

Основа лидерства

Корпоративный социальный
отчет 2011 – 2013



Социальный отчет СУЭК за 2011 – 2013 гг. освещает нашу деятельность в области устойчивого развития за данный период. В Отчете описаны стратегия, принципы и результаты деятельности по решению производственно-экономических, социальных, экологических задач, значимых для устойчивого развития Компании и общества.

Отчет адресован широкому кругу заинтересованных сторон и всем, кто хотел бы составить комплексное представление о результатах нашей деятельности в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности и целями устойчивого развития.

Данный документ является пятым Корпоративным социальным отчетом СУЭК. Отчет подготовлен с учетом международно признанного «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности (GRI) и ориентирован на уровень «В+» применения этого стандарта.

Мы публикуем отчеты в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития с 2006 г. С 2007 по 2010 гг. период отчетности составлял два года. В 2012 г. мы изменили график выпуска Отчета в связи с решением о постепенном переходе к интегрированной отчетности.



Читайте наши отчеты на сайте www.suek.ru

Первым шагом в этом направлении стал пересмотр графика выпуска Корпоративного социального отчета, направленный на максимальное сближение циклов подготовки годового и нефинансового отчетов. Предыдущий Отчет был опубликован в 2011 г.

В Отчете представлена информация по ОАО «СУЭК» и его дочерним и зависимым обществам (именуются в Отчете также СУЭК и Компания) за 2011–2013 календарные годы¹.

При подготовке Отчета использовалась управленческая и аудированная финансовая отчетность ОАО «СУЭК», составленная по стандартам МСФО. Данные, отражающие нашу деятельность в области трудовых отношений, развития персонала, охраны окружающей среды, а также нашу социальную деятельность в регионах, охватывают ОАО «СУЭК» и его дочерние и зависимые общества, если в тексте не указано иное. Данные собирались и систематизировались по направлениям деятельности на основе информационных запросов, составленных с учетом рекомендаций GRI (версия G3.1), использовались также данные, аккумулирующиеся в корпоративных информационных системах. При подготовке Отчета учитывался ряд показателей Отраслевого приложения для горнодобывающей и металлургической промышленности к «Руководству по отчетности в области устойчивого развития» GRI (версия, выпущенная в 2010 г.) и ряд «Базовых индикаторов результативности» Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

Проблематика, охватываемая Отчетом, отражена в его содержании. Приоритетные темы Отчета – экономическая эффективность, природоохранная деятельность, промышленная безопасность, социальные программы в регионах – определялись как стратегическими задачами Компании, так и рекомендациями, полученными в ходе взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Отчет публикуется как в бумажной версии, так и на нашем сайте, на русском и английском языках. Отчет прошел проверку Службы внутреннего контроля и аудита ОАО «СУЭК» и внешнего аудитора – «Бюро Веритас Сертификейшн Русь», утверждение на Комитете по аудиту Совета директоров СУЭК, а также общественное заверение в Совете по нефинансовой отчетности РСПП.

¹ В периметр Отчета вошли компании, доля СУЭК в которых составляет 50% и более.

Содержание отчета

Обзор деятельности

Обращение Председателя Совета директоров и Генерального директора
О Компании
География деятельности
СУЭК: цифры и факты
Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие

Управление

Корпоративное управление
Деятельность органов управления ОАО «СУЭК»
Управление рисками
Системы менеджмента
Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Экономическая устойчивость и эффективность

Экономическая результативность
Основные финансовые показатели
Развитие производства
Повышение качества продукции
Укрепление позиций на рынках сбыта
Взаимодействие с потребителями
Инновационная деятельность
Приоритеты на будущее

Социальная результативность: человеческий капитал

Основные направления и результаты деятельности по управлению персоналом в 2011–2013 гг.
Приоритеты, политики, управление
Характеристики персонала и занятость
Мотивация и оплата труда
Социальная поддержка персонала
Обучение и развитие
Взаимодействие с профсоюзами
Корпоративная культура
Приоритеты на будущее

Промышленная безопасность и охрана труда

Наш подход к промышленной безопасности и охране труда
Приоритеты, политики, управление
Обеспечение противоаварийной устойчивости
Обеспечение аэрологической безопасности
Управление рисками производственного травматизма
Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний
Культура безопасности
Приоритеты на будущее

Экологическая результативность: безопасность и эффективность

Основные направления и результаты деятельности в области экологической безопасности в 2011–2013 гг.
Приоритеты, политики, управление
Снижение негативного воздействия на окружающую среду
Рекультивация земель
Рациональное использование и очистка сточных вод
Снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу
Обращение с отходами
Потребление энергии и энергоэффективность
Приоритеты на будущее

СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития
Региональный профиль
Социальная деятельность в регионах: Приоритеты, политики, управление
Фонд СУЭК-РЕГИОНАМ
Диалог с заинтересованными сторонами
Развитие государственно-частного партнерства в решении социально-экономических задач в регионах
Основные социальные программы 2011–2013 гг.
Примеры реализованных проектов благотворительной помощи
Приоритеты на будущее

Приложения

Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК
Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности
Приложение 3. Структура Компании
Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011–2013 гг.: темы и результаты
Приложение 5. Информация о наградах СУЭК
Приложение 6. Независимое заверение отчетности в области устойчивого развития
Приложение 7. Свидетельство об общественном заверении в Совете РСПП
Приложение 8. Форма обратной связи

Условные обозначения, используемые в Отчете:

- Значок «Подробнее на вебсайте»
- Значок «Подробнее в разделе Отчета»

Обзор деятельности

Основа
лидерства

Обзор деятельности

Содержание раздела

| | |
|---|----|
| Обращение Председателя Совета директоров и Генерального директора | 04 |
| О Компании | 06 |
| География деятельности | 08 |
| СУЭК: цифры и факты | 10 |
| Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 |

Обзор деятельности

Управление

Экономическая
устойчивость
и эффективность

Социальная
результативность:
человеческий капитал

Промышленная
безопасность
и охрана труда

Экологическая
результативность:
безопасность
и эффективность

СУЭК и регионы:
лидерство для
устойчивого развития

Обращение Председателя Совета директоров и Генерального директора

7,9 млрд руб.

направлено
на обеспечение
промышленной
безопасности



Андрей Мельниченко
Председатель Совета директоров

Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию очередной, пятый, Отчет в области устойчивого развития. Этот документ охватывает период 2011–2013 гг. Для нашей Компании эти три года характеризуются продолжением активного развития производственного и рыночного лидерства. При этом важнейшими ориентирами деятельности Компании были и остаются устойчивое развитие и следование принципам корпоративной социальной ответственности.

Мы прочно удерживаем позиции лидера российской угольной отрасли и одного из ведущих участников международного угольного рынка. За три истекших года добыча угля нашими предприятиями выросла на 11,5% – до 96,5 млн т. Это 27,4% всего угля, добытого в России. Международные продажи выросли с 2010 г. почти на 46% – до 42,4 млн т в 2013 г., что составляет порядка 5% всей мировой торговли энергетическим углем.

Показатели нашей деятельности росли, несмотря на сложную мировую рыночную конъюнктуру и снижение цен на международном рынке угля, обусловленные общими проблемами мировой экономики и обострением конкуренции среди производителей угля при увеличении добычи сланцевого газа в США. На этом фоне укрепление наших лидерских позиций – закономерное следствие реализации стратегии, направленной на обеспечение высокой конкурентоспособности, усиление присутствия на наиболее перспективных и динамичных рынках. Нашими приоритетами неизменно остаются наилучшая операционная эффективность и высокий уровень промышленной безопасности, совершенствование транспортной инфраструктуры, повышение качества продукции за счет переработки и обогащения.

Для достижения стратегических целей мы продолжаем реализацию масштабной инвестиционной программы. В 2011–2013 гг. на ее исполнение направлено порядка 77,2 млрд руб. Среди ключевых проектов, осуществленных

в отчетном периоде, – строительство и модернизация обогатительных фабрик в Кемеровской области, Хабаровском крае, республиках Бурятия и Хакасия, модернизация и расширение добывающих и обогатительных мощностей в Кузбассе, на предприятиях Хакасии и на Тугнуйском разрезе, начало и развитие работ по добыче угля на Апсатском угольном месторождении в Забайкалье, строительство второй очереди Ванинского балкерного терминала, приобретение крупного пакета акций ОАО «Мурманский морской торговый порт» и реконструкция порта, развитие собственной железнодорожной инфраструктуры. Важную группу наших проектов составили инвестиции в кардинальное повышение производительности и безопасности труда на всех предприятиях СУЭК.

Мы ясно осознаем свою ответственность перед нашими сотрудниками и членами их семей, жителями регионов присутствия, обществом в целом и будущими поколениями. СУЭК уделяет большое внимание работе с персоналом, реализует комплекс региональных социальных программ, стремится к повышению безопасности труда на своих предприятиях, осуществляет природоохранную деятельность, ориентируясь при этом на международные стандарты в области социальной ответственности.

Наши сотрудники – основа успехов Компании и залог ее дальнейшего роста. Жизнь и здоровье персонала являются безоговорочным приоритетом в нашей работе. На решение задач в сфере промышленной безопасности и охраны труда в 2011–2013 гг. направлено более 7,9 млрд руб. Внедряя самые современные технологии и технику в этой области, мы также активно работали над дальнейшим совершенствованием культуры безопасности труда. Несмотря на значительный прогресс, достигнутый в снижении травматизма и несчастных случаев на предприятиях, нам не удалось полностью исключить случаи смертельного травматизма и аварии с тяжелыми последствиями. Одним из наиболее масштабных происшествий в отчетном периоде стала авария на шахте № 7 в Кузбассе в 2013 г., в результате которой трагически погибли восемь наших коллег. Мы глубоко сопереживаем семьям и близким погибших. Сразу после аварии были организованы помощь и выплаты родственникам погибших сотрудников. Мы продолжаем и будем в дальнейшем оказывать всю необходимую помощь их семьям. Факторы, приведшие к аварии, были детально и глубоко проанализированы на всех уровнях управления Компании. Принята новая – масштабная и детальная – программа мер по качественному повышению уровня безопасности труда.

Особое внимание мы уделяем уровню профессиональной подготовки, возможностям развития персонала. В СУЭК функционирует Корпоративный университет, обеспечивающий непрерывное повышение квалификации всех групп сотрудников и формирование нашего кадрового резерва. Обучению и развитию сотрудников служит также собственная региональная сеть профессиональных образовательных учреждений. В 2013 г. более 21 тыс. наших сотрудников прошли переобучение и повысили свою квалификацию.

СУЭК активно содействует всестороннему развитию регионов, в которых работают наши предприятия. В 2011–2013 гг. мы продолжили реализацию программ, направленных на улучшение качества жизни сотрудников и их семей, жителей регионов присутствия СУЭК. Фонд СУЭК-РЕГИОНАМ является надежным партнером органов власти и местных сообществ в реализации десятков программ и проектов социального развития. Ключевым результатом нашей социальной деятельности в регионах за отчетный период стало построение эффективной системы взаимодействия с населением и формирование действительно работающей программы повышения социальной активности местных сообществ.

Важным принципом нашей деятельности является экологическая ответственность, бережное и рациональное использование природных ресурсов. СУЭК проектирует и строит очистные сооружения, проводит рекультивацию земель, участвует в глобальных экологических проектах.

В наших планах – дальнейшее развитие и повышение эффективности программ, реализуемых в соответствии с целями и задачами СУЭК как социально ответственной компании.

На страницах этого Отчета вы найдете подробную информацию о результатах работы СУЭК в области устойчивого развития за период 2011–2013 гг. Надеемся, что эта информация поможет вам получить полную и объективную картину о сегодняшнем дне СУЭК и о том, к чему стремится наша компания в дальнейшем.

Андрей Мельниченко
Председатель Совета директоров

Владимир Рашевский
Генеральный директор

О Компании

ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» (СУЭК) – крупнейший производитель и экспортер угля в России и одна из ведущих угледобывающих компаний мира.

По запасам угля – 5,6¹ млрд т – мы занимаем пятое место среди угольных компаний мира.

По объемам добычи мы входим в десятку крупнейших мировых производителей.

Мы обеспечиваем 36 % поставок энергетического угля на внутреннем рынке и занимаем первое место среди российских угольных компаний по объемам добычи как открытым, так и подземным способом.

СУЭК – ведущий экспортер российского угля, активно работающий на азиатском и европейском угольных рынках. Наша доля в общем объеме российского экспорта угля составляет более 26 %. Мы занимаем седьмое место среди основных мировых экспортеров угля.

Наши стратегические приоритеты:

- увеличение экспортных поставок угля, в первую очередь на рынке Азиатско-Тихоокеанского региона;
- сохранение лидирующих позиций на внутреннем рынке;
- увеличение доли ценных марок в портфеле продаваемых углей.

В ближайшие пять лет мы ставим цель увеличить добычу угля на 14–18 млн т и нарастить объемы экспорта угля на 6–8 млн т в зависимости от рыночной конъюнктуры и темпов развития железнодорожной инфраструктуры.

Для достижения этих целей мы оптимизируем свои активы, инвестируем в развитие Компании и внедряем инновации в различных направлениях своей деятельности.

Предприятия по открытой и подземной добыче угля, входящие в группу СУЭК, расположены в семи регионах Сибири и Дальнего Востока: Забайкальском, Красноярском, Приморском и Хабаровском краях, Кемеровской области, в республиках Бурятия и Хакасия. Головной офис СУЭК находится в Москве. На наших предприятиях работают свыше 33,5 тыс. человек.

¹ Объем доказанных и вероятных угольных запасов СУЭК, согласно отчету SRK Consulting от 01 апреля 2011 г., составляет 5,9 млрд т. С учетом объема добычи в период с апреля 2011 г. по декабрь 2013 г., по состоянию на 31 декабря 2013 г. объем запасов составляет 5,6 млрд т.

Наши активы

Шахты



СУЭК эксплуатирует 12 шахт в четырех регионах России. На добычу угля подземным способом приходится почти треть общего годового объема добычи Компании, составляющего 30,3 млн т в год.

Разрезы



В СУЭК работают 17 разрезов, ведущих добычу каменного и бурого угля. Общая производственная мощность наших разрезов составляет 66,2 млн т в год. На долю открытых горных работ приходится около 69 % наших объемов добычи.

Обогатительные фабрики



Семь обогатительных фабрик и установок обеспечивают повышение качества нашего угля.

Железнодорожный транспорт



Мы эксплуатируем один из крупнейших парков вагонов в России, отправляя уголь более 1000 потребителям на внутреннем рынке, а также в порты, через которые осуществляются поставки на международные рынки.

Порты



Через наши специализированные портовые мощности как в восточной, так и в западной частях России уголь отправляется потребителям в 30 странах Европы и Азиатско-Тихоокеанского региона.

Представительства



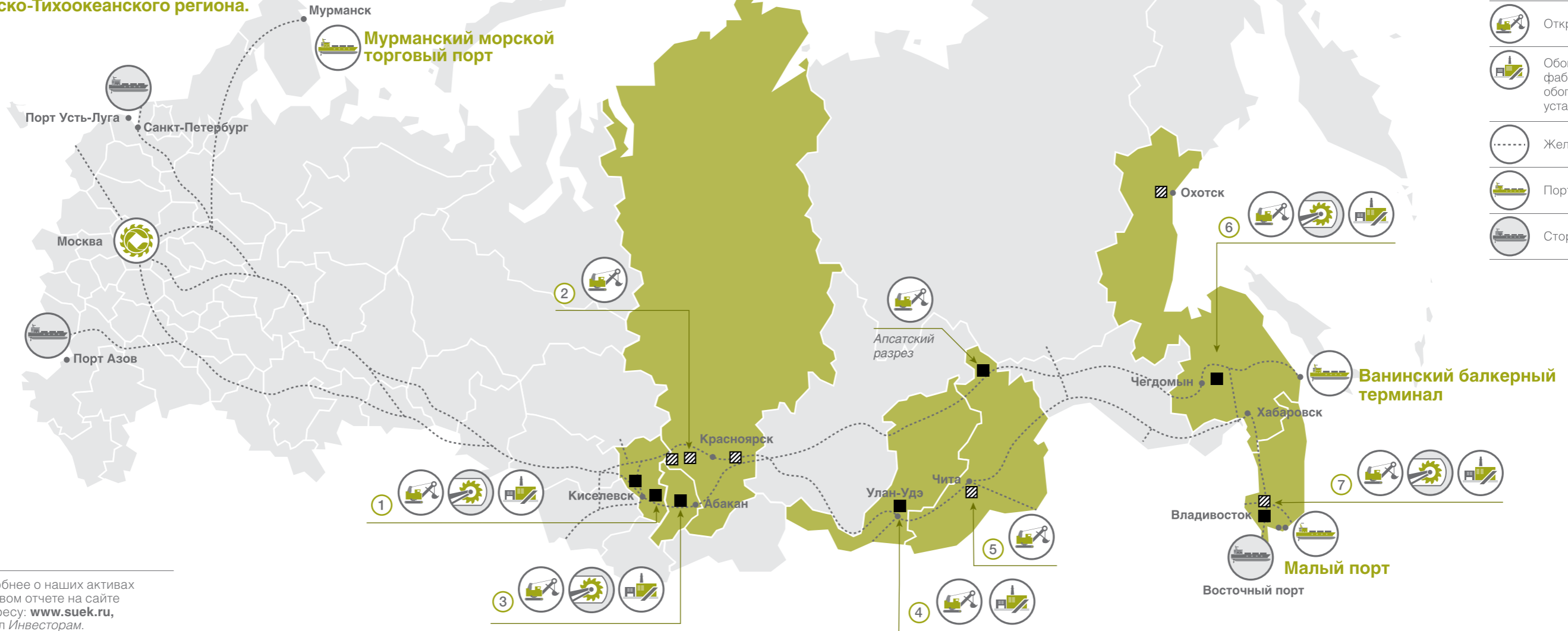
Мы осуществляем прямые поставки угля российским потребителям. Экспортные поставки осуществляются через дочернюю компанию СУЭК АГ, имеющую представительства, расположенные в восьми ключевых странах: Швейцарии, Польше, Китае, Японии, Тайване, Южной Корее, Индонезии и США.

Подробнее о наших активах в Годовом отчете на сайте по адресу: www.suek.ru, раздел *Инвесторам*.

География деятельности

Наши добывающие активы и предприятия по переработке и сбыту угля работают в нескольких регионах на территории России. Благодаря выгодному географическому расположению угледобывающих активов и доступу к ключевой транспортной инфраструктуре СУЭК успешно работает на крупнейших рынках России, Европы и Азиатско-Тихоокеанского региона.

29
добывающих предприятий в 7 регионах



- Головной офис
- Регионы добычи
- Каменноугольные активы
- Буроугольные активы
- Подземная добыча
- Открытая добыча
- Обогащительные фабрики и обогащительные установки
- Железные дороги
- Порты СУЭК
- Сторонние порты

Подробнее о наших активах в Годовом отчете на сайте по адресу: www.suek.ru, раздел Инвесторам.

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>1 Кемеровская область</p> <ul style="list-style-type: none"> • 9 шахт • 3 разреза • 3 обогащительные фабрики | <p>2 Красноярский край</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 разреза | <p>3 Республика Хакасия</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 шахта • 3 разреза • 1 обогащительная фабрика | <p>4 Республика Бурятия</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 разрез • 1 обогащительная фабрика |
|---|---|---|---|

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>5 Забайкальский край</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 разреза | <p>6 Хабаровский край</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 шахта • 2 разреза • 1 обогащительная установка • 1 обогащительная фабрика (ведется строительство) | <p>7 Приморский край</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 шахта • 2 разреза • 1 обогащительная установка | <p>Железнодорожный транспорт и порты</p> <p>Железнодорожный транспорт</p> <ul style="list-style-type: none"> • Около 20 400 вагонов под управлением <p>Порты</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 порта |
|--|---|--|--|

Обзор деятельности
 Управление
 Экономическая устойчивость и эффективность
 Социальная результативность: человеческий капитал
 Промышленная безопасность и охрана труда
 Экологическая результативность: безопасность и эффективность
 СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

СУЭК: цифры и факты

42,4 млн т

Международные продажи в 2013 г. достигли уровня 42,4 млн т, что составляет порядка 5 % всей мировой торговли энергетическим углем. В том числе экспорт собственного угля СУЭК составил максимальный за всю нашу историю объем – 38,7 млн т (рост 7 % к 2012 г.).

96,5 млн т

Добыча угля в 2013 г. составила 96,5 млн т, увеличившись за три года на 11,5 %.

Рекордный уровень производства

На предприятиях СУЭК в 2011–2013 гг. установлена серия всероссийских и мировых рекордов. Шахта «Талдинская-Западная 1» в 2012 и 2013 гг. последовательно установила новые всероссийские рекорды месячной добычи из одного очистного забоя – 827 тыс. т в 2012 г. и более 1 млн т в 2013 г. На **Тугнуйском разрезе** были установлены и в течение рассматриваемого периода несколько раз побиты мировые рекорды производительности оборудования по погрузке вскрышных пород и по бурению скважин.

Поставки в 30 стран мира

СУЭК поставляет уголь более чем **1000 потребителям в России** и почти **200 потребителям в 30 странах мира**.

Собственная логистика

Мы активно развиваем собственные логистические мощности. СУЭК приобрел акции **Мурманского морского торгового порта**, увеличивает мощность ключевого угольного терминала в порту **Ванино**, инвестирует в развитие собственной железнодорожной инфраструктуры.

77,2 млрд руб.

Инвестиционная программа СУЭК является одной из крупнейших программ в российской угледобывающей отрасли. Объем инвестиций в 2011–2012 гг. составил 77,2 млрд руб.

7,9 млрд руб.

Мы вкладываем значительные средства в повышение уровня **промышленной безопасности и охраны труда**, приближаясь к мировым стандартам. На решение задач в сфере промышленной безопасности и охраны труда в 2011–2013 гг. направлено более 7,9 млрд руб. Снижение общего травматизма в 2013 г. по отношению к 2010 г. составило 44 %.

1,2 млрд руб.

Некоммерческая организация «**Фонд социально-экономической поддержки регионов СУЭК-РЕГИОНАМ**» разрабатывает и реализует программы, направленные на создание благоприятной социальной среды, повышение качества жизни наших сотрудников и их семей. В 2011–2013 гг. объем социальных инвестиций составил около 1,2 млрд руб.

185,6 млн руб.

Мы являемся одним из крупнейших работодателей России. В СУЭК реализуются программы по обучению, профессиональному и карьерному развитию сотрудников. В 2011–2013 гг. мы направили на **программы обучения и развития персонала** предприятий 185,6 млн руб.

1,1 млрд руб.

СУЭК реализует **комплекс мероприятий по сокращению негативного воздействия на окружающую среду**. За 2011–2013 гг. на программы по охране окружающей среды направлено 1,1 млрд руб. Содержание загрязняющих веществ в сточных водах в 2013 г. снизилось по сравнению с аналогичным периодом 2010 г. на 61 %. За 2011–2013 гг. выбросы метана сократились на 7 %. Мы стали единственной российской компанией, успешно реализовавшей и верифицировавшей проекты утилизации шахтного метана в рамках Киотского протокола. Проекты осуществлялись в период с четвертого квартала 2009 г. по 31 декабря 2012 г.

Программа здоровья, отмеченная наградой

В 2013 г. наша **программа по сохранению и укреплению здоровья сотрудников** получила награду международной некоммерческой организации Institute for Health and Productivity Management (IHPM)¹. Мы стали первой российской и первой в мире угольной компанией, получившей признание этой организации.

¹ IHPM возглавляет альянс Workplace Wellness Alliance («Здоровье на рабочем месте»), созданный в 2009 г. под эгидой Всемирного экономического форума.

Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие

Нашими стратегическими приоритетами в области устойчивого развития являются повышение эффективности производства, достижение максимально высокого уровня промышленной безопасности, охрана труда и здоровья персонала, развитие сотрудников. Мы стремимся максимально бережно использовать природные ресурсы и внедрять технологии, которые позволяют снизить негативное воздействие производства на окружающую среду.

Наша социальная деятельность в регионах ориентирована на улучшение условий жизни населения, поддержку устойчивого социально-экономического развития территорий нашего присутствия.

Корпоративную социальную ответственность¹ мы рассматриваем как один из ключевых принципов своей деятельности. Принцип социальной ответственности и цели устойчивого развития интегрированы в стратегию Компании.

Наша позиция в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития

Мы формируем свою стратегию с учетом интересов общества в целом и стремимся обеспечить в своей деятельности баланс интересов заинтересованных сторон. Мы соблюдаем законодательство, следуем общепринятым морально-этическим нормам и уважаем права человека, придерживаемся политики информационной прозрачности и открытости своих действий.

СУЭК как социально ответственная компания:

- ✓ Осуществляет вклад в развитие экономики России
- ✓ Содействует социальному развитию регионов своего присутствия и улучшению уровня жизни населения этих территорий
- ✓ Заботится об условиях жизни будущих поколений

¹ Компания разделяет принятое международным сообществом понятие корпоративной социальной ответственности как ответственности за сбалансированность целей устойчивого развития Компании и целей устойчивого развития общества.

Приоритетные направления реализации стратегии устойчивого развития в нашей деятельности:

- корпоративное управление на уровне мировых стандартов;
- финансовая стабильность, эффективное управление рисками;
- совершенствование систем менеджмента, производственных процессов;
- повышение качества продукции, высочайший сервис для клиентов;
- активное внедрение инноваций в добыче и переработке угля, включая создание новых продуктов с высокой добавленной стоимостью;
- совершенствование системы охраны труда и промышленной безопасности;
- минимизация воздействия на окружающую среду, экологичность производства;
- развитие профессионализма персонала, совершенствование системы мотивации сотрудников на цели операционной эффективности и безопасности производства;
- содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия через участие в социальных проектах, внедрение инновационных социальных технологий;
- развитие диалога и сотрудничества с заинтересованными сторонами в решении задач устойчивого развития.

Реализация стратегии устойчивого развития в отчетном периоде происходила согласно долгосрочной стратегии СУЭК и ее целям на 2011–2013 гг. Информация о конкретных результатах и целях на следующий период в соответствии со стратегией устойчивого развития раскрывается в каждом из разделов Отчета.

Позиция и политика СУЭК в области корпоративной социальной ответственности ориентирована на международно признанные принципы и стандарты в этой области, отраженные в Глобальном договоре ООН, Социальной хартии российского бизнеса, стандарте ISO 26000 («Руководство по социальной ответственности»)¹, рекомендациях Глобальной инициативы по отчетности. В соответствии с лучшими международными практиками в этой области мы стремимся интегрировать принципы социальной ответственности в процессы принятия решений и операционную деятельность.

¹ В 2012 г. принят стандарт ГОСТ Р ИСО 26000:2012, идентичный международному стандарту ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (утвержден Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии 29 ноября 2012 г.).

Цели на период до 2020 г.

Наши цели в сфере устойчивого развития на период до 2020 г.

Эффективный контроль и управление:

- совершенствование системы корпоративного управления;
- контроль и управление операционной эффективностью.

Развитие кадрового потенциала:

- повышение эффективности использования трудовых ресурсов;
- повышение уровня квалификации и мотивации персонала;
- повышение лояльности персонала.

Охрана труда:

- дальнейшее совершенствование управления в сфере охраны труда и промышленной безопасности;
- обеспечение противоаварийной устойчивости и аэрологической безопасности;
- управление рисками производственного травматизма, снижение профессиональной заболеваемости;
- повышение культуры производственной безопасности.

Охрана окружающей среды:

- развитие систем менеджмента в сфере охраны окружающей среды;
- снижение негативного воздействия на окружающую среду;
- повышение энергоэффективности.

Развитие связей с внешними социально-экономическими партнерами:

- диалог с заинтересованными сторонами и развитие межсекторного партнерства в содействии устойчивому социально-экономическому развитию территорий;
- развитие социально-экономического потенциала регионов, повышение качества человеческого капитала;
- внедрение инновационных социальных технологий.

Управление

Основа
лидерства

Управление

Содержание раздела

| | |
|--|----|
| Корпоративное управление | 16 |
| Деятельность органов управления ОАО «СУЭК» | 18 |
| Управление рисками | 22 |
| Системы менеджмента | 23 |
| Взаимодействие с заинтересованными сторонами | 25 |

Формирование и реализация стратегии устойчивого развития осуществляются в рамках системы корпоративного управления СУЭК.

Корпоративное управление

Эффективное корпоративное управление является одним из ключевых факторов успешности нашего бизнеса, обеспечивая взвешенность стратегических решений и эффективное управление рисками.

Система корпоративного управления основывается на нормах российского законодательства, требованиях регулирующих органов, стандартах корпоративного управления СУЭК и признанной международной практике. Мы стремимся обеспечивать открытость и прозрачность своей деятельности.

Мы регулярно публикуем финансовую и управленческую отчетность, отчеты в области устойчивого развития.

Данные документы доступны на нашем сайте по адресу: www.suek.ru, раздел Устойчивое развитие.

Принципы, лежащие в основе системы корпоративного управления:

- равное отношение к акционерам, юридическое признание и защита их прав;
- обеспечение эффективной системы внутреннего контроля;
- обеспечение информационной и финансовой прозрачности;
- соблюдение этических норм делового поведения;
- эффективное взаимодействие с сотрудниками в решении социальных вопросов и обеспечении необходимых условий труда.

Мы следуем положениям Кодекса корпоративного поведения, рекомендованного к применению Федеральной комиссией по рынку ценных бумаг Российской Федерации (ФКЦБ РФ), а также рекомендациям Кодекса корпоративного управления Великобритании (UK Corporate Governance Code). Мы внимательно следим за развитием лучших мировых практик в области корпоративного управления и внедряем решения, способствующие достижению наших стратегических целей.

Корпоративные документы, регулирующие вопросы устойчивого развития и социальной ответственности

Принципы реализации нашей стратегии в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности отражены в комплексе корпоративных нормативных документов.

Наши корпоративные ценности приведены в Кодексе делового поведения персонала. основополагающими внутренними нормативными документами в области корпоративного управления являются Устав, Положение о порядке подготовки, созыва и проведения Общего собрания акционеров, Положение о Совете директоров; Положение о Правлении, Положение о Ревизионной комиссии, Кодекс корпоративного поведения, Положение об инсайдерской информации. В отчетном периоде наша нормативная база продолжала развиваться. Были пересмотрены регламенты работы комитетов Совета директоров, утверждена новая редакция Положения об инсайдерской информации ОАО «СУЭК», утвержден порядок информирования Совета директоров о нештатных ситуациях.

Данные документы доступны на нашем сайте по адресу: www.suek.ru, раздел Устойчивое развитие.

Документами, определяющими направления деятельности, принципы и приоритеты в сфере устойчивого развития, являются:

- экологическая политика;
- политика в области промышленной безопасности и охраны труда;
- политика в области качества угольной продукции;
- информационная политика;
- соглашения, формирующие социально-трудовые и экономические взаимоотношения между работодателем и персоналом;
- соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с региональными администрациями.

Данные документы доступны на нашем сайте по адресу: www.suek.ru, раздел Устойчивое развитие.

Структура корпоративного управления ОАО «СУЭК»



Деятельность органов управления ОАО «СУЭК»

Органами управления Общества являются: Общее собрание акционеров, Совет директоров, Правление и Генеральный директор.

Подробная информация о составе и деятельности высших руководящих органов Компании в 2011–2013 гг. приведена в Годовых отчетах ОАО «СУЭК» за 2011–2013 гг. Отчеты размещены на сайте Компании по адресу: www.suek.ru, раздел *Инвесторам*. В рамках данного Отчета приводятся общие сведения о структуре высших органов управления и сведения о корпоративном управлении СУЭК применительно к комплексу задач в сфере устойчивого развития.

Общее собрание акционеров

Общее собрание акционеров – высший орган управления Общества, который принимает решения по наиболее значимым вопросам деятельности Компании, реорганизации и ликвидации Общества, утверждает Устав, формирует Совет директоров.

В 2011 г. состоялись годовое Общее собрание акционеров и четыре внеочередных, в 2012 г. – годовое Общее собрание акционеров и одно внеочередное, в 2013 г. – годовое Общее собрание акционеров и два внеочередных. Решения собраний акционеров были связаны с утверждением Годовых отчетов и бухгалтерской отчетности за 2011 и 2012 гг., избранием аудитора, формированием Совета директоров и Ревизионной комиссии, распределением прибыли, утверждением изменений в Устав Компании.

Акционерам предоставляется возможность получить информацию, связанную с собраниями акционеров, материалы к собраниям по местонахождению Общества, а также копии документов по запросу.

Единственным акционером ОАО «СУЭК» является SUEK PLC, которой принадлежит 100 % уставного капитала Компании. Доля компаний, представляющих интересы Андрея Мельниченко, в уставном капитале компании SUEK PLC составляет 91,2 %. Компании Altmirco, представляющей интересы Владимира Рашевского, принадлежит 7,8 % в уставном капитале SUEK PLC. Компании Birkdale Investments Holdings Ltd, представляющей интересы Мартина Андерссона, принадлежит 1,0 % в уставном капитале SUEK PLC.

Совет директоров

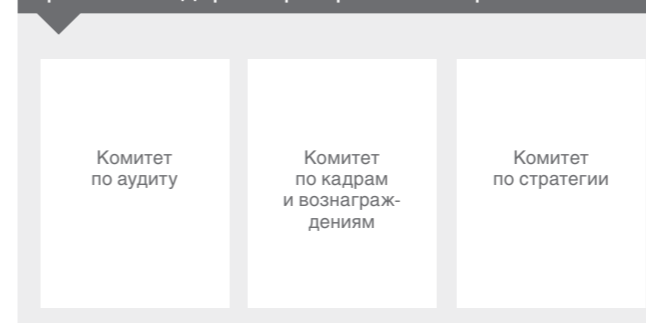
Совет директоров определяет миссию СУЭК и осуществляет стратегическое руководство. Совет директоров контролирует деятельность менеджмента, обеспечивая уверенность в способности менеджмента эффективно управлять Компанией, использовать стратегические возможности, адекватно оценивать риски и обеспечивать устойчивое развитие Компании.

В состав Совета директоров Общества входят независимые¹ директора. По состоянию на декабрь 2013 г. большая часть членов Совета директоров являлась независимыми директорами (Александр Ландиа, Дмитрий Боски², Ричард Шис, Клаус-Дитер Бек, Ярослав Мил, Клиффорд Кент Поттер). Все члены Совета директоров, кроме Генерального директора Владимира Рашевского, являются неисполнительными³ директорами.

Председателем Совета директоров является Андрей Мельниченко.

Подробная информация о составе Совета директоров Компании представлена на сайте СУЭК по адресу: www.suek.ru, раздел *Инвесторам*.

При Совете директоров работают три комитета¹:



Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям являются комитетами независимых директоров.

Комитеты являются рабочими площадками Совета для предварительного изучения сложных и комплексных вопросов в рамках своих компетенций и формирования взвешенных рекомендаций Совету директоров.

Требования к членам Совета директоров, процедура оценки их компетентности и результатов деятельности отражены в Кодексе корпоративного поведения ОАО «СУЭК», Положении о Совете директоров, Положении о Комитете по кадрам и вознаграждениям. Ключевым критерием при подборе кандидатов в состав Совета директоров является квалификация специалистов. Кандидаты оцениваются независимо от этнической принадлежности и пола. Для обеспечения устойчивого развития за счет многообразия экспертных мнений и системного анализа деятельности Компании в Совете директоров представлены специалисты с профессиональным опытом в различных областях.

Документы размещены на сайте Компании по адресу: www.suek.ru, раздел *Устойчивое развитие*.

В СУЭК разработаны механизмы, направленные на предотвращение конфликта интересов. Они зафиксированы в Положении о Совете директоров и отражены в Декларации о заинтересованности члена Совета директоров, предоставляемой при избрании и обновляемой впоследствии. Вознаграждение членам Совета директоров выплачивается в соответствии с Положением о вознаграждении членов Совета директоров. Совет директоров также определяет годовые цели для ключевых менеджеров Компании и оценивает их выполнение.

Совет директоров работает на основе годового плана, который корректируется дважды в год. Плановый подход способствует активной работе директоров – процент личного участия в 2011–2013 гг. превысил 96 %. Каждый член Совета может участвовать в работе любого из комитетов и получать всю информацию.

В течение календарного года в СУЭК проходят шесть-восемь очных заседаний Совета директоров, одно из которых проводится на наших предприятиях. Заочные заседания созываются по мере необходимости. Совет и менеджмент поддерживают активные контакты, не ограничиваясь рамками заседаний: проводятся неформальные консультации, посещения наших производств. Ежемесячно директора получают управленческую отчетность, уведомления о значимых событиях в СУЭК, обзоры рынка и отрасли.

Мы ежегодно проводим оценку деятельности Совета директоров, сочетая элементы внешней оценки и самооценки. В марте 2011 г. оценка эффективности Совета была проведена одним из признанных международных экспертов в области корпоративного управления, руководителем Института директоров (Великобритания) доктором Нэвиллом Бэйном. В 2012–2013 гг. при проведении самооценки Советом под руководством Комитета по кадрам и вознаграждениям был использован новый для нас подход на основе анкетирования директоров, в котором анализировались различные аспекты деятельности Совета.

¹ Критерии независимости директора закреплены в Положении о Совете директоров и соответствуют рекомендациям Кодекса корпоративного поведения ФКЦБ РФ и Кодекса корпоративного управления Великобритании.

² В начале 2014 г. Дмитрий Боски вышел из состава Совета директоров.

³ Неисполнительный директор – директор, не состоящий с Обществом в трудовых отношениях.

¹ Компетенции, полномочия и состав комитетов подробно раскрыты в Годовом отчете ОАО «СУЭК» за 2013 г.

Деятельность органов управления ОАО «СУЭК» продолжение

Укрепление культуры
производственной
и экологической
безопасности

В отчетном периоде Совет директоров и менеджмент сосредоточили свои усилия на стратегическом развитии СУЭК и повышении эффективности управления Компанией.

- Принято решение по изменению модели управления СУЭК. Головной офис Компании из оперативного управляющего был трансформирован в стратегического контролера с переносом части функций на уровень регионального управления. Подобные изменения позволяют упростить операционные и управленческие процессы, снизить административные затраты.
- Определена стратегия развития Тугнуйского разреза и Никольского месторождения. Утверждена стратегия развития «Ургалугля», Апсатского месторождения. Одобрена стратегия развития наших предприятий в Кузбассе и Хакасии.
- Определены перспективы развития нашего бурого угольного бизнеса.
- Приняты новые принципы бюджетирования, увязанного со стратегией СУЭК. Одним из значимых изменений стал переход на планирование капитальных вложений на весь период инвестирования.
- Утверждена долгосрочная инвестиционная программа на 2011 – 2015 гг.
- Пересмотрена система мотивации менеджмента, увязывающая личные задачи каждого топ-менеджера с корпоративными целями. Предусмотрено усиление ответственности топ-менеджеров за достижение показателей в области безопасности производства и охраны труда. Внедрена новая программа долгосрочной мотивации, стимулирующая менеджеров на реализацию стратегических долгосрочных проектов. Утверждены цели ключевых менеджеров на 2012 и 2013 гг., включающие социальные и экологические ориентиры.

Вопросы формирования культуры промышленной и экологической безопасности, охраны труда и здоровья сотрудников, развития социальной отчетности в 2011–2013 гг. были в зоне постоянного внимания Совета директоров. Приоритетными оставались вопросы безопасности производства. Советом были тщательно проанализированы причины внештатных ситуаций, которые повлекли несчастные случаи, и мероприятия, направленные на исключение таких ситуаций в дальнейшем.

Вопросы устойчивого развития, рассматривавшиеся комитетами Совета директоров в 2011–2013 гг.

Комитет по стратегии:

- выработка путей повышения стоимости Компании, определение целевой структуры бизнеса и эффективная организация его функций;
- одобрение отдельных сегментных и функциональных стратегий;
- формирование инвестиционной программы и приоритетов, контроль реализации значимых проектов;
- реализация экологической политики и вопросы промышленной безопасности.

Комитет по аудиту:

- развитие системы внутреннего контроля и функции управления рисками, разработка плана внедрения системы риск-менеджмента на примере конкретных бизнес-процессов;
- анализ процессов внутреннего аудита, выявление потенциальных рисков, обозначение ключевых областей контроля;
- совершенствование бюджетного процесса и процедур планирования.

Комитет по кадрам и вознаграждениям:

- ряд новых назначений на ключевые руководящие позиции;
- определение принципов мотивации исполнительного руководства;
- постановка целей и разработка КПЭ менеджеров, рассмотрение мотивации по значимым для СУЭК проектам;
- оценка программ обучения и развития персонала на различных уровнях – от начальников добычных участков до руководителей высшего звена;
- анализ политики в области оплаты труда и льгот;
- оценка деятельности Совета директоров;
- курирование подготовки Социальной отчетности СУЭК;
- анализ актуальности учредительных документов, политик и регламентов в области корпоративного управления;
- мониторинг соблюдения принципов корпоративного управления.

По факту произошедшей на шахте № 7 аварии, которая унесла жизни восьми шахтеров, независимый директор Клаус-Дитер Бек принял участие в работе технических аудиторов и посетил шахты № 7, «Котинскую», «Талдинскую-Западную 1 и 2», после чего представил комплекс рекомендаций Совету директоров.

Генеральный директор, Правление

Руководство текущей деятельностью СУЭК осуществляется Генеральным директором (единоличный исполнительный орган) и Правлением Общества (коллегиальный исполнительный орган), созданным в соответствии с решением Общего собрания акционеров от 28 июня 2004 г.

Генеральный директор Общества избирается Советом директоров на неопределенный срок. С 23 декабря 2004 г. Генеральным директором ОАО «СУЭК» является Владимир Рашевский. С августа 2005 г. Генеральный директор осуществляет функции Председателя Правления СУЭК. К компетенции Генерального директора относятся вопросы руководства текущей деятельностью, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров, Совета директоров и Правления.

Правление подотчетно Общему собранию акционеров и Совету директоров. Основными задачами Правления являются своевременное и эффективное исполнение решений Общих собраний акционеров и Совета директоров, координация общей стратегии развития и деятельности предприятий СУЭК, а также руководство решением значимых вопросов текущей деятельности Компании.

Служба внутреннего контроля и аудита

Служба внутреннего контроля и аудита действует в СУЭК с 2005 г. В целях обеспечения независимости и объективности своей деятельности подразделение внутреннего аудита имеет двойную подчиненность: Комитету по аудиту Совета директоров и Генеральному директору СУЭК.

Деятельность Службы внутреннего контроля и аудита направлена на оптимизацию системы внутреннего контроля, мониторинг рисков бизнес-процессов Компании, содействие менеджменту в совершенствовании системы корпоративного управления и управления рисками.

В обязанности подразделения внутреннего аудита входит:

- контроль исполнения действующего законодательства, внешних и внутренних нормативных документов, включая нормы корпоративной этики Компании;
- оценка непротиворечивости принятых в СУЭК организационно-распорядительных документов и действующего законодательства, требований надзорных и регулирующих организаций;
- оценка процессов составления всех видов отчетности, достоверности отчетов и соответствия релевантных процессов и документов международным и российским стандартам;
- оценка процессов коммуникации и информационной среды Компании и др.

Итоги проверок предприятий СУЭК Службой внутреннего контроля и аудита, а также ежеквартальное обсуждение итогов ее деятельности выносятся на рассмотрение комитетов и Совета директоров. Подразделения Службы работают в крупнейших регионах нашего присутствия: Кемеровской области, Красноярском крае, на Дальнем Востоке.

Учитывая важность технических аспектов безопасности для деятельности нашей Компании, в 2012 г. Совет директоров принял решение о привлечении независимой экспертной организации для проведения аудита промышленной безопасности угольных шахт.

Управление рисками

В СУЭК разработана и внедрена корпоративная система управления рисками, позволяющая своевременно определять, оценивать и минимизировать риски, а также повысить степень осведомленности о них в Компании.

Система управления рисками интегрирована в систему корпоративного управления. Отчет о мониторинге критических рисков и эффективность мероприятий по управлению ими регулярно рассматриваются на Правлении и на Комитете по аудиту Совета директоров.

Утверждение и контроль мероприятий по управлению ключевыми рисками осуществляется Комитетом по управлению рисками при Правлении СУЭК. Комитет по рискам обеспечивает межфункциональное взаимодействие ключевых менеджеров и экспертов по профильным вопросам деятельности СУЭК. Комитет по рискам проводит заседания не реже одного раза в квартал.

Наш подход к управлению рисками обеспечивает:

- применение системы управления рисками, соответствующей общей стратегии СУЭК и встроенной во все уровни управления, функционал и планирование;
- интеграцию системы управления рисками в общую систему корпоративного управления и ежегодный процесс планирования;
- выявление рисков, которые могут негативно повлиять на деятельность СУЭК на всех уровнях;
- определение и постоянную оценку, а также документирование всех значительных рисков, которые могут негативно повлиять на достижение заявленных нами целей;
- планирование мероприятий по управлению рисками на интегрированной основе;
- доведение до сведения наших сотрудников их обязанностей по управлению рисками путем обучения и информирования.

Наша производственная деятельность связана с потенциальными рисками в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности. В этой сфере мы осуществляем непрерывный контроль соответствия своей деятельности требованиям законодательства, внутренних регулирующих документов, разрабатываем и реализуем целевые программы, направленные на минимизацию рисков в данных областях. Для каждой производственной единицы разработан план мер по повышению промышленной и производственной безопасности. Мы осуществляем мероприятия по природоохранной деятельности. В зоне нашего особого внимания находятся риски, связанные с эксплуатацией опасных производственных объектов.

Мы регулярно отслеживаем риски социального характера и риски кадрового обеспечения. В комплекс мер по управлению этими рисками входят программы по повышению эффективности подготовки и обучения кадров, совершенствованию систем премирования и мотивации персонала, решению задач социального развития территорий нашего присутствия. Управление данными видами рисков осуществляется в рамках общей системы риск-менеджмента.

Описание ключевых рисков СУЭК и меры по управлению ими изложены в Годовых отчетах Компании. Подробнее о рисках экологического характера см. в разделе *Экологическая результативность: безопасность и эффективность*, о рисках социального характера – в разделе *СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития* данного Отчета.

Мы на постоянной основе выявляем и оцениваем все виды ключевых рисков, как финансовых, так и нефинансовых – социальных, экологических, кадровых, репутационных рисков, рисков делового партнерства и других рисков, возникающих в рамках взаимодействия с ключевыми заинтересованными сторонами – органами государственной власти, акционерами, работниками, поставщиками и потребителями продукции, региональным сообществом, бизнес-партнерами.

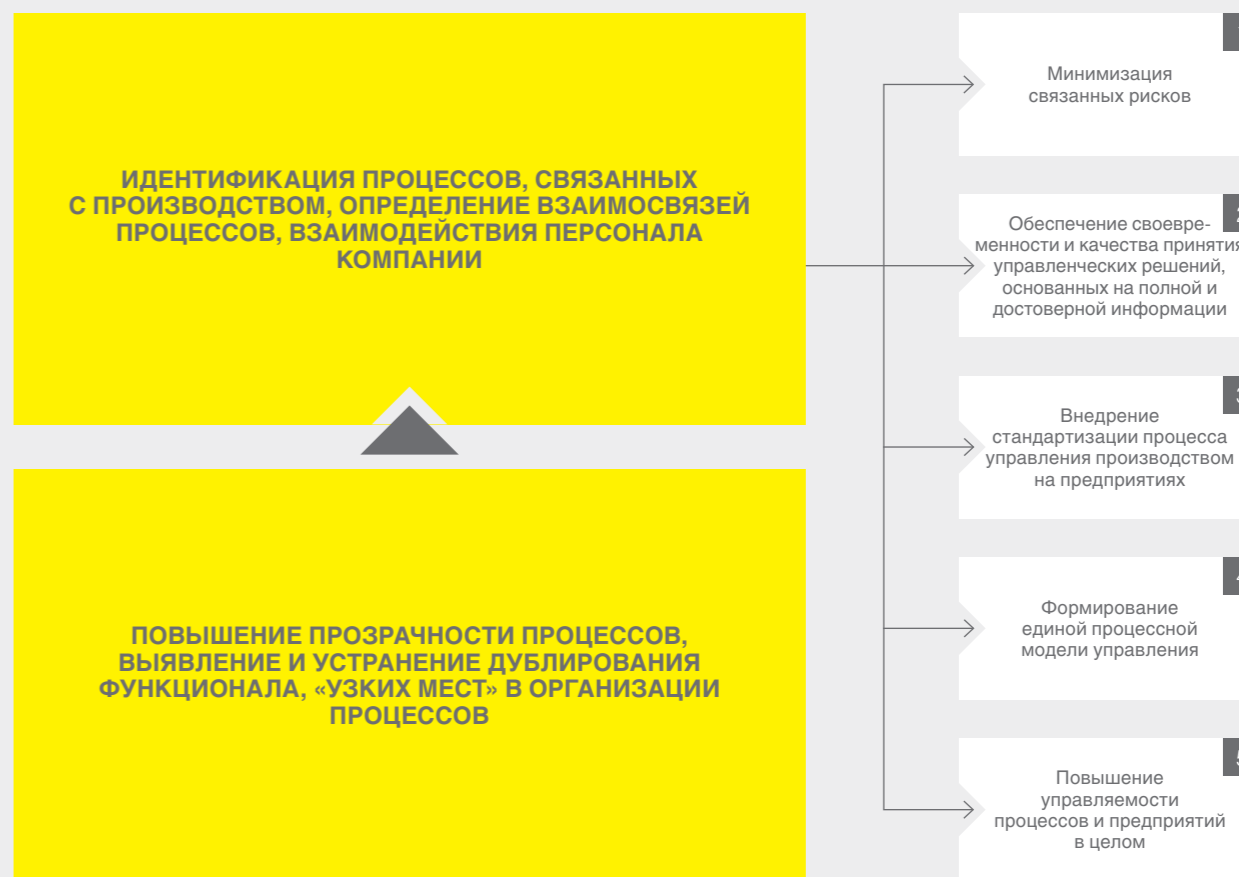
Системы менеджмента

С 2008 г. по настоящее время в СУЭК реализуется проект по разработке, внедрению и сертификации интегрированной системы менеджмента, включающей три международных стандарта: ISO 9001 (система менеджмента качества), ISO 14001 (система экологического менеджмента) и OHSAS 18001 (система менеджмента производственного здоровья и безопасности).

Целью проекта является повышение эффективности управления Компанией и организация ее деятельности в соответствии с лучшими мировыми практиками. Внедрение интегрированной системы менеджмента обеспечивает:

- постоянный рост результативности деятельности СУЭК по достижению целей;
- соответствие продукции/услуги требованиям клиентов;
- повышение степени удовлетворенности клиентов;
- снижение непроизводительных затрат;
- повышение качества продукции за счет обеспечения качества бизнес-процессов;
- повышение ответственности и дисциплинированности персонала;
- практическую реализацию ответственного отношения к окружающей среде;
- системный подход к управлению безопасностью труда, ведущий к совершенствованию производства.

Внедрение систем менеджмента – инструмент повышения эффективности управления



Системы менеджмента продолжение

| Инспекционный аудит и сертификацию в международных органах AFNOR и BVQI прошли следующие наши предприятия: | | |
|--|---|--|
|  | ISO 9001:2008 (система менеджмента качества) | ОАО «СУЭК», головной офис ОАО «СУЭК-Красноярск» ОАО «СУЭК-Кузбасс» |
|  | ISO 14001:2004 (система экологического менеджмента) | ОАО «СУЭК-Красноярск» ОАО «СУЭК-Кузбасс» |
|  | OHSAS 18001 (система менеджмента производственного здоровья и безопасности) | ОАО «СУЭК-Красноярск» ОАО «СУЭК-Кузбасс» |

В 2012 г. наши предприятия прошли подтверждающий аудит. В ОАО «СУЭК-Красноярск» и ОАО «СУЭК-Кузбасс» было проведено обучение собственного персонала (55 человек), система регулярно проходит внутренний аудит на соответствие международным стандартам.

В ходе внедрения системы менеджмента была утверждена Политика СУЭК в области качества угольной продукции, определены цели в области качества и состав необходимых процедур системы менеджмента качества, разработана модель измерения и оценки удовлетворенности потребителей, проведены измерения уровня удовлетворенности потребителей внутреннего и внешнего рынков.

Внедрение стандарта OHSAS 18001 обеспечило более эффективное управление рисками, связанными с проблемами защиты здоровья и безопасности работников и населения в регионах нашего присутствия, позволило систематизировать выявление факторов риска, их оценку и контроль, способствовало предотвращению возникновения инцидентов аварий и штатных ситуаций, непрерывному повышению безопасности условий труда.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Стратегия нашего взаимодействия с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами)¹ ориентирована на достижение целей устойчивого развития и принципы корпоративной социальной ответственности.

Наиболее значимые для нас заинтересованные стороны определяются исходя из оценки, с одной стороны, степени влияния, которое они оказывают или потенциально могут оказать на результаты нашей деятельности, и, с другой стороны, влияния, которое оказывает наша деятельность на их благополучие. В соответствии с этим принципом мы выделяем следующие ключевые группы стейкхолдеров:

- акционеры и инвесторы;
- персонал;
- потребители и поставщики, деловые партнеры;
- органы государственной власти;
- местные сообщества в регионах нашего присутствия;
- экспертные и общественные организации.

Наши отношения с заинтересованными сторонами строятся на принципах, отраженных в Кодексе корпоративного поведения СУЭК:

- регулирование наших отношений со стейкхолдерами действующим законодательством Российской Федерации;
- учет интересов всех сторон корпоративных взаимоотношений и приложение максимальных усилий для нашего активного сотрудничества с ними, основываясь на принципах честности, открытости и взаимного уважения;
- обеспечение нашей информационной и финансовой прозрачности;
- соблюдение этических норм делового поведения.

Мы последовательно работаем над повышением ценности этих взаимоотношений для всех сторон на основе взаимной выгоды и взаимной ответственности, общих интересов.

Взаимодействие со стейкхолдерами реализуется нами через систему коммуникаций, обеспечивающую, в соответствии с информационной политикой СУЭК, регулярность, полноту, оперативность, объективность, достоверность и непротиворечивость информации о Компании, свободный доступ к ней.

В число каналов наших внутренних коммуникаций входят корпоративные СМИ, интранет-портал, интернет-сайт, «горячая линия», конференции для сотрудников по обмену опытом и т. д. На наших предприятиях регулярно проходят собрания сотрудников с участием руководства, на которых обсуждаются актуальные вопросы взаимодействия Компании и персонала.

Система наших внешних коммуникаций включает широкий спектр каналов: официальный интернет-сайт СУЭК, пресс-релизы, пресс-туры, интервью, экскурсии на производства, конкурсы, пресс-конференции и т. д. Мы развиваем систему организации круглых столов, семинаров, конференций, проводим общественные слушания.

Подробнее система внутренних коммуникаций освещена в разделе *Социальная результативность: человеческий капитал Компании*. О коммуникации с внешними стейкхолдерами в регионах присутствия Компании см. подробнее раздел *СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития*.



¹ Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) Компании – организации и лица, которые испытывают на себе влияние деятельности Компании и/или могут оказать влияние на результаты ее деятельности.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами продолжение

Наше взаимодействие с заинтересованными сторонами предполагает как формализованные, так и неформальные модели диалога и сотрудничества. Взаимодействие может носить регулярный характер (при заключении и реализации коллективных договоров, соглашений о социально-экономическом сотрудничестве и т. д.), быть продиктовано законом в связи с конкретными поводами (например, при проведении общественных слушаний в рамках процедуры ОВОС¹), а также происходить по нашей инициативе и заинтересованных сторон (при организации конференций и круглых столов).

Мы поддерживаем постоянный диалог с основными заинтересованными сторонами по вопросам, существенным как для нас, так и для стейкхолдеров. Степень актуальности и значимости проблематики диалога с заинтересованными сторонами определяется на основе анализа содержания каналов корпоративной коммуникации и СМИ, исследований социальной ситуации и общественного мнения в регионах нашего присутствия, обсуждения наших социальных проектов с заинтересованными сторонами. О практике и результатах таких диалогов подробнее говорится в соответствующих разделах данного Отчета.

Приоритетные направления взаимодействия с заинтересованными сторонами

Сотрудники

При взаимодействии с сотрудниками ключевыми для нас направлениями деятельности являются обеспечение справедливого и достойного вознаграждения, исполнение своих социальных обязательств, развитие профессиональных и личных компетенций персонала, повышение эффективности и безопасности труда, охрана здоровья работников, реализация социальных программ, направленных на улучшение уровня жизни сотрудников и членов их семей.

Взаимодействие СУЭК и наших сотрудников регулируется рядом корпоративных документов, в число которых входит Кодекс делового поведения. Наши социальные обязательства закреплены в двусторонних территориальных соглашениях с профессиональными союзами и коллективных договорах, регламентирующих социально-трудовые отношения между работодателем и работниками и предоставление комплекса социальных льгот и гарантий.

Акционеры

Ключевые направления нашей деятельности при взаимодействии с акционерами – это обеспечение устойчивого развития Компании и повышение ее акционерной стоимости. Мы неуклонно соблюдаем все права акционеров, стремимся предоставлять им полный и своевременный доступ ко всей необходимой информации.

Подробнее о предоставлении и раскрытии информации для акционеров см. подраздел *Деятельность органов управления ОАО «СУЭК»* настоящего Отчета.

Инвесторы

Одной из наших стратегических задач является развитие связей с инвесторами через повышение инвестиционной привлекательности на основе совершенствования корпоративного управления и повышения нашей операционной эффективности. Мы стремимся к полному раскрытию информации, интересующей инвесторов, – сведения о стратегии СУЭК, производственных и финансовых результатах публикуются в корпоративных Годовых отчетах, на нашем сайте, в специальном разделе *Инвесторам*, а также в СМИ.

Поставщики и деловые партнеры

Во взаимодействии с поставщиками и деловыми партнерами мы стремимся к развитию долговременных и устойчивых деловых связей и сотрудничеству в создании стоимости. Основные принципы наших взаимоотношений в этой области – соблюдение деловой этики, неуклонное выполнение контрактных обязательств. Взаимодействие с поставщиками ведется в рамках проведения открытых тендеров. Также взаимодействие с деловыми партнерами и поставщиками осуществляется через проведение деловых встреч, участие в профессиональных российских и международных союзах и организациях, публикации в СМИ.

Потребители

Обеспечение бесперебойных и своевременных поставок и сервиса высочайшего качества является приоритетом по отношению к нашим потребителям. Развивая взаимоотношения с ними, мы последовательно повышаем качество продукции и стремимся использовать индивидуальный подход к каждому потребителю. Уровень удовлетворенности и лояльности клиентов находится в зоне нашего постоянного внимания. В СУЭК разработана и внедрена информационная система учета рекламаций.

Подробнее см. в разделе *Экономическая устойчивость и эффективность* настоящего Отчета.

Местные сообщества в регионах нашего присутствия

Взаимодействие СУЭК и местных сообществ направлено на развитие сотрудничества в модернизации социальной инфраструктуры, внедрении социальных технологий, направленных на развитие местной инициативы и предпринимательства, реализации проектов и мероприятий в сфере охраны окружающей среды. Реализуя социальные программы, мы стремимся способствовать вовлечению местных сообществ в активное решение актуальных социальных проблем и задач, что является базовым условием устойчивого развития регионов. Мы реализуем благотворительные проекты в области здравоохранения, образования, улучшения жилищных условий, культуры, спорта, оказываем поддержку социально незащищенным слоям населения.

Развивая взаимодействие с местными сообществами, мы находимся с ними в постоянном конструктивном диалоге. Его формами служат круглые столы, семинары, конференции, которые мы регулярно организуем.

Экспертные и общественные организации

Активное взаимодействие с общественными и экспертными организациями позволяет нам решать задачи повышения нашей экологической и социальной результативности. Мы привлекаем данную группу стейкхолдеров для сотрудничества в реализации и оценке социальных проектов, программ в области экологической безопасности, природоохранной деятельности. Наши взаимоотношения с экспертными и общественными организациями строятся на принципах информационной открытости, равноправного партнерства, направленного на решение задач нашего устойчивого развития и общества.

Государство

Основой нашего взаимодействия с государством является неуклонное выполнение законодательных норм и требований. Нашими ключевыми задачами при взаимодействии с органами власти является развитие партнерства в целях повышения конкурентоспособности национальной и региональной экономики, социального развития регионов, решения экологических проблем на основе прозрачности нашей деятельности и соблюдения законодательства.

В рамках реализации стратегии СУЭК наши руководители и специалисты активно взаимодействуют с рядом государственных органов Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях.

Основой нашего взаимодействия с региональными властями являются соглашения о социально-экономическом сотрудничестве, которые ежегодно заключаются с администрациями и муниципалитетами регионов и направлены на решение задач развития территорий.

¹ ОВОС – оценка воздействия намечаемой и иной деятельности на окружающую среду и связанных с ней социальных, экономических и иных последствий.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами продолжение

На федеральном уровне мы взаимодействуем с государством по вопросам развития и совершенствования нормативной отраслевой базы. Экспертные компетенции, имеющиеся у нас, постоянно привлекаются государственными ведомствами для разработки стратегических решений по вопросам развития топливно-энергетического комплекса и формирования целевых программ.

Мы принимаем участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в частности в заседаниях Комиссии в области экономической политики. К вопросам, в обсуждении которых участвовали наши представители в отчетный период, относятся основные параметры прогноза социально-экономического развития РФ, проект федерального бюджета и основные направления налоговой политики РФ на 2014 г., на плановый период 2015 и 2016 гг., рассмотрение проектов законодательных и иных нормативных актов, принимаемые меры по поддержке отдельных видов экономической деятельности в связи с вступлением России в ВТО, и т. д.

Примеры нашего взаимодействия с органами государственной власти в 2011–2013 гг.:

- мы активно участвовали в разработке «Стратегии развития угольной отрасли РФ до 2030 г.», утвержденной Правительством России в январе 2012 г.;
- мы приняли участие в начатой государством работе по модернизации нормативной базы технического надзора и проектирования угледобывающих предприятий. Целью работы является обеспечение соответствия базы современным условиям техники и технологий в угледобыче;
- наши представители выступали экспертами при разработке принятой в 2013 г. государственной программы «Социально-экономическое развитие Дальнего Востока и Байкальского региона»;
- мы привлекались в качестве экспертов по программе государственной поддержки моногородов.

Мы принимали участие в международных проектах российских государственных органов в рамках сотрудничества в угольной и энергетической сферах. Так, СУЭК является постоянным участником рабочей группы по угольной отрасли в рамках межправительственного «Энергодialogа Россия–Китай», а также представителем российской угольной промышленности в международных объединениях и ассоциациях, в том числе в Coal Industry Advisory Board (CIAB) при Международном энергетическом агентстве и в Clean Coal Centre (Центр чистых угольных технологий).

В 2011–2013 гг. наши представители принимали участие в совещаниях и мероприятиях, проводимых органами государственной власти по тематике угольной отрасли, грузовых железнодорожных перевозок, использования угля, финансирования транспортной инфраструктуры, развития регионов Дальнего Востока и Восточной Сибири, а также по общим приоритетам экономической политики в части, влияющей на наш бизнес. Мы участвовали в экспертизе соответствующих проектов законодательных и нормативных актов. Генеральный директор СУЭК Владимир Рашевский в 2012 г. был включен в состав Экспертного совета при Правительстве РФ и участвует в работе институтов «Открытого правительства».

Развитие и совершенствование нормативной отраслевой базы

Международные межгосударственные проекты

Участие в разработке стратегических отраслевых программ

Обзор деятельности

Управление

Экономическая устойчивость и эффективность

Социальная результативность: человеческий капитал

Промышленная безопасность и охрана труда

Экологическая результативность: экологичность и эффективность

СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

Экономическая устойчивость и эффективность

Основа
лидерства

Экономическая устойчивость и эффективность

Содержание раздела

| | |
|--|----|
| Экономическая результативность | 32 |
| Основные финансовые показатели | 33 |
| Развитие производства | 34 |
| Повышение качества продукции на рынках сбыта | 36 |
| Укрепление позиций на рынках сбыта | 37 |
| Взаимодействие с потребителями | 39 |
| Инновационная деятельность | 40 |
| Приоритеты на будущее | 41 |

- 2011–2013 гг. стали результативным для нас периодом.
- По ряду производственных и экономических показателей мы достигли рекордных уровней, тем самым подтвердив свои позиции лидера как российской угольной отрасли, так и одной из ведущих угольных компаний мира.
- Достигнутые результаты стали следствием реализации программы повышения объемов добычи, роста эффективности производства, внедрения современной системы менеджмента.

Экономическая результативность

Наша устойчивость, финансовые и производственные результаты обеспечивают прямые экономические выгоды для заинтересованных сторон и позволяют нам вносить ощутимый вклад в развитие экономики страны, социально-экономическое развитие регионов присутствия.

В 2011 г. СУЭК добыла 92,2 млн т, в 2012 г. – 97,5 млн т, в 2013 г. – 96,5 млн т угля, что составило 27,5 % всего угля, добытого в России. При этом объем добычи в 2013 г. преимущественно экспортно ориентированного каменного угля возрос по сравнению с 2012 г. на 2 млн т (на 3,3 %). Основным фактором снижения объемов добычи в 2013 г. стало уменьшение загрузки угольных энергогенерирующих мощностей из-за чрезвычайно высокого уровня водности рек Сибири и роста производства электроэнергии на гидростанциях. Дополнительными факторами послужило общее замедление потребления электроэнергии в РФ, а также временная приостановка работы шахты № 7 ОАО «СУЭК-Кузбасс» из-за произошедшей на предприятии аварии.

Объемы реализации в 2011 г. составили 88,9 млн т, в 2012 г. – 91,7 млн т, в 2013 г. – 92,6 млн т. В том числе экспорт собственного угля СУЭК достиг в 2013 г. максимального за всю нашу историю объема – 38,7 млн т (рост на 7 % по сравнению с 2012 г.). Этот результат достигнут в условиях сложной конъюнктуры и снижения цен в 2012 и 2013 гг. на международном угольном рынке.

Высокие результаты 2011–2013 гг. стали возможны благодаря слаженной и напряженной работе, продемонстрированной нашими ведущими предприятиями. Многие из них добились в отчетном периоде по-настоящему выдающихся результатов. В частности, кузбасская шахта «Талдинская-Западная 1» в июле 2012 г. установила новый всероссийский рекорд месячной добычи из одного очистного забоя – 827 тыс. т. Этот рекорд был превзойден на этой же шахте в марте 2013 г. – 1003 тыс. т. На Тугнуйском разрезе были установлены российские и мировые рекорды производительности оборудования по погрузке вскрышных пород и по бурению скважин. Лучших показателей производительности за всю историю своих предприятий в 2013 г. добились коллективы шахтоуправления «Восточное» в Приморье, Бородинского и Назаровского разрезов в Красноярском крае, ряда шахт и разрезов в Кузбассе.

Основные финансовые показатели

Выручка СУЭК в 2011 г. составила 167 млрд руб., увеличившись по сравнению с 2010 г. на 27 %, в 2012 г. – 175 млрд руб., в 2013 г. – 171 млрд руб. Чистая прибыль в 2011 г. составила 24,87 млрд руб., в 2012 г. – более 30 млрд руб., в 2013 г. – 4,2 млрд руб.

Снижение чистой прибыли в 2013 г. произошло из-за снижения EBITDA на 13,8 млрд руб., получения убытка от курсовых разниц при переоценке кредитов в размере 3,1 млрд долл. США в связи с ослаблением курса рубля. Вторым фактором снижения чистой прибыли стало увеличение амортизации в связи с переоценкой лицензий на добычу угля в I квартале 2013 г. и приобретением основных средств.

Выручка, млн руб.

| | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|------------------|---------|---------|---------|
| Экспорт | 113 148 | 121 910 | 116 196 |
| Внутренний рынок | 49 632 | 49 827 | 50 316 |
| Прочее | 4 233 | 3 477 | 4 874 |
| Итого | 167 013 | 175 214 | 171 386 |

Финансовые расходы в 2011 г. составили 6,47 млрд руб. (из них расходы по процентам – 4,4 млрд руб.), в 2012 г. – 4,48 млрд руб. (из них расходы по процентам – 3,88 млрд руб.). Финансовые расходы в 2013 г. составили 4,51 млрд руб., из них расходы по процентам – 4,06 млрд руб.

EBITDA, млрд руб.

| | |
|---------|-------|
| 2013 г. | 33,04 |
| 2012 г. | 46,80 |
| 2011 г. | 52,00 |

Снижение показателя EBITDA в 2012 и 2013 гг. было вызвано прежде всего существенным понижением экспортных цен, происходившим в этот период. В 2013 г. снижение составило 15 % по сравнению с 2012 г. Также динамика EBITDA в 2013 г. была обусловлена уменьшением объемов реализации на внутреннем рынке на 2,7 млн т и ростом удельной себестоимости реализованной продукции на 12 % в связи с увеличением добычи экспортно ориентированного, более дорогого каменного угля на 2,7 млн т и ростом инфляции на 6,5 %.

4,2 млрд руб.
Чистая прибыль
в 2013 г.

Впечатляющие результаты координированных усилий и интенсивной работы

Развитие производства

Эффективные предприятия с низкой себестоимостью добычи обеспечивают стабильные поставки высококачественного энергетического угля и позволяют нам удерживать ведущее положение и ставить перед собой амбициозные задачи роста. Для этого мы вкладываем значительные средства в современное и высокопроизводительное оборудование и техническое переоснащение предприятий.

В отчетный период наша инвестиционная программа реализовывалась в полном объеме, несмотря на существенно ухудшившуюся конъюнктуру рынка и его стагнацию. Средства на ее реализацию в 2011–2013 гг. составили 77,2 млрд руб.

Основные направления инвестиций СУЭК в 2011–2013 гг.:

- кардинальное повышение производительности и операционной эффективности всех элементов производственной цепочки;
- обеспечение максимального уровня безопасности производства и охраны труда;
- увеличение производства (добычи и обогащения) угля экспортного качества в Кузбассе;
- увеличение производства, модернизация и расширение обогатительных и транспортных мощностей на предприятиях, расположенных относительно близко к рынкам Азиатско-Тихоокеанского региона;
- развитие собственной железнодорожной и портовой транспортной инфраструктуры.

В отчетный период мы продолжили разрабатывать ряд месторождений каменного угля. К одному из самых значимых инвестиционных проектов относится увеличение добычи угля на Ургальском месторождении в Хабаровском крае.

В 2012 г. мы начали освоение Апсатского месторождения в Забайкальском крае. Несмотря на сложные условия добычи, не позволявшие приступить к разработке месторождения несколько десятилетий в советское и российское время, мы запустили проект и обеспечили добычу в 2012 г. первых 126 тыс. т угля. В 2013 г. Апсатский разрез добыл уже 650 тыс. т. В 2013 г. правительство Забайкальского края присвоило Апсатскому разрезу статус инвестиционного проекта краевого значения.

В 2013 г. была приобретена лицензия на разработку Кабактинского месторождения каменного угля. Одновременно мы активно работали над модернизацией и расширением производственных мощностей в Кузбассе, Хакасии и на Тугнуйском разрезе в Бурятии.

В отчетный период достигнуты важные результаты в развитии наших обогатительных мощностей. Была сдана в эксплуатацию вторая очередь обогатительной фабрики шахты им. С.М. Кирова, что позволило увеличить общую производительность фабрики до 8,2 млн т в год и обогащать весь уголь, добываемый этой и соседними шахтами. Было завершено строительство второго модуля Черногорской обогатительной фабрики, расположенной в Хакасии, что позволило увеличить производственную мощность фабрики до 8,4 млн т в год. К концу 2013 г. была завершена значительная часть строительных работ на Чегдомынской обогатительной фабрике в Ургале (Хабаровский край).

В 2011–2013 гг. мы продолжили реализацию стратегии развития транспортной инфраструктуры.

В 2012 г. СУЭК стала акционером ОАО «Мурманский морской торговый порт», велась работа по реконструкции оборудования порта. В 2013 г. порт достиг рекордного показателя за все время своей работы: его грузооборот превысил 17,1 млн т (в 2012 г. – 15,7 млн т), в том числе перевалка угля – 13,1 млн т (в 2012 г. – 12,5 млн т).

В течение 2012–2013 гг. осуществлялся проект по увеличению перевалочной мощности Ванинского балкерного терминала. В 2012 г. терминал выведен на проектную мощность 12 млн т, по итогам 2013 г. объем перевалки через Ванинский терминал составил почти 14 млн т, осуществляется проект ее дальнейшего наращивания до 20 млн т и более.

В отчетный период мы продолжили развивать собственную железнодорожную инфраструктуру, увеличивая пропускную способность погрузочно-транспортных управлений и железнодорожных цехов своих предприятий, а также станций примыкания. Мы являемся одним из крупнейших операторов вагонных парков в РФ: в нашем управлении находится около 20 400 собственных и арендованных полувагонов.

Динамика производительности труда

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. ¹ |
|---|---------|---------|---------|----------------------|
| Добыча, тыс. т | 86 796 | 92 217 | 97 463 | 96 469 |
| Численность ППП (производственно-промышленного персонала), чел. | 27 849 | 27 962 | 28 317 | 28 837 |
| Производительность труда ППП (т на чел.) | 260 | 275 | 287 | 279 |

В 2013 г. Черногорская обогатительная фабрика установила новый рекорд производительности – 28 500 т угля в сутки.

Сложившаяся развитая инфраструктура СУЭК в сочетании с собственным подвижным составом и портовыми терминалами позволяет обеспечить стабильные и экономически эффективные (рентабельные) поставки нашим заказчикам.

В сентябре 2013 г. мы начали эксплуатацию 6 тыс. инновационных вагонов Тихвинского вагоностроительного завода. Вагоны данного типа обеспечивают повышенную грузоподъемность и позволяют экономить на тарифах на перевозку. Мы стали первой российской компанией, заключившей договор на аренду инновационных вагонов. Мы планируем увеличить собственный парк инновационных вагонов примерно до 10 тыс. штук в 2015–2017 гг.

¹ Некоторое снижение производительности труда производственно-промышленного персонала (ППП) в 2013 г. связано со снижением добычи угля, а также ростом численности ППП, в том числе связанным с отказом от услуг аутсорсинговых компаний по транспортировке горной массы на разрезеуправлении «СУЭК-Кузбасс».

Повышение качества продукции

Нашими ключевыми приоритетами в области ответственности за качество продукции являются максимальное удовлетворение требований потребителя к качеству продукции, обеспечение своевременных и надежных поставок, предупреждение претензий потребителя и, как следствие, увеличение уровня удовлетворенности и лояльности клиентов и партнеров.

В соответствии с этими приоритетами наша деятельность в области качества продукции направлена на создание условий, исключающих появление брака и снижающих до минимума риски на всех стадиях и процессах производства и потребления продукции – от разведки, проектирования и развития производства до складирования, отгрузки, транспортировки и использования продукции конечным потребителем.

Принципы нашей деятельности по обеспечению качества углей отражены в Политике в области качества угольной продукции. В СУЭК действует Программа в области качества угольной товарной продукции, соответствующая международному стандарту ISO 9000:2000. С 2009 г. наши предприятия проходят сертификацию на соответствие системы менеджмента требованиям этого стандарта. В 2012 г. ОАО «СУЭК-Красноярск» прошло аудит и получило подтверждающий сертификат.

Политика в области качества угольной продукции доступна на нашем сайте по адресу: www.suek.ru, раздел Устойчивое развитие.

Основным способом повышения качества продукции является увеличение объемов и глубины переработки угля. Эта задача решается нами с помощью реконструкции действующих обогатительных фабрик и установок, внедрения современной техники и технологии обогащения угля, строительства новых мощностей по переработке и обогащению углей.

Комплекс мероприятий, направленных на обеспечение необходимого качества продукции и ее улучшение, в 2011–2013 гг.¹ включал:

- обеспечение достижения ключевых показателей эффективности (КПЭ);
- технический аудит существующей системы управления качеством;
- проверку и подтверждение достоверности и достаточности горно-геологической информации о показателях качества по каждому угольному пласту каждого нашего горнодобывающего предприятия;
- оптимизацию остатков углей на складах наших угледобывающих и углеперерабатывающих предприятий;
- разработку и внедрение программ по модернизации производства и управления качеством углей;
- организацию взаимодействия независимых инспекций со структурными подразделениями системы технического контроля качества;
- разработку методики оценки рисков в области обеспечения качества и плана мероприятий по их снижению.

¹ Реализация мероприятий продолжается в 2013–2014 гг.

Укрепление позиций на рынках сбыта

Мы являемся крупнейшим поставщиком угля на внутренний рынок РФ (158,3 млн т в 2011–2013 гг.), а также основным экспортером российских энергетических углей на мировой рынок (114,9 млн т в 2011–2013 гг.).

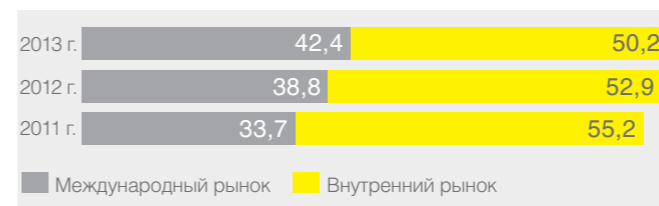
Наша рыночная стратегия в области продаж предполагает сбалансированность поставок на внутренний рынок и на экспорт. Мы осуществляем поставки угля во все федеральные округа РФ.

На внутреннем рынке основной объем продаж приходится на российские электростанции по долгосрочным контрактам. Это создает важный синергетический эффект за счет устойчивого спроса со стороны потребителей, расположенных вблизи наших предприятий, а также интегрированной логистики. Угольная продукция поставляется также предприятиям сферы ЖКХ, федеральным потребителям (Министерство обороны, РЖД, ФСИН, ФСБ и проч.), промышленным предприятиям и на нужды населения.

В наших планах – дальнейшее укрепление своих позиций на внутреннем рынке. К факторам, определяющим перспективы наращивания поставок, относятся либерализация рынка электроэнергетики, ее ориентация в пользу угольной генерации, постоянный рост энергопотребления внутри страны.

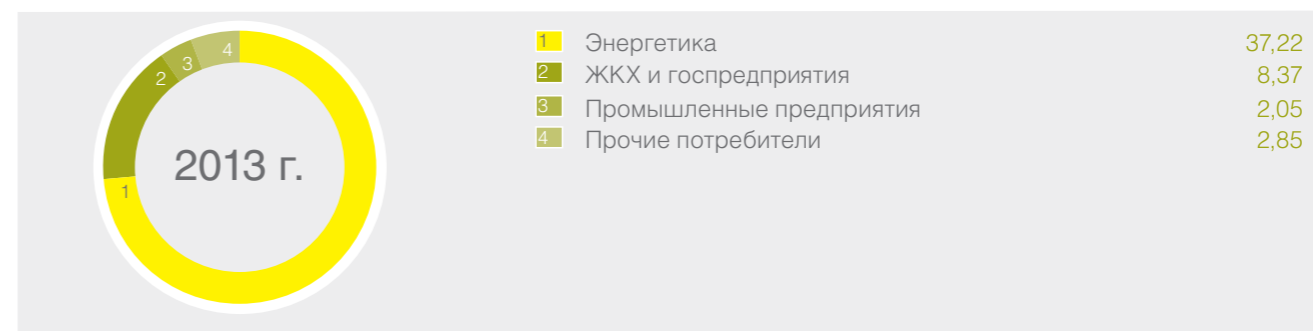
Мы осуществляем экспорт более чем в 30 стран через собственные зарубежные представительства с упором на ключевые рынки стран АТР и Европы. Более 85 % экспортных продаж осуществляются напрямую конечным потребителем. Сеть представительств позволяет четко отслеживать ситуацию на ключевых рынках и иметь постоянный прямой контакт с потребителями. Зарубежные потребители нашей продукции представляют широкий круг отраслей – это энергетические компании, цементные холдинги, металлургические компании и др.

Динамика объемов продаж, млн т



Мы являемся крупнейшим поставщиком энергетического угля на внутренний рынок. В 2013 г. мы обеспечили 36 % общего объема поставок энергетического угля на российский рынок электроэнергетики.

Поставки угля СУЭК на внутренний рынок в 2013 г., млн т



Укрепление позиций на рынках сбыта

продолжение

Наиболее значительными рынками сбыта для нас в Атлантическом регионе являются Великобритания, Финляндия, Дания, Германия, Польша и Израиль. Суммарный объем продаж нашего угля в этих странах в 2013 г. составил 16,5 млн т.

Ключевыми странами-импортерами СУЭК в Азиатско-Тихоокеанском регионе являются Китай, Япония, Корея и Тайвань. В эти страны мы в 2013 г. поставили 25,9 млн т. За 2011–2013 гг. доля азиатских поставок в общей структуре наших продаж увеличилась на 31 % (с 30 % в 2010 г. до 61 % в 2013 г.). Такая динамика обусловлена бурным ростом экономики Тихоокеанского региона и соответствующим ростом спроса на уголь. Стремительное экономическое развитие региона в совокупности с запуском собственного углеперерабатывающего терминала и наличием наших предприятий не только в Кузбассе, но и в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке, где потенциальный рост объемов поставок в меньшей степени зависит от ограничений железнодорожной инфраструктуры, открывает в ближайшем будущем широкие перспективы для дальнейшего развития нашего экспортного потенциала.

В целях укрепления позиций на рынках сбыта мы стремимся к созданию и использованию наиболее дешевых путей доставки угля. В этой связи продолжается развитие собственного перегрузочного комплекса в порту Ванино. В 2012 г. благодаря приобретению пакета акций Мурманского морского торгового порта была решена задача создания собственных перевалочных мощностей на северо-западе РФ. Продолжается плодотворное сотрудничество с терминалом УПК в порту Усть-Луга (Балтийское море) и с портом Восточный (Дальний Восток). В совокупности с увеличением объемов перевалки в Малом порту (Дальний Восток) это позволяет гарантировать стабильные объемы по перевалке угля на экспорт в долгосрочной перспективе, а также развивать практику заключения многолетних договоров с основными потребителями угля.

Одной из важных задач для нас является развитие международной торговли углем и смежными углеродными продуктами. Объем нашей торговли в данном виде деятельности составляет более 2,5 млн т в год и продолжает расти. Помимо российского угля, купленного у других поставщиков, мы осуществляем торговлю углями из Индонезии, США и Колумбии.

🚧 *Запущенный в эксплуатацию в 2008 г. Ванинский балкерный терминал СУЭК является высокоавтоматизированным морским торговым портом. Имея пропускную способность 13,7 млн т в год, он обеспечивает наиболее экономичную перевалку угля наших предприятий конечным потребителям в АТР. В 2013 г. через порт Ванино прошло 13,7 млн т угля – около 70 % экспортных поставок нашего угля в страны АТР морским путем. Терминал включает инновационную сортировочную железнодорожную станцию, круговой маршрут движения вагонов, автоматизированную разгрузку и склад долговременного хранения. Все это способствует значительному повышению операционной эффективности порта. Причалные сооружения включают подходную дамбу длиной 87 м, эстакаду для конвейерной галереи длиной 170 м и причал длиной 365 м, рассчитанный на швартовку крупнотоннажных морских балкеров до 200 000 т типа Panamax и Capesize.*

В августе 2013 г. порт обслужил первые два судна типа Capesize. С учетом стабильного роста рынка энергетического угля в странах АТР наши текущие инвестиции в этот ключевой экспортный перевалочный узел являются стратегически важными, обеспечивая развязку возможных узких мест с поставками угля и снижая нашу зависимость от других портов на Дальнем Востоке. Планируются дополнительные инвестиции в наращивание перевалочной мощности терминала до 21 млн т в год к 2018 г., что обеспечит дополнительную экономию для нас за счет эффекта экономии на масштабе.

Взаимодействие с потребителями

Наши отношения с потребителями базируются на обеспечении бесперебойности и своевременности поставок, высокого качества сервиса во всех сегментах бизнеса.

В число ключевых принципов в области продаж входят развитие и поддержание прямых отношений с потребителями угля и индивидуальный подход к запросам покупателя, позволяющий подстраивать объемы, сроки и качественные характеристики отгружаемой товарной продукции под конкретные требования наших клиентов. Мы высоко ценим свою репутацию надежного поставщика, строго исполняющего контрактные обязательства вне зависимости от колебаний рыночной среды.

Мы динамически отслеживаем уровень удовлетворенности своих потребителей. Для этого с 2009 г. проводятся исследования факторов удовлетворенности, основанные на оценке потребителями качества нашей продукции и сервиса.

🚧 *Наши представители участвуют в ряде международных отраслевых конференций и форумов. Мы являемся членом международных отраслевых организаций и ассоциаций, в том числе Global Coal, германской ассоциации импортеров угля Verein der Kohlenimporteure E.V. Мы активно участвуем в обсуждении Кодекса и стандартов новой организации Better Coal, призванной развивать принципы социальной ответственности производителей угля во всем мире.*

Инновационная деятельность

Одним из своих ключевых конкурентных преимуществ мы считаем внедрение инноваций во всех сферах деятельности.

Цели инновационной стратегии СУЭК

В области добычи угля:

- повышение экологичности добычи угля;
- снижение себестоимости добычи;
- повышение производительности труда.

В области глубокой переработки угля:

- повышение калорийности бурых углей;
- получение химических продуктов из бурых углей;
- производство моторного топлива из бурых углей.

Наша инновационная политика направлена на повышение качества угольной товарной продукции, увеличение полноты извлечения горючей массы, комплексное использование природных ресурсов угольных месторождений. Решение этих задач позволяет последовательно переходить к более экологичному, ресурсосберегающему производству.

В настоящее время мы прорабатываем прикладные технологии, связанные с сушкой и брикетированием углей, а также с утилизацией отходов сжигания угля с учетом конкретных характеристик угольной продукции. Одновременно мы ведем мониторинг технологических решений в сфере газификации и ожигания углей, которые ориентированы на более долгосрочную перспективу внедрения.

Мы уделяем самое серьезное внимание вопросам комплексной переработки добываемых углей, включая извлечение из них редких и редкоземельных металлов, а также облагораживания и эффективной переработки низкотемпературных каменных и бурых углей, на которых исторически специализируются наши предприятия. В первую очередь мы прорабатываем возможности переработки бурого угля Канско-Ачинского бассейна. Продукты переработки – полукокс и синтетическое жидкое топливо – могут реализовываться как на традиционных для нас энергетических рынках, так и на новых рынках металлургии, нефтепродуктов и нефтехимии. Также мы изучаем возможности получения и переработки каменноугольных смол из углей Дальнего Востока.

На данный момент в СУЭК реализуются такие инновационные проекты, как утилизация метана (шахты им. С.М. Кирова, «Полысаевская», им. 7 ноября, «Октябрьская» в Кемеровской области), производство полукокса (Березовский разрез, Красноярский край), производство микросферы из золошлакоотходов ТЭС, производство строительных материалов на основе золошлакоотходов ТЭС и ряд других проектов.

Подробнее см. в разделе *Экологическая результативность: безопасность и эффективность.*

Приоритеты на будущее

Направления и задачи деятельности на следующий отчетный период

Развитие производства:

- дальнейшая разработка Апсатского месторождения коксующегося угля в Забайкальском крае;
- увеличение добычи угля на Ургальском месторождении в Хабаровском крае;
- разработка Кабактинского месторождения каменного угля;
- модернизация и расширение производственных мощностей в Кузбассе, Хакасии и на Тугнуйском разрезе в Бурятии.

Укрепление позиций на рынках сбыта:

- сохранение объемов реализации угля в ключевых сегментах внутреннего рынка;
- увеличение объемов поставок на экспортные рынки, в частности на рынки Азиатского региона;
- увеличение поставок сортового угля в Польшу и Турцию;
- увеличение доли ценных марок углей в портфеле поставок;
- выход на новые рынки сбыта (в том числе на внутреннем рынке – продвижение наших углей на рынок топливообеспечения металлургических и цементных промпредприятий, на вновь вводимые мощности генерации в Центральном регионе, на Урале и Дальнем Востоке, реализация проектов по замещению мазута углями СУЭК на региональных котельных и др.);
- оптимизация транспортной составляющей поставок, модернизация железнодорожной инфраструктуры;
- расширение наших перевалочных мощностей портов;
- развитие долгосрочных отношений с основными потребителями продукции.

Повышение качества продукции:

- реализация инвестиционной программы развития добывающих и обогащательных мощностей, в частности модернизация существующих обогащательных фабрик, запуск обогащательной фабрики на «Ургалугле», развитие обогащательных мощностей в Кемеровской области;
- реализация программ по управлению качеством и изменению марочного состава углей;
- совершенствование системы контроля качества.

Развитие инноваций:

- разработка и внедрение инновационных технологий в перспективные технологические схемы добычи и переработки углей, в том числе технологий повышения потребительских качеств угля, создания из угля новых продуктов с высокой добавленной стоимостью, утилизации продуктов сжигания угля, переработки бурых углей в продукцию для металлургических рынков.

Социальная результативность: человеческий капитал

Основа лидерства

- Ключевой актив СУЭК – сотрудники.
- Их профессионализм, опыт, мотивация играют ведущую роль в укреплении наших лидирующих позиций. Поэтому забота о благополучии сотрудников и создание условий для их развития остаются нашим приоритетом.

Социальная результативность

Содержание раздела

| | |
|---|----|
| Основные направления и результаты деятельности по управлению персоналом в 2011–2013 гг. | 44 |
| Приоритеты, политики, управление | 45 |
| Характеристики персонала и занятость | 47 |
| Мотивация и оплата труда | 49 |
| Социальная поддержка персонала | 51 |
| Обучение и развитие | 52 |
| Взаимодействие с профсоюзами | 56 |
| Корпоративная культура | 58 |
| Приоритеты на будущее | 60 |

Основные направления и результаты деятельности по управлению персоналом в 2011 – 2013 гг.

Являясь крупнейшим в отрасли работодателем, мы обеспечиваем своим сотрудникам достойные условия труда, конкурентоспособную зарплату, ясные перспективы профессионального и карьерного роста, социальные гарантии и поддержку членов семей работников.

Направления развития и достижения за 2011 – 2013 гг.

- Подписано Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 по 31 марта 2015 г. С целью выработки единой политики по обеспечению социальных гарантий нашим работникам разработан типовой проект коллективного договора, обеспечено заключение коллективных договоров угледобывающих предприятий.
- На всех предприятиях СУЭК внедрена и реализуется программа «Здоровье», позволившая снизить потери рабочего времени по причине заболеваний и травматизма с 12,4 дня (в 2010 г.) до 7,7 календарного дня на одного работающего сотрудника (в 2013 г.).
- Начата реализация программы развития директоров производственных единиц и резерва данной должности «Директор». В 2013 г. программу завершили 44 человека.
- Реализован очередной этап по формированию и развитию кадрового резерва ключевого персонала среднего звена – начальников и заместителей начальников участка. В 2011–2012 гг. подготовку в рамках программы прошли 78 участников. В 2013 г. программой охвачено 63 участника.
- Разработана и внедрена новая система долгосрочной проектной мотивации менеджмента.
- В рамках развития кадрового потенциала на наших предприятиях созданы Советы молодежи.
- Проведено тестирование на склонность к небезопасному поведению 23 тыс. работников угледобывающих предприятий. Внедрена практика подобного тестирования как элемент оценки кандидатов на производственно-технические вакансии.

Приоритеты, политики, управление

Наша стратегия в области управления персоналом ориентирована на реализацию стратегических целей СУЭК, обеспечение ее конкурентного преимущества. Ключевыми целями в этой области являются формирование кадрового резерва и развитие компетенций сотрудников, обеспечивающих реализацию нашей бизнес-стратегии.


При разработке стратегии управления персоналом мы анализируем ситуацию на рынке труда, ведем активный диалог с заинтересованными сторонами – государством, профсоюзами, работниками, используем результаты комплексного анализа внешних и внутренних факторов регионов и другие данные.

Мы активно участвуем в разработке и продвижении предложений в действующее трудовое законодательство и иные законодательные акты, содержащие нормы трудового права.

Главные направления работы в области управления персоналом:

- повышение производительности труда, контроль затрат на персонал;
- совершенствование системы оплаты труда и социальных льгот;
- привлечение персонала;
- повышение лояльности персонала;
- обучение и повышение квалификации персонала.

Наша политика в области управления персоналом направлена на создание условий для результативного труда, профессионального роста и повышения качества жизни сотрудников в соответствии с принципами нашей социальной ответственности и долгосрочными целями.

 Принципы политики в области управления персоналом СУЭК отражены в документе Корпоративная социальная политика. Документ опубликован на сайте Компании по адресу: www.suek.ru, раздел *О Компании*.

Приоритеты

Нашими основными приоритетами в области управления персоналом являются:

- формирование высоких управленческих компетенций и квалификации персонала;
- эффективное использование трудовых ресурсов;
- рост качества жизни персонала, создание благоприятных условий для труда и отдыха, социальная поддержка неработающих пенсионеров;
- создание сквозной системы обучения, продвижения, развития и оценки персонала;
- развитие динамичной корпоративной культуры;
- формирование отношений социального партнерства;
- создание и поддержание стабильной и позитивной социальной обстановки на наших предприятиях;
- модернизация технологий кадрового менеджмента.

Наша политика и деловая практика в области управления персоналом базируется на соблюдении трудового законодательства РФ, других законодательных норм и Кодекса делового поведения персонала ОАО «СУЭК»¹. Кодекс определяет стандарты поведения всех наших сотрудников, соответствующие основным задачам и принципам деятельности СУЭК. В Кодексе сформулированы требования неукоснительного соблюдения законодательства, принципы эффективного и добросовестного труда, взаимоотношений с коллегами и менеджментом, разрешения конфликтов, взаимодействия с третьими сторонами: партнерами, общественными организациями, СМИ.

Мы гарантируем каждому из своих сотрудников соблюдение трудовых прав, предусмотренных международными правовыми нормами и российским законодательством, включая обеспечение равенства возможностей, запрещение дискриминации. Мы признаем законное право работников на создание на добровольной основе общественных объединений/организаций для защиты своих прав и интересов, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Мы не используем детский труд, любые формы принудительного труда и гарантируем отсутствие дискриминации на наших предприятиях по национальности, полу, происхождению, возрасту и иным основаниям.

¹ Полный текст Кодекса делового поведения персонала размещен в корпоративной информационной сети и доступен всем сотрудникам.

Приоритеты, политики, управление продолжение

Распределение полномочий в сфере управления персоналом



Наша система управления персоналом охватывает все функциональные уровни Компании.

Реализация стратегии управления персоналом контролируется Советом директоров СУЭК. Вопросы кадровой стратегии, назначений и вознаграждений, корпоративного управления и социальной политики, охраны труда и контроля в сфере промышленной безопасности курируются Комитетом по кадрам и вознаграждениям. В 2011–2013 гг. Комитетом по кадрам и вознаграждениям были рассмотрены вопросы планирования численности и расходов на персонал, мотивации персонала и менеджмента, формирования кадрового резерва, оценки программ обучения и развития персонала и др.

Начиная с 2012 г. мы ежегодно проводим корпоративную конференцию для руководителей кадровых служб наших предприятий. Ее целью является обсуждение актуальных вопросов кадровой политики и повышение эффективности управления персоналом.

В 2013 г. подобная конференция была проведена дважды. Во время первой встречи HR-специалисты обсудили пути реализации конкретных мероприятий в области планирования численности, нормирования труда, профилактики заболеваний и повышения стимулирующей роли социальных льгот и гарантий. Во время второй конференции, прошедшей через полгода, участники представили итоги проведения данных мероприятий и достижения, ставшие их результатом.

Характеристики персонала и занятость

В нашей компании работают более 33,5 тыс. человек. Мы представлены в восьми регионах России и десяти странах мира. Наш персонал обеспечивает добычу, обогащение, транспортировку и сбыт угля.

74 % из общего числа персонала составляют рабочие, 26 % – руководители, специалисты и служащие.

Социально-демографические характеристики СУЭК стабильны. Равномерно распределение между основными возрастными группами. Средний возраст также стабилен и составляет 40,4 года (в 2012 г. – 40,1 года, в 2011 г. – 40,3 года). Неизменным остается и соотношение мужчин и женщин за период 2011–2013 гг.: мужчины составляют около 75 %, женщины – 25 % от общего числа сотрудников.

Численность и состав работников СУЭК

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---|---------|---------|---------|---------------------|
| Среднесписочная численность персонала – всего, чел. | 30 777 | 30 770 | 31 044 | 33 588 ¹ |
| Списочная численность на конец периода – всего, чел. | 31 439 | 31 387 | 32 152 | 34 755 |
| В том числе: | | | | |
| Мужчин | 23 472 | 23 587 | 24 455 | 26 221 |
| Женщин | 7 967 | 7 800 | 7 697 | 8 534 |
| В том числе: | | | | |
| Рабочих | 23 270 | 23 520 | 24 420 | 25 859 |
| РСС (руководителей, специалистов и служащих) | 8 169 | 7 867 | 7 732 | 8 896 |
| Коэффициент текучести кадров, % | 15 | 17 | 18 | 18 |

Возрастная структура персонала

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---|---------|---------|---------|---------------------|
| Среднесписочная численность персонала – всего, чел. | 30 777 | 30 770 | 31 044 | 33 588 ¹ |
| Списочная численность на конец периода – всего, чел. | 31 439 | 31 387 | 32 152 | 34 755 |
| В том числе: | | | | |
| до 20 лет | 302 | 320 | 366 | 229 |
| 20-30 лет | 6 801 | 7 285 | 7 686 | 7 753 |
| 31-40 лет | 8 058 | 7 989 | 8 349 | 9 686 |
| 41-50 лет | 7 950 | 7 565 | 7 454 | 7 971 |
| 51-60 лет | 7 425 | 7 243 | 7 248 | 7 883 |
| свыше 60 лет | 903 | 985 | 1 049 | 1 233 |
| Средний возраст работников, лет | 40,7 | 40,3 | 40,1 | 40,4 |

¹ Увеличение численности персонала в том числе связано с включением в структуру Компании Мурманского морского торгового порта.

Характеристики персонала и занятость продолжение

Структура занятости персонала¹

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| На условиях полной занятости, чел. | 29 351 | 29 382 | 30 448 | 30 288 |
| На условиях частичной занятости, чел. | 0 | 5 | 8 | 11 |
| Постоянно занято, чел. | 28 929 | 29 006 | 29 958 | 29 332 |
| По временным контрактам, чел. | 428 | 383 | 480 | 967 |

Ряд социально-демографических тенденций в России в целом и в том числе в регионах нашего присутствия увеличивают риски количественного и квалификационного недокомплекта персонала по ключевым и дефицитным профессиям. К ним относятся снижение престижа работы в угольной отрасли, недостаточное количество учебных заведений среднего профессионального образования, низкий уровень квалификации выпускников учебных заведений, а также отток населения из регионов нашего присутствия в связи с неразвитостью социальной и жилищной инфраструктур, что приводит к трудностям привлечения новых сотрудников и старению кадров.

Для решения задачи обеспечения СУЭК достаточным количеством квалифицированного персонала мы ведем активную работу по привлечению и подготовке персонала, повышению уровня его лояльности, социальной поддержке сотрудников и стимулированию их профессионального развития в СУЭК, а также реализуем программы, направленные на содействие развитию регионов нашего присутствия и повышение уровня жизни в них.

См. подробнее в данном разделе Отчета.

См. подробнее в разделе СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития.

Мотивация и оплата труда

Система мотивации и оплаты труда призвана обеспечивать конкурентоспособный уровень заработной платы и справедливость вознаграждения персонала, устанавливая адекватную взаимосвязь между достижением наших стратегических целей и задач и вознаграждением сотрудников.

Фонд заработной платы и социальные выплаты сотрудникам, млн руб.

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|-------------------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Всего выплаты | 9 296,192 | 11 429,485 | 12 795,890 | 14 528,484 |
| В том числе: | | | | |
| Фонд заработной платы | 8 963,378 | 11 056,050 | 12 383,530 | 14 080,840 |
| Выплаты социального характера | 332,814 | 373,436 | 412,360 | 447,644 |

Мы регулярно проводим мониторинг тенденций рынка труда в Москве и в регионах присутствия и принимаем активное участие в ежегодных обзорах и исследованиях заработных плат, компенсаций и льгот. Эти данные позволяют нам гибко реагировать на тенденции рынка и предлагать сотрудникам привлекательные условия труда.

Материальное вознаграждение нашего сотрудника включает условно-постоянную и условно-переменную части. Условно-постоянная составляющая выплачивается за выполнение трудовых обязанностей на необходимом профессиональном уровне. Условно-переменная часть является стимулирующей выплатой, связанной с эффективным выполнением поставленных задач и достижением определенных результатов. Соотношение обеих частей установлено в пропорции 70/30¹ вне зависимости от выполнения плановых объемов производства. Кроме того, в пределах планового фонда заработной платы введена надбавка за безопасное ведение работ.

| Основные компоненты системы вознаграждения и мотивации в СУЭК | |
|---|--|
| Заработная плата | <p>Условно-постоянная часть:</p> <ul style="list-style-type: none"> базовая часть заработной платы (должностные оклады/тарифные ставки); доплаты, надбавки, дополнительные выплаты к базовой части заработной платы. <p>Условно-переменная часть:</p> <ul style="list-style-type: none"> квартальное/ежемесячное премирование; премирование по итогам года за достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) и индивидуальных целей; премирование в рамках системы долгосрочной проектной мотивации, единовременные поощрительные выплаты. |
| Льготы и компенсации | Оплата проезда в отпуск работнику и членам его семьи; компенсация расходов по оплате коммунальных услуг; добровольное медицинское страхование; единовременная выплата при выходе на пенсию; оплата оздоровительных путевок, материальная помощь и т. д. |
| Нематериальная мотивация | Награждение правительственными, ведомственными и корпоративными наградами, корпоративные праздники, производственные соревнования, публикации в корпоративной газете о лучших работниках/подразделениях. |

¹ Данные приведены по угледобывающим предприятиям СУЭК. Среднесписочная численность персонала на угледобывающих предприятиях составляет 30 456 человек, или 98% от общего количества сотрудников СУЭК.

¹ Для сотрудников СУЭК, работающих на горнодобывающих предприятиях.

Мотивация и оплата труда продолжение

Тарифные ставки персонала формируются в соответствии с «Уровнями оплаты труда работников угольной промышленности РФ», которые регламентируются Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности РФ. В соответствии с действующими положениями коллективных договоров мы проводим ежеквартальную индексацию заработной платы персонала на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Так, по итогам 2011 г. индексация тарифных ставок и окладов составила 1,075, в 2012 г. – 1,067, в 2013 г. – 1,061.

В СУЭК действуют система ежеквартальных и ежемесячных премий, а также различные программы материальной мотивации руководителей различных уровней управления. Система краткосрочного стимулирования наших руководителей базируется на основании выполнения менеджментом установленных ключевых показателей эффективности (КПЭ).

В 2012 г. этот подход был дополнен системой управления по целям (УПЦ): наряду с КПЭ для руководителей разрабатываются комплексные годовые цели, каждая из них включает перечень необходимых мероприятий, параметры, которых необходимо достичь, и систему оценки выполнения. Годовые цели менеджеров предусматривают в том числе показатели производственной безопасности, показатели развития социальной и благотворительной деятельности, развития сотрудничества с заинтересованными сторонами и направлены на обеспечение устойчивого развития.

В СУЭК применяется система долгосрочной проектной мотивации (программа проектного премирования). Ее главная цель – вознаграждение неординарных предпринимательских усилий ключевых менеджеров и экспертов и стимулирование их на достижение наших долгосрочных целей. Кроме того, данная программа позволяет стимулировать всех сотрудников, участвующих в реализации ключевых стратегических проектов модернизации и развития. Программа ориентирована на расширение бизнеса, его диверсификацию, повышение его стабильности и устанавливает связь между переменной частью вознаграждения менеджеров и интересами акционеров. На данный момент в программе участвуют 240 специалистов СУЭК.

Мы широко используем различные формы материально-моральной и моральной мотивации сотрудников. Так, в «СУЭК-Кузбасс» действует Положение о мотивации персонала к снижению затрат, разработанное в целях непрерывного улучшения производственных процессов. Для поощрения сотрудников, разработавших и применивших подобные проекты, создан фонд материального поощрения. При выполнении мероприятий по снижению затрат с эффектом менее 1 млн руб. на премирование работников направляется 50 % от суммы полученного эффекта. При получении эффекта более 1 млн руб. вознаграждение производится по специально разработанной шкале.

Социальная поддержка персонала

Социальный пакет наших сотрудников включает комплекс льгот, компенсаций и социальных гарантий, предусмотренных законодательством, отраслевыми соглашениями с профсоюзами, коллективными договорами, корпоративным социальным пакетом.

В их число входит оплата путевок и стоимости проезда к месту отдыха сотрудникам и членам их семей, выплата 15 % среднего заработка за каждый год работы в угольной промышленности (при выходе на пенсию), материальная помощь, добровольное медицинское страхование, обеспечение углем бытовых нужд сотрудников, компенсация за оплату энергоресурсов и проч.

Значительную роль в реализации программ социальной поддержки занимает поддержка здоровья наших сотрудников. В 2011–2013 гг. программа добровольного медицинского страхования (ДМС) охватывала более 18 тыс. работников с общим бюджетом 127 млн руб. (регионы Кузбасс, Хакасия, Красноярск, Приморье). С 2014 г. программа ДМС будет распространена на весь персонал СУЭК.

С 2010 г. в СУЭК реализуется программа «Здоровье», цель которой – создание условий для сохранения, защиты и укрепления здоровья работников с учетом как производственных, так и индивидуальных рисков. Программа направлена на снижение производственного и бытового травматизма, профессиональной заболеваемости и связанных с ними потерь рабочего времени. Она включает мероприятия по выявлению профессиональных заболеваний на ранних стадиях, организацию системной работы по охране здоровья сотрудников, в том числе проведение диспансеризации, ведение «паспортов здоровья», профилактические мероприятия, пропаганду здорового образа жизни. В рамках программы наши предприятия последовательно оснащаются современным медицинским оборудованием. Так, в 2013 г. были закуплены и запущены в эксплуатацию 26 физиотерапевтических аппаратов, позволяющих проводить различные виды терапии, а также два лечебно-диагностических комплекса «Давид», предназначенных для реабилитации сердечно-сосудистых, легочных заболеваний и проблем с опорно-двигательным аппаратом.

В 2011–2013 гг. работники наших производственных предприятий прошли расширенный медицинский осмотр. Его результатом стало оформление на каждого из сотрудников «паспорта здоровья» с подробной медицинской информацией, выдача рекомендаций для последующего санаторно-курортного лечения, оздоровления в профилактории, участия в «группах здоровья». Следующим этапом стала совместная работа врача и каждого из сотрудников, направленная на восстановление функций организма. Проведение подобных медицинских осмотров и восстановительные мероприятия будут осуществляться в СУЭК регулярно.

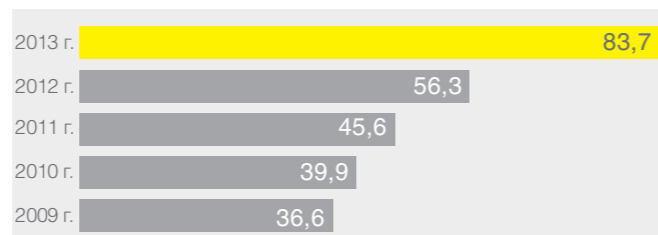
За три года реализации программа позволила снизить потери рабочего времени по причине заболеваний, производственного и бытового травматизма с 12,4 дня (в 2010 г.) до 7,7 календарного дня на одного работающего сотрудника (в 2013 г.). Доля неболеющих работников за этот период увеличилась с 55 % до 68 % (в 2013 г.). Доля часто и длительно болеющих в общей численности снизилась с 7 % до 2,2 % (в 2013 г.). Целью программы на 2014 г. является снижение показателя потери рабочего времени по причине заболеваний и травматизма до 7 календарных дней на одного работника.

В 2013 г. наша программа «Здоровье» получила награду международной некоммерческой организации Institute for Health and Productivity Management (IHPM). IHPM возглавляет альянс Workplace Wellness Alliance («Здоровье на рабочем месте»), созданный в 2009 г. под эгидой Всемирного экономического форума. Мы стали первой российской и первой в мире угольной компанией, получившей признание этой организации.

Обучение и развитие

Действующая в СУЭК система обучения и развития призвана создать оптимальные условия для раскрытия и максимальной реализации профессионального и интеллектуального потенциала сотрудников, сформировать у них необходимые для эффективного решения задач знания и навыки, способствовать формированию кадрового резерва и обеспечить сохранение и передачу ценных знаний и опыта.

Инвестиции в обучение и развитие персонала, млн руб.



В 2011–2013 гг. мы направили на программы обучения и развития персонала предприятий 185,6 млн руб.

Система обучения и развития охватывает все категории персонала и целевые группы наших потенциальных работников, начиная с профессиональной ориентации в школе и поддерживая их продвижение по всем ступеням карьеры.

Обучение персонала

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|--|---------|---------|---------|-----------|
| Прошли обучение – всего, чел. | 16 598 | 15 703 | 16 338 | 21 161 |
| в том числе: | | | | |
| Руководители и специалисты | 3 060 | 2 717 | 2 605 | 3 597 |
| Рабочие | 13 538 | 12 986 | 13 733 | 17 564 |
| Мужчины | 14 197 | 13 432 | 13 975 | 18 198 |
| Женщины | 2 401 | 2 271 | 2 363 | 2 963 |
| по видам обучения: | | | | |
| Подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям | 2 391 | 3 221 | 2 979 | 3 504 |
| Повышение квалификации | 1 820 | 2 176 | 3 398 | 3 358 |
| Обучение в соответствии с требованиями охраны труда, промышленной безопасности | 12 387 | 10 306 | 9 961 | 14 299 |
| по месту обучения: | | | | |
| Обучено в учебных центрах (пунктах, комбинатах) | 9 901 | 8 909 | 6 339 | 11 965 |
| На предприятии (вне учебных пунктов) | 1 910 | 3 031 | 2 712 | 3 372 |
| В сторонних организациях | 4 787 | 3 763 | 7 287 | 5 824 |
| Общая продолжительность обучения – всего, часов | 752 358 | 867 331 | 880 862 | 1 128 190 |
| в том числе: | | | | |
| Руководители и специалисты | 57 340 | 47 048 | 40 521 | 57 943 |
| Рабочие | 695 018 | 820 283 | 840 341 | 1 070 248 |
| Мужчины | 643 517 | 758 987 | 706 673 | 952 375 |
| Женщины | 108 841 | 108 344 | 174 189 | 175 815 |

Последовательные программы развития персонала СУЭК



- 1 Программа «Первый состав»
- 2 Программа развития руководителей филиалов
- 3 Программа развития директоров шахт и резерва на должность
- 4 Стажировки главных инженеров и заместителей директоров производств
- 5 Программа развития начальников участка и резерва на должность
- 6 Программа повышения квалификации горных мастеров, начальников смен
- 7 Программа повышения квалификации рабочего персонала
- 8 Программа вовлечения молодежи в школах и вузах

Основными инструментами системы подготовки и развития нашего персонала являются:

- региональная сеть собственных учебных пунктов и комбинатов;
- Корпоративный университет;
- взаимодействие с государственными учебными заведениями.

Сеть наших профессиональных образовательных заведений включает 17 учреждений, осуществляющих обучение по 50 специальностям, и рассчитана на подготовку до 15 тыс. человек в год. Основные задачи сети – обучение новым и вторым (совмещаемым) профессиям и повышение квалификации нашего персонала. Особое внимание уделяется обучению персонала в области охраны труда и промышленной безопасности. В 2013 г. 21 161 наш сотрудник, 17 564 из которых занимают рабочие профессии на производственных предприятиях, прошел обучение, переподготовку или курсы повышения квалификации.

Корпоративный университет – центр управления знаниями и развития кадрового потенциала СУЭК – является ключевым звеном корпоративного обучения, обеспечивающим непрерывное повышение квалификации всех групп сотрудников и формирование нашего кадрового резерва. Программы университета сфокусированы на развитии управленческих и бизнес-навыков сотрудников, изучении ими современных производственных практик в соответствии с нашими стратегическими и тактическими задачами. Также программы способствуют командообразованию и обмену опытом между различными уровнями управления и предприятиями СУЭК.

На сегодняшний день в Корпоративном университете реализуется Единая система обучения и развития СУЭК. В нее входят следующие программы и направления:

- **«Первый состав»** – стратегическая сессия руководителей высшего звена, призванная повысить эффективность принимаемых совместных решений.
- **«Локомотив»** – программа развития и ротации наших ключевых сотрудников. Участники программы получают возможность карьерного продвижения, расширения уровня ответственности и реализации разработанных в ходе программы проектов. За время существования программы выпускниками стали 172 человека.
- **«Директор»** – программа развития директоров производственных единиц и резерва данной должности. Программа, стартовавшая в 2012 г., нацелена на развитие ключевых компетенций директоров и глубокое освоение знаний и навыков в области менеджмента сотрудников, включенных в резерв данной должности. Программа включает командную работу над проектами, нацеленными на решение актуальных задач СУЭК, с последующей их защитой. В 2013 г. программу закончили 44 специалиста.
- **«Начальник участка»** – программа развития ключевого персонала среднего звена горнодобывающих предприятий и резерва данной должности. Целью программы является развитие профессиональных, личностных и управленческих компетенций сотрудников, занимающих эту должность. В 2011–2012 гг. обучение прошли 78 участников, в 2013 г. в состав программы вошли 63 участника.

Обучение и развитие продолжение

- Изучение зарубежного опыта по актуальным темам.**
 Программа включает стажировки за границей, которые позволяют нашим техническим специалистам ознакомиться с лучшими практиками в области добычи. Ключевым партнером в организации и проведении стажировок является немецкая компания RAG Mining Solutions GmbH. На текущий момент в программе приняли участие 45 человек.
- Создание портала Корпоративного университета.**
 Портал, разработанный в рамках системы управления знаниями, обеспечивает работников доступом к актуальной информации о программах обучения и развития, а также к каталогу проектов, разработанных в ходе обучения участниками программ. Портал Корпоративного университета является площадкой для обмена опытом между нашими подразделениями и предприятиями.

Одной из важных составляющих системы развития персонала является управление карьерой. В планировании своего профессионального и карьерного роста сотрудники могут опираться на принятый в 2010 г. «Закон о кадрах», описывающий пути и возможности развития сотрудников рабочих специальностей, инженерно-технических работников, специалистов СУЭК.

В качестве основы для оценки нашего лидерского потенциала на различных уровнях управления, определения четких требований к должностям, ротации сотрудников между производственными единицами, построения адекватной и сбалансированной системы развития используется модель компетенций должности. Модель компетенций разрабатывается с привлечением экспертов и руководителей направлений, вышестоящего руководства и лучших представителей должности различных регионов.

| Этапы формирования резерва на ключевые должности | | | | |
|--|---|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Разработка модели должности | Формирование списка кандидатов | Этапы оценки соответствия модели компетенций | Профессиональная оценка | Итоги оценки |
| Информирование консультантов о проекте. Интервьюирование экспертов для сбора индикаторов и определения компетенций. Ранжирование компетенций в рамках сформированной модели. | Сбор списков кандидатов в резерв, рекомендованных руководителями подразделений. Информирование о возможностях самовыдвижения, формирование списков кандидатов-самовыдвиженцев. | Информирование участников о целях проекта. Тестирование критических компетенций. Оценка с применением упражнений, разработанных с учетом модели компетенций. | Разработка профессиональных заданий. Проведение выездной оценочной профессиональной комиссии. Разработка рекомендаций к развитию – стажировки/ профессиональное обучение. | Формирование списков резервистов. Сведение результатов оценки, определение зон развития. Формирование индивидуальных планов развития по трем основным направлениям: развитие компетенций, профессиональное обучение, стажировки. |

На постоянной основе мы реализуем программу по привлечению молодых перспективных специалистов для работы на наших предприятиях во всех регионах присутствия. В рамках программы мы проводим мероприятия по профессиональной ориентации для школьников и абитуриентов и реализуем программы по созданию профильных классов СУЭК. Так, в 2013 г. подобный класс открылся на базе школы в г. Шарыпово (Красноярский край). В нем к поступлению на горные специальности в вузы будут готовить десятиклассников, которые в перспективе смогут стать нашими сотрудниками.

Для привлечения молодых специалистов мы сотрудничаем со средними техническими учреждениями и профильными вузами. Задача взаимодействия – целевая подготовка инженерно-технических работников, прежде всего из числа школьников регионов нашего присутствия, а также поддержка перспективных студентов. В число наших партнеров данной программы входят девять крупнейших профильных российских вузов – Кузбасский государственный технический университет, Московский горный университет, Санкт-Петербургский горный институт, Сибирский индустриальный университет, Иркутский государственный технический университет и другие.

Также мы совместно с рядом высших учебных заведений реализуем проект по корректировке учебных планов вузов с учетом наших потребностей (теория по рабочим специальностям на базе вузов, практические навыки и сдача экзамена по специальности на предприятиях СУЭК). Проект будет реализован на базе Московского горного университета, Санкт-Петербургского горного института и Сибирского федерального университета.

В 2011–2013 гг. процедура оценки лидерского потенциала посредством разработки и использования модели компетенций была освещена нами на двух тематических конференциях: «Мировые тенденции в оценке персонала и их отражение в российской практике» (14 октября 2011 г., Москва) и «Управление компетенциями в России и СНГ. Раскрытие лидерского потенциала и удержание ценных сотрудников в условиях нестабильной рыночной конъюнктуры» (25-27 января 2012 г., Москва).

В 2013 г. в СУЭК началась реализация нового проекта по развитию кадрового потенциала. На наших предприятиях начали работу Советы молодежи. Целью проекта стало развитие лидерского потенциала молодых специалистов СУЭК и расширение возможностей их личной и профессиональной самореализации. Вступить в него на добровольной основе может любой молодой сотрудник СУЭК. Члены Советов молодежи разрабатывают проекты, направленные на повышение эффективности производства, участвуют в профориентационных мероприятиях, тренингах и конференциях, спортивных и культурных мероприятиях. В отчетном периоде одним из подобных значимых мероприятий стало участие наших молодых специалистов в молодежном форуме «Горная школа – 2013: безопасность и еще раз безопасность». В 2013 г. Компания получила награду Министерства энергетики РФ «За достижения в области развития человеческого капитала топливно-энергетического комплекса, реализацию программы формирования кадрового резерва, применение инновационных подходов при проведении молодежного форума Горная школа».

Подробнее о форуме см. раздел Промышленная безопасность и охрана труда данного Отчета.

Взаимодействие с профсоюзами

Мы активно взаимодействуем с профессиональными союзами на принципах социального партнерства и конструктивного диалога. На наших предприятиях действуют Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности (Росуглепроф) и Независимый профсоюз горняков России (НПГ).

Членство в профсоюзах сотрудников угледобывающих предприятий СУЭК

| Регион/предприятие | 2011 г. | | | 2012 г. | | | 2013 г. | | |
|---------------------|---|------------------------------------|------|---|------------------------------------|------|---|------------------------------------|------|
| | Фактическая численность на 31.12.2011, чел. | Из них членство в профсоюзах, чел. | % | Фактическая численность на 31.12.2012, чел. | Из них членство в профсоюзах, чел. | % | Фактическая численность на 31.12.2013, чел. | Из них членство в профсоюзах, чел. | % |
| Всего | 28 707 | 21 419 | 74,6 | 29 587 | 21 818 | 73,7 | 30 966 | 22 996 | 74,3 |
| Республика Бурятия | 2 231 | 1 671 | 74,9 | 2 181 | 1 843 | 84,5 | 2 151 | 1 941 | 90,2 |
| Красноярский край | 4 769 | 3 232 | 67,8 | 4 737 | 3 098 | 65,4 | 4 681 | 3 355 | 71,7 |
| Забайкальский край | 1 182 | 1 174 | 99,3 | 1 335 | 1 236 | 92,6 | 1 495 | 1 309 | 87,6 |
| Республика Хакасия | 3 426 | 2 319 | 67,7 | 3 501 | 2 297 | 65,6 | 3 354 | 2 129 | 63,5 |
| Кемеровская область | 12 744 | 9 122 | 71,6 | 13 656 | 9 770 | 71,5 | 15 352 | 10 994 | 71,6 |
| Приморский край | 2 361 | 1 938 | 82,1 | 2 066 | 1 740 | 84,2 | 1 757 | 1 443 | 82,1 |
| Хабаровский край | 1 994 | 1 963 | 98,4 | 2 111 | 1 834 | 86,9 | 2 176 | 1 825 | 83,9 |

Наши социальные обязательства закреплены в двусторонних территориальных соглашениях с профессиональными союзами и коллективных договорах, регламентирующих социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, предоставление комплекса социальных льгот и гарантий и содействующих достижению стабильной социальной обстановки на наших предприятиях. В 2011–2013 гг. социальные программы, предусмотренные коллективными договорами, были выполнены в полном объеме. На их реализацию было направлено 3 049 937 тыс. руб.

Вид оплаты, тыс. руб.

| | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|--|----------------|------------------|------------------|
| Вознаграждение за выслугу лет | 305 505 | 323 368 | 345 299 |
| Оплата работникам стоимости угля | 101 817 | 88 889 | 88 836 |
| Оплата стоимости проезда | 62 981 | 77 751 | 86 009 |
| Единовременные выплаты (пособия, вознаграждения) при выходе на пенсию | 110 010 | 145 775 | 166 195 |
| Оплата путевок работникам и членам их семей | 40 768 | 42 866 | 40 001 |
| Материальная помощь работникам | 37 654 | 41 051 | 31 898 |
| Все виды материальной помощи и прочие социальные выплаты бывшим работникам | 225 534 | 208 292 | 238 502 |
| Добровольное страхование сотрудников, в том числе добровольное медицинское страхование | 68 118 | 84 774 | 88 041 |
| Итого | 952 388 | 1 012 766 | 1 084 783 |

Мы являемся постоянным участником Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности РФ (далее – Соглашение, ФОС) и с октября 2012 г. входим в состав учредителей Общероссийского отраслевого объединения работодателей угольной промышленности (ОООРУП). В составе ОООРУП мы приняли активное участие в формировании положений Соглашения на 2013–2015 гг. По результатам заключения отраслевого соглашения был разработан типовый проект коллективного договора, на основе которого обеспечено заключение коллективных договоров предприятий. Цель создания типового проекта – выработка единой политики по обеспечению социальных гарантий нашим работникам.

Мы ведем разработку предложений к законодательным проектам, попадающим в сферу интересов СУЭК. Содержание предложений призвано урегулировать проблему отсутствия в законодательных нормативных актах, действующих на территории РФ, переходных и регулирующих положений, учитывающих современные условия труда. В отчетном периоде мы принимали участие в разработке предложений по специальной оценке условий труда, которая с 2014 г. действует взамен ранее существовавшей аттестации рабочих мест¹.

¹ Федеральные законы: 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда» и 421-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О внесении изменений в другие законодательные акты в связи с принятием закона о специальной оценке условий труда».

Корпоративная культура

Мы рассматриваем единую корпоративную культуру, опирающуюся на общие корпоративные ценности, принципы и стандарты поведения, как один из ключевых факторов успеха и эффективного решения стратегических задач Компании.

Основными нашими корпоративными ценностями являются профессионализм и нацеленность на результат, энергичность и лидерство, справедливость и открытость кадровой политики, социальная ответственность и безопасность труда.

Наша система внутрикорпоративных коммуникаций включает различные каналы. В число основных входят корпоративная пресса, средства оформления производственных помещений, проведение собраний трудовых коллективов по организационным и иным вопросам. В СУЭК функционирует корпоративный портал, обеспечивающий обмен информацией между регионами и предприятиями и предоставляющий сотрудникам большой спектр ресурсов по документам Компании, текущим и планируемым проектам и т. д. Проинформировать о нарушении норм делового поведения, соблюдения условий безопасности на рабочем месте сотрудники могут с помощью специально созданной «горячей линии».

Реализуя мероприятия, направленные на продвижение корпоративной культуры, мы уделяем большое внимание моральному стимулированию сотрудников.

В регионах нашего присутствия широко празднуется профессиональный праздник День шахтера. К празднику города и поселки нашего присутствия получают традиционные подарки: спортивные и детские площадки, учреждения досуга и культуры. Проходят праздничные мероприятия: концерты, спортивные турниры, конкурсы, чествование ветеранов, передовиков производства. Лучших руководителей добычных и сервисных предприятий поздравляет Генеральный директор СУЭК на ежегодном приеме в Москве.

В преддверии Дня шахтера в СУЭК ежегодно проводятся производственные соревнования, победители которых награждаются памятными подарками и денежными премиями. Раз в неделю на предприятиях с целью повышения производственных результатов проходят Дни повышенной добычи и Дни повышенной проходки. Работникам, показавшим наивысший результат, вручаются переходящие кубки, призы, материальные премии. Также наши сотрудники участвуют в российских и международных конкурсах и соревнованиях.

📌 *Наша корпоративная газета стала лауреатом X Ежегодного Всероссийского конкурса в области корпоративных медиа. Ежемесячная газета «События и люди» содержит информацию о различных аспектах жизни СУЭК – от аналитики и интервью с руководителями и экспертами до зарисовок, посвященных жизни шахтерских городов. В СМИ освещаются внутрикорпоративные конкурсы, дается широкий спектр публикаций на тему социальных и благотворительных проектов. Газета является важным инструментом, способствующим повышению лояльности сотрудников. В регионах корпоративную газету читают не только наши сотрудники, но и члены их семей и местные жители.*

Для обмена опытом и повышения производительности труда у нас создаются профессиональные сообщества. Более пяти лет у нас действуют клубы «Проходчик» и «Добычник», в программу деятельности которых входят организация производственных соревнований, передача опыта, обучение сотрудников.

Сотрудники, внесшие значительный вклад в развитие СУЭК и всей угольной отрасли представляются к награждению государственными, ведомственными и корпоративными наградами. Для шахтеров традиционно наиболее значимой наградой является нагрудный знак «Шахтерская слава» трех степеней. Для полных кавалеров «Шахтерской славы» в отдельных регионах существуют различные льготы (доплаты от предприятий, доплаты к пенсии из местных бюджетов администраций).

В 2011–2013 гг. высших государственных наград удостоены 67 человек, наградами Министерства энергетики РФ отмечены 618 работников, свыше 3 тыс. сотрудников награждены корпоративными наградами СУЭК, в том числе нагрудными знаками отличия «СУЭК. Шахтерская доблесть» I и II степени. Знаком «СУЭК. Ветеран угольной промышленности» награждены более 500 человек.

📌 *С 30 июля по 3 августа 2012 г. среди угольных компаний в Кузбассе прошел Всероссийский конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии». В соревнованиях приняли участие 65 команд и более 200 специалистов подземной и открытой добычи. Угольщики соревновались в номинациях «Лучший водитель большегрузного автомобиля», «Лучший машинист экскаватора», «Лучший электрослесарь», «Лучший проходчик» и «Лучший горнорабочий очистного забоя» (ГРОЗ). Наша команда, показав высокий уровень подготовки и профессионализма, заняла призовые места во всех номинациях.*

📌 *29 марта 2013 г. руководителю очистной бригады шахты «Котинская» ОАО «СУЭК-Кузбасс» Владимиру Мельнику было присвоено звание «Герой труда». Золотые медали и грамоты о присвоении звания «Герой труда» вручались впервые в истории РФ. Звания удостоиваются граждане РФ за особые трудовые заслуги перед государством и народом, связанные с достижением выдающихся результатов в государственной, общественной и хозяйственной деятельности. 1 мая 2013 г. Президент Российской Федерации Владимир Путин вручил Владимиру Мельнику грамоту о присвоении звания. Торжественная церемония награждения состоялась в Санкт-Петербурге в Константиновском дворце.*

Бригада под управлением В. Мельника не раз ставила российские рекорды. В 2006 г. члены бригады впервые в истории российской угольной отрасли выдали из одного очистного забоя 4 млн т угля. В 2007 г. бригадой были установлены два всесоюзных рекорда угледобычи: месячный – 552 тыс. т, годовой – 4 414 тыс. т угля. В марте 2010 г. бригада установила новый рекорд месячной добычи – 707 тыс. т угля.

Приоритеты на будущее

Направления и задачи деятельности на следующий отчетный период

Повышение производительности труда, контроль затрат на персонал:

- разработка нормативов численности, оптимизация численности персонала в соответствии с инвестиционными программами ввода высокопроизводительного оборудования;
- работа с государственными органами по совершенствованию нормативной базы.

Совершенствование системы оплаты труда и социальных льгот:

- унификация положений о премировании для производственных единиц;
- распространение программы добровольного медицинского страхования на весь персонал СУЭК и обеспечение льготных тарифов ДМС для членов семей сотрудников.

Привлечение персонала:

- реализация программ привлечения и удержания молодежи;
- развитие молодежного движения в рамках Советов молодежи: стажировки молодых специалистов на наших предприятиях; участие молодых специалистов в научно-практических конференциях;
- реализация мер по повышению ротации инженерно-технических работников между нашими предприятиями в различных регионах.

Повышение лояльности персонала:

- реализация программы мер по усилению нашего бренда как надежного и привлекательного работодателя;
- повышение лояльности работников через развитие системы внутренних коммуникаций;
- проведение конкурса профессионального мастерства «Олимпиада – 2014» среди наших производственных предприятий;
- содействие сотрудникам в эффективном ипотечном и потребительском кредитовании;
- организация системы комфортной доставки сотрудников до предприятий, расположенных далеко от мест их проживания.

Обучение и повышение квалификации персонала:

- модернизация системы обучения для повышения его качества;
- возрождение системы наставничества на предприятиях;
- стимулирование повышения квалификации как работников предприятий, так и руководящих сотрудников.



- Особая деятельность
- Управление
- Экономическая устойчивость и эффективность
- Социальная результативность: человеческий капитал
- Промышленная безопасность и охрана труда
- Экологическая результативность: безопасность и эффективность
- СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

Промышленная безопасность и охрана труда

Основа
лидерства

Добыча и переработка угля связана с техническими, технологическими и организационными рисками. Их минимизация необходима для обеспечения стабильности нашей операционной деятельности, повышения безопасности труда.

Промышленная безопасность и охрана труда

Содержание раздела

| | |
|---|----|
| Наш подход к промышленной безопасности и охране труда | 64 |
| Приоритеты, политики, управление | 65 |
| Обеспечение противоаварийной устойчивости | 68 |
| Обеспечение аэрологической безопасности | 69 |
| Управление рисками производственного травматизма | 70 |
| Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний | 73 |
| Культура безопасности | 74 |
| Приоритеты на будущее | 76 |

Наш подход к промышленной безопасности и охране труда

Мы последовательно реализуем мероприятия, предусмотренные Комплексными планами по охране труда, промышленной и экологической безопасности, которые ежегодно разрабатываются для каждого нашего предприятия. У нас определена и действует система управления охраной труда и промышленной безопасностью, направленная на постоянное снижение уровня аварийности, травматизма и профессиональной заболеваемости.

Основная деятельность в области промышленной безопасности и охраны труда в 2011–2013 гг.

- В соответствии с проектом по внедрению систем менеджмента профессиональной безопасности и здоровья на основании требований международного стандарта OHSAS 18001:2007/2008 предприятиями ОАО «СУЭК-Красноярск» и ОАО «СУЭК-Кузбасс» получены подтверждающие сертификаты. В 2012–2013 гг. ОАО «СУЭК-Кузбасс» и ОАО «СУЭК-Красноярск» прошли повторный аудит.
- Внедрена система оценки профессиональных рисков на основе результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.
- В 2013 г. на наших предприятиях установлены два мировых рекорда по бурению подземных дегазационных скважин.
- Для повышения уровня аэрологической безопасности на наших предприятиях введены в эксплуатацию новые, в том числе впервые применяемые в России, виды оборудования: буровые установки и подземный буровой станок, мобильные дегазационные установки, механические осланцеватели и др.
- Проведена модернизация четырех главных вентиляторных установок на шахтах «Талдинская-Западная 2», «Северная» («Ургалуголь»), «Котинская», им. С.М. Кирова, № 7, «Полысаевская», «Комсомолец». Введены в эксплуатацию три новые вентиляторные установки.
- Продолжается проект по внедрению современных технологий и систем обеспыливания. Подобные системы были внедрены в угольном терминале порта Ванино, на шахтах «Хакасская» и им. С.М. Кирова.
- Для повышения культуры и уровня знаний персонала в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБ и ОТ) на всех наших производствах установлены видеостенды, демонстрирующие видео-, фото- и текстовые материалы по охране труда и промышленной безопасности.

2,8 млрд руб.

инвестировано в охрану труда и промышленную безопасность в 2013 г.

Приоритеты, политики, управление

Соблюдение максимально высокого уровня охраны труда и промышленной безопасности является нашим безусловным приоритетом с момента основания Компании.

Наша долгосрочная стратегия в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБ и ОТ) ориентирована на поддержку стратегии Компании и достижение лучшего мирового уровня по безопасности труда и противоаварийной устойчивости.

Нашими ключевыми целями в области ПБ и ОТ являются:

- реализация мер по предотвращению травматизма, аварий и инцидентов и своевременной их локализации и ликвидации;
- сокращение, а в перспективе и сведение к минимуму, затрат, вызываемых авариями, инцидентами, несчастными случаями и профессиональными заболеваниями;
- создание условий для устойчивого функционирования СУЭК через компенсацию внеплановых потерь путем страхования опасных производственных объектов.

Приоритетные направления деятельности СУЭК в области ПБ и ОТ:

- постоянное совершенствование механизмов и методов обеспечения безопасности работ и условий труда;
- систематическая подготовка и повышение квалификации специалистов по вопросам охраны труда, обучение персонала безопасным методам и приемам работы, повышение производственной дисциплины;
- комплексное решение проблем аэрологической безопасности;
- оснащение предприятий новым оборудованием, современными технологиями и средствами повышения безопасности, внедрение современных систем и приборов контроля, в том числе за появлением признаков аварийной ситуации в ее начальной стадии;
- проведение оздоровительных и лечебно-профилактических программ;
- внедрение единой информационной системы охраны труда.

Наша деятельность в сфере промышленной безопасности и охраны труда регламентируется нормами законодательства РФ и комплексом внутренних документов, в число которых входят:

- Политика в области промышленной безопасности и охраны труда;
- Система управления промышленной безопасностью и охраной недр;
- Положение о производственном контроле соблюдения требований промышленной безопасности на опасных производственных объектах и охраны недр;
- Устав о дисциплине работников СУЭК, занятых на открытых и подземных горных работах, и др.

Требования корпоративных регулирующих документов по охране труда и промышленной безопасности распространяются на всех работников подрядных организаций, что оговаривается в заключаемых договорах/соглашениях.

Мы последовательно реализуем требования федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Мы содействуем проведению мероприятий государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также общественному контролю в этой сфере.

На наших предприятиях действуют комиссии по охране труда, в которые входят представители профсоюзов и администрации. Комиссии участвуют в разработке раздела коллективного договора, затрагивающего вопросы обеспечения безопасных и здоровых условий труда, осуществляют проверки условий и охраны труда на рабочих местах с обязательным информированием работников о результатах.

На шахте им. С.М. Кирова ОАО «СУЭК-Кузбасс» (Кемеровская область) реализуется пилотный проект производственного контроля безопасности труда шахтеров силами общественных инспекторов. В их число вошли рабочие, бригадиры, горные мастера наших предприятий, которые регулярно проверяют шахты и вносят замечания для предотвращения опасных ситуаций. Все замечания рассматриваются на совместных совещаниях с руководством шахты, где принимаются решения по их реализации.

Приоритеты, политики, управление продолжение

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью

В СУЭК действует вертикально интегрированная система управления промышленной безопасностью и охраной труда, охватывающая все наши предприятия. Важнейшее звено этой системы – службы производственного контроля, промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды, функционирующие в нашем головном офисе, региональных производственных объединениях и на наших производственных предприятиях. В головном офисе также действуют управления аэрологической безопасности и противоаварийной устойчивости предприятий, осуществляющие аналитическую работу по повышению уровня безопасности в данных сферах.

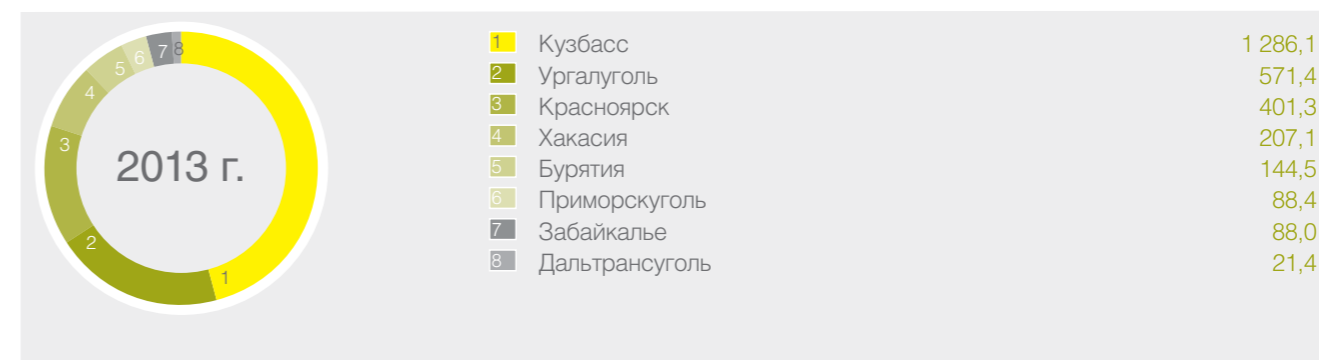
Вопросы эффективности реализации стратегии в области охраны труда и промышленной безопасности находятся в компетенции Совета директоров СУЭК. Вопросы промышленной безопасности рассматриваются на заседаниях Совета в первую очередь. В отчетном периоде Совет директоров анализировал причины и последствия внештатных ситуаций, которые вызвали простои производства или повлекли несчастные случаи, оценивал действия менеджмента по реализации адекватных мер. Также были рассмотрены такие вопросы, как формирование культуры производственной безопасности и повышение эффективности управления производственной безопасностью на наших предприятиях, состояние системы контроля в сфере промышленной безопасности и охраны труда.

В систему мотивации всех наших ключевых менеджеров, включая членов Правления, входит комплексный показатель частоты несчастных случаев на производстве с временной потерей трудоспособности (LTIFR, Lost Time Injury Frequency Rates).

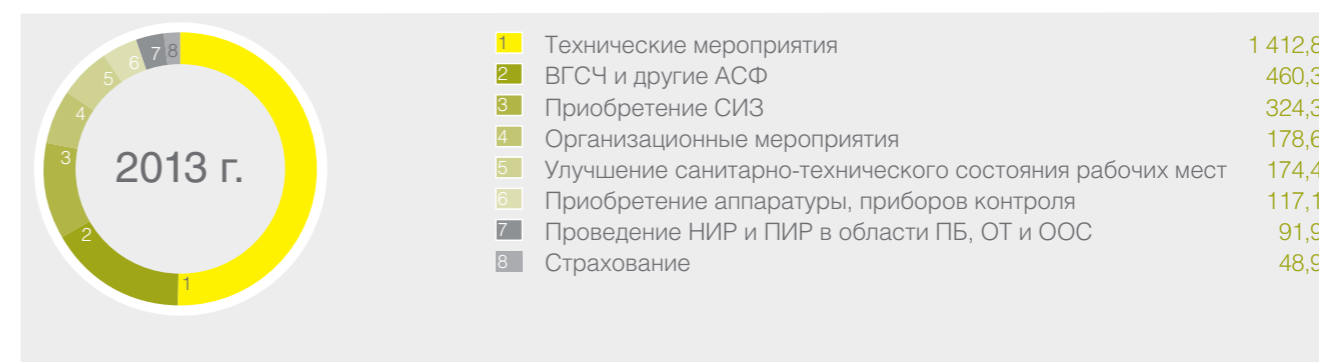
Распределение полномочий в сфере управления охраной труда и промышленной безопасностью



Распределение по РПО денежных средств на мероприятия по ПБ и ОТ в 2013 г., млн руб.



Распределение денежных средств на ПБ и ОТ по мероприятиям в 2013 г., млн руб.



В соответствии со стратегическими целями в области ПБ и ОТ у нас проводится сертификация предприятий на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007/2008. В 2011 г. ОАО «СУЭК-Красноярск» и ОАО «СУЭК-Кузбасс» прошли аудит, подтвердивший соответствие систем управления предприятий требованиям стандарта, и получили сертификат «Системы менеджмента профессиональной безопасности и охраны здоровья, труда». В 2012 г. ОАО «СУЭК-Кузбасс» прошло подтверждающий аудит. В 2013 г. повторный аудит прошло ОАО «СУЭК-Красноярск».

В 2011 г. расходы на охрану труда и промышленную безопасность составили 2,37 млрд руб., в 2012 г. – 2,73 млрд руб., в 2013 г. – более 2,8 млрд руб. По сравнению с 2010 г. в 2013 г. расходы на ПБ и ОТ увеличились почти на 0,7 млрд руб.

Мы вкладываем значительные средства в повышение уровня промышленной безопасности и охраны труда. Мы активно внедряем передовые технологии дегазации

и вентиляции шахт, системы связи и оповещения, системы аэрогазового контроля, повышаем взрывобезопасность горных выработок.

В отчетном периоде на наших предприятиях компанией DONG Energy были проведены первый (март 2011 г.) и повторный (апрель 2013 г.) аудиты условий труда и систем промышленной безопасности и охраны труда. Результаты проверки во время повторного аудита показали, что мы достигли существенных успехов в устранении ранее сделанных замечаний за счет реализованных мероприятий, развития существующих принципов и процедур, усиления внутреннего контроля и совершенствования систем промышленной безопасности и охраны труда.

Обеспечение противоаварийной устойчивости

В СУЭК разработан и реализуется комплекс мер по повышению противоаварийной устойчивости угледобывающих предприятий. Все наши предприятия по добыче и переработке угля подлежат обязательному аварийно-спасательному обслуживанию, которое обеспечивается силами ФГУП ВГСЧ (Федеральное государственное унитарное предприятие «Военизированная горноспасательная часть»). На наших предприятиях созданы собственные аварийно-спасательные формирования – вспомогательные горноспасательные команды (ВГК).

На всех наших предприятиях, относящихся к опасным производственным объектам, ежегодно разрабатываются Планы ликвидации аварий, которые согласовываются с военизированной горноспасательной частью (ВГСЧ). Внедрение Планов сопровождается обязательным обучением и инструктажем сотрудников. В их рамках на угледобывающих предприятиях проводятся практические учебно-тренировочные занятия, на объектах электроэнергетических дочерних компаний – учения для руководителей, по результатам которых выпускаются информационные учебные видеофильмы.

В СУЭК реализуется проект по оборудованию шахт системами наблюдения и оповещения об аварии людей независимо от места их нахождения в шахте, а также средствами поиска застигнутых аварией людей. На шахтах ШУ «Котинское» действует автоматизированная система

оперативно-диспетчерского управления Grunch SBGPS на базе интернет-технологий, Wi-Fi и стандартной телефонии. Grunch – первая в мире подземная навигационная система, которая непрерывно показывает координаты человека глубоко под землей. Система обеспечивает связь с каждым шахтером, гарантируя, что шахтер осознал сигнал, и позволяет следить за его местоположением. Кроме этого, Grunch контролирует содержание метана в воздухе на каждом рабочем месте в режиме реального времени.

На шахте им. С.М. Кирова функционирует автоматизированная система комплексного контроля безопасности подземных работ «Дэвис-Дерби». Система контролирует перемещение работающих под землей сотрудников, отслеживая местонахождение шахтера и обеспечивая связь с ним. Также в функции «Дэвис-Дерби» входит контроль состояния рудничной атмосферы в выработках, блокировка электрооборудования при нарушении проветривания, превышении допустимого уровня концентрации метана, отслеживание электрического напряжения на подземных рабочих участках, контроль конвейерного транспорта.

В 2011–2013 гг. на наших предприятиях произошли две аварии и 165 инцидентов¹. 141 инцидент произошел на предприятиях, ведущих подземные горные работы, 22 – на предприятиях, ведущих открытые горные работы, 2 – при проведении вспомогательных работ.

Ежегодные потери рабочего времени в связи с производственным травматизмом в 2013 г. снизились с 10 806 до 9797 дней по сравнению с 2011 г.

За отчетный период наша деятельность в сфере гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций прошла проверку Министерством энергетики Российской Федерации. По итогам проверок, а также на основе анализа представленной нами документации и отчетности был подтвержден должный уровень управления в области противоаварийной устойчивости.

¹ Приняты к учету Ростехнадзором в соответствии с «Методическими рекомендациями по классификации аварий и инцидентов на опасных производственных объектах угольной промышленности», РД 05-392-00. В соответствии с данной классификацией инцидентом признается отказ или повреждение технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, отклонение от режима технологического процесса.

Обеспечение аэрологической безопасности

Производственная деятельность на угледобывающих предприятиях связана с рисками образования потенциально взрывоопасной концентрации метана и запыленности рабочего пространства взрывоопасной пылью. Для минимизации этих рисков и обеспечения безопасных условий труда мы реализуем комплекс мер по обеспечению аэрологической безопасности¹.

В их число входят:

- подача в шахты необходимого количества воздуха и его рациональное распределение в шахте;
- обеспечение безопасных режимов вентиляции и реконструкция вентиляционных систем шахт;
- организация эффективного управления газовой выделением, отвода метана на поверхность;
- применение системы комплексной дегазации;
- внедрение компьютеризированных систем аэрогазового контроля.

Для обеспечения пылевой безопасности мы осуществляем:

- регулярный мониторинг состояния запыленности;
- мероприятия по снижению концентрации витающей и отложившейся пыли;
- внедрение новых технологий по комплексному обеспыливанию.

В рамках этой деятельности в отчетном периоде мы провели следующие мероприятия:

- Проведена модернизация четырех главных вентиляторных установок на шахтах «Талдинская-Западная 2», «Северная» («Ургалуголь»), «Котинская», им. С.М. Кирова, № 7, «Полысаевская», «Комсомолец». Введены в эксплуатацию три новые вентиляторные установки.

- В 2013 г. в ОАО «СУЭК-Кузбасс» введены в эксплуатацию две буровые установки Sandvik DE-880, предназначенные для бурения дегазационных и технологических скважин. Оборудование такого типа впервые используется в России. Применение данного оборудования позволяет значительно повысить уровень безопасности и производительности очистных работ.
- Введен в эксплуатацию подземный буровой станок с системой ориентирования в пространстве типа VLD 1000A, позволяющий бурить дегазационные скважины длиной до 1000 м. Подобные скважины способны эффективно снижать содержание метана в углепородном массиве.
- Введены в эксплуатацию 12 современных мобильных дегазационных установок, оснащенных различными типами вакуумных насосов, с автоматизированной системой управления и передачей информации диспетчеру шахты.
- В угольном терминале порта Ванино, на шахтах «Хакасская» и им. С.М. Кирова введены в эксплуатацию системы обеспыливания.
- На шахтах Кемеровской области начали работать около 200 механических осланцевателей², позволяющих улучшить качество осланцевания горных выработок. В их число вошло российское оборудование, выпущенное ООО «Сиб Дамель».
- На обогатительных фабриках «Тугнуйская» и «Черногорская» начали работу промышленные пылесосы, очищающие технологические помещения и территорию фабрики от угольной пыли и позволяющие минимизировать риск взрыва в результате ее накопления. Мощность пылесоса составляет 480 кубометров пыли в час.

В течение 2012 г. на наших предприятиях было установлено несколько российских рекордов, в 2013 г. – два новых мировых рекорда по объемам бурения дегазационных скважин. Бригады, установившие рекорд, выполнили бурение в объеме 456 погонных метров в сутки и 50 499 погонных метров в месяц.

¹ Аэрологическая безопасность – это эффективная работа системы вентиляции и контроль параметров атмосферы в шахтной вентиляционной сети, обеспечивающие безопасность горных работ по ряду факторов производственного микроклимата в штатных и аварийных ситуациях.

² Осланцевание – мера, направленная на уменьшение взрывчатости каменноугольной пыли путем внесения на стенки выработок инертной пыли.

Управление рисками производственного травматизма

Риски производственного травматизма относятся к числу отраслевых рисков угольной индустрии. Мы последовательно реализуем комплекс мер по минимизации этого риска и созданию безопасных условий труда. В число этих мер входит внедрение современных техники и технологий ведения горных работ (в том числе внедрение автоматизированных информационных систем, включающих специальный модуль по безопасности и травматизму), повышение уровня механизации и автоматизации производственных процессов.

Важным результатом нашей работы в области промышленной безопасности является снижение общего травматизма в 2013 г. на 44 % по отношению к 2010 г.

В комплекс мер по повышению безопасности труда входят тщательный анализ каждого несчастного случая, выявление причин его возникновения, разработка мероприятий по предотвращению и снижению вероятности его повторения. Эта работа направлена на достижение нашей стратегической цели – полного отсутствия несчастных случаев со смертельным исходом.

Анализ причин несчастных случаев в 2011–2013 гг. показывает, что основные причины травматизма на производстве носят организационный характер и связаны как с нарушением требований промышленной безопасности и охраны труда, так и с недостаточной квалификацией персонала в вопросах безопасности. В связи с этим мы реализуем комплекс мероприятий по повышению качества организации работ и соблюдению технологической дисциплины. В их число входит программа по оценке состояния рабочих мест для выявления рисков и принятию мер по их устранению.

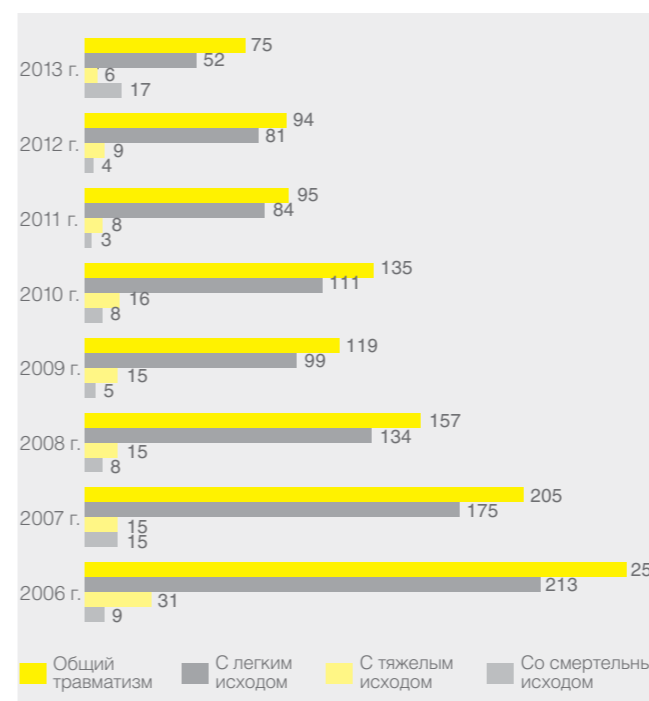
Наименование показателя

| | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---|---------|---------|---------|
| I. Общие показатели травматизма: | | | |
| 1. Количество пострадавших при несчастных случаях на производстве, чел. (с учетом травмированных при н/с работников подрядных организаций) | 104 | 101 | 77 |
| 2. Количество смертельно травмированных при несчастных случаях на производстве, чел. (с учетом травмированных при н/с работников подрядных организаций) | 7 | 6 | 17 |
| 3. Количество дней нетрудоспособности, связанных с производственным травматизмом, дни | 10 806 | 9 934 | 9 797 |
| II. Показатели производственного травматизма, принятые в мире: | | | |
| 1. Fatal Injury Frequency Rates (FIFR), количество несчастных случаев со смертельным исходом на 1 млн отработанных часов | | | |
| 1.1. с учетом н/с с работниками подрядных организаций | 0,15 | 0,12 | 0,34 |
| 2. Lost Time Injury Frequency Rates (LTIFR), количество травмированных при несчастных случаях на производстве на 1 млн отработанных часов | | | |
| 2.1. с учетом н/с с работниками подрядных организаций | 2,21 | 2,07 | 1,54 |
| 2.2. LTIFR, открытые горные работы | 1,14 | 0,92 | 0,71 |
| 2.3. LTIFR, подземные горные работы | 4,47 | 4,00 | 3,18 |
| 3. Lost Time Injury Severity Rates (LTISR), количество дней нетрудоспособности на 1 000 000 отработанных часов | 230,1 | 203,2 | 196,39 |
| III. Показатели производственного травматизма, принятые в РФ: | | | |
| 1. Коэффициент частоты травмирования на 1 млн т добычи | 1,03 | 0,96 | 0,78 |
| 2. Коэффициент частоты травмирования на 1000 работающих человек | 3,25 | 3,12 | 2,45 |
| 3. Коэффициент частоты смертельного травматизма на 1 млн т добычи | 0,03 | 0,04 | 0,18 |
| 4. Коэффициент частоты смертельного травматизма на 1000 работающих человек | 0,10 | 0,13 | 0,55 |
| 5. Коэффициент тяжести производственного травматизма | 117,5 | 110,4 | 168,91 |

Распределение несчастных случаев на предприятиях СУЭК в 2013 г. по причинам возникновения¹

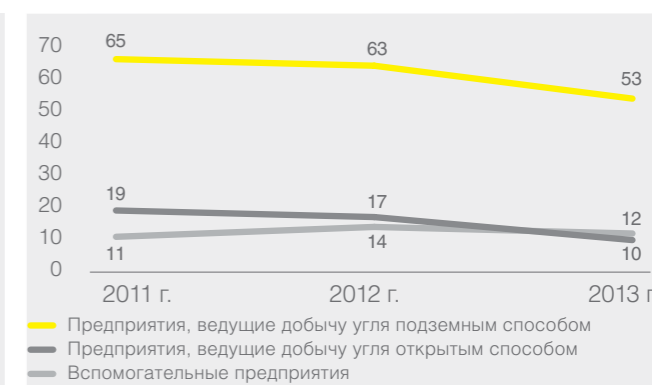


Динамика производственного травматизма на предприятиях СУЭК, чел.¹



¹ Без учета работников подрядных организаций.

Распределение общего травматизма по предприятиям СУЭК, количество случаев



К сожалению, несмотря на снижение общего травматизма, в отчетном периоде на наших предприятиях происходили случаи травматизма со смертельным исходом.

Так в 2011 г. смертельно травмировано трое наших работников. В ОАО «Ургалуголь» несчастный случай произошел при ведении монтажно-демонтажных работ в шахте, в ОАО «СУЭК-Кузбасс» один работник получил электротравму на поверхностной высоковольтной линии и один шахтер погиб при ведении очистных работ в лаве.

Управление рисками производственного травматизма продолжение

В 2012 г. на производстве мы потеряли четырех человек, работников предприятий Хакасии и Кемеровской области. Два человека смертельно травмированы на шахтах, один человек пострадал на железнодорожном транспорте, один работник погиб в результате дорожно-транспортного происшествия.

Трагедии происходили и в 2013 г. Допущено 17 несчастных случаев со смертельным исходом в регионах с преимущественно подземным способом добычи угля в Кузбассе, Приморье и Хабаровском крае. На шахте № 7 ОАО «СУЭК-Кузбасс» в результате вспышки метана в январе 2013 г. погибли восемь горняков, два работника ОАО «СУЭК-Кузбасс» и один шахтер ОАО «Приморскуголь» пострадали от обрушения горных пород и материалов, два человека в ОАО «СУЭК-Кузбасс» и ОАО «Ургалуголь» смертельно травмированы при воздействии электрического тока, четыре работника ОАО «СУЭК-Кузбасс» погибли при выполнении работ на высоте и при эксплуатации горношахтного оборудования. Мы глубоко сожалеем о гибели наших сотрудников.

Значительное увеличение показателей в 2013 г. связано с аварией на шахте № 7 ОАО «СУЭК-Кузбасс» и гибелью восьми сотрудников. Нами были организованы помощь и выплаты семьям погибших горняков в размере 3 млн руб. Во взаимодействии с администрацией Кемеровской области мы создали комиссии, состоящие из ответственных сотрудников СУЭК и специалистов социальных служб, находящихся в постоянном контакте с семьями пострадавших.

Для расследования причин и обстоятельств аварии в СУЭК было проведено внутреннее расследование. Детальный анализ причин аварии выявил большую роль в случившемся человеческого фактора, в частности – несоблюдения шахтерами правил техники безопасности и намеренного блокирования систем защиты электроаппаратуры, обеспечивающих безопасность.

Для исключения возможности блокировки системы защиты электроаппаратуры было принято решение заменить пусковую аппаратуру проходческих забоев на компакт-станции с электронными и микропроцессорными управляющими цепями. Пилотный проект реализуется на шахте им. А.Д. Рубана в Кузбассе в 2014 г.

Для постоянного технического контроля производственных процессов на шахтах Кузбасса запланировано внедрение инфракрасных камер наблюдения в горных выработках, оборудованных ленточными конвейерами. Информация с камер будет выводиться на пульт диспетчера шахты. Также запланировано оснащение забойной техники

встроенными датчиками измерения концентрации газа, отключающими электрооборудование при достижении критических концентраций газов.

На основе результатов расследования разработан и принят комплексный план «Мероприятий по обеспечению нормируемого уровня промышленной безопасности, направленных на предотвращение аварий и травмирования персонала на шахтах СУЭК». План, включающий более 80 технических и организационных мероприятий, направлен на исключение риска человеческого фактора, улучшение дисциплины, повышение квалификации и мотивации персонала.

В рамках реализации плана проведены дополнительные комплексные проверки состояния промышленной безопасности наших угледобывающих предприятий, обучение и аттестация персонала на знание нормативных документов в данной области. Система мотивации сотрудников, в чью зону ответственности входит промышленная безопасность, была пересмотрена и увязана с выполнением требований в области охраны труда и промышленной безопасности и их нарушением.

В СУЭК внедрено тестирование сотрудников на склонность к небезопасному/рисковому поведению. Первым этапом проекта стала оценка действующих сотрудников производственно-технических служб на склонность к риску и следованию установленным правилам. На основе анализа данных персонал был разделен на сегменты, для каждого из которых предполагается отдельный подход к повышению культуры безопасного поведения и развитию знаний в данной области. На втором этапе тестирование было внедрено как элемент оценки кандидатов на вакантные должности.

Также мы приняли решение о проведении регулярных независимых технических аудитов и оценки состояния ПБ на наших предприятиях ведущими зарубежными экспертами.

В течение 2013 г. на шахтах Кузбасского региона ведущими специалистами RAG Mining Solutions (Германия) проведены два технических аудита состояния промышленной безопасности предприятий. По результатам аудита планирование и общая организация производственных процессов на всех обследованных шахтах признаны удовлетворительными. Аудиторами даны рекомендации по возможностям для оптимизации и улучшений на различных участках, что учтено при формировании оперативных производственных программ.

Охрана здоровья и профилактика профессиональных заболеваний

Мы последовательно осуществляем мероприятия по охране здоровья и профилактике профессиональных заболеваний персонала. Основные направления этой работы:

- оценка условий труда на рабочих местах;
- защита работников от негативного воздействия производственной среды;
- медицинское обслуживание.

Регулярная оценка условий труда позволяет оценить параметры вредных производственных факторов на рабочих местах и разработать меры по снижению их воздействия на работников.

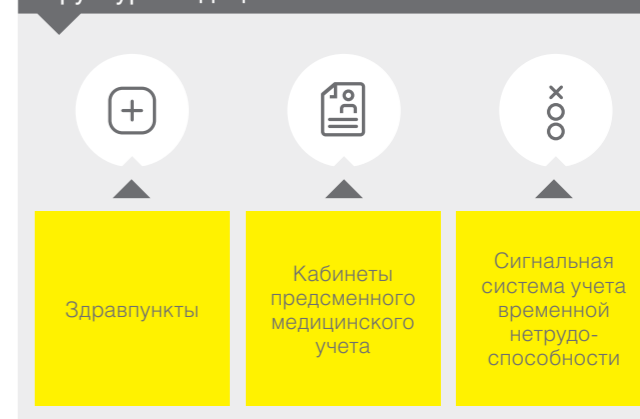
В число мер по защите персонала от негативного воздействия производственной среды входят мероприятия по снижению пылевых нагрузок на подземных работах: модернизация технологии производства, применение пылеотсасывающих установок в подготовительных выработках, аспирационных систем на пунктах перегруза горной массы. У нас применяются современные средства индивидуальной защиты, персонал обеспечивается специальной одеждой и обувью, защитными очками и др.

Комплексное медицинское обслуживание наших сотрудников реализуется в соответствии с задачами Политики охраны здоровья и медицинского обеспечения СУЭК.

Задачи Политики охраны здоровья СУЭК:

- популяризировать актуальные для всех своих работников потребности в сохранении и улучшении здоровья, обеспечении безопасности на рабочем месте;
- обеспечивать производственный процесс действенными мероприятиями по охране здоровья, учитывающими как производственные, так и индивидуальные факторы риска.

Структура медицинского обеспечения СУЭК:



Система медицинского обслуживания включает информационное, консультационное, диагностическое и лечебное обеспечение. У нас реализуется программа «Здоровье», направленная на снижение производственного и бытового травматизма, профессиональной заболеваемости и связанных с ними потерь рабочего времени.

Подробная информация о программе «Здоровье» и результатах ее внедрения за отчетный период содержится в разделе Социальная результативность: человеческий капитал Компании настоящего Отчета.

В зависимости от характера условий труда на рабочих местах, влияния вредных и опасных факторов персонал пользуется такими льготами, как сокращенная продолжительность рабочей недели (смены); дополнительный отпуск, лечебно-профилактическое питание и др.

Культура безопасности

Ответственное отношение сотрудников к промышленной безопасности – важнейшее условие повышения ее уровня. В связи с этим мы реализуем комплекс мер по формированию культуры безопасности на производстве. В их число входят мероприятия по повышению уровня дисциплины и ответственности работников, создание системы аттестации и обучения в области ПБ и ОТ.

На всех наших предприятиях принят Устав о дисциплине работников, занятых на открытых и подземных горных работах¹, полностью соответствующий Трудовому кодексу РФ. В Уставе отражены санкции за нарушения требований по безопасности, вплоть до увольнений за серьезные нарушения.

Мы систематически проводим обучение и повышение квалификации работников с целью повышения уровня информированности, сознательности, личной ответственности за соблюдение требований промышленной безопасности и охраны труда.

В отчетном периоде на всех наших угледобывающих предприятиях введена жетонная система для шахт и талонная система для разрезов. Целью создания системы стали профилактика и снижение выявленных нарушений требований промышленной безопасности. Каждому работнику шахты был выдан жетон зеленого цвета. При первом нарушении требований ПБ жетон заменяется на желтый, нарушитель привлекается к дисциплинарной ответственности и может быть направлен на повторные экзамены. При повторном нарушении жетон заменяется на красный, после изъятия которого с нарушителем расторгается трудовой договор. Данная система позволяет не только воздействовать на нарушителей, но и информирует руководство и коллектив о присутствии на производстве потенциально опасного работника. Эквивалентом жетонной системы является талонная система, введенная в действие на открытых горных работах.

В СУЭК действует система обучения и повышения квалификации в области ПБ и ОТ, которая охватывает всех работников и включает:

- вводный инструктаж работников при приеме на работу;
- регулярный повторный инструктаж и внеплановый инструктаж в случае изменений в законодательстве, технологических процессах и т. д.;
- предаттестационное целевое обучение инженерно-технических работников и их аттестация по безопасному ведению горных работ раз в три года;
- проведение образовательных программ для менеджмента в таких областях, как аудит по ПБ и ОТ, идентификация, оценка и анализ рисков, квалифицированное расследование несчастных случаев и аварий (инцидентов);
- проведение Недель техники безопасности;
- проведение корпоративных семинаров и тренингов по снижению рисков аварий и травм на рабочих местах;
- дополнительную профессиональную подготовку на базе собственных учебных пунктов и комбинатов, а также с привлечением отраслевых институтов повышения квалификации;
- подготовку и выпуск обучающих материалов в различных форматах (книги, фильмы, 3D-графика и т. д.).

Мы ежегодно проводим в регионах конференции по вопросам промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. В них принимают участие руководители предприятий, представители контролирующих и надзорных инстанций, научных и образовательных учреждений, фирм-производителей средств индивидуальной защиты. В ходе этих конференций подводятся итоги года в области ПБ и ОТ, происходит обмен опытом и знакомство с лучшими практиками региональных служб производственного контроля, ПБ и ОТ. На конференциях проводятся аналитико-моделирующие семинары, направленные на решение всеми участниками проблемных вопросов в области ПБ и ОТ.

Осенью 2013 г. в г. Ленинске-Кузнецком Кемеровской области состоялась международная научно-практическая конференция «Подземные горные работы – XXI век». Инициатором ее проведения выступила СУЭК при поддержке Института проблем комплексного освоения недр РАН. Конференция собрала около 500 горных инженеров, представителей отечественной и зарубежной науки, а также ведущих производителей горной техники. Особое внимание на мероприятии было уделено вопросам промышленной безопасности и охраны окружающей среды; аэрогазовому режиму и дегазации. Участники конференции познакомились с новыми образцами средств индивидуальной защиты и спецодежды.

В 2013 г. в Хакасии состоялся крупнейший в сфере горной добычи молодежный форум «Горная школа – 2013: безопасность и еще раз безопасность». Мероприятие было организовано нами и НП «Молодежный форум лидеров горного дела» при поддержке Минэнерго России, Росмолодежи и Правительства Республики Хакасия. Участниками форума стали наши молодые специалисты, студенты и аспиранты целевого направления обучения СУЭК в вузах-партнерах. Главной темой форума стало повышение промышленной безопасности на горном производстве. На мероприятии команды решали бизнес-кейсы по горному делу, предлагая свои идеи повышения уровня безопасности на производствах, а также получали новые знания в ходе интерактивных лекций и бизнес-консультирования. Экспертами форума стали наши специалисты, ученые ведущих профильных вузов и научных центров, представители министерств и ведомств. По результатам участия самые активные и перспективные форумчане в будущем получат шанс профессионального продвижения в СУЭК.

В корпоративных семинарах и тренингах по снижению рисков аварий и травм на рабочих местах принимают участие сотрудники всех уровней. В ходе занятий слушатели разбиваются на группы и совместно предлагают решение одной из актуальных проблем в сфере промышленной безопасности. Помимо повышения квалификации семинары выполняют задачу отработки навыков командной работы. Семинары проводятся на всех предприятиях и организуются нами совместно с ведущим экспертным центром в области открытых горных работ – НТЦ НИИОГР (г. Челябинск).

¹ Ознакомление с этим документом происходит в обязательном порядке при приеме на работу в Компанию.

Приоритеты на будущее

Направления и задачи деятельности на следующий отчетный период

Дальнейшее совершенствование управления в сфере охраны труда и промышленной безопасности:

- продолжение работы по внедрению и реализации систем менеджмента в сфере ПБ и ОТ в соответствии с требованиями международного стандарта OHSAS 18001:2007/2008 на наших предприятиях;
- организация единого диспетчерского центра, обеспечивающего оперативное комплексное управление в области ПБ и ОТ, аэрологической безопасности и противоаварийной устойчивости;
- реализация пилотного проекта на шахте им. А.Д. Рубана в Кузбассе по замене пусковой аппаратуры проходческих забоев на компакт-станции с электронными и микропроцессорными управляющими цепями.

Обеспечение противоаварийной устойчивости и аэрологической безопасности:

- внедрение пылеулавливающих установок для проходческих комбайнов на шахтах;
- дальнейшее внедрение на наших предприятиях системы управления газовыделением средствами комплексной дегазации;
- дальнейшая реализация проекта направленного бурения дегазационных скважин, организация бурения с поверхности наклонно-горизонтальных скважин;
- внедрение современных систем осланцевания горных выработок;
- увеличение удельного расхода инертной пыли на осланцевание горных выработок с целью повышения пылевзрывобезопасности шахт.

Управление рисками производственного травматизма, снижение профессиональной заболеваемости:

- дальнейшая реализация программы «Здоровье»;
- снижение показателя потери рабочего времени по причине заболеваний и травматизма до 7 календарных дней на одного работающего.

Дальнейшее совершенствование управления в сфере охраны труда и промышленной безопасности

Управление рисками производственного травматизма, снижение профессиональной заболеваемости

Обеспечение противоаварийной устойчивости и аэрологической безопасности

- Оздоравливаемость
- Управление
- Экономическая устойчивость и эффективность
- Социальная результативность: человеческий капитал
- Промышленная безопасность и охрана труда
- Экологическая результативность: безопасность и эффективность
- СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

Экологическая результативность: безопасность и эффективность

Основа лидерства

При принятии управленческих и инвестиционных решений и осуществлении производственной деятельности мы учитываем приоритеты экологической безопасности.

Экологическая результативность: безопасность и эффективность

Содержание раздела

| | |
|---|----|
| Основные направления и результаты деятельности в области экологической безопасности в 2011–2013 гг. | 80 |
| Приоритеты, политики, управление | 81 |
| Снижение негативного воздействия на окружающую среду | 84 |
| Рекультивация земель | 85 |
| Рациональное использование и очистка сточных вод | 86 |
| Снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу | 88 |
| Обращение с отходами | 90 |
| Потребление энергии и энергоэффективность | 91 |
| Приоритеты на будущее | 94 |

Основные направления и результаты деятельности в области экологической безопасности в 2011–2013 гг.

Стремимся сохранять благоприятную окружающую среду для будущих поколений, мы реализуем комплекс мероприятий по сокращению негативного воздействия на окружающую среду.

В их число входят меры по снижению вредных выбросов, рациональному использованию и очистке сточных вод, размещению и переработке отходов, рекультивации земель, модернизации производства, обеспечению энергосбережения производства, экологическому обучению сотрудников.

За период 2011–2013 гг. на программы по охране окружающей среды мы направили 1109,6 млн руб.

Основные направления и результаты деятельности в области экологической безопасности в 2011 – 2013 гг.

Развитие систем менеджмента в сфере охраны окружающей среды:

- Системы менеджмента ОАО «СУЭК-Кузбасс», ОАО «СУЭК-Красноярск» прошли ресертификацию на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001:2004.

Снижение негативного воздействия на окружающую среду

- Содержание загрязняющих веществ в сточных водах в 2013 г. снизилось по сравнению с аналогичным периодом 2010 г. на 61 %.
- В рамках реализации соглашений Киотского протокола реализован очередной этап проектов по снижению выбросов парниковых газов. Сокращение выбросов в атмосферу шахтного метана за отчетный период составило около 23 млн м³.
- Проект «Утилизация шахтного газа на угольных шахтах ОАО «СУЭК-Кузбасс» получил золотую медаль на международной выставке-ярмарке природоохранных технологий «ЭКОТЕК», организованной администрацией Кемеровской области.
- ООО «СУЭК-Хакасия» получило медаль и диплом «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент» по итогам 2012 г.
- Построены очистные сооружения шахтных вод на шахте им. А.Д. Рубана («СУЭК-Кузбасс»).

Повышение энергоэффективности

- Завершено проведение энергетических обследований дочерних обществ. Все юридические лица, входящие в состав Компании, получили и зарегистрировали в Минэнерго РФ энергетические паспорта.
- Разработана комплексная программа по энергосбережению и повышению энергоэффективности на 2014–2016 гг.
- Реализован проект создания систем автоматизированного учета производства и потребления тепловой энергии на наших предприятиях в Красноярском крае, Кемеровской области, республиках Бурятия и Хакасия, Приморском крае.
- Завершена разработка и начато внедрение норм электропотребления современных горных машин, механизмов, комплексов дочерних и зависимых угледобывающих предприятий СУЭК.
- Внедрены автоматизированные системы контроля качества электроэнергии для экскаваторов и прочего основного электропотребляющего оборудования.

Приоритеты, политики, управление

Нашим приоритетом является поэтапное снижение воздействия производства на окружающую среду.

Планируя экономическую деятельность, мы тщательно оцениваем потенциальные экологические риски и стремимся избежать серьезных или необратимых нарушений окружающей среды всюду, где это практически возможно.

Реализуя стратегию в области экологической безопасности, мы действуем в соответствии с требованиями природоохранного законодательства РФ, Экологической политикой СУЭК, ориентируясь на нормы международного права и принцип предосторожности, закрепленный в ряде международных конвенций¹.

Полный текст документа находится в открытом доступе по адресу: www.suek.ru, раздел *Устойчивое развитие*.

Меры по обеспечению экологической безопасности природоохранной деятельности реализуются на всех уровнях управления СУЭК¹.

Приоритетные направления

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ:

- соответствие производственных процессов государственным нормативам;
- приоритет промышленной и экологической безопасности;
- обеспечение энерго- и ресурсосбережения на всех стадиях производственного процесса;
- минимизация и по возможности предотвращение негативного воздействия на здоровье и безопасность местного населения.

УМЕНЬШЕНИЕ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ:

- минимизация экологических рисков;
- меры по сохранению биоразнообразия и компенсации нанесенного ущерба окружающей среде;
- рациональное использование природных ресурсов.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СУЭК В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

МЕНЕДЖМЕНТ:

- совершенствование системы управления нашей природоохранной деятельностью;
- улучшение производственных показателей в области охраны окружающей среды;
- принятие управленческих и инвестиционных решений с учетом экологических приоритетов, экономических и социальных факторов;
- планирование объемов производства в регионах с учетом их экологических особенностей;
- стремление к приоритетности внедрения наилучших доступных технологий и превентивных мер по достижению экологически безопасного производства;
- обеспечение необходимого экологического образования наших работников, вовлечение их в деятельность по снижению экологических рисков.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ:

- открытость экологической информации, повышение уровня информированности заинтересованных сторон о нашей природоохранной деятельности;
- распространение инициативной экологической отчетности;
- участие общественности и органов местного самоуправления в подготовке, обсуждении, принятии, реализации решений в области охраны окружающей среды;
- учет прав коренных малочисленных народов на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания.

¹ Принцип предосторожности предполагает, что, если какая-либо деятельность может представлять угрозу здоровью людей или окружающей среде, меры предосторожности должны быть приняты даже в том случае, когда некоторые причинно-следственные связи не удается установить полностью.

Приоритеты, политики, управление продолжение

Распределение полномочий в сфере управления охраной окружающей среды



Внедряя систему экологического менеджмента, мы ориентируемся на ее соответствие международному уровню. У нас продолжается начатый в 2009 г. проект по сертификации систем менеджмента предприятий на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001:2004. В отчетном периоде ресертификацию прошли предприятия ОАО «СУЭК-Кузбасс», ОАО «СУЭК-Красноярск».

Стратегия в области экологической безопасности и природоохранной деятельности контролируется Советом директоров СУЭК. В 2011–2013 гг. Совет директоров рассматривал ход реализации стратегии и итоги мероприятий, проведенных в соответствии с ней.

Управление экологическими рисками является частью общей системы риск-менеджмента, в рамках которой деятельность по минимизации экологических рисков рассматривается как одно из направлений повышения эффективности бизнеса. К возможностям повышения экономической эффективности относятся утилизация шахтного метана и привлечение углеродного финансирования, рациональное использование сопутствующих добываемым полезным ископаемым компонентов, сокращение потерь угля при его добыче и переработке, обеспечение энерго- и ресурсосбережения на всех стадиях производственного процесса.

Пути минимизации экологических рисков производственной деятельности

| Экологические риски | Пути минимизации рисков |
|--|--|
| Загрязнение воздушного бассейна, выбросы парниковых газов | Снижение выделения пыли и газообразных загрязняющих веществ при выполнении технологических процессов, связанных с добычей, обогащением, складированием, транспортировкой угля и пород, а также энергетикой, выполнением вспомогательных работ. Применение современных технологий для снижения выбросов парниковых газов, с учетом лучших мировых практик. Разработка проектов санитарно-защитных зон. |
| Сбросы загрязненных сточных вод, истощение и загрязнение подземных вод | Комплексное использование шахтных и карьерных вод, применение оборотных систем водоснабжения и водоотведения и снижение загрязненности сточных вод, отводимых в водные объекты при эксплуатации угледобывающих предприятий. |
| Изъятие из хозяйственного оборота земельных площадей, занятых вскрышными породами | Сокращение количества отходов основных и вспомогательных производств и инженерной инфраструктуры, максимально возможное использование этих отходов или экологически безопасное их размещение. Рекультивация земель, нарушенных горными работами, в соответствии с лицензионными условиями. Применение прогрессивных технологий складирования вскрышных и вмещающих пород в отвалы, пригодные в дальнейшем для эффективной биологической рекультивации, использование научно-технических природоохранных методов восстановления плодородия нарушенных земель. Проведение мероприятий по сохранению биоразнообразия. |
| Экологическое воздействие продукции в процессе ее использования потребителями | Развитие технологий переработки и обогащения углей с целью получения высококачественных видов топлива с улучшенными экологическими характеристиками. |

Мы постоянно ведем мониторинг воздействия нашей деятельности на окружающую среду. В случаях, определенных действующим законодательством РФ, наши предприятия используют процедуру ОВОС (оценки воздействия намечаемой и иной деятельности на окружающую среду и связанных с ней социальных, экономических и иных последствий)¹ с участием наших представителей, независимых экспертов и общественности. Так, в 2011 г. были рассмотрены с участием общественности такие проекты, как доработка запасов угля пластов шахты им. С.М. Кирова («СУЭК-Кузбасс»), строительство терминала для переработки экспортного грузопотока угля различных месторождений ЗАО «Дальтрансуголь». В 2012 г. процедуру ОВОС прошла планируемая деятельность по вскрытию, подготовке и отработке пласта 50 на участке «Поле шахты «Котинская»» шахты «Котинская» («СУЭК-Кузбасс»).

Мы постоянно совершенствуем систему экологического обучения сотрудников и регулярно проводим мероприятия по повышению квалификации специалистов. Для экологов предприятий регулярно организуются корпоративные семинары по повышению квалификации с выдачей сертификатов государственного образца. Несколько раз в год наши специалисты участвуют в мероприятиях, направленных на повышение уровня знаний и обмен опытом. Обучение и повышение квалификации сотрудников проводится также на уровне региональных промышленных объединений.

Наши предприятия принимают активное участие в национальных и международных экологических инициативах. ОАО «СУЭК-Кузбасс» входит в состав некоммерческого партнерства «Национальное углеродное соглашение», которое было создано в июле 2003 г. при поддержке Экономического управления Администрации Президента РФ с целью формирования российского национального углеродного рынка.

¹ Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 174-ФЗ «Об экологической экспертизе».

Снижение негативного воздействия на окружающую среду

Расходы на охрану окружающей среды, млн руб.

| Показатели | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Текущие расходы , в том числе: | 221,7 | 224,3 | 226,1 | 265,8 |
| на охрану водных объектов | 174,4 | 142,8 | 142,0 | 185,0 |
| на охрану окружающей среды (земельных ресурсов) от отходов производства и потребления | 10,5 | 14,3 | 23,4 | 33,9 |
| на охрану атмосферного воздуха | 36,8 | 67,2 | 60,7 | 46,9 |
| Экологические платежи, всего | 72,4 | 101,0 | 80,7 | 104,5 |
| Капитальные затраты на ООС | 21,4 | 37,8 | 39,2 | 30,2 |
| Итого | 315,5 | 363,1 | 346,0 | 400,5 |

Наша работа по снижению негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду включает:

- снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу;
- рациональное использование и очистку сточных вод;
- повышение эффективности использования отходов производства, обустройство мест хранения отходов;
- восстановление (рекультивацию) нарушенных земель;
- рациональное использование энергии.

В число капитальных затрат СУЭК на охрану окружающей среды входят мероприятия, осуществляемые в рамках инвестиционной программы СУЭК. В 2011–2013 гг. такими проектами стали:

2011

- приобретение пылеуловителей для Черногорской обогатительной фабрики;
- реконструкция насосно-фильтровальной станции очистных сооружений шахтных вод шахты им. 7 ноября;
- строительство очистных сооружений шахты им. А.Д. Рубана;
- реконструкция очистных сооружений шахтных вод шахты «Котинская»;
- приобретение циклонов для котельной шахты им. С.М. Кирова.

2012

- замена циклона на центральной котельной ОАО «Шахта «Комсомолец»»;
- модернизация очистных сооружений поверхностных вод и производственных стоков производственной зоны Ванинского балкерного терминала ЗАО «Дальтрансуголь» (проектно-изыскательские работы);
- строительство очистных сооружений шахты им. А.Д. Рубана.

2013

- строительство и запуск в эксплуатацию очистных сооружений шахты им. А.Д. Рубана;
- строительство очистных сооружений шахты «Котинская»;
- проектирование очистных сооружений шахтных/карьерных вод (шахты «Хакасская», «Северная», «Талдинская-Западная 1», разрезы «Черногорский», «Березовский»).

Рекультивация земель

Деятельность по разработке месторождений связана с нарушением почвенного покрова земель. В связи с этим мы, придерживаясь политики ответственного недропользования, проводим масштабную рекультивацию нарушенных земель с соблюдением требований государственного стандарта¹.

Процесс рекультивации подразумевает комплекс работ по восстановлению рельефа, выравниванию отвалов горных пород, восстановлению почв и растительности, лесонасаждению, созданию новых ландшафтов. Также мы проводим процедуру возврата восстановленным землям их кадастровой стоимости, что делает возможным их целевое использование в дальнейшем.

При осуществлении производственной деятельности мы стремимся к уменьшению объемов выработанного и подработанного пространства и сокращению площадей внешних отвалов.

В 2011–2013 гг. на рекультивацию земель было направлено 207,9 млн руб.

Уменьшение количества рекультивированных в течение 2013 г. земель связано с форс-мажорными обстоятельствами природного характера. В связи с выпавшим в 2013 г. в Кузбасском регионе аномально большим количеством осадков сдача рекультивированных в плановом порядке земель запланирована на 2014 г.

При реализации проектов по рекультивации земель мы стремимся использовать передовые разработки в этой области и проводить научно-технические изыскания с целью поиска наиболее эффективных технологий рекультивации. Так, в ООО «СУЭК-Хакасия» успешно используются новые экспериментальные техники по восстановлению земель. Здесь в отчетном периоде начала применяться новая техника формирования отвалов,

Использование и рекультивация земель

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---|------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Нарушенные земли, га | | | | |
| На начало года | 14 271,20 | 15 583,27 | 17 602,95 | 19 248,15 |
| На конец года | 15 583,27 | 17 602,95 | 19 248,15 | 21 286,65 |
| Нарушено в течение года | 1 401,07 | 2 136,98 | 2 090,50 | 2 038,50 |
| Рекультивировано в течение года, га, из них: | 157,80 | 280,14 | 454,66 | 141,85 |
| земель промышленности | 157,80 | 238,40 | 275,36 | 104,72 |
| земель сельскохозяйственного назначения | | | 0,70 | |
| земель лесного фонда | | | 156,00 | 17,47 |
| земель населенных пунктов | | 41,20 | 22,60 | 19,66 |
| Затраты на рекультивацию, тыс. руб. | 22 973,00 | 54 448,90 | 130 873,99 | 22 673,00 |

¹ ГОСТ 1.7.5.3.04-83 «Охрана труда. Земли. Общие требования к рекультивации земель».

разработанная в Институте аграрных проблем Хакасии. Общепринятой в стране практикой является выравнивание отвалов. С получающихся в результате плоских участков плодородный слой быстро выветривается, и восстановление земель происходит медленно. Новая техника предполагает формирование на отвалах борозд, в которых высаживаются растения. В подобных условиях происходит более быстрое зарастание горных пород, которое предотвращает дефляцию почв. Данная технология при своей результативности требует меньших объемов работ и меньших затрат на рекультивацию.

Также в 2013 г. ООО «СУЭК-Хакасия» приняло участие в Проекте сохранения биоразнообразия, реализуемого Глобальным экологическим фондом и программой развития ООН совместно с Минприроды России. Разрез «Черногорский» стал демонстрационной площадкой проекта по направлению «Рекультивация нарушенных угледобывающей промышленностью земель в природно-климатических условиях Хакасии». В рамках проекта была применена экспериментальная техника биологической рекультивации лесных хозяйств. В соответствии с ней на отвалах были высажены плодово-ягодные культуры и хвойные деревья. Исследования, проведенные в ходе реализации проекта, показали, что в результате биологической рекультивации на угольных отвалах в 2,5 раза быстрее регенерировался гумусный слой, а содержание тяжелых металлов оказалось значительно ниже предельно допустимых концентраций.

Проект получил высокую оценку государства. Совет Госдумы Федерального собрания РФ наградил сотрудников Черногорского филиала СУЭК, отвечающих за реализацию проекта, медалями «За экологизацию производства в Российской Федерации».

В настоящее время опыт разреза «Черногорский» внедряется на Восточно-Бейском и Изыском разрезах СУЭК в Хакасии.

Рациональное использование и очистка сточных вод

Общее водопотребление и водоотведение

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Общее водопотребление, млн м³ | 171,611 | 175,198 | 165,745 | 120,330 |
| Передано другим потребителям (без использования) | 161,726 | 164,643 | 153,832 | 107,176 |
| Отведено сточных вод, млн м³ | 160,779 | 168,241 | 158,294 | 110,088 |
| в том числе: | | | | |
| – без очистки | 65,365 | 125,917 | 92,005 | 40,770 |
| – частично очищенных | 79,646 | 19,815 | 54,575 | 57,112 |
| – нормативно чистых | 5,268 | 6,031 | 4,147 | 3,933 |
| – нормативно очищенных | 8,870 | 10,066 | 0,477 | 0,609 |
| – передано другим потребителям (после использования) | 1,111 | 0,741 | 0,626 | 1,118 |
| Содержание загрязняющих веществ в сточных водах, тыс. т | 100,376 | 80,114 | 58,539 | 39,041 |
| Взвешенные вещества | 2,129 | 1,189 | 1,421 | 1,356 |
| Нефтепродукты | 0,009 | 0,006 | 0,004 | 0,005 |
| Биохимическое потребление кислорода (БПК _{полн}) | 0,452 | 0,327 | 0,413 | 0,347 |
| Сухой остаток | 80,523 | 63,466 | 42,593 | 23,949 |
| Железо | 0,024 | 0,040 | 0,036 | 0,020 |
| Нитраты | 0,435 | 0,333 | 0,520 | 0,354 |
| Сульфаты | 11,869 | 10,137 | 8,909 | 8,232 |
| Хлориды | 2,655 | 3,041 | 2,471 | 2,638 |
| Другое | 2,277 | 1,572 | 2,168 | 2,140 |

Основную часть сбрасываемых нашими предприятиями сточных вод составляет попутно забранная при отработке месторождений природная вода с показателями качества, характерными для подземных вод региона.

В соответствии с принципами рационального использования природных ресурсов мы реализуем программу по проектированию, строительству и реконструкции объектов для очистки производственных сточных вод.

В 2011–2013 гг. основными проектами данной программы стали:

- реконструкция насосно-фильтровальной станции очистных сооружений шахтных вод шахты им. 7 ноября;
- строительство очистных сооружений шахты им. А.Д. Рубана;
- реконструкция очистных сооружений шахтных вод шахты «Котинская»;

- модернизация очистных сооружений поверхностных вод и производственных стоков производственной зоны Ванинского балкерного терминала ЗАО «Дальтранс-уголь» (проектно-изыскательские работы);
- строительство очистных сооружений шахтных вод в контейнерном исполнении шахты «Котинская» (проектно-изыскательские работы);
- проектирование очистных сооружений шахтных/карьерных вод (шахты «Хакасская», «Северная», «Талдинская-Западная 1», разрезы «Черногорский», «Березовский»);
- приобретение современного оборудования для комплексной санитарно-промышленной лаборатории Бородинского разреза.

В 2013 г. в результате проведенных мероприятий содержание загрязняющих веществ в сточных водах снизилось по сравнению с аналогичным периодом 2012 г. на 33%. Удельные показатели, характеризующие содержание загрязняющих веществ в сточных водах на тонну добычи, за рассматриваемый период также сократились и составили в 2013 г. 0,4 кг на тонну добычи.

В комплекс мероприятий по охране водных объектов входит осуществление производственного экологического контроля и политики ресурсосбережения в отношении использования воды. В 2013 г. в рамках инвестиционного проекта мы закупили для комплексной санитарно-промышленной лаборатории Бородинского разреза 12 приборов для инструментального измерения воздуха и воды, сбрасываемой в водоемы. Приборы позволяют отслеживать, содержит ли вода достаточное количество кислорода. Новые газоанализаторы исследования атмосферного воздуха мгновенного действия позволяют отслеживать содержание в воздухе оксида углерода и диоксидов серы и азота. На сегодняшний день в лаборатории насчитывается уже более 100 единиц лабораторного оборудования, позволяющего выполнять все виды исследований, необходимых для экологического контроля.

В 2013 г. на шахте им. А.Д. Рубана состоялось открытие очистных сооружений, использующих инновационную многоступенчатую технологию очистки воды. Благодаря ей воды, возвращаемые в водные объекты, по своим характеристикам превосходят забираемые из них и качество воды соответствует питьевому. При создании станции были использованы только нержавеющие алюминий и пластик. Процесс очистки максимально автоматизирован: вся информация поступает на пульт диспетчера, который контролирует работу станции. 30% воды, очищенной на данных очистных сооружениях, планируется использовать на технологические нужды, остальные 70% – сбрасывать в водные объекты.

ОАО «СУЭК-Кузбасс» завоевало награды конкурса «Лучший инвестор Кемеровской области – 2012». Проекты «Очистные сооружения шахты им. А.Д. Рубана» и «Переработка шламов из шламовых отстойников шахты им. С.М. Кирова» победили в номинации «Лучший инвестор года в сфере промышленного производства».

Снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу

Основную долю (86 %) в общем объеме выбросов загрязняющих веществ наших предприятий составляет метан. Его выбросами сопровождаются работы по дегазации шахт, проводимые в целях повышения безопасности производства.

Выбросы в атмосферу

| | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|--|---------------|----------------|----------------|----------------|
| Валовые выбросы в атмосферу, тыс. т | 174,19 | 157,664 | 148,619 | 187,048 |
| в том числе: CO | 12,69 | 8,904 | 8,213 | 13,54 |
| – NO _x | 4,4 | 3,448 | 4,004 | 2,748 |
| – SO ₂ | 1,89 | 1,65 | 3,249 | 1,987 |
| – твердые вещества | 7,12 | 6,522 | 5,861 | 5,891 |
| – ЛОС (всего) | 148,09 | 137,14 | 127,29 | 162,78 |
| – метан | 146,52 | 135,93 | 125,98 | 161,76 |
| – ЛОС, кроме метана | 1,57 | 1,28 | 1,3 | 1,02 |

Валовые выбросы в атмосферу с разбивкой по регионам, тыс. т

| | Кемеровская область | Красноярский край | Забайкалье и Республика Бурятия | Приморский край | Хабаровский край | Республика Хакасия |
|------|---------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 2010 | 152,48 | 4,01 | 5,55 | 1,29 | 1,64 | 9,22 |
| 2011 | 140,88 | 4,646 | 4,522 | 0,766 | 1,13 | 5,768 |
| 2012 | 130,65 | 6,416 | 4,562 | 0,853 | 1,784 | 4,436 |
| 2013 | 166,46 | 2,543 | 5,180 | 0,874 | 1,751 | 10,240 |

Объемы выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в период с 2011 по 2013 г. увеличились на 18 % за счет увеличения уровня выбросов метана, вызванного повышением эффективности работы системы дегазации.

В отчетном периоде мы осуществляли комплекс мероприятий по утилизации метана и снижению выбросов в атмосферу. В 2011–2013 гг. выбросы метана сократились на 7 %, в том числе благодаря реализации мероприятий по снижению метановыделения в горные выработки, осуществляемых на шахтах им. С.М. Кирова и «Комсомолец». В рамках реализации соглашений Киотского протокола на данных шахтах были реализованы проекты по снижению выбросов парниковых газов, предусматривавшие использование шахтного метана для выработки электрической и тепловой энергии.

В отчетном периоде совместно с Европейской комиссией мы осуществляли международный проект «КоМет» («Метан угольных шахт: новые решения для использования

метана угольных шахт – сокращения выбросов парниковых газов»). В рамках проекта были запущены две контейнерные газоутилизационные установки мощностью по 8 МВт·ч тепловой энергии каждая и газомоторная станция мощностью 0,4 МВт·ч, а также переведена с угля на шахтный метан котельная шахты им. С.М. Кирова. Эксплуатация этого оборудования позволила дополнительно утилизировать до 20 тыс. т метана в год.

В ходе верификаций сокращения выбросов дегационного шахтного метана были подтверждены сокращения выбросов в объеме 18,3 млн м³, или 263,3 тыс. т CO₂-эквивалента. В их число вошли 138,3 тыс. т за период с 01 января 2009 г. по 30 сентября 2011 г. и 125,0 тыс. т за период с 01 октября 2011 г. по 31 декабря 2012 г. При этом генерировано около 35,0 тыс. МВт·ч электроэнергии, в котельной шахты им. С.М. Кирова выработано более 23 тыс. Гкал тепловой энергии, в том числе (см. таблицу на следующей странице):

Выработка тепловой энергии

| Показатель | Утилизировано дегационного метана | Генерировано энергии | |
|--------------|-----------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| | | при генерации электричества | при генерации тепла |
| | всего | всего | всего |
| Год | М ³ | тонн | тонн |
| 2009 | 1 981 526 | 1 421 | 210 |
| 2010 | 4 553 748 | 3 265 | 583 |
| 2011 | 5 878 224 | 4 215 | 851 |
| 2012 | 5 893 627 | 4 226 | 198 |
| 2013 | 4 971 921 | 3 565 | 1 040 |
| Итого | 23 279 046 | 16 691 | 2 882 |

В число мероприятий по охране атмосферного воздуха, проводимых в 2011–2013 гг., входили работы по замене элементов на циклонах в котельных, наладка циклонов, ремонт и наладка аспирационных систем, пылеподавление на технологических дорогах и рабочих площадках разрезом и отвалом, мероприятия по снижению рисков эндогенных пожаров, экологический мониторинг на границе санитарно-защитных зон.

В 2013 г. проект «Утилизация метана шахты им. С.М. Кирова с выработкой тепла и электроэнергии» признан победителем в номинации «Лучший инвестор года в сфере энергосбережения и повышения энергоэффективности» в рамках конкурса «Лучший инвестор Кемеровской области – 2012».

Самые современные механизмы и технологии, направленные на минимизацию пыления углей, применяются на Ванинском балкерном терминале СУЭК. На терминале работают мощные пылесосы, применяются дополнительные диффузоры для сбора угольной пыли и перенаправления ее в общий транспортный поток. На предприятии ведется постоянная работа по разработке и внедрению инноваций, направленных на защиту окружающей среды от вредных воздействий. В данное время на терминале проходят испытания уникальной технологии пылеподавления, основанной на применении самых современных и безопасных для здоровья человека химических реагентов. В сочетании с водой данные реагенты вызывают обильное пенообразование, которое позволит практически полностью исключить пылеобразование на пересыпных станциях.

Обращение с отходами

Подавляющее большинство отходов, образующихся в процессе производственной деятельности, составляют вскрышные породы, являющиеся отходами пятого класса опасности (нетоксичными). Остальную часть в общем объеме занимают отходы углеобогащения, золошлаки, отработанные масла и шины.

Вскрышные породы преимущественно складированы во внутренние отвалы и/или в местах размещения отходов в пределах промышленной зоны предприятий с целью дальнейшего использования для рекультивации нарушенных горными работами земель.

В 2011 г. в процессе производственной деятельности размещено 104,1 млн т, в 2012 г. – 61,8 млн т отходов, в 2013 г. – 106,3 млн т. Уменьшение объема вскрышных пород, размещенных в 2012 г., по сравнению с 2011 г. произошло за счет проведения мероприятий по рекультивации и сдаче земель ОАО «Разрез Тугнуйский».

Обращение с отходами

| Показатели | 2010 г. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Образование отходов, тыс. т | 215 458,8 | 260 993,2 | 220 747,4 | 336 911 |
| В том числе: | | | | |
| I класса опасности | 0,003 | 0,0042 | 0,004 | 0,004 |
| II класса опасности | 0,056 | 0,034 | 0,034 | 0,031 |
| III класса опасности | 2,672 | 2,536 | 1,44 | 2,016 |
| IV класса опасности | 11,364 | 10,4 | 7,2 | 8,94 |
| V класса опасности | 215 444,754 | 260 980,34 | 220 738,8 | 336 900 |
| Поступление отходов из других организаций | 1 871,3 | 1 924,5 | 2 126,5 | 2 809,1 |
| Использование отходов (в том числе передача для использования другим организациям), тыс. т | 151 935,424 | 166 432,6 | 161 030,8 | 235 793,99 |
| В том числе: | | | | |
| I класса опасности | 0,000143 | 0,000699 | 0,000522 | 0 |
| II класса опасности | 0,0046 | 0,0178 | 0,018 | 0,015 |
| III класса опасности | 2,23 | 2,28 | 1,1 | 1,46 |
| IV класса опасности | 4,99 | 3,02 | 1,93 | 3,04 |
| V класса опасности | 151 928,2 | 166 427,27 | 161 027,8 | 235 789,47 |
| Обезвреживание и захоронение отходов (в том числе передача для обезвреживания и захоронения другим организациям), тыс. т | 1 013,642 | 818,2 | 19,07 | 20,16 |
| В том числе: | | | | |
| I класса опасности | 0,0037 | 0,0077 | 0,0041 | 0,0048 |
| II класса опасности | 0,039 | 0,017 | 0,019 | 0,012 |
| III класса опасности | 0,21 | 0,214 | 0,31 | 0,612 |
| IV класса опасности | 3,74 | 6,33 | 4,76 | 6,048 |
| V класса опасности | 1 009,65 | 811,7 | 13,97 | 13,4 |
| Наличие отходов на конец года, тыс. т | 1 041 304 | 1 049 244,4 | 1 077 822,7 | 1 217 233,3 |
| В том числе: | | | | |
| I класса опасности | 0 | 0,003 | 0,002 | 0 |
| II класса опасности | 0 | 0,004 | 0,004 | 0,03 |
| III класса опасности | 0 | 0,161 | 0,118 | 0,076 |
| IV класса опасности | 5 | 3,5 | 3,31 | 3,29 |
| V класса опасности | 1 041 299 | 1 049 240,7 | 1 077 822 | 1 217 229,9 |

Потребление энергии и энергоэффективность

В 2011 – 2013 гг. потребление нами энергетических ресурсов выросло в связи с ростом объемов производства. Осознавая антропогенное воздействие, которое оказывает рост потребления энергии, мы осуществляем деятельность по энергосбережению и повышению энергетической эффективности. Целью этой деятельности является снижение энергозатрат при требуемом уровне надежности энергообеспечения и качества энергоресурсов.

Для ее достижения мы реализуем мероприятия по повышению эффективности энергопотребляющего оборудования (зданий, сооружений), производственных процессов, энергопотребления.

Мы активно сотрудничаем с государством по вопросам повышения энергоэффективности. СУЭК является членом Координационного совета по энергосбережению и повышению энергоэффективности в угольной промышленности при Министерстве энергетики РФ.

Удельный вес потребляемых энергоресурсов в натуральном выражении, %

| Год | Электрическая энергия | Теплоэнергия | Котельно-печное топливо | Моторное топливо |
|---------|-----------------------|--------------|-------------------------|------------------|
| 2013 г. | 45,0 | 13,0 | 16,3 | 25,7 |
| 2012 г. | 45,7 | 13,9 | 17,0 | 23,4 |
| 2011 г. | 46,9 | 14,5 | 17,4 | 21,2 |
| 2010 г. | 48,2 | 16,1 | 19,5 | 16,2 |

Динамика производственных показателей и объемов энергопотребления СУЭК



Динамика энергоемкости добычи угля и переработки горной массы СУЭК



Потребление энергии и энергоэффективность продолжение

Мероприятия по энергосбережению и повышению энергоэффективности за 2011–2013 гг.

Повышение эффективности энергопотребляющего оборудования (зданий, сооружений):

- ремонт оборудования, зданий и сооружений, в том числе для поддержания их энергетических характеристик на уровне требований нормативно-технической документации;
- модернизация энергопотребляющего оборудования с целью повышения его энергоэффективности и приобретение нового энергоэффективного оборудования.

Повышение эффективности производственных процессов:

- внедрение приборов и систем учета топливно-энергетических ресурсов;
- развитие программного комплекса «Энергосети»;
- нормирование расхода топливно-энергетических ресурсов.

В 2011–2013 гг. системы учета топливно-энергетических ресурсов были внедрены на предприятиях в Красноярском крае, Кемеровской области, республика Бурятия и Хакасия, Приморском крае. В ОАО «СУЭК-Кузбасс», ОАО «Приморскуголь», ОАО «Разрез Тугнуйский», ООО «СУЭК-Хакасия», ООО «Восточно-Бейский разрез» была внедрена автоматизированная система управления горно-транспортными комплексами (АСУ ГТК) «Карьер». Целью проекта стало повышение эффективности оперативного управления нашими предприятиями. Внедрение позволит увеличить экономию дизельного топлива до 10%, коэффициент использования пробега – на 7,6%, производительность – на 12,7% по объемам перевозок и на 19,2% по грузообороту, а также снизить удельное энергопотребление экскаваторов примерно на 30%.

В отчетный период мы завершили разработку и начали внедрение норм электропотребления современных горных машин, механизмов, комплексов дочерних и зависимых угледобывающих предприятий СУЭК.

Модернизация системы управления электроприводов карьерных экскаваторов на разрезах ОАО «СУЭК-Красноярск» позволила сократить электропотребление экскаватора в режиме холостого хода на 71%.

Повышение эффективности организации энергообеспечения:

- проведение энергетических обследований и разработка программ энергосбережения и повышения энергетической эффективности;
- оптимизация структуры потребляемых топливно-энергетических ресурсов;
- оптимизация схем энергоснабжения и режимов энергопотребления;
- разработка корпоративных политик и стандартов в области энергосбережения и энергоэффективности;
- совершенствование системы профессионально-квалификационной подготовки и мотивации персонала.

В 2012 г. мы завершили проведение энергетических обследований дочерних обществ в сроки, предусмотренные российским законодательством¹. Все юридические лица, входящие в состав Компании, получили энергетические паспорта. Целью обследования являлась разработка и реализация экономически обоснованных мер по повышению энергоэффективности и снижению затрат наших предприятий на электрическую и тепловую энергию.

В 2013 г. нами была разработана комплексная программа по энергосбережению и повышению энергоэффективности на 2014–2016 гг. Программа включает перечень конкретных мероприятий, направленных на оптимизацию потребления топливно-энергетических ресурсов, использование вторичных источников энергии, модернизацию существующего и закупку нового энергоэффективного оборудования и технологических систем.

Наш опыт по организации проведения энергетических обследований рекомендован Минэнерго РФ в качестве примера и распространения среди других угледобывающих предприятий страны.

В 2011–2013 гг. 97 наших специалистов прошли курс обучения по вопросам энергосбережения и повышения энергоэффективности на базе Московского государственного горного университета по специально разработанной для нас образовательной программе.

Основные результаты мероприятий по повышению энергоэффективности

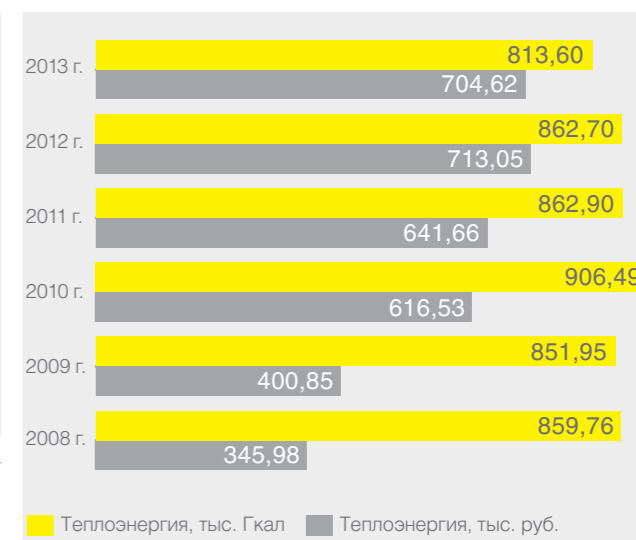
Динамика производственных показателей и объема электропотребления



Динамика удельных затрат на электроэнергию на 1 т добытого угля



Динамика изменения объема теплотребления и затрат на теплотехнологии предприятий



¹ Федеральный закон Российской Федерации № 261-ФЗ от 23 ноября 2009 г. «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Приоритеты на будущее

Направления и задачи деятельности на следующий отчетный период

Развитие систем менеджмента в сфере охраны окружающей среды:

- поддержание эффективных систем экологического менеджмента в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001:2004 на наших предприятиях;
- разработка корпоративных политик и стандартов в области энергосбережения и энергоэффективности;
- разработка корпоративных политик и стандартов в области охраны окружающей среды.

Снижение негативного воздействия на окружающую среду:

- разработка и последующая реализация долгосрочной программы наших природоохранных мероприятий с учетом применения наилучших доступных технологий в области охраны окружающей среды;
- участие в глобальных программах, направленных на сохранение климата и биоразнообразия;
- ввод в эксплуатацию очистных сооружений в контейнерном исполнении на шахте «Котинская» ОАО «СУЭК-Кузбасс»;
- разработка проекта по закрытию Ванинского балкерного терминала ветрозащитным и пылеулавливающим ограждением, проработка возможности брикетирования собранной угольной пыли.

Повышение энергоэффективности:

- реализация комплексной программы по энергосбережению и повышению энергоэффективности на 2014–2016 гг.;
- разработка проекта и строительство завода по сжижению шахтного дегазационного метана с целью использования его в качестве альтернативного топлива для карьерной техники;
- разработка и реализация проектов теплоснабжения на базе тепловых насосов, работающих на низкопотенциальных источниках тепловой энергии земли и подземных вод угольных шахт;
- проработка возможности применения локальных энергетических комплексов для выработки электрической энергии из синтез-газа, полученного при переработке бурого угля и низкокалорийных каменных углей;
- разработка и внедрение технически и организационно обоснованных норм энергопотребления;
- повышение энергетической эффективности основного технологического и вспомогательного оборудования.

Снижение негативного воздействия на окружающую среду

Развитие систем менеджмента в сфере охраны окружающей среды

Повышение энергоэффективности

Обзор деятельности

Управление

Экономическая устойчивость и эффективность

Социальная результативность: человеческий капитал

Промышленная безопасность и охрана труда

Экологическая результативность: безопасность и эффективность

СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

СУЭК и регионы:

партнерство
для устойчивого
развития

Основа
лидерства

Мы вносим свой вклад в устойчивое развитие регионов как работодатель, налогоплательщик и участник экономической деятельности, реализуем социальные программы, направленные на создание благоприятной социальной среды, повышение качества жизни сотрудников СУЭК и их семей.

СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

Содержание раздела

| | |
|---|-----|
| СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 98 |
| Региональный профиль | 99 |
| Социальная деятельность в регионах: приоритеты, политика, управление | 100 |
| Фонд СУЭК-РЕГИОНАМ | 102 |
| Диалог с заинтересованными сторонами | 106 |
| Развитие государственно-частного партнерства в решении социально-экономических задач в регионах | 107 |
| Основные социальные программы 2011 – 2013 гг. | 108 |
| Примеры реализованных проектов благотворительной помощи | 112 |
| Приоритеты на будущее | 115 |

Обзор деятельности

Управление

Экономическая устойчивость и эффективность

Социальная результативность: человеческий капитал

Промышленная безопасность и охрана труда

Экологическая результативность: безопасность и эффективность

СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития

Социальная деятельность рассматривается нами как один из важнейших факторов успешного решения стратегических задач СУЭК. Мы развиваем конструктивное взаимодействие с территориями, где работают наши предприятия, выстраиваем диалог с региональными и муниципальными администрациями, общественными организациями, населением.

Основным инструментом реализации нашей социальной политики в регионах является некоммерческая организация «Фонд социально-экономической поддержки регионов «СУЭК-РЕГИОНАМ» (далее – Фонд СУЭК-РЕГИОНАМ), созданная в 2007 г.

✦ *Нашими социальными программами охвачено 48 городов и поселков на территориях присутствия в восьми регионах России. В 2011 – 2013 гг. объем социальных инвестиций составил около 1,2 млрд руб.*

Наш вклад в социально-экономическое развитие регионов:

| | | |
|---|---|--|
| Создание и модернизация производственной инфраструктуры и рабочих мест | Формирование доходной базы региональных и местных бюджетов | Развитие человеческого капитала и социальной активности местных сообществ |
| Финансирование программ , направленных на поддержку и развитие малого и среднего предпринимательства, модернизацию моногородов и диверсификацию их экономики | Содействие модернизации социальной инфраструктуры регионов | Реализация корпоративных программ, направленных на решение актуальных социальных задач и создание условий для устойчивого развития территорий |

Региональный профиль

Наши предприятия работают в Кемеровской и Мурманской областях, Красноярском, Хабаровском, Забайкальском и Приморском краях, республиках Бурятия и Хакасия. Головной офис расположен в Москве. Наши предприятия являются градообразующими для 11 городов и поселков; общая численность населения городов и поселков, на жизнедеятельность которых мы оказываем значительное влияние, превышает 700 тыс. человек.

Распределение численности персонала СУЭК по регионам

| Регионы присутствия | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| Всего, чел. | 30 770 | 31 044 | 33 588 |
| в том числе: | | | |
| Красноярский край | 6 054 | 5 738 | 5 705 |
| Республика Бурятия | 2 092 | 2 112 | 2 126 |
| Забайкальский край | 1 144 | 1 300 | 1 408 |
| Республика Хакасия | 3 430 | 3 451 | 3 434 |
| Приморский край | 2 384 | 2 228 | 1 855 |
| Хабаровский край | 2 404 | 2 429 | 2 542 |
| Кемеровская область | 12 666 | 13 289 | 14 335 |
| г. Москва | 447 | 359 | 363 |
| Мурманская область | | | 1 682 |
| Прочие | 149 | 138 | 138 |

Социальная деятельность в регионах: приоритеты, политики, управление

Стратегия нашей социальной деятельности ориентирована на согласованность задач развития конкретной территории и бизнес-стратегии СУЭК. Взаимодействие с территориями присутствия мы выстраиваем в соответствии с корпоративной социальной политикой, базирующейся на принципе социальной ответственности.

Корпоративная социальная политика Компании доступна на сайте СУЭКа по адресу: www.suek.ru, раздел *О Компании*.

Приоритеты социальной политики в области взаимодействия с регионами нашего присутствия включают:

- создание благоприятного социального климата для эффективного развития СУЭК;
- обеспечение стабильной социальной среды и повышение качества жизни жителей шахтерских городов и поселков в регионах нашего присутствия;
- участие совместно с региональными администрациями в реализации проектов в сфере улучшения жилищных условий, развития образования, спорта, здравоохранения и культуры;
- повышение привлекательности территорий нашего присутствия для молодежи, привлечение молодежи в угольную отрасль;
- повышение эффективности наших инвестиций, направляемых на решение социальных проблем регионов, за счет применения современных социальных технологий; координацию действий с региональными администрациями по привлечению к участию общественных организаций, представителей бизнеса;
- повышение эффективности работы органов местного самоуправления.

В соответствии с данными приоритетами мы как самостоятельно, так и в партнерстве с региональными администрациями, некоммерческими и общественными организациями реализуем комплекс социально-экономических и благотворительных программ.

Наша социальная деятельность направлена прежде всего на развитие человеческого капитала, что обеспечивает базовые условия для устойчивого развития территорий, формирования социально активного общества, самостоятельно создающего и использующего новые возможности решения актуальных задач своего поселка, города, региона. Достижению этой цели служат программы, направленные на:

- обеспечение занятости населения;
- расширение и диверсификацию проектной деятельности;
- активизацию местного сообщества;
- расширение рынка услуг и создание рабочих мест;
- внедрение инновационных технологий и подходов в социальную сферу.

Наши предприятия являются градообразующими для 11 городов и поселков

Разработка, реализация и обновление наших социальных программ основываются на непрерывном мониторинге развития территорий. Анализ данных, полученных путем проведения комплексных социологических исследований, кластерных опросов, получения обратной связи по результатам реализации мероприятий, позволяет оценивать результативность проводимых программ и формировать дальнейшие направления социального инвестирования.

Мы последовательно работаем над повышением устойчивости результатов социального инвестирования. На это направлен комплекс мер, включающий:

- выстраивание системы привлечения бюджетных и внебюджетных средств;
- выстраивание партнерских отношений с региональными администрациями;

- повышение квалификации работников учреждений социальной инфраструктуры и работников органов местного самоуправления с целью использования и развития новых финансовых и организационных возможностей;
- выстраивание взаимодействия с партнерскими организациями, заинтересованными в развитии социальной инфраструктуры территории.

Система управления социальной деятельностью СУЭК охватывает различные функциональные уровни СУЭК. Корпоративная социальная политика утверждается Советом директоров ОАО «СУЭК». Руководство текущей деятельностью по реализации социальной политики осуществляется Генеральным директором и Правлением ОАО «СУЭК».

Распределение полномочий в сфере управления реализацией социальной политики СУЭК в регионах



Фонд СУЭК-РЕГИОНАМ

Разработку и реализацию наших социальных программ в регионах осуществляет учрежденный нами Фонд социально-экономической поддержки регионов СУЭК-РЕГИОНАМ.

Деятельность Фонда охватывает все территории нашего присутствия и направлена прежде всего на создание и развитие устойчивых механизмов их развития. Большинство реализуемых социальных проектов – долгосрочные. Последовательность и уровень участия конкретной территории в программах Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ определяется на основании ряда факторов. В их число входит актуальность проблематики проекта для территории (определяется как экспертно, так и на основании результатов социологического мониторинга), опыт предшествующей проектной деятельности на территории, наличие потенциала развития в проектной области на данной территории.

Управление Фондом СУЭК-РЕГИОНАМ

Органы управления Фондом:

- Правление Фонда (высший орган управления);
- Президент Фонда (исполнительный орган).

Председателем правления фонда является Генеральный директор ОАО «СУЭК» Владимир Рашевский, Президент фонда – заместитель Генерального директора – директор по связям и коммуникациям ОАО «СУЭК» Сергей Григорьев.

Надзор за деятельностью Фонда, использованием его средств, соблюдением законодательства РФ осуществляет Попечительский совет Фонда. Информация о деятельности Фонда раскрывается Фондом в ежегодных отчетах и регулярно публикуется на сайте Фонда.

Отчеты о работе Фонда находятся на сайте по адресу: www.fond.suek.ru.

Основные направления деятельности Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ в 2011 – 2013 гг.:

- содействие внедрению новых механизмов и практик развития территорий;
- создание общественных центров местного развития;
- поддержка и реализация программ и мероприятий, направленных на укрепление роли семьи в обществе и государстве, в защиту материнства, детства и отцовства;
- поддержка общественных инициатив;
- поддержка молодежных инициатив;
- поддержка развития малого и среднего предпринимательства;
- развитие социального предпринимательства;
- развитие региональных систем инноваций;
- поддержка учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры, искусства и спорта;
- развитие социальной инфраструктуры;
- помощь этнокультурным и религиозным организациям.

Планирование и реализация наших социальных и благотворительных программ и проектов ведется комплексно, программы взаимосвязаны и логически дополняют друг друга.

Проекты и программы направлены в целом на формирование у местных сообществ потенциала развития: инфраструктуры и знаний, позволяющих самостоятельно решать актуальные социальные задачи, привлекать необходимые ресурсы. Средства направляются также на решение наиболее острых социальных проблем. Во всех случаях решения о финансировании проектов принимаются с учетом мнений заинтересованных сторон.

Эффективность социальных инвестиций регулярно оценивается. Проекты, доказавшие свою эффективность, транслируются на другие регионы. Мониторинг и оценка результатов осуществляются на постоянной основе независимыми экспертами и нашими специалистами. При оценке эффективности используется комплекс критериев.

Формирование портфеля социальных программ



Количественные критерии:

- количество проведенных мероприятий;
- количество благополучателей;
- количество привлеченных средств из различных источников на реализацию наших социальных программ;
- количество «точек роста», созданных в результате нашей социальной деятельности.

Качественные критерии:

- повышение эффективности государственно-частного партнерства и дополнение его взаимодействием бизнеса и некоммерческого сектора в решении социальных проблем;
- устойчивость ранее реализованных социальных проектов (проект продолжает функционировать самостоятельно с привлечением средств из различных источников, без нашей финансовой поддержки);
- благоприятные условия для взаимодействия с органами власти и общественностью;
- укрепление репутации СУЭК как экономически устойчивой и социально ответственной компании.

Фонд СУЭК-РЕГИОНАМ продолжение

Система оценки эффективности социальных инвестиций



Оценка эффективности реализованных Фондом проектов в 2011–2013 гг. показывает, что принцип социального инвестирования, когда финансируются не отдельные социальные объекты, а проекты с ясным потенциалом развития и измеримым результатом, является наиболее гибким и эффективным инструментом решения социально-экономических задач регионов:

- развитие малого и среднего бизнеса позволяет населению приобретать товары и услуги на своей территории, создавая дополнительные рабочие места, и сокращает отток средств;
- разработка и реализация социальных проектов позволяет вовлечь трудовые ресурсы местного сообщества и средства населения в решение актуальных вопросов местного развития и создание «точек роста» социальной инфраструктуры;
- развитие малого бизнеса и некоммерческого сектора в разы повышает эффективность использования недвижимости и объектов инфраструктуры, расположенных на территории;
- целевое повышение компетентности муниципальных работников позволяет более эффективно привлекать на территорию средства вышестоящих бюджетов и государственных фондов для развития инфраструктуры.

При нашей экспертной поддержке большинство монопрофильных населенных пунктов (моногородов), где работает СУЭК, включено в соответствующий федеральный перечень, которым предусмотрено государственное финансирование проектов. Созданы комплексные инвестиционные планы монопоселений, важное место в которых занимает развитие среднего и малого бизнеса.

В 2013 г. мы стали победителем в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности – 2013» в нескольких номинациях. Проект «Школа социального предпринимательства» занял первое место в номинации «Лучшая программа (проект) корпоративной благотворительности в стратегии развития компании». Проект «Профессиональное самоопределение» стал лауреатом номинации «Лучшая программа (проект), способствующая развитию профессионального образования в РФ». Также мы признаны победителем в номинации «За наибольший прогресс». В ранкинге российских и международных компаний проекта «Лидеры корпоративной благотворительности» мы вошли в пятерку лидеров; в региональном субранкинге – заняли первое место, в отраслевом субранкинге – заняли второе место в секторе горнодобывающей промышленности.

Модель социального проекта: программа «Школа социального предпринимательства» (реализуется с 2012 г.)

Регион: Хабаровский край, Республика Хакасия, Кемеровская область

Цели: создание благоприятных условий, способствующих созданию и устойчивому функционированию малых и средних предприятий социальной направленности; обеспечение устойчивого развития территории; создание благоприятной социально-культурной среды в результате увеличения предложения товаров и услуг; создание новых возможностей занятости населения; повышение эффективности решения социальных проблем в регионах нашего присутствия.

Целевая аудитория: социально активная часть населения, способная к предпринимательской деятельности и желающая открыть собственный бизнес.

Задачи:

- организация запуска и экспертного сопровождения реализации социально-предпринимательских проектов;
- обучение начинающих и действующих предпринимателей основам предпринимательской деятельности;
- обеспечение качественно нового уровня поддержки проектов и инициатив социального предпринимательства;
- объединение представителей НКО, представителей бизнеса и органов исполнительной власти;
- проведение мероприятий по организации «Школ социального предпринимательства» в регионах нашего присутствия на основе государственно-частного партнерства;
- проведение презентационных мероприятий Школы для формирования позитивного имиджа предпринимательства на территориях реализации проекта;
- увеличение числа рабочих мест.

Партнеры проекта: местные, районные и региональные администрации; региональные Министерства экономического и регионального развития; агентства труда и занятости; агентства поддержки малого и среднего бизнеса; региональные предприятия СУЭК; Фонд «Новая Евразия»; ОРОО «Центр инноваций социальной сферы» (г. Омск).

Механизм реализации:

- проведение конкурсного отбора участников проекта на основе анализа представленных идей будущих проектов;
- проведение обучающих семинаров по социальному предпринимательству;
- организация экспертного сопровождения предпринимательской деятельности слушателей в форме очного и дистанционного консультирования участников проекта по вопросам бизнес-планирования, налогообложения и бухгалтерского учета, юридического оформления регистрации и функционирования предприятия;
- проведение публичных мероприятий для презентации хода реализации и итогов проекта.

Презентация социально-предпринимательских проектов проходит на форумах социальных предпринимателей и инвесторов России. На II Форуме (г. Омск, октябрь 2012 г.) по результатам оценки проектов экспертной комиссией два проекта получили дипломы Форума: «Акушерино-гинекологический кабинет» и «Медицинский центр «Альтернатива»» (г. Ленинск-Кузнецкий). Четыре проекта получили специальные призы – гранты Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ.

В Усть-Абаканском районе Республики Хакасия готовится к открытию Оздоровительно-восстановительный центр для детей с ДЦП (проект стал лауреатом III Международного форума социальных предпринимателей и инвесторов и рекомендован к финансовой поддержке инвестиционным комитетом Форума).

Основные результаты проекта за 2012 – 2013 гг.:

- разработано 37 социально-предпринимательских проектов, стартовало 33 социально-предпринимательских бизнеса;
- три проекта получили дипломы российского Форума социальных предпринимателей и инвесторов;
- четыре проекта получили специальные призы – гранты Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ;
- количество благополучателей в стартовавших проектах – 6717 человек;
- количество трудоустроенных – 136 человек;
- средства, вложенные в проекты: более 21,5 млн руб., из них собственных средств предпринимателей – 13,8 млн руб., бюджетные, грантовые и из иных источников – более 7,7 млн руб.

Социальные эффекты для территорий:

г. Ленинск-Кузнецкий Кемеровской области

- получение городом дополнительных инвестиций на решение социальных проблем;
- расширение возможностей муниципальных учреждений социальной сферы города, привлечение дополнительных средств на их развитие;
- открытие: ледового зала «Спартак»; кабинета гидротерапии; медицинского центра «Альтернатива»; акушеро-гинекологического кабинета;
- установка спортивных и спортивно-игровых комплексов;
- реализация проекта по предоставлению фитнес-услуг для женщин;
- открытие Музея занимательной науки и техники;
- открытие агентства праздников (реализует возможность занятости трудных подростков, стоящих на учете в правоохранительных органах).

г. Черногорск, Алтайский, Бейский, Усть-Абаканский районы Республики Хакасия:

- привлечение дополнительных средств и мобилизация ресурсов территории для реализации социально-предпринимательских проектов;
- создание многопрофильного швейного цеха;
- открытие пейнтбольного клуба «Гладиатор» (реализует возможность занятости трудных подростков, стоящих на учете в правоохранительных органах);
- открытие центра иппотерапии (реабилитация детей с ограниченными возможностями);
- открытие проекта «Компьютерам все возрасты покорны» (реализует возможность обучения людей пожилого возраста из сельских районов компьютерной грамотности).

п. Чегдомын Хабаровского края:

- привлечение дополнительных инвестиций в развитие поселка, внебюджетных средств для развития муниципальных учреждений;
- старт проекта «Лучики» (организация и проведение детских праздников, комнаты кратковременного пребывания детей дошкольного возраста);
- открытие проекта «Мы вместе» (реализация платных услуг для родителей детей от трех до семи лет);
- создание мини-фермы «Братец кролик» (обеспечение населения экологически чистым, доступным по цене продуктом).

Слово участнику проекта. Оксана Чистякова, частный предприниматель, жительница п. ЦЭС: «Сначала я думала, что разработать проект несложно. Оказалось, что это целая наука, которая содержит методики нестандартного бизнеса. Практические тренинги, консультации экспертов открыли для меня новые стороны предпринимательской деятельности. Нам предоставили механизмы воплощения в жизнь своих идей. Занятия в Школе социального предпринимательства, общение с единомышленниками дали мне понять, как можно самореализоваться и принести пользу обществу».

Диалог с заинтересованными сторонами

Одна из ключевых задач Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ – формирование содержательного диалога с заинтересованными сторонами.

Содержание, цели и результаты проведенных диалогов содержатся в Приложении 5 данного Отчета.

В отчетном периоде мы выступили организатором и приняли участие в ряде круглых столов. Их участниками стали представители федеральных, региональных и муниципальных органов власти, наши сотрудники, представители бизнеса, экспертных сообществ и общественных организаций, органы местного самоуправления, местные сообщества.

В число тем круглых столов вошли:

2011 г.:

- Профессиональное самоопределение молодежи и рынок труда;
- Инновации в экономике регионов. Опыт, проблемы, решения;
- Общественные инициативы как ресурс развития территории;
- Профессиональное самоопределение как ресурс развития территории;
- Инновации в кадровой политике крупных компаний: региональный аспект.

2012 г.:

- Развитие творческого мышления как инструмент формирования человека с инновационным мышлением и поведением;
- Перспективы развития малого бизнеса в поселке Новошахтинский Приморского края;
- Социальное предпринимательство как инструмент развития территории;
- Социальная ответственность и поддержка инноваций. Федеральный и региональный опыт;
- Опыт развития моногородов в РФ, итоги реализации федеральных и региональных программ за 2009 – 2012 гг.;
- Новые социальные технологии: опыт развития монопрофильных территорий;
- Создание центра подготовки рабочих кадров для предприятий угледобывающей промышленности.

2013 г.:

- Межведомственное взаимодействие по реализации комплекса мер по вопросам профессиональной ориентации молодежи;
- Старшее поколение: проблемы и возможности;
- Создание центра подготовки рабочих кадров для предприятий угледобывающей промышленности;
- Взаимодействие федерального, регионального и муниципального уровней управления в реализации промышленной политики;
- Проблемы подготовки профессиональных кадров для предприятий города;
- Социальное предпринимательство как инструмент развития территории;
- Муниципальная стратегия подготовки рабочих кадров и формирования прикладных компетенций;
- Итоги внедрения сквозной темы «Выбор жизненной и профессиональной карьеры» в общеобразовательных школах Мухоморского района Республики Бурятия;
- Эффективное взаимодействие бизнеса и органов местной исполнительной власти в решении социально-экономических задач в особых экономических условиях. Российский и международный опыт.

23 августа 2013 г. в г. Шарыпово Красноярского края прошел круглый стол «Социальное предпринимательство как инструмент развития территории», организованный в рамках проекта «Школа социального предпринимательства». На мероприятии обсуждался ход подготовки и реализации социально-предпринимательских проектов в г. Шарыпово с целью повышения их результативности и социальной значимости. В круглом столе приняли участие глава города Шарыпово и его заместители, директор АНО «Агентство поддержки МСБ г. Шарыпово», специалисты администрации города, участники проекта «Школа социального предпринимательства». В рамках круглого стола участники обсудили перспективы развития социально-предпринимательских проектов, провели их оценку с точки зрения социальной значимости для территории и выработали практические рекомендации по усилению бизнес-составляющей проектов.

Развитие государственно-частного партнерства в решении социально-экономических задач в регионах

Ключевой принцип нашей социальной деятельности в регионах – выстраивание партнерских отношений со всеми заинтересованными сторонами, в том числе с региональными органами власти. Основой таких отношений являются ежегодно подписываемые соглашения о социально-экономическом сотрудничестве.

Направления партнерства в рамках этих соглашений определяются задачами социального развития территории и принципами нашей корпоративной социальной ответственности. В рамках социально-экономических соглашений мы участвуем в решении задач поддержки образования и здравоохранения, развития культуры и спорта, развития жилищного строительства, благоустройства городов и т. д.

В 2011–2013 гг. соглашения были заключены с администрацией Кемеровской области, правительствами Красноярского, Забайкальского и Хабаровского краев, Республик Бурятия и Хакасия. Основными направлениями развития государственно-частного партнерства стали модернизация шахтерских моногородов, развитие сферы ЖКХ и жилищное строительство, модернизация учреждений начального и среднего образования, объектов спорта.

Основные социальные программы 2011–2013 гг.

В 2011–2013 гг. мы продолжили реализацию программ, направленных на формирование благоприятной социальной среды в регионах нашего присутствия, комплексное решение наиболее актуальных социальных проблем и создание новых возможностей для запуска современных механизмов развития территорий, повышения их социальной и инвестиционной привлекательности, модернизацию шахтерских моногородов.

Особое внимание уделялось таким задачам, как создание эффективных социальных партнерств, включающих органы местного самоуправления, бизнес и гражданское общество и нацеленных на мобилизацию и диверсификацию ресурсов для развития регионов, разработка инновационных социальных программ.

Социальные инвестиции: развитие человеческих и инфраструктурных ресурсов территорий, социальные инновации, поддержка образования и молодежных инициатив

- **Развитие малого и среднего бизнеса** (Республика Хакасия, Республика Бурятия, Хабаровский край, Кемеровская область, Приморский край, Забайкальский край, Красноярский край). Проект направлен на создание условий для развития малого и среднего бизнеса как сферы альтернативной занятости в моногородах и средства активизации местного сообщества. В рамках проекта организуется обучение инициативных жителей, желающих открыть собственное дело, проводится экспертное сопровождение проектов, выдаются гранты на открытие или развитие бизнеса. Предпочтение при выборе победителей отдается проектам, обеспечивающим альтернативные рабочие места женщинам, пенсионерам трудоспособного возраста, молодежи и социально незащищенным слоям населения.
- **Межрегиональный ежегодный конкурс социальных проектов по благоустройству «Комфортная среда обитания»** (Кемеровская область, Красноярский край, Республики Бурятия и Хакасия, Хабаровский край, Приморский край). Проект направлен на развитие общественной инициативы и стимулирование участия

граждан в благоустройстве территорий их проживания. Победители конкурса получают финансовый грант на реализацию своих проектов.

- **«Школа местного сообщества»** (Кемеровская область, Красноярский край, Республика Бурятия, Республика Хакасия). Сетевой проект создан с целью организации обмена лучшими практиками и опытом реализации социальных инициатив участников проектов и тиражирования наиболее успешных моделей на другие территории.
- **Межрегиональный конкурс социально-предпринимательских и предпринимательских проектов «Созидание–2013».** Конкурс направлен на выявление наиболее успешных социально значимых предпринимательских проектов и стимулирование развития малого бизнеса и социального предпринимательства в территориях нашего присутствия. В 2013 г. в конкурсе приняли участие проекты из шести регионов нашего присутствия.
- **«Третий возраст»** – конкурс социальных проектов, разработанных пожилыми людьми Мухоршибирского района Республики Бурятия. Проект направлен на вовлечение в активную социальную деятельность населения пенсионного и предпенсионного возраста.
- **Межрегиональный конкурс студенческих проектов «Золотой кадровый резерв»** (Кемеровская область, Красноярский край, Республики Бурятия и Хакасия, Хабаровский край, Приморский край). Цель конкурса – формирование резерва инициативных, творческих молодых людей, имеющих потенциал для работы в СУЭК, а также выявление перспективных идей и проектов для развития угледобывающей отрасли и содействие трудоустройству молодежи.
- **Создание на базе региональных вузов отраслевых инновационных центров с использованием международного опыта** (Кемеровская область, Красноярский край). Проект направлен на повышение инновационного потенциала государственных вузов, работающих в регионах нашего присутствия, практико-ориентированную подготовку инновационных кадров, содействие продвижению инновационных разработок университетов в реальный сектор экономики. Реализуется в Кузбасском государственном техническом университете (Кемеровская область) и Сибирском федеральном университете (Красноярский край). Разрабатываемые в вузах инновационные проекты, отобранные на основании экспертной оценки, получили организационную и методическую поддержку высококвалифицированных экспертов. Проект предусматривает помощь в подготовке проектов под внешнее финансирование, помощь в формировании

междисциплинарных команд, консультации руководителей проектов. Среди отобранных проектов – «Разработка эколого-энергосберегающих устройств для подготовки и сжигания углей Канско-Ачинского бассейна на предприятиях теплоэнергетического комплекса», «Биомедицинские изделия на основе полигидроксиполаноатов (ПГА)» и другие.

- **Внедрение новых механизмов и практик развития территории** (Кемеровская область, Республика Хакасия, Хабаровский край, Республика Бурятия). Инициатива направлена на внедрение инновационных механизмов развития территорий с целью формирования благоприятных социально-экономических условий в регионах нашего присутствия. В рамках этого проекта в 2012 г. совместно с Министерством регионального развития были разработаны Концепции Абакано-Черногорской и Кузбасской агломераций. Также были разработаны и прошли согласование Комплексные инвестиционные планы г. Черногорска Республики Хакасия и п. Чегдомын Хабаровского края. В 2013 г. комплексный инвестиционный план п. Саган-Нур (Республика Бурятия) рассмотрен в рабочем порядке Министерством регионального развития РФ.
- **Создание ресурсных центров профессионального самоопределения и организации работы с молодежью** (Кемеровская область, Красноярский край, Республика Бурятия, Республика Хакасия). Проект направлен на развитие системы профессиональной ориентации с учетом современных требований к работнику, повышение мотивации и заинтересованности молодежи в горных профессиях. Реализуется в следующих направлениях: подготовка молодежи к сознательному выбору профессии, востребованной на местном рынке труда; обучение специалистов, работающих с детьми и молодежью, современным подходам и инструментам работы по профессиональному самоопределению; открытие музея занимательной науки как нового регионального инструмента профессионального самоопределения молодежи и школьников.
- **Создание регионально-муниципальной системы развития инновационного мышления молодежи** (Красноярский край, Кемеровская область). Цель проекта – создание и внедрение модульной обучающей программы, направленной на формирование у студентов младших курсов университетов инновационного мышления. В рамках проекта в 2012–2013 гг. проведено два фестиваля науки в г. Ленинске-Кузнецком в партнерстве с Кузбасским государственным техническим университетом и Сибирским федеральным университетом.

• **Государственно-частное партнерство в области модернизации начального и среднего профессионального образования.** Проект направлен на формирование системы комплектования наших предприятий молодыми квалифицированными кадрами за счет государственной системы профобразования на территориях присутствия.

• **«Трудовые отряды СУЭК»** (Красноярский край, Республика Бурятия, Приморский край, Кемеровская область). Проект направлен на вовлечение молодежи в социально-экономическое развитие своих регионов. Задачи проекта – сезонная занятость подростков в дни летних каникул, организация их досуга, профилактика правонарушений среди несовершеннолетних, социализация детей, помощь в профориентации, а также содействие решению кадрового вопроса на территориях нашего присутствия в условиях оттока жителей в краевые центры.

За три года работы ресурсного центра в г. Ленинске-Кузнецком Кемеровской области более 2,5 тыс. молодых людей получили необходимую информационную поддержку, определившую их профессиональный выбор. 76 % выпускников связывают свою будущую карьеру с угольной отраслью. На пяти территориях нашего присутствия было создано семь музеев занимательной науки и техники. Работая с интерактивными экспонатами музея, дети через собственный опыт получают представление об устройстве мира, естественных природных явлениях и процессах, законах фундаментальных наук. В 2011–2012 гг. в рамках проекта в г. Ленинске-Кузнецком и г. Бородине Красноярского края прошли четыре молодежных творческих конкурса «Прорыв в XXI век». Конкурсы были направлены на развитие инновационного мышления детей и молодежи, поиск и поддержку юных изобретателей. На конкурс был представлен 221 школьный исследовательский проект.

Основные социальные программы 2011 – 2013 гг. продолжение

В Красноярском крае участниками трудовых отрядов СУЭК ежегодно становятся более 500 подростков от 14 до 17 лет. 75–80% из них – это дети сотрудников наших предприятий, 20–25% – дети из малообеспеченных, социально незащищенных семей и дети-инвалиды. Проект при поддержке Агентства труда и занятости населения Красноярского края с 2005 г. реализуется в шахтерских городах Бородино, Назарово, Шарыпово, а также в Шарыповском, Назаровском и Рыбинском районах.

На протяжении лета школьники помогают ветеранам, благоустраивают и озеленяют свои города и поселки, обустраивают места отдыха – детские площадки, скверы, работают в архивах, обучают пенсионеров компьютерной грамотности. С 2012 г. еще одним направлением работ стало благоустройство озер, прудов и прилегающих к ним пляжей. Мы финансируем выплату заработной платы, изготовление формы и организацию досуга: для членов трудовых отрядов проводятся экскурсии на угольные разрезы, мероприятия, посвященные профессии шахтера, спортивные соревнования и игры КВН. С 2013 г. проект реализуется в Кемеровской области, Республике Бурятия и Приморском крае. В 2013 г. в свободное от учебы время и период летних каникул временно трудоустроено 750 подростков в возрасте от 14 до 18 лет. Проект «Трудовые отряды» – победитель конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности – 2012» в номинации «Лучшая программа, способствующая вовлечению молодежи в социально-экономическое развитие».

«Благодаря традиции СУЭК трудовые отряды стали очень востребованной формой работы с молодежью»

Вадим Хохлов, глава Шарыпово: «Благодаря традиции СУЭК трудовые отряды стали очень востребованной формой работы с молодежью. Хочу отметить творческий подход Компании к организации занятости подростков. Дети работают всего четыре часа в день. Остальное время уделяется досугу ребят. Они занимаются спортом, ходят на экскурсии на разрез, развиваются. Такому проекту хочется пожелать дальнейшего роста».

Анатолий Борчуков, глава Бородино: «СУЭК по-настоящему заботится о наших детях. Они включаются в общественный труд на пользу малой родине, участвуют в увлекательных социальных проектах в самых разных сферах. Это хороший опыт для ребят».

- **«Электронная библиотека»** (Кемеровская область, Красноярский край, Республика Бурятия). Проект направлен на обеспечение регионов нашего присутствия информационно-просветительскими и досуговыми центрами, содержащими компьютерное и сетевое оборудование, программное обеспечение, архивы художественной и научной литературы, доступ к сети Интернет и возможность дистанционного обучения.

- **«Чегдомын 2.0. Перегрузка»** Проект, начатый в 2013 г., направлен на социально-экономическое развитие Чегдомына. В 2013 г. в рамках проекта проведены экспертные поездки для подготовки градостроительной концепции развития поселка; для вовлечения жителей поселка в обсуждение концепции развития территории проведено общественное обсуждение и выставка-презентация лучших площадей мира; разработаны эскизные проекты общественных пространств п. Чегдомын.
- **I Детская спартакиада «Олимпийцы СУЭК»** (Красноярский край). Проект, стартовавший в 2013 г., направлен на поддержку молодежи и популяризацию здорового образа жизни. Во время первой спартакиады около 100 детей из шахтерских территорий Красноярского края приняли участие в спортивной программе, включавшей соревнования по волейболу, мини-футболу, теннису и другим видам спорта.
- **Фестиваль детского искусства «Звездочки СУЭК»** Цель проекта – поддержка детского творчества и молодежных инициатив. В 2013 г. в фестивале приняли участие 1200 ребят из Бородино и Рыбинского района, Шарыпово и Шарыповского района, Назарово и Назаровского района.

Благотворительность Основные направления нашей благотворительной деятельности в 2011 – 2013 гг.:

- оказание помощи ветеранам, инвалидам, пенсионерам, многодетным и малообеспеченным семьям и их общественным объединениям;
- финансовая поддержка учреждений здравоохранения, приобретение современного медицинского оборудования, пропаганда здорового образа жизни, финансирование и реализация оздоровительных программ;
- финансовая поддержка учреждений культуры, образования;
- оказание финансовой помощи в организации и проведении мероприятий, связанных с празднованием общенациональных, профессиональных, региональных и местных праздников;
- поддержка детско-юношеского спорта, финансирование ремонтно-строительных работ в спортивных учреждениях, приобретение спортивного оборудования и инвентаря, организация и проведение соревнований среди молодежи, инвалидов и иных слоев населения, организация трудовых молодежных отрядов;
- поддержка строительства и ремонта этнокультурных и религиозных объектов, поддержка инициатив по сохранению национальных культур, поддержка программ и мероприятий, направленных на содействие духовному развитию человека.

Мы стали победителем конкурса «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность – 2013» в основной номинации «За высокую социальную ответственность бизнеса». Конкурс ежегодно проводится Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). В 2012 г. в этом конкурсе мы завоевали награду в номинации «За социальные программы поддержки семей в территориях присутствия компаний».

Примеры реализованных проектов благотворительной помощи

Межрегиональные проекты

- Лечение и оздоровление детей из регионов нашего присутствия в реабилитационном отделении «Поляны» Управления делами Президента (УДП) РФ. Проект реализуется в сотрудничестве с Управлением делами Президента РФ. С 2009 г. ежегодно курс оздоровления проходят более 150 детей.
- Лечение шахтеров-ветеранов в санатории УДП РФ им. Герцена. Проект реализуется в сотрудничестве с Управлением делами Президента РФ с 2010 г. Ежегодно санаторий посещают более 40 шахтеров. Они проходят высококвалифицированное медицинское обследование, получают курс специальных процедур и необходимые рекомендации.
- Установка более 20 детских игровых комплексов в городах и поселках нашего присутствия.
- Финансовая поддержка спортивных организаций, проведение спортивных соревнований и фестивалей.
- Образовательный проект «Экономическая и финансовая история России» – поддержка создания образовательных фильмов для учебных учреждений. Цель проекта – повышение качества образования, экономической, финансовой и юридической грамотности учащихся. В отчетном периоде учебные фильмы были переданы в 55 общеобразовательных учреждений регионов нашего присутствия.
- Проект «Иллюстрированные книжки» – поддержка издания комплектов книг для детей с различными нарушениями зрения с учетом возраста, особенностей зрительного и тактильного восприятия изображений (Кемеровская область, Красноярский край, Республика Хакасия, Хабаровский и Приморский края).
- Совместный проект с Русфондом ИД «Коммерсантъ» по оказанию помощи тяжелобольным детям.
- Совместный проект с ФГБУ «Клиническая больница» УДП РФ, направленный на сокращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников угольной отрасли. В рамках проекта производится обучение врачей муниципальных и региональных медицинских учреждений специалистами Центра профпатологии УДП РФ по программе экспертизы профпригодности, а также проведения медицинских осмотров людей, работающих во вредных условиях.

Кемеровская область

- Финансирование подготовки и проведения мероприятий, посвященных ежегодному празднованию Дня шахтера, в том числе организация и финансирование гастролей МХТ им. А.П. Чехова и Театра ледовых миниатюр.
- Финансирование и организация летнего отдыха более 2500 детей Кузбасса в Греции.
- Софинансирование строительства детского сада в г. Киселевске.

- Приобретение микроавтобусов для многодетных семей.
- Софинансирование строительства жилого дома для детей-сирот.
- Финансирование реконструкции музея «Красная Горка», г. Кемерово.
- Софинансирование строительства храма Рождества Христова, г. Новокузнецк.
- Поддержка Кузбасского технопарка, в том числе включение в государственную программу «Создание в РФ технопарков в сфере высоких технологий».
- Благотворительная помощь Кемеровскому областному общественному фонду «Шахтерская память» им. В.П. Романова. Деньги были направлены на материальную помощь ветеранам-шахтерам.
- Финансирование спортивных организаций и клубов, в том числе организации и проведения ежегодного областного турнира по волейболу на кубок Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ на базе детско-юношеской спортивной школы г. Киселевска. Финансирование центра развития детского автоспорта «Звездный» (Ленинск-Кузнецкий, Польшаево).
- Приобретение новогодних подарков детям-сиротам Кузбасса.
- Поддержка Федерации горнолыжного спорта и сноуборда Кузбасса.
- Приобретение автобусов для муниципальных образований области.
- Финансирование развития и укрепления материально-технической базы Кузбасского государственного технического университета, губернаторской специальной общеобразовательной школы для девочек и детского дома-школы № 1 (г. Кемерово).

Красноярский край

- Финансирование организации ежегодного фестиваля «От сердца к сердцу» для детей с особенностями развития, проводимого краевой общественной организацией инвалидов «Щит».
- Финансирование строительства православного храма святого Преподобного Сергия Радонежского (г. Бородино).
- Организация конкурса «Двор моей мечты» и создание детских городков в пяти дворах-победителях конкурса (г. Бородино).
- Финансовая помощь различным образовательным учреждениям Красноярского края.
- Закупка медоборудования в городскую больницу Бородино, финансирование капитального ремонта Рыбинской центральной районной больницы, ремонта в Красноярском краевом госпитале, покупка санитарных автомобилей для больниц нескольких поселков.
- Помощь в приобретении квартир для молодых специалистов Рыбинской центральной районной больницы.

- Строительство многофункционального парка игр и развлечений для детей в г. Назарово, аттракционов в Бородино, детской площадки в п. Верхний Ададым г. Назаровского района, в двух микрорайонах Шарыпово, спортивной площадки в п. Урал Рыбинского района, детского городка в Назарово и т. д.
- Открытие универсальных спортивных площадок (хоккейная коробка, волейбольная, футбольная и др.) в с. Родники и с. Березовское.
- Строительство памятника первостроителям города (к 30-летию Шарыпово).
- Финансовая поддержка регбийного клуба «Енисей-СТМ».

Республика Хакасия

- Софинансирование проведения краевых, общенациональных, муниципальных праздников, таких как Чир Чайаан и Тун Пайрам.
- Поддержка международного форума «Историко-культурное наследие как ресурс развития региона», состоявшегося по инициативе правительства Республики Хакасия при поддержке Правительства РФ и ЮНЕСКО.
- Финансирование ремонта детских садов, средних общеобразовательных школ, лагерей.
- Финансирование реконструкции больницы в с. Куйбышево и терапевтического отделения центральной районной больницы в с. Белый Яр Алтайского района.
- Приобретение игрушек для 11 детских дошкольных учреждений Бейского района.
- Помощь Хакасскому национальному театру кукол «Сказка».

Республика Бурятия

- Софинансирование строительства плавательного бассейна «Горняк» в п. Саган-Нур.
- Поддержка проведения ежегодной ярмарки педагогических инноваций на базе общеобразовательной школы п. Саган-Нур.
- Организация и финансирование образовательного семинара для врачей республики.
- Организация и финансирование визитов и медицинских консультаций ведущими специалистами Медицинского центра УДП детей из социально незащищенных семей и детских домов Республики Бурятия.

Хабаровский край

- Создание скалодрома в Центре развития творчества детей и юношества Чегдомына.
- Оказание финансовой помощи Фонду поддержки развития спорта «Золотой мяч».
- Помощь Хабаровскому краевому фонду детей-инвалидов.

- Поддержка общественной организации «Киокусинкай каратэ-до» Чегдомына.
- Оказание помощи пострадавшим во время наводнения в Хабаровском крае.

Приморский край

- Строительство памятного знака «Шахтерская слава» в г. Партизанске.
- Поддержка детского сада компенсирующего вида № 15.
- Ремонт помещений дома культуры в п. Новошахтинский.
- Софинансирование капитального ремонта в школе № 2 п. Липовцы.
- Поддержка развития тазквондо, в том числе детского, в Приморском крае. Организация спартакиады для спортсменов с ограниченными возможностями, Кубка Приморского края по тазквондо.
- Финансовая помощь детскому хоккейному клубу «Приморье-2002».
- При финансовой поддержке Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ проведен Первый фестиваль спорта Приморского края в г. Уссурийске.

Забайкальский край

- Финансирование капитального ремонта жилых домов в п. Дровяная.
- Финансирование приобретения квартиры инвалиду II группы, заслуженному шахтеру.
- Финансирование освещения п. Дровяная.
- Софинансирование обустройства футбольного поля на стадионе «Шахтер» в ПГТ Шерловая Гора, включая монтаж синтетического покрытия.

Мы стали одним из главных партнеров Первого международного форума «Историко-культурное наследие как ресурс развития региона», состоявшегося по инициативе регионального правительства при поддержке Правительства РФ и ЮНЕСКО. В рамках форума состоялись научные семинары, концерты и традиционный праздник Тун Пайрам.

Мы ежегодно безвозмездно передаем уголь для нужд отопления социально незащищенным группам населения (ветеранам, пенсионерам, инвалидам, многодетным и малообеспеченным семьям и т. п.), также уголь передается храмам и монастырям.

Примеры реализованных проектов благотворительной помощи продолжение

В соответствии с соглашением о сотрудничестве с Управлением делами Президента РФ Фонд СУЭК-РЕГИОНАМ организует лечение и реабилитацию детей горняков, ребят из социально незащищенных семей, воспитанников детских домов, а также наших ветеранов в медицинских центрах, входящих в структуру Управделами Президента. С момента начала программы курсы лечения и реабилитации прошли около 160 взрослых и 550 детей. Центр реабилитации оснащен самым современным исследовательским и лечебным оборудованием, позволяющим проводить исследования различной сложности в короткие сроки. Для маленьких гостей обеспечена максимально комфортная обстановка и организована развлекательно-познавательная программа, благодаря которой дети даже не замечают, что попутно с отдыхом проходят обследования и курсы серьезного лечения.

«Зачастую дети приезжают к нам из мест, где не хватает высококвалифицированной медицинской помощи, – рассказывает заведующая «Полян» Юлия Никитюк. – Здесь мы проводим полное обследование здоровья каждого ребенка и делаем все, чтобы дети уехали домой с точным диагнозом и правильными рекомендациями. Что скрывать, ребята бывают непростые, особенно детдомовцы. Многие с недобором веса, отставанием в развитии. Здесь с ними занимаются не только врачи, но и психологи, воспитатели. Через две недели пребывания у нас это совсем другие дети: веселые, улыбающиеся, довольные».

В 2012 г. Совет ветеранов войн Центрального района города Красноярск реализовал два масштабных мероприятия. При финансовой поддержке СУЭК был организован День

пожилого человека. В рамках его празднования члены Совета посетили на дому 250 престарелых, одиноких, малообеспеченных пенсионеров, поздравили с юбилеями супружеские пары и ветеранов, вручив подарки. Вторым мероприятием, организованным ветеранами Центрального района Красноярск при нашей поддержке, стало празднование 67-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне. В честь Дня Победы Совет ветеранов провел множество встреч, чествований участников войны, тружеников тыла, вдов фронтовиков и детей войны. Нуждающимся пенсионерам была оказана адресная материальная помощь.

В 2013 г. на наших предприятиях была организована акция по сбору средств пострадавшим от наводнения на Дальнем Востоке. В акции приняли участие более 25 тыс. наших сотрудников, перечислив в фонд помощи сумму в размере своего однодневного заработка. Общая сумма собранных средств составила более 21 452 000 руб. По согласованию с руководством Хабаровского края собранные средства в форме безвозмездного пожертвования направлены на софинансирование строительства квартир в г. Николаевске-на-Амуре для переселения 10 семей, утративших жилье, а также проведение восстановительных работ здания школы № 13 и детского сада № 100 в г. Комсомольске-на-Амуре. Кроме финансовой помощи наши предприятия отправили в дальневосточные регионы необходимое для обеспечения отопительного сезона топливо на льготных условиях с отсрочкой платежа. Мы в оперативном порядке профинансировали приобретение десяти тепловых пушек и выделила насосную установку для откачки воды, которая была передана краевому управлению МЧС.

Приоритеты на будущее

Направления и задачи деятельности на следующий отчетный период

Развитие социально-экономического потенциала регионов, повышение качества человеческого капитала, внедрение инновационных социальных технологий:

- внедрение новых механизмов развития территорий и тиражирование успешного опыта деятельности (в частности, тиражирование моделей развития малого и среднего предпринимательства, профессионального самоопределения молодежи, развития общественных инициатив, разработка комплексных инвестиционных планов городов и поселков в регионах нашего присутствия);
- активизация заинтересованных групп местного сообщества с целью вовлечения их ресурсов в создание и развитие социальной инфраструктуры (через такие механизмы, как моделирование социальных инициатив с учетом обсуждения с заинтересованными сторонами в регионах присутствия, внедрение конкурсных механизмов отбора социальных проектов, создание ресурсных центров по основным направлениям сотрудничества);
- повышение квалификации работников учреждений социальной инфраструктуры и работников органов местного самоуправления с целью использования и развития новых финансовых и организационных возможностей;
- выстраивание системы привлечения бюджетных и внебюджетных средств;
- содействие развитию трудового потенциала регионов;
- диверсификация рынка труда, поддержка среднего и малого предпринимательства;
- поддержка молодежной инициативы;
- участие в модернизации социальной инфраструктуры;
- поддержка учреждений культуры и образования;
- поддержка спорта, здорового образа жизни;
- поддержка социально незащищенных слоев населения.

Развитие диалога с заинтересованными сторонами и межсекторного партнерства в содействии устойчивому социально-экономическому развитию территорий:

- продолжение диалога по задачам модернизации моногородов;
- реализация соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с региональными администрациями;
- развитие государственно-частного партнерства, в том числе в рамках федеральных и региональных целевых программ;
- сотрудничество с общественными и некоммерческими организациями;
- вовлечение деловых партнеров, включая финансовые институты, в реализацию социально значимых проектов;
- выстраивание взаимодействия с партнерскими организациями, заинтересованными в развитии социальной инфраструктуры территории.

Приложения

Приложения

Содержание раздела

| | |
|---|------------|
| Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК | 118 |
| Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности | 120 |
| Приложение 3. Структура Компании | 135 |
| Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011–2013 гг. | 136 |
| Приложение 5. Информация о наградах СУЭК | 142 |
| Приложение 6. Независимое заверение отчетности в области устойчивого развития | 145 |
| Приложение 7. Свидетельство об общественном заверении в Совете РСПП | 149 |
| Приложение 8. Форма обратной связи | 151 |

Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК

Мы начали регулярную публикацию социальной отчетности в 2006 г. первыми в российской угольной отрасли. Данный отчет – пятый Социальный отчет СУЭК.

Регулярную публикацию такой отчетности мы рассматриваем как важную составляющую реализации принципа социальной ответственности, повышения информационной прозрачности. Одновременно социальная отчетность является инструментом постоянного совершенствования нашей деятельности, позволяя анализировать текущие производственно-финансовые задачи в широком социально-экономическом контексте и развивать взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Социальные отчеты построены в соответствии с международно признанным стандартом корпоративной отчетности в области устойчивого развития¹, позволяющим комплексно представить результаты нашей деятельности в экономической и социальной сфере, в сфере природопользования. Мы стремимся последовательно повышать качество своей социальной отчетности, расширяя объем раскрываемой информации и представляя ее как в контексте стратегических приоритетов бизнеса, так и в контексте приоритетов общества, ожиданий заинтересованных сторон.

Развитие социальной отчетности СУЭК в 2005 – 2013 гг.

Уже в первом Социальном отчете за 2001 – 2005 гг. был намечен комплексный подход к освещению нашей социально-экономической и экологической результативности. Были использованы общие принципы и ряд стандартных показателей международного руководства в области устойчивого развития GRI. Отчет был верифицирован внешним независимым аудитором (Bureau Veritas Certification).

Социальный отчет за 2006 г. представил анализ нашей социальной ответственности в контексте приоритетов устойчивого развития Компании и общества. Объем раскрытия информации в Отчете соответствовал уровню «С+» применения Международного руководства в области устойчивого развития GRI.

Социальный отчет за 2007 – 2008 гг. раскрывал комплекс показателей по всем существенным направлениям деятельности в области устойчивого развития, а также давал информацию о практике управления и организационных структурах в области устойчивого развития. В процесс подготовки Отчета вошло его заверение Службой внутреннего контроля и аудита.

Социальный отчет за 2009 – 2010 гг. ставил своей целью наряду с расширением комплекса показателей результативности до уровня «В+» применения GRI дать развернутое представление подходов к управлению факторами устойчивого развития, представил процессы и результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами по ряду вопросов, существенных для нас и для общества.

Отчет за 2011 – 2013 гг. построен на проработанной в предыдущем Отчете концепции структуры и состава показателей, с тем чтобы обеспечить максимально полную сопоставимость данных между циклами отчетности. В ходе подготовки Отчета приоритеты раскрытия информации тестировались во взаимодействии с заинтересованными сторонами. Мы активно взаимодействовали с экспертным сообществом. Наша социальная стратегия была представлена на корпоративном семинаре «Управление социальными проектами» в Европейском университете в Санкт-Петербурге 26 марта 2013 г., а также на совместном заседании комитетов Российского союза промышленников и предпринимателей и общественной организации «Опора России» – «Партнерство крупного и малого бизнеса в поддержку социального предпринимательства и развития территорий» в Москве 27 июня 2013 г.

В 2012 г. мы изменили график выпуска Отчета в связи с решением о постепенном переходе к интегрированной отчетности. Первым шагом в этом направлении стал пересмотр графика выпуска корпоративного Социального отчета, направленный на максимальное сближение циклов подготовки годового и нефинансового отчетов.

В дальнейшем мы планируем сохранить двухлетний цикл отчетности и, не ставя перед собой цель расширения объема Отчета, рассматриваем возможность повысить его аналитическую ценность за счет тестирования подходов, заявленных в концепции интегрированной отчетности.

Внешнее заверение Отчета

Мы рассматриваем независимое заверение социальной отчетности как важный фактор последовательного повышения качества раскрытия информации и повышения доверия к нашим отчетам со стороны внутренних и внешних стейкхолдеров. Наши отчеты верифицируются внешним аудитором (Bureau Veritas Certification). Мы намерены и в дальнейшем следовать этому подходу.

Реализация принципов отчетности в области устойчивого развития при подготовке социальных отчетов СУЭК

Мы поддерживаем международные и российские инициативы, направленные на развитие социальной ответственной корпоративной практики и социальной

отчетности. С 2006 г. мы публикуем социальные отчеты, ориентированные на принципы и стандарты, продвигаемые Глобальной инициативой по отчетности (Global Reporting Initiative)¹. При подготовке социальной отчетности мы используем также «Базовые индикаторы результативности», отражающие принципы Социальной хартии российского бизнеса, инициированной Российским союзом промышленников и предпринимателей.

При подготовке социальных отчетов мы следуем системе требований к структуре содержания отчетов в области устойчивого развития и принципам, определяющим качество данных и представления информации, приведенной в версии G3.1 «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» GRI.

| Принцип GRI | Соответствие принципу в данном Отчете |
|---------------------------------------|---|
| Существенность | Круг тем для освещения в Отчете определен исходя из значимости конкретных экономических, социальных и экологических вопросов для нас и наших заинтересованных сторон. Информационные запросы заинтересованных сторон определены с помощью корпоративных коммуникаций и в ходе специальных мероприятий, посвященных обсуждению актуальных тем и возможностей конструктивного взаимодействия. Учитывались также материалы обратной связи, социологических исследований, публикации СМИ. |
| Охват заинтересованных сторон | Перечень ключевых заинтересованных сторон приведен в Кодексе корпоративного поведения Компании. Их выявление и определение форматов взаимодействия с ними определялось исходя из масштаба взаимного влияния и взаимной зависимости, возможностей и перспектив взаимодействия, а также с учетом конкретных интересов каждой группы. В Отчете приведена информация о практике взаимодействия с каждой из этих сторон и ключевые результаты взаимодействия с ними. |
| Принцип контекста | Мы освещаем результаты своей деятельности в контексте приоритетов своей стратегии и приоритетов устойчивого развития общества, в том числе приоритетов регионального развития. В Отчете отражено воздействие нашей деятельности на окружающую среду. |
| Полнота | Отчет отражает все ключевые существенные темы в рамках отчетного периода (три календарных года). Границы Отчета включают все организационные единицы, находящиеся под непосредственным контролем СУЭК. |
| Сбалансированность | В Отчете приводится информация как о наших достижениях, так и об актуальных задачах, над решением которых мы работаем. |
| Сопоставимость | Сопоставимость данных между отчетными периодами обеспечивается использованием нашей аудированной финансовой отчетности и управленческой отчетности за ряд лет. Возможность сравнения с результатами других российских и международных компаний обеспечивается применением стандартных элементов отчетности GRI-G3.1 (в том числе ряда показателей последней версии отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности ²), а также российской системы нефинансовой отчетности «Базовые индикаторы результативности РСПП». В Отчете приведена также информация о границах отчетности. |
| Точность | В Отчете использован набор стандартных элементов отчетности, соответствующий уровню применения GRI-G3.1 – «В+». Информация описательного характера отражает конкретные ситуации и иллюстрирует основные тезисы Отчета. |
| Своевременность (актуальность) | Мы публикуем социальные отчеты один раз в два года. Основное содержание Отчета составляют наиболее значимые направления и результаты деятельности за отчетный период, включая также данные, актуальные на момент подготовки Отчета. |
| Ясность | Отчет структурирован в соответствии с основными стандартными блоками содержания, чтобы облегчить поиск необходимой информации. В Отчет включается Индекс показателей GRI-G3.1. В случае использования специальных терминов их значение разъясняется в постраничных сносках. Отчет публикуется на русском и английском языках и доступен на нашем корпоративном сайте. |
| Надежность | Достоверность данных, опубликованных в Отчете, обеспечена в ходе сбора и консолидации информации применением стандартных процедур. Количественные показатели консолидируются на базе наших информационных систем, а также собираются по специальным запросам в ходе подготовки Отчета. Эти запросы отражают требования Руководства GRI. Отклонения от Протоколов GRI связаны со спецификой страновой системы государственной статистики и особенностями корпоративной управленческой информации. В случае таких отклонений мы указываем в Индексе стандартных элементов отчетности соответствующий показатель как раскрытый частично. Отчет прошел согласование с нашими функциональными подразделениями. Качество информации проверено также Службой внутреннего контроля и аудита. В Отчет включены аудированные данные финансовой отчетности. Для обеспечения надежности информации мы считаем важным использовать внешний аудит. Перед аудитором ставится задача выразить мнение по поводу качества данных, существенности освещаемых вопросов и соответствия раскрытия информации уровню «В+» применения Руководства GRI. |

¹ Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива по отчетности) – международная организация, основной целью которой является разработка и внедрение системы отчетности в области устойчивого развития, отражающей социальную роль и ответственность коммерческих, государственных и общественных организаций. Базируется на международно признанных принципах Глобального договора ООН.

² Sustainability Reporting Guidelines & Mining and Metals Sector Supplement. GRI, 2010.

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности

В настоящем Отчете применялись показатели, рекомендуемые «Руководством по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности в его третьей версии (GRI – G3.1), включая ряд показателей отраслевого приложения GRI для горнодобывающей и металлургической промышленности (версия, выпущенная в 2010 г.). В индекс включены также соответствующие индикаторы российской системы показателей результативности в сфере устойчивого развития («Базовые индикаторы результативности», разработанные РСПП для использования в корпоративных социальных отчетах).

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--------------------------------------|---|-------------------|-------------------|---|--|-------------------------------------|
| I. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ | | | | | | |
| 1. Стратегия и анализ | | | | | | |
| 1.1 | Заявление руководства организации, публикующей Отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии | ● | | Обращение Председателя Совета директоров и Генерального директора | 04 | |
| 1.2 | Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей | ● | | Обращение Председателя Совета директоров и Генерального директора Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие Экономическая устойчивость и эффективность Социальная результативность: человеческий капитал Компании. Промышленная безопасность и охрана труда Экологическая результативность: безопасность и эффективность СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 04 12 30 42 62 78 96 | |
| 2. Характеристика организации | | | | | | |
| 2.1 | Название организации | ● | | О Компании | 06 | |
| 2.2 | Основные бренды, виды продукции/услуг | ● | | Экономическая устойчивость и эффективность | 30 | |
| 2.3 | Структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия | ● | | О Компании Приложение 3. Структура Компании | 06 135 | |
| 2.4 | Расположение штаб-квартиры организации | ● | | О Компании | 06 | |
| 2.5 | Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития | ● | | Экономическая устойчивость и эффективность | 30 | |
| 2.6 | Характер собственности, организационно-правовая форма | ● | | О Компании | 06 | |
| 2.7 | Рынки, на которых работает организация | ● | | Экономическая устойчивость и эффективность | 30 | |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
 Дополнительный показатель GRI
 Показатель отраслевого приложения
 Показатель раскрыт полностью
 Показатель раскрыт частично
 Показатель не входит в состав раскрываемой информации

ВСПО – Внутренняя сторона передней обложки

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--|--|-------------------|-------------------|--|-----------------|--|
| 2.8 | Масштаб организации | ● | | О Компании Экономическая устойчивость и эффективность СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 06 30 96 | См. также: Консолидированную финансовую отчетность по МСФО на сайте по адресу: www.suek.ru , раздел <i>Инвесторам</i> |
| 2.9 | Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода | ● | | О Компании Экономическая устойчивость и эффективность Приложение 3. Структура Компании | 06 30 135 | |
| 2.10 | Награды, полученные в отчетном периоде | ● | | Приложение 5. Информация о наградах Компании | 142 | |
| 3. Параметры Отчета | | | | | | |
| Общие сведения об Отчете | | | | | | |
| 3.1 | Отчетный период | ● | | Об Отчете | ВСПО | |
| 3.2 | Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались) | ● | | Об Отчете | ВСПО | |
| 3.3 | Цикл отчетности (годовой, двухгодичный) | ● | | Об Отчете | ВСПО | |
| 3.4 | Контактная информация для вопросов по Отчету | ● | | Приложение 8. Форма обратной связи | 149 | |
| Область охвата и границы Отчета | | | | | | |
| 3.5 | Процесс определения содержания Отчета | ● | | Об Отчете Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК | ВСПО 118 | |
| 3.6 | Границы Отчета | ● | | Об Отчете | ВСПО | |
| 3.7 | Ограничения области охвата или границ Отчета | ● | | Об Отчете Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК | ВСПО 118 | |
| 3.8 | Основания для включения в Отчет данных по совместным предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно влиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями | ● | | В Отчет не включаются данные по таким предприятиям в связи с их отсутствием | – | |
| 3.9 | Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в Отчет | ● | | Об Отчете Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК | ВСПО 118 | |
| 3.10 | Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок | ● | | В Отчете не содержится переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах | – | |
| 3.11 | Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границ и методов, примененных в Отчете | ● | | Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК | 118 | |

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности продолжение

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--|---|-------------------|-------------------|--|--|---|
| Указатель содержания GRI | | | | | | |
| 3.12 | Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в Отчете | ● | | Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности | 120 | |
| Подтверждение | | | | | | |
| 3.13 | Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения Отчета | ● | | Об Отчете Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК | ВСПО 118 | |
| 4. Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами | | | | | | |
| Управление | | | | | | |
| 4.1 | Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.2 | Указание на то, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером Компании | ● | | Не является | - | |
| 4.3 | Для организаций, имеющих унитарный Совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству Компании | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.4 | Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.5 | Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты) | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие Социальная результативность: человеческий капитал Компании Промышленная безопасность и охрана труда | 12 42 62 | Структура и размер вознаграждения, выплачиваемого Генеральному директору, членам Правления и членам Совета директоров, приведены в Годовых отчетах на сайте по адресу: www.suek.ru , раздел <i>Инвесторам</i> |
| 4.6 | Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.7 | Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.8 | Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации | ● | 1.1 | О Компании Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие Социальная результативность: человеческий капитал Компании Промышленная безопасность и охрана труда Экологическая результативность: безопасность и эффективность. СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 06 12 42 62 78 96 | Информация о соблюдении СУЭК Кодекса корпоративного поведения, рекомендованного к применению ФКЦБ РФ, публикуется ежегодно в качестве приложения к Годовому отчету. См.: годовые отчеты на сайте по адресу: www.suek.ru , раздел <i>Инвесторам</i> |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
 Дополнительный показатель GRI
 Показатель отраслевого приложения
 Показатель раскрыт полностью
 Показатель раскрыт частично
 Показатель не входит в состав раскрываемой информации

ВСПО – Внутренняя сторона передней обложки

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|---|---|-------------------|-------------------|--|---|---|
| 4.9 | Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.10 | Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| Участие во внешних инициативах | | | | | | |
| 4.11 | Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| 4.12 | Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает | ● | | Приложение 1. Социальная отчетность СУЭК | 118 | |
| 4.13 | Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация: а) занимает место в органах управления, б) участвует в проектах или комитетах, в) предоставляет существенное финансирование за рамками общих членских взносов, г) рассматривает свое членство как стратегическое | ● | | Экономическая устойчивость и эффективность | 30 | Verein der Kohlenimporteure – Германская ассоциация импортеров угля – представляет общественные и коммерческие интересы 73 членских организаций, включающих потребителей и поставщиков угля, трейдеров, компаний, специализирующихся на транспортировке угля. Ассоциация уделяет значительное внимание вопросам изменения климата и другим вопросам устойчивости развития |
| Взаимодействие с заинтересованными сторонами | | | | | | |
| 4.14 | Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.15 | Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| 4.16 | Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по форме и типу заинтересованных групп | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие Экономическая устойчивость и эффективность Социальная результативность: человеческий капитал Компании Экологическая результативность: безопасность и эффективность СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011–2013 гг. | 12 30 42 78 96 136 | |

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности продолжение

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--|---|-------------------|--|---|-------------------------|-------------------------------------|
| 4.17 | Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация учла эти темы и интересы, в том числе посредством своей отчетности | ● | | Об Отчете Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011–2013 гг. | ВСПО 12 96 136 | |
| II. ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА | | | | | | |
| 1. Экономическая составляющая | | | | | | |
| Аспекты | Экономическая результативность | ● | | О Компании Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие Экономическая устойчивость и эффективность | 06 12 30 | |
| | Присутствие на рынках | ◐ | | Экономическая устойчивость и эффективность. СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 30 96 | |
| | Непрямые экономические воздействия | ● | | СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 96 | |
| 2. Экологическая составляющая | | | | | | |
| Аспекты | Материалы | ○ | | | | |
| | Энергия | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| | Вода | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| | Биоразнообразие | ◐ | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| | Выбросы, сбросы и отходы | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| | Продукция и услуги | ○ | | | | |
| | Соответствие требованиям | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| | Транспорт | ○ | | | | |
| Общее | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | | |
| 3. Организация труда и достойный труд | | | | | | |
| Аспекты | Занятость | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Взаимоотношения сотрудников и руководства | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Здоровье и безопасность на рабочем месте | ● | | Промышленная безопасность и охрана труда | 62 | |
| | Обучение и образование | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Разнообразие и равные возможности | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Равная оплата труда женщин и мужчин | ○ | | | | |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
 Дополнительный показатель GRI
 Показатель отраслевого приложения
 Показатель раскрыт полностью
 Показатель раскрыт частично
 Показатель не входит в состав раскрываемой информации

ВСПО – Внутренняя сторона передней обложки

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--|---|-------------------|-------------------|---|-----------------|-------------------------------------|
| 4. Права человека | | | | | | |
| Аспекты | Практики инвестирования и закупок | ○ | | | | |
| | Недопущение дискриминации | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Детский труд | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Недопущение принудительного труда | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| | Подходы к обеспечению безопасности | ○ | | | | |
| | Права коренных малочисленных народов | ◐ | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| | Оценка | ○ | | | | |
| Урегулирование жалоб | ● | | | | | |
| 5. Общество | | | | | | |
| Аспекты | Сообщество | ● | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011–2013 гг.: темы и результаты | 12 96 136 | |
| | Коррупция | ◐ | | | 17, 25 | |
| | Государственная политика | ● | | СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 96 | |
| | Препятствие конкуренции | ◐ | | Устойчивое развитие: приоритеты, управление, взаимодействие | 12 | |
| | Соответствие требованиям | ◐ | | | 17-22 | |
| | Здоровье и безопасность потребителя | ◐ | | | | |
| 6. Ответственность за продукцию | | | | | | |
| Аспекты | Маркировка продукции и услуг | ◐ | | Экономическая устойчивость и эффективность | 30 | |
| | Маркетинговые коммуникации | ○ | | | | |
| | Неприкосновенность частной жизни потребителя | ○ | | | | |
| | Соответствие требованиям | ● | | Экономическая устойчивость и эффективность | 30 | |
| | Здоровье и безопасность потребителя | ◐ | | | | |

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности продолжение

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|---|---|-------------------|---|--|------------------------|--|
| III. ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ | | | | | | |
| 1. Экономическая составляющая | | | | | | |
| Аспект: экономическая результативность | | | | | | |
| EC1 | Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам | ● | 1.1 1.3 1.4 1.5 1.6 1.7 3.3.1 | Экономическая устойчивость и эффективность Социальная результативность: человеческий капитал Компании СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 30 42 96 | См. также: Консолидированная финансовая отчетность по МСФО на сайте по адресу: www.suek.ru , раздел <i>Инвесторам</i> |
| EC2 | Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EC3 | Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами | ● | 1.8 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| EC4 | Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти | ○ | | | | |
| Аспект: присутствие на рынках | | | | | | |
| EC5 | Диапазон соотношений заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации | ○ | | | | |
| EC6 | Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации | ○ | | | | |
| EC7 | Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 42 96 | |
| Аспект: непрямые экономические воздействия | | | | | | |
| EC8 | Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия | ● | | СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 96 | |
| EC9 | Понимание и описание существенных непрямым экономическим воздействиям, включая область влияния | ● | | Экономическая устойчивость и эффективность СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 30 96 | |
| 2. Экологическая составляющая | | | | | | |
| Аспект: материалы | | | | | | |
| EN1 | Использованные материалы с указанием массы или объема | ○ | | | | |
| EN2 | Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы | ○ | | | | |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
 Дополнительный показатель GRI
 Показатель отраслевого приложения
 Показатель раскрыт полностью
 Показатель раскрыт частично
 Показатель не входит в состав раскрываемой информации

ВСПО – Внутренняя сторона передней обложки

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--------------------------------|---|-------------------|-------------------|--|----|---|
| Аспект: энергия | | | | | | |
| EN3 | Прямое использование энергии с указанием первичных источников | ○ | | | | |
| EN4 | Косвенное использование энергии с указанием первичных источников | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | Данные о потреблении энергии предприятиями СУЭК см. также в Годовых отчетах на сайте по адресу: www.suek.ru , раздел <i>Инвесторам</i> |
| EN5 | Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN6 | Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив | ○ | | | | |
| EN7 | Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение | ○ | | | | |
| Аспект: вода | | | | | | |
| EN8 | Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN9 | Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации | ○ | 1.5 | | | |
| EN10 | Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| Аспект: биоразнообразие | | | | | | |
| EN11 | Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ или примыкающих к таким территориям | ● | | Компания не работает на особо охраняемых природных территориях (данные на конец 2012 г.) | | |
| EN12 | Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ | ● | | Компания не работает на особо охраняемых природных территориях (данные на конец 2012 г.) | | |
| MM1 | Площадь земель, находящихся в собственности или аренде и используемых для производства или добычи, нарушенных или рекультивированных | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN13 | Сохраненные или восстановленные местообитания | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN14 | Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразии | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN15 | Число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида | ○ | | | | |

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности продолжение

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|---|--|-------------------|-----------------------|--|----|-------------------------------------|
| Аспект: выбросы, сбросы и отходы | | | | | | |
| EN16 | Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы | ● | 2.5 | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN17 | Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы | ○ | | | | |
| EN18 | Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение | ● | | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN19 | Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы | ○ | | | | |
| EN20 | Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы | ● | 2.6 2.6.1 | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN21 | Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта | ● | 2.7 2.7.1 2.7.2 | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN22 | Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения | ● | 2.8 2.8.1 | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| EN23 | Общее количество и объем существенных различий | ● | | Нерелевантно | - | |
| EN24 | Масса перевезенных, импортных, экспортных или переработанных отходов, являющихся опасными согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции, и доля отходов, перевезенных между странами | ● | | Нерелевантно | - | |
| EN25 | Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и поверхностный сток с территории ее объектов | ○ | | | | |
| Аспект: продукция и услуги | | | | | | |
| EN26 | Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия | ○ | | | | |
| EN27 | Доля проданной продукции и упаковочных материалов, возвращаемых для переработки производителю с разбивкой по категориям | ○ | | | | |
| Аспект: соответствие требованиям | | | | | | |
| EN28 | Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований | ○ | | | | |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
 Дополнительный показатель GRI
 Показатель отраслевого приложения
 Показатель раскрыт полностью
 Показатель раскрыт частично
 Показатель не входит в состав раскрываемой информации

ВСПО – Внутренняя сторона передней обложки

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--|--|-------------------|-------------------|--|----|-------------------------------------|
| Аспект: транспорт | | | | | | |
| EN29 | Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации и перевозок рабочей силы | ○ | | | | |
| Аспект: общие | | | | | | |
| EN30 | Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам | ● | 2.12 | Экологическая результативность: безопасность и эффективность | 78 | |
| 3. Организация труда и достойный труд | | | | | | |
| Аспект: занятость | | | | | | |
| LA1 | Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, полу, договору о найме и региону | ● | 3.1.1 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| LA2 | Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону | ● | 3.1.2 3.1.3 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | 96 |
| LA3 | Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| Аспект: взаимоотношения сотрудников и руководства | | | | | | |
| LA4 | Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами | ● | 3.1.4 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| LA5 | Минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении | ● | 3.1.4 | Компания следует Трудовому кодексу, где определен минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации (не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий) | | |
| MM4 | Число забастовок продолжительностью более одной недели в разбивке по регионам присутствия | ● | | За отчетный период не имели места | | |

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности продолжение

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|---|--|-------------------|----------------------------------|---|----------|---|
| Аспект: здоровье и безопасность на рабочем месте | | | | | | |
| LA6 | Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте | ● | | Соответствует показателю LA4 | 42 | |
| LA7 | Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам и полу работников | ● | 3.1.5 3.1.6 3.1.7 3.1.8 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании Промышленная безопасность и охрана труда | 42 62 | |
| LA8 | Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании. Промышленная безопасность и охрана труда | 42 62 | |
| LA9 | Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами | ● | | Промышленная безопасность и охрана труда | 62 | |
| Аспект: обучение и образование | | | | | | |
| LA10 | Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям и по полу сотрудников | ● | 3.1.10 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | Количественные характеристики учебных программ приводятся в соответствии с принятой в Компании системой отчетности |
| LA11 | Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| LA12 | Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры | ● | | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| Аспект: разнообразие и равные возможности | | | | | | |
| LA13 | Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия | ● | 3.1.12 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | Состав руководящих органов Компании и биографические данные см.: годовые отчеты на сайте по адресу: www.suek.ru , раздел <i>Инвесторам</i> |
| Аспект: равная оплата труда женщин и мужчин | | | | | | |
| LA14 | Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников | ○ | | | | |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
 Дополнительный показатель GRI
 Показатель отраслевого приложения
 Показатель раскрыт полностью
 Показатель раскрыт частично
 Показатель не входит в состав раскрываемой информации

ВСПО – Внутренняя сторона передней обложки

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--|--|-------------------|-------------------|---|----|--|
| 4. Права человека | | | | | | |
| Аспект: инвестирование и закупки | | | | | | |
| HR1 | Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека | ○ | | | | |
| HR2 | Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия | ○ | | | | |
| HR3 | Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников | ○ | | | | |
| Аспект: недопущение дискриминации | | | | | | |
| HR4 | Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия | ● | 3.2.1 3.2.2 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | За отчетный период случаев дискриминации не выявлено |
| Аспект: свобода ассоциаций и ведения коллективных переговоров | | | | | | |
| HR5 | Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвергнуто существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав | ● | 3.1.4 | Социальная результативность: человеческий капитал Компании | 42 | |
| Аспект: детский труд | | | | | | |
| HR6 | Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда | ● | | Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, не выявлено | – | Компания следует законодательству РФ, исключающему использование детского труда |
| Аспект: принудительный труд и обязательный труд | | | | | | |
| HR7 | Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда | ● | | Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, не выявлено | – | Компания следует законодательству РФ, исключающему использование принудительного труда |
| Аспект: подходы к обеспечению безопасности | | | | | | |
| HR8 | Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью | ○ | | | | |
| Аспект: права коренных и малочисленных народов | | | | | | |
| HR9 | Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, и предпринятые действия | ● | 3.2.3 | | | Случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, не выявлено |
| Аспект: оценка | | | | | | |
| HR10 | Доля и общее число предприятий, где проводилась оценка соблюдения прав человека | ○ | | | | |

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности продолжение

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|---|---|-------------------|------------------|--|----|---|
| Аспект: урегулирование жалоб | | | | | | |
| HR11 | Количество жалоб в связи с нарушениями прав человека, которые были разрешены посредством формальных механизмов урегулирования жалоб | ● | | | | Жалоб в связи с нарушением прав человека не зафиксировано |
| 5. Общество | | | | | | |
| Аспект: сообщество | | | | | | |
| SO1 | Доля предприятий, где практикуется взаимодействие с местными сообществами, оценка воздействий и программы развития | ● | 3.3.3 | СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 96 | |
| MM10 | Количество и процент предприятий, запланированных к закрытию/подвергшихся закрытию | ● | | | | В отчетный период Компания не планировала и не осуществляла закрытия производственных предприятий |
| SO9 | Предприятия со значительным потенциальным или фактическим негативным воздействием на местные сообщества | ○ | | | | |
| SO10 | Предупредительные меры и меры по снижению, внедренные на предприятиях со значительным потенциальным или фактическим негативным воздействием на местные сообщества | ○ | | | | |
| Аспект: коррупция | | | | | | |
| SO2 | Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией | ○ | | | | |
| SO3 | Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации | ○ | | | | |
| SO4 | Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции | ○ | | | | |
| Аспект: государственная политика | | | | | | |
| SO5 | Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирования | ● | 3.3.4 | СУЭК и регионы: партнерство для устойчивого развития | 96 | |
| SO6 | Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам и связанным с ними организациям в разбивке по странам | ○ | | | | |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI
 Дополнительный показатель GRI
 Показатель отраслевого приложения
 Показатель раскрыт полностью
 Показатель раскрыт частично
 Показатель не входит в состав раскрываемой информации

ВСПО – Внутренняя сторона передней обложки

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|--|---|-------------------|------------------|-----------------------|----|---|
| Аспект: препятствие конкуренции | | | | | | |
| SO7 | Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты | ● | 1.1 | | | Группа лиц ОАО «СУЭК» более чем в пяти субъектах Российской Федерации занимает доминирующее положение на рынке поставки энергетического угля для производства тепловой и электрической энергии. Кроме того, группа лиц ОАО «СУЭК» в некоторых регионах Российской Федерации занимает доминирующее положение на рынке поставок энергетического угля на коммунально-бытовые нужды. В связи с этим деятельность ОАО «СУЭК» и юридических лиц, входящих в группу лиц ОАО «СУЭК», подвержена контролю со стороны антимонопольных органов, в том числе путем установления поведенческих условий и ограничений, направленных на обеспечение конкуренции на рынке энергетического угля. |
| Аспект: соответствие требованиям | | | | | | |
| SO8 | Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований | ○ | | | | |
| 6. Ответственность за продукцию | | | | | | |
| Аспект: здоровье и безопасность потребителя | | | | | | |
| PR1 | Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам | ○ | | | | |
| PR2 | Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий | ○ | | | | |
| Аспект: маркировка продукции и услуг | | | | | | |
| PR3 | Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации | ○ | | | | |

Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности продолжение

| Код GRI | Описание показателя | Степень раскрытия | № индикатора РСПП | Расположение в Отчете | С. | Комментарии и дополнительные ссылки |
|---|---|-------------------|-------------------|--|----|--|
| PR4 | Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий | ○ | | | | |
| PR5 | Практики, относящиеся к удовлетворенности потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя | ● | | Экономическая устойчивость и эффективность | 30 | |
| Аспект: маркетинговые коммуникации | | | | | | |
| PR6 | Программы по обеспечению соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам в сфере маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство | ● | | | | Деятельность в сфере маркетинговых коммуникаций контролируется соответствующими подразделениями Компании на предмет соответствия законодательству РФ |
| PR7 | Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство, в разбивке по видам последствий | ○ | | | | |
| Аспект: неприкосновенность частной жизни потребителя | | | | | | |
| PR8 | Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях | ○ | | | | |
| Аспект: соответствие требованиям | | | | | | |
| PR9 | Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг | ○ | | | | |

Условные обозначения в таблице:

- Основной показатель GRI Дополнительный показатель GRI Показатель отраслевого приложения
- Показатель раскрыт полностью Показатель раскрыт частично Показатель не входит в состав раскрываемой информации

Приложение 3. Структура Компании

| Добыча и обогащение угля | Транспортировка угля | Сервис | Сбыт угля | Управление и прочие функции |
|---|---|---|---|--|
| ОАО «СУЭК-Кузбасс» | ООО «Тугнуйское погрузочно-транспортное управление» | ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление» | АО «СУЭК АГ» | ООО «Гринфин» |
| ОАО «СУЭК-Красноярск» | ЗАО «Дальтрансуголь» | ООО «Бородинский ремонтно-механический завод» | ООО «Вятка-СУЭК» | ООО «Сибирский научно-исследовательский институт углеобогащения» |
| ОАО «Приморскуголь» | ОАО «Мурманский морской торговый порт» | ООО «Назаровский ремонтно-механический завод» | ООО «Иваново-СУЭК» | ЗАО «Красноярская» |
| ОАО «Разрез Тугнуйский» | ООО СК «Малый порт» | ОАО «Управление по профилактике и рекультивации» | ООО «ГлавЭнергоСбыт» | ООО «СУЭК-Финанс» |
| ООО «СУЭК-Хакасия» | | ОАО «Черногорский ремонтно-механический завод» | ОАО «Кузбасская энергетическая сбытовая компания» | ООО «МСЧ "Угольщик"» |
| ОАО «Разрез Изыхский» | | ООО «Черновские ЦЭММ» | ООО «Лестопром» | ОАО «Агропромышленная компания "Сибирь"» |
| ОАО «Ургалуголь» | | ООО «Сиб-Дамель» | | ЗАО «Гео-Строй» |
| ООО «Тугнуйская обогатительная фабрика» | | ООО «Центральная углехимическая лаборатория» | | |
| ОАО «Разрез Харанорский» | | | | |
| ООО «Читауголь» | | | | |
| ООО «Восточно-Бейский разрез» | | | | |
| ЗАО «Читинская угольная компания» | | | | |
| ООО «Арктические разработки» | | | | |

Примечание: В нашей структуре представлены предприятия, по отношению к которым СУЭК не является акционером, а также предприятия, доля Компании в которых составляет менее 50 %. Данные по вышеперечисленным предприятиям не вошли в периметр Отчета. В периметр Отчета вошли компании, доля СУЭК в которых составляет 50 % и более.

Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011 – 2013 гг.

2011 г.

Круглый стол «Профессиональное самоопределение молодежи и рынок труда».

Мероприятие проведено в рамках проекта «Государственно-частное партнерство в области модернизации начального и среднего профессионального образования».

Дата и место проведения: 2 марта 2011 г., г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область.

Цели: разработка и обсуждение возможностей по обеспечению СУЭК молодыми квалифицированными кадрами за счет государственной системы профобразования на территориях присутствия.

Участники: представители администрации города, руководители образовательных учреждений начального профессионального образования, учреждений общего образования, руководители и специалисты методической службы, представители комитета по работе с молодежью, туризму и спорту.

Результаты: определены тематические поля проектной деятельности:

- редизайн образовательных и учебных программ на всех уровнях образования;
- обновление инфраструктуры образовательных учреждений посредством создания Музея профессий, технологий и занимательных наук;
- переподготовка педагогических кадров в русле требований Федеральные Государственные Образовательные Стандарты (ФГОС) второго поколения;
- создание Инфотеки профессий и возможностей выбора трудовой карьеры в г. Ленинске-Кузнецком.

Круглый стол «Инновации в экономике регионов. Опыт, проблемы, решения».

Дата и место проведения: 25 августа 2011 г., г. Кемерово, Кузбасский технопарк.

Цели: осветить опыт внедрения инноваций в экономике регионов страны на примере Кемеровской области, а также основные проблемы, возникающие в ходе реализации инноваций, способствовать распространению положительного опыта ОАО «СУЭК» в реализации инновационных проектов в регионах.

Участники: представители администрации Кемеровской области, Кузбасского технопарка, ГАУ «Технопарк в сфере высоких технологий «ИТ-парк» г. Казань, ИНСОП, ЗАО «Интерфакс», ОАО «СУЭК», ВЭБ, ОАО «Кузбассэнерго», ООО «СУЭК Спешэлти Минералз»,

ООО «Инновации», «Сорбенты Кузбасса», ЗАО «НеоКор» Кемеровского филиала «ВИСТ-групп», ООО «ПромЭкоТехнологии», МИП ООО «ЭкоСистемы» и др.

Результаты: проведено обсуждение опыта внедрения инноваций в экономике регионов страны на примере Кемеровской области, затронуты основные проблемы, с которыми сталкиваются инноваторы, обозначены возможные пути решения этих проблем.

Круглый стол «Общественные инициативы как ресурс развития территории».

Круглый стол проведен в рамках проекта «Волонтерство и добровольчество, поддержка общественно значимых инициатив жителей».

Дата и место проведения: 27 октября 2011 г., п. Чегдомын, Хабаровский край.

Цели: обсуждение преимуществ наличия общественной активности на территории для ее развития, форм проявления подобной активности и возможных препятствий.

Участники: представители законодательной и исполнительной власти района и поселка, специалисты органов местного самоуправления, представители общественности, специалисты центра «Инициатива», представители шахты, представители объединения предпринимателей, участники стажировки, эксперты Фонда «Новая Евразия» (ФНЕ).

Результат: ознакомление представителей регионов присутствия СУЭК с опытом развития общественных инициатив и привлечения средств на реализацию социальных проектов в п. Чегдомын Верхнебуреинского района Хабаровского края.

Круглый стол «Профессиональное самоопределение как ресурс развития территории».

Дата и место проведения: 14 ноября 2011 г., г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область.

Цели: ознакомление с опытом программы «Профессиональное самоопределение» в целях тиражирования успешной модели социальной программы в регионы присутствия СУЭК.

Участники: представители СУЭК, представители администрации города, руководители управлений образованием и образовательных учреждений, руководители и работники ресурсных центров профессионального самоопределения.

Результат: представители регионов присутствия ОАО «СУЭК» познакомились с опытом г. Ленинска-Кузнецкого по организации профориентационной работы с молодежью и школьниками.

Круглый стол «Инновации в кадровой политике крупных компаний: региональный аспект».

Дата и место проведения: 14 декабря 2011 г., Москва, Российский союз промышленников и предпринимателей.

Цели: позиционировать СУЭК как наиболее активного участника решения общегосударственных задач в области повышения кадрового потенциала и решения проблем трудоустройства в регионах нашего присутствия.

Участники: представители Министерства регионального развития РФ, Министерства социального развития и здравоохранения РФ, РСПП, администраций Кемеровской области, Хабаровского края, Республики Хакасия, ОАО «СУЭК», Внешэкономбанка, ОАО «РусГидро», МХК «ЕвроХим», Госкорпорации «Росатом», ОАО «РЖД», ФОК («Финансовый и организационный консалтинг»), ЗАО «Интерфакс» и др.

Результат: Проведенное мероприятие позволило продемонстрировать лидерские позиции СУЭК в решении актуальных вопросов подготовки высококвалифицированных специалистов, повышения кадрового потенциала и решения проблем трудоустройства в регионах нашего присутствия, а также развития приоритетных для модернизации страны инженерных и рабочих специальностей.

2012 г.

Круглый стол «Развитие творческого мышления как инструмент формирования человека с инновационным мышлением и поведением».

Круглый стол проведен в рамках проекта «Создание регионально-муниципальной системы развития инновационного мышления молодежи».

Дата и место проведения: 6 апреля 2012 г., г. Красноярск, Сибирский федеральный университет (СФУ).

Цели: развитие проекта по созданию регионально-муниципальной системы развития инновационного мышления молодежи.

Участники: руководитель, профессора и преподаватели СФУ, сотрудники Центра карьеры СФУ, Научно-образовательного центра (НОЦ) молодых ученых, Совета молодых ученых, сотрудники Красноярского краевого Института повышения квалификации работников

образования, представители Союза научных и инженерных общественных организаций Красноярского края, эксперты и сотрудники ФНЕ.

Результат круглого стола: сформирована команда для обучения и апробации курса по развитию инновационного мышления из числа сотрудников и преподавателей СФУ.

Круглый стол «Перспективы развития малого бизнеса в поселке Новошахтинский Приморского края».

Круглый стол был организован в рамках проекта «Школа местного сообщества».

Дата и место проведения: 13 июня 2012 г., п. Новошахтинский, Приморский край.

Цели: обсуждение и поиск возможностей по развитию малого предпринимательства поселка и района в целом.

Участники: предприниматели поселка Новошахтинский Приморского края и Михайловского района.

Результаты: обсужден ряд вопросов по проблемам развития малого предпринимательства поселка и района, в том числе условия для развития предпринимательской деятельности; поиск возможностей роста и развития предпринимательской деятельности на основе использования ресурсов территории; защита интересов предпринимателей; определены основные темы для обучения и повышения квалификации предпринимателей поселка Новошахтинский.

Круглый стол «Социальное предпринимательство как инструмент развития территории».

Круглый стол был организован в рамках проекта «Школа социального предпринимательства».

Дата и место проведения: 22 августа 2012 г., г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область.

Цели: обсуждение хода реализации социально-предпринимательских проектов города с целью повышения их результативности и повышения социальной значимости.

Участники: руководители городской администрации, руководители муниципального Фонда поддержки малого предпринимательства, директор программно-направления «Развитие территорий» Фонда «Новая Евразия», представители бизнес-сообщества города, участники проекта «Школа социального предпринимательства».

Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011 – 2013 гг. продолжение

Результаты: обсуждены перспективы развития данных проектов на территории, проведена оценка социально-предпринимательских проектов с точки зрения социальной значимости для города, даны практические рекомендации по усилению бизнес-составляющей проектов.

Круглый стол «Социальная ответственность и поддержка инноваций. Федеральный и региональный опыт».

Дата и место проведения: 23 августа 2012 г., г. Кемерово, Кузбасский технопарк.

Цели: сделать ежегодным проведение круглого стола, продемонстрировав постоянное внимание ОАО «СУЭК» к решению социальных проблем в приоритетном регионе присутствия; рассказать об опыте внедрения социально-экономических инноваций на примере Кемеровской области, способствуя его тиражированию в другие регионы.

Участники: представители администрации Кемеровской области, администраций городов и районов Кемеровской области, Министерства связи и массовых коммуникаций РФ, Министерства регионального развития РФ, министерства экономики Республики Хакасия, Государственной инспекции труда Кемеровской области, представители крупных российских корпораций, представители региональных высших учебных заведений, представители СМИ.

Результаты круглого стола: проведенное мероприятие позволило обсудить опыт и проблемы при реализации социально-экономических проектов в ряде регионов России на примере Кемеровской области; способствовать формированию имиджа ОАО «СУЭК» как инновационной компании в федеральных и региональных СМИ, а также распространить положительный опыт ОАО «СУЭК» в реализации инновационных проектов в регионах РФ.

Круглый стол «Опыт развития моногородов в РФ, итоги реализации федеральных и региональных программ за 2009 – 2012 гг.».

Дата и место проведения: 19 декабря 2012 г., г. Москва, Российский союз промышленников и предпринимателей.

Цели: способствовать формированию имиджа ОАО «СУЭК» как социально ответственной компании; способствовать распространению нашего положительного опыта в реализации проектов государственно-частного партнерства.

Участники: представители Министерства регионального развития РФ, Министерства экономического развития РФ, Министерства финансов РФ, Министерства труда

и социальной защиты населения РФ, Государственной думы РФ, общественной организации «Опора России», администраций Кемеровской области, правительства Забайкальского края, Республики Бурятия, Хабаровского края, представители крупных российских компаний, а также представители «Интерфакс – Центр экономического анализа», Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов и др.

Результаты: проведенное мероприятие позволило обсудить эффективность ранее разработанных и реализованных федеральных и региональных программ поддержки моногородов РФ и совершенствования механизма государственно-частного партнерства, способствовало формированию имиджа СУЭК как социально ответственной компании в федеральных и региональных СМИ и распространению положительного опыта СУЭК в реализации проектов государственно-частного партнерства.

Конференция «Новые социальные технологии: опыт развития монопрофильных территорий».

Дата и место проведения: 20 декабря 2012 г., Москва, Российский союз промышленников и предпринимателей.

Цели: обсуждение итогов реализации социальных программ Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ в 2011 – 2012 гг.

Участники: представители региональных и муниципальных органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, экспертного и гражданского сообществ, региональных и муниципальных учреждений образования и культуры, малого и среднего бизнеса, общественных организаций.

Результаты: всесторонне проанализированы практики и выработаны рекомендации для дальнейшего взаимодействия региональных и муниципальных властей, бизнеса, экспертов, инициативных групп, широкой общественности и СМИ в процессе создания и реализации программ поддержки моногородов и монопоселков за счет внедрения современных технологий развития социальной среды.

2013 г.

Круглый стол «Межведомственное взаимодействие по реализации комплекса мер по вопросам профессиональной ориентации молодежи»

(в рамках проекта «Развитие кадрового потенциала»).

Дата и место проведения: 22 февраля 2013 г., п. Чегдомын, Хабаровский край.

Цели: обсуждение стратегических направлений государственной политики в области образования, ключевых аспектов межведомственного взаимодействия при реализации проекта «Развитие кадрового потенциала» на территории п. Чегдомын.

Участники: глава Верхнебуреинского района Хабаровского края, представители администраций района и поселка, ОАО «Ургалуголь», образовательных учреждений поселка.

Результаты: принято решение о разработке и реализации Программы профессиональной подготовки школьников и учащихся КГКОУ СПО «Колледж малого города р.п. Чегдомын» при поддержке ОАО «Ургалуголь».

Круглый стол «Старшее поколение: проблемы и возможности» (в рамках проекта «Третий – лучший возраст»).

Дата и место проведения: 26 февраля 2013 г., с. Мухоршибирь, Республика Бурятия.

Цели: обсуждение актуальных проблем старшего поколения и возможных путей их решения, вопросов социальной активности людей старшего возраста и возможности их самореализации, связи поколений и взаимопомощи, роли старшего поколения в местном самоуправлении.

Участники: глава Мухоршибирского района Республики Бурятия, представители администрации района, представители старшего поколения Мухоршибирского района.

Результаты: одобрен запуск обучающей программы для старшего поколения района, намечен план дальнейшей разработки социально значимых проектов на территории.

Круглый стол «Создание центра подготовки рабочих кадров для предприятий угледобывающей промышленности» (в рамках проекта «Создание центра подготовки рабочих кадров и современных образовательных технологий»).

Дата и место проведения: 15 апреля 2013 г., г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область.

Цели: обсуждение концепции проекта создания центра подготовки рабочих кадров и современных образовательных технологий, а также круга организационных и методических вопросов, связанных с реализацией проекта.

Участники: представители Департамента образования и науки Кемеровской области, Российской академии повышения квалификации и профессиональной подготовки работников образования, руководители государственного образовательного учреждения «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», Центра профориентации и постинтернатного сопровождения, представители администрации г. Ленинска-Кузнецкого, руководители учреждений среднего профессионального образования города, представители градообразующего предприятия «СУЭК-Кузбасс».

Результаты: выработана общая концепция проекта создания многопрофильного центра подготовки рабочих кадров для предприятий угледобывающей промышленности в г. Ленинске-Кузнецком. Проект направлен на обеспечение доступа молодежи к качественным образовательным услугам и возможности получения профессиональных навыков и компетенций, востребованных на местном рынке труда.

Круглый стол «Взаимодействие федерального, регионального и муниципального уровней управления в реализации промышленной политики» (в рамках проекта «Школа местного развития»).

Дата и место проведения: 18 апреля 2013 г., Москва, РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей).

Цели: предоставление возможности представителям администраций регионов и муниципалитетов территорий присутствия СУЭК выявить и обсудить механизмы комплексного привлечения федеральных средств. **Участники:** около 90 представителей органов федеральной, региональной и муниципальной исполнительной власти, бизнес-структур, а также экспертных, общественных и некоммерческих организаций.

Приложение 4. Диалоги с заинтересованными сторонами в 2011 – 2013 гг. продолжение

Результаты: обсуждены вопросы развития российских территорий, в частности монопрофильных населенных пунктов, с помощью механизмов государственной поддержки, а также государственно-частного партнерства и активизации местного сообщества.

Круглый стол «Проблемы подготовки профессиональных кадров для предприятий города» (в рамках проекта «Создание центра подготовки рабочих кадров и современных образовательных технологий»).

Дата и место проведения: 29 мая 2013 г., г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область.

Цели: обсуждение вопросов российской системы профессионального образования и соответствия ее структуры потенциальному спросу рынка труда, уровня учебных программ, форм работы учебных заведений по профориентации, повышению квалификации и переподготовки рабочих кадров.

Участники: представители администрации г. Ленинска-Кузнецкого, представители градообразующего предприятия «СУЭК-Кузбасс», исполнительный директор Кемеровского областного отделения «Опора России», предприниматели города.

Результаты: выработан план взаимодействия местных подразделений СУЭК, структур образования и экспертного сообщества по реализации проекта создания центра подготовки рабочих кадров и современных образовательных технологий.

Круглый стол «Социальное предпринимательство как инструмент развития территории» (в рамках проекта «Школа социального предпринимательства»).

Дата и место проведения: 20 августа 2013 г., г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область.

Цели: обсуждение хода подготовки и реализации социально-предпринимательских проектов в городе с целью повышения их результативности и социальной значимости.

Участники: заместитель главы города Ленинска-Кузнецкого по социальным вопросам, профильные специалисты городской администрации, руководитель муниципального Фонда поддержки малого предпринимательства, депутаты городского совета депутатов, представители бизнес-сообщества города, участники проекта «Школа социального предпринимательства».

Результаты: обсуждены перспективы развития социально-предпринимательских проектов, проведена их оценка с точки зрения социальной значимости для территории, даны практические рекомендации по усилению бизнес-составляющей проектов.

Круглый стол «Социальное предпринимательство как инструмент развития территории» (в рамках проекта «Школа социального предпринимательства»).

Дата и место проведения: 22 августа 2013 г., п. Усть-Абакан, Республика Хакасия.

Цели: обсуждение хода подготовки и реализации социально-предпринимательских проектов в Республике Хакасия с целью повышения их результативности и социальной значимости.

Участники: глава Усть-Абаканского района, специалисты администрации, представители бизнес-сообщества, участники проекта «Школа социального предпринимательства».

Результаты: обсуждены перспективы развития социально-предпринимательских проектов, проведена их оценка с точки зрения социальной значимости для территории, даны практические рекомендации по усилению бизнес-составляющей проектов.

Круглый стол «Социальное предпринимательство как инструмент развития территории» (в рамках проекта «Школа социального предпринимательства»).

Дата и место проведения: 23 августа 2013 г., г. Шарыпово, Красноярский край.

Цели: обсуждение хода подготовки и реализации социально-предпринимательских проектов в г. Шарыпово с целью повышения их результативности и социальной значимости.

Участники: глава города Шарыпово, заместители главы города, директор АНО «Агентство поддержки МСБ г. Шарыпово», специалисты администрации города, участники проекта «Школа социального предпринимательства».

Результаты: обсуждены перспективы развития социально-предпринимательских проектов, проведена их оценка с точки зрения социальной значимости для территории, даны практические рекомендации по усилению бизнес-составляющей проектов

Круглый стол «Муниципальная стратегия подготовки рабочих кадров и формирования прикладных компетенций» (в рамках проекта «Создание центра подготовки рабочих кадров и современных образовательных технологий»).

Дата и место проведения: 8 октября 2013 г., г. Ленинск-Кузнецкий, Кемеровская область.

Цели: обсуждение вопросов эволюции российского рынка труда молодых специалистов и актуальных потребностей работодателей, современных вызовов системе подготовки рабочих кадров и механизмов их преодоления в контексте государственной стратегии.

Участники: представители Департамента образования и науки Кемеровской области, Российской академии повышения квалификации и профессиональной подготовки работников образования, руководители ГОУ «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования», Центра профориентации и постинтернатного сопровождения, представители администрации г. Ленинска-Кузнецкого, руководители учреждений среднего профессионального образования города, представители градообразующего предприятия «СУЭК-Кузбасс», предприниматели города.

Результаты: выработана стратегия муниципальной системы подготовки рабочих кадров, проведена оценка возможностей для ее ресурсного обеспечения, разработана основа программы создания муниципальной системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных компетенций.

Круглый стол «Итоги внедрения сквозной темы «Выбор жизненной и профессиональной карьеры» в общеобразовательных школах Мухоршибирского района Республики Бурятия» (в рамках проекта «Развитие кадрового потенциала»).

Дата и место проведения: 31 октября 2013 г., с. Тугнуй Мухоршибирского района, Республика Бурятия.

Цели: обсуждение хода и результатов внедрения в практику работы образовательных учреждений района сквозной темы «Выбор жизненной и профессиональной карьеры».

Участники: профильные представители руководства администрации Мухоршибирского района, руководители учреждений внешкольного образования, руководители школ Мухоршибирского района, руководители администраций сельских поселений района, представители регионального подразделения СУЭК.

Результаты: проведена детальная оценка реализации проекта по внедрению сквозной темы «Выбор жизненной и профессиональной карьеры». Подробно обсужден опыт работы шести школ района по направлениям: сквозная тема через учебные предметы, сквозная тема через внеурочную работу по предмету, сквозная тема через учебные исследования, сквозная тема через работу с менторскими компаниями, сквозная тема через организацию полезного досуга и социальных практик. Намечены планы дальнейшей работы системы образования района с использованием названных методик.

Круглый стол «Эффективное взаимодействие бизнеса и органов местной исполнительной власти в решении социально-экономических задач в особых экономических условиях. Российский и международный опыт».

Дата и место проведения: 19 декабря 2013 г., Российский союз промышленников и предпринимателей.

Цели: обсуждение хода реализации программы развития российских моногородов.

Участники: представители федеральных и региональных ведомств, бизнесмены и представители экспертного сообщества.

Организатор: Международная информационная группа «Интерфакс» и Российский союз промышленников и предпринимателей при поддержке Министерства экономического развития РФ.

Результаты: были представлены кейсы практических мер и рассмотрены перспективные направления социально-экономического развития регионов в условиях экономической нестабильности. Обсуждена проблема формирования навыков и развития практики межсекторного партнерства (бизнеса, власти, НКО) на местах в целях содействия развитию малого бизнеса и социального предпринимательства как важного условия для оживления моногородов.

Приложение 5. Информация о наградах СУЭК

Наша деятельность в 2011–2012 гг. в экономической, экологической и социальной сферах неоднократно получала общественное признание. Мы и наши сотрудники были награждены медалями, премиями, дипломами, почетными грамотами. Множество благодарственных писем в адрес СУЭК и Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ было направлено от региональных органов власти, общественных организаций. Мы выражаем признательность за позитивную

оценку нашей деятельности и рассматриваем полученные награды как подтверждение эффективности и результативности выбранной стратегии и практики в области устойчивого развития.

Ниже приводятся сведения о некоторых наградах, полученных нами за отчетный период.

| Наименование награды, конкурса | Организатор конкурсов, комментарии | Год |
|---|--|------|
| Награды ОАО «СУЭК» | | |
| Победитель конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности – 2013» в нескольких номинациях. Проект «Школа социального предпринимательства» – победитель в номинации «Лучшая программа (проект) корпоративной благотворительности в стратегии развития компании». Проект «Профессиональное самоопределение» – лауреат номинации «Лучшая программа (проект), способствующая развитию профессионального образования в РФ». Также мы признаны победителем в номинации «За наибольший прогресс». В рейтинге российских и международных компаний проекта «Лидеры корпоративной благотворительности» мы вошли в пятерку лидеров; в региональном субрейтинге – заняли первое место, в отраслевом субрейтинге – заняли второе место в секторе горнодобывающей промышленности. | Некоммерческое партнерство грантодающих организаций «Форум доноров», ежедневная деловая газета «Ведомости», сеть аудиторско-консалтинговых фирм PwC. | 2013 |
| Победитель всероссийского конкурса РСПП «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность – 2013» в основной номинации «За высокую социальную ответственность бизнеса». | Российский союз промышленников и предпринимателей. | 2013 |
| Лауреат Премии в области поддержки малого и среднего бизнеса «Основа роста – 2013» в номинации «Региональная программа года», проводимого ежегодно при поддержке Минэкономразвития РФ. Лауреат конкурса «Евразия-2013». Проект «Трудовые отряды СУЭК» признан лучшим корпоративным проектом, нацеленным на молодежь. | Минэкономразвития РФ и Российский союз промышленников и предпринимателей. | 2013 |
| Лауреат конкурса корпоративных проектов People Investor 2013 в номинации «Развитие местных сообществ» и «Лучшее представление КСО в интернет-ресурсах компании». | Ассоциация менеджеров. | 2013 |
| Лауреат ежегодной премии в области инноваций «Время инноваций 2013». Проект «Комфортная среда обитания» – победитель в разделе социальных проектов. | Фонд «Социальные проекты и программы» при поддержке Министерства экономического развития РФ, Министерства связи и массовых коммуникаций РФ, ОАО «РВК». | 2013 |
| Программа СУЭК «Здоровье» получила международную награду за достижения в области охраны здоровья работающих. Эта награда была присуждена СУЭК Institute for Health and Productivity Management (IHPM) – международной некоммерческой организацией, занимающейся вопросами здоровья работников как важнейшего фактора эффективности Компании. | IHPM возглавляет альянс Workplace Wellness Alliance («Здоровье на рабочем месте»), созданный в 2009 г. под эгидой Всемирного экономического форума. | 2013 |
| Корпоративная газета СУЭК стала победителем X Ежегодного Всероссийского конкурса в области корпоративных медиа. | НП «Содействия корпоративным медиа» и ИД «МедиаБизнес» при поддержке ряда общественных организаций в области медиа и коммуникаций. | 2013 |
| Мы награждены «За достижения в области развития человеческого капитала топливно-энергетического комплекса, реализацию программы формирования кадрового резерва, применение инновационных подходов при проведении молодежного форума «Горная школа». | Министерство энергетики Российской Федерации. | 2013 |
| Победитель конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности – 2012» в номинации «Лучшая программа, способствующая вовлечению молодежи в социально-экономическое развитие». Награду завоевал проект «Трудовые отряды СУЭК». Также проект вошел в шорт-лист премии PROBA-IPRA Golden World Awards 2012. | Некоммерческое партнерство грантодающих организаций «Форум доноров», ежедневная деловая газета «Ведомости», сеть аудиторско-консалтинговых фирм PwC. | 2012 |
| Победитель Всероссийского конкурса РСПП «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность – 2012» в номинации «За социальные программы поддержки семей в территориях присутствия компаний». | Российский союз промышленников и предпринимателей. | 2012 |
| Победитель конкурса компаний топливно-энергетического комплекса «КонТЭКст – 2012» в номинации «Социальные проекты». | Конкурс «КонТЭКст» проводится при поддержке Минэнерго России. | 2012 |

| Наименование награды, конкурса | Организатор конкурсов, комментарии | Год |
|--|--|------|
| Победитель премии «Компания года 2012» за модернизацию и эффективность – по совокупности заслуг, в том числе за эффективную и инновационную социальную политику. | Лауреатов премии – компании, достигшие в 2010 г. выдающихся показателей в сфере промышленности, финансов и услуг, – определяет экспертный совет, состоящий из влиятельных представителей бизнеса, государственной власти, общественных деятелей. Организатор конкурса – группа компаний «РосБизнесКонсалтинг» (РБК). | 2012 |
| Победитель Всероссийского конкурса РСПП «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность – 2011» по направлению «Социальная и экологическая ответственность» в номинации «За развитие кадрового потенциала и рост производительности труда» и спецноминации «За развитие нефинансовой отчетности». | Российский союз промышленников и предпринимателей. | 2011 |
| Награды дочерних обществ ОАО «СУЭК» | | |
| ОАО «СУЭК-Кузбасс» и ОАО «Тугнуйское ПТУ» получили сертификат доверия от Государственной инспекции труда. | Государственная инспекция труда. | 2013 |
| ООО «СУЭК-Хакасия» по итогам 2012 г. стала лауреатом конкурса «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент». | Медаль и диплом конкурса. Конкурс проводится в рамках Всероссийской конференции «Экология и производство. Перспективы развития экономических механизмов охраны окружающей среды». | 2012 |
| ОАО «СУЭК-Кузбасс» – победитель и лауреат конкурса «Лучший инвестор Кемеровской области – 2012». Проект «Утилизация метана шахты им. Кирова» – победитель в номинации «Лучший инвестор года в сфере энергосбережения и повышения энергоэффективности», проекты «Очистные сооружения шахты им. А.Д. Рубана» и «Переработка шламов из шламовых отстойников шахты им. Кирова» – победили в номинации «Лучший инвестор года в сфере промышленного производства». | Администрация Кемеровской области, Кузбасская торгово-промышленная палата и ОАО «Кузбасский технопарк». | 2012 |
| Предприятия СУЭК стали лауреатами Красноярского краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства». Филиал ОАО «СУЭК-Красноярск» Бородинское ПТУ занял второе место и ЗАО «Разрез Назаровский» занял третье место. | Совет администрации Красноярского края, Федерация профсоюзов Красноярского края, Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края. | 2012 |
| Разрез «Назаровский» получил диплом первой степени по итогам смотра-конкурса 2012 г. «На лучшее состояние условий и охраны труда в организациях города Назарово» в категории «Прочие организации сферы материального производства». «Назаровское горно-монтажное наладочное управление признано одним из лучших в категории «Субъекты малого и среднего бизнеса». | Администрация г. Назарово, Комиссия по охране труда г. Назарово Красноярского края. | 2012 |
| ОАО «СУЭК-Красноярск» стало лучшим предприятием края в производственной группе «Добыча полезных ископаемых» по итогам смотра-конкурса 2012 г. на лучшую организацию работы по охране труда среди городских округов, муниципальных районов и организаций Красноярского края. ООО «Назаровский РМЗ» заняло первое место в номинации «Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий, производство машин и оборудования». | Администрация Красноярского края. | 2012 |
| ОАО «Разрез Тугнуйский» занял первое место в республиканском конкурсе информационных материалов среди специалистов по охране труда на тему «Обеспечение безопасных условий и охраны труда». | Государственная инспекция труда по Республике Бурятия. | 2012 |
| ОАО «Разрез Тугнуйский» награжден дипломом «Лучший страхователь 2011 г. по обязательному пенсионному страхованию». | Диплом Пенсионного фонда РФ. | 2011 |
| ООО «СУЭК-Хакасия», ОАО «Разрез Изыхский» и ОАО «Черногорский ремонтно-механический завод» признаны лучшими страхователями Республики Хакасия в 2011 г. | Диплом Пенсионного фонда РФ. | 2011 |
| Предприятия СУЭК стали лауреатами Красноярского краевого смотра-конкурса «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства». Сервисное предприятие компании ООО «Назаровское горно-монтажное наладочное управление» получило диплом за второе место, разрез «Назаровский» – за третье место в номинации «Промышленность». | Совет администрации Красноярского края, Федерация профсоюзов Красноярского края, Союз товаропроизводителей, предпринимателей Красноярского края. | 2011 |

Приложение 5. Информация о наградах СУЭК

продолжение

| Наименование награды, конкурса | Организатор конкурсов, комментарии | Год |
|---|--|------|
| Награды Фонда СУЭК-РЕГИОНАМ | | |
| Благодарность за вклад в развитие и популяризацию спорта среди лиц с ограниченными возможностями и инвалидов, за реализацию социально значимых проектов на территории Приморского края. | Департамент физической культуры и спорта Приморского края. | 2013 |
| Благодарственное письмо за помощь в организации оздоровления детей-сирот. | ГБОУ «Улетовский детский дом». | 2013 |
| Благодарственное письмо за помощь в организации оздоровления детей-сирот. | ГБОУ «Колочинский детский дом». | 2013 |
| Благодарность за предоставление цифровых образовательных ресурсов из цикла «Экономическая и финансовая история России». | Отдел образования администрации Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края. | 2013 |
| Благодарственное письмо за плодотворное сотрудничество в развитии предпринимательства от Администрации Бейского района Республики Хакасия. | Администрация Бейского района Республики Хакасия. | 2012 |
| Благодарственное письмо за вклад в организацию и проведение VII Международного эколого-этнического фестиваля театров кукол «Чир Чайаан». | Министерство культуры Республики Хакасия. | 2012 |
| Благодарственное письмо за поддержку учреждений образования г. Бородино. | Отдел образования г. Бородино. | 2012 |
| Благодарственное письмо за деятельность Фонда по осуществлению социальных программ СУЭК на территории Верхнебуреинского района Хабаровского края. | Администрация Верхнебуреинского района Хабаровского края. | 2012 |
| Благодарственное письмо по реализации социально значимых программ на принципах государственно-частного партнерства в г. Ленинск-Кузнецкий Кемеровской области. | Администрация г. Ленинск-Кузнецкий Кемеровской области. | 2012 |
| Благодарность за большой вклад в развитие детско-юношеского спорта. | Управление образования Администрации г. Киселевск Кемеровской области. | 2012 |
| Благодарность за реализацию проекта «Создание структуры поддержки малого и среднего бизнеса г. Шарыпово». | Администрация г. Шарыпово Красноярского края. | 2011 |
| Благодарность за финансовую поддержку благотворительного проекта «Белый пароход», направленного на реабилитацию одаренных детей-инвалидов, сирот, детей из социально неблагополучных семей. | Хабаровский краевой благотворительный фонд активного развития, интеграции детей-инвалидов. | 2011 |
| Благодарственное письмо за плодотворное многолетнее сотрудничество. | Красноярская краевая общественная организация инвалидов «Щит». | 2011 |

Приложение 6. Независимое заверение отчетности в области устойчивого развития

Адресовано ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания»

Введение

Настоящее аудиторское заверение относится к корпоративному социальному отчету ОАО «Сибирская угольная энергетическая компания» 2011–2013 гг. (далее – Отчет). Отчет подготовлен компанией ОАО «СУЭК» (далее – Компания), которая несет ответственность за сбор, систематизацию и представление всей информации в Отчете. ЗАО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» несет ответственность за результаты работы по заверению Отчета только перед Компанией и не принимает на себя ответственность перед любой стороной за решения, принятые или отложенные на основании настоящего заверения.

Задачи и уровень заверения

1. Оценить характер и степень соблюдения Компанией принципов инклюзивности, значимости, реагирования, изложенные в стандарте AA1000 Accountability Principles Standard (APS) 2008.
2. Оценить качество раскрытия информации в области устойчивого развития компании на основе стандарта по заверению отчетности AA1000 Assurance Standard (AS) 2008.
3. Оценить степень и качество вовлечения заинтересованных сторон в процесс отчетности согласно стандарту AA1000 Stakeholder Engagement Standard (SES) 2011.
4. Оценить соответствие Отчета уровню «В+» (самооценка Компании) согласно Руководству по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines), версия G3.1 (2011) с учетом отраслевого расширения для горнодобывающей и металлургической промышленности.
5. Дать рекомендации по совершенствованию управления отчетностью в области устойчивого развития.
6. Применить уровень заверения «средний» (reasonable), предусмотренный стандартами на деятельность по заверению отчетности AA1000 AS (2008) и International Standard on Assurance Engagement ISAE-3000.

При верификации Отчета учитывалась также информация, опубликованная на корпоративном сайте Компании www.suek.ru, Годовой отчет ОАО «СУЭК» за 2012 г., материалы различных изданий, включая корпоративную газету «События и люди», а также публикации в федеральных и региональных СМИ.

Методология

- Интервью с представителями менеджмента и специалистами Компании о существенных экономических, социальных и экологических аспектах деятельности Компании, обязательствах, приоритетах и целях в области устойчивого развития, средствах и степени достижения этих целей.
- Интервью с представителями заинтересованных сторон в регионе присутствия Компании (Хакасия).
- Верификация выполнения целей в области устойчивого развития на 2011, 2012 и 2013 гг., включая цели, сформулированные в корпоративном социальном отчете за 2009–2010 гг.
- Верификация документов и данных, характеризующих результативность используемых в Компании подходов к менеджменту экономических, социальных и экологических аспектов и процессов сбора, обработки, анализа и документирования выборки репрезентативных данных, включенных в Отчет.
- Верификация адекватности представленных в Отчете утверждений, заявлений и данных путем интервью с представителями Компании по вопросам экологического менеджмента, производственных показателей, социальной политики и корпоративным коммуникациям в ходе визита заверителя в региональные подразделения Компании в Республике Хакасия. Помимо информации Отчета в ходе заверения проводился анализ выборки данных федеральных и региональных СМИ и опубликованных заявлений третьих лиц, характеризующих приверженность Компании ценностям в области устойчивого развития, для проверки обоснованности заявлений в Отчете.
- Верификация соответствия Отчета и информации, опубликованной на корпоративном сайте, стандартам AA1000 AS (2008), AA1000 APS (2008), AA1000 SES (2011) и рекомендациям GRI 3.1 с учетом отраслевого приложения MMSS для горнодобывающих и металлургических компаний.

Ограничение заверения

- Заверение не проводилось в отношении показателей результативности, выходящих за временные рамки текущего цикла отчетности 2011–2013 гг.
- Заверение не учитывало заявления, выражающие мнения, убеждения или намерения Компании предпринять какие-либо действия в будущем.
- Заверение на операционном уровне было ограничено посещением 11-12 сентября 2013 г. региональных подразделений «СУЭК-Хакасия» в г. Черногорске и Усть-Абаканском районе и проверкой информации, представленной в Отчете в отношении деятельности этих подразделений и деятельности фонда СУЭК-РЕГИОНАМ.

Приложение 6. Независимое заверение отчетности в области устойчивого развития

продолжение

Основа нашего мнения

Работа по заверению основывалась на анализе предоставленной Компанией, включая ее структурные подразделения, дочерние предприятия, а также представителями ряда заинтересованных сторон, подтверждающей информации, на данных государственной статистической отчетности, данных из доступных источников с использованием аналитических методов подтверждения. Заверение учитывает отраслевую специфику деятельности Компании и объективно существующие ограничения конфиденциального характера. Осуществленная в рамках «среднего» уровня заверения выборочная верификация информации в Отчете обеспечивает меньший уровень гарантий для заверения, чем полная проверка всех данных («высший» уровень). В отношении числовой информации, помещенной в Отчете, проведенная работа не может считаться абсолютно достаточной для выявления всех возможных неточных сведений. Тем не менее данные, собранные в процессе работы, являются достаточной основой для формирования наших выводов с принятым «средним» уровнем заверения в отношении характера и степени соблюдения Компанией принципов инклюзивности, значимости и реагирования стандарта AA1000 APS (2008), а также качества раскрытия информации о показателях результативности устойчивого развития в соответствии со стандартом AA1000AS (2008).

Наше мнение

- Отчет в целом адекватно отражает показатели деятельности Компании с позиций стандартов корпоративной публичной отчетности об устойчивом развитии и социальной ответственности. Процесс подготовки и публикации корпоративной социальной отчетности Компании, внедренный в 2006 г., в настоящее время носит устойчивый характер и поддерживается на достаточно высоком уровне.
- Отчет изложен в понятной форме, он точен, объективен, информативен и в целом сбалансирован по содержанию. Отчет затрагивает широкий круг тем, но при этом содержит информацию в объеме, адекватно отражающем выявленные Компанией потребности ключевых заинтересованных сторон. Текст отчета оптимально структурирован, подробно насыщен информативными иллюстрациями, избегает избыточных подробностей, что позитивно сказывается на восприятии представленной в нем информации. Сокращения и технические термины, в основном, разъяснены.
- Выявленные заверителем отдельные погрешности Отчета, исправленные в процессе заверения, были не принципиальны и не влияли на способность заинтересованных сторон сделать соответствующие выводы относительно результатов деятельности Компании.

- Компания продемонстрировала используемые подходы к менеджменту социальной отчетности, позволяющие идентифицировать существенные экономические, социальные и экологические аспекты деятельности, планировать, управлять и совершенствовать относящиеся к ним процессы, определять ожидания заинтересованных сторон в отношении этих аспектов и своевременно реагировать на них. С этой целью Компания внедрила и сертифицировала на соответствие международным стандартам интегрированную систему менеджмента качества, охраны окружающей среды, профессионального здоровья и безопасности. При подготовке Отчета использованы корпоративные информационные системы управленческой отчетности, обеспечивающие процессы выработки решений, направленных на совершенствование бизнеса Компании, контроля их выполнения и оценки результативности.
- Процесс публичной отчетности со стороны руководства Компании в полной мере поддержан миссией Компании, ее политиками, процедурами и ресурсами. Настоящий отчет является уже пятым социальным отчетом. Он отражает достижения Компании в области устойчивого развития за период 2011–2013 гг.

Согласованность Отчета с принципами AA1000 APS (2008)

Принцип 1. Инклюзивность

- Представленная в Отчете информация и полученные прямые и косвенные свидетельства показывают, что при подготовке информации для включения Отчет Компанией учтены ожидания ключевых заинтересованных сторон.
- Компания стремится устанавливать и поддерживать долговременные и взаимовыгодные отношения с заинтересованными сторонами, определила их основные группы, исходя из оценки значимости их влияния на текущую деятельность Компании и того воздействия, которое Компания оказывает на заинтересованные стороны.
- Компания использует различные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами для их своевременного информирования о своих инициативах и учета мнений и интересов ключевых групп заинтересованных сторон. В Отчете раскрыты различные формы вовлечения ключевых заинтересованных сторон в выявление значимых аспектов деятельности Компании.
- Основными средствами информирования и взаимодействия с заинтересованными сторонами являются отчеты, в том числе настоящий Отчет, общественные слушания, диалоги, круглые столы, семинары, конференции, информационные сообщения, пресс-релизы, интервью, переговоры, интернет-сайт Компании и публикации в СМИ.

- Структурированное взаимодействие с заинтересованными сторонами раскрыто в Отчете информацией о диалогах с заинтересованными сторонами, носящих как регулярный характер (при заключении и реализации коллективных договоров, соглашений о социально-экономическом сотрудничестве и т. п.), так и проводимых по инициативе Компании или ее заинтересованных сторон (при организации конференций и круглых столов, при проведении общественных слушаний в рамках ОВОС для новых проектов). Информационная открытость Компании проиллюстрирована представлением Отчета заинтересованным сторонам для их отзывов и замечаний.
- Вовлеченность регионов присутствия отражена информацией о реализации социальных, включая образовательные, и благотворительных проектов Компании, что было подтверждено представителями заинтересованных сторон в ходе визита заверителя в Хакасию, где также были представлены объективные свидетельства о выполнении социальных обязательств в отношении работников Компании.

Принцип 2. Значимость представленной информации

- Компания внедрила процесс выявления и актуализации существенных аспектов своей деятельности.
- Отчет представляет сбалансированное и обоснованное изложение информации о приоритетных для заинтересованных сторон экономических, социальных и экологических аспектах деятельности, определяющих показатели устойчивого развития Компании.
- Отчет раскрывает существенную информацию о сохранении экономической устойчивости и развитии Компании, дает самооценку выполнения перспективных задач устойчивого развития и принятых социальных обязательств на 2011–2013 гг., представляет оценку социальной и региональной значимости деятельности своих региональных подразделений. Степень внимания, уделяемого в отчете различным темам, пропорциональна их относительной значимости в устойчивом развитии Компании.
- Компания демонстрирует понимание концепции устойчивого развития и использует объективную информацию при отражении различных тем в своем отчете. Отчет содержит перспективные задачи устойчивого развития на следующий отчетный период и на долгосрочную перспективу.
- Исходя из анализа данных Отчета и проведенных интервью нами не может быть назван ни один существенный аспект устойчивого развития, который был бы упущен или необоснованно исключен из отчетности. Отчет охватывает большинство показателей результативности GRI 3.1, включая показатели отраслевого приложения для горнодобывающей и металлургической промышленности.

- Представленная информация о существенных аспектах устойчивого развития Компании в целом обладает достаточной для заявленного уровня заверения прослеживаемостью в процессах сбора, обработки, передачи и представления данных, что подтверждалось в процессе интервью заверителя с представителями Компании и анализе предоставляемых документов при посещении регионального подразделения «СУЭК Хакасия», включая ее производственные подразделения (разрез «Черногорский», где представлен инновационный проект по рекультивации отвалов, и Черногорская обогатительная фабрика, на которой в 2013 году состоялся пуск второго модуля, позволившего увеличить качество готовой продукции).
- Информация, представленная в Отчете и на сайте Компании, значима для заинтересованных сторон, поскольку может повлиять на их будущие решения и поведение в отношении Компании.
- В Отчете предоставлена достаточная информация о соблюдении Компанией российского законодательства, а также положений Кодекса корпоративного поведения, рекомендованного ФСФР (ФКЦБ).

Принцип 3. Реагирование на ожидания заинтересованных сторон

- В настоящее время нам неизвестны такие области, которые могли бы быть, но не были раскрыты в Отчете, в которых Компания была бы неспособна реагировать на обоснованные запросы заинтересованных сторон.
- Компанией установлены приоритетные направления устойчивого развития, отраженные в ее миссии, а именно «в снабжении мира топливом путем безопасной и стабильной добычи угля, создавая стоимость для всех акционеров Компании». Долгосрочная стратегия ориентирована на достижение лучшего мирового уровня по производительности и безопасности труда, экологичности производства.
- Компания в качестве своих стратегических направлений рассматривает повышение качества продукции и высокий уровень сервиса для своих клиентов, внедрение инноваций в добыче и переработке угля, включая создание новых продуктов с высокой добавленной стоимостью, содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия через участие в социальных проектах, внедрение инновационных социальных технологий.
- Мнения и ожидания акционеров Компании в отношении обеспечения устойчивого развития Компании и повышения ее акционерной стоимости учитываются путем активного вовлечения акционеров в совершенствование системы корпоративного управления Компании, предоставлением им полного и своевременного доступа ко всей необходимой информации.

Приложение 6. Независимое заверение отчетности в области устойчивого развития

продолжение

- Интересы работников предприятий Компании (обеспечение справедливого и достойного вознаграждения, исполнение своих социальных обязательств, развитие профессиональных и личных компетенций персонала, повышение эффективности и безопасности труда, охрана здоровья работников, реализация социальных программ, направленных на улучшение уровня жизни сотрудников и членов их семей) учитываются в ходе принятия двухсторонних территориальных соглашений с профсоюзами и в коллективных договорах.
- Реагирование на нужды регионов присутствия обеспечивается участием Компании в социальных проектах, осуществляемых в рамках соглашений о сотрудничестве, путем реализации не только благотворительных и социальных программ, но и совместных с региональными организациями проектов, направленных на модернизацию социальной инфраструктуры, внедрение социальных технологий, способствующих развитию местной инициативы и предпринимательства, поддержки инициатив в сфере охраны окружающей среды. В реализации социальных программ Компания стремится вовлекать местные сообщества в активное решение актуальных социальных проблем и задач, что является базовым условием устойчивого развития регионов.

Соответствие Отчета рекомендациям GRI

Отчет выполнен с использованием рекомендаций Руководства GRI по отчетности в области устойчивого развития в версии 3.1 с учетом отраслевого расширения MMSS для горнодобывающих и металлургических компаний, содержит информацию по всем стандартным элементам отчетности, раскрывает существующие в Компании подходы в области менеджмента в отношении основных групп аспектов, а также полностью или частично раскрывает 53 показателя результативности по всем аспектам отчетности в области устойчивого развития, что полностью удовлетворяет уровню применения «В+».

Степень и качество вовлечения заинтересованных сторон в соответствии с AA1000 SES (2001)

Процесс публичной отчетности, в целом, соответствует рекомендациям AA1000 SES (2011). Это касается идентификации ключевых заинтересованных сторон, их значимых вопросов, определения стратегии, целей и объема вовлечения, установления форм структурированного вовлечения, организации вовлечения, реагирования на ожидания и включения в Отчет информации, значимой для заинтересованных сторон.

Рекомендации по развитию управления отчетностью в области устойчивого развития

- Углубление сбалансированности отражения в отчете как достижений Компании в сфере устойчивого развития, так и существующих проблем, вызовов и возможностей.
- Более широкое использование лучших мировых практик отчетности в области устойчивого развития, в части вовлечения ключевых заинтересованных сторон в обсуждение основных тем Отчета в процессе его подготовки, а также развитие механизмов обратной связи.
- Дальнейшее совершенствование управления процессом подготовки отчетности в области устойчивого развития, совершенствование нефинансового учета с целью расширения состава раскрываемых показателей результативности, переход на версию 4.0 рекомендаций GRI по отчетности в области устойчивого развития.

Заявление ЗАО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» о независимости, непредвзятости и компетентности

- ЗАО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» – это независимая профессиональная международная компания, специализирующаяся на предоставлении услуг в области аккредитованной сертификации различных систем менеджмента (в частности, систем менеджмента качества, профессионального здоровья и безопасности, природоохранной деятельности, энергетического менеджмента, социальной ответственности и др.).
- ЗАО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» официально заявляет, что настоящее Заключение представляет независимую оценку аудитора третьей стороны. ЗАО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь» не имеет коммерческих интересов в деятельности Компании за исключением предоставленных услуг по заверению.

Заверитель
ЗАО «Бюро Веритас Сертификейшн Русь»
08 апреля 2014 года

Евгений Прудников
Ведущий аудитор, к.б.н.

Приложение 7. Свидетельство об общественном заверении в Совете РСПП



Для заметок

Приложение 8. Форма обратной связи

Уважаемый читатель! Спасибо, что Вы нашли время и возможность познакомиться с текстом Социального отчета ОАО «СУЭК». Будем рады узнать Ваше мнение о данном документе. Ваши отзывы очень важны, так как они помогут сделать следующий отчет СУЭК более полезным и информативным.

1. Ваше мнение о содержании Отчета (качество подготовки документа, объективность, значимость информации и т. д.):

2. Какую информацию Вы хотели бы дополнительно увидеть в следующем Отчете:

3. Как Вы оцениваете Социальный отчет (максимальный балл – 5):

| | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Полнота информации | 5 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> |
| Дизайн и графические материалы | 5 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> |
| Формулировки и стиль изложения | 5 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> |
| Общая оценка | 5 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 1 <input type="checkbox"/> |

4. Дополнительные предложения, комментарии и пожелания:

5. Ваша контактная информация:

ФИО:

Организация:

Телефон, e-mail:

6. По отношению к СУЭК Вы:

- сотрудник
- поставщик
- потребитель
- инвестор
- представитель НКО
- служащий государственных органов власти и управления
- другая категория _____

Ваши отклики можно направить по адресу: 115054, Россия, Москва, ул. Дубининская, д. 53, стр. 7,
e-mail: office@suek.ru

Выражаем Вам искреннюю признательность за отзывы и предложения.

