

# « БІЛЬШЕ, НІЖ АЗК»

Нефінансовий звіт «Концерну Галнафтогаз» за 2016





# ЗМІСТ

Звернення президента компанії	5	Екологія	
Про компанію		Якісне пальне	44
«ОККО» на мапі України	8	Використання ресурсів	46
Сервіси мережі АЗК «ОККО»	9	Поводження з відходами	47
Місія, візія, цінності	10	Енергоефективні технології	48
Основні види діяльності та структура компанії	11	Go green	49
Корпоративне управління	13	Персонал	
Взаємодія з заінтересованими сторонами	15	Команда	52
Стратегія розвитку	16	Підбір та оцінка персоналу	54
Бізнес		Винагородження і мотивація	56
Ринок пального в Україні	20	Навчання	57
Законодавчі ініціативи	22	Автоматизація HR-процесів	57
Паливні продажі	23	Соціум	
Непаливні продажі	26	Якісний сервіс та відповідальні комунікації	62
Державні закупівлі	28	Корпоративна культура	64
Фінансові результати	29	Співпраця з профспілкою	65
Безпека		Дитяча кімната	66
Будівництво та інженерний захист	32	Благодійні ініціативи	67
Заходи з техногенної безпеки	33	Додатки	70
Територія безпеки			
Доступна АЗК	38		
Економічна безпека	40		
Безпека на дорозі	41		



# ЗВЕРНЕННЯ ПРЕЗИДЕНТА КОМПАНІЇ

З приємністю представляю вашій увазі вже дев'ятий нефінансовий звіт «Концерну Галнафтогаз», метою якого є систематизація та висвітлення діяльності компанії згідно з принципами корпоративної соціальної відповідальності.

2016-й рік став для нас роком позитивних трансформацій і стратегічних змін. Головний вектор розвитку був спрямований на оздоровлення ринкового середовища, підвищення техногенної та екологічної безпеки на наших автозаправних комплексах та інших інфраструктурних об'єктах, а також на ефективну взаємодію компанії з партнерами, клієнтами, співробітниками та українським суспільством.

**Ми ініціюємо.** Ми продовжили ініціювати законодавчі зміни, спрямовані на детінізацію галузі. Завдяки ініціативам компанії торік значно знизилася частка тіньового сектора у бензиновому роздрібі та розпочалася активна боротьба з нелегальним сегментом у сфері продажів автомобільного газу. Ми власним прикладом довели: будувати чесний і прозорий бізнес в Україні можна. Так, лише у місцеві бюджети компанія перерахувала понад 1,6 мільярда гривень. За підсумками відкритих тендерів у системі ProZorro, укладено контракти з державними компаніями на суму 1,5 мільярда гривень.

**Ми розвиваємось.** І докладали максимум зусиль для того, щоб здійснити технологічну модернізацію нафтобаз, посилити техногенну безпеку та розширити кількість сервісів на наших АЗК. Це був колосальний виклик для всієї команди. Для кожного із нас. Але, вирішуючи ці непрості питання, ми змогли досягти мети. І маємо чим пишатися та про що розповісти.

**Ми піклуємось.** Екологічна складова відіграє істотну роль у бізнес-процесах компанії – від вибору пального до зміни світосприйняття серед працівників і клієнтів компанії. За звітний період ми впровадили на декількох АЗК альтернативні джерела енергії, продовжуємо розширення мережі електрозарядок, збільшили кількість контейнерів для роздільного збору вторинної сировини.

**Ми цінуємо.** За попередні 12 місяців рівень заробітної плати для працівників АЗК зріс на 40%. Водночас розроблено, реформовано й успішно впроваджено оновлену систему нарахування винагород. Зрозуміла і цілком логічна, відтепер вона справді мотивує співробітників досягати високих результатів і сприяє покращенню іміджу роботодавця. Ми шануємо кожного, хто робить свій внесок у розвиток мережі АЗК «ОККО». І для нас пріоритет – відповідати очікуванням кожного члена команди, підвищуючи рівень лояльності до бренду. Наші зусилля були виправдані – про це свідчить той факт, що «ОККО» знову визнано брендом з найвищою репутацією серед усіх гравців паливного ринку.

**Ми взаємодіємо.** Відповідальність – ключовий напрямок у роботі нашої компанії. За останній рік ми значно розширили співпрацю з волонтерськими організаціями у зборі одягу та інших речей першої необхідності для малозабезпечених. Спільно з Благодійним фондом «Таблеточки» провели низку заходів, спрямованих на допомогу дітям в онкологічних центрах України.

Сьогодні ми вже не уявляємо свого розвитку без проєктів, спрямованих на сталий розвиток компанії. Дотримуючись принципів Глобального договору ООН і найкращих світових практик, ми впевнено рухаємось до нових здобутків. І віримо, що кожен наш крок, задум, кожна ідея та ініціатива зрештою зроблять життя кожного пересічного українця – великого і маленького – щасливішим, зручнішим та сучаснішим.

До нових звершень!

Віталій Антонов, президент компанії

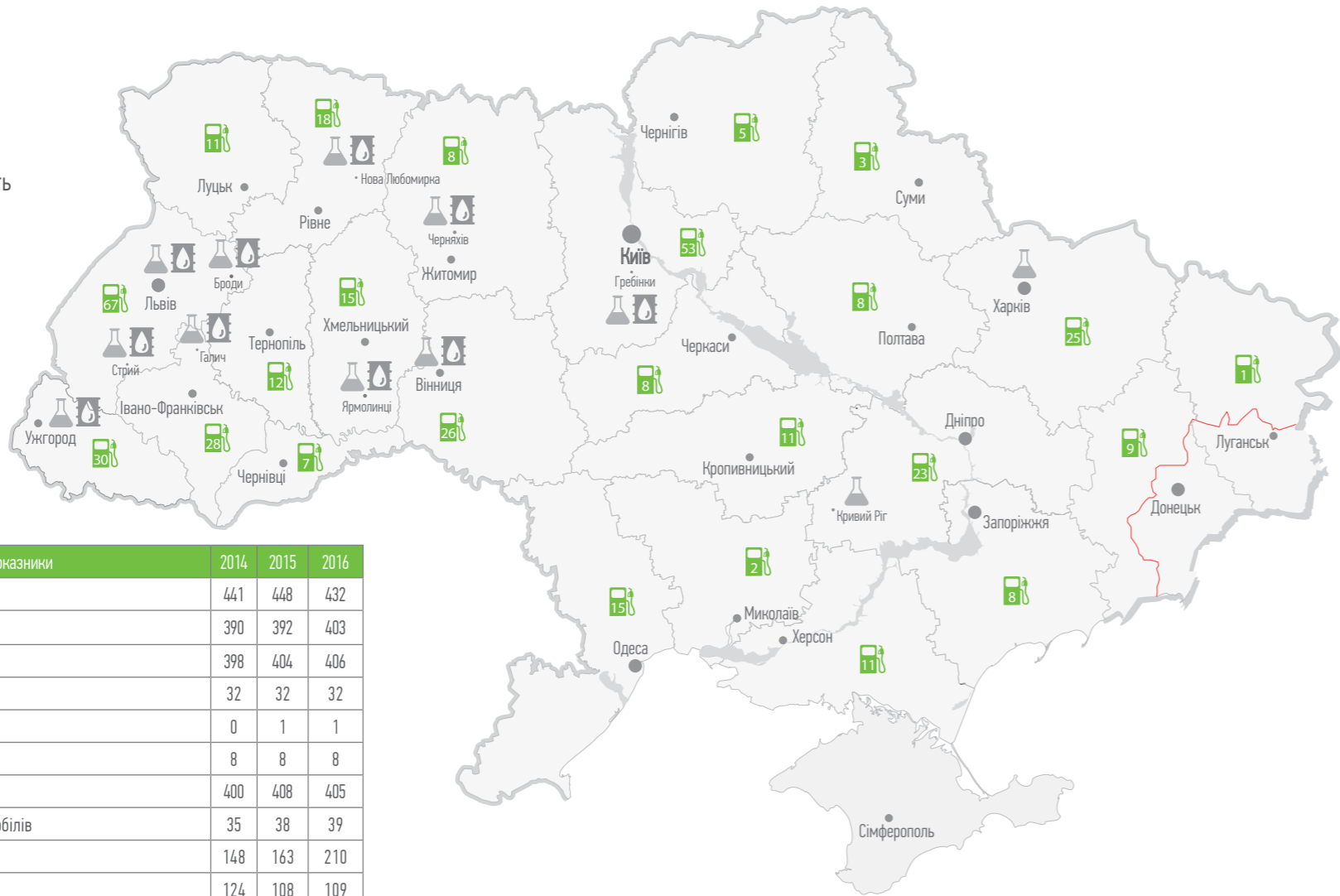


## ПРО КОМПАНІЮ

«Концерн Галнафтогаз»-це українська компанія з міжнародним капіталом, яка належить до числа найбільших платників податків і роботодавців України. Станом на кінець 2016 року у компанії працювало 10 036 осіб. За звітний рік вона заплатила понад 4,7 мільярда гривень податків до загальнодержавного й місцевих бюджетів. Статутний фонд компанії становить понад 195 млн грн.

# «ОККО» НА МАПІ УКРАЇНИ

- Лабораторії
- Нафтобази
- Загальна кількість АЗК



Основні показники	2014	2015	2016
Загальна кількість АЗК	441	448	432
АЗК під брендом «ОККО»	390	392	403
Магазини на АЗК	398	404	406
Ресторани A la minute	32	32	32
Ресторани Meiwei	0	1	1
Ресторани Pasta Mia	8	8	8
Кафе	400	408	405
Зарядні пристрої для електромобілів	35	38	39
Модулі скрапленого газу	148	163	210
Паливовози в експлуатації	124	108	109
Лабораторії з контролю якості нафтопродуктів	15	16	16
Нафтобази в експлуатації	11	10	10
Загальна кількість працівників	9408	9665	10036
Кількість зареєстрованих учасників програми Fishka, тис.осіб	2915	3264	3500

# СЕРВІСИ МЕРЕЖІ АЗК «ОККО»



# МІСІЯ ТА ЦІННОСТІ

Місія компанії – «Заправляємо позитивом по дорозі життя».

Вона полягає в тому, щоб клієнти й ділові партнери, працівники та суспільство отримували заряд позитиву від співпраці з компанією, завжди сприймали її як надійного партнера, з яким завжди по дорозі.

Корпоративні цінності «Концерну Галнафтогаз» – це результативність, турбота про людей та довкілля, інноваційність, швидкість.



## Результативність

Забезпечуємо динамічний розвиток компанії, продуктивно співпрацюємо для задоволення потреб клієнтів. Досягаємо визначних результатів у будь-яких умовах, цінуючи внесок кожного. Безперервно вдосконалюємось, не зупиняємось на досягнутому.



## Турбота про людей та довкілля

Створюємо цінності для клієнтів та суспільства, підвищуємо якість життя. Дбаємо про довкілля, дотримуємось найвищих стандартів безпеки. Створюємо можливості для самореалізації та гармонійного розвитку наших працівників.



## Інноваційність

Тримаємо першість у впровадженні нових та унікальних послуг і продуктів. Мислимо перспективно, робимо складні речі простими та доступними. Активно використовуємо сучасні методи та інструменти у своїй роботі.



## Швидкість

Оперативно реагуємо на зміни ринкової ситуації та нові потреби клієнтів. Виважено та швидко ухвалюємо рішення і впроваджуємо їх. Випереджаємо очікування ринку та клієнтів.

# ОСНОВНІ ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СТРУКТУРА КОМПАНІЇ



«Концерн Галнафтогаз» є оператором однієї з найбільших автозаправних мереж в Україні, до складу якої входить 403 АЗК під брендом «ОККО» у всіх регіонах держави, а також найбільша в Україні мережа закладів харчування в дорозі.

Компанія також займається реалізацією товарів через магазини на АЗК, продажем нафтопродуктів великим та малим гуртом, надає послуги з експертизи якості пального, зберігання і транспортування нафтопродуктів та постійно розширює коло своїх бізнес-зацікавлень.

У 2016 році у структурі компанії відбулася низка реорганізаційних змін. Так, змінилася адреса реєстрації «Концерну Галнафтогаз» з м. Львів, вул. Пластова, 1 на м. Київ, вул. Набережно-Хрещатицька, 15-17/18, а у внутрішній структурі компанії було створено два нових дочірніх підрозділи – «ОККО-Рітейл» та «ОККО-Бізнес-Контракт», що дозволило чіткіше розмежувати внутрішні операційні процеси у компанії. Зокрема, «ОККО-Рітейл» курує роздрібні продажі й роботу АЗК, в тому числі й роботу ресторанів, кафе та магазинів заправках, які раніше були в управлінні окремих юридичних осіб (ПП «Террін» і ПП «Тобі-ГНГ»). «ОККО-Бізнес-Контракт» займається гуртовими продажами пального, участю у тендерах, контрактами з виробниками й постачальниками пального. Підприємство «Нафтотермінал» управляє нафтобазами, підприємство «Автотранском» – корпоративним автопарком.

У листопаді 2016 року ще одним напрямком діяльності компанії став аграрний бізнес, для чого було створено окреме підприємство – «ОККО-Агротрейд».

## Агробізнес

«ОККО-Агротрейд» – це новий структурний підрозділ компанії, основна мета якого – забезпечити українських аграріїв паливом, мінеральними добривами й іншими матеріалами на максимально вигідних для усіх сторін засадах. Новий бізнес «ОККО» працює з аграріями на умовах договору застави або аграрної розписки – інноваційного для українського ринку інструмента. При цьому від партнерів з аграрного сектора не вимагається передавати в заставу своє майно, як це передбачено практикою банківського кредитування.

Гарантією угоди є майбутній урожай, який паралельно страхується у компанії «Універсальна», а ризики перестраховуються у кращих міжнародних страхових компаніях.

У 2016 році «ОККО-Агротрейд» розпочав фінансування агровиробників під зерно майбутнього врожаю на загальну суму 1 мільярд гривень. В наступному маркетинговому році має намір збільшити обсяги такого фінансування до 3 мільярдів гривень. Його партнерами уже є десятки українських підприємств АПК із земельним фондом від 500 до кількох тисяч гектарів, а також найбільший аграрний кооператив на ринку США – CHS.

Програма лояльності

Компанія є ініціатором створення першої національної програми лояльності Fishka, зареєстрованими учасниками якої станом на кінець 2016 року було понад 3,5 мільйона осіб. Партнерами програми окрім мережі автозаправних комплексів «ОККО», є банк «Райффайзен банк Аваль», мережа супермаркетів «Фуршет», мережа цифрової техніки «Алло», інтернет-магазин автомобільних товарів «Шипшина», страхова компанія «Універсальна», мережа «Аптека Доброго Дня», сервіс замовлення автомобіля з водієм «Uber» та інші.

10 мільйонів покупок на місяць сьогодні відбувається з використанням картки Fishka. Загальний обіг таких покупок становив у 2016 році 22 мільярди гривень, за що українці отримали винагороди на 182 мільйонів гривень. Приблизно 1600 нових учасників реєструвалося у програмі щодня, з яких 54% проходять цю процедуру в онлайн-режимі.

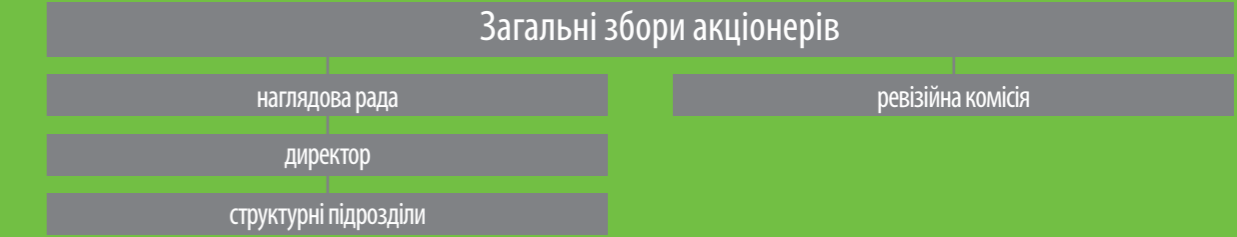


Враховуючи значний ріст аудиторії Fishka, у 2016 році відбулася модернізація програми, яка охопила такі напрямки, як: ребрендинг візуальної платформи, оновлення технологічного процесингу та комунікаційної стратегії, розширення функціоналу сайту програми, запуск удосконаленої мобільної аплікації. Перевагами для користувачів стали: персоналізовані пропозиції для кожного з учасників програми, відповідно до його кола зацікавлень, менш формальний і більш емоційний тон спілкування, можливість ще швидше накопичувати й використовувати бонусні бали. Мобільна аплікація Fishka в новій версії дозволяє зареєструватися у програмі лояльності, створити віртуальну картку, навіть не маючи традиційної пластикової картки, оптимально спланувати маршрут із заїздом на АЗК «ОККО» або до партнерів програми, стежити за балансом балів, історією своїх транзакцій, дізнаватися про діючі акції та знижки, переглядати і замовляти винагороди – і все це лише в кілька кліків. Мобільна аплікація Fishka налічує уже понад 210 тисяч користувачів.

Понад 10 тисяч людей користується мобільною аплікацією Fishka щодня

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ

Система корпоративного управління покликана забезпечити стабільне зростання компанії, її довгострокову конкурентоздатність і підвищення вартості акціонерного капіталу. Органами, які управляють компанією та контролюють її діяльність є:



Повноваження органів управління визначені Законом України «Про акціонерні товариства» статутом компанії, положеннями про загальні збори, наглядову раду, директора, ревізійну комісію. У своїй діяльності вони керуються кодексом корпоративного управління, затвердженим у 2013 році у новій редакції, та кодексом корпоративної етики, ухваленим у 2014 році. Упродовж трьох останніх років загальні збори й засідання ревізійної комісії скликалися з періодичністю 1 раз на рік, засідання наглядової ради – в середньому 20 разів на рік.

Компетенції органів управління щодо ключових питань

	Загальні збори акціонерів	Наглядова рада	Дирекція
Визначення основних напрямів діяльності (стратегії)	Так	Ні	Ні
Затвердження планів діяльності (бізнес-планів)	Ні	Так	Так
Затвердження річного фінансового звіту, або балансу, або бюджету	Так	Ні	Ні
Обрання та припинення повноважень голови та членів виконавчого органу	Ні	Так	Так
Обрання та припинення повноважень голови та членів наглядової ради	Так	Ні	Ні
Обрання та припинення повноважень голови та членів ревізійної комісії	Так	Ні	Ні
Визначення розміру винагороди для голови та членів виконавчого органу	Ні	Так	Ні
Визначення розміру винагороди для голови та членів наглядової ради	Так	Ні	Ні
Ухвалення рішення про притягнення до майнової відповідальності членів виконавчого органу	Ні	Ні	Ні
Ухвалення рішення про додатковий випуск акцій	Так	Ні	Ні
Ухвалення рішення про викуп, реалізацію та розміщення власних акцій	Так	Ні	Ні
Затвердження зовнішнього аудитора	Ні	Ні	Так
Затвердження договорів, щодо яких існує конфлікт інтересів	Так	Ні	Ні

Топ-менеджмент компанії



Віталій Антонов  
Голова наглядової ради,  
президент



Василь Даниляк  
Член наглядової ради,  
перший віце-президент



Наталя Антонова  
Перший віце-президент з комерції та  
управління людськими ресурсами



Юрій Кучабський  
Член наглядової ради, віце-президент з  
закупівель, гуртових продажів і нових видів бізнесу



Олександр Гегедиш  
Член наглядової ради, віце-президент  
із розвитку й технічного забезпечення



Олег Пасько  
Член наглядової ради, віце-президент  
із корпоративних та правових питань



Олександр Ляшенко  
Віце-президент з технологій  
та процесів



Олена Лексіова  
Віце-президент з питань  
аудиту та контролю



Дмитро Рассказов  
Віце-президент з роздрібних  
продажів та маркетингу



Назар Купибіда  
Директор  
«Концерну Галнафтогаз»

ВЗАЄМОДІЯ ІЗ  
ЗАІНТЕРЕСОВАНИМИ СТОРОНАМИ

Для компанії надзвичайно важливо вести постійний діалог з усіма заінтересованими сторонами, оскільки це допомагає удосконалювати бізнес – процеси та чіткіше розуміти, як діяльність компанії впливає на соціум.

Основні групи заінтересованих сторін були визначені у кодексі корпоративного управління компанії в 2004 році та є незмінними на сьогоднішній день.

Заінтересовані сторони	Механізми взаємодії	Джерела зворотного зв'язку
Клієнти	Опитування клієнтів	Гаряча лінія, соціальні мережі
Працівники	Внутрішні міжособистісні комунікації, корпоративний портал, зустрічі з топ-менеджментом, каскадування інформації	Скринка довіри
Акціонери та інвестори	Річні збори акціонерів, зустрічі з інвесторами, участь у інвестиційних конференціях	Відділ корпоративних фінансів зі зв'язків з інвесторами
Кредитори	Періодичні зустрічі з кредиторами. Річні/квартальні/місячні звіти. Запити та відповіді на них	Відділ корпоративних фінансів зі зв'язків з інвесторами / Відділ казначейства
Експертні середовища	Презентації та звіти про діяльність	Підрозділи компанії, відповідно до своїх компетенцій
Громади	Публічні дискусії, громадські слухання	Безпосереднє спілкування, офіційні листи
Державні інституції	Публічні дискусії, громадські слухання, звернення	Офіційні листи
Медіа	Прес-заходи компанії, відповіді на запити ЗМІ, інтерв'ю	Відділ комунікацій

«Концерн Галнафтогаз» є учасником таких інституцій:  
Європейська Бізнес Асоціація <http://www.eba.com.ua>  
Американська торгово-промислова палата <http://www.chamber.ua>  
Нафтогазова Асоціація України (раніше - асоціація «Об'єднання операторів ринку нафтопродуктів») <http://oilers.org.ua>  
Глобальний договір ООН <https://ungc.prgrf.com>  
Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» <http://csr-ukraine.org>

# СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ

У 2017 році компанія планує інвестувати у розвиток орієнтовно 24 мільйони USD, які буде спрямовано на вдосконалення наявної мережі АЗК – зокрема, на встановлення нових LPG-модулів (до 50 одиниць до кінця року), реконструкцію внутрішнього простору магазинів, кафе й ресторанів на АЗК, капітальні ремонти, IT-проекти, розширення агробізнесу. Компанія ставить перед собою мету утримати й зміцнити лідерські позиції, яких було досягнуто у попередні роки.

У сфері сталого розвитку компанія зосередить зусилля на роботі з тими істотними питаннями, які у той чи інший спосіб визначають економічний, екологічний та соціальний вплив компанії на суспільство та є найбільш важливими для різних груп заінтересованих сторін. До таких блоків питань належать:

## Безпека

Безпека є одним із ключових напрямків у сфері сталого розвитку, який компанія постійно вдосконалює. Поняття «безпеки» ми розглядаємо у найширшому контексті, який охоплює безпеку та здоров'я наших працівників і клієнтів, комфорт та вільний доступ до наших сервісів для людей з особливими потребами, промоцію відповідальної поведінки на дорогах та економічну безпеку.

## Енергоефективність та довкілля

Екологічна складова відіграє істотну роль у всіх бізнес-процесах компанії – від вибору пального для реалізації до формування екологічного світосприйняття серед працівників і клієнтів компанії. Ми переконані, що наші зусилля необхідні, щоб залишити нащадкам чисте й безпечне довкілля.

## Розвиток персоналу

Працівники – це головний інтелектуальний капітал компанії, носії корпоративних цінностей та амбасадори бренду «ОККО» у спілкуванні з клієнтами. Для кожного з них ми створюємо оптимальні можливості для побудови кар'єри, навчання і професійного розвитку й отримання належної винагороди за працю.

## Якість продукції та послуг

Наша мета – однаково високий рівень стандартів на всіх АЗК «ОККО», який стосується і пального, і страв у ресторанах та кафе, і товарів у магазинах, і рівня обслуговування. Цей блок питань охоплює й такі пункти, як інновації у продуктах та послугах, чесність та відповідальність у маркетингових комунікаціях, оперативне реагування на запити клієнтів.



У вересні 2015 року на саміті ООН лідери світових держав ухвалили 17 глобальних цілей у сфері сталого розвитку на період до 2030 року. «Концерн Галнафтогаз» як підписант Глобального договору ООН торік зробив свій внесок у просування в Україні цілей 5, 7, 8, 9, 12:

## Основні досягнення в реалізації цілі 5 «Гендерна рівність»:

Гендерна рівність на управлінських позиціях. Більш детально-ст. 52.

Рівна винагорода за рівноцінну працю, включно з одержання пільг. Більш детально-ст. 56.

Забезпечення рівноцінних можливостей для догляду за дітьми через надання додаткових послуг. Більш детально-с. 66.

За досягнення гендерної рівності та надання рівних із чоловіками можливостей розвитку для жінок компанія отримала відзнаку на щорічній Національній конференції «Бізнес, що змінює країну».

## ■ Основні досягнення в реалізації цілі 7 «Використання відновлюваної енергії»:

Використання відновлювальних джерел енергії для заміщення операційних енергетичних потреб. Більш детально-ст. 48.

## ■ Основні досягнення в реалізації цілі 9 «Інновації та інфраструктура»:

Розбудова якісної інфраструктури з акцентом на доступність та рівний доступ для всіх. Більш детально-ст. 38.

## ■ Основні досягнення в реалізації цілі 12 «Відповідальне споживання»:

Збільшення кількості зібраної вторинної сировини та продаж і популяризація використання органічних пластикових пакетів. Більш детально-ст. 49.

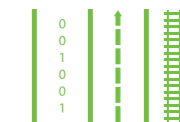
Також від початку створення компанія неухильно дотримується всіх вимог національного трудового законодавства, на раховує конкурентну заробітну плату з офіційною сплатою всіх податків і зборів, не допускає жодної дискримінації за статтю, расою, віком та іншими ознаками, тим самим сприяючи впровадженню цілі 8 «Достойні робочі місця й економічне зростання».



Гендерна рівність



Використання відновлюваної енергії



Інновації та інфраструктура



Відповідальне споживання



## БІЗНЕС

Компанія прагне зробити ринок нафтопродуктів більш прозорим і відкритим. У цьому вбачаємо свою відповідальність, як одного з лідерів галузі. Водночас компанія постійно розширює асортимент непаливних товарів на АЗК «ОККО», розвиває культуру здорового харчування у дорозі завдяки мережі ресторанів і кафе.

# РИНОК ПАЛЬНОГО В УКРАЇНІ

У 2016 році на паливному ринку України після двох років масштабної кризи з'явилися позитивні ознаки. За підрахунками консалтингової групи «А-95», загальний ринковий баланс нафтопродуктів зріс торік на 9% і становив 8,13 мільйона тонн. Ріст попиту спостерігався на всі види пального, але найвищі темпи росту демонстрував скраплений газ.



При цьому Україна традиційно залишається державою з високим рівнем імпортозалежності у паливній сфері. Торік ця залежність навіть дещо збільшилася. Основним джерелом імпорту були білоруські НПЗ, які у 2016 році зміцнили свої ринкові позиції в Україні. Зокрема, у бензиновому й дизпаливному сегменті їхня частка уже перевищила 50%.



Українські нафтопереробні заводи продовжували знижувати темпи переробки сировини, але торік вони істотно сповільнилися (падіння відносно показників 2015 року становило лише 1%). За оцінками експертів, 2017 рік має усі шанси стати першим за останні 10 років, коли в національній нафтопереробці буде зафіксовано ріст виробництва. Зокрема, аналітики консалтингової групи «А-95» вважають, що потенціал для росту є доволі значним – з 1,6 мільйона тонн переробки у 2016 році до 2,75 мільйона тонн у 2017 році. При цьому слід нагадати, що торік в Україні працювало лише 2 підприємства з виробництва пального – Кременчуцький НПЗ «Укртатнафта» й Шебелинський ГПЗ, що входить до складу ДК «Укргазвидобування».

Як і в попередні роки, у 2016-му в Україні прогресував ринок скрапленого газу. Баланс цього пального зріс за рік приблизно на 30%, а в роздрібній реалізації через українські АЗС-мережі – на автогаз припадав кожен третій літр проданого пального. За 7 останніх років споживання скрапленого газу в Україні зросло майже удвічі.



Джерело: Українська асоціація скрапленого газу

# ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ

Запорукою функціонування в Україні конкурентного й прозорого ринку нафтопродуктів є наявність чіткої законодавчої бази, яка встановлює єдині, рівні правила гри для усіх учасників. За таких умов у вигравші залишається і споживач, і державна скарбниця, і самі паливні оператори отримують стимули для розвитку. Задля встановлення таких єдиних правил мережа «ОККО» була ініціатором серії законодавчих змін, спрямованих на зниження рівня тінізації в галузі й забезпечення повноти сплати податків з боку усіх без винятку паливних ритейлерів.

Ще у 2015 році компанія активно обстоювала впровадження електронних акцизних накладних при операціях з торгівлі нафтопродуктами. Такий механізм запрацював повною мірою з 1 березня 2016 року й уже довів свою ефективність. Електронні накладні унеможливили ухилення від сплати акцизного збору через поширені раніше схеми оприбуткування контрафактних нафтопродуктів від фіктивних підприємств, оформлення фіктивного виробництва тощо.

**Торік до бюджету зібрано приблизно на 49% більше надходжень від акцизів на вироблені в державі чи ввезені нафтопродукти, ніж у 2015 році.**

Частково це сталося за рахунок збільшення ставок акцизів та девальвації національної валюти, частково – завдяки новому, досконалішому механізму адміністрування акцизного збору. У 2016 році мережа «ОККО» спільно з асоціацією «Об'єднання операторів ринку нафтопродуктів» ініціювала ще одну зміну в податковому законодавстві, спрямовану на покращення механіки збору акцизів у паливному ритейлі. Ця зміна стосується перенесення роздрібного акцизу з продажів пального, який досі окремо перераховувався у місцеві бюджети, у базову ставку акцизу. Ідея була підтримана Верховною Радою і впроваджена з 1 січня 2017 року.

Таким чином, тепер продавці нафтопродуктів платять акцизний збір на один рахунок у Держказначейство, яке розподіляє його між центральним та місцевими бюджетами. Переваги від такої новації полягають у тому, що для працівників Державної фіскальної служби спрощується адміністрування податку (потрібно відстежувати не два ланцюжки платежів, як досі, а лише один), а для недобросовісних ритейлерів стає менша можливостей уникати сплати роздрібного акцизу. За прогнозами «Об'єднання операторів ринку нафтопродуктів», внаслідок цієї поправки до законодавства державний бюджет додатково отримає 5,7 млрд гривень акцизних надходжень, місцеві бюджети – приблизно 2 млрд гривень. Ще 1,2 мільярда гривень надійде до держбюджету у вигляді ПДВ, нарахованого на додатково сплачені суми акцизу.

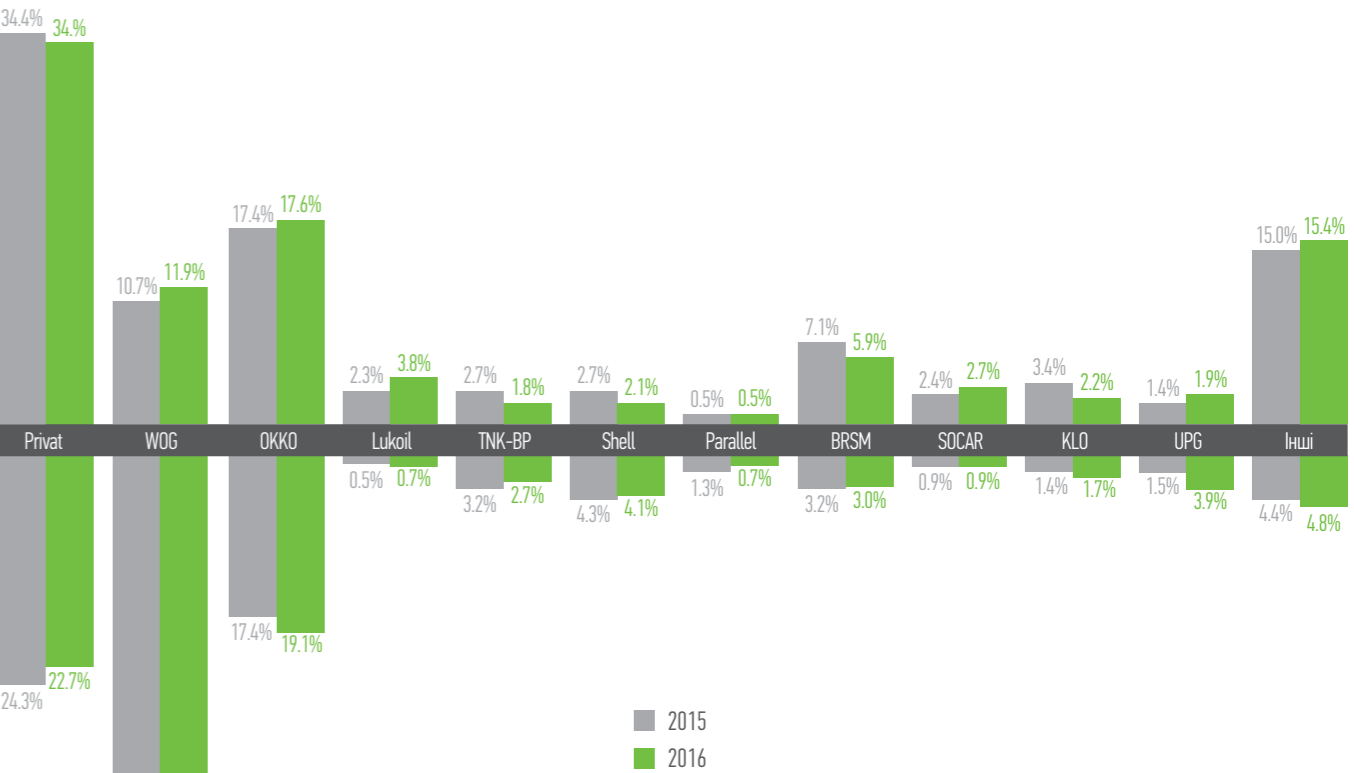


# ПАЛИВНІ ПРОДАЖІ

Нафтопродукти продовжують залишатися ключовим товаром, на продажах якого спеціалізується компанія. На них припадало приблизно 91% від сумарного виторгу компанії за 2016 рік. В умовах високої конкуренції й низького попиту на пальне, мережа «ОККО» у 2016 році зуміла наростити свою ринкову частку, як у готівковій, так і безготівковій реалізації – тепер вони становлять 17,6% та 19,1% відповідно.

Ринкові частки основних АЗС-мереж України

Готівкова реалізація



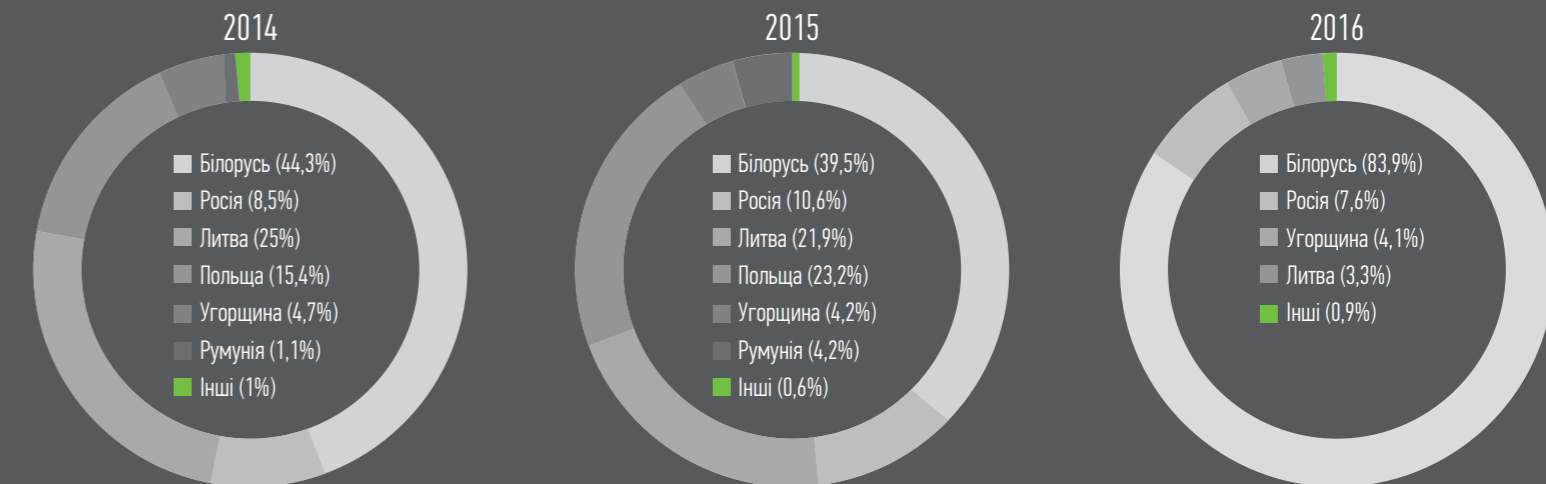
■ 2015  
■ 2016

Безготівкова реалізація

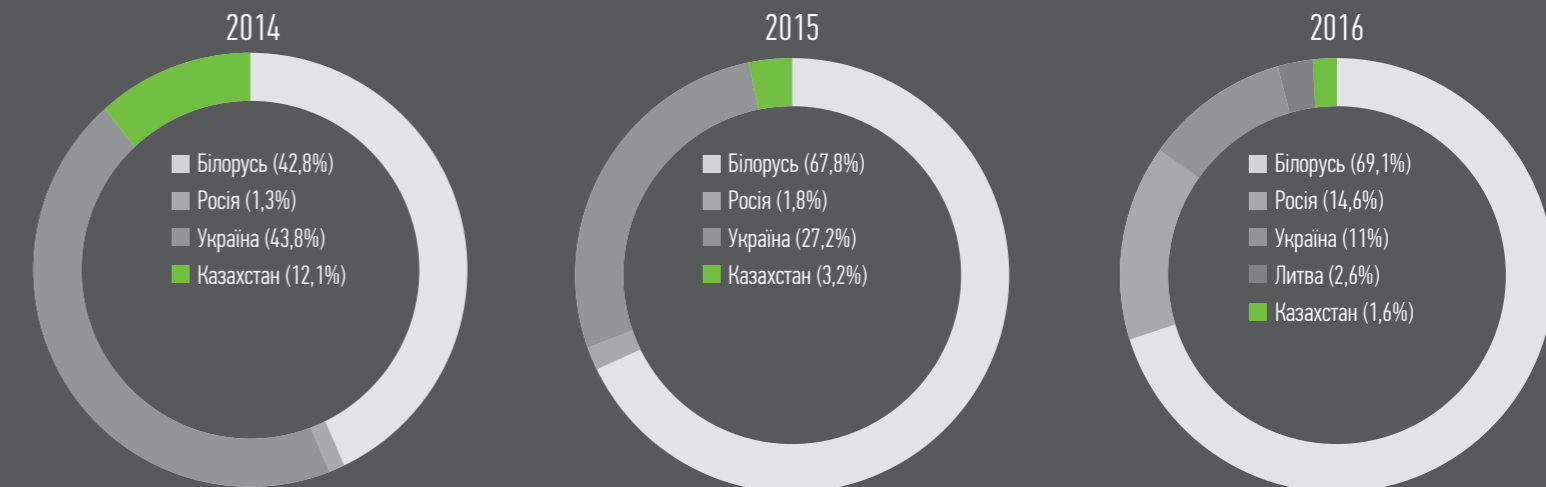


Як і в попередні роки, мережа «ОККО» реалізувала на своїх АЗК тільки імпортні бензини й ДП стандарту Євро-5. Проте у 2016 році компанія дещо змінила схему закупівель, перейшовши від прямого імпорту до придбання нафтопродуктів безпосередньо на території України у компанії «БНК-Україна», яка є дочірньою структурою Білоруської нафтової компанії. Завдяки цьому частка білоруського пального у забезпеченні мережі «ОККО» торік помітно зросла, натомість частка продукту походженням з Литви й Польщі – істотно зменшилася. При цьому фізичні обсяги закупівель збереглися на рівні попереднього року – 1,1 млн т.

#### Джерела постачання бензинів і ДП для мережі «ОККО»



#### Джерела постачання скрапленого газу для мережі «ОККО»



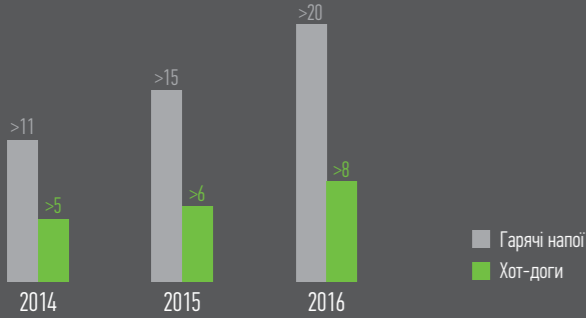
# НЕПАЛИВНІ ПРОДАЖІ

У 2007 році мережа АЗК «ОККО» відкрила ресторанний напрямок у своїй діяльності. Сьогодні він виріс до рівня найбільшої мережі закладів повноцінного харчування в дорозі, розміщених по всій Україні. Всі заклади об'єднані спільним високим стандартом «смачності» їжі, швидкості та якості обслуговування. У 2016 році 41 ресторан та 389 кафе мережі щомісяця приймали приблизно по 2 мільйони гостей. Формат ресторанів та кафе з демократичними цінами та швидким обслуговуванням був спеціально розроблений для задоволення потреб людей, які перебувають у дорозі.

У 2016 році мережа «ОККО» провела реконструкцію зон кафе та магазину на 12 АЗК, інвестувавши в це понад 10 мільйонів гривень. У результаті площа оновлених кафе збільшилася у 2 рази, у приміщенні стало більше простору та посадкових місць, що своєю чергою дозволило розширити асортимент страв у ресторанах та додати багато нових позицій в асортимент магазинів. Активність компанії у цьому напрямку дала позитивні результати. Обсяги виторгу ресторанів та кафе у 2016 році зросли на 56%. Особливо популярними серед гостей «ОККО» були кава й інші гарячі напої – їх загалом реалізовано 20 мільйонів 320 тисяч порцій. Окрім того, для відвідувачів ресторанів та кафе на АЗК «ОККО» приготували майже 8 мільйонів хот-догів, понад 1 мільйон десертів, приблизно 700 тисяч супів та майже 500 тисяч салатів.

Успішні результати за підсумками першого року діяльності продемонстрував і перший у мережі ресторан паназійської кухні Meiwei, відкритий наприкінці 2015 року у Києві на АЗК за адресою: вул. Новокосятинівська, 4а. Упродовж 2016 року тут було запущено сервіс drive-thru, який дозволяє зробити замовлення їжі й отримати його упродовж кількох хвилин, не виходячи з авто. Окрім того, з кінця 2016 року на Meiwei уже працює власна служба безкоштовної доставки замовлень. Зараз ресторан обслуговує понад 7 тисяч клієнтів на місяць, продаючи щомісяця 4,5 тисячі основних страв, понад 2 тисячі супів та більше 6 тисяч напоїв. У 2017 році мережа «ОККО» планує відкривати нові ресторани Meiwei, в т.ч. окремі заклади без прив'язки до АЗК.

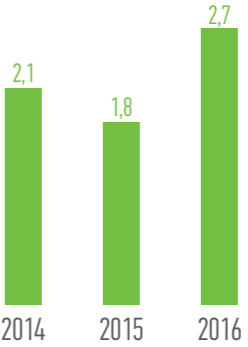
Динаміка реалізації найпопулярніших товарів у ресторанах і кафе, млн порцій



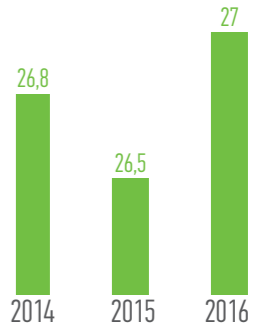
З 2016 року в мережі «ОККО» стартували продажі хліба власної випічки (ця пропозиція доступна більш як на 50 АЗК). Більш як на 100 АЗК можна замовити поживні й корисні сніданки – вівсянку, гранолу, панкейки. У магазинах розширився асортимент виробів від невеликих регіональних мануфактур, товарів власного імпорту, а також продуктів здорового харчування, органічних та безглютенових продуктів. Остання група товарів з'явилася в мережі під лейблом «Еко-ОККО» у 2015 році, а протягом 2016 року обсяги продажів у ній у грошовому виразі зросли більш як у 3 рази.

Суттєво вдалося наростити за звітний рік і продажі спеціалізованих автомобільних товарів. Серед них особливу популярність набули омивачі скла, які виробляються під власною торговою маркою «ОККО» на заводі компанії «Лінкс Лабораторії» (Стрий, Львівська область). Важливою особливістю омивачів є те, що вони виробляються тільки на дистильованій воді з застосуванням натуральних барвників і не містять у своєму складі таких шкідливих речовин, як метанол, ацетон чи сірчана кислота. Торік обсяги реалізації омивачів у мережі «ОККО» зросли більш як на 50% і перевищили 1 мільйон проданих одиниць товару. Водночас зафіксовано ріст продажів й інших автомобільних товарів, зокрема: гальмівних рідин – на 67%, охолоджувальних рідин – на 20%, автомобільних аксесуарів – на 43%.

Динаміка реалізації омивачів на АЗК «ОККО», млн л



Рентабельність роботи магазинів на АЗК «ОККО», %



# ДЕРЖАВНІ ТЕНДЕРИ

Компанія належить до числа найбільших операторів на ринку гуртових продажів пального в Україні. Володіючи розгалуженою інфраструктурою зберігання й транспортування нафтопродуктів і маючи довготривалі контракти з виробниками пального, компанія здатна в оптимальні терміни доставити замовлені обсяги товару як приватному бізнесу, так і для державних потреб. Саме завдяки цим перевагам у 2016 році було виграно низку великих тендерів для державних компаній та організацій. Починаючи з серпня 2016 року усі торги проходили в системі ProZorro, яка мінімізує корупційні ризики при закупівлях, забезпечує кращу ціну для покупця й прозору конкуренцію для постачальників.

Компанія загалом отримала 460 перемог на тендерах на придбання пального, оголошених у системі ProZorro. Це другий показник серед усіх операторів ринку – учасників таких торгів. Найбільші контракти було укладено з такими партнерами, як філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця», Міністерство оборони України, НАЕК «Енергоатом», на загальну суму понад 1 мільярд грн. Крім того, у 2016 році з цими ж державними замовниками було пролонговано договори, укладені ще у 2015 році, – на 450 мільйонів грн (детальніше – в таблицях):

Найбільші тендери, виграні у 2016 р.:

№	Замовник	Обсяг палива, т	Вид палива
1	Філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця»	10 000	ДП
2	Філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця»	10 000	ДП
3	Філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця»	10 000	ДП
4	Філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця»	10 000	ДП
5	Філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця»	8 000	ДП
6	Філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця»	8 380	ДП
7	Міністерство оборони України	280	А-95
8	Міністерство оборони України	70	А-95
9	НАЕК «Енергоатом»	124	А-92
	ВСЬОГО	56 854,00	

Договори, пролонговані з 2015 р.:

№	Замовник	Обсяг палива, т	Вид палива
1	Філія «ЦЗВ» ПАТ «Укрзалізниця»	15 198	ДП
2	Міністерство оборони України	2170	ДП
3	Міністерство оборони України	1700	ДП
4	Міністерство оборони України	1672	ДП
5	Міністерство оборони України	1399	Авіа
6	Міністерство оборони України	1062	Авіа
7	Міністерство оборони України	844	Авіа
	ВСЬОГО	24 045	

Незважаючи на істотний поступ у процесі реформування державних закупівель, у сегменті торгів нафтопродуктами все ще залишаються питання, які потребують подальшого вирішення. Ключове – це запровадження формульного ціноутворення, яке давало б змогу учасникам договору упродовж усього часу його дії продавати й купувати продукт за найбільш взаємовигідною ціною, реагуючи на ринкові й податкові зміни. Адже контракти на постачання пального укладаються на досить тривалі проміжки часу, а ціни змінюються значно оперативніше. Представники мережі «ОККО» спільно з іншими учасниками ринку й «Об'єднанням операторів ринку нафтопродуктів» упродовж 2016 року вели постійні консультації з потенційними замовниками, Антимонопольним комітетом України щодо ухвалення цінової формули з прив'язкою до світових котувань на нафтопродукти, але поки що це питання залишається не вирішеним.

# ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

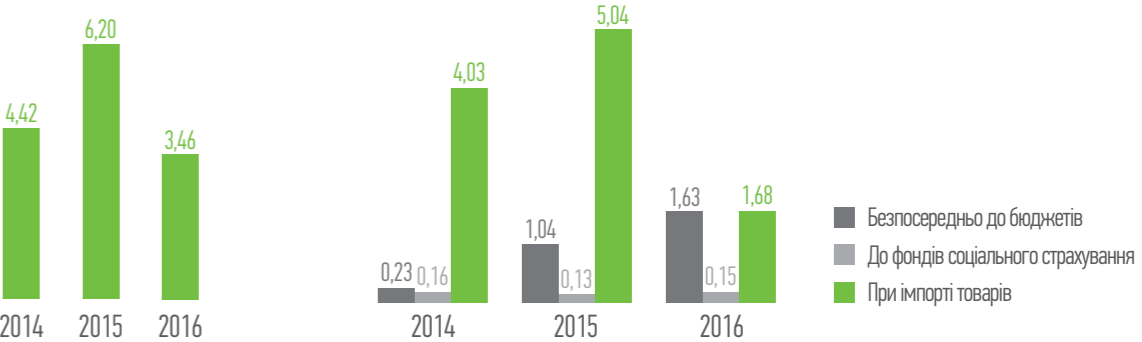
Незважаючи на збереження кризових явищ в економіці країни й низьку купівельну спроможність населення, компанії вдалося досягти позитивного фінансового результату за підсумками 2016 року. Зокрема, компанія отримала майже 770 мільйонів гривень чистого прибутку, тоді як у 2015 році її діяльність була збитковою. Виріс і чистий валовий дохід – майже на 6%, порівняно з показниками за попередній рік.

Водночас «Концерн Галнафтогаз» незмінно дотримується курсу на повну та своєчасну сплату всіх податків. Загалом за 2016 рік компанія сплатила 3,46 мільярда гривень загальнонаціональних податків. Таким чином, загальна величина сплачених податків становила 4,72 мільярда гривень. Зменшення цих сумарних обсягів відносно показників 2015 року пояснюється тим, що у компанії суттєво зменшилися відрахування при імпорті товарів, оскільки значну частину пального у 2016 році мережа «ОККО» закуповувала уже безпосередньо на території України у компанії «БНК-Україна», що є дочірньою структурою білоруського виробника нафтопродуктів.

	2014	2015	2016
Чистий валовий дохід, млрд грн	18,24	22,64	23,85
Чистий прибуток/збиток, млрд грн	(920,5)	(310,5)	769,1
EBITDA, млрд грн	1,42	2,51	2,24

Податкові відрахування, млрд грн

Структура сплачених податків за типами, млрд грн



Плани на 2017 рік:

- 1. Наростити обсяги продажів пального на 6%, товарів у магазині – на 10%.
- 2. Ввести в експлуатацію 50 нових газових модулів на АЗК.
- 3. Відкрити нові ресторани формату Meiwei у Києві.



# БЕЗПЕКА

Питання безпеки ми розглядаємо у найширшому контексті. Для нас важливо щоб і працівники і клієнти почувалися максимально захищено й комфортно на всіх об'єктах мережі «ОККО» та мали вільний доступ до всіх наших сервісів. Також не менше значення має для нас промоція відповідальної поведінки на дорогах та економічна безпека

# БУДІВНИЦТВО Й ІНЖЕНЕРНИЙ ЗАХИСТ

Автозаправні комплекси й нафтобази мережі «ОККО» є об'єктами підвищеної техногенної й пожежної небезпеки, тому в компанії ретельно дотримуються усіх обов'язкових нормативно-правових актів з безпеки життєдіяльності, щоб не допускати виникнення аварійних ситуацій. Для кожного з об'єктів розроблено індивідуальні плани локалізації аварійних ситуацій (ПЛАС). Щомісячно служба охорони праці, техногенної та пожежної безпеки компанії проводить аудит з безпеки та умов праці IV ступеня.

У процесі проектування й будівництва автозаправних комплексів компанія чітко дотримується всіх установлених державних будівельних норм (ДБН). Проектом будівництва обов'язково передбачено заходи з інженерного захисту населення і території, прилеглої до АЗК. Вони, зокрема, забезпечують дотримання:

- протипожежних розривів;
- санітарно-захисної зони;
- правил безпеки дорожнього руху;
- відповідного ступеня вогнестійкості будівель і споруд;
- заданих рівнів безпеки і надійності споруд та інженерних мереж.

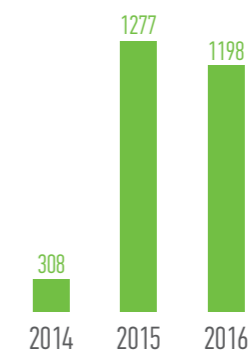
Територія ділянки відмежовується перевірювальною огорожею. У складі зовнішньої огорожувальної конструкції використовуються ефективні термо і звукоізолятори. Для зниження рівня шуму технологічне обладнання розташовується в глибині ділянки АЗК і закупується сучасне малошумне обладнання. Додатково на всіх об'єктах встановлені звукопоглинальні підвісні стелі.

# ЗАХОДИ З ТЕХНОГЕННОЇ БЕЗПЕКИ

Усього в 2016 році компанія витратила 28,2 мільйона гривень на потреби, пов'язані з охороною праці та пожежною безпекою. Упродовж звітної періоду на об'єктах АЗК було проведено 137 перевірок з боку державних відомств, відповідальних за безпеку на робочому місці. За результатами цих перевірок придбано додатковий пожежний інвентар і первинні засоби вогнегасіння.

Щороку компанія спільно з підрозділами Державної служби з надзвичайних ситуацій України організовує масштабні практичні навчання з ліквідації спеціально змодельованих аварійних ситуацій (пожеж, витоку нафтопродуктів, загрози вибуху тощо). Торік такі навчання відбувалися двічі – на території Львівської нафтобази й на АЗК у с. Вишнів Волинської області. Загалом у них взяло участь приблизно 200 працівників АЗК, понад 90 рятувальників та 20 одиниць спеціальної техніки. У попередні роки подібні навчання відбувалися на об'єктах «ОККО» у Вінниці, Львові, Рівному, Івано-Франківську, Ужгороді.

Тренування з техногенної й пожежної безпеки, людино-дні



З метою зниження ризиків загоряння фасади й оздоблювальні матеріали будівель АЗК виготовлені з негорючих матеріалів і вогнетривких конструкцій. Усе обладнання й трубопроводи забезпечені блискавкозахистом і заземлені. Резервуари пального укомплектовані пристроями, які унеможливають проникнення іскри чи полум'я в резервуар під час технологічних операцій зливу й відпуску нафтопродуктів. Термінали для скрапленого газу облаштовані газоаналізаторами для запобігання витокам речовини. Якщо прилад зафіксує загазованість на рівні 20% від нижньої межі вибуховості, він одразу подає звуковий та світловий сигнал в операторну й автоматично відмикає обладнання газового модуля. При спрацюванні пожежної сигналізації наповнення резервуарів (якщо воно відбувалося в той момент) автоматично припиняється. На технологічних об'єктах трубопроводів встановлюються вогневі запобіжники, які не допускають можливості розповсюдження вогню у трубах.

# ТЕРИТОРІЯ БЕЗПЕКИ

## Нафтобази

У складі компанії працює 10 нафтобаз для зберігання та відпуску нафтопродуктів із загальним об'ємом резервуарного парку 72 125 м³. Термінал нафтобази є відправним пунктом на шляху пального до кінцевого споживача «ОККО». Тут здійснюється прийом бензинів і ДП від постачальників, проводиться вхідний і вихідний контроль якості пального. Терміни перебування партій нафтопродуктів у резервуарах нафтобаз можуть коливатися від кількох днів до кількох тижнів, а тому компанія ретельно пильнує, щоб у процесі зберігання пальне не завдавало шкоди навколишньому середовищу.

З 2015 року у компанії триває масштабна модернізація нафтобаз, яка передбачає технічне удосконалення об'єктів: встановлення систем автоналиву та газовимірювальних систем, фарбування резервуарів у світловідбивальні тони, заміну днищ і ремонт стін вторинного стримування резервуарів, відповідно до стандартів Американського нафтового інституту (API) та ін. (детальніше у таблиці на с.35). У 2016 році мережа «ОККО» інвестувала в технологічну модернізацію нафтобаз понад 10 мільйонів гривень.

## Протипожежне водозабезпечення нафтобаз мережі «ОККО»

Нафтобаза	Кількість пожежних гідрантів, шт.	Кількість пожежних водойм, шт.	Кількість пожежних резервуарів, шт.
Стрийська	-	1	1
Львівська	-	2	-
Черняхівська	-	1	-
Вінницька	6	1	-
Ужгородська	6	1	2
Ярмолинецька	1	-	5
Бродівська	-	1	4
Галицька	2	1	2
Гребінківська	-	1	-
Рівненська	16	-	2
Загалом	30	10	16



## Основні заходи з модернізації нафтобаз

Нафтобаза	2015 і раніше	2016	2017 (план)
Стрийська	АГ	ВГ	БГ
Львівська	АВГ	БГ	Г
Черняхівська	Г	АБВГ	Г
Вінницька	АВГ	БГ	Г
Ужгородська	АВГ	БГ	Г
Ярмолинецька	АГВ	Г	БГ
Бродівська	АГ	БВГ	Г
Галицька	АВГ	Г	БГ
Гребінківська	АГВ	Г	Г
Рівненська	АГ	ВГ	БГ

**А** Застосування газовирівнювальних систем дає можливість вловлювати й повертати назад у ємність випари під час так званого «дихання» резервуарів, спричиненого зміною температур. Завдяки цій технології обсяги випаровування зменшилися більш як на 50%.

**Б** Фарбування поверхні резервуарів у світлі тони зменшує нагрівання їхньої поверхні, а отже й випаровування нафтопродукту. Наприклад, покриття їх білою фарбою знижує втрати від «малого дихання» резервуарів в 1,5-1,7 раза, порівняно з алюмінієвим покриттям. Окрім того, фарба відіграє роль додаткового антикорозійного захисту металевих поверхонь.

**В** Встановлення автоматизованих систем управління автоналивом й автоматизованих систем обліку нафтопродуктів дає змогу не тільки уникати зайвих втрат, а й оперативно виявляти будь-які витікання пального, оскільки системи автоналиву й газовирівнювання поєднані між собою.

**Г** Заміна днищ та ремонт стін вторинного стримування резервуарів відповідно до стандартів API додає конструкції міцності й антикорозійної стійкості. Стандарт визначає мінімально допустиму товщину металу для днища і стінок залежно від діаметра, гідростатичного навантаження та деяких інших чинників.

Не рідше, ніж один раз на п'ять років, паливні резервуари комплексно обстежують на цілісність та здійснюють процедуру зачистки, згідно з нормативними правилами технічної експлуатації нафтобаз. Значну увагу на нафтобазах відводять і заходам запобігання пожежам та іншим аваріям техногенного характеру. На всіх нафтобазах працює система раннього виявлення надзвичайних ситуацій. На кожній із них облаштовано пожежні водойми різних форматів, а також зберігається запас піноутворювача на випадок загоряння. Додатково на території 5 нафтобаз (Львів, Рівне, Вінниця, Броди, Стрий) постійно перебуває пожежна машина.

Торік у компанії було оновлено пожежні водойми у Львові, Бродях, Стрию. На нафтобазі у Галичі проведено реконструкцію системи водовідведення забруднених стічних вод з фронту зливу вагоноцистерн. На Вінницькій нафтобазі проведено роботи з бетонування території, на якій встановлено резервуари, оновлено каналізаційні й очисні споруди, автоматизовано систему наливу, розпочато оновлення пожежно-помпувальної станції та прокладання додаткової лінії пожежного водопроводу із встановленням гідрантів.

## Транспортування

Для транспортування пального з нафтобаз, газонаповнювальних станцій до місць роздрібної реалізації чи до гуртових клієнтів компанія використовує власний парк паливовозів та газовозів, який станом на кінець 2016 року налічував 110 машин. Парк регулярно оновлюється, зокрема, торік придбано 13 нових транспортних засобів. Зараз понад 50% з власних транспортних засобів компанії перебуває в експлуатації менше 5 років.

Усі паливовози та газовози укомплектовані належними засобами пожежогасіння. Вони регулярно проходять передрейсовий технічний огляд і періодично, згідно з сервісними книжками автотранспорту, детальний технічний огляд. Усі маршрути руху паливовозів та газовозів по території населених пунктів та автошляхах узгоджуються з національною поліцією. Завдяки тому, що транспортні засоби обладнані системами GPS-навігації, в компанії ведеться централізований моніторинг їхнього руху та контроль своєчасності доставки нафтопродуктів.

Для водіїв, котрі працюють на газовозах й паливовозах (понад 200 осіб), щоквартально проводяться тренінги з охорони праці й техніки безпеки роботи на транспортних засобах підвищеної небезпеки та з посудинами під тиском, а щорічно – з пожежної безпеки.

Перед кожним зливом пального з автоцистерни у резервуар працівники АЗК виконують зовнішній огляд автомобіля, щоб пересвідчитися у справності заземлення іскрогасника та інших захисних пристроїв автоцистерни, а також у наявності первинних засобів пожежогасіння. Приймання нафтопродуктів у підземні ємності здійснюється на АЗК «ОККО» із застосуванням швидкозмінних герметичних муфт та системи повернення випарів до транспортної цистерни. Самі зливні горловини і трубопроводи резервуарів на АЗК підлягають регулярним планово-попереджувальним ремонтам.

## АЗК

Станом на кінець 2016 року компанія управляла мережею у складі 403 АЗК під брендом «ОККО», в т. ч. з 210 газовими модулями. Експлуатація таких комплексів пов'язана з екологічними й техногенними ризиками для довкілля, тому в процесі будівництва й експлуатації АЗК компанія послідовно виконує заходи, які запобігають можливій шкоді для екології та людей.

Найбільша ймовірність витоку чи випаровування нафтопродуктів на АЗК існує під час їх зберігання у резервуарах заправки та у процесі зливу у резервуар з паливовоза. Щоб не допускати таких випадків резервуари АЗК:

- встановлено на бетонні фундаментні платформи з обов'язковою їх гідроізоляцією, щоб нафтопродукти не могли проникнути в ґрунт;
- розділено внутрішніми перегородками, а зовнішні стінки мають подвійну оболонку типу "термос";
- укомплектовано системою повернення випарів, які не допускають вивітрювання нафтопродукту в атмосферу;
- на дихальних трубах резервуарів встановлено спеціальні клапани СМДК-50, які забезпечують у ємності надмірний тиск на рівні 25 кПа і, відповідно, запобігають випаровуванням;
- зовнішню поверхню ємностей фарбують світлою фарбою з коефіцієнтом теплового відбивання не менше 70%, щоб уникнути нагрівання пального і його випаровування.



Для захисту ґрунтів використовується також ізоляція технологічних трубопроводів фольгою та їх прокладання з нахилом у бік резервуарів. Таке рішення гарантує, що пальне з цих трубопроводів литиметься в шахту резервуарів, а не потраплятиме в ґрунт. Для очищення дощових стоків, забруднених паливом, на АЗК передбачено будівництво очисних споруд, у складі яких функціонують сепаратори нафтопродуктів JPR SYSTEM, а для очищення господарсько-побутових стічних вод встановлюється установка Biotal.

Відпуск нафтопродукту безпосередньо у бак автомобіля проводиться через сучасні, сертифіковані в Україні паливно-роздавальні колонки, які здатні уловлювати потенційні випари. Арматура та з'єднання у шлангах ПРК є повністю герметичними. Колонки встановлено на спеціальних острівцях, захищених від механічних пошкоджень з боку заїзду автотранспорту.

Якщо у складі АЗК працює газовий модуль, то для зберігання скрапленого газу (суміші пропану й бутану) передбачено окремий резервуар, а його транспортування проводиться у спеціально призначених для цього цистернах. Скраплений газ – це пальне, особливість якого полягає в тому, що воно зберігається й заправляється у рідкому стані, а використовується у газоподібному. ПРК для заправки газом обладнані перепускним клапаном, який дає змогу залишкам рідкої фази повертатися назад у ємність.

Обсяги ремонтно-профілактичних робіт на резервуарах АЗК у 2015-2016 роках, млн грн



# ДОСТУПНА АЗК

У процесі благоустрою території АЗК та проектування приміщень мережа «ОККО» керується принципами безбар'єрності з метою створення більш комфортного середовища для маломобільних груп населення і їх вільного доступу до всіх сервісів на АЗК. Програма безбар'єрності працює у компанії ще з 2008 року. Зараз усі нові АЗК, що вводяться в експлуатацію, враховують її вимоги. Це, зокрема:

- наявність пандуса біля входу до торгового залу з розсувними дверима;
- «утоплення» бордюрного каменю в місцях перетину тротуарів;
- окремі паркувальні місця для людей з особливими потребами;
- спеціальні санвузли з габаритами кабінки 1,80 x 1,625 м і з гачками для милиць, одягу та іншого приладдя.

Також на великих трасових комплексах мережі встановлено пеленальні столики, щоб батькам, які подорожують із дітьми, було зручно перевдягнути немовлят. А ресторани укомплектовані спеціальними дитячими кріселками для годування.



164

АЗК з безбар'єрним доступом



92

паркувальні місця для людей з особливими потребами



67

санвузлів для людей з особливими потребами



30

пеленальних столиків



52

крісла для годування



8

дитячих майданчиків



2

турніки



16

АЗК з додатковими зручностями для дітей ( дошки для малювання, дитячі меблі тощо)

Якщо територія АЗК дозволяє, компанія облаштовує додаткові зручності для своїх клієнтів, щоб можна було відпочити в дорозі та відновити сили після тривалої їзди. Зокрема, на 8 автозаправних комплексах відкрито ігрові дитячі майданчики. У 2016 році на двох АЗК – у Гамаліївці поблизу Львова і в Гатному поблизу Києва – встановлено турніки, гімнастичні міні-комплекси й дитячі гойданки. Таким чином, водії та їхні пасажери можуть розім'ятися після тривалого сидіння в авто і перевірити свою фізичну форму. Варто зазначити, що цю ідею компанії підказали самі клієнти, які через Гарячу лінію і Facebook зверталися з таким проханням.



# ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА

## Антикорупційна політика

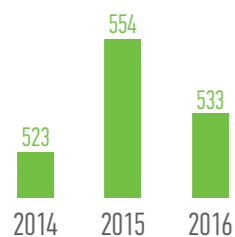
У компанії ведеться системна робота щодо запобігання проявам корупції з боку працівників та недопущення корупційних передумов. У 2016 році в компанії відбулись організаційні зміни і тепер такими питаннями займається новостворений департамент з безпеки, підпорядкований першому віце-президентові компанії. У структурі департаменту діє окремий відділ протидії корупції та шахрайству, який у тісній співпраці з підрозділами оперативного контролю проводить перевірки, відстежує транзакції у різних базах даних, здійснює пост-контроль за виконанням умов тендерів, оголошених компанією, та аналізує звернення клієнтів на Гарячу лінію (0 800 50 101), а працівників — на Скриньку довіри [anticorruption@gng.com.ua](mailto:anticorruption@gng.com.ua).

У компанії існує документально затверджена процедура пошуку та підбору персоналу та погодження кандидатів на вакантні посади, яка передбачає перевірку претендентів на правдивість поданих ними відомостей про себе, наявність конфлікту інтересів чи інформації негативного характеру. У 2015 році перевірку пройшло 4 125 кандидатів, надано застереження щодо 100 осіб (2,4% від загальної кількості). У 2016 році перевірку пройшло 15 469 кандидатів, надано застереження щодо 427 осіб (2,8%). Обов'язкова процедура перевірки на наявність конфлікту інтересів та негативної ділової репутації застосовується й до потенційних контрагентів компанії. У 2015 році було перевірено 371 потенційного контрагента, надано 51 застереження, а у 2 випадках доведено наявність конфлікту інтересів. За 2016 рік кількість перевірених потенційних контрагентів зросла до 990, при цьому надано 64 застереження, а конфлікт інтересів виявлено в 4 випадках. Усього упродовж 2015-2016 років у компанії виявлено 95 фактів порушень з ознаками корупційних дій, в результаті чого 110 учасників цих правопорушень було звільнено, з них 8 осіб-з числа керівного складу.

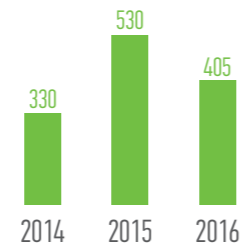
## Внутрішні тендери

Переважна більшість закупівель для власних потреб компанії здійснювалася за процедурою відкритих торгів. Усього за період з січня до грудня 2016 року тендерний відділ провів 533 процедури відкритих торгів. Оголошення про усі актуальні тендери публікуються на сайті компанії: <http://okko.ua/uk/purchase>.

Кількість проведених тендерів



Загальна сума остаточних вартостей пропозицій переможців тендерів, млн грн\*



\* Із ПДВ.

У результаті проведених тендерів компанія отримала розрахункову економію у розмірі 30,58 мільйона гривень (з ПДВ), як різницю між найнижчою початково запропонованою учасниками і фінальною ціною. Розмір економії становить приблизно 7,5% від загального обсягу тендерних торгів. У структурі тендерного відділу у 2016 році створено сектор «Єдиний центр закупівель» для забезпечення господарськими, канцелярськими товарами і товарами, що необхідні для здійснення операційної діяльності автозаправних комплексів, нафтобаз, лабораторій, офісів. У 2015 році тендерний відділ розпочав реалізацію неліквідного майна компанії, продавши його майже на 12,5 мільйона гривень. У 2016 році цей процес було продовжено, а обсяги реалізації становили понад 8 мільйонів гривень.

# БЕЗПЕКА НА ДОРОЗІ

Мережа «ОККО» третій рік поспіль реалізує проект «Благаю, живи! Безпека на дорозі», мета якого в тому, щоб змінити поведінку учасників дорожнього руху, спонукати їх відповідальніше ставитися до власної безпеки на дорозі, а також до життя і здоров'я інших. Торік упродовж січня-березня на всіх АЗК «ОККО» водіям нагадували про важливість дотримання правил за допомогою емоційних плакатів, героями яких традиційно були благуни — головні персонажі цієї кампанії. Благуни вчать водіїв не керувати напідпитку, не перевищувати швидкість і не порушувати правил дорожнього руху. Окрім того, мережа «ОККО» постійно пропагує тему дорожньої безпеки на своїх сторінках у соціальних мережах через промо-пости й міні-активації. Адже показник аварійності на дорогах України залишається одним із найвищих серед держав Європи. Згідно зі статистикою МВС, торік у країні зафіксовано 154 556 дорожньо-транспортних пригод, у яких загинуло 3 187 осіб.

У рамках щорічного Тижня безпеки дорожнього руху, який проходить у багатьох країнах світу за ініціативою Генеральної асамблеї ООН, 21 травня у Києві відбувся перший Національний форум автошкіл, одним з партнерів якого стала мережа АЗК «ОККО». Компанія вважає актуальною головну тему форуму — реформування системи підготовки водіїв відповідно до стандартів ЄС. Ініціювали Національний форум автошкіл громадська організація «Всеукраїнське партнерство задля безпеки дорожнього руху» й Міністерство охорони здоров'я України. Участь у ньому взяли делегати від більш як 200 автошкіл з усієї України, а також представники влади, бізнесу та громадські активісти. Значну увагу з боку компанії відведено не лише ключовим для автозаправної мережі клієнтам — автомобілістам, а й іншим категоріям учасників дорожнього руху, зокрема, пішоходам, велосипедистам. За підтримки «ОККО» торік у Львові було завершено маркування усіх прокладених та введених в експлуатацію міських велодоріжок завдовжки 65 кілометрів. Нанесення відповідних піктограм зробило зручнішим і більш упорядкованим пересування на дорогах міста не тільки для велосипедистів, а й для пішоходів та водіїв.

Окрім того, для потреб велобайкерів у Львові відкрилася перша мийка для велосипедів на АЗК «ОККО» (вулиця Наукова, 2-А). Поблизу цієї заправки пролягає одна з промаркованих доріжок, а на території АЗК облаштовано окрему зону для паркування велосипедів. Одними з перших нову послугу протестували члени Львівської асоціації велосипедистів. Протягом 2017 року мережа «ОККО» запланувала відкрити веломийки на АЗК по всій Україні.

## Плани на 2017 рік:

1. Оновити пожежні водойми на нафтобазах у Ярмолинцях, Бродях та Ужгороді.
2. Завершити бетонування резервуарного парку та встановити каналізаційну систему з уловлювачем нафтопродуктів на нафтобазі в Галичі.
3. Розширити сервіси безбар'єрності на новозбудованих та реконструйованих АЗК.
4. Продовжити оновлення та розширення парку паливовозів і газовозів.
5. Розробити і впровадити антикорупційну програму компанії.



## ЕКОЛОГІЯ

Екологічна складова відіграє істотну роль у всіх бізнес-процесах компанії - від вибору пального для реалізації до формування екологічного світосприйняття серед працівників і клієнтів компанії. Ми переконані, що наші зусилля необхідні, щоб залишити нащадкам чисте й безпечне довкілля.

# ЯКІСНЕ ПАЛЬНЕ

Починаючи з 2013 року в мережі реалізується тільки сертифіковане імпортне пальне класу Євро-5, яке більш ефективно згоряє у паливній системі й спричиняє значно менше викидів в атмосферу, ніж пальне попередніх стандартів (детальніше – в таблиці).

## Порівняння допустимого вмісту шкідливих речовин у пальному різних стандартів

### Бензин

	ДСТУ 4063-2001*	Євро-3	Євро-4	Євро-5
Масова частка сірки,%	0,05	0,015	0,005	0,001
Сумарний вміст ароматичних вуглеводнів, %	53	42	35	35
Масова частка бензолу,%	5	1	1	1
Концентрація свинцю, г/л	0,013	Не допускається	Не допускається	Не допускається

### Дизельне пальне

	ДСТУ 4063-2001*	Євро-3	Євро-4	Євро-5
Масова частка сірки,%	0,05-0,5	0,035	0,005	0,001
Вміст поліциклічних ароматичних вуглеводнів, %	Не регламентується	11	11	8

\*Старий український стандарт

Пальне на «ОККО» відповідає усім українським нормативним вимогам (ДСТУ 7687:2015 «Бензини автомобільні Євро», EN 228:2008, ДСТУ 7688:2015 «Паливо дизельне Євро», EN 590:2004, Технічний регламент щодо вимог до автомобільних бензинів, дизельного, судових та котельних палив).

Кожна партія пального, перш ніж потрапити на АЗК, обов'язково проходить контроль, який здійснює Центр паливних випробувань TFC. До складу Центру входять 12 стаціонарних і 4 мобільних лабораторії. Усі вони акредитовані за європейським стандартом ДСТУ ISO/IEC 17025:2006 й укомплектовані найсучаснішим обладнанням. При цьому тільки у мережі «ОККО» автомобілісти можуть заправитися брендовим паливом Pulls 95 і Pulls Diesel – це покращене пальне стандарту Євро-5 з мийними і захисними властивостями й високоефективним модифікатором тертя. Pulls Diesel додатково відзначається підвищеним цетановим числом, що полегшує запуск двигуна і його мобільність. Обидва види брендованого пального забезпечують повніше згорання нафтопродукту в паливній системі, а відповідно й знижується обсяг вихлопів автомобіля.

## Перевірки якості пального у мережі «ОККО»

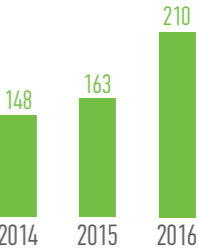
	2014 р.	2015 р.	2016 р.
Перевірки на АЗК	4740	5172	4982
Відібрані проби з вагоцистерн, резервуарів, на АЗК	34158	37913	38026
Проби з виявленим відхиленням від стандарту	38	27	32



Водночас мережа «ОККО» активно розбудовує інфраструктуру для заправки автомобілів, що працюють на альтернативних видах пального – скрапленому газі (LPG) й електроенергії. Так, у 2016 році кількість газових модулів у мережі зросла на 47 одиниць – до 210 об'єктів.

## Торік у розвиток LPG-інфраструктури компанія інвестувала понад 10 мільйонів USD.

Газові модулі в експлуатації, шт.



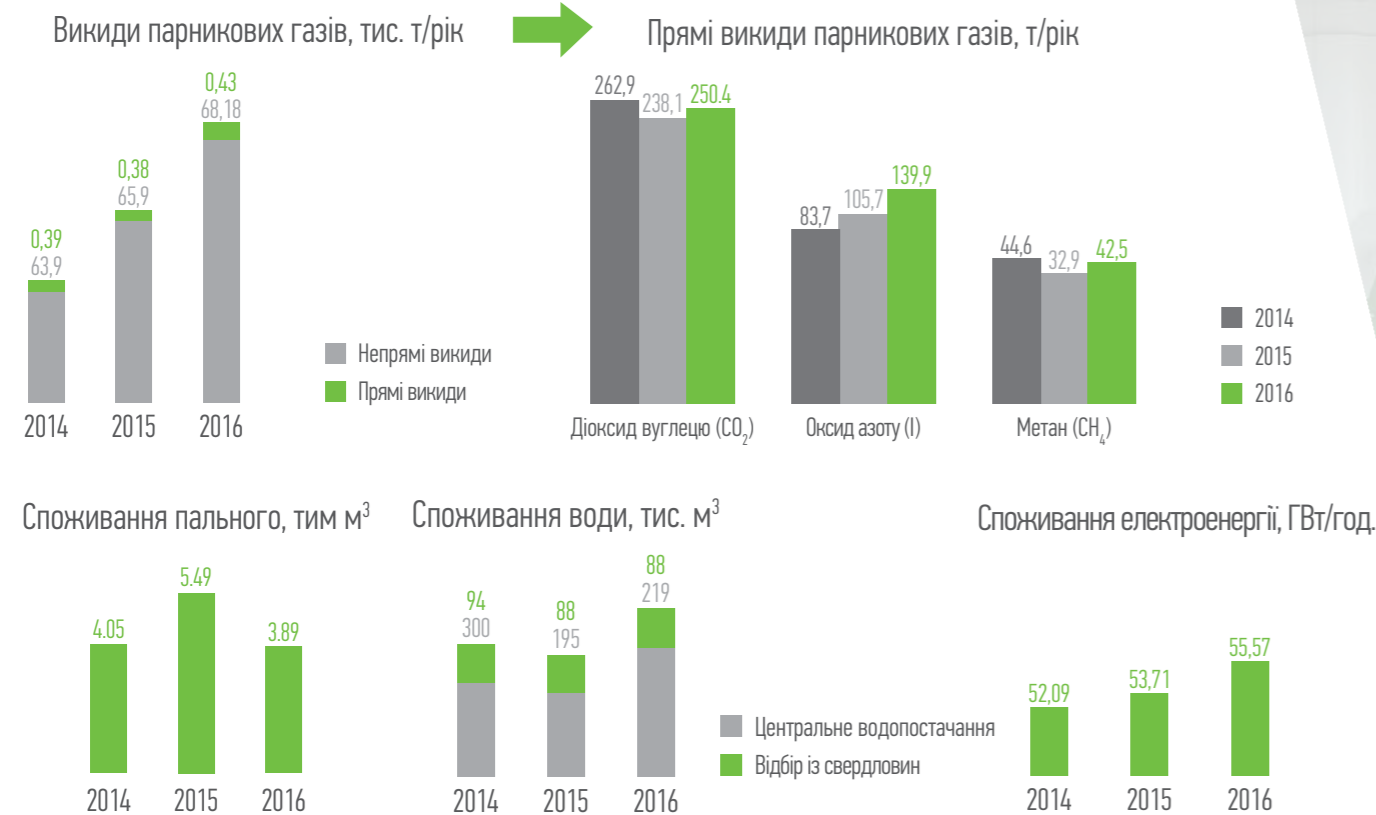
Встановлення газових модулів – це не тільки додаткова зручність для клієнтів мережі, а й спосіб зменшення негативного впливу автотранспорту на довкілля. За оцінками Української асоціації скрапленого газу, токсичність викидів газового пального при згорянні у двигуні авто може бути навіть на 40% нижчою, аніж при спалюванні бензину, необхідного, щоб проїхати аналогічну відстань. Крім того, у скрапленому газі уже з огляду на його хімічний склад не може бути таких домішок, як свинець чи сірка, що трапляються в бензині чи ДП. На відміну від бензинів LPG є нелетким продуктом: суміш цих газів важча за повітря і не здатна розповсюджуватися на значні відстані. При цьому гази, які входять до суміші скрапленого вуглеводневого газу, є малотоксичними і належать до 4 класу небезпеки.

Компанія першою в Україні у 2014 році побудувала системну мережу електрозарядок на основних автомобільних трасах держави. Зараз у її складі працює уже 39 чарджерів, що дає змогу власникам електрокарів безперешкодно подорожувати по всій території України, оскільки відстань між зарядками на «ОККО» становить в середньому 200 км, а таку відстань будь-яка фабрична модель електромобіля долає без підзарядки.

Електрозарядки в мережі «ОККО» укомплектовано чарджерами марки KEBA P20 з потужністю 22 кВт на годину. Заряджатися від них можуть електромобілі усіх марок, проте тривалість зарядки залежить від марки і моделі. Наприклад, електрокару Tesla Model S достатньо години, щоб забезпечити собі подальший пробіг 150-200 кілометрів. У інших електромобілів потужність зарядного пристрою менша, тому й швидкість зарядки буде дещо меншою.

# ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ

У 2016 р. у мережі «ОККО» зросло споживання електроенергії, води і природного газу, але зменшилося використання пального. Основним чинником такого росту стало введення в експлуатацію нових АЗК та розширення спектру сервісів, зокрема, запуск 50 газових модулів. У структурі енерговитрат основна частка припадає на електроенергію, тоді як обсяги споживання газу й пального є незначними. Від обсягів споживання енергоносіїв напряду залежить і рівень парникових викидів в атмосферу у результаті діяльності компанії. У 2016 році обсяги прямих та непрямих викидів в атмосферу по компанії дещо зросли.



Водними ресурсами об'єкти компанії забезпечуються в основному за рахунок центрального водопостачання, а там, де воно не підведене, – за рахунок відбору зі свердловин. У 2016 році обсяги відбору води зі свердловин залишилися на рівні попереднього року, а з централізованої системи – зросли на 12%. Так само, як у випадку з електричною енергією, ріст споживання води в мережі «ОККО» зумовлений введенням в експлуатацію нових АЗК і розширенням сервісів.

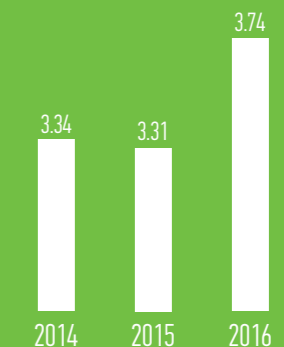
# ПОВОДЖЕННЯ З ВІДХОДАМИ

Унаслідок діяльності компанії у 2016 році утворилося 13 414,2 т твердих побутових відходів, що приблизно на 2% менше, ніж торік. До моменту вивезення усі тверді побутові відходи зберігаються у контейнерах на загороджених, забетонованих майданчиках з відповідними позначками. Обсяги інших відходів, що виникають у процесі діяльності мережі «ОККО», є значно меншими за тоннажем. Компанія не займається утилізацією відходів самостійно, натомість має підписані договори на забір та їх утилізацію зі суб'єктами господарювання відповідного профілю.

Обсяги шламу септиків у 2016 році становили 4 051,4 т. 198 АЗК мережі приєднано до централізованих систем каналізації. Там, де це технічно неможливо, застосовуються станції біологічної очистки води Biotol або «Біопроцесор». Стічні води від мийок посуду відводяться у зовнішню мережу через жироловлувачі. Вода, яка використовується під час миття машин на автомийках, фільтрується безпосередньо на місці й використовується повторно. Намул, що затримується в процесі очищення, збирається в окрему тару та вивозиться компаніями підрядниками, відповідно до укладених угод.

У 2017 році компанія планує розпочати масштабну модернізацію систем очистки води після свердловини на АЗК з реконструкцією технологічних трубопроводів, заміною зношених вузлів і фільтрувальних елементів. Це дасть змогу забезпечити безперебійність водопостачання АЗК, ресторанів, кафе, автомийок, підвищити якість води для належної роботи сенсорного сантехнічного обладнання, встановити додатково питні фільтри і використовувати воду для приготування їжі та напоїв. Зазначена реконструкція в межах одного АЗК оцінюється приблизно у 100 тис. грн. У 2017 році такі роботи буде здійснено на більш як 30 автозаправних комплексах мережі.

Витрати, пов'язані з поводженням із відходами, млн грн\*



\*Платежі спеціалізованим організаціям (підприємствам) за збирання та переробку відходів.

# ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ

Щоб скоротити споживання енергоресурсів, мережа «ОККО» застосовує інноваційні технології та сучасне енергоощадне обладнання. На переважній більшості АЗК мережі уже встановлено внутрішнє LED-освітлення, яке споживає приблизно в 4 рази менше електроенергії, ніж люмінесцентні лампи аналогічної потужності. Зараз у компанії триває процес переходу на LED-лампи і для всіх зовнішніх світлоносіїв на АЗК. Торік у його рамках було встановлено понад 12 тисяч LED-ламп на 299 автозаправних комплексах. У 2017 році заплановано оновлення ще на 67 АЗК. Так само у 2017 році планується перехід на LED-лампи й на нафтобазах компанії.

Для зменшення втрат тепла стіни і стелі АЗК будують з матеріалу із високим коефіцієнтом опору теплопередачі, а для утеплення підлоги приміщень передбачено пінополістиролові плити. Для автоматичного управління вимкненням та увімкненням зовнішнього освітлення АЗК обладнано сутінковими реле та датчиками руху в допоміжних приміщеннях, що дає змогу уникнути зайвих витрат електроенергії. Для системи кондиціонування приміщень інженери компанії підбирають оптимальний режим, який автоматично вимикає апаратуру у разі досягнення заданого температурного показника. На деяких АЗК облаштовано теплі підлоги, для яких достатньо теплоносія з нижчою температурою, ніж зазвичай.

Для поливу території максимально використовується дощова вода.

Мережа «ОККО» застосовує на деяких АЗК такі альтернативні джерела енергії, як теплові насоси; їх принцип дії базується на відборі тепла з ґрунту чи з повітря. Насос дає змогу спрямовувати це тепло на обігрів або кондиціювання приміщень АЗК. Сьогодні таке обладнання працює вже на 4 АЗК у м. Києві:

1. Просп. Генерала Ватутіна, 5 – 1 геотермальний;
2. Вул. Семена Складенка, 4 – 1 геотермальний;
3. Вул. Новокозятинівська, 4-Ж – 4 повітряних;
4. Просп. Академіка Палладіна, 33 – 1 повітряний.

Тепловий насос на АЗК «ОККО» у Києві на вул. Генерала Ватутіна за 500 перших днів роботи допоміг зекономити понад 215 тисяч кВт електроенергії. Сумарну ж ефективність проекту застосування теплових насосів планується прорахувати у 2017 році, оскільки більшість цього обладнання було введено в експлуатацію лише у 2016-му.

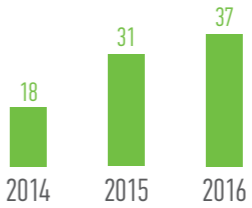
**Загальні інвестиції в альтернативне енергозабезпечення становили майже 13 мільйонів гривень за 2016 рік.**



# GO GREEN

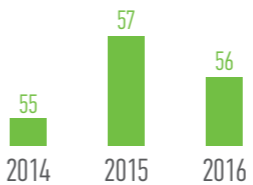
У 2007 році «Концерн Галнафтогаз» приєднався до Глобального договору ООН, а у 2008 році президент компанії Віталій Антонов підписав декларацію Go green, яка дала початок активному просуванню екологічних і ресурсозбережних ініціатив у діяльності компанії. Під егідою програми Go green ведеться інформаційно-роз'яснювальна робота серед працівників і клієнтів мережі «ОККО» про дбайливе ставлення до довкілля, налагоджено сортування сміття, тари, збір макулатури й поліетилену для вторинної переробки. Процеси збору вторинної сировини у компанії поділяються на внутрішні та зовнішні. У перші залучено офіси, регіональні відділення, АЗК та інші підрозділи компанії. Натомість зовнішній збір передбачає залучення до цієї діяльності й клієнтів мережі, для чого на автозаправних комплексах встановлено окремі контейнери, організовано вивіз зібраної там вторинної сировини (макулатури, ПЕТ-пляшок, скла). Торік такі контейнери уже були на 37 АЗК у 5 регіонах України – у Вінницькій, Івано-Франківській, Закарпатській, Запорізькій та Одеській областях. Зокрема, у 2016 році в Одеській області було встановлено контейнери для збору макулатури й використаної ПЕТ-тари на 6 АЗК.

Кількість контейнерів для зовнішнього збору вторинної сировини на АЗК, шт.

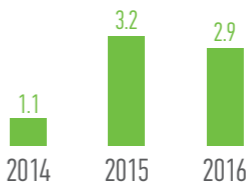


Починаючи з осені 2015 року мережа «ОККО» повністю перейшла на використання у своїх магазинах органічних поліетиленових пакетів, які швидко розкладаються у природі. Якщо період розпаду звичайного пластикового пакета становить кілька століть, то для органічного це 1-3 роки. Окрім того, за бажанням клієнта товар на АЗК «ОККО» можуть запакувати й у паперовий пакет чи полотняну екологічну торбу.

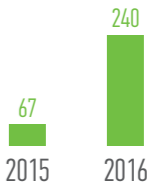
Збір макулатури, т



Збір пластику, т



Збір скла, кг\*



\*Здійснюється тільки на 4 АЗК в Івано-Франківській обл.

## Плани на 2017 рік:

1. Встановити сонячну електростанцію на АЗК у м. Києві (пр. Академіка Палладіна, 33) і три сонячні колектори на АЗК у м. Чернівці).
2. Перейти на використання LED-ламп у зовнішньому освітленні на 67 АЗК й усіх нафтобазах мережі «ОККО».
3. Модернізувати системи очистки води після відбору зі свердловини більш як на 30 АЗК.



# ПЕРСОНАЛ

Працівники – це головний інтелектуальний капітал компанії, носії корпоративних цінностей та амбасадори бренду «ОККО» у спілкуванні з клієнтами. Для кожного з них ми створюємо оптимальні можливості для побудови кар'єри, навчання та професійного розвитку, отримання належного винагородження за працю.

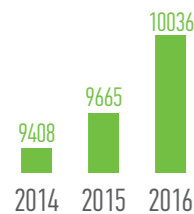
# КОМАНДА

«Концерн Галнафтогаз» належить до найбільших роботодавців на ринку України. Компанія неухильно дотримується всіх вимог національного трудового законодавства, нараховує конкурентну заробітну плату з офіційною сплатою всіх податків і зборів, не допускає жодної дискримінації за статтю, расою, віком та іншими ознаками. HR-стратегія компанії базується на Кодексі корпоративного управління й Кодексі корпоративної етики та спрямована на:

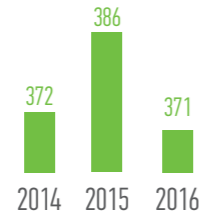
- залучення до команди найкращих фахівців
- сприяння професійному та особистому розвитку працівників
- забезпечення гідного рівня оплати праці
- створення комфортних та безпечних умов праці

Станом на кінець 2016 року загальна чисельність працівників компанії становила 10 036 осіб, переважна більшість із яких працювали на автозаправних комплексах. Загалом серед працівників компанії налічувалося 5296 жінок і 4740 чоловіків. З них 691 обіймало управлінські посади – 352 чоловіків (51%) і 339 жінок (49%). 41% усієї команди «ОККО» – це молоді люди віком до 30 років. У компанії діє колективний договір, укладений між роботодавцем, яким є «Концерн Галнафтогаз», і профспілковою організацією «Співдружність», яка представляє інтереси трудового колективу. У договорі прописано заходи щодо створення в компанії умов для підвищення ефективності роботи та реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав сторін.

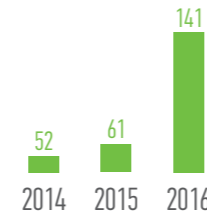
Загальна чисельність персоналу, осіб



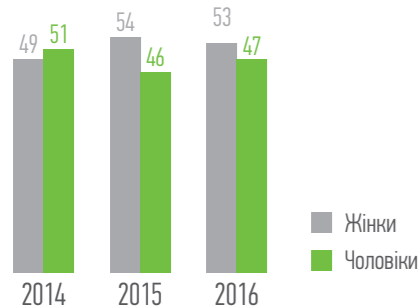
Робочі місця для людей з особливими потребами, осіб



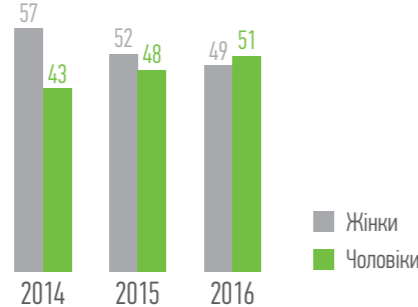
Повернення на роботу жінок після декретної відпустки, осіб



Гендерний склад, %

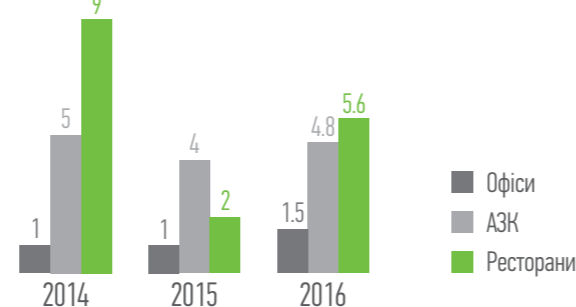


Гендерний склад на управлінських посадах, %\*



\*Віце-президенти, керівники департаментів і підрозділів, керівники АЗК і ресторанів

Середньомісячна плинність кадрів, %



# ПІДБІР ТА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ

Компанія регулярно відкриває вакансії у малих населених пунктах, де рівень зайнятості традиційно нижчий, ніж в середньому по Україні. Так само компанія відкрита до співпраці з людьми без досвіду роботи, для яких заправка «ОККО» може стати першим місцем праці, і які націлені будувати свою кар'єру у великій загальнонаціональній компанії.

**Торік компанія стала першим місцем праці для 660 осіб.**

Ключовий напрямок корпоративної HR-стратегії – розвивати висококваліфікованих працівників, забезпечуючи їм можливості для швидкого кар'єрного й професійного росту. Задля цього у 2016 році стартував новий проект – «Кар'єрний ліфт».

## «Кар'єрний ліфт»

З другої половини 2016 року у компанії розпочався проект «Кар'єрний ліфт», метою якого є формування якісного кадрового резерву компанії та виховання нових лідерів, які в майбутньому зможуть обійняти вакантні керівні посади на АЗК «ОККО». Цільовою аудиторією проекту стали оператори АЗК «ОККО». Серед 74 кандидатів, які подали заявки на участь в першій хвилі програми, на конкурентних засадах було обрано 27 кращих за показниками роботи і відгуками клієнтів. Обраним до участі в програмі працівникам запропонували пройти курс тренінгів, щоб здобути знання і вміння, необхідні для роботи на посаді керівника АЗК. Навчання за програмою «Кар'єрний ліфт» стартували у грудні 2016 року, а вже станом на лютий 2017 року 6 із 27 перших учасників програми очолили АЗК. У 2017 році планується здійснити ще кілька наборів серед операторів АЗК у різних регіонах України до програми «Кар'єрний ліфт».

## Оцінка компетенцій

У 2016 році в компанії розпочалася імплементація моделі компетенцій у процедури підбору й оцінки персоналу. Зокрема, було затверджено загальнокорпоративні для всіх працівників компанії компетенції, які базуються на корпоративних цінностях. Також окремо розроблено компетенції для керівників та інших категорій персоналу.



## Загальнокорпоративні компетенції:

- адаптація та реакція на зміни
- орієнтація на результат
- орієнтація на клієнта
- робота в команді
- відповідальність

## Компетенції для керівників:

- організація роботи
- переконання та здійснення впливу
- орієнтація на розвиток
- прийняття рішень
- розуміння бізнесу та інноваційність

## Компетенції для працівників:

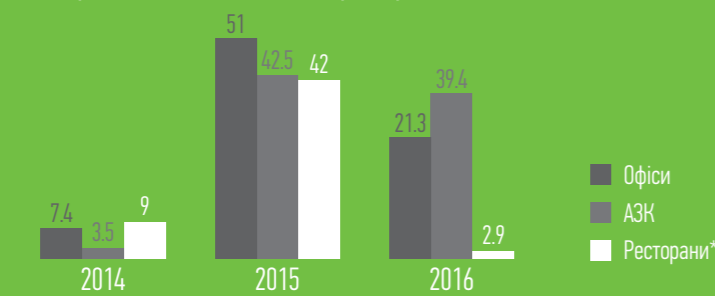
- професіоналізм
- дотримання інструкцій та процедур
- ефективна комунікація

Відповідно до результатів оцінки за компетенціями будуватимуться цільові програми розвитку персоналу, відбуватимуться внутрішні кар'єрні переміщення. Торік у внутрішніх центрах оцінювання пройшли оцінку уже 193 працівники. На 2017 рік заплановано провести оцінку компетенцій усього керівного складу компанії.

# ВИНАГОРОДЖЕННЯ І МОТИВАЦІЯ

Своїм працівникам компанія пропонує тільки офіційне працевлаштування та виплату заробітної плати з перерахуванням до бюджету всіх передбачених законодавством податків і зборів. Реагуючи на суттєву девальвацію національної валюти, у 2015 році компанія підвищила розмір винагороди для працівників у середньому більш ніж на 40%. У 2016 році курс на підвищення зарплат було продовжено, хоч і не в таких масштабах, як у попередньому році.

Ріст зарплат основних категорій працівників, %



\*Незначний торішній приріст зарплат працівників ресторанів зумовлений тим, що у них зміни в системі оплати праці та ріст самих зарплат припали на початок 2017 р.

Основні зміни у процесах винагородження персоналу стосувалися найбільш численної групи – працівників АЗК. Зокрема, було впроваджено нововведення, згідно з яким половина прибутку, отриманого понад план від реалізації товарів у магазинах та кафе при АЗК, віддається колективу заправки, передбачено окремі квартальні премії за виконання плану з прибутків для керівників АЗК, підвищено оклади та годинні ставки. Окрім того, компанія застосовує й інструменти нематеріальної мотивації працівників: організовує внутрішні змагання між підрозділами, пропонує вигідні умови користування сервісами чи придбання товарів у мережі «ОККО», дає змогу обирати оптимальний режим організації свого робочого часу. Так, офісні працівники можуть користуватися гнучким графіком роботи, який дає можливість розпланувати свій день з максимальною ефективністю, враховуючи час добирання на роботу, особисті інтереси та інші моменти. Компанія, своєю чергою, отримує більш вмотивованих і продуктивних працівників. Такою опцією сьогодні користується близько 20% працівників.

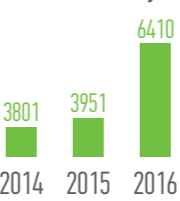
## Система грейдів

На початку 2016 року в компанії було розпочато впровадження системи грейдів за методикою Hay Group. Грейдингова система дає змогу оцінити внесок кожної посади в загальний результат компанії, уніфікувати і стандартизувати підходи при визначенні рівня винагороди працівників. За рік, що минув, у рамках проекту здійснено структурування, опис та оцінку 480 посад компанії. При цьому спочатку з усіх наявних у компанії посад виділили унікальні (президент, віце-президенти, директори департаментів тощо), а інші – згрупували приблизно у 100 сімей за зонами відповідальності та функціоналом. За результатами проведеного грейдингу розроблено нову політику оплати праці.

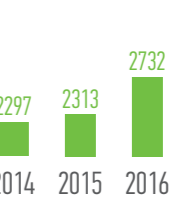
# НАВЧАННЯ

З кожним роком обсяг навчань, які компанія організовує для своїх працівників, зростає. Працюючи в умовах високої конкуренції, мережа «ОККО» розуміє, що тільки кваліфіковані працівники можуть ефективно виконувати свої обов'язки. У 2016 році основний акцент було зроблено на навчанні працівників регіональних підрозділів. Зокрема, кількість навчальних годин у регіональних офісах компанії зросла майже у 3 рази, охоплення учасників – більш як удвічі. Ще одна категорія, яку було активно залучено до навчальних заходів торік, – працівники ресторанів.

Кількість працівників, що взяли участь у навчанні, осіб



Загальний час навчань, годин



Особливу увагу мережа «ОККО» приділяє питанням швидкої адаптації новоприйнятих працівників. Для кожного з них формують індивідуальну адаптаційну програму, яка передбачає ознайомлення з бізнес-процесами та операційними процедурами компанії загалом та деталізоване вивчення тих сфер діяльності, до яких він буде залучений безпосередньо. Обов'язковим елементом адаптації є стажування усіх офісних працівників на АЗК незалежно від того, на яку посаду їх прийнято.

## Інститут внутрішнього тренерства (ІВТ)

У 2016 році в компанії запрацював інститут внутрішнього тренерства (ІВТ), суть якого полягає в тому, щоб знайти всередині команди працівників, які самі є експертами в тих чи інших операційних процесах, розуміють нюанси роботи бізнесу та технічні деталі краще, ніж зовнішні фахівці, і при цьому вони готові ділитися своїм часом і досвідом з колегами. За результатами першого набору ІВТ випустив торік 76 сертифікованих внутрішніх тренерів, які уже провели 107 тренінгів для співробітників ресторанів та АЗК.

Ресторани:

- методи продажу – 21 тренінг
- гостинний сервіс – 20 тренінгів

АЗК:

- стандарти обслуговування клієнтів – 45 тренінгів

Спільно для працівників ресторанів і АЗК:

- безпека дорожнього руху – 21 тренінг

Для багатьох внутрішніх тренерів участь у проекті стала додатковим стимулом до саморозвитку, допомогла здобути нові знання та отримати практику публічних виступів. Окрім того, поєднуючи викладання зі своєю основною роботою, експерти отримують за це додаткову винагороду від компанії.



# АВТОМАТИЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ

У 2016 році в компанії було уніфіковано й автоматизовано значну частину процесів управління людськими ресурсами, таких як управління організаційною структурою, кадровий документообіг, облік робочого часу, управління винагородою, підбір персоналу тощо. Усі вони переведені на платформу SAP HCM. Повне переведення усіх HR-процесів у систему SAP HCM триватиме ще протягом 2017 року, але уже зараз можна говорити про відчутний позитивний ефект. Для компанії це створення єдиного алгоритму дій і рішень у кадровій політиці, скорочення паперового документообігу, оптимізація HR-процесів, зменшення витрат на організацію очного навчання за рахунок використання дистанційних курсів.



Робота нової платформи надає додаткові переваги працівникам компанії. У своєму особистому онлайн-кабінеті в системі SAP HCM працівник може побачити базову інформацію про організаційну структуру компанії, сформулювати заяву на відпустку чи відрядження, подати заявку на вакантну посаду. В майбутньому в особистому кабінеті працівники матимуть доступ до своїх розрахункових листків із заробітної платні, зможуть проходити дистанційні онлайн-курси для розвитку й удосконалення тієї чи іншої компетенції.

На кінець 2016 року кожного дня в середньому 206 кадрових операцій відбувалося на платформі SAP HCM.

## Плани на 2017 рік :

- 1 Не менше 80% вакансій менеджерів АЗК закривати за рахунок внутрішніх кандидатів.
- 2 Запустити функціонал Performance management (оцінка за компетенціями та KPI) в системі SAP HCM. Провести оцінку за компетенціями (360) для керівного складу.
- 3 Запровадити дистанційне навчання на платформі SAP HCM.



# СОЦІУМ

Великий бізнес не повинен залишатися осторонь процесів, які хвилюють суспільство, а інколи він і сам виступає модератором суспільних змін. Це додаткова відповідальність для компанії, але вона відкриває і нові можливості.

# ЯКІСНИЙ СЕРВІС ТА ВІДПОВІДАЛЬНІ КОМУНІКАЦІЇ

Ритейл – це бізнес, ефективність якого напряму залежить від довіри споживачів до бренду. В компанії діють чітко прописані стандарти обслуговування, однакові для всіх АЗК, ресторанів, кафе, магазинів у мережі «ОККО». Компанія постійно працює над удосконаленням цих стандартів, веде активний діалог з клієнтами, опрацьовуючи звернення з Гарячої лінії, спілкуючись через соціальні мережі й автомобільні форуми, активно залучаючи їх до оцінювання сервісу в мережі.

Щоб отримати зворотній зв'язок від клієнтів, компанія з моменту запуску програми лояльності Fishka пропонувала залишати відгуки на сайті, а оператори кол-центру опитували рендомно обраних респондентів у телефонному режимі, щоб визначити рівень задоволеності сервісом на «ОККО». У 2016 році компанія вперше провела замірювання індексу лояльності клієнтів за методологією лояльності NPS (Net Promoter Score)\*. Показник NPS за підсумками 2016 року для «ОККО» становив 86% за 100-відсотковою шкалою.

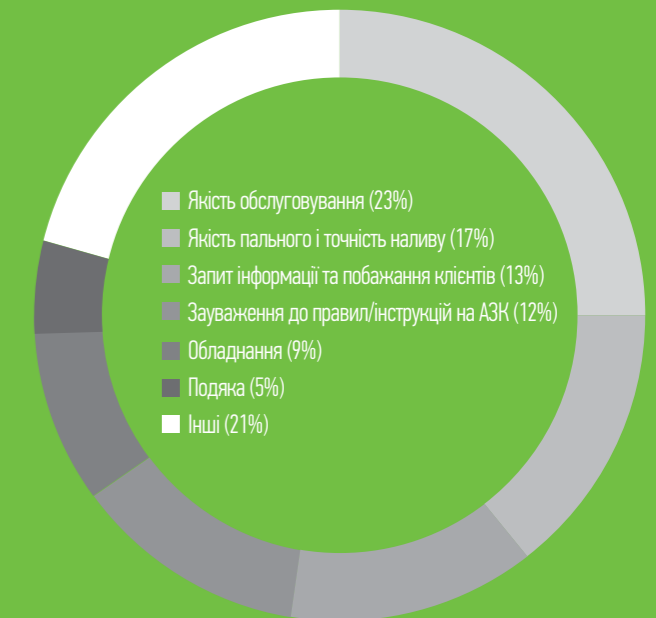
Оскільки з кожним роком компанія намагається розширити кількість каналів для діалогу з клієнтами й інформативне охоплення, то й число звернень до неї росте. Торік воно збільшилося на 62% – з 8 974 до 14 517. На кожне з таких звернень компанія намагається дати зворотній зв'язок упродовж 24 годин (тільки якщо сигнал надійшов у вихідні, термін відповіді може бути подовжено до 48 годин). При цьому Гаряча лінія мережі (0 800-501-101) традиційно залишається основним каналом двостороннього зв'язку.

Бренд «ОККО» також має офіційні сторінки у найпопулярніших соціальних мережах (Facebook, Instagram, YouTube, Twitter) і на ключових автомобільних форумах. Тут компанія знайомить аудиторію зі своїми найцікавішими новинами й подіями, а також допомагає користувачам оперативної вирішувати питання, які стосуються сервісу в мережі «ОККО». Варто зазначити, що протягом звітного періоду кількість звернень через соціальні мережі зросла майже на 15% порівняно з 2015 роком, а кількість звернень через «письмові джерела» (книжки відгуків і пропозицій, пошта) в 3 рази зменшилася – з 9% до 3% відповідно.

\*NPS – це індекс визначення прихильності споживачів товару чи послуг через готовність рекомендувати їх іншим людям.



Основна тематика звернень до мережі «ОККО» у 2016 році



Прямий діалог з користувачами послуг мережі «ОККО» допомагає удосконалювати внутрішні операційні процеси й уникати багатьох репутаційних ризиків. Не в останню чергу завдяки цьому українське видання «Бізнес» у 2016 році, так само, як і рік перед тим, назвало мережу «ОККО» лідером репутаційного рейтингу серед операторів національного паливного ринку. «Щоденний безпосередній контакт зі споживачами дозволив «Концерну Галнафтогаз» (мережа «ОККО») отримати найвищі оцінки ефективності системи репутаційного менеджменту», – пояснили укладачі цього рейтингу.

Репутацію компаній оцінювало експертне журі за 5 критеріями – репутаційна стабільність, медіа-активність, інноваційний підхід, корпоративна соціальна відповідальність, антикриза. У ролі експертів виступали журналісти авторитетних ділових видань, інвестиційні аналітики, представники консалтингових компаній та бізнесу.

# КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

Корпоративна культура, базована на корпоративних цінностях, вже давно стала одним із найважливіших векторів стратегічного розвитку компанії. Вона є основою для побудови партнерських взаємовідносин між співробітниками, партнерами та клієнтами компанії. Завдяки стратегічній ролі корпоративної культури кожен працівник відчуває причетність до досягнення спільних цілей та відповідальність за репутацію компанії. За майже 20-річну історію в компанії сформувалися свої корпоративні традиції та правила взаємостосунків у команді. Наприклад, звичною практикою стали регулярні зустрічі топ-менеджменту з колективами регіональних дивізіонів. У 2016 році такі зустрічі відбулися в Ужгороді, Львові, Рівному й Дніпрі. Так само на регулярній основі в компанії організовуються різні заходи для підтримки командного духу – професійні та спортивні змагання, спільні туристичні поїздки, культурні програми, майстер-класи, відзначення корпоративних і державних свят. Водночас постійно з'являються і нові традиції.

Так, у 2015 році в компанії уперше відбувся тиждень корпоративної культури, присвячений корпоративним цінностям. У 2016 році традицію було продовжено з акцентом на темах сервісу в мережі «ОККО». Розпочався тиждень корпоративної культури з Дня позитиву, під час якого працівники і підрозділи компанії висловлювали одне одному подяку за співпрацю й обмінювалися символічними подарунками. Усі охочі змогли відвідати підприємства, де виготовляють хлібну продукцію й автохімію, яка реалізується на АЗК «ОККО». Для дітей працівників центрального офісу було організовано екскурсію по робочих місцях їхніх батьків. Окрім того, діти змогли взяти участь у майстер-класі з виготовлення фоторамок і приготування сендвічів та у відкритому занятті з безпеки дорожнього руху. Працівників компанії під час презентацій за участю експертів ознайомлювали з секретами вибору й приготування кави, специфікою паназійської кухні, яку пропонує ресторан Meiwei, продукцією українських мануфактурних виробників, яка продається на АЗК «ОККО». Завершився тиждень корпоративної культури уже звичним Днем солідарності, коли працівники АЗК й офісів мінялися одне з одним робочими місцями на одну зміну.

Торік у корпоративному календарі з'явилося й нове свято – День єднання, який пройшов у форматі Sport & Family Day. Свято трансформувалося зі звичного для компанії щорічного турніру з міні-футболу, у якому на цей раз узяло участь 18 команд з 10 регіонів України, але торік у його рамках відбувалося ще багато інших об'єднавчих заходів, які дали нагоду налагодити більш тісні й неформальні контакти між працівниками з різних підрозділів і регіонів. На новому рівні проходив у 2016 році внутрішній чемпіонат баріста. На цей раз його було організовано повністю за стандартами міжнародних змагань майстрів кавової справи. Оцінювали роботу конкурсантів зовнішні експерти – сертифіковані судді, переможці національних чемпіонатів баріста. За підсумками відбіркових турів у фінальний етап вийшли 9 учасниць з різних регіонів України, у яких було завдання приготувати 3 види кави (один із них – авторський), а також вдало представити себе та свій напій. Переможцем стала дебютантка змагань – Олександра Вахрамеева з АЗК «ОККО» у с. Коротич під Харковом.

20 жовтня у головному офісі компанії з нагоди міжнародного Дня кухаря та кулінара було урочисто відкрито експериментальну кухню, на якій тепер розробляють новинки меню ресторанів і кафе мережі «ОККО» та випробовують нове обладнання. Але першими експериментаторами тут стали діти працівників компанії. Під керівництвом досвідчених технологів вони готували страви, які клієнти зазвичай можуть купити у ресторанах чи кафе на АЗК «ОККО». Пізніше частину цих кулінарних витворів було продано на добродійному ярмарку для працівників, а всі зібрані кошти передано благодійному фондові «Таблеточки». У рамках відзначення професійного свята в головному офісі організували спільну зустріч усіх кухарів мережі «ОККО», давши змогу їм ближче познайомитися, а також взяти участь в оригінальному квест-турі по Львову.

Загалом у корпоративних заходах торік узяло участь понад 80% співробітників.

# СПІВПРАЦЯ З ПРОФСПІЛКОЮ

Станом на кінець звітного року 8 222 працівників компанії були членами Всеукраїнської професійної спілки «Співдружність». Профспілкороганізація є організатором багатьох робочих і соціальних процесів, забезпечує додаткові привілеї працівникам.

У 2016 році ВПС «Співдружність» спрямувала на перелічені вище цілі майже 3,5 мільйона гривень. Із них, зокрема, було профінансовано:



587 тис. грн  
на виплату  
матеріальних  
допомог



854 тис. грн  
на подарунки до свят



91 тис. грн  
на страхування  
працівників



467 тис. грн  
на оздоровлення і літній  
відпочинок



308 тис. грн.  
на фізкультурно-спор-  
тивні заходи



9 тис. грн  
на підтримку сімей, що утри-  
мують дитину з особливими  
потребами



1168 тис. грн  
на культурно-туристичні  
заходи



# ДИТЯЧА КІМНАТА «ГРИФОНЧИКИ»

Компанія надає рівні можливості усім працівникам для кар'єрного росту, професійного розвитку й фінансової винагороди за виконану роботу, незалежно від гендерної приналежності. Водночас у компанії розуміють, що жінки значно частіше поєднують роботу з доглядом та вихованням дітей, і тому створюють додаткові можливості для такого поєднання. Так, у 2015 році одна зі співробітниць компанії Юлія Тарковська висловила ідею облаштувати в центральному офісі компанії у м. Львів дитячу кімнату. Завдяки підтримці менеджменту й профспілкової організації цю ідею було втілено в життя, й навесні 2016-го дитяча кімната уже приймала перших маленьких гостей.

Тут працівники головного офісу можуть упродовж робочого дня залишати своїх дітей віком від 3 до 12 років під наглядом вихователя. Приміщення кімнати розділене на 2 зони, які облаштовано з урахуванням потреб дітей різного віку: навчальну, з партами і книжками, та ігрову – зі забавками, настільними іграми, телевізором.

За рік роботи дитячу кімнату відвідало 275 дітей. Найчастіше цією опцією працівники користувалися у літній період та в час канікул, карантинів. Фінансування дитячої кімнати мережа «ОККО» здійснює спільно із Всеукраїнською профспількою «Співдружність».

Функціонування корпоративної дитячої кімнати є не тільки показовим проектом ефективної корпоративної культури, а й дієвим інструментом забезпечення рівних можливостей кар'єрного росту й професійного розвитку для усіх членів команди «ОККО», незалежно від статі й сімейного стану. Проект отримав відзнаку за внесок у досягнення гендерної рівності на щорічній Національній конференції «Бізнес, що змінює країну».

**На міжнародному конкурсі BestinCSR-2016 проект створення корпоративної дитячої кімнати у центральному офісі мережі АЗК «ОККО» було визнано найкращим у номінації «Соціальна відповідальність стосовно працівників організації». Водночас цей проект посів друге місце серед усіх українських КСВ-кейсів.**



# БЛАГОДІЙНІ ІНІЦІАТИВИ

У 2016 році мережа «ОККО» продовжила підтримку благодійних ініціатив, спрямованих на допомогу медикам, які працюють на Сході України, та на збір речей для малозабезпечених верств населення. Водночас компанія долучилася й до доброчинних проектів спільно з новими партнерами з числа волонтерських організацій і громадських активістів. Так, у 2016 році було ухвалено рішення підтримати проекти, пов'язані з допомогою онкохворим дітям та популяризацією внутрішнього туризму.

## Збір речей для малозабезпечених

Компанія на території своїх АЗК встановлює спеціальні контейнери, де кожен може залишити вживаний одяг, взуття, постіль, речі побуту. Станом на кінець 2016 року в мережі функціонувало 13 контейнерів у 4 містах України. За 2016 рік на АЗК «ОККО» зібрано понад 100 тонн речей для малозабезпечених громадян країни. Їх розподілом серед тих, хто потребує такої допомоги, займаються волонтерські організації.

Місто	К-ть контейнерів	Громадська організація-партнер	Отримувачі допомоги
Київ	3	«Україна без меж»	Діти та підлітки з малозабезпечених сімей, хоспіс для людей похилого віку
Київ	2	«Відповідальні громадяни»	Малозабезпечені громадяни на прилеглах до НКТ території
Львів	4	«Емаус-Оселя»	Безпритульні
Одеса	2	«Добрый самарянин»	Інтернати, переселенці та малозабезпечені сім'ї
Дніпро	2	«Допомагаємо»	Геріатричний пансіонат, малозабезпечені сім'ї

## Допомога онкохворим дітям

Упродовж 2016 року мережа «ОККО» тісно співпрацювала з Благодійним фондом «Таблеточки», головна місія якого полягає в наданні допомоги онкохворим дітям в Україні. 15 лютого, у Міжнародний день онкохворої дитини, на лікування підопічних Фонду було передано 10% виторгу від проданої у цей день кави в ресторанах мережі. 9 червня в компанії відбувся благодійний ярмарок, на якому продавалися солодощі, художні вироби, зроблені працівниками власноручно, а також сувенірна продукція від «Таблеточок».

А з 1 до 31 грудня у мережі «ОККО» упродовж цілого місяця тривала акція «Різдвяна кава – твоя добра справа»\*, під час якої було зібрано кошти для придбання лікарського препарату «Ванкоміцин», який потрібен приблизно 30% онкохворих дітей в Україні. Закупівлею цих ліків та їх розподілом серед пацієнтів дитячих онкологічних центрів займається Благодійний фонд «Таблеточки».

**Проект «Різдвяна кава – твоя добра справа» був визнаний одним із кращих доброчинних проектів на Національному конкурсі «Благодійна Україна – 2016» й отримав почесну відзнаку за третє місце в номінації «Благодійність великого бізнесу».**

\*Під час акції «Різдвяна кава – твоя добра справа» 1 гривня від вартості будь-якого гарячого напою, придбаного на АЗК «ОККО» у ранковий час з 6:00 по 11:00, відраховувалася на потреби онкохворих дітей.

Окрім того, Благодійному фондові «Таблеточки» перераховуються по 5 гривень з кожного проданого екземпляра книги Катерини Бабкіної «Шапочка і кит», яка з вересня 2016 року з'явилася в реалізації на АЗК «ОККО».

Компанія підтримала й фестиваль добра «Червоні носики», який відбувся 7 листопада у Львові з метою збору коштів на оновлення відділення гематології та інтенсивної хіміотерапії Західноукраїнського спеціалізованого дитячого медичного центру. Мережа «ОККО» упродовж усього фестивалю частувала учасників гарячим какао і фірмовими лимонадами, а кошти від продажу хот-догів перерахувала до благодійного фонду «Запорука», що є куратором реконструкції у медичному закладі.

## Загалом на підтримку онкохворих дітей було перераховано майже 630 тис. грн

### Допомога парамедикам

Ще у 2015 році мережа «ОККО» спільно з Гуманітарною ініціативою Світового Конгресу Українців «Захист патріотів» та програмою лояльності Fishka реалізувала ініціативу з комплектування медичними засобами рюкзаків для парамедиків, які працюють на Сході України. У 2016 році ця програма тривала, завдяки чому вдалося укомплектувати за 2 роки 51 рюкзак необхідними медичними засобами та матеріалами на загальну суму 120 тисяч гривень.

Лікарям, що працюють у польових умовах, дуже важливо мати обладнання й медикаменти, які б дозволили стабілізувати стан потерпілого, перш ніж його доправлять до лікарні. Саме такими засобами й наповнюють рюкзаки парамедиків. Зокрема, до комплекту входять кровоспинні затискачі, дихальні мішки, одноразові системи переливання інфузійних розчинів, скальпелі, ножиці, медичні ліхтарики, набори бинтів і пластирів тощо.

### Підтримка фізкультури і спорту

Мережа «ОККО» неодноразово долучалася до проєктів, які популяризують здоровий спосіб життя, заняття спортом і фізичною культурою. Зокрема, президент мережі «ОККО» Віталій Антонов був одним з ініціаторів відкриття у Львові в 2015 році сучасного критого скеледрому The Wall, де можуть займатися скелелазистами з будь-яким рівнем підготовки – від початківців до професійних спортсменів. А торік за підтримки мережі «ОККО» у місті створено дитячу скелелазну команду, яка у жовтні вперше виступила на загальнонаціональних змаганнях – на Чемпіонаті України й Відкритому чемпіонаті Одеси зі скелелазіння серед підлітків. Мережа «ОККО» допомогла команді із забезпеченням інвентарем та спортивною формою, сплатою реєстраційних внесків, проїздом і проживанням. Члени львівської команди (усього 13 дітей) взяли участь в індивідуальних змаганнях на швидкість і складність скелелазіння, а також у командній боротьбі. Усього в чемпіонаті України брало участь понад 100 учасників з 11 областей у різних вікових категоріях.

Тренує дитячу команду чемпіон України 2015 року та бронзовий призер Кубка Світу 2008 року Станіслав Кleshньов. Стати членом дитячої збірної може кожна дитина віком від 5 до 16 років, що тренується у The Wall. Досвідчені наставники допомагають правильно спланувати графіки й навантаження та стежать, щоб усі заняття проходили у повній безпеці.

### Проект Ukraïner

У 2016 році мережа «ОККО» стала одним із партнерів медіа-проєкту Ukraïner, в основі якого лежить експедиція групи ентузіастів на чолі з письменником і мандрівником Богданом Логвиненком по 14 історичних землях України. Ukraïner має на меті розповідати пізнавальні історії про найвіддаленіші куточки держави, людей, мистецтво та їжу. За результатами експедиції планується укласти серію сучасних путівників Україною кількома мовами, щоб популяризувати внутрішній туризм і відкрити всю привабливість України для іноземних туристів.

У 2016 році команда Ukraïner уже підготувала серію відео та публікацій про Закарпаття. Наступні експедиції заплановані в регіони Полісся, Приазов'я, Полтавщини. У цілому ж автори проєкту задумали 16 таких експедицій з відвіданням понад 300 міст України. Мережа «ОККО» вбачає цінність проєкту в тому, що Ukraïner фокусується на унікальних, невідомих широкому заголові місцях і передає їх красу не тільки через власне сприйняття, а й через світогляд та характери людей, які там мешкають.

### Плани на 2017 рік:

1. Досягти вищого показника індексу NPS.
2. Запустити проєкти благодійності на платформі програми Fishka.
3. Здійснити модернізацію внутрішніх каналів комунікації – порталу й корпоративного журналу.



# ДОДАТОК 1

Публічне акціонерне товариство «Концерн Галнафтогаз» з 2007 року є підписантом Глобального договору ООН. Продовжуючи політику відкритості та прозорості, компанія презентує звіт зі сталого розвитку за результатами 2016 року. Попередній звіт було оприлюднено у листопаді 2016 року і він описував результати діяльності компанії за 2015 рік.

Усі звіти компанії можна знайти українською та англійською мовами за веб-адресою <https://www.okko.ua/uk/sustainability> та на веб-ресурсі Глобального договору ООН <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/7099#cop>

Звіт підготовлено відповідно до Керівництва зі звітності у сфері сталого розвитку GRI-G4. Рівень відповідності – базовий (core). Зовнішнє завірення звіту не проводилося.

Істотні питання визначено шляхом діалогу з заінтересованими сторонами, зокрема й на основі обговорення з експертним середовищем нефінансового звіту компанії за 2015 рік. У звіті розкрито й ті теми, які найчастіше порушувалися у зверненнях на Гарячу лінію, в соціальних мережах, запитах від медіа.

На сайті <http://okko.ua/uk/sustainability> можна докладніше ознайомитися з інформацією про компанію, результатами діяльності та напрямками сталого розвитку. Ми будемо вдячні за Ваші коментарі та готові відповісти на будь-які запитання. Будь ласка, контакуйте з нами за адресою: [csr@gng.com.ua](mailto:csr@gng.com.ua)

## Межі охоплення звіту

Структура компанії описана у розділі «Про Компанію», ст. 9. Звітність містить кількісні та якісні показники діяльності ПАТ «Концерн Галнафтогаз» та компаній, які повністю чи частково перебувають у його операційному управлінні:

- ОККО Бізнес Контракт – 100%
- ОККО-Рітейл - 100%
- ОККО-Агротрейд – 100%
- ОККО-Схід – 36%
- Нафтотермінал – 100%
- Автотранском – 100%

## Розрахунок показників

Джерелами кількісних даних, наведених у звіті, є офіційні форми звітності для державних органів, акціонерів та інвесторів, експертні дослідження. Окремі показники розраховано відповідно до форм внутрішньої звітності й перевірено відповідальними представниками компанії в рамках процедур внутрішнього аудиту. Обсяг прямих викидів обраховувалися відповідно до чинних в Україні дозволів на викиди. Об'єми метану й оксиду азоту (I) переведено в еквівалент CO<sub>2</sub> згідно за коефіцієнтами, погодженими Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC. Конвертацію непрямих викидів зроблено відповідно до наказів Державного агентства екологічних інвестицій України.

Для розрахунку коефіцієнта плинності кадрів використовується середньооблікова чисельність штатних працівників.

# ДОДАТОК 2

Контактна інформація

**Поштова адреса:**  
вул. Героїв УПА, 72  
м. Львів, Україна, 79018

**Юридична адреса:**  
вул. Набережно-Хрещатицька, 15-17/18  
м. Київ, Україна, 04070  
е-пошта: [office@gng.com.ua](mailto: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](mailto:press.center@gng.com.ua)  
тел: +38 (032) 298-96-31  
Менеджер зі сталого розвитку  
[ATykhovska@gng.com.ua](mailto:ATykhovska@gng.com.ua)

**Інтернет-ресурси:**  
[www.okko.ua](http://www.okko.ua)  
[www.myfishka.com](http://www.myfishka.com)  
[www.twitter.com/okkoua](https://www.twitter.com/okkoua)  
[www.facebook.com/okkoua](https://www.facebook.com/okkoua)  
[www.youtube.com/okkoua](https://www.youtube.com/okkoua)  
[www.instagram.com/okkoua](https://www.instagram.com/okkoua)

Регіональні відділення

**Дніпро**  
пр. Дмитра Яворницького, 81, оф. 15  
м. Дніпро, 49000

**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) 590-58-30

**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 Любомирівка,  
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

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

ДОДАТОК 3

Деталізована інформація про поводження з відходами і викидами

Кількість відходів за класами небезпеки, т	2014	2015	2016	Клас
Лампи люмінесцентні та відходи, які містять ртуть, інші зіпсовані або відпрацьовані, шт.	5216	4483	3728	I
Залишки очищення резервуарів для зберігання, що містять нафтопродукти (нафтошлам)	11,74	22,016	21,799	III
Абсорбенти зіпсовані, відпрацьовані чи забруднені (пісок використаний)	3,02	4,03	6,446	III
Шлам оливо-, водовідокремлювачів (мул від миття машин)	1,82	14,251	33,06	III
Шлам від очищення вод стічних неспецифічних промислових (осад відстійника очисних споруд)	2,58	3,327	2,797	III
Матеріали обтиральні зіпсовані, відрацьовані чи забруднені (промаслене ганчір'я)	2,39	2,395	1,384	III
Батареї та акумулятори зіпсовані або відпрацьовані (акумулятори відпрацьовані)	0,8	0,7	1,0	III
Матеріали фільтрувальні зіпсовані, відпрацьовані чи забруднені (відпрацьовані оливні фільтри)	2	1,3	0,09	III
Суміш речовин мастильних та олив нафтових, одержана від вилучення олив зі стічних вод (шлам бензомаслоуловлювачів)	4,27	3,112	5,054	III
Відходи комунальні міські змішані, у т. ч. сміття з урн (ТПВ)	11912,73	14146,5	12372,2	IV
Матеріали пакувальні пластмасові зіпсовані, відпрацьовані чи забруднені (шини відпрацьовані)	1,37	2934,3	1,154	IV
Шини, зіпсовані перед початком експлуатації, відпрацьовані, пошкоджені чи забруднені під час експлуатації	2,8	0,4	0,4	IV

Інші викиди в атмосферу,т			
	2014	2015	2016
NOx	4,446	2,925	0,459
SOx	2,248	0,660	0,526
Тверді частинки (ТЧ)	0,663	0,041	0,053
Неметанові леткі органічні сполуки (НЛОС)	743,783	1142,839	455,8

ДОДАТОК 4

Стратегія та аналіз	Назва показника	Сторінка звіту	Додаткові коментарі/прямі посилання
G4-1	Заява першої особи, яка ухвалює рішення в організації	5	
Профіль організації			
G4-3	Назва організації	11	
G4-4	Бренди, продукція, послуги	8,9,11,12	
G4-5	Місцезнаходження організації	71	
G4-6	Кількість країн, в яких організація здійснює свою діяльність	8, 11	
G4-7	Тип власності та організаційно-правова форма	11	
G4-8	Ринки, на яких працює організація	8	
G4-9	Масштаб організації	8, 11	
G4-10	Загальна чисельність співробітників із розбивкою за договором про найм та статтю. Загальна чисельність постійних співробітників з розбивкою за типом зайнятості та статтю. Істотні сезонні зміни чисельності персоналу	8, 52	Істотні сезонні зміни чисельності персоналу- не релевантні для компанії
G4-11	Відсоток працівників, охоплений колективними договорами	65	
G4-12	Ланцюг постачання в організації	25	
G4-13	Зміни масштабів, структури або власності організації	11	
G4-15	Перерахуйте розроблені зовнішніми сторонами економічні, екологічні та соціальні харті, принципи або інші ініціативи, до яких організація приєдналася або які підтримує	22	
G4-16	Членство в асоціаціях і/або національних і міжнародних організаціях із захисту інтересів	15	
Істотні питання та межі			
G4-17	Перерахуйте всі юридичні особи, звітність яких була включена до консолідованої фінансової звітності або аналогічні документи організації	70	
G4-18	Поясніть методику визначення змісту звіту та кордонів аспектів	16, 70	
G4-19	Складіть список усіх істотних аспектів, виявлених в процесі визначення змісту звіту.	16	
G4-22	Переформулювання показників, опублікованих в попередніх звітах	11, 70	
G4-23	Істотні зміни охоплення і кордонів аспектів у порівнянні з попередніми звітними періодами	70	

ДОДАТОК 4

Стратегія та аналіз	Назва показника	Сторінка звіту	Додаткові коментарі/прямі посилання
Взаємодія з заінтересованими сторонами			
G4-24	Наведіть список зацікавлених сторін, з якими організація взаємодіє	15	
G4-25	Опишіть принципи виявлення і відбору зацікавлених сторін для взаємодії		У звітному періоді істотних змін не відбувалося
G4-26	Опишіть підхід організації до взаємодії із зацікавленими сторонами	15	
G4-27	Опишіть ключові теми і побоювання, які були порушені зацікавленими сторонами в рамках взаємодії з організацією		Щодо структури формування цін на пальне на АЗК «ОККО» Мережа «ОККО» реалізує на своїх АЗК тільки високоякісне імпортне пальне. Тому роздрібна ціна суттєво залежить від коливань світових цін на нафту й нафтопродукти, а також від курсу національної валюти, оскільки розрахунки з іноземними постачальниками проводяться у валюті. Ще одним істотним чинником впливу на ціну є податкове навантаження. У 2016 р. частка податків у ціні пального становила приблизно 40%. Щодо санкцій Антимонопольного комітету. Восени 2016 року Антимонопольний комітет України постановив накласти штрафні санкції на низку операторів ринку пального, в т. ч. й мережу «ОККО», за начебто антиконкурентні узгоджені дії. Компанія оскаржила це рішення АМКУ в суді, оскільки переконана, що вина паливних трейдерів у процесі розслідування доведена не була, а саме розслідування не відповідало ні чинному законодавству і практиці вищих судових інстанцій України, ні сталим світовим практикам розслідувань «паралельної поведінки» на ринках роздрібної реалізації світлих нафтопродуктів.
Загальні відомості про звіт			
G4-28	Звітний період	70	
G4-29	Дата публікації попереднього звіту	70	
G4-30	Цикл звітності	70	
G4-31	Контактна особа	71	
G4-32	Вкажіть варіант підготовки звіту, відповідно з керівництвом GRI	70	
G4-33	Опишіть політику і застосовувані в організації практики щодо забезпечення зовнішнього заповнення звітності про сталий розвиток	70	
Корпоративне управління			
G4-34	Опишіть структуру корпоративного управління організацією	13	
Етика та доброчинність			
G4-56	Опишіть цінності, принципи, стандарти і норми поведінки організації, такі як кодекси поведінки й етичні кодекси	10	Кодекс корпоративного управління був детально описаний у звіті компанії за 2014 рік.

ДОДАТОК 4

Стратегія та аналіз	Назва показника	Сторінка звіту	Додаткові коментарі/прямі посилання
G4-57	Опишіть внутрішні і зовнішні механізми звернення за консультаціями з питань етичної поведінки, а також питань, пов'язаних із проявами несумлінності в організації	40	
G4-58	Опишіть внутрішні і зовнішні механізми повідомлення про неетичну або незаконну поведінку, а також про проблеми, пов'язані з недобросовісністю в організації	40,62	
Специфічні стандарти			
Категорія «Економічна»			
G4-EC1	Створена і розподілена пряма економічна вартість	29	
G4-EC6	Частка керівників вищого рангу в істотних регіонах діяльності організації, найнятих з числа місцевого населення		Частка керівників вищого рангу, найнятих з числа місцевого населення, становить 100%
Категорія «Екологічна»			
СПМ			Екологічна політика "Концерну Галнафтогаз"
G4- EN3	Споживання енергії всередині організації	46	
G4-EN6	Скорочення енергоспоживання	46	
G4-EN8	Загальна кількість води, яка забирається, з розбивкою за джерелами	46	
G4-EN15	Прямі викиди парникових газів	46	
G4-EN16	Непрямі викиди парникових газів	46	
G4-EN21	Викиди в атмосферу NOx, SOx та інших істотних забруднювальних речовин	72	
G4-EN22	Загальний об'єм скидів із зазначенням якості стокових вод та приймального об'єкту	47	Розкрито частково
G4-EN23	Загальна маса відходів з розбивкою за видами і методами поводження	47	Розкрито частково
G4-EN29	Грошове значення істотних штрафів і спільне число нефінансових санкцій, накладених за недотримання екологічного законодавства і нормативних вимог		За звітний період нефінансові санкції не накладалися, розмір фінансових становив 0,2 тис. грн
G4-EN31	Загальні витрати та інвестиції на охорону навколишнього середовища, з розбивкою за типами		Витрати на охорону навколишнього середовища становили 5 420 тис. грн, інвестиції в розвиток альтернативних джерел енергії — 13 млн грн

ДОДАТОК 4

Стратегія та аналіз	Назва показника	Сторінка звіту	Додаткові коментарі/прямі посилання
Категорія «Соціальна»			
СПМ		52	
G4-LA1	Загальна кількість працівників і показник плинності кадрів з розбивкою за віковою групою, статтю та регіоном	52	Розкрито частково
G4-LA3	Частка співробітників, що повернулися з відпустки за доглядом за дитиною	52	
G4-LA4	Мінімальний період повідомлення щодо змін до діяльності організації, як визначено в колективній угоді		Згідно із законодавством – 2 місяці; закріплено в колективному договорі
G4-LA9	Середньорічна кількість годин навчання на одного співробітника з розбивкою за статтю й категоріями працівників	57	В компанії ведеться облік кількості проведених навчань
G4-LA10	Програми розвитку навичок і освіти, покликані підтримувати здатність співробітників до зайнятості, а також надавати їм підтримку при завершенні кар'єри	54	
G4-LA11	Частка співробітників, для яких проводяться періодичні оцінки результативності і розвитку кар'єри з розбивкою за статтю та категоріями	56	Розкрито частково
G4-LA12	Склад керівних органів і основних категорій персоналу організації з розбивкою за статтю та віковими групами	52	
G4-HR3	Загальна кількість випадків дискримінації і коригувальних дій		У звітному періоді відомостей про такі випадки не надходило
G4-SO3	Загальна кількість і відсоток підрозділів, щодо яких було проведено оцінку ризиків, пов'язаних з корупцією, і виявлено суттєві ризики		Внутрішня служба безпеки здійснює перевірки усіх потенційних та чинних контрагентів компанії щодо прозорості фінансово-господарської діяльності, а відділ внутрішнього аудиту і тендерний відділ контролюють відповідність здійснення фінансових розрахунків тендерним вимогам
G4-SO4	Інформування про політику і методи протидії корупції та навчання за цими напрямками		Усі працівники, чия діяльність пов'язана з закупівлями та різноманітними фінансовими операціями, ознайомлені з відповідними внутрішніми нормативними документами
G4-SO5	Підтверджені випадки корупції і вжиті заходи	40	
G4-PR3	Види інформації про властивості продукції та послуги, що передбачені процедурами	44	Розкрито частково
G4-PR4	Загальна кількість випадків невідповідності нормативним вимогам стосовно маркетингових комунікацій, в тому числі реклами, просування чи спонсорства, в розбивці за видами наслідків		Таких випадків не зафіксовано
G4-PR5	Результати досліджень з оцінки ступеня задоволеності споживачів	62	
PR7	Загальна кількість випадків невідповідності нормативним вимогам стосовно маркетингових комунікацій, в тому числі реклами, просування чи спонсорства, в розбивці за видами наслідків		Таких випадків не зафіксовано
PR8	Загальна кількість обгрутованих скарг стосовно порушення недоторканності приватного життя споживачів та втрати даних про них		Таких випадків не зафіксовано



[www.okko.ua](http://www.okko.ua)