву в будь-яких ситуаціях та сприймали нас як надійного партнера, з яким їм завжди по дорозі.

- Забезпечення динамічного розвитку компанії, продуктивної співпраці для задоволення потреб клієнтів.
- Досягнення визначних результатів у будь-яких умовах, цінуючи внесок кожного.
- Безперервне вдосконалення.

- Швидка реакція на зміни ринкової ситуації та нові потреби клієнтів.
- Виважене та швидке прийняття рішень і їх подальше впровадження.
- Головна мета – випереджати очікування ринку та клієнтів.



- Лідерство у впровадженні нових та унікальних послуг і продуктів.
- Перспективне мислення з метою зробити складні речі простими та доступними.
- Активне використання сучасних методів та інструментів у своїй роботі.

Кодекс корпоративного управління

Ефективна діяльність та інвестиційна привабливість ПАТ "Концерн Галнафтогаз" базуються на довірі між усіма стейкхолдерами. Принципи відповідального управління з урахуванням впливів діяльності компанії на суспільство та довкілля закладені у Кодексі корпоративного управління «Концерну Галнафтогаз».

<http://okko.ua/uk/corporate-management>

- Створення цінностей для клієнтів та суспільства, покращення якості життя.
- Турбота про довкілля, дотримання найвищих стандартів безпеки.
- Створення можливостей для самореалізації та гармонійного розвитку працівників Концерну.



Нагороди та рейтинги



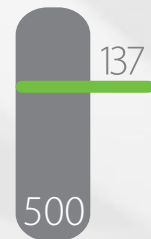
«Концерн Галнафтогаз» визнано однією з 10 українських компаній, які у 2013 році найбільше надихали своїм прикладом колег у бізнесі, партнерів та конкурентів. Як пояснює укладач рейтингу – журнал «Компаньйон» – «Концерн Галнафтогаз» заслужив місце у Топ-10 завдяки ініціативам у мережі «ОККО», які нерідко стають правилом для ринку в цілому.



Корпоративне управління в «Концерні Галнафтогаз» отримало найвищу оцінку від інвесткомпанії Concorde Capital. Це вже четверте, починаючи з 2007 року, дослідження стандартів і практик корпоративного управління в українських публічних компаніях, проведене експертами Concorde Capital. «Концерн Галнафтогаз» став однією з трьох компаній, яка була представлена у всіх чотирьох дослідженнях і при цьому завжди отримувала найвищий рейтинг.



Журнал «Топ-100», який виходить друком у видавництві «Економіка», визнав президента «Концерну Галнафтогаз» Віталія Антонова кращим топ-менеджером в Україні у номінації «Нафтова промисловість».



«Концерн Галнафтогаз» посів 137 місце у Топ-500 компаній Центральної і Східної Європи, укладеному компанією Deloitte. За рік компанія виросла у цьому рейтингу майже на 40 пунктів. Стартувала ж вона з 292 місця у 2009 році.



«Концерн Галнафтогаз» піднявся на 18 місце у рейтингу 200 найбільших компаній України, який щорічно готує журнал Forbes-Україна. Це на одну сходинку вище, ніж рік тому.



Президент «Концерну Галнафтогаз» Віталій Антонов уперше увійшов до Топ-100 найвпливовіших людей України, який укладає журнал «Кореспондент», посівши у ньому 66 місце.

Збереження персональних даних учасників програми FISHKA

Безпека персональних даних є одним з ключових принципів взаємин компанії із зацікавленими сторонами. Вона гарантується зберіганням даних на захищених майданчиках, які відповідають європейським вимогам, мінімізації кількості компаній-постачальників, які працюють з цими даними, доступ до даних виключно захищеними ка-

налами комунікацій, надання авторизованого доступу відповідальним працівникам як в межах Компанії, що є оператором програми, так і працівникам компаній-партнерів коаліції. Компанія працює з персональними даними чітко у відповідності з вимогами законодавства України, а також опирається на кращі світові практики.

Комплаєнс-політика

У своїй діяльності Компанія неухильно дотримується вимог законодавства, етичних норм ведення бізнесу, а також взятих на себе фінансових та інвестиційних зобов'язань. Компанія уже успішно імплементувала низку внутрішньокорпоративних compliance процедур і продовжує їх удосконалювати. Згадані процедури передбачають, зокрема:

постійний моніторинг змін у чинному законодавстві;

аналіз бізнес-процесів та бізнес-проектів на їх відповідність нормативним та етичним вимогам;

постійний діалог з державними орга-

нами щодо максимального дотримання відповідних регуляторних вимог;

постійний контроль за виконанням наших зобов'язань та фінансових ковенант за кредитними й інвестиційними договорами;

запобігання фактам корупції та фінансових зловживань у компанії.

Дотримання таких принципів комплаєнс-політики дало змогу «Концернові Галнафтогаз» і його структурним підрозділам набути статусу надійного партнера перед міжнародними інвесторами та кредиторами статусу, а в суспільстві здобути репутацію такої, що здійснює свій бізнес з дотриман-

ням етичних норм і правил.

Задля уникнення правових та репутаційних ризиків компанія запровадила обов'язкову процедуру перевірки контрагентів за принципом «Знай свого клієнта», згідно з якою, договори ми укладаємо лише з тими контрагентами, які відповідають певним репутаційним та юридичним критеріям.

У сфері корпоративного управління компанія орієнтується на кращі світові практики і стандарти, неухильно виконує вимоги чинного законодавства, свого статуту, внутрішніх положень та Кодексу корпоративного управління, повною мірою забезпечує права й інтереси своїх акціонерів та інвесторів.

ВІДПОВІДАЛЬНІ КОМУНІКАЦІЇ

«Концерн Галнафтогаз» є відкритим і прозорим бізнесом, тому у своїй діяльності приділяє значну увагу комунікаціям з усіма зацікавленими сторонами – як усередині компанії, так і назовні. Ми переконані: якщо у суспільстві докладно розумітимуть стратегію, філософію, цінності компанії, то довіра до наших брендів зростатиме. Саме тому ми постійно ведемо спілкування зі стейкхолдерами у рамках вже існуючих каналів комунікації і вибудовуємо нові.

Карта корпоративної соціальної відповідальності



Система управління інцидентами



У 2013 році у мережі автозаправних комплексів «ОККО» було впроваджено Систему управління інцидентами (СУІ) – нову технологічну платформу, яка дозволяє консолідувати й систематизувати сигнали про роботу об'єктів мережі, що надходять з усіх без винятку каналів – через Гарячу лінію, соцмережі, а також у вигляді письмових звернень.

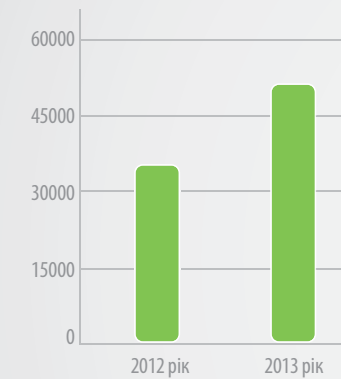
Таким чином, робота зі скаргами та зверненнями стає системнішою, допомагає вирішувати будь-які проблеми швидше та скоротити час потенційних простоїв АЗК. При цьому документально встановлено граничні терміни реагування на сигнал, визначено відповідальних осіб, які мають

залагоджувати той чи інший тип інцидентів, і тих, хто контролюватиме, наскільки швидко і якісно було усунуто проблему.

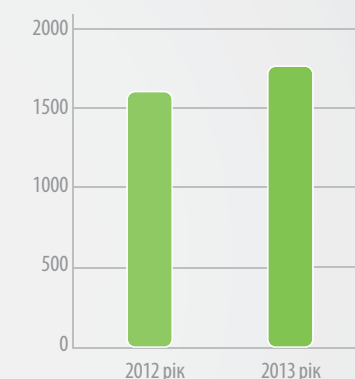
Завдяки такому удосконаленню процесу обробки звернень жоден сигнал не залишається без уваги. Працівники операційного напрямку практикують, до того ж, вибіркове обдзвінювання клієнтів, які зверталися до компанії, щоб перевірити, наскільки ефективно працівникам на місцях вдається залагоджувати претензії, що виникали. Так само в СУІ реєструються й усі внутрішні звернення працівників про будь-які нештатні ситуації на заправці (вихід з ладу техніки, скарги клієнтів на пальне чи сервіс та інше). Це дозволяє оперативніше ухвалювати управлінські рішення.

Залучення клієнтів до оцінювання роботи АЗК

Кількість оцінювань сервісу АЗК, отриманих від клієнтів через сайт програми лояльності FISHKA



Кількість оцінювань сервісу ресторанів, отриманих в клієнтів через сайт програми лояльності FISHKA



У 2013 році компанія продовжувала практики прямого діалогу зі своїми клієнтами та громадськістю. При цьому ми стали активніше залучати їх до участі у стратегічних та управлінських процесах компанії. Одним з найбільш ефективних інструментів такого діалогу є програма лояльності FISHKA.

Ще з 2012 року ми почали залучати учасників програми FISHKA до оцінювання сервісу на автозаправних комплексах «ОККО». У 2013 році саме вони значною мірою замінили «таємних клієнтів», які перевіряли роботу заправок. Їхні оцінки відтепер є одним із критеріїв при визначенні індексу сервісу, що присвоюється всім автозаправним комплексам «ОККО» за підсумками місяця, кварталу, року.

Величина індексу прямо впливає на рівень заробітної платні й преміальних кожного конкретного автозаправного комплексу. У 2013 році компанія продовжила практику електронного опитування про якість обслуговування у мережі автозаправних комплексів ОККО, а також поширила її на мережу ресторанів A la minute, Pasta Mia та Hot Café Maxi.

За результатами такого виду опитування мережа закладів харчування проводила додаткове навчання персоналу, а також ремонти та заміни деякого обладнання, що не працює, а побажання клієнтів враховувалися при формуванні змін до меню.

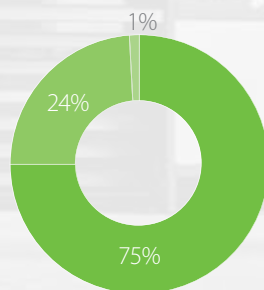
Соціальні мережі

Інший напрямок комунікацій, який також розвивався 2013 року, – це спілкування через соціальні мережі. Сьогодні компанія має власні акаунти в мережах Facebook, YouTube, Twitter, Foursquare, на 8 автомобільних форумах.

Ми регулярно спілкуємося з людьми, відповідаємо на їхні запитання, допомагаємо вирішувати складні ситуації. У 2013 році на цих ресурсах було отримано 2884 звернення, з них 684 повідомлення становили скарги.

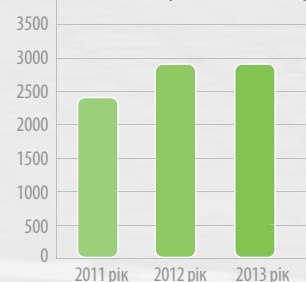
Більшість із них було опрацьовано та надано зворотній зв'язок дописувачам, 26 повідомлень клієнтів з різних причин залишилися без відповіді.

Характер звернень клієнтів у соцмережах



- Запити та відгуки про мережу OKKO
- Скарги
- Запити, що залишилися без відповіді

Кількість опрацьованих звернень від клієнтів у соціальних мережах

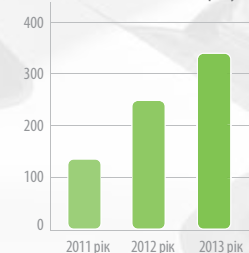


Гаряча лінія

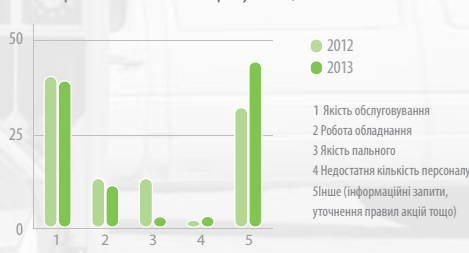
У зв'язку із стрімким розвитком мережі АЗК «ОККО» у 2013 році кількість звернень від клієнтів зростає. За статистикою дзвінків на Гарячу лінію «ОККО», торік

клієнти скористалися нею 6700 разів. Це вдвічі більше, ніж 2012 року. Зафіксовано 340 подяк як на адресу мережі в цілому, так і окремим працівникам.

Кількість подяк на адресу мережі



Звернення клієнтів на Гарячу лінію, %



Діалог з медіа

99
прес-релізів



>200
відповідей на
запити ЗМІ



4 номери
журналу для працівників ОККО



182
публікації на веб-
ресурсах компанії



4 номери
газети для працівників ресторанів



350
публікацій на
внутрішньому порталі



Експертні середовища

У 2013 році «Концерн Галнафтогаз» вперше у своїй практиці провів широке обговорення нефінансового звіту в експертних і бізнес-середовищах, а також усередині самої компанії. За результатами цих обговорень, до яких було залучено понад 50 експертів з різних галузей (представники бізнесу, КСВ-середовища, громадських організацій, органів місцевого самоврядування), було сформульовано основні пріоритети компанії у сфері сталого розвитку – відповідальні комунікації, охорона довкілля, безпека, корпоративне волонтерство. Окрім того, багато побажань і зауважень CSR-експертів були враховані при підготовці звіту за 2013 рік.

2013 року команда департаменту комунікацій компанії побувала в гостях у польського концерну Orlen, що є одним з найбільших постачальників пального для мережі «ОККО», з метою вивчення європейського досвіду сталого розвитку та відповідальних комунікацій і поширення таких практик в Україні.

Також «Концерн Галнафтогаз» став одним з ініціаторів виходу друком альманаху «Литва – історія успішного вибору», який стисло відображає литовський шлях євроінтеграції упродовж двох останніх десятиліть, з усіма його перевагами і труднощами. Систематизація євроінтеграційного досвіду Литви й популяризація його в Україні – один із кроків до побудови в нашій державі суспільства з базовими європейськими цінностями, такими як вільна конкуренція і ринкова економіка, верховенство права, демократія та прав людини.

Про необхідність орієнтації українського бізнесу на цінності й стандарти Євросоюзу президент «Концерну Галнафтогаз» Віталій Антонов говорив і під час виступу 11 жовтня 2013 року на XIII Міжнародному економічному форумі у Трускавці. Компанія стала офіційним партнером цього заходу, що відбувався під гаслом «Глобалізація та інтеграція: виклики і рішення».



Маркетингові комунікації

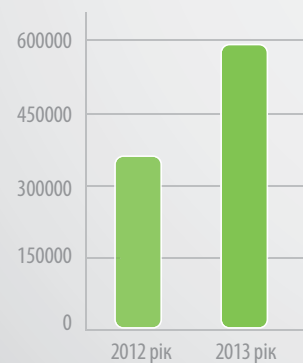
Працюючи у сфері обслуговування, ми щодня спілкуємося з тисячами клієнтів по всій Україні. Ми вбачаємо у цьому велику відповідальність, адже наші повідомлення мають бути коректними, правдивими та корисними. Водночас така загальнонаціональна аудиторія дає нам змогу проводити соціально-інформаційні кампанії, доносити до різних кіл суспільства наші цінності та залучати широку громаду до вирішення того чи іншого питання.

У 2013 році мережа АЗК «ОККО» долучилася до соціальної кампанії «Випив? За кермо НЕ сідай!» спільно з компанією «САН ІнБев Україна». На 180 автозаправних комплексах мережі було розміщено плакати зі зверненням до водіїв про несумісність вживання спиртних напоїв з керуванням транспортними засобами. За підрахунками організаторів компанії, цей меседж отримали понад 1 мільйон водіїв. Одночасно на сторінці «ОККО» в мережі Facebook була проведена вікторина на знання правил дорожнього руху.

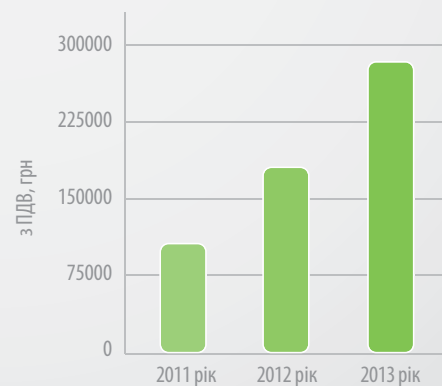
Ще одна соціальна акція, яку мережа «ОККО» підтримала своїми рекламними площами, стосувалася запобігання поширення туберкульозу в Україні. По усій території України на 153 АЗК було розміщено плакати з інформацією про основні симптоми хвороби, наявність Всеукраїнської Гарячої лінії з питань туберкульозу і закликом «Звернись до лікаря! Туберкульоз виліковний!». Ця кампанія, ініційована Фондом Ріната Ахметова «Розвиток України», покликана звернути увагу людей, що туберкульоз може стосуватися кожного, але при цьому потрібно усвідомлювати, що це лише хвороба, а не вирок.

Перед початком зимового сезону мережа «ОККО» на основі рекомендацій автомобілістів уклала підбірку порад для водіїв, як підготувати авто до зимового сезону і як його правильно експлуатувати. Ці поради в інфографічному оформленні можна було отримати у вигляді листівок чи на інтернет-сторінці компанії. Улітку ж на сторінці «ОККО» в Facebook було проведено конкурс порад про автомобільні мандрівки з дітьми у розрізі безпеки та комфорту маленьких пасажирів.

Відвідуваність сайту ОККО
www.okko.ua



Вартість рекламних площ на АЗК, що
були виділені під соціальну рекламу



Внутрішні комунікації

Станом на 31 грудня 2013 року у всіх структурах «Концерну Галнафтогаз» працювало майже 10 тисяч осіб, переважна більшість з яких поза межами головного офісу – на АЗК, в ресторанах і кафе. Налагодити між усіма регулярні й ефективні комунікаційні зв'язки – одне з основних завдань, яке постало перед департаментом комунікацій на 2013 рік. З цією метою у компанії було розпочато аудит внутрішніх комунікацій задля вдосконалення чинних каналів та створення нових, що могли б покращити комунікацію.

У 2013 році було здійснено ребрендинг корпоративного журналу «ОККО-Драйв», розширено можливості внутрішнього порталу й упорядковано механізм розсилок інформаційних повідомлень працівникам електронною поштою. На порталі й на сайті «ОККО» є спеціальні підрозділи, де оперативно повідомляють про відкриття нових вакансій не тільки зовнішніх претендентів, а й працівників компанії.

Скринька довіри

Важливим інструментом прямого контакту між президентом компанії і будь-ким із її працівників є «Скринька довіри», що існує, як у традиційному, поштовому, так і в електронному вигляді. Усю кореспонденцію, яка туди надходить, отримує безпосередньо президент «Концерну Галнафтогаз» Віталій Антонов. При цьому авторам звернень забезпечена повна конфіденційність.

«Скринька довіри» корисна у тих випадках, коли працівник з певних причин не може звернутися по допомогу до свого безпосереднього керівника чи після такого звернення не вдалося вирішити проблему. Завдяки існуванню такого інструменту у компанії вдається запобігати випадкам корупційних дій, неправомірним утискам тощо.

IT-Service Desk



Цілком новим проектом, впровадженням торік у сфері внутрішньої комунікації, стало функціонування внутрішньої сервісної служби IT-Service Desk, розробленої ІТ-департаментом компанії. Цей сервіс надає працівникам АЗК та ресторанів послуги з обслуговування апаратного і програмного забезпечення в режимі он-лайн з 8-ї ранку до 22-ї години вечора без вихідних. Щоб скористатися ним, достатньо відправити листа з описом проблеми на відповідну електронну скриньку або зателефонувати на гарячу лінію служби. На підставі звернення оформляється електронна заявка (ticket), якій присвоюється унікальний номер (ідентифікатор).

Microsoft Lync

Зважаючи на необхідність певних груп працівників швидко реагувати на завдання та бути мобільними, а також на тенденції розвитку цифрових комунікацій, у 2013 році було вирішено впровадити платформу Microsoft Lync. Це чи не єдина платформа з підтримкою об'єднаних комунікацій, яка тісно інтегрується з Microsoft Office, що дає гнучкі можливості при плануванні конференцій та нарад, в тому числі й залучення зовнішніх учасників до конференції.

До кінця 2013 року цим інструментом в компанії користується вже більш ніж 150 працівників. Широко використовується весь його наявний функціонал, а також мобільна версія продукту.

Microsoft Lync дозволив проводити віддалені навчання персоналу, оперативні наради, навіть якщо працівник перебуває не в офісі. Беручи до уваги потребу в проведенні нарад, навчань, віддалених співбесід тощо, а також зважаючи на наявність платформи Microsoft Lync, за 2013 рік було обладнано 10 конференц-залів у львівському та київському офісах. Кожен конференц-зал оснащено найсучаснішим мультимедійним обладнанням та ліцензованим програмним забезпеченням.

З 2013 року в компанії запровадили навчання та тренінги з використанням MS Lync: це дає можливість одночасно спілкуватися з широкою аудиторією працівників з усієї України. Крім того, учасники отримують нагоду обмінюватися досвідом та ділитися кращими практиками, не виїжджаючи при цьому за межі свого регіону. Так, у 2013 році було організовано та проведено 24 навчальні заходи з використанням MS Lync на відміну від 2012 р., коли таких заходів ще не проводилося.

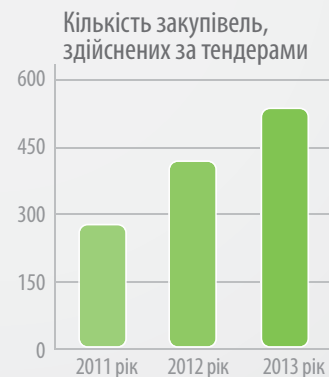
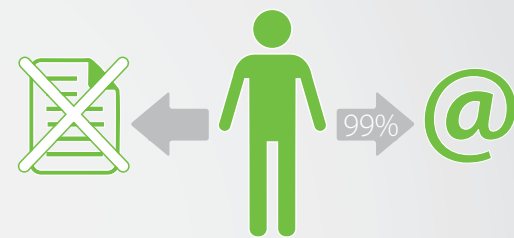
Відповідальні закупівлі

2013 рік був активним у сфері інвестицій та розбудови АЗК, що позначилось на закупівельній діяльності компанії. Протягом 2013 року тендерний відділ «Концерну Галнафтогаз» провів 532 закупівлі на постачання товарів та послуг на суму орієнтовно 265 млн грн. з ПДВ.

2013 року була впроваджена процедура централізації закупівель, згідно з якою здійснення розрахунків з підрядниками в рамках тендерних домовленостей компанії здійснюється за контролю тендерного відділу.

Одним з основних завдань тендерного відділу у 2013 році була мінімізація «паперової» роботи, а також постійний пошук оптимізованих рішень. Саме тому торги і спілкування з усіма підрядниками відбуваються на 99% засобами електронної пошти. Також широко використовувалась практика фіксування розцінок, коли постачальник має право подальшого постачання товарів, якщо ціна та якість не змінюються.

Ситуації, пов'язані із закупівлями, є дуже різними, відповідно, необхідним є постійне удосконалення правил при закупівлях товарів. 2013 року була введена друга редакція «Положення про порядок закупівель», яка містить уточнення і доповнення до правил та процедур закупівель. В межах цієї редакції було уточнено порядок роботи і повноваження при закупівлі товарів (робіт/послуг) у випадках, коли проведення тендеру чи торгів є ускладненим або неможливим, та процедури погодження нестандартних випадків.





Екологічна політика

Ми невинно працюємо над побудовою ефективних і раціональних процесів, що знижують вплив на довкілля. Екологічна складова знаходить відображення в товарній політиці, у логістичних планах, в інженерних, програмних та технологічних рішеннях. Ми реалізуємо принципи захисту довкілля у всіх напрямках діяльності: на нафтобазах та автозаправних комплексах, в наших офісах, а також у публічних заходах та комунікаціях з партнерами та клієнтами Компанії.

Екологічні інвестиції

З метою зменшення витрат пального у 2009 році мережа автозаправних комплексів «ОККО» розпочала процес облаштування нафтобаз газовирівнювальними системами, які вловлюють і повертають до резервуарів випари нафтопродуктів. Завдяки цьому на 50% зменшився обсяг випаровувань, що потрапляють в атмосферу.

У 2012-2013 роках відбулася заміна автопарку паливовозів (загалом придбано понад 40 нових машин) на більш економічні, які дозволяють перевозити більше пального за рахунок полегшеної конструкції напівпричепа. При цьому вони обладнані новітньою системою автоматичного перемикання передач, яка дозволяє заощаджувати паливне. Окрім того, в компанії було проведено тренінг для водіїв з практики економного водіння і планується й надалі продовжувати такі навчальні заняття, в т.ч. й для клієнтів.

З 2011 року всі АЗК «ОККО» будуються та реконструюються з використанням більш економного світлодіодного освітлення. Окрім низького споживання електроенергії та довшого терміну служби важливою перевагою діодів є їх екологічна безпечність. Вони прості в утилізації та не містять токсичних

речовин (наприклад, ртуті та свинцю, як люмінесцентні лампи), не виділяють ультрафіолетового та інфрачервоного випромінювання, а отже, й не чинять шкідливого впливу на працівників заправок. За три роки у встановлення світлодіодів компанія інвестувала понад 9 мільйонів гривень. При цьому енергетичну потужність освітлювального обладнання вдалося зменшити майже у 2,5 раза. У 2013 році освітлення замінила на 110 АЗК, де в середньому зменшилось споживання електроенергії на 16,4% (до уваги бралися АЗК за принципом Like for Like і на яких світлодіодні світильники були встановлені до 01.01.2014 р., а порівняння проводилося за I півріччя 2014 до I півріччя 2013).

У 2012-2013 роках на 2 АЗК «ОККО» встановлено сонячні колектори, а на інших двох - теплові насоси, дія яких базується на відборі тепла з глибинних пластів ґрунту. Загалом у 2013 році фактичне споживання електроенергії в порівнянні з 2012 роком скоротилось: в офісах на 8%, на нафтобазах – на 5%, середнє споживання на АЗК залишилось незмінним, а загальне використання електроенергії зросло у зв'язку із збільшенням кількості заправок у 2013 році.

110 АЗК

замінили освітлення на світлодіодне



16,4%

скоротилося споживання електроенергії

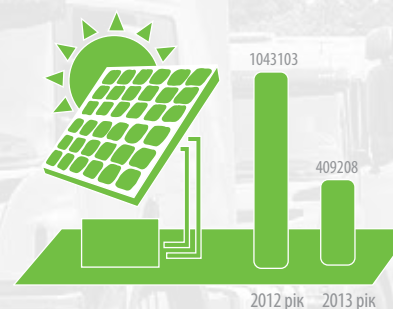


Оновлення складу паливовозів

Введено в експлуатацію 24 нових паливовози.



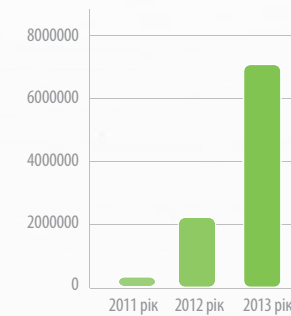
Альтернативні джерела енергії на АЗК «ОККО», грн.



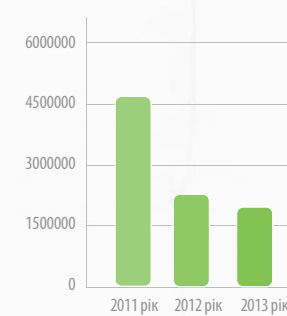
Газовирівнювальні системи на нафтобазах компанії, грн.



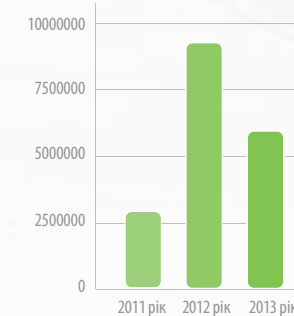
Встановлення світлодіодного освітлення на АЗК, грн.



Технічне оснащення лабораторій ТФС, грн.



Двостінні резервуари для нафтопродуктів на АЗК, грн.



Система екоменеджменту

Споживання енергоресурсів по компанії

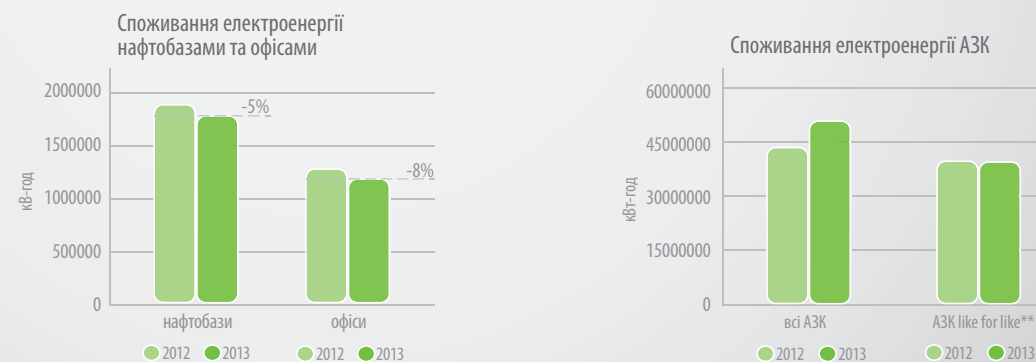


*Цифри зі споживання пального й електроенергії за 2011 р. є орієнтовними, оскільки в компанії ще не був налагоджений комплексний облік цих енергоресурсів по усіх підрозділах

Енергоефективність

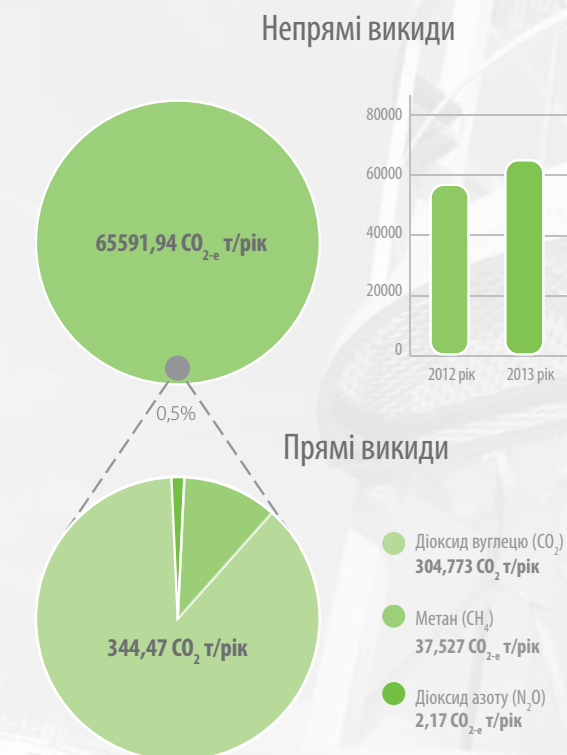
У 2011 році західні фахівці спільно з енергетиками й інженерами компанії провели енергоаудит мережі «ОККО», що дозволило спланувати пакет заходів з ефективного енергоспоживання на наступні кілька років і запустити внутрішньокорпоративний процес енергоменеджменту.

Найбільш ефективним вектором інвестування, за результатами аудиту, було визнано впровадження енергоощадних технологій.



**Споживання на 306 АЗК, введених в експлуатацію до 01.07.2011 р., на яких протягом року не було зупинок на реконструкцію

Викиди парникових газів за 2013 рік



З 2011 року всі автозаправні комплекси «ОККО» будуються та реконструюються з використанням більш економного світлодіодного освітлення. Окрім низького споживання електроенергії та довшого терміну служби важливою перевагою світлодіодів є їх екологічна безпечність.

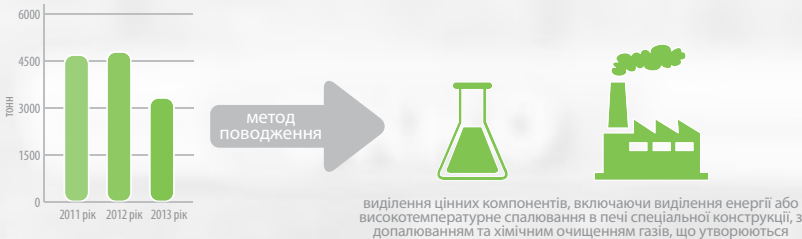
Упродовж 2012-2013 років на автозаправних комплексах мережі було встановлено кілька пілотних альтернативних джерел енергопостачання, як-от сонячні колектори і теплові насоси.

При цьому ми розуміємо, що заходи, спрямовані на зменшення споживання електроенергії та пального, зменшують водночас і викиди парникових газів. У компанії на прямі викиди парникових газів припадає 0,5% від загального обсягу викидів, на непрямі – відповідно 99,5%.

Поводження з відходами

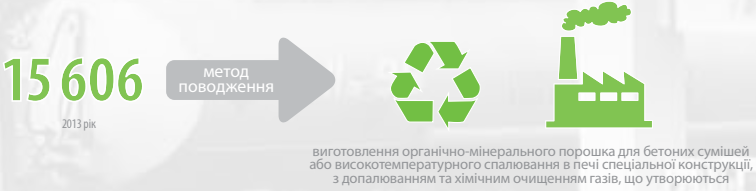
1 клас небезпеки

Лампи люмінесцентні та відходи, які містять ртуть



3 клас небезпеки

Залишки очищення резервуарів для зберігання, що містять нафтопродукти



Абсорбенти зіпсовані, відпрацьовані чи забруднені



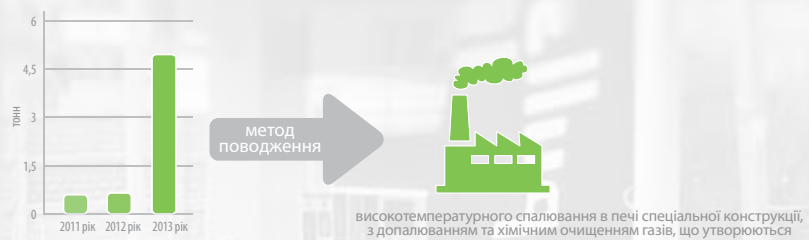
Шлам мастило-і водовідокремлювачів



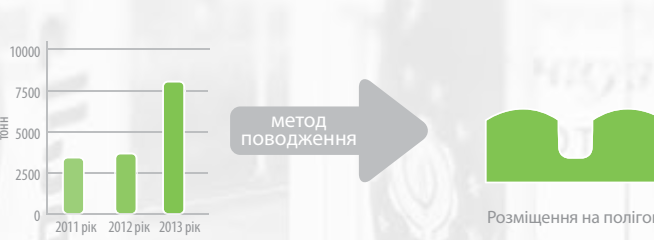
Матеріали пакувальні пластмасові зіпсовані, відпрацьовані, забруднені



Шлам від очищення вод стічних неспецифічних промислових



Відходи комунальні міські змішані, у т.ч. сміття з урн



Матеріали обтиральні зіпсовані, відпрацьовані чи забруднені



Матеріали пакувальні картонно-паперові, офісні паперові відходи

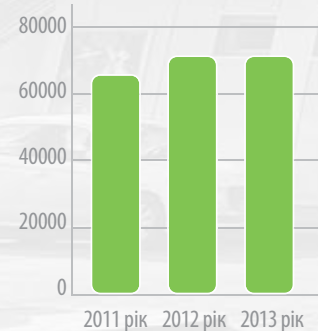


Якість нафтопродуктів

Якісний нафтопродукт не лише гарантує надійну роботу автомобіля, але і впливає на якість повітря, особливо у містах. Сьогодні на автозаправних комплексах «ОККО» реалізується тільки сертифіковане імпортне пальне стандарту Євро-5. Відтак менше сполук сірки та ароматичних вуглеводнів, шкідливих для природи і здоров'я людей потрапляє у навколишнє середовище. Перш ніж потрапити до споживача, воно проходить 3 ступені перевірки.



Кількість проб для перевірки якості нафтопродуктів



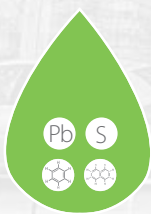
Пального, реалізованого у мережі АЗК «ОККО», відповідає стандарту Євро-5



Вміст забруднюючих речовин у пальному стандарту Євро-5



Звичайне пальне



Євро-5

S - сірка 10 мг/кг
Pb - свинець 0,005 г/л
-35%
-бензол 1%

Управління водними ресурсами

Одним із напрямків охорони й раціонального використання водних ресурсів на АЗК «ОККО» є встановлення очисних систем марки «Biotal» на тих заправках, де нема змоги під'єднатися до централізованої каналізації. У результаті дії такої установки утворюється технічна вода і мінеральне добриво у формі стабілізованого надлишкового активного мулу, придатні й рекомендовані Інститутом гігієни та медичної екології ім. О.М. Марзеева для вторинного використання. Отримані в результаті очищення речовини на АЗК «ОККО» використовуються для поливу й підживлення клумб та зелених насаджень.



76 свердловин

експлуатуються на АЗК та нафтобазах, які не під'єднані до централізованих систем водопостачання та каналізації



91 АЗК

що не під'єднані до централізованої каналізаційної системи, обладнані септиками



16 АЗК

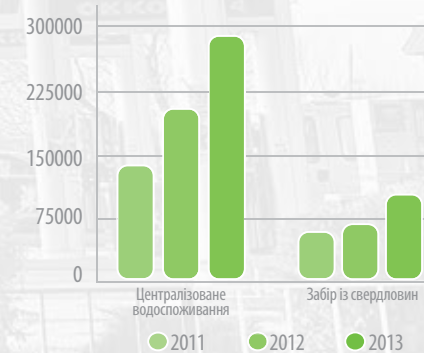
використовують очищену воду повторно - для поливу газонів



110 АЗК

обладнано станціями біологічної очистки (СБО) води типу «Biotal» або «Биопроцесор»

Облік води, м³



Трудові ВІДНОСИНИ

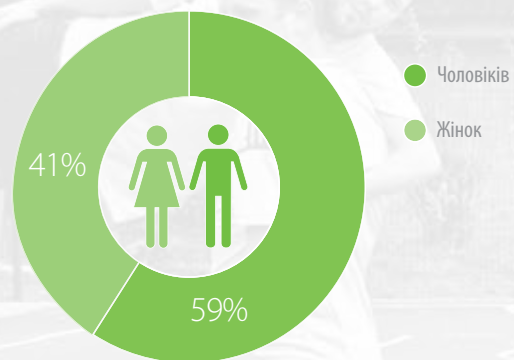
Політика «Концерну Галнафтогаз» у сфері трудових відносин побудована на невідступному дотриманні усіх норм чинного законодавства, міжнародних стандартів прав людини й на забезпеченні рівних кар'єрних можливостей для усіх працівників. Компанія чітко дотримується принципів гендерної, релігійної, расової рівності тощо. Ми дбаємо про те, щоб працівники «ОККО» отримували гідну винагороду за свою роботу, щоб вони були соціально захищені й мали безпечні умови праці. Ми вкладаємо кошти в їхнє навчання та професійний розвиток.

Наша команда

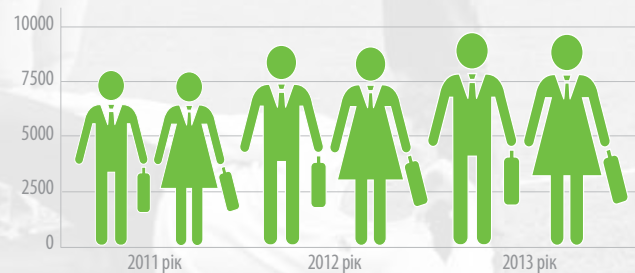
«Концерн Галнафтогаз» - великий і відповідальний роботодавець, який регулярно створює нові робочі місця, в т. ч. і в регіонах з низькою зайнятістю населення. Станом на 31 грудня 2013 року на підприємствах Концерну працювало 9810 осіб.

Ми переконані, що команда наших працівників – це найцінніший інтелектуальний капітал компанії. Тому ми забезпечуємо і підтримуємо стабільні й безпечні умови праці, рівні можливості для всіх працівників, не допускаємо дискримінації за ознаками статі, віку, релігійних чи політичних уподобань, обмежених фізичних можливостей.

Гендерний розподіл у 2013 році



Загальна чисельність персоналу



Підбір персоналу

HR-департамент компанії дуже ретельно ставиться до питань добору персоналу. З одного боку, в пошуках кандидатів на роботу ми прагнемо до відкритості й прозорості, взаємодіємо з центрами зайнятості, медіа й соціальними мережами, молодіжними організаціями, спеціалізованими інтернет-сайтами й кадровими агенціями. З другого – ми даємо можливості для кар'єрного росту нашим співробітникам. Приблизно третина вакансій компанії закривається з внутрішнього резерву.

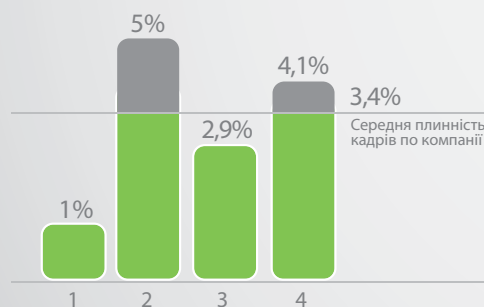
Унікальна багатфакторна система оцінки при підборі працівників, заснована на цінностях компанії, яка має дві мети:

1) залучити найбільш потенційних і талановитих працівників

2) створити для майбутніх працівників найбільш комфортне робоче середовище відповідно до їх сильних сторін та потенціалу, що значно підвищує ефективність та успішність працівників.

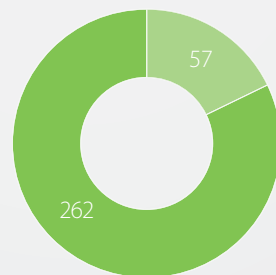
Для новоприйнятих працівників розроблено спеціальні програми, спрямовані на якнайшвидшу адаптацію у колективі, донесення до них необхідної інформації, корпоративних цінностей. Обов'язковим елементом адаптаційної програми є стажування для всіх новоприйнятих офісних працівників на АЗК, незалежно від того, на яку посаду вони прийняті. Мета – забезпечити розуміння цінності клієнта, особливостей бізнесу, наших конкурентних переваг та ключових бізнес-процесів.

Плинність кадрів у компанії в 2013 році



- 1 Плинність кадрів у офісах
- 2 Плинність кадрів на АЗК
- 3 Плинність кадрів серед жінок (загалом)
- 4 Плинність кадрів серед чоловіків (загалом)

Кількість працівників, що отримали підвищення на посаді упродовж 2013 року, осіб



- Кількість працівників АЗК, що отримали підвищення на посаді упродовж року
- Кількість працівників офісів, що отримали підвищення на посаді упродовж року



96%

усіх прийнятих у 2013 році на роботу працівників успішно пройшли випробувальний термін та продовжили роботу в компанії



Навчання та професійний розвиток

Компанія орієнтована на довгострокову співпрацю з людьми, які приходять до нас працювати. Ми прагнемо створити їм належні умови для самореалізації і розкриття талантів, для фахового і кар'єрного росту.

Працівники офісів та АЗК

У компанії діє власний відділ організаційного розвитку та навчання, до складу якого входять 3 фахові тренери, що мають відповідні навички та досвід для проведення широкого переліку навчань – і управлінських, організаційних програм, і навчання безпосередньо стандартів роботи в мережі «ОККО» та окремих процесів у діяльності АЗК. У 2013 році відділ опрацював 308 заявок на організацію навчань від підрозділів компанії і провів відповідні тренінги (власними силами або із залученням сторонніх тренерів), що майже в 4 рази більше, ніж у 2012 році.

Нововведенням у навчаннях стала програма стажування працівників головного офісу та офісів регіональних відділень на АЗК, у якій 2013 року взяли участь 54 працівники. Ця програма надала можливість учасникам не тільки глибше зрозуміти основні біз-

нес-процеси та специфіку роботи АЗК, а й запропонувати шляхи оптимізації та вдосконалення бізнес-процесів компанії. Результатом програми стали зміни в стандартах обслуговування клієнтів, зміни в роботі системи 1С та деяких інших операційних процесах.

Крім традиційних для компанії навчань зі стандартів обслуговування, продуктової лінійки, основ мерчандайзингу у 2013 ми запропонували працівникам АЗК серію тренінгів «Творчі продажі». На цих тренінгах учасники навчилися, як застосувати творчий підхід на кожному зі стандартних етапів продажів. Результат – перемоги учасників навчання на внутрішньокорпоративних перегонах та конкурсах, розвиток особистості та задоволені клієнти. Надалі ми плануємо проводити й інші навчальні заходи, скеровані на розвиток креативних здібностей наших працівників.



29
вебінарів

Кількість працівників, що пройшли навчання



2392
2011 рік

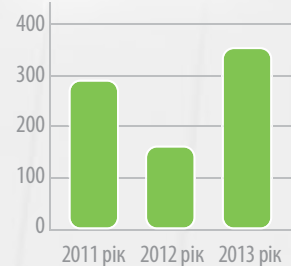


2192
2012 рік

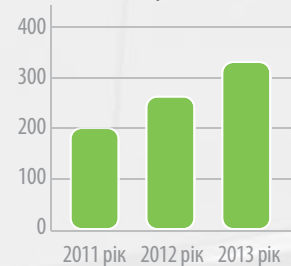


4187
2013 рік

Кількість навчальних заходів



Кількість тренінг-днів



Працівники ресторанів

У 2013 році різними видами навчань було охоплено 434 працівники ТОВ «Террін», тобто більш як половина від загальної кількості персоналу. Зокрема, було проведено навчання для шеф-кухарів, керуючих кафе й ресторанів, адміністраторів, регіональних бариста.

При цьому в мережі відбувалися конкурси з визначення кращих бариста й майстер-класи з приготування кави. Із 2014 року в ТОВ «Террін» у структурі відділу сервіс-менеджменту створено окремий підрозділ, який адмініструє навчання для працівників ресторанів та кафе.



434

працівники ресторанів взяли участь у навчанні у 2013 році

Навчання працівників ресторанів та кафе



176
навчальних
годин

● 7 зовнішніх навчань
● 11 внутрішніх навчань

Оплата праці

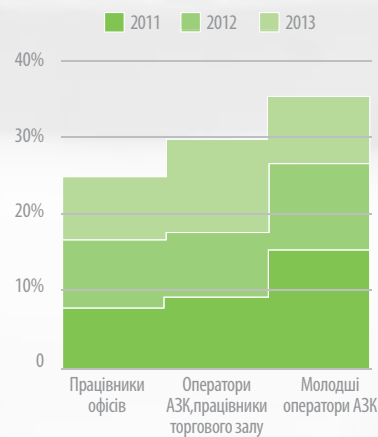
Ми постійно працюємо над удосконаленням системи оплати праці, оскільки матеріальна винагорода, як і справедливі та прозорі механізми її нарахування та виплати, є важливою мотиваційною складовою. Ми дбаємо про дотримання справедливого рівня оплати праці, виходячи з ринкових тенденцій, критеріїв внутрішньокорпоративної справедливості та індивідуальних досягнень наших працівників.

З 2007 року у Компанії діє система грейдів, яка визначає розташування працівника на корпоративній кар'єрній драбині підприємства. Грейд посади залежить від рівня компетенції, відповідальності та складності посадових обов'язків. Що вищий рівень вимог – то вищий грейд має посада, а відповідно і вищий рівень оплати праці. Такий

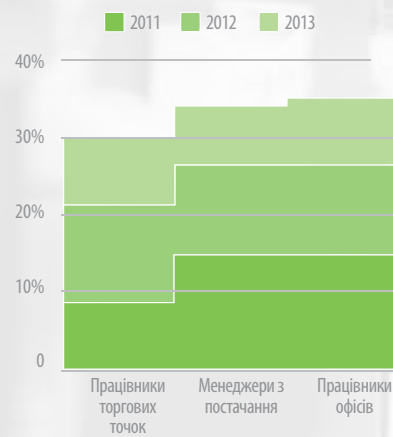
підхід, крім іншого, забезпечує гендерну рівність у питаннях винагородження працівників. Одночасно в компанії впроваджено систему KPI. Від рівня досягнутих ключових показників діяльності (KPI) залежить розмір змінної частини зарплатні працівників. У 2013 році понад 75% працівників отримують змінну винагороду за принципом KPI.

Упродовж 2013 року в компанії було реалізовано низку заходів, спрямованих на матеріальне заохочення працівників та підвищення їхньої лояльності до компанії. Серед них – щомісячні корпоративні перегони, міжрегіональні конкурси «Розвиток магазинів на автозаправних комплексах», запровадження для працівників знижок на продукти й послуги компанії.

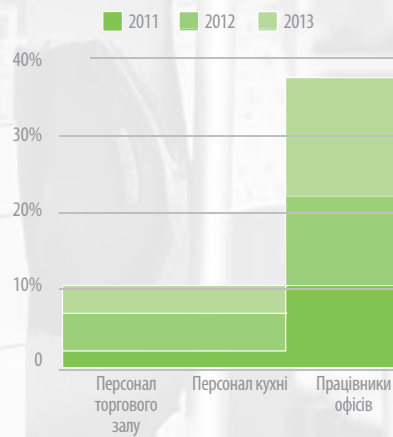
Ріст середньої з/п працівників ОККО



Ріст середньої з/п працівників Тобі



Ріст середньої з/п працівників ресторанного напрямку



Рівні можливості

Компанія однаково цінує своїх працівників та виплачує їм грошову винагороду, виходячи суто із внеску кожної конкретної людини у розвиток підприємства, досвіду і кваліфікації, особистих досягнень у роботі. Усі вони мають однакові перспективи побудови та розвитку кар'єри, які залежать суто від професійних навичок та особистих якостей.

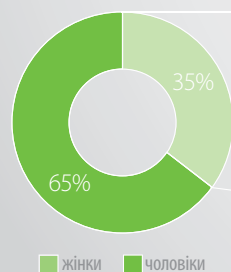
Компанія надає гарантії збереження робочого місця жінкам, які йдуть у декретну відпустку, створює їм комфортні умови для поступового повернення на роботу, а на час відпустки з догляду за дитиною надає їм можливості для дистанційної роботи.

Цій категорії працівників підприєм-

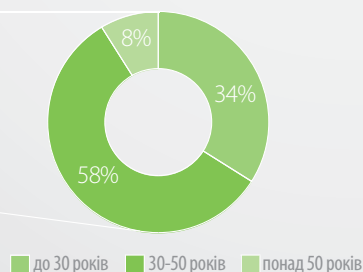
ство забезпечує такі соціальні гарантії:


- оплачувану допологову та післяпологову відпустку;
- відпустку з догляду за дитиною до 3-х років без збереження заробітної плати, зі збереженням місця роботи;
- відпустку з догляду за дитиною до 6-ти років без збереження заробітної плати за умови необхідності такого догляду, що підтверджено медичним висновком, зі збереженням місця роботи;
- додаткові відпустки для матерів двох дітей віком до п'ятнадцяти років, а також для самотніх матерів.

Гендерний розподіл управлінських посад



Жінки на керівних посадах, віковий розподіл




110
працівниць компанії
пішли у декрет


36
працівниць компанії повернулися з
декрету на займані місця


40
працівників з інвалідністю було
працевлаштовано в компанії у 2013 році



Корпоративна культура

Місія нашої компанії – «Заправляємо позитивом по дорозі життя». Тому ми прагнемо, щоб усі наші співробітники працювали із задоволенням, натхненням, драйвом. Для цього ми створили і підтримуємо атмосферу доброзичливості, відкритості, командної роботи. Щороку ми проводимо численні заходи для працівників та їхніх сімей, дітей, регулярно організовуємо командні змагання, заохочуємо індивідуальні й колективні досягнення, підтримуємо волонтерські ініціативи.

У 2013 році в компанії відбувся перший корпоративний турнір «Кубок ОККО з настільного тенісу» і конкурс дитячого малюнка «Мої батьки працюють на ОККО!». На останній було подано рівно 100 робіт від юних художників, наймолодшому з яких зaledве виповнилося 11 місяців, а найстаршому – 14 років. Напередодні Великодніх свят у головному офісі «Концерну Галнафтогаз» відбувся майстер-клас з писанкарства для дітей працівників компанії.

«Концерн Галнафтогаз» узяв участь у Тижні корпоративного волонтерства в Україні, у рамках якого працівники компанії проводили майстер-класи для представників громадського сектору на тему поліпшення взаємодії та порозуміння між бізнесом та громадськими організаціями.

Навесні 2013 року працівники Компанії долучилися до третьої Всеукраїнської акції «Зробимо Україну чистою!», під час якої усі охочі могли прибрати своє рідне село чи місто, улюблені місця відпочинку чи забруднені промзони.

У квітні 2013 року відбулася й традиційна для мережі АЗК «ОККО» Акція солідарності, під час якої офісні працівники один день можуть відпрацювати на заправці. До участі в акції зголосилося приблизно 300 волонтерів.

Працівники компанії долучилися до розробки дизайну паперових

пакетів та візиток львівського соціального підприємства – пекарні "Горіховий дім". А напередодні свята Миколая зібрали подарунки й кошти для дітей, які перебували на той час у лікарнях Львова.

Мережа АЗК «ОККО» надала допомогу спортивному клубові інвалідів «Одеса-Баскет» в організації поїздки на Міжнародний турнір баскетболістів-візочників у Варні (Болгарія), підтримала відкритий чемпіонат Львова зі скелелазіння (боулдерінгу) й міжнародні змагання зі спортивного туризму серед юніорів «Волинь». Окрім того, за підтримки «ОККО» відбулися автопробіги литовських ретромоблів по Україні та учасників фестивалю «Українське містечко у Вільнюсі». Компанія сприяла в організації у Львові ретроспективної виставки художньої фотографії класика литовського пейзажного фотомистецтва Йонаса Кальвяліса «Дюни».



Співпраця з профспілкою

З 2010 року регулятором цілого спектру взаємин між членами трудового колективу та компанією як працедавцем, організатором багатьох трудових, соціальних та культурних процесів є Всеукраїнська Професійна Спілка «Співдружність» (профспілка). У 2013 році за участю профспілки розроблено і підписано два нових колективних договори, які визначають зобов'язання працедавця з працівниками, умови праці, її оплати, соціальні гарантії тощо.

Впроваджено програму підтримки членів профспілки з багатодітних сімей та сімей, що утримують інваліда-дитину, для придбання необхідних пільгових путівок на відпочинок, а також оплати за відвідування дитячих гуртків та спортивних секцій. Такими компенсаціями уже встигло скористатися чотирнадцять осіб.

1508
матеріальних допомог



Проведено корпоративні турніри з міні-футболу, настільного тенісу та пейнтболу



21

частково оплачено путівку на оздоровлення працівників



460
абонементів придбано у спортзали та басейни



74

культурно-масових походи в кіно, на концерти, театральні вистави (скористалося 4334 особи)



32

туристично-відпочинкові поїздки (взяли участь 1232 особи)



126
дітей членів профспілки отримали літній відпочинок



3

закуплено столи з інвентарем для настільного тенісу



Додатки



ДОДАТОК 1

Інформація про звіт

Продовжуючи політику відкритості та прозорості, ПАТ «Концерн Галнафтогаз» презентує цей звіт зі сталого розвитку за результатами 2013 року. Перші повідомлення про досягнуті результати та загальний прогрес «Концерну Галнафтогаз» у дотриманні 10-ти принципів Глобального договору ООН охоплювали діяльність 2008 та 2009 років. За результатами 2010 - 2012 років Компанія оприлюднила нефінансові звіти у розширеній формі. Попередній нефінансовий звіт ПАТ «Концерн Галнафтогаз» охоплював діяльність Компанії 2012 року та був оприлюднений у жовтні 2013 року. Усі звіти компанії можна знайти за адресою www.okko.ua/uk/non-financial-report

Це шостий звітний період для Компанії. Цей звіт містить стандартні елементи звітності з керівництва GRI зі звітності щодо питань сталого розвитку.

У документі структуровано основні підходи, бачення, заходи та результати Компанії у сфері сталого розвитку, досягнуті 2013 року. Структура звіту відповідає корпоративному баченню напрямів сталого розвитку. Основні напрями нашої діяльності викладено в документі в окремих розділах: відповідальні комунікації, екологічна по-

літика, трудові відносини. Документ містить сукупні дані щодо усіх організаційних підрозділів та регіональних відділень, що входять до структури ПАТ «Концерн Галнафтогаз».

Звіт першочергово розкриває питання каналів комунікації із зацікавленими сторонами. Істотні питання, висвітлені у звіті, визначено шляхом діалогу зі стейкхолдерами, в тому числі й на основі обговорення з експертним середовищем нефінансового звіту Компанії за 2012 р. У звіті розкрито й ті теми, які найчастіше піднімалися у зверненнях на гарячу лінію, сайт Компанії, в соціальних мережах, запитах від ЗМІ. Звіт інформує і про ініціативи, впроваджені згідно з кредитними зобов'язаннями Компанії щодо охорони довкілля, трудових практик та впливу на суспільство загалом.

Відповідно до зобов'язань Компанії інформувати про свою соціальну діяльність усі зацікавлені сторони, цей документ буде розміщений на корпоративному сайті та сторінці «Концерну Галнафтогаз» на веб-ресурсі Глобального договору ООН.

На сайтах www.okko.ua та www.galnaftogas.com можна докладніше

ознайомитися з інформацією про Компанію, структуру управління та результати діяльності, а також надіслати запит стосовно проектів корпоративної соціальної відповідальності нашим менеджерам.

Друковані примірники звіту також будуть розповсюджені серед зацікавлених сторін.

Нам дуже важлива Ваша думка щодо цього звіту та діяльності Компанії. Ми будемо вдячні за Ваші коментарі та готові відповісти на будь-які запитання.

Будь ласка, скontaktуйтеся з нами за такими адресами:

MKucherenko@gng.com.ua,
IMyronova@gng.com.ua.

Управлінська структура «Концерну Галнафтогаз»



ДОДАТОК 2

ДОДАТОК 3

Вказівники змісту GRI

Загальні стандартні елементи звітності		
Загальні стандартні елементи звітності	Сторінка	Зовнішнє завірення
Стратегія та аналіз		
G4-1	4	Не проводилось
Профіль організації		
G4-3	9	Не проводилось
G4-4	9-13	Не проводилось
G4-5	72	Не проводилось
G4-6	15	Не проводилось
G4-7	9	Не проводилось
G4-8	9-15	Не проводилось
G4-9	8	Не проводилось
G4-10	52	Не проводилось
G4-12	14	Не проводилось
G4-13	8, 14	Не проводилось
Зобов’язання щодо участі у зовнішніх ініціативах		
G4-15	41	Не проводилось
Виявлені суттєві аспекти		
G4-17	9	Не проводилось
G4-18	68	Не проводилось
Взаємодія із зацікавленими сторонами		
G4-24	25	Не проводилось
G4-26	25-35	Не проводилось

Загальні відомості про звіт		
G4-28	68	Не проводилось
G4-29	68	Не проводилось
G4-30	68	Не проводилось
G4-31	68	Не проводилось
G4-32	68	Не проводилось
G4-33	68	Не проводилось
Корпоративне управління		
G4-34	69	Не проводилось
Етика та доброчесність		
G4-56	18	Не проводилось
G4-57	29, 34	Не проводилось
Специфічні стандартні елементи звітності		
G4-EC1	14, 43	Не проводилось
G4-EN3	44	Не проводилось
G4-EN6	42, 44	Не проводилось
G4-EN8	49	Не проводилось
G4-EN15	45	Не проводилось
G4-EN16	45	Не проводилось
G4-EN23	46	Не проводилось
G4-EN28	47	Не проводилось
G4-EN29	40	Не проводилось
G4-EN31	40	Не проводилось
G4-LA1	54	Не проводилось
G4-LA3	60	Не проводилось
G4-LA9	56,57	Не проводилось
G4-LA12	60	Не проводилось
G4-LA13	58	Не проводилось
G4-PR5	27	Не проводилось

ДОДАТОК 4

Контактна інформація

Головний офіс

Поштова адреса:

вул. Героїв УПА, 72
м. Львів, Україна, 79015

Юридична адреса:

вул. Пластова, 1
м. Львів, Україна, 79056

е-пошта: office@gng.com.ua
тел: +38 (032) 298-96-01/03
факс: +38 (032) 298-96-02

Гаряча лінія мережі АЗК «ОККО»

0 800 501 101

Відділ комунікацій

е-пошта: press.center@gng.com.ua
тел: +38 (032) 298-96-31
Менеджер зі сталого розвитку
imyronova@gng.com.ua

Інтернет-ресурси:

www.okko.ua
www.myfishka.com
www.alaminute.ua
www.twitter.com/okkoua
www.facebook.com/okkoua
www.youtube.com/okkoua
www.instagram.com/okkoua

Регіональні відділення

Вінницьке

вул. Залізнична, 13
м. Вінниця, 21001
тел/факс: +38 (0432) 52-58-00

Закарпатське

вул. Лавріщева, 61
м. Ужгород, 88000
тел/факс: +38 (0312) 66-94-00

Івано-Франківське

вул. Хриплинська, 9
м. Івано-Франківськ, 76002
тел/факс: +38 (0342) 55-71-00

Київське

вул. Пилипа Орлика, 24/1
м. Київ, 04070
тел/факс: +38 (044) 590-58-31

Кіровоградське

вул. М. Тореца, 27а
м. Кіровоград, 25013
тел/факс: +38 (0522) 35-73-70

Західне

вул. Пластова, 1 м. Львів, 79056
тел/факс: +38 (032) 297-70-23/25

Одеське

вул. Грушевського, 39-А, оф.1
м. Одеса, 65062
тел/факс: +38 (048) 720-70-40

Рівненське

вул. Нафтовиків, 2а, с. Нова Любо-
мирка, Рівненський р-н, 35321
тел/факс: +38 (0362) 27-80-81

Харківське

просп. Гагаріна, 43/2, оф. 803
м. Харків, 61001
тел/факс: +38 (057) 760-23-10

Донецьке

регіональне відділення
вул. Шекспіра 13,
м. Донецьк, 83050
тел: +38 (062) 337-21-75
факс: +38 (062) 332-39-93

ДЛЯ НОТАТОК

[illegible]

ДЛЯ НОТАТОК

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

