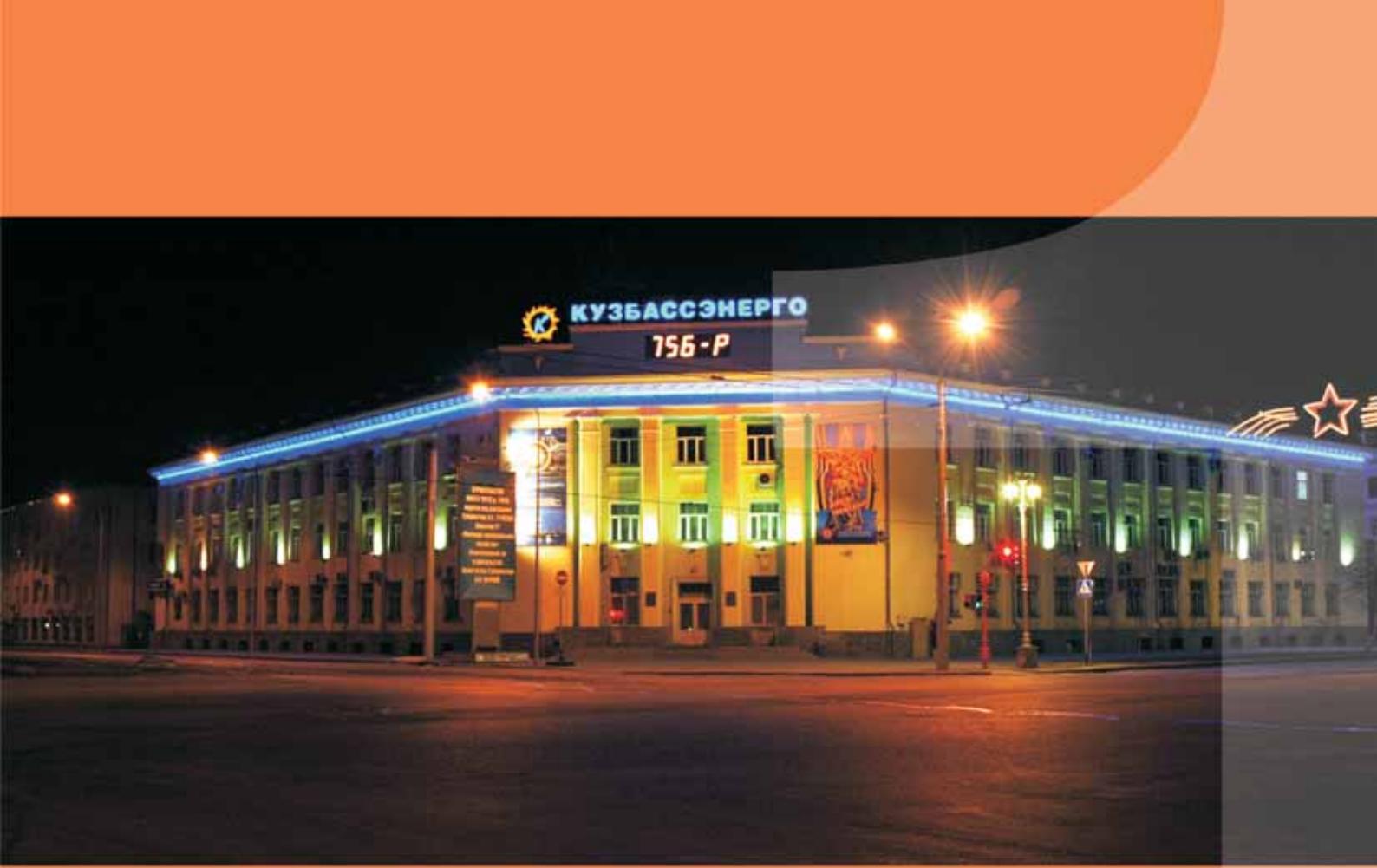




ИЗ ПОКОЛЕНИЯ В ПОКОЛЕНИЕ

ОТЧЕТ
о социальной ответственности
и корпоративной устойчивости
за **2005** год

КУЗБАССКОГО ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
ЭНЕРГЕТИКИ И ЭЛЕКТРИФИКАЦИИ



ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО»



Уважаемые читатели!

Представляем вашему вниманию отчет ОАО «Кузбассэнерго» о работе в области социальной ответственности и корпоративной устойчивости за 2005 год.

Решение о регулярной добровольной отчетности в области устойчивого развития принято высшим руководством Компании. Это наш первый отчет, в котором мы рассказываем о том, что сделано на протяжении последних лет для достижения гармоничного равновесия в области экономического, социального и экологического развития Компании и региона. Мы разделяем основные принципы Глобальной инициативы по отчетности (GRI - Global Reporting Initiative) и строим свою деятельность в соответствии с ними. Практика взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами, вопросы управления нефинансовыми рисками рассмотрены исходя из принципов стандарта AA1000SES.

ОАО «Кузбассэнерго» - одна из крупнейших в России энергокомпаний.

Сегодня доля ОАО «Кузбассэнерго» в балансе выработки электроэнергии тепловыми электростанциями ОЭС Сибири превышает 30%. Восемь мощных электростанций вырабатывают энергию в три с лишним раза больше, чем было запланировано в начале 1920-х годов по знаменитому плану ГОЭЛРО.

В 2005 г. компанией была получена прибыль в размере 544, 9 тыс. рублей. Это позволило выплатить дивиденды по акциям компании за 9 месяцев 2005 г. в размере 0,670461 рубля на одну акцию. По итогам работы в 2004-2005 гг. ОАО «Кузбассэнерго» присвоено Почетное звание «Лидер российской экономики – 2005».

Наши последовательные усилия по достижению высоких экономических, социальных и экологических показателей нашли положительную оценку у делового сообщества и других заинтересованных сторон. В 2005 г. наша Компания награждена международной премией «Европей-



ский стандарт», присуждаемой решением комиссии Европейского Сообщества, в которую входят признанные лидеры в установлении и координации международного экономического, политического и социального сотрудничества из Германии, Франции, России и Швейцарии. Эта премия фактически является сертификатом соответствия качества продукции предприятия, его корпоративного менеджмента общепринятым в объединенной Европе стандартам.

Отчетный год был отмечен не только успехами, но и трудностями. Сибирские морозы всегда экзаменуют нас на прочность. Несмотря на самую холодную с 1940 года прошлогоднюю зиму, энергоснабжение Кемеровской области оставалось надежным и бесперебойным. Однако конец 2005 года заставил всю кузбасскую энергетику работать на абсолютном максимуме нагрузок. Предстоящий зимний сезон также не обещает быть легким. Однако общественность должна знать, что к работе в тяжелых зимних условиях электростанции ОАО «Кузбассэнерго» подготовлены: все они обеспечены нормативными запасами топлива, выполнены планы ремонтных работ и технического переоснащения.

Впереди нас ждет серьезный объем

работ в направлении реформирования отрасли. Как известно, по всей стране сейчас идет разделение на самостоятельные структуры компаний, ранее объединявших в себе генерирующие мощности, электросетевое хозяйство и сбыт энергии и тепла потребителям. Из состава нашей организации, соответственно, выделяются сетевая и сбытовая компании. А на базе «Кузбассэнерго» – согласно плану, утвержденному Советом директоров РАО «ЕЭС России», создается ОАО «ТERRITORIALЬНАЯ генерирующая компания - 12», в которую вольются генерирующие мощности еще одного субъекта Федерации – Алтайского края. Этот процесс практически объединит энергетическое производство двух братских регионов.

В представляющем ныне отчете фигурируют не только наши производственные цели, планы и результаты реформирования. Мы хорошо понимаем, что наша инвестиционная привлекательность и успех предлагаемых нами проектов самым тесным образом связаны с определением и решением задач экономической, экологической и социальной политики Компании.

В новых условиях работы мы еще более четко осознаем нашу миссию – надежно и бесперебойно обеспечивать



потребителей Кузбасса и Алтая электрической и тепловой энергией. Мы также представляем себе объем ответственности, возложенный на нас государством, акционерами и всеми сибиряками, за обеспечение будущих поколений доступными энергетическими ресурсами, за динамичное развитие экономики и социальной сферы двух опорных регионов Российской Федерации, за состояние природной среды, подвергающейся воздействию энергетического производства.

Выполнение нашей миссии невозможно без мониторинга и анализа системы внутреннего управления Компанией, рисков и способов их предупреждения, успехов и неудач, сопровождающих нашу деятельность. В ситуации, когда темпы роста национальной экономики, повышение уровня благосостояния населения, мировые тенденции требуют обеспечить опережающий рост производства тепло- и электроэнергии, российская энергетика приближается к «порогу прочности».

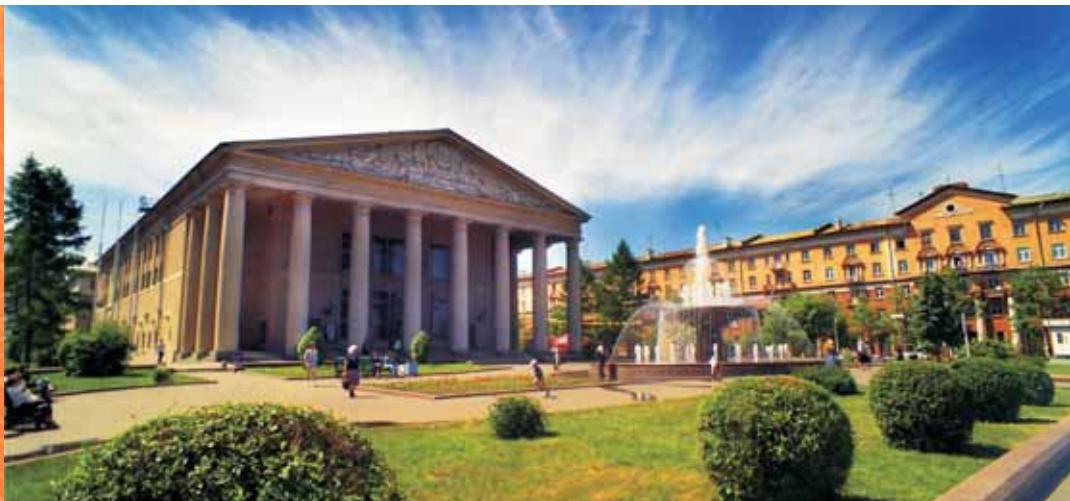
В 2008 - 2009 гг. наши потребители могут столкнуться с дефицитом энергии, сложностями подключения к электрическим и тепловым сетям. Напомним, что средний уровень износа сетей в энергосистеме, причем не только в нашей

Компании, превышает семьдесят процентов. И проблема эта общероссийская.

Перед нами стоят гигантские по своим масштабам задачи: осуществить привлечение инвестиций в электроэнергетическую отрасль, построить новые мощности, ввести в эксплуатацию новейшее оборудование, снижающее негативное воздействие на окружающую среду. Рост энергетики создаст новые рабочие места, позволит «загрузить» работой смежные отрасли и научные центры, создаст новую стоимость энергетической отрасли в целом.

Выполнение таких задач возможно только на основе консолидации всех заинтересованных сторон: органов государственной власти и управления, местного самоуправления, персонала, акционеров и инвесторов Компании, наших деловых партнеров и потребителей, гражданских ассоциаций и общества в целом. К сожалению, при составлении настоящего отчета мы не смогли еще в полной мере отразить реализацию такого принципа GRI, как вовлеченность в орбиту деятельности Компании всех заинтересованных сторон. Однако мы хорошо понимаем, что для достоверности и полноты информации в области устойчивого развития необходим постоянный диалог с заинтересованными сторо-

1. ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО»



нами, основанный на целостном, комплексном и систематическом подходе. Наша задача - найти баланс интересов, позволяющий двигаться вперед, осуществлять планы по реформированию и развитию.

Мы считаем, что для достижения этих целей важно знать ценности и мотивы, которые определяют содержание и характер нашей работы, базовые установки руководства и персонала Компании. Представляемый Отчет о работе в области социальной ответственности и корпоративной устойчивости за 2005 год является тем документом, посредством которого ОАО «Кузбассэнерго» впервые формулирует и заявляет основополагающие принципы своей деятельности, информирует акцио-

неров, сотрудников, партнеров, клиентов, все общество о том, как и какими темпами Компания реализует заложенные в своих стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

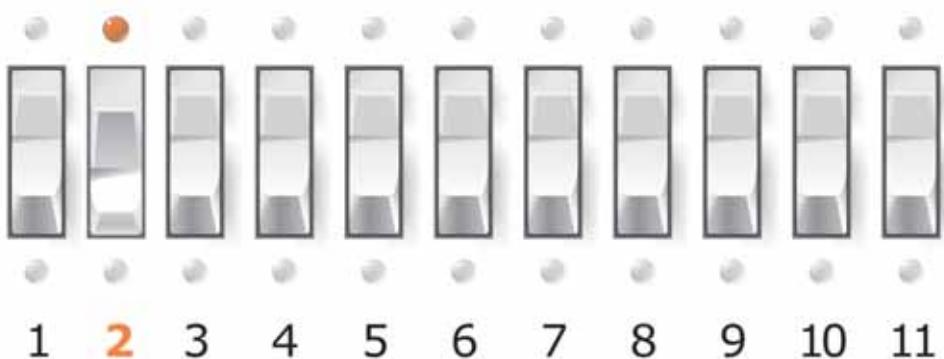
Работа энергетиков Кузбасса трудна и ответственна. Но наших энергетиков отличают собранность и дисциплинированность: в любой момент они готовы сделать все, чтобы не допустить аварийной ситуации или устраниТЬ ее. Они знают, что именно от их труда зависит функционирование той сложной системы, которая обеспечивает людям тепло и свет, дает им чувство защищенности и уверенности в будущем.

С уважением,
Генеральный директор

Сергей Михайлов



2 ПОЛИТИКА КОМПАНИИ ПО ВОПРОСУ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ





- 2.1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПО ВОПРОСАМ НАШЕЙ
ОТЧЕТНОСТИ**
- 2.2. ОТБОР СУЩЕСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИИ**
- 2.3. СТАНДАРТЫ ОТЧЕТНОСТИ**
- 2.4. ДОСТУПНОСТЬ ОТЧЕТНОСТИ**
- 2.5. УРОВНИ ОТЧЕТНОСТИ**



Отчет о корпоративной устойчивости и социальной ответственности за 2005 год охватывает деятельность «Кузбассэнерго» с 1 января по 31 декабря 2005 года. Существенным обстоятельством является то, что отчет преимущественно готовился на консолидированной основе, с использованием результатов деятельности и существующих практик на период с 1 января 2005 года по 31 декабря 2005 года на предприятиях «Кузбассэнерго»:

Генерация: Кемеровская ГРЭС, Томусинская ГРЭС, Беловская ГРЭС, Западно-Сибирская ТЭЦ, Южно-Кузбасская ГРЭС, Кемеровская ТЭЦ, Ново-Кемеровская ТЭЦ, Кузнецкая ТЭЦ, УТС.

Сети: ЦЭС, СЭС, ВЭС, ЮЭС, МЭС;
Энергосбыт.

В 2006 году ОАО «Кузбассэнерго» вступит в завершающую стадию реформирования, решением Советов директоров РАО «ЕЭС России» и «Кузбассэнерго» на базе шести электростанций генерирующей компании «Кузбассэнерго» и трех электрических станций «Алтайэнерго» будет окончательно сформирована ТГК-12. В дальнейшем часто будет фигурировать название «Кузбассэнерго» (ТГК-12), в силу той ведущей роли, которую играет Кузбасская генерация и ее менеджмент в становлении новой Компании.

В настоящее время мы активно проводим работу по определению рамок нашей отчетности. Во-первых, это касается мето-

дик установления соизмеримости в существенности и объеме раскрытия информации для заинтересованной общественности и критериев экономической стратегии Компании.

Во-вторых, необходимо более четко обозначить понятия контроля и влияния, упорядочить отчетность в сфере охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды (ОТ, ПБ и ООС)¹. Это касается определения совместных, аффилированных предприятий и компаний-подрядчиков, которые при этом находятся под операционным контролем Кузбассэнерго и, следовательно, могут быть консолидированы в нашей отчетности по ОТ, ПБ и ООС

1. ОТ, ПБ и ООС – Охрана труда, промышленная безопасность и охрана окружающей среды.

2.1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПО ВОПРОСАМ НАШЕЙ ОТЧЕТНОСТИ

Впервые мы отчитываемся в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития (GRI), в дальнейшем данная практика будет реализовываться нами на ежегодной основе. После публикации Отчета о социальной ответственности и корпоративной устойчивости «Кузбассэнерго» (ТГК-12) мы в течение нескольких месяцев будем исследовать реакцию читателей на содержание и способ подачи информации в отчете. Этот процесс включает в себя проведение опросов, интервью, сравнительных исследований и семинаров с ключевыми группами пользователей.

В частности, планируется выяснить:

- Насколько понятен подход к отбору существенной информации;
- Приемлемы ли и насколько предложенные коммуникативные механизмы реагирования на запросы внешних заинтересованных сторон.

Наше исследование реакции специальных аудиторий читателей в отношении представленного отчета покажет, насколько нам удалось учесть вышеуказанные положения, и позволит внести определенные дополнения и корректировки в последующие версии отчета о социальной ответственности и корпоративной устойчивости Компании.

2.2. ОТБОР СУЩЕСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИИ

Сегодня наш подход к отбору существенной информации – это взгляд менеджмента Компании на ключевые вопросы и задачи ТГК-12. В следующих отчетах будут использованы внешние оценки пользователей и аналитиков.

В основе нашей системы лежит метод тематического моделирования. На первом этапе формулируются 7 или более тем, сюжетных линий, которые в одинаковой

степени были признаны и в Компании, и представителями основных групп стейхолдеров наиболее актуальными с точки зрения корпоративной устойчивости за последний год. На втором этапе отбираются 2-3 наиболее значимые темы для построения целевой ориентации на предстоящий год. Именно по этим направлениям уточняются количественные параметры, на основе которых планируется осуществлять интерпретацию результатов в широком формате публичной коммуникации.

Эта модель также включает следующие элементы:

- Проверка на соответствие нашей оценки потенциального значения данного вопроса для стратегических планов ТГК-12;
- Построение динамических рядов как позитивных, так и негативных вопросов нашей деятельности;
- Выделение не только тематических секторов вопросов, но и выявление их корреляционной связи на основе факторного анализа;
- Оценка внешней осведомленности о данных вопросах и их значения для общественности путем соотнесения рассматриваемых вопросов с конкретными группами заинтересованных лиц;
- Разбивка и дальнейшее раскрытие в соответствующих разделах отчета вопросов и построение сводной матрицы вызовов краткосрочной и среднесрочной конъюнктуры.

После публикации отчета за 2005 год мы планируем изучить внешнюю реакцию, а также провести адаптационное исследование на эффективность применимости используемой информационно-коммуникативной модели. Данная модель используется также и в процессе внутреннего информационно-аналитического планирования. Матричные структуры по актуально-тематическому принципу существенных вопросов были созданы на двух специальных рабочих семинарах в 2005 году, согласованы с топ-менеджментом Компании.



2.3. СТАНДАРТЫ ОТЧЕТНОСТИ

Отчет Кузбассэнерго (ТГК-12) о социальной ответственности и корпоративной устойчивости за 2005 год – первый отчет Компании, составленный в соответствии с Руководством по отчетности в области устойчивого развития (GRI). РАО «ЕЭС России» (материнская компания для ТГК-12), участвует в работе GRI и разработала свои рекомендации для новой версии руководства G3. Ее принятие запланировано на конец 2006 года.

Мы считаем создание и применение Руководства по отчетности в области устойчивого развития важным для отрасли шагом на пути развития системы отчетности в целом, а также фактором, стимулирующим другие компании готовить такие отчеты. Согласно принципам GRI и Глобального договора ООН, отчет об устойчивом развитии должен включать в себя расширенный список основных перспективных показателей деятельности компании.

Концепция Глобального договора ООН базируется на необходимости добровольных коллективных действий, которые позволяют поднять на более высокий уровень ответственную гражданскую позицию корпораций. Таким образом, частный сектор в партнерстве с другими общественными

силами может способствовать формированию более устойчивой мировой экономики «с человеческим лицом».

Публикация данного отчета является публичным подтверждением приверженности Компании данным принципам, свидетельством нашей готовности принимать добровольные обязательства в сфере обеспечения большей прозрачности, а также согласования интересов Компании с интересами общества.

Порядок подготовки нефинансовой отчетности был утвержден приказом Генерального директора «Кузбассэнерго» (ТГК-12). Подготовкой отчета занималась рабочая группа, представленная специалистами компании в сфере корпоративной, экономической, промышленной, экологической и социальной политик компании.

Отчет содержит важную для нашей компании информацию о финансовом состоянии и результатах компании, о проводимой работе в области управления персоналом, о реализуемых экологических программах, освещает наиболее существенные сферы ее деятельности, в том числе связанные с организацией процессов управления, развитием производства, повышением капитализации компании и прямым влиянием на эти процессы экономических и социальных показателей.



Компания с учетом преемственности традиций, созданных в результате реформирования компаний, и собственного опыта выделяет для себя основную и «косвенную» группу стейкхолдеров, затрагивающих деятельность компании, и четко осознает интересы каждой из групп. Данный отчет является первым опытом и после его составления он будет представлен всем заинтересованным сторонам, будут организованы встречи и проведены переговоры, результаты которых найдут свое отражение в последующих отчетах.

Менеджмент «Кузбассэнерго» рассматривает возможность присоединения к Социальной хартии российского бизнеса (См. Приложение 3). Этот документ, разработанный Российским союзом промышленников и предпринимателей (работодателей), представляет собой стратегическую инициативу, адресованную бизнес-сообществу, свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики, социального диалога с акционерами и инвесторами, властными структурами, работниками и институтами гражданского общества.

По словам генерального директора компании С.Н.Михайлова, присоединение к Хартии подтверждает намерение «Кузбассэнерго», а в последующем и ТГК-12, и

далее проводить активную политику в экономической, социальной и экологической областях в интересах всего общества, исходя из приверженности принципам корпоративной и социальной ответственности при взаимном уважении интересов и позиций ключевых заинтересованных сторон.

В дальнейшем ТГК-12 планирует продолжать практику составления нефинансовой отчетности, все показатели которой будут приведены в едином временном периоде для их сопоставимости с будущими отчетами и удобства оценки их аудиторией интересантов.



2.4. ДОСТУПНОСТЬ ОТЧЕТНОСТИ

Перед публикацией отчета нами была проведена работа по расширению доступа к отчету, а также усиlena связь между соответствующей информацией на сайте и печатной версией отчета. В результате мы изменили структуру и печатной, и электронной версий отчета, добавив более четкое указание на принцип корпоративной ответственности в качестве организующего момента. Кроме того, поиск информации на нашем сайте был значительно усовершенствован за счет новой поисковой страницы, предоставляющей расширенные возможности большему количеству интернет-пользователей отчета.

Создан специальный раздел «Корпоративная социальная отчетность», в котором будут размещаться дополнительные материалы, а также существенные сведения о компании в период до выпуска следующего отчета. В этом же разделе будет создана рубрика «Вопрос-ответ», где можно будет задать вопросы и высказать свое мнение как об отчете в частности, так и о деятельности Компании в целом.

2.5. УРОВНИ ОТЧЕТНОСТИ

В настоящем отчете мы установили два уровня отчетности в области социальной ответственности и корпоративной устойчивости. Это позволило усилить принцип соучастия и сопричастности во внешнем и стратегическом позиционировании Компании, используемый в корпоративном управлении. С другой стороны, ввести единые стандарты для сбора и обобщения информации. Расширяя зону управленческой ответственности до нижнего менеджерского звена, мы ускорили процесс мобилизации на достижение целей развития.

Первый уровень – базовые предприятия (ТЭЦ, ГРЭС), которые на своем уровне обобщают информацию об изменениях в существующих практиках, аккумулируют информацию о значимых событиях,



формируют базы технических данных. Таким образом, формируют небольшие по объему отчеты для внутреннего пользования, в которых превалирует раскрытие количественно измеримых параметров и уточнения по резонансным событиям.

Второй уровень – обобщение и интерпретация с включением данных по зависимым и аффилированным предприятиям. Сначала формируется проект отчета на консолидированной основе по унифицированным требованиям. Именно на этом уровне большое значение имеет интерпретация показателей через призму регионального измерения. Соответственно, проводится анализ в привязке к региональной специфике Кемеровской области и Алтайского края. Особую роль здесь играет характер взаимодействия с региональной исполнительной и законодательной властями.

После прохождения первого и второго уровня проект отчета проходит предварительную обкатку в следующих коммуникативных форматах: экспертный семинар, корпоративная и внешняя фокус-группы, консультации аудиторов. После этого производится окончательная доводка того материала, который предоставляется для широкого доступа, производятся социологические замеры внешней верификации и подтверждение научно-прикладных подходов

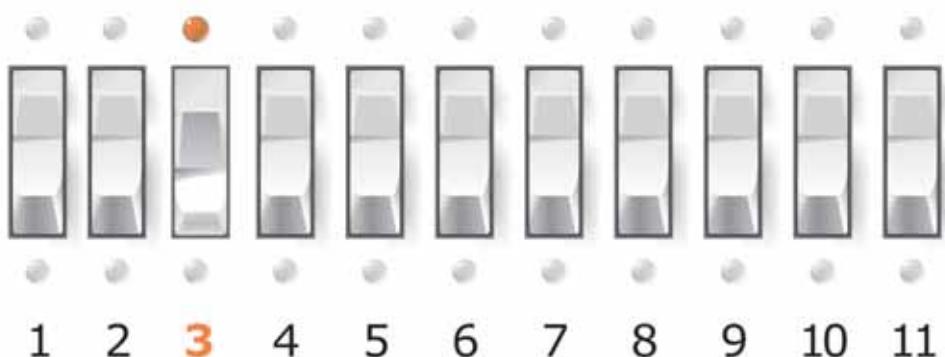




E14 230V 200W

Paint white point

3 ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ





- 3.1. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ**
- 3.2. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**
- 3.3. СТАТУС КОМПАНИИ**
- 3.4. СТРУКТУРА АКЦИОНЕРНОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ**



3.1. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ

Днем основания Компании официально считается **3 июля 1943 г.**, когда Государственным Комитетом Обороны было принято решение об образовании районного энергетического управления «Кемеровоэнерго» (переименованного в 1954 г. в «Кузбассэнерго»). Однако реальную свою историю Компания ведет с начала прошлого века, когда на территории нынешней Кемеровской области заработали две небольшие электростанции: одна мощностью 360 кВт на руднике Михельсона в Анжеро-Судженске и другая мощностью 50 кВт в Кольчугине. Обе электростанции обеспечивали тогда освещение угольных рудников.

В 1930 г. в соответствии с планом ГОЭЛРО в Кузбассе началось строительство крупных по тем временам электростанций, а также высоковольтной системоформирующей линии электропередачи, что

положило начало формированию энергетической системы региона. В 1932-1934 гг. были построены и пущены в работу первые блоки двух электрических станций: ТЭЦ Кузнецкого металлургического комбината и Кемеровской ГРЭС.

После образования региональной энергосистемы в 1943 г. в нее были включены Кемеровская ГРЭС, Управление Северного района электросетей, Управление Южного района электросетей, Ремонтно-механический завод, Энергосбыт, Центральная производственно-исследовательская лаборатория. За годы войны мощность электростанций в Кузбассе возросла в 1,6 раза, а производство электроэнергии - в 2 раза и достигло в 1945 году 2765 млн. кВт-часов.

Одновременно со строительством электростанций сооружаются линии элек-

ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ

тропередачи, трансформаторные подстанции. **С 1956 по 1960 гг.** вводится в эксплуатацию ряд подстанций с первичным напряжением 220 кВ и ВЛ-220. Создается магистраль с севера (Ново-Анжерская) на юг Кузбасса (Томь-Усинская ГРЭС). Затем были введены в эксплуатацию подстанции 500 кВ Ново-Анжерской, Новокузнецкой, Юргинской и межсистемных линий электропередачи, что позволило связать Кузбасс с «Красноярскэнерго», «Томскэнерго», «Барнаулэнерго» и «Новосибирскэнерго 1».

В 1966 г. за освоение нового энергетического оборудования и обеспечение надежного энергоснабжения потребителей «Кузбассэнерго» наградили орденом Трудового Красного Знамени.

В последующие годы продолжалось поступательное развитие «Кузбассэнерго». Количественный рост энергосистемы сопровождался большой работой по освоению новейших типов оборудования, внедрением и совершенствованием устройств по автоматизации технологических процессов, повышением культуры эксплуатации, экономичности и надежности работы машин и механизмов. В кузбасской энергосистеме впервые на востоке страны было освоено оборудование высоких параметров на давление 110 атмосфер (Южно-Кузбасская ГРЭС) и давление 140 атмосфер (Томь-Усинская ГРЭС).

В 1994 г. в условиях реформируемой экономики состоялось первое собрание акционеров АОТТ «Кузбассэнерго».

В 2000 г., после успешного выхода Компании из процедуры банкротства, была разработана и на заседании РЭК утверждена «Концепция развития энергосистемы до 2010 года», поставившая перед коллективом принципиально новые задачи.

В юбилейном 2003 г., когда исполнилось 60 лет со дня образования «Кузбассэ-

нерго», состоялся пуск турбины Р-12-3,4/1 на Кузнецкой ТЭЦ. Там же произведен пуск котла производительностью 160 тонн пара в час. Была включена в работу турбина Т-115-8,8 на Южно-Кузбасской ГРЭС, установленная на виброопорах. В 2004 г. был осуществлен пуск турбоагрегата¹ 4 типа ПТР-30-2,9 на Кемеровской ТЭЦ.

В 2004 г. в соответствии с программой реформирования образованы дочерние предприятия ОАО «Кузбасская энергогенерационная компания», ОАО «Кузбасссетьремонт», ОАО «Инженерно-аналитический центр «Кузбасстехэнерго», ОАО «Кузбассэнергосервис», ЗАО «Центр здоровья «Энергетик», ЗАО «Автотранспортное предприятие Кузбассэнерго».

В 2005 г. Совет директоров РАО «ЕЭС России» принял решение о реформировании ОАО «Кузбассэнерго», в соответствии с чем предусматривается выделение обществ: «ОАО «Кузбасская региональная электросетевая компания», ОАО «Кузбасская энергетическая сбытовая компания», ОАО «Магистральные электрические сети Кузбассэнерго», ОАО «Западно-Сибирская ТЭЦ», ОАО «Южно-Кузбасская ГРЭС».

Структурные преобразования не нарушают трудового ритма Компании: на Кемеровской ГРЭС запущен в промышленную эксплуатацию котлоагрегат типа ТП-87М, сочетающий современные технологии сжигания топлива, экологии и автоматизации процессов управления. Это первый агрегат из более чем 20 котлов подобного типа, которым предстоит модернизация. Принципиально новая трехступенчатая схема сжигания топлива позволяет добиться двукратного снижения выбросов окислов азота и степени улавливания пыли, составляющей 99,7%.

Как уже отмечалось, по итогам работы в 2004-2005 гг. ОАО «Кузбассэнерго» присвоено Почетное звание «Лидер российской экономики – 2005».

3.2. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОАО «Кузбассэнерго» осуществляет свою деятельность в Кемеровской области, которая расположена на юго-востоке Западной Сибири и находится на стыке Западно-Сибирской равнины и гор Южной Сибири. Регион расположен близко к российскому центру, практически равнодушен от западных и восточных границ Российской Федерации. Входит в шестой часовой пояс.

В современных границах область была образована 26 января 1943 г. Площадь области - 95,5 тыс. кв. км, что составляет 4% территории Западной Сибири и 0,56% территории России.

Административные границы Кемеровской области сухопутны. На севере она граничит с Томской областью, на востоке - с Красноярским краем и Республикой Хакасия. На юге границы проходят по главным хребтам Горной Шории и Салаирского кряжа с Республикой Горный Алтай и Алтайским Краем, на западе - по равнинной местности с Новосибирской областью.

Протяженность Кемеровской области с севера на юг - почти 500 км, с запада на восток - 300 км. Население области на 1 января 2006 г. составляет 2828,6 тысячи человек (снижение по сравнению с 1 января 2005 г. на 16,4 тысячи человек или на 0,6%).

Важной особенностью географического положения Кемеровской области является то, что она находится в глубине огромной части суши, вблизи центра материка Евразия, на стыке Западной и Восточной Сибири, значительно удалена от морей и океанов. Расстояние до ближайшего северного моря - Карского - почти 2000 км, до ближайшего теплого моря - Черного - более 4500 км.

Кемеровская область является одним из наиболее развитых индустриальных регионов Западной Сибири, с высоким ВРП, мощным топливно-энергетическим комплексом, цветной и черной металлургией. Рейтинговым агентством «Эксперт РА» ежегодно проводится рейтинг инвестиционной привлекательности регионов. На протяжении последних пяти лет Кемеровской области присваивается рейтинг 2В: средний потенциал – умеренный риск.



ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ

3.3. СТАТУС КОМПАНИИ

Кузбасское открытое акционерное общество энергетики и электрификации (ОАО «Кузбассэнерго») является, как уже подчеркивалось, одним из крупнейших предприятий Кузбасса, а также одной из ведущих энергосистем в составе Холдинга ОАО РАО «ЕЭС России».

На 1 января 2006 г. установленная электрическая мощность - 4777 МВт, тепловая мощность - 6996,5 Гкал/час с учетом водогрейных котлов Кузнецкой ТЭЦ в Новокузнецке и Заинскитимской водогрейной котельной в Кемерове. Компания занимает шестое место в стране по мощности и пятое по объему отпускаемой потребителям энергии. По уровню автоматизации и механизации производственных процессов «Кузбассэнерго» занимает одно из ведущих мест среди энергосистем РАО «ЕЭС России».

В состав Компании в 2005 г. входили 16 филиалов, 15 из которых непосредственно участвуют в производстве, передаче и сбыте электрической и тепловой энергии. В их числе:

- 8 тепловых электрических станций, работающих на углях Кузнецкого угольного бассейна;
- 5 электросетевых предприятий с установленной трансформаторной мощностью 22 828 МвтА, обслуживающих более 31,6 тыс.км электропередач;
- филиал «Управление тепловых сетей»;
- филиал «Энергосбыт», обеспечивающий продажу энергоресурсов и сбор платежей с потребителей.

В группу компаний ОАО «Кузбассэнерго» входят 13 дочерних и зависимых обществ, предметом деятельности которых являются:

- передача и сбыт электрической и тепловой энергии;
- ремонтные и строительные работы и услуги;
- автотранспортные услуги;

- медицинские услуги;
- финансовая деятельность;
- сельскохозяйственная деятельность;
- коммунальное водоснабжение.

Компания осуществляет свою деятельность на территории Кемеровской области и реализует свободную электроэнергию на организованном рынке энергии и мощности.

ОАО «Кузбассэнерго» играет значительную роль в социально-экономическом развитии Кемеровской области, являясь крупнейшим производителем электрической и тепловой энергии в Кузбассе. Наши поставки являются одним из основных энергетических ресурсов для предприятий и населения региона. За счет сдерживания тарифов на электрическую и тепловую энергию был обеспечен выход из кризиса и экономический рост наиболее значительных градообразующих и отраслевых предприятий региона – металлургических, угольных, химических.

Быстрое развитие Компании в течение последних лет позволяет нашим потребителям рассчитывать на стабильные поставки энергии в долгосрочной перспективе, а всем заинтересованным сторонам – на устойчивое развитие в рамках допустимых экологических норм.

Рост спроса на тепловую и электроэнергию в регионе решается за счет прироста электро- и теплогенерирующих мощностей, эффективной модернизации оборудования (Кузнецкая ТЭЦ т/а 1 12 –12 МВт, т/а 1 3 – 12 МВт4, Беловская ГРЭС т/а 1 4 – 200 МВт), строительства и ввода новых мощностей (НК ТЭЦ т/а 1 15 – 120 МВт). Также производится прирост теплосетевых активов: строительство новых тепловых сетей для жилищного комплекса, увеличение пропускной способности существующих тепловых сетей, присоединение тепловых активов других компаний.

В 2005 г. Компания обеспечила работой 9 465 работников. Несмотря на процес-



сы реформирования, компания четко и своевременно выполняет свои обязательства по выплате заработной платы, пенсионному и медицинскому обеспечению.

Сегодня ОАО «Кузбассэнерго» является одним из крупнейших налогоплательщиков Кемеровской области - в 2005 г. было выплачено более 3,4 млрд. рублей различных налоговых выплат.

Репутация стабильного и честного партнера позволила в 2005 г. провести более 1000 конкурсов, общий экономический эффект по проведению конкурентных закупок составил 288,5 млн. руб., и полученные в результате экономии средства были направлены на техническое перевооружение и ремонтные работы. Последовательно применяя цивилизованные и рыночные методы ведения бизнеса, расширяя и совершенствуя конкурсные процедуры закупок товаров и услуг,

«Кузбассэнерго» развивает смежные отрасли и снижает издержки Компании.

В рамках подготовительного этапа реформирования ОАО «Кузбассэнерго» к настоящему моменту завершены следующие мероприятия:

- регистрация прав собственности на недвижимое имущество;
- землеустроительные работы и постановка земельных участков на государственный кадастровый учет;
- обособление непрофильных видов деятельности и прекращение участия в неэффективных;
- внедрение раздельного учета по видам деятельности;
- подготовка и переподготовка кадров для работы в рыночных условиях.

ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ



3.4. СТРУКТУРА АКЦИОНЕРНОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ

Уставный капитал ОАО «Кузбассэнерго» составляет 606 163, 8 тыс. руб.

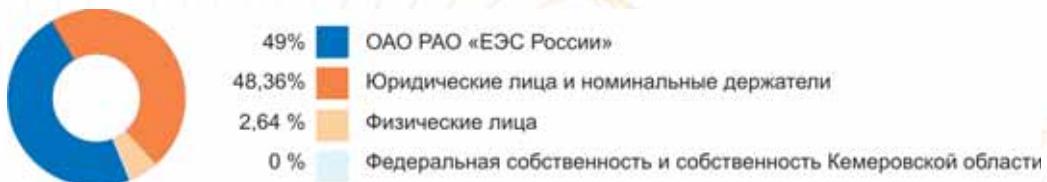
Обществом размещены обыкновенные именные бездокументарные акции одинаковой номинальной стоимостью 1 (один)

рубль каждая в количестве 606 163 800 штук на общую сумму по номинальной стоимости 606 163 800 (шестьсот шесть миллионов сто шестьдесят три тысячи восемьсот) рублей.

Структура акционерного капитала по состоянию на 01.01.2006 г.

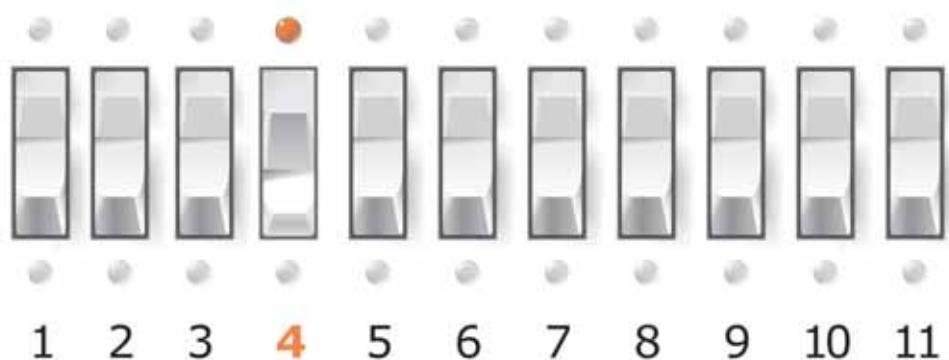
Наименование организации	Всего акций (шт.)	Доля в уставном капитале
Уставный капитал, всего, в т.ч.:	606 163 800	100 %
1. ОАО РАО «ЕЭС России»	297 020 200	49,00 %
2. ОАО «СУЭК»	263 547 052	43,48 %
3. Прочие владельцы - юридические лица	1 064 561	0,18 %
4. Номинальные держатели	29 049 859	4,79 %
5. Владельцы – физические лица	15 482 128	2,55 %

Основные собственники Компании





4 ЦЕЛИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КУЗБАССКОЙ ЭНЕРГЕТИКИ В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ РЕФОРМЫ ОТРАСЛИ





- 4.1. 2005 ГОД – ПЕРИОД ПРИНЯТИЯ СИСТЕМНЫХ РЕШЕНИЙ И НАЧАЛО ФОРМИРОВАНИЯ ТГК-12**
- 4.2. РЕГИОНЫ КАК ГЛАВНЫЙ РУБЕЖ СОГЛАСОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ**



4.1. 2005 ГОД – ПЕРИОД ПРИНЯТИЯ СИСТЕМНЫХ РЕШЕНИЙ И НАЧАЛО ФОРМИРОВАНИЯ ТГК-12

2005 год был годом реформирования нашего Общества. Главным событием в жизни Общества является решение общего внеочередного собрания акционеров от 30 декабря 2005 года о реорганизации Общества. Программа реструктуризации РАО «ЕЭС России», в рамках которой проводятся преобразования ОАО «Кузбассэнерго», утверждена Постановлением Правительства РФ от 11.07.2011 № 526 «О реформировании электроэнергетики РФ». В 2005 году в энергетическую отрасль введены рыночные отношения, конкурентное ценообразование на электроэнергию. Принятие решения о реформировании стало возможным только в результате учета интересов всех заинтересованных сторон: государства, органов государственной власти и управления Кемеровской области, органов местного самоуправления, акцио-

неров Общества и его трудового коллектива, коммерческих и финансовых партнеров Общества, его кредиторов.

Необходимость изменений в структуре кузбасской энергетики диктуется самими рыночными механизмами. Для устойчивого развития компании в новых условиях была выработана новая тактика и стратегия действий на российском энергетическом рынке, созданы условия для обеспечения устойчивого функционирования и развития экономики и социальной сферы региона.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО»:

1. Разделение конкурентных и монопольных видов деятельности, создание на территории Кемеровской области структуры отрасли, соответствующей установленным принципам реформирования электроэнергетики, с образованием компаний по основным видам

деятельности (генерация, сбыт, передача энергии);

2. Повышение эффективности производства, надежности и качества энергоснабжения потребителей Кемеровской области;

3. Обеспечение прав инвесторов, кредиторов и акционеров;

4. Сохранение клиентской базы ОАО «Кузбассэнерго»;

5. Создание инвестиционно - привлекательной компании и обеспечение возможности привлечения инвестиций в перспективные проекты для развития генерации;

6. Обеспечение прозрачности структуры тарифа на электрическую и тепловую энергию;

7. Ликвидация перекрестного субсидирования различных групп потребителей;

8. Оптимизация издержек.

Одним из условий устойчивого развития компании является создание базы для долгосрочных договорных отношений, стремление добиться того, чтобы энергетическая и тарифная политики были абсолютно открытыми, «прозрачными» и просчитываемыми для инвестора. Для выполнения принципов корпоративной устойчивости компания стремится к тому, чтобы система договорных, рыночных отношений развивалась и совершенствовалась. Это путь привлечения инвестиций в энергетическую отрасль.

В 2006 году ОАО «Кузбассэнерго» вступит в завершающую стадию реформирования, решением Советов директоров РАО «ЕЭС России» и «Кузбассэнерго» на базе шести электростанций генерирующей компании «Кузбассэнерго» и трех электрических станций «Алтайэнерго» будет сформирована ТГК-12.

С 1 июля 2006 г. из состава регионального энергохолдинга выделятся пять новых акционерных обществ: «Кузбасская энергетическая сбытовая компания», «Кузбассэнерго – региональная электро-



сетевая компания», «Магистральные электрические сети Кузбассэнерго», «Западно-Сибирская ТЭЦ» и «Южно-Кузбасская ГРЭС». Два последних, контрольный пакет акций которых принадлежит ОАО «Кузбассэнерго», по решению Правительства РФ будут проданы на открытом аукционе для уменьшения монопольной силы в регионе. Однако базовая генерирующая компания, в составе которой останутся шесть электрических станций с инфраструктурой тепловых сетей, все так же будет входить в число ведущих производителей электрической и тепловой энергии в Сибирском федеральном округе.

В процессе реформирования к региональной генерирующей компании Кузбасса присоединятся три станции Алтая, то есть в структуру вольются генерирующие мощности еще одного субъекта Федерации. С момента объединения энергетического производства Кузбасса и Алтая и образования территориальной генерирующей компании¹ 12 (ТГК-12) ее конкурентные преимущества на рынке Сибири возрастут.

В итоге суммарная электрическая мощность ТГК-12 составит 4407,2 мегаватта, тепловая – 8142 гигакалорий/час. Годовая выработка электроэнергии прогнозируется на уровне 23 миллиарда киловатт-



часов, отпуск тепла – 15,8 миллиона гигакалорий. Генерирующие мощности ТГК-12 обеспечивают не менее 12 % выработки электроэнергии по Сибири и около 68 % отпуска тепла потребителям Кузбасса и Алтая.

4.2. РЕГИОНЫ КАК ГЛАВНЫЙ РУБЕЖ СОГЛАСОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ

Руководством ОАО «Кузбассэнерго» проводятся активные консультации с органами государственной власти, муниципалитетами по вопросам реформирования энергокомпании. С другой стороны, представители исполнительной власти Кемеровской области уделяют пристальное внимание состоянию дел в энергетике области.

В частности, 26.04.02. вышло постановление Администрации Кемеровской области¹ № 54 «О реформировании ОАО «Кузбассэнерго». В данном документе отражена позиция Администрации Кеме-

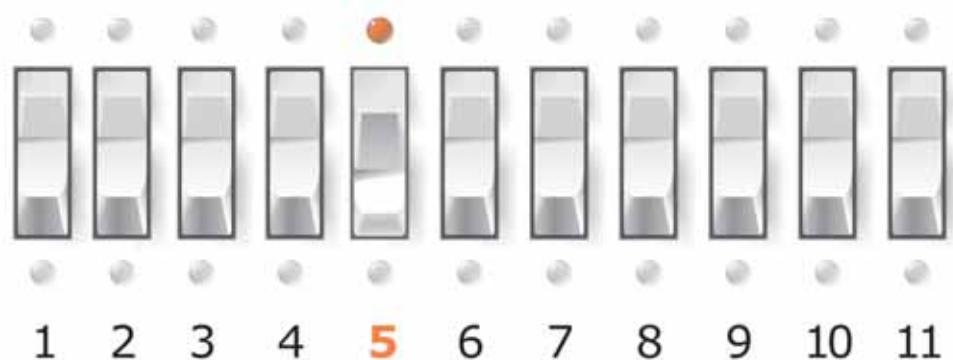
ровской области относительно реформирования областной электроэнергетики. Администрация одобрила Программу реализации подготовительного этапа преобразований ОАО «Кузбассэнерго», руководству ОАО «Кузбассэнерго» рекомендовано обеспечить демонополизацию и развитие конкуренции в сфере производства, сбыта энергии и энергетических услуг, создать эффективный механизм снижения издержек производства и стоимости энергии.

В распоряжении Администрации Кемеровской области от 01.06.02. № 378-р «О реформировании электроэнергетики» предусмотрено создание рабочей группы по анализу и координации преобразований в электро- и теплоэнергетике области в целях обеспечения углубленной проработки вопросов по реформированию электроэнергетики и выработке предложений. В состав данной рабочей группы вошел генеральный директор ОАО «Кузбассэнерго» С. Н. Михайлов.





5 СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ КОМПАНИИ И ЗАДАЧИ НА 2006-2010 ГГ.





5.1. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ КОМПАНИИ

5.2. КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА

5.3. ТРУДНОСТИ

5.4. ОСНОВНЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ 2006-2010 гг.

Стратегической целью менеджмента Компании до 2010 г. является обеспечение эффективности бизнеса и рост капитализации акций Компании, в том числе путем реализации политики информационной открытости по отношению к инвесторам.



ЗАДАЧИ МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ НА 2006-2010 гг.

- Обеспечение максимальной эффективности продаж электроэнергии и мощности на оптовом рынке за счет рациональной стратегии поведения на рынках энергии;
- Завершение формирования оптимальной структуры единой операционной компании ТГК-12;
- Выполнение оптимальной загрузки оборудования;
- Дальнейшее сокращение издержек;
- Расширение рынка сбыта тепловой энергии;
- Обеспечение надежности, безаварийности производства;
- Соответствие международным стандартам Корпоративного управления и учета для достижения прозрачности компании; переход к новым формам взаимоотношений и ответственности в новых условиях;
- Инновационное развитие в областях: техническая политика, менеджмент, маркетинг;
- Репутация надежного партнера для персонала, потребителей, поставщиков товаров и услуг, общества.

«Кузбассэнерго» строит свою деятельность на основе среднесрочного и долгосрочного планирования.

СТРАТЕГИЯ КОМПАНИИ ПРЕДСТАВЛЕНА В ДВУХ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ:

1. Корпоративное строительство, в рамках которого ставятся цели и определяются мероприятия, касающиеся корпоративного структурирования, повышения капитализации Компании.
2. Рыночное позиционирование и бизнес-экспансия (конкурентное направление). Здесь определяются цели, тактические задачи Компании и инвестиционные приоритеты для удержания и повышения конкурентоспособности Компании на существующих рынках и использования потенциала сложившейся рыночной ситуации.

ЦЕЛИ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ

- завершить формирование единой операционной компании в 2007 г.;
- обеспечить ликвидность акций компании;

- провести публичное размещение IPO Компании в 2008 г.;
- к 2010 г. повысить капитализацию Компании на 50%.

тной компании как субъекта эффективного энергорынка: формирование и интеграция в региональную экономику.

Реализация первого проекта покажет уровень слаженности команды и качество менеджмента. Осуществление второго проекта серьезно повлияет на сценарные экономические условия и функционирование конкурентных механизмов производства энергогенерации. Одним из ключевых действий в рамках строительства данной целевой модели является выделение и продажа Южно-Кузбасской ГРЭС, Западно-Сибирской ТЭЦ. Этот шаг в корпоративном строительстве ТГК-12 соответствует стратегии управления энерготрансформацией, разработанной ОАО РАО «ЕЭС России». В качестве синергетического эффекта ожидается, что степень влияния основных поставщиков топлива и крупных локальных энергопотребителей на Компанию станет меньше. Поэтому рыночные возможности ценовых стратегий станут шире, а набор инструментария тоньше и гибче.

В результате реализации проектов к концу 2007 г. сформируется новая структура филиалов в рамках ТГК-12. Последует ряд других организационно-управленческих мероприятий, в том числе по корректировке системы управления в соответствии с требованиями межрегиональной компании, начнется реализация шагов по обеспечению ликвидности акций и повышению капитализации Компании.

ЦЕЛИ БИЗНЕС-РАЗВИТИЯ

- к 2010 г. сформировать все необходимые организационные и ресурсные предпосылки, а также компетенции для экспансии Компании в другие регионы. Иметь проработанный портфель стратегических проектов для межрегиональной экспансии;
- сформировать профессиональную команду менеджеров высшего и среднего звена.

ФОРМИРОВАНИЕ ОПЕРАЦИОННОЙ КОМПАНИИ

Формирование единой операционной Компании – не просто завершение корпоративных процедур и структурирование единого оперативного управления, но и формирование понятных сценарных условий для динамичного развития региональной энергетики. С этой точки зрения, выполнение плана по формированию целевой структуры ТГК-12 предполагает осуществление двух общественно важных проектов:

- 1.Специальный проект по присоединению активов алтайской энергогенерации
2. Модель межрегиональной конкурен-

ЦЕЛЕВАЯ СТРУКТУРА КОМПАНИИ К 2010 Г.

КОРПОРАТИВНЫЙ ЦЕНТР

Дивизион «Генерация»

Эксплуатация, строительство и воспроизведение генерирующих мощностей.

Дивизион «Транспортная и коммунальная инфраструктура»

Эксплуатация, строительство, ремонт, техническое перевооружение и реконструкция магистральных тепловых сетей.

Дивизион «Сбыт»

Реализация электроэнергии на ОРЭ, продажа конечным потребителям тепла. Оптимизация системы расчетов.

Целевая система управления подразумевает разделение Компании на корпоративный центр и три бизнес-дивизиона: «Генерация», «Транспортная и коммунальная инфраструктура», «Сбыт». Такая организация должна способствовать развитию самостоятельных бизнес-направлений деятельности ТГК-12 без жесткой привязки к региону. Каждый из блоков будет формировать собственную стратегию развития, иметь четкие цели, нести ответственность за финансовые ресурсы. В ведении корпоративного центра останется согласование стратегий развития бизнес-направлений и инвестиционных проектов, управление корпоративными финансами, функции по связям с общественностью, управление персоналом, формирование единой политики в области материально-технического обеспечения, информационные технологии и другие управленческие и хозяйствственные функции, централизация которых оправданна.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Компания будет стремиться быть максимально прозрачной для инвестиционного сообщества, иметь отложенную систему, позволяющую вовлекать заинтересованных лиц в проекты Компании и получать постоянную обратную связь.

В настоящее время Кузбассэнерго поддерживает и реализует ряд принципов, закрепленных в Кодексе корпоративного поведения, рекомендованном к применению ФКЦБ России. С учетом задач корпоративного развития, а также изменения организационной структуры, связанной с реализацией процесса интеграции ТГК-12 и управляемых обществ, мы приняли решение до 2007 года разработать внутренний Кодекс корпоративного поведения.

Одним из направлений совершенствования корпоративной системы управления является усиление роли Совета директоров. Для этого в Компании планируется не только внести в Устав соответствующие поправки, расширяющие полномочия Совета директоров и позволяющие включить в его состав независимых директоров, но и сформировать при Совете директоров Комитеты по корпоративному управлению, аудиту, стратегическому развитию, кадрам и вознаграждениям. Реализация данных направлений позволит акционерам через своих представителей в Совете директоров принимать ключевые решения и контролировать все существенные параметры деятельности Компании, а через представителей в Комитетах – оценивать, взвешивать, принимать, формировать согласованные решения по вопросам, вносимым в повестку дня Совета директоров.

ПЕРЕХОД НА МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Подготовка финансовой отчетности Компании по Международным стандартам финансовой отчетности определена Советом директоров Компании как одна из самых приоритетных задач.

Формирование годовой консолидированной финансовой отчетности по МСФО осуществляется в Компании с 2003 года специалистами отдела Департамента бухгалтерского и налогового учета с привлечением консультантов. Также проводится подготовка промежуточной – квартальной – отчетности.

Ежегодный аудит консолидированной финансовой отчетности по МСФО осуществляли аудиторы: за период 2003, 2004 гг. – ЗАО «БДО Юникон», за 2005 г. – ЗАО «ПрайсвотерхаусКуперсАудит».

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕСУРСОВ И ПОВЫШЕНИЕ КАПИТАЛИЗАЦИИ КОМПАНИИ

Привлечение акционерного капитала рассматривается как основной инструмент финансирования капиталоемких инвестиционных проектов. Реализация некрупных проектов, а также финансирование проектов, находящихся в стадии реализации, будут осуществляться за счет амортизации и доли прибыли.

Через размещение дополнительной эмиссии акций (или IPO) в общей сложности предполагается привлечь до 500 млн. долларов США.

По состоянию на 31 декабря 2005 г. рыночная капитализация ОАО «Кузбассэнерго» составляет 964,1 млн. долларов США. В расчете за 1 МВт установленной мощности капитализация составляет около 202 542 долларов США.

Задача руководства – позиционировать ТГК-12 как технологически современную, прибыльную и привлекательную для инвесторов компанию. Для успешной реализации этой задачи планируется проведение комплекса мероприятий, направленных на внедрение современных принципов работы, принятых в передовых компаниях мирового уровня.

На сегодняшний день фондовый рынок является одним из наиболее эффективных инструментов привлечения долгосрочных инвестиций для развития компаний. Прохождение ТГК-12 листинга на биржевых площадках рассматривается как один из основных инструментов повышения ликвидности акций Компании. Планируемая дата включения ценных бумаг Компании в список с прохождением процедуры листинга на основных российских биржевых площадках (ОАО «Фондовая Биржа «РТС», ОАО «Фондовая Биржа «ММВБ») – 1-й квартал 2007 года.

В целях обеспечения инвестиционной привлекательности разработан проект

дивидендной политики. Предполагается, что Стандарты дивидендной политики будут включать:

по компаниям, входящим в конфигурацию ТГК-12, направление чистой прибыли по следующим направлениям:
 1.Резервный фонд – 7%;
 2.Дивиденды;
 3.Высокорентабельные инвестиционные проекты с короткими сроками окупаемости.

Увеличение размера выплачиваемых акционерам дивидендов будет зависеть от:

- объема чистой прибыли за год;
- потребностей технического состояния, обеспечения безопасности и безаварийности производства;
- масштабов инвестиционной деятельности Компании;
- планов повышения инвестиционной привлекательности Компании.

IR И PR КАК ВАЖНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ КОММУНИКАЦИИ С ИНВЕСТИЦИОННЫМ СООБЩЕСТВОМ

В качестве базовых инструментов реализации IR- и PR-политики Компанией используются:

- построение долгосрочных партнерских отношений с наиболее влиятельными печатными и электронными средствами массовой информации, обеспечивающими выход на политическую и бизнес-элиту регионов присутствия Компании, а также на представителей инвестиционного сообщества. Приоритетными СМИ для сотрудничества являются региональные представительства федеральных печатных изданий и информационных агентств, корпункты федеральных телевизионных каналов, наиболее влиятельные межрегиональные издания, ведущие деловые региональные СМИ;
- создание и поддержание в актуальном состоянии (публикация пресс-релизов,

новостей, информации о корпоративных событиях и пр., размещение фотоматериалов) корпоративного веб-сайта компании. Корпоративный сайт также должен стать средством получения социологической информации, позволяющим диагностировать мнение общественности относительно процессов, происходящих в компании;

- информационное партнерство с центрами финансовой и бизнес аналитики.

В дальнейшем планируется проведение роуд-шоу, круглых столов с участием руководства ТГК-12 для представления результатов деятельности и перспектив развития Компании инвестиционному сообществу.



СПЕЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ АНТИКРИЗИСНОГО ЗНАЧЕНИЯ «АЛТАЙ»

Особым проектом для команды менеджеров Кузбассэнерго, которая составит управленческое ядро во вновь создаваемой межрегиональной энергокомпании ТГК-12, является Алтайский проект. По сути, по результатам его реализации можно будет судить о способности менеджмента решать сверхсложные задачи, адаптироваться к нестандартным условиям ведения бизнеса, готовности к финансовой санации базовых объектов инфраструктуры, региональных систем тепло- и энергоснабжения с учетом жестких требований социальной ответственности.

В 2006 году планируется:

- обеспечить техническую готовность по показателям энергобезопасности, безопасности и бесперебойности энергоснабжения в период осенне-зимнего максимума;
- оптимизировать отношения с потребителями и отрегулировать платежную дисциплину;
- внедрить систему контроля за качеством поставок топлива на станциях Алтайэнерго;

Формирование ТГК-12 осуществляется путем слияния активов посредством покупки ряда предприятий у Алтайэнерго. Поэтому в рамках стратегии корпоративного строительства на 2006 год планируется:

- провести предварительный отбор имущества ОАО «Алтайэнерго», подлежащего покупке в рамках создания ТГК-12;
- составить конкретный перечень генерирующих и теплосетевых активов, которые предполагается приобрести для формирования ТГК-12. Основной интерес представляют 3 барнаульские ТЭЦ: ТЭЦ-1, ТЭЦ-2 и ТЭЦ-3 с инфраструктурой тепловых сетей и Бийские тепловые сети.
- подготовить к продаже акции ОАО «Западно-Сибирская ТЭЦ» и ОАО «Южно-Кузбасская ГРЭС». Совместно с инвестиционным банком-агентом ООО «Дойче банк» провести подготовительную работу к процедуре продажи, в частности проработать наиболее оптимальные механизмы проведения аукционов.

Согласно планам реформирования на базе шести электростанций ОАО «Кузбассэнерго» и трех электрических станций ОАО «Алтайэнерго» будет сформирована ТГК-12. По расчетам, суммарная электрическая мощность ТГК-12 составит 4 407,2 МВт, тепловая – 8 142 Гкалч. Годовая выработка электроэнергии прогнозируется на уровне 23 млрд. кВтч, отпуск тепла - 15,8 млн. Гкал.

Сегодня «Кузбассэнерго» владеет восемью электростанциями суммарной установленной мощностью около 4600 МВт. Основные акционеры — РАО «ЕЭС России» (49%) и СУЭК (около 43%).

В 2005 г. Общество выработало 13,9 млн. Гкал тепловой энергии, 25,1 млрд. кВтч электроэнергии.

Выручка в 2005 г. — 19,71 млрд. руб., чистая прибыль — 545 млн. руб.

ЦЕЛИ БИЗНЕС-СТРАТЕГИИ

- к 2010 г. обеспечить рост выручки с 19 млрд. руб. (2006 г.) до 29 млрд. руб. (2010 г.);
- увеличить прибыль компании с 0,545 (2005 г.) до 3,2 млрд. руб. (2010 г.);
- увеличить долю компании на региональном рынке тепловой энергии к 2010 г. с 18% до 29,5%.

Приоритетной задачей на ближайшие пять лет является обеспечение **роста капитализации:**

РОСТ КАПИТАЛИЗАЦИИ КОМПАНИИ

РЫНОК, КЛИЕНТЫ

- Увеличение объема реализации электрической энергии до 24,7 млрд.кВтч к 2010 году
- Проведение агрессивной стратегии в области захвата теплового рынка за счет вытеснения неэффективных муниципальных мощностей и увеличение отпуска тепловой энергии до 22,7 млн. Гкал в год
- Реализация РДД не менее 70%
- Участие в рынке системных услуг

АКТИВЫ

- Ввод новых генерирующих мощностей в объеме не менее 570 МВт
- Использование установленной мощности на уровне не ниже 0,7
- Расширение теплосетевой инфраструктуры за счет строительства новых тепломагистралей

ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

- Достижение показателя ROE 5%
- Достижение коэффициента финансовой устойчивости А3
- Снижение производственных затрат - 10-15%
- Проведение IPO -\$ 500 млн.
- EBIT 1681 млн.руб.
- EBITDA - 3431 млн.руб

ПРОЗРАЧНОСТЬ И ОТКРЫТОСТЬ КОМПАНИИ

- Присвоение рейтинга корпоративного управления российскими и международными рейтинговыми агентствами (по шкале Standart & Poor,s РКУ - 5-6)
- Прохождение листинга на не менее чем 2-х торговых площадках (РТС, ММВБ)
- Внедрение корпоративной информационной системы IT
- Внедрение международных стандартов учета



ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ

Для оценки работы органов управления, а также деятельности Компании в целом в Кузбассэнерго в настоящее время используется следующий перечень ключевых показателей эффективности (КПЭ):

ROE (Return on Equity) – рентабельность собственного (акционерного) капитала. Определяется как отношение чистой прибыли к величине собственного капитала на конец периода. ROE косвенно характеризует степень производственной управляемости Компании, ориентирует менеджмент на реализацию эффективных инвестиционных проектов, помогает акционерам принимать решение об участии в инвестиционных проектах.

Показатель чистой прибыли – определяет величину годовой чистой прибыли компании.

Лимит эксплуатационных расходов. Определяется как затраты на производство и реализацию продукции, за исключением амортизации, платы за услуги ЕЭС, ЕСН, налогов и обязательных платежей, относимых на себестоимость (включая водный налог), расходов на страхование и негосударственное пенсионное обеспечение. Установка лимита контролируемых расходов и затрат ориентирует менеджмент на снижение издержек производства.

Коэффициент срочной ликвидности. Определяется как соотношение наиболее ликвидных активов к краткосрочным обязательствам.

По итогам 2005 года Кузбассэнерго имеет рейтинг В2 и относится к группе предприятий с удовлетворительным финансовым состоянием (согласно «Методике определения рейтинга кредитоспособности и финансовой устойчивости ДЗО ОАО РАО «ЕЭС России»).

КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КПЕ)		
Цель	Оценочный показатель	Значение и срок реализации
Увеличение капитализации компании	Стоимость акций на фондовых рынках	Опережающий рост стоимости по отношению к среднеотраслевым показателям на 10 %
Обеспечение экономической эффективности	ROE	5 % – 2010год
Достижение коэффициента финансовой устойчивости	Коэффициент финансовой устойчивости	B2–31.12.2006, B1–31.12.2008 A3–31.12.2010
Достижение коэффициента срочной ликвидности	Коэффициент срочной ликвидности	Не менее 0,7-1,0
Проведение IPO	Размещение акций	\$ 500 млн. (US) на организованном рынке ЦБ

До 2005 г. одним из ключевых показателей эффективности работы ОАО «Кузбассэнерго» был показатель ROTA (Return on Total Assets - рентабельность всей суммы активов компании), рассчитываемый как отношение «чистая прибыль / активы». При этом менеджмент энергокомпании оценивается тем выше, чем большую отдачу он сможет получить с каждого рубля активов.

Существенным недостатком ROTA является то, что он ухудшается в результате привлечения заемного капитала, а также ориентация на этот показатель не способствует оптимизации структуры активов. Погоня за максимизацией ROTA ухудшит надежность прохождения зимнего максимума, поскольку запасы топлива уменьшают этот показатель.

Таким образом, максимизация показателя ROTA не всегда способствует оптимизации инвестиционной, учетной и налоговой политики, политики модернизации и техперевооружения, а также политики в отношении запасов топлива и дебиторской задолженности. Перечисленных причин достаточно, чтобы отказаться от рассмотрения этого показателя в качестве основного при оценке эффективности менеджмента энергокомпаний.

Акционерами принято и реализовано решение о замене в 2005 г. сквозного

(общего для всех компаний) показателя ROTA показателем ROE (Return on Equity): отношение «чистая прибыль / среднегодовой акционерный капитал», который более уместен, поскольку у этого показателя знаменатель относительно стабилен. Сегодня акционеры дают руководству энергокомпании задание по чистой прибыли или по дивидендам на акцию на следующий год, а менеджмент в ответ выступает с собственными предложениями по повышению прибыли с учетом ее оптимизации в длительном периоде.

ROE хорошо знаком портфельным и стратегическим инвесторам как часто применяющийся в современной международной бизнес-практике. Его целевое задание, как и динамическое изменение, помогает акционерам принять базовое решение: участвовать в этом бизнесе или выходить из него.

С 2006 года вводится новый КПЭ «Критерий надежности», включающий в себя такие составные части, как получение (наличие) паспорта готовности в установленный срок; отсутствие аварий; отсутствие несчастного случая на производстве со смертельным исходом; недопущение роста числа технологических нарушений (инцидентов), которые ориентируют компанию, как на экономическую результативность, так и на экологическую и социальную.

5.2. КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА

Одним из основных преимуществ является выгодное расположение генерирующих энергообъектов вблизи угледобывающих предприятий. Это обеспечивает возможность выбора поставщиков угля по критериям «цена-качество», своевременность пополнения запасов топлива и сокращение затрат на его транспортировку. В отличие от соседних производителей электроэнергии, у генерации Кузбасса больше конденсационных мощностей и, в зависимости от конъюнктуры рынка, есть возможность плавно управлять нагрузкой.

В рамках технического перевооружения в филиалах «Кузбассэнерго» уделяется большое внимание внедрению современных технологий и АСУ, повышению КПД оборудования, снижению расходов топлива. При плане ввода основных фондов в 2005 году в размере 1577 млн. руб. фактический ввод объектов составил 2055 млн. руб., что на 13 % выше плана.

Сегодня себестоимость вырабатываемой электроэнергии на наших крупных ГРЭС и ТЭЦ ниже, чем у ряда теплоэлектростанций Сибири и Европейской территории страны. К примеру, тарифы, установленные ФСТ России с 1 января 2006 г., для Беловской ГРЭС, – 450,49 рубля за мегаватт-час, для Томь-Усинской ГРЭС – 468,28 рубля, для Кемеровской ГРЭС – 464,68 рубля. В то время как, для крупнейших электростанций Красноярского края Березовской ГРЭС-1 – 488,05 рубля за мегаватт-час, Красноярской ГРЭС-2 – 740,78 рубля, а в первой ценовой зоне европейской части – 519,35 рубля за мегаватт-час для Пермской ГРЭС и 571 рубль для Псковской ГРЭС. Поэтому позиции ОАО «Кузбассэнерго» на формирующемся рынке электроэнергии Сибири сегодня потенциально весьма сильные.

В перспективе мы рассчитываем, что введение правил долгосрочной (на 3 года



вперед) торговли мощностью позволит обеспечить ТГК-12 стабильное планирование загрузки генерирующих мощностей на дальнюю перспективу, а главное, создаст реальные стимулы для привлечения инвестиций в модернизацию и строительство новых мощностей.

В целом можно отметить следующие конкурентные позиции:

- Наличие мощностей, вырабатывающих электроэнергию по теплофикационному циклу, которые загружаются в первую очередь при формировании планового баланса производства в регулируемом секторе.
- Наличие генерирующих мощностей с конкурентными технико-экономичными показателями, низкой себестоимостью производства, позволяющим производить загрузку электростанций в регулируемом секторе..
- Возможность маневра мощностей.
- Месторасположение электростанций и наличие оборудования и мощностей, позволяющих участвовать в рынке системных услуг
- Независимость крупных ГРЭС от теплового рынка при конкурентной себестоимости производства, что позволяет производить загрузку в летний период.
- Географическое расположение тепловых

5

электростанций Кузбасса в центре Сибири и приближенность к месторождениям энергетических углей, наличие развитой электросетевой инфраструктуры высокого класса напряжения позволяет передавать произведенную электроэнергию с относительно незначительными потерями при ее транспортировке как в западном, так и в восточном направлениях.

- Расположение крупных ГРЭС вблизи центров электрической нагрузки промышленных энергоемких потребителей.
- Наличие большого объема промышленных потребителей, подключенных непосредственно к шинам распределительных устройств ТЭЦ, что позволяет заключать долгосрочные договоры и производить долгосрочную загрузку электростанций.
- Электроэнергия, производимая на тепловых электростанциях Кузбасса, конкурентноспособна с электроэнергией, производимой на большинстве тепловых электростанциях ОЭС Сибири, за счет близости к местам добычи топлива и экономичности производства.
- Относительно низкая стоимость тепла на коллекторах электростанций по сравнению со стоимостью тепла, производимого на котельных, позволяет развивать тепловые мощности на электростанциях и осуществлять теплоснабжение по низким тарифам.
- Существующие тепловые мощности электростанций позволяют при относительно низких капитальных вложениях осуществлять надежное теплоснабжение городов.
- Возможность поставки потребителю комплексного «Пакета услуг» по тепло и электроснабжению.
- Наличие квалифицированного персонала, имеющего опыт работы на рынке электроэнергии.
- Инвестиционная привлекательность.



5.3. ТРУДНОСТИ

- Тарифы на тепло и электроэнергию утверждаются в РЭК на год и не подлежат пересмотру в течение года, то есть могут не вполне учитывать инфляционные процессы и повышение цен на производственные сырье и материалы.
- По-прежнему остро стоит проблема перекрестного субсидирования при продолжающемся выходе крупнейших потребителей Кемеровской области на свободный рынок электроэнергии.
- В результате решений, принятых Региональной энергетической комиссией Кемеровской области, возросла разница между тарифами на тепловую и электрическую энергию, установленными для оптовых перепродавцов и для конечных потребителей. Исполняя данное решение, снабжала оптовых перепродавцов электроэнергии по тарифам, которые не покрывали наших издержек. Фактически по-прежнему через систему тарифов в 2005 году происходило перераспределение финансовых ресурсов компаний в пользу монополистов – производителей сырья и материалов, компаний-перепродавцов. Тем самым снижаются затраты компаний на обновление оборудования, внедрение



новых ресурсосберегающих технологий, снижается уровень энергобезопасности Кемеровской области, так как резервные мощности, построенные в советский период, исчерпаны.

● Слабо формализованные методы и практика контроля в сфере административного регулирования экологической политики предприятий энергетики вносят дополнительные экономические риски. Одним из выходов в этой связи менеджмент видит во внедрении практики сертификации собственных станций на основе международных стандартов экологического менеджмента.

● Необходимо также отметить достаточно высокую степень износа основных фондов (65%).

ФАКТОРЫ СДЕРЖИВАНИЯ РОСТА ПРОДАЖ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ И ТЕПЛА:

- Рыночная конкуренция со стороны гидрогенераций, ОГК, ТГК.
- Выбытие мощностей и низкая надежность из-за высокой степени износа оборудования.
- Рост цен на топливо, опережающий рост тарифов на электроэнергию.
- Потеря части выработки на неэкономичном генерирующем оборудовании.
- Выход на рынок новых компаний - производителей электроэнергии.
- Сложная экологическая обстановка и связанное с ней уменьшение выработки электроэнергии.
- Внедрение потребителями энергосберегающих технологий.
- Внедрение новых технологий переработки каменного угля.
- Повышение требований к качеству электроэнергии.



5.4. ОСНОВНЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В 2006-2010 ГГ.

2010

Замена т/а ст. N9 на Кемеровской ГРЭС
Сооружение нового главного корпуса с установкой в нем 2-х пылеугольных блоков с турбинами К-550-240 на ТУ ГРЭС

2009

Перевод ЗВК на газ
Сооружение нового главного корпуса с установкой в нем 2-х газовых турбин, котла-утилизатора и одной паровой турбины на Кузнецкой ТЭЦ

2008

Замена т/а ст. N4 на Беловской ГРЭС

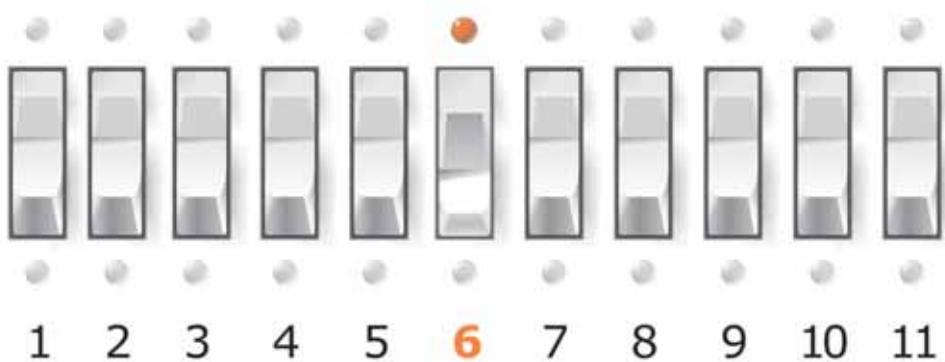
2007

Монтаж т/а ст. N3 на Кузнецкой ТЭЦ
Строительство т/а ст. N15 на Ново-Кемеровской ТЭЦ
Строительство тепломагистрали Кемеровская ТЭЦ - Рудничный район
Замена т/а ст. N12 на Кузнецкой ТЭЦ

2006



6 ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД: МИССИЯ КОМПАНИИ И ЕЕ БАЗОВЫЕ ЦЕННОСТИ



МЫ БЕСПЕРЕБОЙНО И НАДЕЖНО СНАБЖАЕМ НАШИХ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ ТЕПЛОМ И ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЕЙ,
ОБЕСПЕЧИВАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА И ИНВЕСТИЦИОННУЮ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ



- 6.1. МИССИЯ КОМПАНИИ**
- 6.2. ДЕЛОВЫЕ ПРИНЦИПЫ**
- 6.3. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ**



6.1. МИССИЯ КОМПАНИИ

«Мы бесперебойно и надежно снабжаем наших потребителей теплом и энергией, обеспечивая эффективность производства и инвестиционную привлекательность».

6.2. ДЕЛОВЫЕ ПРИНЦИПЫ

В своей деятельности Компания руководствуется следующими принципами ответственного ведения бизнеса:

- **внутренние взаимоотношения:** достижение эффективной организации производства через лидерство; способность принимать ответственные решения на разных уровнях управления;
- **внешние взаимоотношения:** построение отношений на основе уважения, взаимовыгодного и долгосрочного сотрудничества с властью, обществом и потребителями; противодействие коррупции;

- **использование ресурсов:** рациональное и эффективное использование всех ресурсов для достижения целей Компании;
- **охрана здоровья и окружающей среды:** минимизация вредного воздействия производства на окружающую среду; создание безопасных условий труда, забота о жизни и здоровье персонала.

Перечисленные принципы являются основой устойчивого роста стоимости акций и капитализации Компании: за 2005 г. капитализация Компании выросла с 412, 7 млн. долларов США до 964, 1 млн. долларов США.



6.3. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

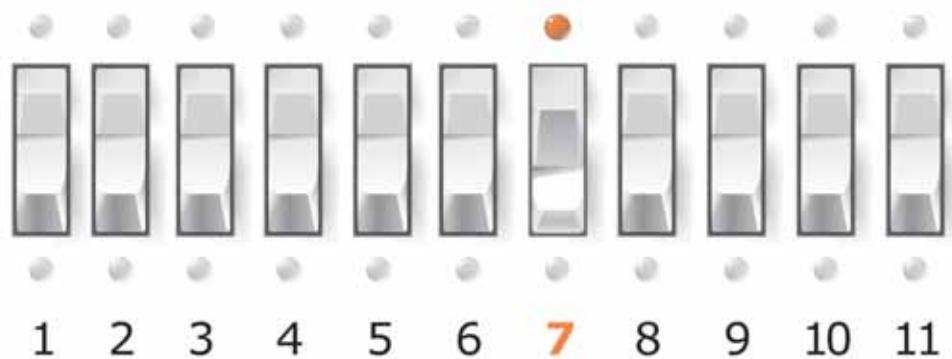
Ценности, которые мы разделяем:

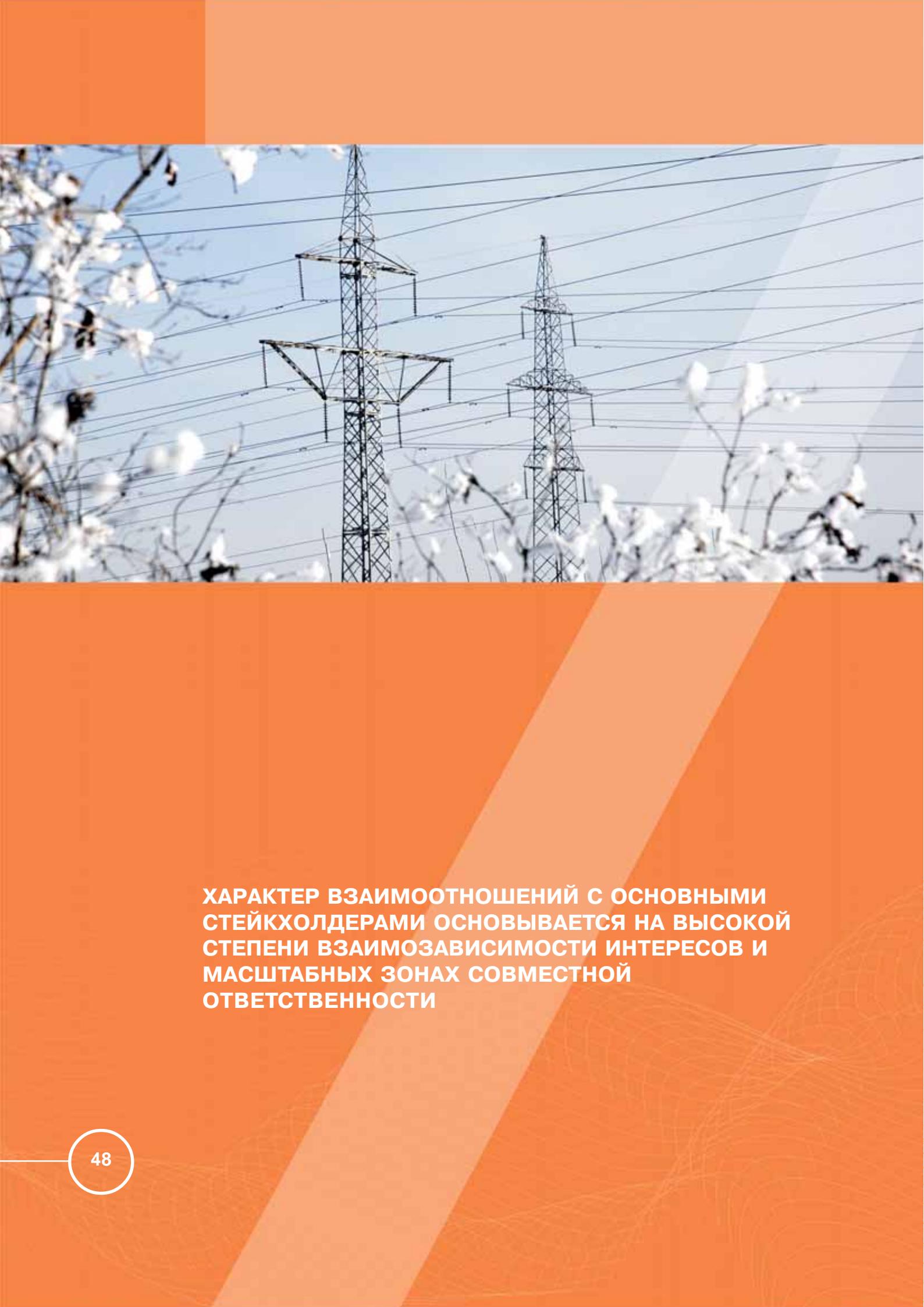
- уважение прав и интересов сотрудников и акционеров, репутация надежного партнера в работе с поставщиками, клиентами и обществом;
- равные условия для развития профессионализма сотрудников, справедливость в оплате труда в соответствии с результатами деятельности;
- открытость и честность в отношениях с заинтересованными сторонами и в предоставлении информации;
- постоянное развитие систем и технологий, позволяющих обеспечивать продукцию и сервис высшего качества; открытость для новых идей и решений;
- ответственность за охрану окружающей среды и оптимальное использование ресурсов;
- ответственное отношение к здоровью и жизни сотрудников.

ОАО «Кузбассэнерго» полностью отдает себе отчет в той высокой ответственности, которая ложится на Компанию в сфере обеспечения жизнедеятельности Кузбасса и Алтая, а также завершения реформирования электроэнергетики Сибирского федерального округа (в части создания ТГК-12), соблюдения трудовых прав персонала, принципов деловой этики и ответственного ведения бизнеса.



7 ОСНОВНЫЕ СТЭЙКХОЛДЕРЫ И ДИАЛОГ КОМПАНИИ В РАМКАХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПАРТНЕРСТВА





**ХАРАКТЕР ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ОСНОВНЫМИ
СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ОСНОВЫВАЕТСЯ НА ВЫСОКОЙ
СТЕПЕНИ ВЗАИМОЗАВИСИМОСТИ ИНТЕРЕСОВ И
МАСШТАБНЫХ ЗОНАХ СОВМЕСТНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**



Компания осуществляет роль базового, системного элемента с точки зрения социально-экономического воспроизведения в регионах присутствия, что делает необходимым задавать самим себе жесткие рамки этического и ценностного самоконтроля. Более чем на 90% обеспечивая потребности в тепло и энергоснабжении нескольких крупнейших промышленно развитых регионов страны, мы, по сути, значимо участвуем в обеспечении бесперебойного функционирования инфраструктурного «хребта» страны. Поэтому характер взаимоотношений с основными стейкхолдерами основывается на высокой степени взаимозависимости интересов и масштабных зонах совместной ответственности.

Именно это обстоятельство определяет особый режим для использования менеджмента рисков и приложения основных усилий в плоскости институционального проектирования путем широкого

вовлечения общественных интересантов при одновременном ограничении свободы их нелояльности к государственным приоритетам стратегического развития. Для хеджирования рисков активно применяется формализованный инструментарий межведомственной коммуникации.

Целевая модель ТГК-12 с точки зрения отраслевого реформирования - часть долгосрочной государственной политики. Главный риск и одновременная задача по его управлению, по нашему мнению, состоит в том, чтобы **избежать повышения степени непредсказуемости развития ситуации**. Вторая важная задача, следующая из основных факторов риска, состоит в том, чтобы при интенсивном взращивании экономических игроков **избежать социальных перегибов и деструктивного роста напряженности**. В этой совместной зоне ответственности роль компании имеет соподчиненное положение по сравнению с определяющим значением государства и его политики.



При этом менеджмент берет на себя повышенные обязательства за инкорпорированную долю в зоне ответственности правительства, активно используя в интересах репутации компании механизмы взаимной заинтересованности в координации совместных усилий.

Компания в глобальном смысле пользуется базовым набором ресурсов, которые предоставляет ей общество, начиная от человеческого, гуманитарного до природных, экологических квот и т.д. Взамен Компания предоставляет рабочие места, обеспечивает бесперебойное производство важнейших продуктов жизнеобеспечения и промышленного производства – тепла и электроэнергии.

Тем не менее, Компания оставляет за собой право жестко отстаивать, в том числе и во взаимодействии с государственными органами, свое доминирующее положение на рынках тепла и электроэнергии при затягивании решений по вопросу перекрестного субсидирования и устранения тарифных диспропорций. Предоставление дополнительных преференций со стороны государства считаем необходимым условием при использовании компании в качестве инструмента социального субсидирования.

ОСНОВНЫЕ СТЕЙКХОЛДЕРЫ И ХАРАКТЕР ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С НИМИ

Кузбассэнерго (ТГК-12) ежедневно оказывает услуги по предоставлению тепла и электроэнергии более чем 3 миллионам человек. Ежедневно пользуется услугами подрядных организаций, поставщиков, кредитных и финансовых учреждений. Только путем открытого диалога мы можем понять точку зрения окружающих и учесть ее при формировании и реализации нашей бизнес-стратегии на всех уровнях. Как любая успешная компания, мы считаем, что сотрудничество должно быть взаимовыгодным.

По отношению к деятельности Кузбассэнерго (ТГК-12) основными группами стейкхолдеров¹ являются:

● Акционеры

Высшим органом управления Общества является Общее собрание акционеров. Его компетенция определена уставом Общества и действующим Федеральным законом «Об акционерных обществах».

В обществе создан Совет директоров в составе 11 человек, трое из которых являются независимыми директорами. Совет директоров Общества осуществляет общее руководство деятельностью Общества, в том числе по вопросам, связанным с контролем и оценкой качества бизнеса Общества.

Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется единоличным исполнительным органом - Генеральным директором и коллегиальным исполнительным органом - Правлением Общества в количестве 7 человек.

● Регуляторы

- органы государственной власти, ответственные за реформу электроэнергетики;
- органы государственной власти, ответственные за тарифное регулирование;
- органы государственной власти, ответственные за регулирование деятельности социально значимых потребителей;
- антимонопольные органы;
- органы надзора, в том числе по вопросам экологии.

● Инвесторы

- стратегические;
- портфельные, вкладывающие в Компанию свой капитал с определенной долей риска в целях получения дохода на него.

● **Кредиторы**, временно предоставляющие предприятию заем в обмен на некоторый заранее установленный доход.

● **Менеджеры Компании**.

● **Работники Компании**.

● **Производители и поставщики оборудования и топлива**.

● **Потребители**

- крупные промышленные предприятия;
- социально значимые учреждения (здравоохранения и т. п.);
- средний и малый бизнес;
- население (индивидуальные потребители).

● **Общественные организации**, в том числе экологические, по защите прав потребителей, по защите прав инвесторов и др.

- **Средства массовой информации.**
- **Лидеры общественного мнения**
- **Эксперты, финансовые и фондовые аналитики и инвестсообщество.**

Взаимодействие со стейкхолдерами исходит из следующих принципов:

- существенность вопросов, по которым осуществляется взаимодействие;
- полнота охвата проблем;
- прозрачность;
- своевременное реагирование;
- ответственность.

Для ТГК-12 это означает, что:

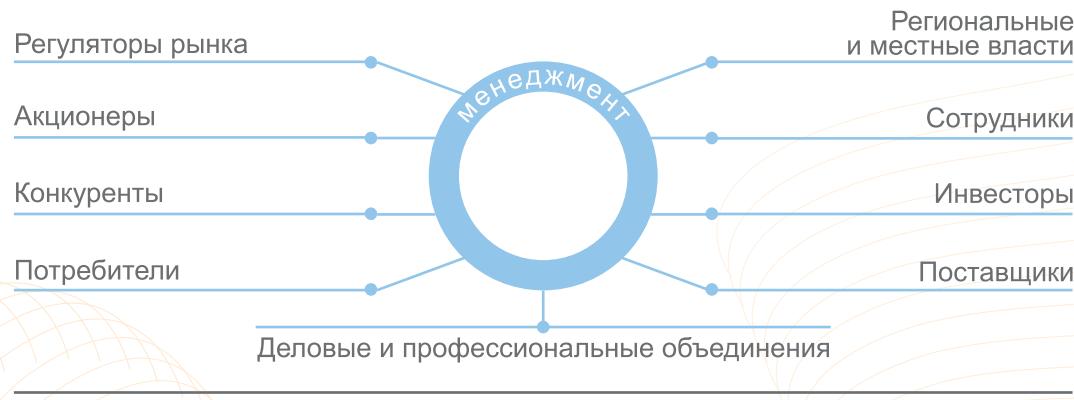
- участники взаимодействия со стороны должны знать стейкхолдеров и то, как именно компания своей деятельностью

затрагивает их интересы;

– в ходе взаимодействия с компанией стейкхолдеры должны быть информированы и услышаны. Компания должна приложить усилия для понимания проблем, волнующих заинтересованные стороны, учета их мнений по существенным для них вопросам, потребностям и ожиданиям;

– стейкхолдеры имеют право знать позицию по вопросам, поднятым в ходе взаимодействия. Компания должна выработать свое отношение к предложениям стейкхолдеров, информировать о нем заинтересованные стороны, а также контролировать изменения в своей деятельности, которые реализуются в ответ на ожидания и предложения стейкхолдеров. Управление нефинансовыми рисками предполагает при необходимости изменения в деятельности компании в ответ на ожидания и требования стейкхолдеров. Компания должна регулярно информировать общественность о нефинансовых аспектах своей деятельности и статусе ведущихся переговоров с заинтересованными сторонами.

ОСНОВНЫЕ СТЕЙКХОЛДЕРЫ И СФЕРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ РИСКОВ



- Доступность электро- и теплоснабжения
- Социально-трудовые отношения
- Надежность электро- и теплоснабжения
- Экологические аспекты деятельности
- Влияние на социально-экономическое развитие на региональном и местном уровне
- Технологическая модернизация

1 (Stakeholders) - достаточно широкий круг лиц, имеющих отношение к предприятию.



В нашем отчете за 2005 год мы описываем некоторые механизмы, используемые нами в процессе диалога с ключевыми группами: клиентами, органами власти, акционерами, сотрудниками, местными сообществами, лидерами общественного мнения и поставщиками (рис. Основные стейкхолдеры и сферы возникновения рисков). Так, например, мы периодически обращаемся к независимым группам экспертов, консультирующим нас по вопросам экономического, социального и экологического воздействия. Помимо взаимодействия с этими группами мы обсуждаем специфические деловые вопросы с многочисленными заинтересованными сторонами, к примеру, в течение 2004-2005 г. ОАО «Кузбассэнерго» активно сотрудничало с Ассоциацией общественных организаций «Общественная палата Кемеровской области», в которую входит около 80 различных общественных движений и политических партий региона. За этот период совместно проведен ряд круглых столов по актуальным проблемам энергетики: «Экологическая безопасность Кузбасса: состояние и перспективы», «Реформа ЖКХ: где выход из тупика?», «Миссия России в XXI веке» (по докладу А.Б. Чубайса в Инженерно-экономическом университете г. Санкт-Петербург), «Надежность обеспечения электрической и тепловой энергией потребителей Кузбасса. Основные факторы».

По итогам общественных слушаний и дискуссий, в которых принимали участие руководители политических партий, общественных объединений, органов местного самоуправления, промышленных предприятий и бюджетных организаций, органов правосудия, ученые, представители среднего и малого бизнеса и средств массовой информации, изданы сборники тезисов их выступлений и рекомендаций, принятых в ходе дискуссий. По всем этим обсуждениям общественностью внесены конструктивные предложения, многие из которых учтены органами

законодательной и исполнительной власти региона.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ

Большие корпорации часто становятся объектом критики за то, что их консультации с представителями местных сообществ оборачиваются пустыми обещаниями, когда уже слишком поздно что-либо менять в проекте. Сегодня мы доказываем на практике, что это не так. В крупных проектах консультации начинаются на стадии переговоров с органами власти и собственниками земли и переходят в процесс тщательной оценки воздействия на природную и социальную среду. В ходе крупных проектов консультации с общественностью происходят в течение всего производственного цикла с различной интенсивностью вплоть до вывода объекта из эксплуатации и рекультивации использованных земель.

ОАО «Кузбассэнерго» строит и стремится укреплять партнерские отношения с администрациями городов в регионах присутствия. Стремительное развитие городов в регионах присутствия ТГК-12 предопределяет необходимость дополнительных энергомощностей. С администрациями областей прорабатываются ряд совместных программ развития региональной энергетики и магистральных теплотрасс.

Методы осуществления диалога и сотрудничества: рабочие семинары, консультирование со стороны независимых групп; взаимодействие с местными консультативными группами; фокус-группы; социологические исследования на уровне группы, региона, на отдельном предприятии. Кроме того, мы применяем такие методики как реагирование, развитие, использование опыта. Мы постоянно учимся диалогу с внешними группами, особенно в процессе реализации крупных промышленных проектов.

В 2004 году Институт проблем предпри-

нимательства (Санкт-Петербург) по заказу ОАО «Кузбассэнерго» провел исследование внешней среды организации. В частности, данная работа предполагала анализ публикаций в печатных СМИ Кемеровской области, посвященных Кузбассэнерго, за период с января по сентябрь 2004 года, проведение 85 экспертных интервью по полуструктурированной анкете. В качестве респондентов выступали высшие руководители: администраций городов Кемеровской области, городских электросетей и тепловых сетей, крупных промышленных потребителей электроэнергии.

В результате исследования были выявлены ожидания руководителей предприятий и властных структур по отношению к реформированию Кузбассэнерго. На основе результатов исследования разработана *Концепция информационного сопровождения реформы Кузбассэнерго во внешней среде*, с тем чтобы снизить риски противодействия реформе.

При проведении исследования и разработке концепции информационного сопровождения мы исходили из следующих ключевых положений:

- Реформа Кузбассэнерго, чтобы быть успешной, не может осуществляться без изучения ожиданий внешней среды и рисков, связанных с возможными действиями этой среды.
- Однако это не значит, что Кузбассэнерго должно полностью подстраиваться под внешнюю среду и действовать с позиции market driven, когда состояние и изменения рынка определяют как стратегию, так и тактику поведения.
- Кузбассэнерго, являясь крупнейшей организацией региона, способна влиять на внешнюю среду в положительном для себя ключе, действуя с позиции собственных ресурсов и общей стратегии реформирования РАО ЕЭС и **принимая во внимание ожидания внешней среды**.
- Таким образом, в результате

исследования следовало выявить эти ожидания, определить позитивные и негативные стереотипы, связанные с реформой, определить носителей позитивного и негативного отношения к реформе, расставить приоритеты, а также разработать концепцию информационного сопровождения, которая, с одной стороны, всячески подчеркивала бы положительные ожидания внешней среды; с другой стороны, была бы направлена на борьбу со стереотипами, мешающими проведению реформы.

В числе многочисленных тем обсуждения были затронуты такие ключевые вопросы, как обязательное осознание своих обязательств путем оценки экологических и социальных последствий деятельности и необходимость взаимодействия с местными сообществами на ранней стадии проекта. Мы учимся использовать полезные сведения, полученные нами в процессе осуществления независимого контроля за нашей деятельностью со стороны заинтересованных групп, особенно неправительственных организаций.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

В ходе реформирования право выбора поставщика распространяется на различные категории потребителей постепенно, по мере формирования рынка, начиная с крупных оптовых потребителей.

Основная задача деятельности ОАО «Кузбассэнерго» — обеспечивать реализацию прав добросовестных потребителей на надежное снабжение электро- и теплоэнергией необходимого качества и в объеме, достаточном для удовлетворения их потребностей.

Основные потребители

Структура отпуска электроэнергии основным группам потребителей выглядит следующим образом: крупнейшими потребителями электроэнергии на розничном рынке являются промышленные предприятия -61,5%.

В разрезе промышленности лидерами по электропотреблению являются предприятия черной металлургии, их доля – 31,5 %. В структуре отпуска тепловой энергии доминируют предприятия ЖКХ - 60,2% потребления и промышленность - 28,6%.

До недавнего времени меньше внимания уделялось взаимодействию с бытовыми абонентами, малыми и средними предпринимателями, в то же время доля непромышленного потребления все время возрастает, особенно в динамично развивающихся городах.

Стандарты обслуживания потребителей

В 2005 г. ОАО «Кузбассэнерго» сопоставило накопленный за последние годы опыт с лучшими практиками зарубежных энергокомпаний — от горячих линий, занимающихся регистрацией вопросов и жалоб, до специализированных исследований и работы с ассоциациями потребителей. К лучшим практикам относится проведение консультаций с потребителями и создание совместных рабочих групп по выявленным проблемам (табл.2).

Методы взаимодействия с потребителями: лучшие практики из международного опыта	Методы, исследуемые ОАО «Кузбассэнерго» по взаимодействию с потребителями
Почта	Широко используется
Электронная почта	Широко используется
Веб-страница	Широко используется
Телефонные консультационные центры, единые справочные службы («горячие линии»)	Широко используется
Посещения потребителей	Широко используется
Исследования	Отдельные примеры
Центры обслуживания потребителей	Широко используется
Консультации	Широко используется (в части взаимодействия с крупными промышленными потребителями) Отдельные примеры (в части взаимодействия с непромышленными потребителями)
Рабочие группы по проблемным вопросам	Отдельные примеры
Дни открытых дверей	Широко используется для молодёжи
Омбудсмен (уполномоченный по защите прав потребителей)	Нет
Потребительские комитеты	Нет
Независимые специализированные рейтинговые агентства	Отдельные примеры

Биллинговые системы охватывают все аспекты предоставления услуг электро- и теплоснабжения, включая документальное оформление фактического потребления энергии. Для повышения качества обслуживания потребителей в 2004 г. были внедрены программы по переводу бытовых абонентов на систему выписки счетов. Теперь при оплате электроэнергии можно выбрать один из двух способов: традиционный, на основании собственных расчетов, или на основании выставленных извещений с уже указанной ежемесячной «средней» суммой.

Это делает процедуру оплаты более

простой и удобной. Однако у некоторых потребителей она вызывает дискомфорт, ощущение, что энергетики «берут лишнее», включая в «усредненный» расчет долги неплатильщиков. Такие потребители могут выбрать традиционный способ оплаты.

Порядок ограничения подачи электроэнергии

Помимо плановых ремонтов, ограничения подачи электроэнергии осуществляются в двух случаях: при неоплате использованной энергии и при возникновении или угрозе возникновения аварии. Если говорить точно, энергетики «отключают» потребителей только в аварийных

ситуациях, неплательщикам же ограничивают поставки до уровня фактической оплаты либо аварийной брони. О предполагаемых за неуплату санкциях органы государственной власти и местного самоуправления предупреждают потребителей заранее. Это проводится в соответствии с российским законодательством.

ОАО «Кузбассэнерго» практикует цивилизованные формы взыскания задолженности: это претензионно-исковая работа, подключение к бюджетной работе на уровне муниципалитетов и регионов, чтобы реальные потребности бюджето-зависимых потребителей были учтены в полном объеме.

Мы признали справедливость критики, которая звучала в адрес компании в начале 2000-х годов в связи с отключениями электроснабжения социально значимых потребителей-неплательщиков, которые имели большую задолженность по оплате. Эта мера была вынужденной: накопившаяся задолженность потребителей поставила многие энергокомпании на грань банкротства. В то же время некоторые неплательщики (воинские части, учреждения образования и здравоохранения и т. п.) сами оказались заложниками ситуации, не получая необходимых для оплаты электроэнергии бюджетных средств. В настоящее время острота этой проблемы снята.

Руководство РАО «ЕЭС России» негативно оценивает случаи отключения электроснабжения социально значимых объектов. Основная сложность в том, что компании, входящие в Холдинг, зачастую взаимодействуют не с конечными потребителями, а с предприятиями ЖКХ. Именно эти предприятия имеют накапленную задолженность перед энергокомпаниями РАО «ЕЭС России» и, получив предупреждение об ограничении электроснабжения, должны разграничить добросовестных и недобросовестных потребителей,



однако они этого не делают. Юридически Холдинг не может нести ответственность за поведение таких предприятий. Однако мы понимаем позицию добросовестных плательщиков, которых не интересуют взаимоотношения продавца и перепродавца электроэнергии.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КРИЗИСОВ РЕГИОНАЛЬНОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В СВЯЗИ С ФОРМИРОВАНИЕМ КОНКУРЕНТНОГО РЫНКА ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

В условиях реформирования энергетической отрасли и образования конкурентного рынка электроэнергии появляются повышенные риски возникновения региональных энергетических кризисов. Данная проблема требует организации эффективного взаимодействия с органами государственной власти, муниципальными предприятиями ЖКХ, которые должны руководствоваться «антикризисным пакетом» для муниципалитетов и рекомендациями по подготовке социальных и экономических программ для предупреждения негативных последствий реформирования отрасли, принятые РАО «ЕЭС

России». Со стороны энергокомпании, в свою очередь, требуется эффективно и стабильно поставлять свои услуги надлежащего качества потребителю.

КАЧЕСТВО УСЛУГ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Рост качества услуг основывается на повышении эффективности отношений между энергокомпанией и коммунальными предприятиями, учета социальных аспектов тарифной политики, увеличении контроля отпуска услуг до конечных потребителей.

Принципы и методы стратегии ОАО «Кузбассэнерго» в области продаж т/э коммунальным потребителям:

- Переход от принципов «сбыта» к принципам продаж, позиционирование в качестве основной инфраструктуры для развития муниципальных образований.
- Проведение агрессивной политики в области вытеснения экономически неэффективных производителей тепло/энергии до коммунальных потребителей.
- Образование единого сегмента прибыли (генерация) и центра затрат (транспорт) как установление контроля над всей цепочкой: генерация-транспорт-сбыт.
- Диверсификация и установление экономически обоснованных тарифов на теплоэнергию по тепловым узлам.
- Снижение уровня тепловых потерь при транспортировке.
- Оптимизация схем и режимов теплоснабжения тепловых узлов, разработка для каждого теплового узла индивидуальных вариантов развития.
- Поглощение муниципальных тепловых сетей – выход к каждому потребителю за счёт покупки, аренды или отчуждения в счёт неплатежей.
- Организация совместных тепловых компаний с муниципальными организациями.
- Прирост отпуска тепла за счёт органи-



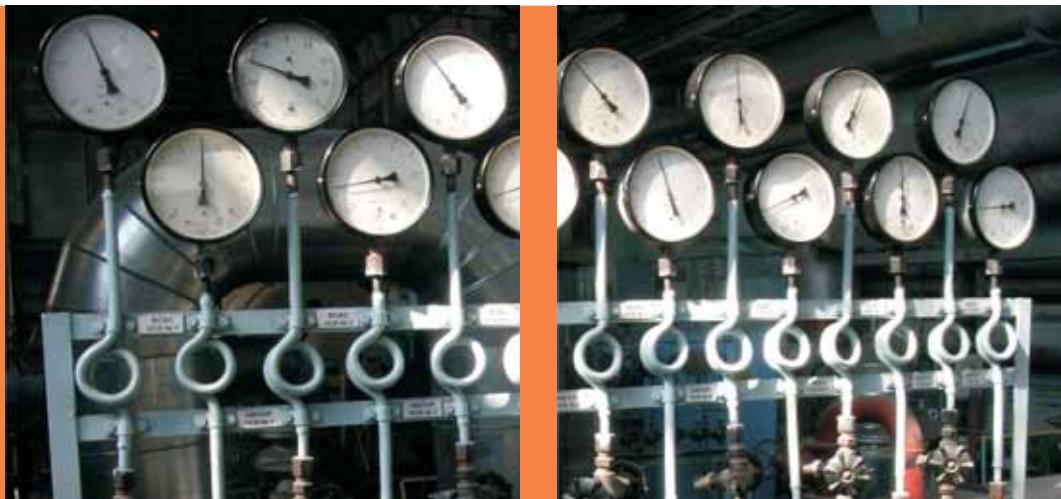
зации теплоснабжения развивающегося жилищно-коммунального сектора тепловых узлов ОАО «Кузбассэнерго».

По данным независимого исследования в 2005 г. по сравнению с 2004 г.:

- 15% потребителей отметили улучшение бесперебойности снабжения электроэнергией;
- 5% потребителей сочли, что ситуация ухудшилась;
- 74% потребителей отметили отсутствие изменений;
- 6% потребителей затруднились ответить.

КОМПАНИЯ И ПОСТАВЩИКИ: СОДЕЙСТВИЕ РАЗВИТИЮ КОНКУРЕНЦИИ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ КОРРУПЦИИ

Прозрачная система закупочной деятельности ОАО «Кузбассэнерго» осуществляет закупочную деятельность в соответствии с действующим законодательством РФ и корпоративными руководящими документами. Основными принципами работы



Компании в организации закупок являются: прозрачность, здоровая конкуренция, достижение экономического эффекта.

В 2005г. все закупки компании на рынке поставок и услуг проводились путем организации конкурентных закупок. Анонсирование закупок осуществлялось через средства массовой информации, сеть Internet, сайт компании. Доля открытых процедур от общего объема закупок компанией работ и услуг составила в 2005 г. 86,9%. Конкуренция предложений различных поставщиков позволила, по мнению специалистов, сформировать реальную рыночную стоимость товаров и услуг.

Система подготовки специалистов, осуществляющих закупки товаров и услуг

Специалисты Компании принимают участие в работе конкурсных комиссий по выбору поставщиков товаров и услуг для обеспечения производственной деятельности. В качестве экспертов при организации конкурентных закупок привлекаются специализированные организации, научно-исследовательские институты.

В соответствии с корпоративными

требованиями все специалисты Компании, участвующие в организации закупочной деятельности, прошли обучение по соответственным программам в специализированных учебных заведениях. Ведущие специалисты Компании приглашаются для участия в комиссиях конкурсов, проводимых БЕ-2 РАО «ЕЭС России».

ОАО «Кузбассэнерго» в 2005 г. организовало в г. Кемерово корпоративный семинар «Практика организации и проведения конкурентных закупок в РАО «ЕЭС России». Участие в семинаре под руководством ведущих специалистов в области закупочной деятельности РАО «ЕЭС России» приняли все сотрудники компаний, занимающиеся закупками, представители соседних энергосистем, поставщики топлива, товаров и услуг. Специалисты Компании ежегодно проходят переподготовку по мере изменения нормативной базы и с целью приобретения передового опыта в организации конкурентных закупок.

Экономия в результате введения систем закупочной деятельности

В 2005 г. ОАО «Кузбассэнерго» и филиалами компании проведено 1180



конкурсов на общую сумму 8 520 684 тыс.руб. В качестве основных критериев по выбору поставщиков учитывались цена предложения, технические характеристики, опыт работы с компанией, гарантийные обязательства, условия расчетов.

По итогам проведенных конкурентных закупок с учетом предложений поставщиков стоимость приобретаемых товаров и услуг была снижена на 3,3 %. Общий экономический эффект составил 288 535 тыс. руб., из них 180 065 тыс. руб. по услугам; 108 470 тыс. руб. по закупкам товаров и оборудования.

Полученные в результате такой экономии средства Компания направила на финансирование текущей деятельности, в частности, на проведение ремонтных работ и решение задач по техническому перевооружению.

Электронная коммерция

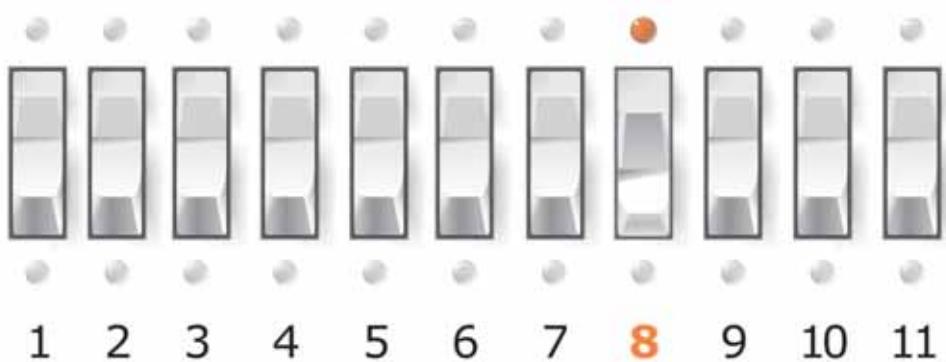
Реализуя принципы открытости и конкурентоспособности в выборе постав-

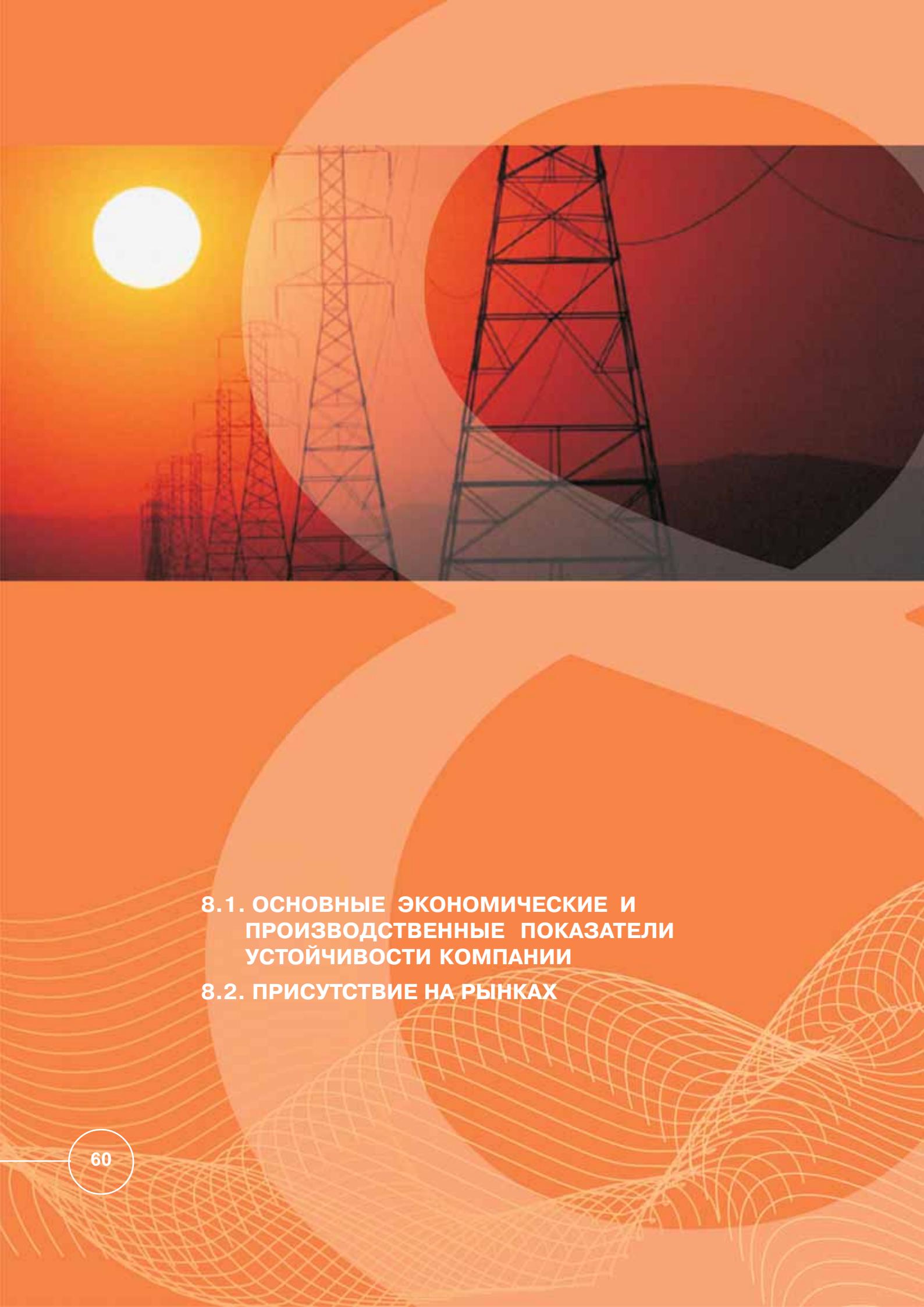
щиков, ОАО «Кузбассэнерго» с 2004 г. подключилось к системе электронных торгов «B2B-Energo». Использование системы электронной коммерции при анонсировании и проведении конкурентных закупок позволяет Компании участвовать в реально действующем конкурентном рынке всего спектра оборудования, товаров и услуг для энергетики. В настоящее время на площадке «B2B-Energo» работают 5 839 участников, в том числе предприятия из стран СНГ и дальнего зарубежья.

Система электронной коммерции позволяет не только проводить закупки, но и проводить маркетинговые исследования сегментов рынка, минимизировать роль человеческого фактора. В соответствии с решением Правления РАО «ЕЭС России» все закупки Компании проводятся или анонсируются с использованием систем электронной коммерции.



8 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ





8.1. ОСНОВНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОСТИ КОМПАНИИ

8.2. ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ

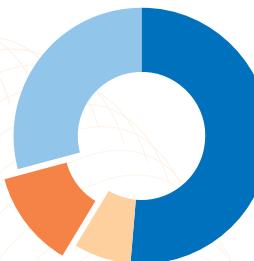


8.1. ОСНОВНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОСТИ КОМПАНИИ

ПРОИЗВОДСТВО ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ.

Суммарная установленная мощность электростанций ОЭС Сибири составляет 45 500 мВт, из них на долю гидроэлектростанций приходится 22 295 мВт (49 %), на долю тепловых электростанций – 23 205 мВт (51 %).

Выработка электроэнергии по ОЭС Сибири составляет 187,7 млрд. кВт/ч, в том числе доля ОАО «Кузбассэнерго» составляет 22,8 млрд. кВт/ч.



52%	ГЭС. 97 млрд. кВт/ч.
29%	ТЭС ОАО, 54,1 млрд. кВт/ч.
7%	Федеральные ТЭС, 13.8 млрд. кВт/ч.
12%	Кузбасс, 22.8 млрд. кВт/ч.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

ОЭС Сибири является самосбалансированной энергосистемой, так как собственная генерация покрывает собственное потребление (суммарное потребление ОЭС Сибири и выработка электроэнергии станциями Сибири составляют порядка 190 млрд. КВтч)



ТЕПЛОВОЙ РЫНОК КУЗБАССА

ОАО «Кузбассэнерго» является одной из крупнейших энергокомпаний, работающих на тепловом рынке Сибири. Доля нашей компании в отпуске тепла потребителям в 2005 г. составила до 20% всего отпуска энергокомпаний ОЭС Сибири.

Основным рынком тепловой энергии для ОАО «Кузбассэнерго» являются локальные рынки тепла городов Кемерово, Новокузнецка, Барнаула, Мыски, поселка Инского, Бийска, на которые транспортируется и реализуется тепловая энергия, произведенная на электростанциях генерации Кузбасса и водогрейных котельных в виде пара разных параметров для промышленных предприятий и воды для горячего водоснабжения (ГВС) жилищно-коммунального сектора.

ОСНОВНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ МОЩНОСТИ ТГК-12

Установленная мощность на 1.01.06 г	ТГК-12	в том числе	
		Кузбасская генерирующая компания	Алтайская генерация
электрическая (МВт)	4390,2	3606,0	784,2
тепловая (Гкал/час)	8342,0	5339,0	3003,0

В состав Кузбассской генерирующей компании входит 6 станций:

Томь-Усинская ГРЭС – 1272 МВт
Беловская ГРЭС – 1200 МВт
Кемеровская ГРЭС – 500 МВт
Кемеровская ТЭЦ – 85 МВт
Ново-Кемеровская ТЭЦ – 465 МВт
Кузнецкая ТЭЦ – 84 МВт

В состав Алтайской генерирующей компании входит 3 станции:

Барнаульская ТЭЦ-1 – 15,2 МВт
Барнаульская ТЭЦ-2 – 339 МВт
Барнаульская ТЭЦ-3 – 430 МВт



Показатели	2003	2004	2005
Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (без НДС, акцизов и других аналогичных платежей), тыс.руб.	16 993 144	16 704 631	19 710 417
Расходы на производство и продажу продукции (товаров, работ и услуг), тыс.руб.	15 325,761	14 825 003	17 553 295
Чистая прибыль (убыток) отчетного периода, тыс.руб.	790	—	544 879
Фонд начисленной заработной платы работников списочного состава, тыс.руб.	1 519 832	1 428 339	1 558 301
Среднемесячная начисленная номинальная заработка, руб.	9 156	11 003	13 852
Доля работников организации, получающих заработную плату менее прожиточного минимума трудоспособного человека в субъекте Российской Федерации, %	—	—	—
Просроченная задолженность по заработной плате, тыс.руб.	—	—	—
Просроченная дебиторская задолженность, тыс.руб.	1 776,875	1 189 516	151 033
Просроченная кредиторская задолженность, тыс.руб.	152 533	16 180	11 186
Внеоборотные активы, тыс.руб.	25 986 325	26 848 724	29 259 150
Оборотные активы, тыс.руб.	6 921 733	5 865 441	4 666 566

ОАО «Кузбассэнерго» по итогам 2005 года вошло в первую двадцатку (12-е место) ведущих компаний Сибири по объемам реализации продукции и заняло 1-е место по этим показателям среди энергокомпаний Сибирского федерального округа. Данные приводятся в рейтинге «400 крупных компаний Сибири» на основе анализа производственно-экономической деятельности 400 компаний 20 отраслей народного хозяйства, подготовленном региональным деловым журналом «Эксперт-Сибирь».

Среди компаний Кузбасса наша компания занимает 5-е место, уступая крупнейшим угледобывающим и металлургическим предприятиям региона.

8.2. ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ

ТГК-12 позиционирует себя и выстраивает свою стратегию на 7 рынках (товарных и ресурсных)

1. Рынок электроэнергии – целевой рынок ТГК-12 – оптовый рынок электроэнергии

- увеличение выработки по теплофикационному циклу за счет увеличения отпуска тепла;

- развитие генерирующих мощностей в южной части Кузбасса, где существует дефицит электроэнергии, за счет ограничений по пропускной способности ВЛ;

- повышение эффективности существующих конденсационных мощностей.

2. Рынок мощности – ТГК-12 имеет в своем составе 2 крупные конкурентоспособные ГРЭС и с учетом прогнозируемого дефицита мощности в ОЭС Сибири является одним из основных рынков.

3. **Рынок системных услуг**. Для ТГК-12 имеется возможность работы на этом рынке за счет участия ГРЭС и крупных ТЭЦ в первичном и вторичном регулировании частоты и регулировании уровня напряжения.

4. **Рынок тепловой энергии** – один из основных рынков ТГК-12.

- максимизация отпуска тепловой энергии от существующих ТЭЦ;
- вытеснение неэффективных;
- контроль отпуска т/э до конечных потребителей;
- развитие теплогенерирующих мощностей в узлах прогнозируемого прироста новых нагрузок гг. Кемерово, Новокузнецка, Барнаула, в т. ч. и за счет локальных тепловых пунктов.

5. Рынок топлива

- диверсификация поставщиков топлива и оптимизация долей долгосрочных и краткосрочных контрактов на его поставку.

- использование различных видов топлива для технологии с заменой топлива.

6. Рынок капитала

- выход на публичный рынок капитала и повышение капитализации Компании;
- повышение эффективности привлечения капитала.

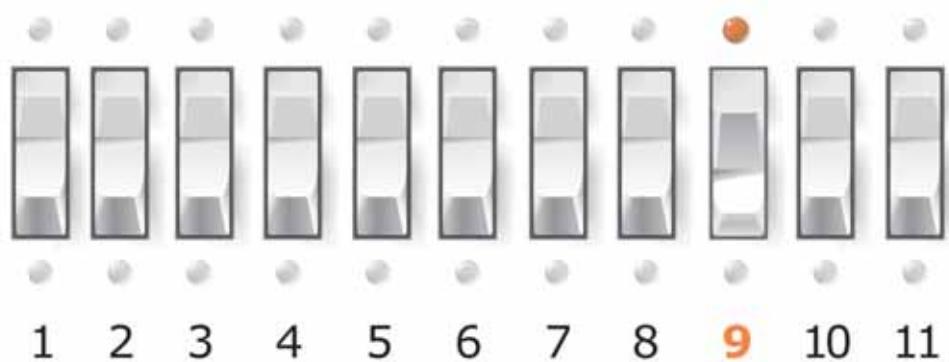
7. Рынок оборудования

- формирование технической политики, в т. ч. принципов выбора и поставок оборудования на конкурсной основе



9

СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
КОМПАНИИ





- 9.1. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИИ**
- 9.2. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛА**
 - 9.2.1. СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ**
 - 9.2.2. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА**
 - 9.2.3. ОПЛАТА ТРУДА**
 - 9.2.4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**
 - 9.2.5. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**
 - 9.2.6. ЖИЛИЩНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ**
- 9.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗНЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ**
- 9.4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**
- 9.5. СИСТЕМА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ**
- 9.6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В РЕГИОНЕ ПРИСУТСТВИЯ**



9.1. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИИ

ОАО «Кузбассэнерго» понимает корпоративную социальную ответственность как добровольный и выходящий за рамки определенного законом минимума вклад бизнеса в развитие социальной, экономической и экологической сфер жизни общества. Для ОАО «Кузбассэнерго» политика социальной ответственности является неотъемлемой частью основной деятельности Компании.

Мы понимаем, что расходы на социальные программы – это не благотворительность, а инвестиции, имеющие значительный социальный эффект, так как отдача от них выражается в виде укрепления доверия, создания положительного имиджа Компании в глазах внутренней и внешней общественности, в оздоровлении экологической ситуации, в сохранении культурного наследия и стимулировании позитивных перемен в обществе.

Опыт показывает, что при прочих равных условиях люди выбирают ту компанию, которая является социально ответственной.

Их предпочтения трансформируются в действия: покупку акций социально ответственной компании, приобретение ее товаров и услуг, формирование лояльности к ее бренду, повышение эффективности PR-кампаний.

Мы считаем, что основными выгодами от социальных инвестиций является создание стабильной деловой среды, снижение операционных рисков, подъем финансовых показателей, повышение производительности труда, расширение рынка, увеличение рыночной стоимости Компании в долгосрочной перспективе.

В настоящее время ОАО «Кузбассэнерго» рассматривает возможность присоединения к Социальной хартии российского бизнеса, разработанной по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей). Разделяя ценности Социальной хартии, мы считаем одной из своих первостепенных задач достижение устойчивого развития Компании как самостоятельной и ответственной организации. Деятельность ОАО

«Кузбассэнерго» имеет стратегическое значение для развития всей экономики региона, затрагивает интересы огромного количества людей. Отсюда вытекает насущная для Компании необходимость относиться внимательно к интересам общества, всемерно содействовать социально-экономическому развитию Кузбасского и в будущем Алтайского регионов, созданию в них благоприятного делового климата, поддержанию достойных условий труда, социального и духовного благополучия людей.

Это отвечает долгосрочным экономическим интересам нашего бизнеса, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению природы Кузбасса и Алтая, соблюдению прав человека. Именно по этим причинам ОАО «Кузбассэнерго» неуклонно следует принципам социальной ответственности, которыми являются:

- уплата налогов,
- создание новых рабочих мест,

- обеспечение промышленной безопасности и охраны труда,
- развитие персонала,
- проведение экологических и образовательных акций,
- спонсорство и благотворительность и др.

Из года в год ОАО «Кузбассэнерго» наращивает свое участие в проектах, направленных на повышение социальной поддержки населения, создание новых рабочих мест, оказание помощи малообеспеченным и малоимущим, военнослужащим, ветеранам и инвалидам Великой Отечественной войны, реализацию программ социальной поддержки малых народностей.

В настоящем разделе Отчета корпоративная социальная ответственность Компании представлена по ряду конкретных параметров. Преимущественное внимание сконцентрировано на социальной защите персонала, взаимодействии с профсоюзным объединением, соблюдении прав человека и системе внутренних коммуникаций.

9.2. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛА

9.2.1. СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ

Сотрудники компании являются одним из основных активов Компании, источником устойчивого конкурентного преимущества. Высокий профессионализм работников, стремление к творческому росту и самореализации, добросовестное отношение к выполнению возложенных задач и удовлетворенность трудом являются основой развития Компании. Система вознаграждения и карьерного роста сотрудников основывается на их личном вкладе в достижение целей бизнеса.

Средства, вложенные в персонал, рассматриваются не как затраты, а как инвестиции в развитие Компании, как реальный инструмент повышения доходности, качества работы. Развитие персонала

является одним из приоритетных направлений Компании, которое разделяется и поддерживается её руководством.

Взаимное уважение, доверие, ответственность и открытость – основа взаимодействия и развития партнерских отношений между всеми сотрудниками. Компания стремится к тому, чтобы каждый сотрудник осознавал свою принадлежность к предприятию, на котором работает, и к Компании в целом.

В 2004-2005 гг. в Компании произошли структурные изменения: отделы кадров в филиалах были преобразованы в службы управления персоналом, перед которыми были поставлены новые задачи, утверж-

дены принципы и направления кадровой политики.

Кадровая политика компании направлена на повышение своего конкурентного преимущества через развитие персонала. Тем самым утверждается важность человеческого ресурса, необходимого для осуществления стратегии и достижения бизнес-целей Компании в новых условиях.

На 31 декабря 2005 г. списочная численность персонала ОАО «Кузбассэнерго» составляла 9521 человек, что соответствует установленным расчетным показателям.

В период с 2003 по 2005 гг. произошло уменьшение численности персонала на 3232 человека. Такое изменение соответствовало программе оптимизации численности персонала, работающего в условиях реформирования. Производился вывод работников, занятых в непрофильном и сервисном видах бизнеса Компании.

Для наиболее безболезненного процесса вывода персонала была реализована компенсационная программа, предусматривающая выплаты сокращенному персоналу и предоставление возможности обучения за счет предприятия.

Таблица, следующая ниже, более подробно демонстрирует динамику численности персонала за указанный период и дает представление о масштабе текучести персонала Компании, которая демонстрирует тенденцию к снижению.

Структура работающих по категориям, чел.



6127	Рабочих
1821	Специалистов
1481	Руководителей
89	Служащих



Динамика численности персонала в 2003 – 2005 г.г.



ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ЗА 2003 - 2005 ГГ.

Период	Общая численность	Руководители	Специалисты	Рабочие	Служащие	Текущесть персонала
2003	12 753	1827	2034	8752	140	5,9
2004	9674	1495	1804	6274	101	5,6
2005	9521	1484	1821	6127	89	3,7



Возрастной состав работников



5415 (57%)	■ от 30 до 50 лет
2411 (25%)	■ старше 50 лет, в т.ч. работники пенсионного возраста 536 чел
1695 (18%)	■ до 30 лет

Качественный состав работников
(уровень образования)



6621 человек (68%)	■ среднее специальное
2894 человек (31%)	■ высшее образование
6 человек	■ кандидаты наук

В компании отсутствуют дискриминационные ограничения по полу и возрасту (кроме несовершеннолетних граждан, не достигших 18 лет); 37 процентов от общего числа работающих составляют женщины.

9.2.2. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Для поддержания конкурентных позиций ОАО «Кузбассэнерго» в процессе реформирования необходимо было проведение качественных изменений в работе с персоналом. С этой целью была разработана Программа развития персонала ОАО «Кузбассэнерго» на 2004-2005 гг., включавшая пять корпоративных программ:

- «Топ–менеджеры компании»
- «Проект роста» (руководители среднего звена)
- «Будущие лидеры ОАО «Кузбассэнерго» (кадровый резерв)
- «Корпоративный центр развития персонала» (централизованное обучение специалистов)
- «Деловая оценка персонала».

В 2005 г. была разработана единая политика по обучению и развитию персонала – Стандарт «Положение об обучении и развитии персонала Общества» и создана единая образовательная среда – программный продукт «Портал развития персонала» ОАО «Кузбассэнерго», позволяющий реализи-

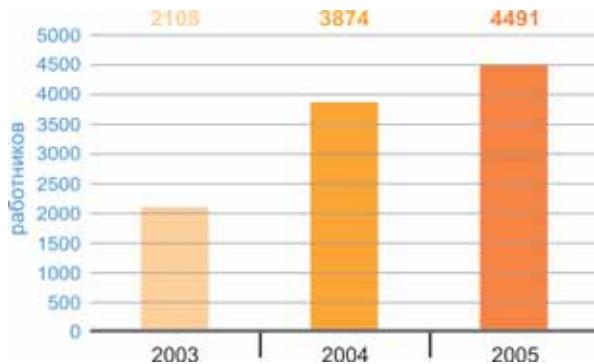
зовывать разные по форме и тематике дистанционные курсы для самообучения, информировать персонал и проводить его деловую оценку.

В соответствии с принципом равных возможностей обучение персонала проводится за счет средств Компании. Оно доступно всем сотрудникам. В соответствии с проводимой политикой каждый работник проходит обучение не менее 1 раза в 3 года.

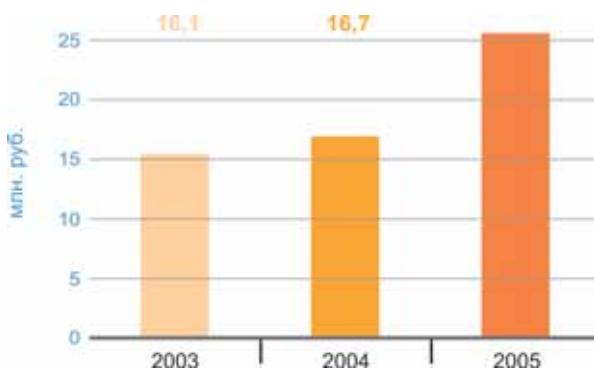
В результате реализации вышеуказанных программ была создана комплексная, непрерывная система развития и обучения персонала Компании, ориентированная на реальные потребности бизнеса. Система развития и обучения охватывает все категории персонала. В 2005 г. обучение прошли 4 494 работника, что составляет 47 % от общего количества работников Компании, в том числе повысили свою квалификацию:

- 98,7% высших менеджеров,
- 80% руководителей среднего звена,
- 65,7% специалистов
- 34% рабочих.

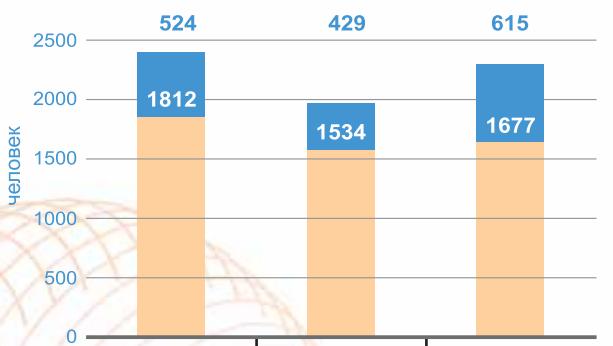
Количество обученного персонала



Затраты на обучение персонала



Обучение рабочих и специалистов на базе УЦ ОАО "Кузбассэнерго" и ТГЭТК



■ Учебный центр ОАО "Кузбассэнерго"

■ Томь-Усинский - горно-энерго-транспортный колледж

По сравнению с 2004 г. количество подготовленного персонала увеличилось на 48%, несмотря на общее уменьшение численности работающих. План по подготовке персонала за 2005 г. был перевыполнен на 25% за счет внедрения новых форм обучения – централизованного корпоративного обучения, дистанционного обучения и др. Подготовка специалистов велась в основном по вновь развивающимся направлениям: корпоративное управление, управление закупками, работа на рынке электроэнергии и мощности, управление персоналом, ИТ-технологии.

Внедрен механизм потребления образовательных услуг, построенный на рыночных принципах и основанный на заключении договоров с провайдерами образовательных услуг на конкурсной основе. Обеспечена методическая поддержка инноваций в сфере управления персоналом среди филиалов Компании и постоянный обмен опытом в рамках ежегодных семинаров для кадровых служб филиалов.

Основная масса специалистов обучалась в Международном центре финансово-экономического развития, Новосибирском филиале ПЭИПК, Центре рыночных технологий, ВИПКЭнерго, в корпоративном Энергетическом университете и др. По программе «Топ-менеджеры» в течение 2 лет 99 менеджеров высшего звена познакомились с зарубежным опытом реформирования энергетики и проходили управленческую подготовку по долгосрочным программам «Менеджмент». Обучение проводилось на базе Академии народного хозяйства при Президенте РФ и в Государ-

ственном университете управления. В рамках программы регулярно проводились сессии стратегического планирования, тренинги по развитию управленческой компетенции, по формированию управленческих команд.

Для развития управленческой компетенции руководителей среднего звена по программе «Проект роста» заключен корпоративный договор с Международным институтом менеджмента «ЛИНК», в котором обучено с 2004 г. 26 руководителей. В 2005 г. по внутрифирменным программам «Менеджмент» повысили свои управленческие качества 124 руководителя в учебно-деловом центре «Динком».

В связи с активизацией разных форм подготовки персонала число подготовленных рабочих увеличилось на 16% по сравнению с 2004 г. Среди рабочих проводятся конкурсы профессионального мастерства, организуются повышение квалификации, аттестация по охране труда и промышленной безопасности, техническая учеба на местах. Подготовка персонала, в основном, ведется на собственной базе – в Учебном центре ОАО «Кузбассэнерго» и Томь-Усинском горно-энерго-транспортном колледже.

Обучение и повышение квалификации работников Компании непосредственным образом отражается на их профессиональном статусе. В 2005 г. по результатам обучения следующий разряд получили 1324 чел. (в 2004 г. – 853 чел.). Повышение в должности по результатам обучения получили 604 руководителя и специалиста (в 2004 г. – 608 чел.).

Созданы максимальные возможности для быстрого карьерного продвижения и профессионально-личностного роста работников, состоящих в кадровом резерве. По Программе «Будущие лидеры» ОАО «Кузбассэнерго» в УДЦ «Динком» обучаются 25 работников (511 час.), по Президентской программе «Подготовка управленческих кадров» – 27 человек. В рамках программы резервисты получают не только профес-

сиональные знания, но и управленческую подготовку. На каждого резервиста разработан план карьеры, 17% участников программы получили новые назначения.

Федеральная комиссия утвердила ОАО «Кузбассэнерго» базовой площадкой для российских стажировок слушателей президентских курсов, в 2005 г. Компания признана лучшей из 42 предприятий России, организовавших стажировки для слушателей.

Помимо обучения проводится ежегодная оценка кадрового резерва с использованием различных технологий: Assessment-center, аттестация, конкурсы профессионального мастерства: «Лучший бухгалтер 2005 года», «Менеджер года» и др.

С целью овладения ключевыми показателями, характеризующими эффективность деятельности Компании, и понимание личного вклада в их достижение каждым работником в 2005 г. разработаны и внедрены ключевые компетенции персонала (требования к должности). На основании утвержденного стандарта Компании «Положение о деловой оценке (аттестации персонала) и модели компетенций» проведена аттестация персонала управляющей компании (97 % работников соответствуют требованиям Компании).

Система обучения и развития персонала ОАО «Кузбассэнерго» в 2005 г. заняла 1-е место в конкурсе РАО «ЕЭС России» «Социальная энергия» в номинации «Энергия молодежи: внутрифирменная система подготовки персонала», а также стала лауреатом V всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (2-е место) в номинации «Подготовка персонала, квалификация кадров».

9.2.3. ОПЛАТА ТРУДА

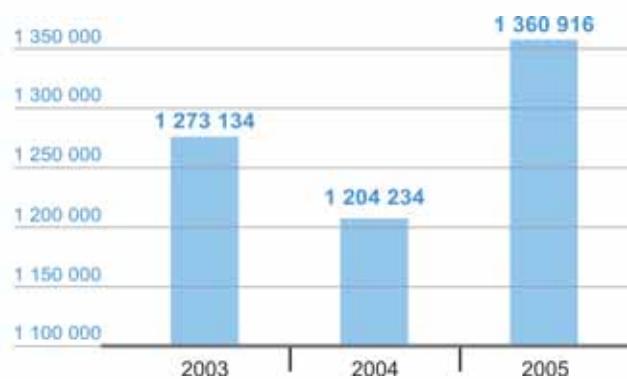
Необходимым условием сохранения и развития коллектива, обеспечения его эффективной работы является достойный уровень оплаты труда работников. В 2005

г. заработка платы выплачивалась в установленные сроки. Учитывая инфляционные процессы и в целях выполнения Отраслевого тарифного соглашения и Коллективного договора в 2005 г. увеличивались тарифные ставки. **Среднемесячная заработка платы всего персонала в 2005 г. выросла по сравнению с уровнем 2004 г. на 26 % и составила 13 907 руб.**

Ежеквартально в Компании проводится индексация заработной платы. Размер индексации определяется на основе постановления Правительства РФ об установлении прожиточного минимума по Российской Федерации за квартал. Динамика роста материального благосостояния работников Компании показана в следующей ниже таблице:



Затраты компании на оплату труда работников



Единовременные поощрительные выплаты работникам по результатам работы



Доля выплат в оплате труда работающих в 2005 г.



Вид оплаты труда	Сумма (тыс. руб.)	Процент
Заработка платы	532 730	39,2%
Доплаты и надбавки, носящие систематический характер	105 268	7,7%
Премии и вознаграждения, носящие систематический характер	314 218	23,1%
Выплаты по районному регулированию оплаты труда	342 452	25,2%
Прочие виды оплаты труда	66 248	4,8%

9.2.4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Предметом постоянного внимания руководства ОАО «Кузбассэнерго» является проведение активной социальной политики. Социальная политика направлена на повышение жизненного уровня, создание благоприятных условий работы, развитие творческой инициативы, способностей и социальной защищенности работников.

Широкий спектр социальных услуг, льгот и гарантий, определенных коллективным договором, позволяет привлекать наиболее подготовленные, профессионально зрелые кадры, развивать корпоративную солидарность, формировать у сотрудников чувство личной сопричастности к делам Общества.

Приоритетными направлениями социальной политики являются:

- снижение заболеваемости и оздоровления работников;
- целевые материальные выплаты;
- добровольное медицинское страхование работников;
- ипотечное кредитование и потребительские займы;
- социальная поддержка неработающих пенсионеров;
- негосударственное пенсионное обеспечение работников;
- программа культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

Для того чтобы энергетики почувствовали уверенность в завтрашнем дне, руководство ОАО «Кузбассэнерго» ставит перед собой задачу обеспечить надежную материальную базу нашим работникам, выходящим на заслуженный отдых.

С 2004 г. на предприятии действует новая пенсионная программа – обязательного пенсионного страхования (программа ОПС), которая предлагает нашим работникам увеличить размер накопительной части государственной пенсии. Каждый работник компании самостоятельно принимает решение об участии в программе ОПС.

В 2005 г. все больше работников, имеющих право на накопительную часть трудовой пенсии, переводят свои сбережения из Пенсионного фонда РФ в негосударственный пенсионный фонд Электроэнергетики. Выбор в его пользу очевиден: вкладывая денежные средства энергетиков в доходные ценные бумаги, фонд не только спасает их от инфляции, но и обеспечивает прибыльность – в 2005 г. около 12 % годовых при инфляции на уровне 10,9 %.

Также в 2005 г. принята Программа негосударственного пенсионного обеспечения работников Компании. В связи с предстоящим реформированием ОАО «Кузбассэнерго» и необходимостью вывода на пенсию работающих пенсионеров приоритет в текущем году отдается Поддерживающей программе.

ОАО «Кузбассэнерго» не оставляет без внимания своих бывших работников. Интересы 4 тыс. пенсионеров представляет Совет ветеранов труда и войны. Пенсионеры и ветераны ОАО «Кузбассэнерго» получают ежемесячные доплаты к пенсиям, вознаграждения ко Дню Победы, Дню защитника Отечества, Дню пожилых людей, Дню энергетика и личным юбилейным датам. Помимо этого, за счет средств Компании этой категории предоставляется медицинское обслуживание в ЦЗ «Энергетик» и санаторно-курортное лечение. Пенсионеру компенсируется стоимость путевки в зависимости от стажа работы в ОАО «Кузбассэнерго».

С целью развития корпоративной культуры, поддержания традиций в Компании разработана Программа культурно-массовых мероприятий на 2005 г., которая включает в себя обязательный перечень проведения корпоративных праздников:

- чествование ветеранов к Дню Победы;
- конкурсы детского творчества;
- акция «День знаний» для детей работников Энергосистемы;
- встречи воинов - интернационалистов;

– юбилеи филиалов.

Особое внимание руководства направлено на ежегодное проведение отраслевого праздника День энергетика, включающее следующие мероприятия: конкурс детского рисунка, дни открытых дверей для студентов и школьников, конкурсы на лучший очерк о энергетиках среди студентов, встречи молодежи с высшими менеджерами компании, проведение праздников в преддверии Нового года в детских домах.

9.2.5. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

ОАО «Кузбассэнерго» осознает важность и необходимость развития политики в области работы с молодежью. Как часть кадровой политики компании, работа по привлечению и сохранению человеческого потенциала реализуется в комплексных и взаимосвязанных направлениях – взаимодействии с подготовительными образовательными структурами среднего и высшего профессионального образования и подготовке собственных кадров.

Для реализации интересов в области совершенствования профессиональной подготовки и воспроизводства квалифицированных кадров заключены Соглашения о социальном партнерстве с профильными образовательными учреждениями среднего профессионального образования, Томско-Усинским горноэнерготранспортным колледжем и Беловским политехническим колледжем.

Практическое обучение студентов как средних, так и высших обучающих учреждений, проводится на производственной базе Компании в виде ознакомительных, производственных и преддипломных практик. Таким образом, студенты получают практические знания и умения, изучают оборудование и режимы работы, а представители Компании могут оценить деловые качества каждого практиканта. Специалисты и руководители Компании

входят в состав выпускных экзаменационных комиссий колледжей и ВУЗов.

Для популяризации энергетических профессий, а также с целью поощрения социально значимой, учебной и научно-исследовательской деятельности молодежи традиционно проводятся PR-кампании: экскурсии для студентов и школьников на предприятия, встречи с высшими менеджерами по вопросам деятельности компании и ее перспектив, конкурсы творческих работ по энергетической тематике.

Учрежден конкурс именных стипендий ОАО «Кузбассэнерго», шестнадцать победителей которого в течение учебного семестра получают дополнительную стипендию в размере 2500 тыс. руб. Организуются экскурсии для студентов и школьников в рамках корпоративных мероприятий, а также при вводе новых объектов и технологий. Полученная информация об особенностях предприятия помогает сформировать представление об отрасли, Компании и будущей специальности, заинтересовать молодежь в выборе места работы.



9.2.6. ЖИЛИЩНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ

В ОАО «Кузбассэнерго» разработана и реализуется Программа ипотечного кредитования работников. Компания содействует в получении работниками ипотечных кредитов на приобретение жилья под более низкие проценты. Данная поддержка заключается в том, что работнику компенсируются расходы на оплату процентной ставки за пользование ипотечным кредитом или предоставляется беспроцентный заем со сроком возврата до 5 лет и отсрочкой платежа до 1 года. Решение о выдаче ипотечных кредитов обусловлено ценностью работника для Компании. Каждый случай рассматривается непосредственно руководством «Кузбассэнерго» с учетом стажа, квалификации,

отсутствия дисциплинарных взысканий и т.п.

В 2005 г. заключено Соглашение с ОАО Банк «Алемар» об условиях сотрудничества по кредитованию работников Компании, в соответствии с которым работники предприятия могут оформить кредит на потребительские нужды на более выгодных, чем обычно, условиях (16 %).

9.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗНЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ

В жизни Компании профсоюз играет самостоятельную роль на правах полноценного социального партнера. Основным документом, который отражает интересы работодателей и работников отрасли, является Отраслевое тарифное Соглашение на 2005 - 2006 гг., подписанное 19 августа 2004 г.

Основной механизм взаимодействия работодателя и профсоюза - социальное партнерство. Оно предполагает, что профсоюз не только выполняет свои основные функции (в первую очередь, повышения уровня оплаты труда и социальной защиты), но и участвует в реализации стратегии Компании, ее устойчивом развитии, от чего, в конечном счете, зависит благосостояние каждого работника.

Соответствующим образом звучит девиз Кемеровской организации Всероссийского Электропрофсоюза: «Чем эффективнее профсоюз будет отстаивать и защищать интересы работников, тем выше будет его авторитет и авторитет Компании».

Основные результаты взаимодействия Компании и профсоюза таковы:

- при непосредственном участии профсоюза сформирована политика в отношении определенных категорий работников (женщин, молодежи, инвалидов, ветеранов предприятий) и утвержден ряд корпоративных программ и документов;

- для формирования здорового образа жизни и укрепления здоровья работников

компании и членов их семей заключено Соглашение с ЗАО Центр здоровья «Энергетик», предусматривающее проведение бесплатных прививок, водолечебных процедур, дорогостоящих диагностических исследований, занятия лечебной физкультурой, выезд специалистов в отдаленные РЭСы с проведением инструментальных исследований и выдачей рекомендаций;

- ежегодно проводятся спартакиады: на счету профсоюза и Компании их 28. В 2005 г. областная профсоюзная организация совместно с Центром здоровья «Энергетик» участвовала в 4-м Всероссийском конгрессе «Профессия и здоровье», в номинации «Здоровье работающего населения России», где и была отмечена почетной грамотой и малахитовой «Никой»;

- при поддержке профсоюза созданы соответствующие нормам условия труда, организована работа столовых во всех подразделениях Компании, проводятся смотры-конкурсы на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

- профсоюз постоянно участвует в областных акциях: по летнему оздоровлению детей, «Помоги собраться в школу», за что отмечены Благодарственным письмом Губернатора области.

Коллективный договор ОАО «Кузбассэнерго» на 2005 - 2006 г.

Взаимодействие Компании и профсоюзного объединения играет первостепенную роль при разработке Коллективного договора. Для разработки нового Коллективного договора ОАО «Кузбассэнерго» на 2005-2006 гг. работодателем было принято решение вступить в переговоры со стороны социального партнерства – Кемеровской областной общественной организацией Всероссийского Электропрофсоюза.

В соответствии с этим в установленные законом сроки была сформирована двусторонняя комиссия, на рассмотрение которой был предложен проект Коллективного договора, разработанный в соот-

ветствии с принятым Отраслевым тарифным соглашением.

В процессе переговоров профсоюзу была предоставлена информация о финансовом состоянии Компании, а также бюджет расходов 2004 г. в разрезе финансирования действующего Договора. Тем самым стороны провозгласили принцип взаимного доверия и открытости при ведении переговоров.

Обсуждая раздел Договора «Льготы гарантии и компенсации» стороны пришли к соглашению сохранить минимальный размер льгот, закрепленный Отраслевым тарифным соглашением. Вместе с тем, было достигнуто согласие о том, что льготы должны быть социально ориентированы. Это значит, что мы отказались от принципа обезличенного предоставления тех или иных выплат без учета материального положения работника, поскольку это ведет к демотивации персонала и неэффективному использованию денежных средств Компании.

Устанавливая минимальный размер льгот, определенных ОТС, и учитывая интересы работников, стороны закрешили в Коллективном договоре ряд льгот гарантий и компенсаций, не нашедших отражения в ОТС. Это решение было обусловлено актуальными потребностями Компании. Так, в новом Коллективном договоре реализована норма, согласно которой работодатель ежегодно выделяет средства на частичное возмещение стоимости лечения и оздоровление работников и их детей в размере 1,5 процентов от фонда оплаты труда Компании.

Учитывая большой вклад пенсионеров ОАО «Кузбассэнерго» в развитие региональной энергосистемы, стороны пришли также к соглашению об установлении льгот и компенсаций для этой социальной категории: неработающему пенсионеру Компании, имеющему трудовой стаж в ОАО «Кузбассэнерго» не менее 10 лет, оказыва-

ется ежемесячная материальная помощь и предоставляется частичная компенсация затрат на санаторно-курортное лечение за счет работодателя.

Инновационным моментом в разработке нового Коллективного договора было то, что это был единый договор для всех подразделений Компании. Тем самым определялся и единый подход к его реализации, предотвращались возникновение конфликтов, всевозможные неверные толкования и, как следствие, социальная напряженность.

Еще одним обстоятельством, с которым двусторонняя комиссия столкнулась впервые, было то, что в соответствии с изменениями, внесенными в Устав ОАО «Кузбассэнерго», необходимо было получить одобрение Коллективного договора Советом директоров Общества. Стороны социального партнерства отдавали себе отчет, что акционерам не безынтересны эффективность, порядок и механизмы формирования и размеры затрат на оплату труда, льгот, гарантий, компенсаций и других выплат, регламентированных Коллективным Договором. Следует отметить, что законодательством РФ в настоящее время четко определены стороны, между которыми должен быть заключен Коллективный договор.

В результате проделанной работы был получен документ, определяющий и регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателем, условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам, права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства.

[«Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики» \(РАЭЛ\)](#)

ОАО «Кузбассэнерго» вступило в 2004 году в объединение РАЭЛ, преследуя



следующие цели:

- защита интересов работодателя в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, профессиональными союзами;
- проведение согласованной политики работодателя в сфере занятости, заработной платы, охраны труда, социального страхования, пенсионного обеспечения работников;
- совершенствование и развитие правовой базы регулирования социально-трудовых и экономических отношений, трудовых споров;
- развитие системы социального партнерства, консолидация работодателей для активизации влияния на формирование государственной социально-экономической политики

Кузбассэнерго является активным членом рабочей группы в объединении РАЭЛ по разработке ОТС, типового Коллективного договора, также членом рабочей группы по подготовке системы оплаты труда и мотивации работников.

9.4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Непреложным социальным ориентиром для Компании является соблюдение основополагающих принципов и прав человека в сфере труда. Конкретно речь идет о таких принципах и правах, как:

– свобода труда, включая право на труд; соблюдение этого принципа и права проявляется в договорном характере труда. Со всеми сотрудниками Компании заключены трудовые договоры, в рамках которых по соглашению работника и работодателя определяется трудовая функция работника, при этом работник обладает свободой расторжения договора; в Компании не применяется в компании принудительный труд, за исключением предусмотренного законодательством;

– принцип равных возможностей,

отсутствие дискриминации в сфере труда в зависимости от пола, расы, национальности, отношения к религии, политических убеждений и т. д. Коллектив «Кузбассэнерго» интернациональный; реализация трудовых прав связана прежде всего, с деловыми качествами работника; в своей кадровой политике Компания не отдает предпочтения представителям одного пола и не вводит ограничений по возрасту (за исключением несовершеннолетних граждан – трудовые договоры в «Кузбассэнерго» не заключаются с лицами моложе 18 лет);

– право каждого работника на своевременную и в полном объеме выплачиваемую заработную плату не ниже установленного минимального размера оплаты труда; зарплата выдается регулярно, ее средний размер в 2005 г. составил 13 907 руб.;

– право на безопасные условия труда и охрану здоровья; это право является приоритетным по отношению в производственной деятельности;

– учет мнения трудовых коллективов по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы и права работников; консультации с трудовыми коллективами происходят в постоянном режиме через представительный орган работников - Кемеровскую областную организацию Всероссийского «Электропрофсоюза»; реализуется право работников на объединение для защиты своих прав - 75% трудящихся энергокомпании являются членами профсоюза; процессы реструктуризации и вывода непрофильных производств проводились крайне осмотрительно: серьезно просчитывались социальные последствия, проводилось распределение ответственности по вопросам труда среди руководства Компании; индивидуальный подход к каждому работнику позволил провести этот сложный процесс без жалоб в вышестоящие организации и судебных разбирательств.

Обеспечивая право человека на труд и занятость в ходе реформирования, Компания во взаимодействии с профсоюзом разработала Компенсационную программу по оптимизации численности персонала энергосистемы и минимизации социальных последствий при осуществлении реорганизации. Программа предусматривала следующие основные мероприятия:

- переподготовку и повышение квалификации выводимого в дочерние предприятия и высвобождаемого персонала;

- социальную поддержку работников, увольняемых в процессе реорганизации, в том числе дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение;

- компенсационные выплаты, предлагаемые при переговорах работникам, увольняющимся по соглашению сторон;

- заключение соглашений с администрациями муниципальных образований и Кемеровской области, предусматривающих проведение согласованной социальной политики по соблюдению прав работников отраслевой энергетики в период реформирования;

- создание на базе активов сервисных и непрофильных видов деятельности самостоятельных предприятий в целях сохранения занятости высвобождаемого персонала при осуществлении реформирования; администрация Кемеровской области и ОАО «Кузбассэнерго» обеспечивают на первом этапе реформирования поддержку непрофильных видов деятельности – как за счет средств внебюджетных фондов и средств областного бюджета, так и путем включения расходов на их поддержку в тариф ОАО «Кузбассэнерго»;

- обеспечение приоритетного формирования объемов работ для персонала ДЗО и условий его круглогодичной загрузки;

- обеспечение 100-процентного финансирования всех объемов выполненных работ ДЗО в сроки, обеспечивающие оплату труда в соответствии с трудовым кодексом;

– сохранение льгот персоналу, согласно тарифному соглашению Минэнерго и РАО «ЕЭС России».

Таким образом, Компенсационная программа и Коллективный договор предусматривали дополнительные, сверх установленных действующим законодательством, социальные гарантии и материальную поддержку для высвобождаемых работников:

- дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение работникам предпенсионного возраста посредством досрочного (но не более чем за два года) выхода на пенсию с выплатой ежемесячного пособия до наступления пенсионного возраста в размере 50-75 % среднемесячного заработка в зависимости от стажа работы; работникам пенсионного возраста 5-6 среднемесячных заработков;

- компенсационные выплаты, предлагаемые при переговорах работникам, увольняемым по соглашению сторон, от 4-5 - кратного среднемесячного заработка в зависимости от стажа.

Увольняемым работникам, имеющим 2-х и более иждивенцев, а также в случае если в семье увольняемого работника нет других кормильцев – в размере 5 - кратного среднемесячного заработка.

ОАО «Кузбассэнерго» установило компенсации, выплачиваемые работникам при высвобождении (соглашении сторон, досрочном выходе на пенсию и т.д.), **от 1,7 до 6 раз** превышающие размер аналогичных выплат, предусмотренных Трудовым законодательством.

9.5. СИСТЕМА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ

С целью создания у каждого работника целостного представления о деятельности Компании, происходящих в ней процессах и изменениях на внутреннем веб-сайте ОАО «Кузбассэнерго» (в Инtranете) происходит постоянное размещение информации.

Для внутренней аудитории (персонала



Компании) издается корпоративная газета «Энергетик».

Одной из важнейших целей взаимодействия с внутренней аудиторией является формирование положительного имиджа компании в глазах собственного персонала. Каждый работник, в сущности, является ретранслятором информации о Компании во внешнюю среду. Поэтому для менеджмента ОАО «Кузбассэнерго» очень важно, чтобы сотрудники отождествляли себя с Компанией, поддерживали ее миссию и стратегию, жили корпоративными интересами, которые совпадали бы с их собственной заинтересованностью.

Для реализации этих задач генеральный директор и руководители высшего звена выступают перед персоналом с отчетами о проделанной работе, достижениях, проблемах, о процессах, происходящих в отрасли и Компании.

9.6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В РЕГИОНЕ ПРИСУТСТВИЯ

ОАО «Кузбассэнерго» является одной из крупнейших компаний на территории региона по объемам реализации продукции. Масштабы и исключительность деятельности регионального энергохолдинга в Кемеровской области сопряжены с высокой социальной ответственностью перед потребителями и всеми жителями Кузбасса. Участвуя в благотворительных и спонсорских акциях ОАО «Кузбассэнерго» стремится показать свою открытость, готовность прийти на помощь различным социальным институтам и категориям населения.

Вся социально направленная деятельность Компании строится в соответствии с Программой участия ОАО «Кузбассэнерго» в общественной жизни Кемеровской области, которая ежегодно утверждается Советом директоров энергокомпании и согласовывается с Администрацией Кемеровской области. Участие в программе – это



добровольно осуществляемая деятельность в социальной и экономической сферах, которая носит системный характер, связана с миссией и стратегией развития Компании и направлена на удовлетворение запросов различных заинтересованных в деятельности компании сторон.

Основными направлениями в области социальных инвестиций в регионе присутствия являются:

- развитие науки и образования;
- поддержка культуры и спорта;
- реализация долгосрочных социальных программ, реализуемых совместно с Администрациями Кемеровской области, городов и районов;
- лаготворительная деятельность;
- содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке.

В области науки и образования осуществляется реализация программы именных стипендий для студентов дневных отделений государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования Кузбасса. Основная цель акции – содействие в обучении молодого поколения Кемеровской области, стимулирование молодых талантливых студентов для плодотворной учебы и научной работы.



Осуществляется также поддержка прогрессивных форм и методов образования, технического и методического обеспечения образовательного процесса в профильных энергетических учреждениях (Томь-Усинский горно-энерго-транспортный колледж).

Реализуется целевое обучение студентов в энергетических вузах на контрактной основе с последующим их трудоустройством.

В области культуры проводятся мероприятия, способствующие развитию подрастающего поколения, оказывается помощь Домам культуры, Центрам детского творчества, Кемеровской городской школе искусств.

Поддерживаются проекты, способствующие развитию и укреплению основ национальной культуры, межкультурных обменов. Оказывалась благотворительная помощь музею-заповеднику «Томская писаница», имеющему общероссийское значение. ОАО «Кузбассэнерго» принимало также участие в финансировании творческого арт-парада «Кузбасс – Монголия. Диалог культур», в ходе которого 50 студентов Академии культуры и искусства приняли участие в концерте, посвященном 85-летию дипломатических отношений между Россией и Монгoliей.

В области спорта осуществляется

частичное финансирование спортивных клубов: хоккейного клуба «Энергия», ДЮСШ по фигурному катанию, детско-юношеского футбольного клуба «Легион-Кузбассэнерго», волейбольной команды «Энергия», спортивно-технического автоклуба «Энергия», Федерации шахмат Кузбасса. Поддерживаются и детско-юношеские спортивные клубы по месту жительства.

Ряд социальных программ реализуется совместно с администрациями области и городов. Компания участвует в реализации приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России»: вместе с администрацией Кемеровской области она строит 60-квартирный жилой дом для переселения жителей Калтана из санитарной зоны Южно-Кузбасской ГРЭС.

Выполняются мероприятия по обустройству инфраструктуры в тех населенных пунктах Кузбасса, где предприятия ОАО «Кузбассэнерго» являются градообразующими.

В области благотворительности и помощи социальным группам, нуждающимся в поддержке, оказывается содействие в рамках приоритетного национального проекта «Образование» школьным и



специальным коррекционным школам-интернатам в оснащении компьютерной техникой и другими средствами обучения.

Помощь оказывается благотворительным организациям (Кемеровское областное отделение Всероссийского детского фонда), творческим объединениям (Союз писателей Кузбасса), музыкальным учреждениям (Областная филармония Кузбасса).

Осуществляется поддержка общественных организаций, выступающих с социально - значимыми гражданскими инициативами, – Кемеровского областного объединения Всероссийского общества спасения на воде.

Компания оказала помощь Кемеровской Епархии по организации в Кузнецком Алатау летнего лагеря Братства Православных Следопытов, созданного по благословению Святейшего Патриарха Московского и Всея Руси Алексия II, в котором в 2005 г. отдохнули 150 подростков, треть из них – воспитанники детских домов. Помощь оказана и в строительстве православного Храма Святой Троицы (второго по

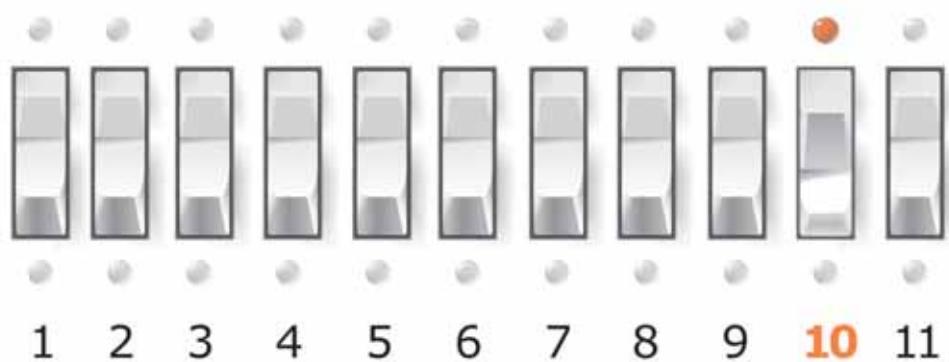
размеру храма области). Оказана материальная помощь Знаменскому кафедральному собору.

Оказывается помощь медицинским учреждениям Кемеровской области в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье» – Кемеровской городской клинической больнице №3 им. М.А. Подгорбунского, Госпиталю ветеранов войн.

Реализация Программы участия ОАО «Кузбассэнерго» в общественной жизни Кемеровской области получила широкое признание в регионе у политической и бизнес-элиты, среди общественности и населения Кузбасса. ОАО «Кузбассэнерго» стало победителем городского конкурса «Благотворитель года – 2005», который уже четвертый год проводится администрацией г. Кемерово. Наша Компания названа лучшей в числе 35 предприятий Кузбасса, внесших наиболее значительный вклад в поддержку социальных и благотворительных программ города.



10 ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА





- 10.1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА В КОМПАНИИ**
- 10.1.1. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ
И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА**
- 10.1.2. НАРУШЕНИЯ И НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА
ПРОИЗВОДСТВЕ**
- 10.1.3. МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ УРОВНЯ
ТРАВМАТИЗМА**
- 10.2. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ**



10.1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА В КОМПАНИИ

10.1.1. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Наша Компания, осознавая, что осуществляемая деятельность является источником потенциальной опасности для персонала, ставит перед собой следующие задачи в области охраны здоровья и безопасности труда:

- минимизировать риски и предотвращать угрозы аварийности, травматизма и заболеваемости персонала;
- соблюдать требования отечественного законодательства в области ОТ и ПБ, соответствовать международным стандартам;
- совершенствовать деятельность в области ОТ и ПБ на основе контроля, мониторинга, периодического анализа ее эффективности;
- поддерживать уровень знаний и ответственности персонала к требованиям в области ОТ и ПБ;

● создавать комфортные условия труда для работников, сохранять рабочие места, формировать условия для снижения заболеваемости персонала, сокращения количества дней нетрудоспособности.

В результате мероприятий, проведенных в 2005 г., количество пострадавших от несчастных случаев на производстве снизилось в 2 раза – с 27 до 14 чел. по сравнению с 2004 г. Уменьшились потери рабочего времени, связанные с производственным травматизмом, снизилось количество работников с впервые установленным профессиональным заболеванием.

В 2006 г. в Компании будут внедрены ключевые показатели эффективности, где уровень производственного травматизма влияет на оплату труда руководящего состава.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Показатели	2003	2004	2005
Израсходовано на мероприятия по охране труда, тыс. руб.	84 293,3	58 255,5	108 498,3
Численность лиц с впервые установленным профессиональным заболеванием, чел.	5	9	4
Количество аварий на рабочих местах	—	—	—
Число человеко-дней временной нетрудоспособности у пострадавших на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более	536	503	876
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, чел.	9	27	14
в т.ч. численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом, чел	—	—	1
Число человеко-дней болезни работников списочного состава в соответствии с листками временной нетрудоспособности	119 890	89 527	76 119
Доля рабочих мест аттестованных по условиям охраны труда, %	97,5	97,8	96,8
Количество работников, прошедших обучение по охране труда, чел.	853	926	972
Численность работников, занятых на рабочих местах, прошедших аттестацию по условиям труда, всего, чел.	13 694	10 725	9 338
из них с вредными и (или) опасными условиями труда	8 210	6 716	6 387
Численность работников, пользующихся установленными гарантиями и компенсациями за работу во вредных и опасных условиях труда, всего, чел.	7 579	5 726	5 671
в т.ч. дополнительным отпуском, чел.	6 594	4 907	5 044
сокращенным рабочим днем, чел.	12	4	4
бесплатным молоком и лечебно-профилактическим питанием, чел.	3 832	2 738	2 835
повышенной оплатой труда, чел	6 401	5 001	4 705

10.1.2. НАРУШЕНИЯ И НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

В отчетном году аварий на предприятиях Компании не было. Однако произошло 229 инцидентов, что превышает показатели 2004 г. (212 инцидентов) и 2003 г. (175 инцидентов). Рост технологических нарушений отмечен как на электростанциях, так и в электрических сетях. Наибольший

прирост нарушений в 2005г. пришелся на Беловскую ГРЭС – 32 инцидента. Основные причины технологических нарушений на станции связаны с повреждением котельного оборудования и составляют 35%. 11% повреждений приходится на электротехническое оборудование. Незначительный

рост нарушений допустили на Кузнецкой ТЭЦ, а на КемГРЭС и КемТЭЦ количество инцидентов осталось на уровне 2004 г. (по 3 нарушения). На остальных электростанциях произошло снижение количества инцидентов. В электросетях рост нарушений произошел только в ЦЭС (до 39 инцидентов). В остальных ПЭС количество инцидентов снизилось.

При общем росте технологических нарушений снизилось количество инцидентов по вине оперативного персонала 0 до 7.

Наиболее крупные технологические нарушения произошедшие в 2005г.:

— ЮЭС – 28.02.2005 г. на ПС Междуреченская: поврежден МВ-110кВ (ущерб - 358,4 тыс.руб.);

— ЗС ТЭЦ – 10.03.2005 г. Произошло повреждение газопровода доменного газа из-за нарушений, допущенных персоналом ЗСМК при производстве огневых работ (ущерб – 1000, 0 тыс.руб.);

— ТУ ГРЭС – 10.07.2005 г.: аварийное отключение К-12А из-за повреждения поверхностей нагрева (ущерб – 425 тыс. руб.);

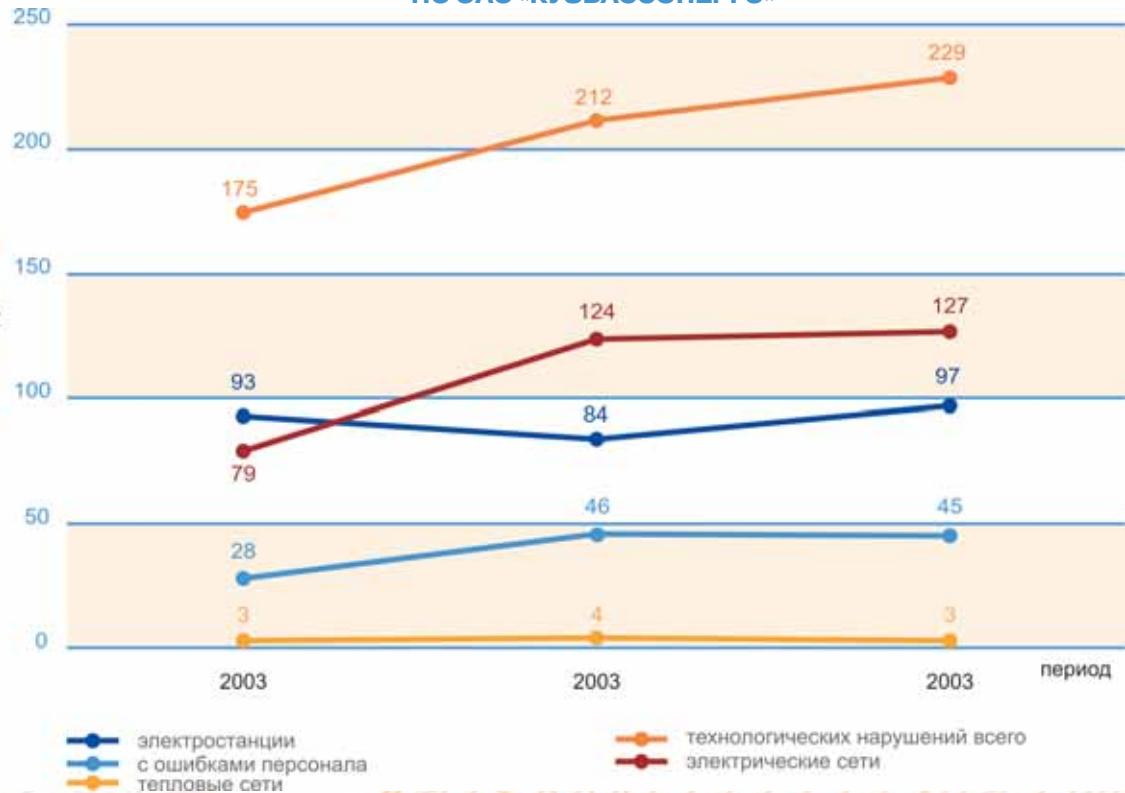
— системное технологическое нарушение (ЦЭС, БГРЭС): в результате стихийных явлений повреждено значительное количество ВЛ и МВ – 220кВ на БГРЭС (ущерб – 589,5 тыс.руб.);

— ЮЭС – в результате попадания молнии в кабельную эстакаду ОАО «КФ» произошли многочисленные повреждения силовых кабелей и пожар на ПС КФЗ – 1 (ущерб – 36700,0 тыс.руб.).

Общий ущерб за 2005г. составил более 47 млн. руб.

Относительный показатель травматизма в расчете на 1000 работающих (Кч) снизился с 2,61 в 2004 г. до 1,5 в 2005 г. Наибольшее количество несчастных случаев в 2005 г. произошло на предприятиях электрических сетей (7 случаев, в том числе один смертельный).

ДИНАМИКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ АВАРИЙНОСТИ ЗА ПЕРИОД С 2003Г. ПО 2005Г. ПО ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО»





Компания глубоко сожалеет о том, что был допущен несчастный случай со смертельным исходом. Генеральный директор лично несет ответственность за соблюдение правил технологической и производственной безопасности и принятие в 2006 г. более жестких стандартов, направленных на предотвращение причин аварий и трагических случаев. В ОАО «Кузбассэнерго» действует принцип неотвратимости наказания. В 2005 г. за допущенные нарушения норм и правил охраны труда было привлечено к ответственности 1412 работников, в том числе 336 руководителей и специалистов. Из них 3 главных инженера филиалов, 1 заместитель директора и 47 начальников цехов, РЭС, ТСР и их заместителей.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ НАРУШЕНИЯ ПО ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ НАРУШЕНИЙ В 2005 Г. ПО ПРИЗНАКАМ ПРИЧИН

Код признака	Наименование признака причины	2005	
		КОЛ-ВО	%
0331	Котельное оборудование	64	27.9
0332	Турбинное оборудование	12	5.2
0333	Т/механическое оборудование	4	1.7
0334	Электротехническое оборудование	39	17
	Другие причины	113	49.3
	Всего	229	100
0341	Ошибочные действия оперативного персонала	7	1.4
0342	Ошибочные действия персонала службы	1	0.2
0343	Ошибочные действия привлеченного персонала	35	7.2
0344	Ошибочные действия ремонтного персонала	2	0.4
0345	Ошибочные действия руководящего персонала	0	0
0346	Неудовлетворительное качество инструкций	2	0.4
0347	Несоблюдение технического обслуживания	105	21.8
0348	Воздействие посторонних лиц и организаций	64	13.1
0349	Воздействие стихийных явлений	39	8
	Всего	255	100

(Инструкция СО 34-20.801-2003)

Из материала, приведенного в таблице, следует, что основными причинами несчастных случаев, произошедших в 2005 г., были:

- неудовлетворительная организация производства работ;
- недостатки в обучении персонала безопасным приемам труда;
- неудовлетворительное техническое состояние оборудования, зданий, сооружений, территории.

10.1.3. МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ УРОВНЯ ТРАВМАТИЗМА

Основными мероприятиями, способствующими снижению травматизма и улучшению условий труда в Компании, являются:

● дальнейшее совершенство правовой подготовки и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов Компании в корпоративном Учебном центре ОАО «Кузбассэнерго». Только за 2005 г. обучено и аттестовано 1355 руководителей и специалистов. Также проводится ежегодное обучение уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

● финансовое и материальное обеспечение охраны труда. Затраты на выполнение мероприятий по охране труда в 2005 г. составили 108,5 млн. руб., что в 2 раза выше, чем в 2004 г. (58 млн. руб.), в том числе на одного работающего затраты составили 11,5 тыс. руб. по сравнению с 2004 г. – 5,7 тыс. руб.. Только на обеспечение СИЗ, устойчивых к воздействию электрической дуги израсходовано более 30 млн. рублей;

● постоянный и всеобъемлющий контроль состояния охраны труда в соответствии с «Положением о проведении проверок по



охране труда на рабочих местах персонала руководителями и специалистами ОАО «Кузбассэнерго». В 2005 г. проверено 1087 бригад, проводивших ремонтные, наладочные и другие работы на энергетическом оборудовании. Выявлено 4594 нарушения норм и правил безопасности. Эффективность проверок в части выявления нарушений в 2005 г. по сравнению с 2004 г. возросла в 2 раза - с 34,3% до 65%;

• повышение мотивации персонала: в компании проводится ежегодный смотр-конкурс на лучшую организацию работы по охране труда среди филиалов. В 2005 г. на поощрение работников ОАО «Кузбассэнерго» по итогам смотра было выделено из средств Компании более 1 млн. рублей. Кроме того, ежегодно проводится смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда». Работа уполномоченных по охране труда в филиалах ОАО «Кузбассэнерго» высоко оценена и федерацией профсоюзных организаций Кузбасса и ФИПР. Уполномоченный по охране труда на Кемеровской ГРЭС Е.Г. Балах занял призовое место в смотре-конкурсе - как по Кузбассу, так и по России - и был награжден нагрудным знаком ФИПР и ценным призом;

• повышение профессионального мастерства: ежегодно проводятся соревнования электромонтеров распределительных сетей, рабочих управлений тепловых сетей и пр.

Во всех филиалах ОАО «Кузбассэнерго» проведена аттестация рабочих мест по условиям труда - 3916 чел. Получены сертификаты соответствия работ по охране труда.

10.2. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ

Программа охраны здоровья трудящихся энергосистемы предусматривает обязательный медосмотр при приеме на работу в корпоративном центре здоровья «Энергетик» и ежегодные периодические осмотры в процессе трудовой деятельности. Эта работа позволяет на ранних стадиях выявить противопоказания к работе в энергетике и предотвратить развитие профессиональных заболеваний. По окончании осмотров цеховыми службами врачей разрабатываются и неукоснительно выполняются мероприятия по диспансеризации больных с начальными признаками воздействия вредных факторов на



организм; реализуются программы профилактики и оздоровления работников, нуждающихся в лечении и оздоровлении в санаториях-профилакториях - филиалах медико-санитарной части «Энергетик» в г. Белово, Калтан. В случае выявления заболеваний работникам в обязательном порядке назначается амбулаторное и стационарное лечение в рамках добровольного медицинского страхования за счет средств работодателя.

На здравпунктах предприятий медицинскими работниками круглосуточно оказывается неотложная медицинская помощь при несчастных случаях на предприятиях по программе РАО ЕЭС России. Ежегодно на всех филиалах компании проводятся профилактические прививки против гриппа, клещевого энцефалита, кори и пр. Также в компании организована система психодиагностического обследования оперативно-диспетчерского персонала с целью обеспечения надежности профессиональной деятельности.

В течение 2005 года в результате всех мер, проводимых медиками ОАО «Кузбассэнерго», в компании уменьшился общий уровень заболеваемости работников на 8%

как по количеству случаев, так и в днях по сравнению с 2004 г.

Медицинская помощь энергетикам предоставляется в лучших лечебно-профилактических учреждениях г. Кемерово. В 2005 г. на медицинскую помощь работникам Компания затратила 6, 4 млн. руб., что на 16% выше, чем в предыдущем году.

Помимо этого оздоровление предусматривает обеспечение работников качественным и организованным отдыхом. В течение 2005 г. оздоровлено 1165 человек. В основном персонал компании отдыхает и укрепляет здоровье в лучших санаториях Кисловодска, Сочи, Туапсе, на курортах Сибири – «Чажемто», «Ключи», Белокурихи, озера Шира и пр. Работнику компенсируется стоимость путевки в зависимости от стажа работы в ОАО «Кузбассэнерго».

Любимое место отдыха всех «энергетических» детей – санаторий-профилакторий «Энергетик». На оздоровление детей идет 20% всех расходов Программы оздоровления.

В Компании для работников предусмотрена также компенсация на зубопротезирование и стоматологическое лечение в размере 2 тыс. рублей в год.



Показатели	2003	2004	2005
Затраты на медико-профилактические мероприятия, тыс. руб.	103	5124	6500
Количество работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, чел.	7 887	6 439	6 338
Количество работников, занятых тяжелым физическим трудом, чел.	4 764	3 447	3 288
Работающие на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности, чел.	1 011	697	658
Количество работников и членов их семей, прошедших оздоровление в санаториях, профилакториях, домах отдыха и охваченных спортивно-оздоровительными мероприятиями за счет средств организации, чел.	986	1105	1165
Доля рабочих мест, где улучшены условия труда, %	9	10	12

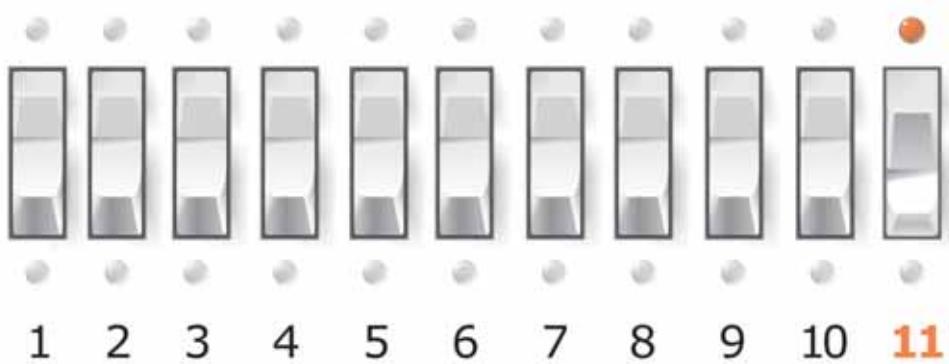
Работники ОАО «Кузбассэнерго» активно участвуют в Спартакиадах РАО «ЕЭС России» и Минэнерго, в Спартакиаде трудящихся Кузбасса, где занимают призовые места (по волейболу, по теннису, по шахматам).

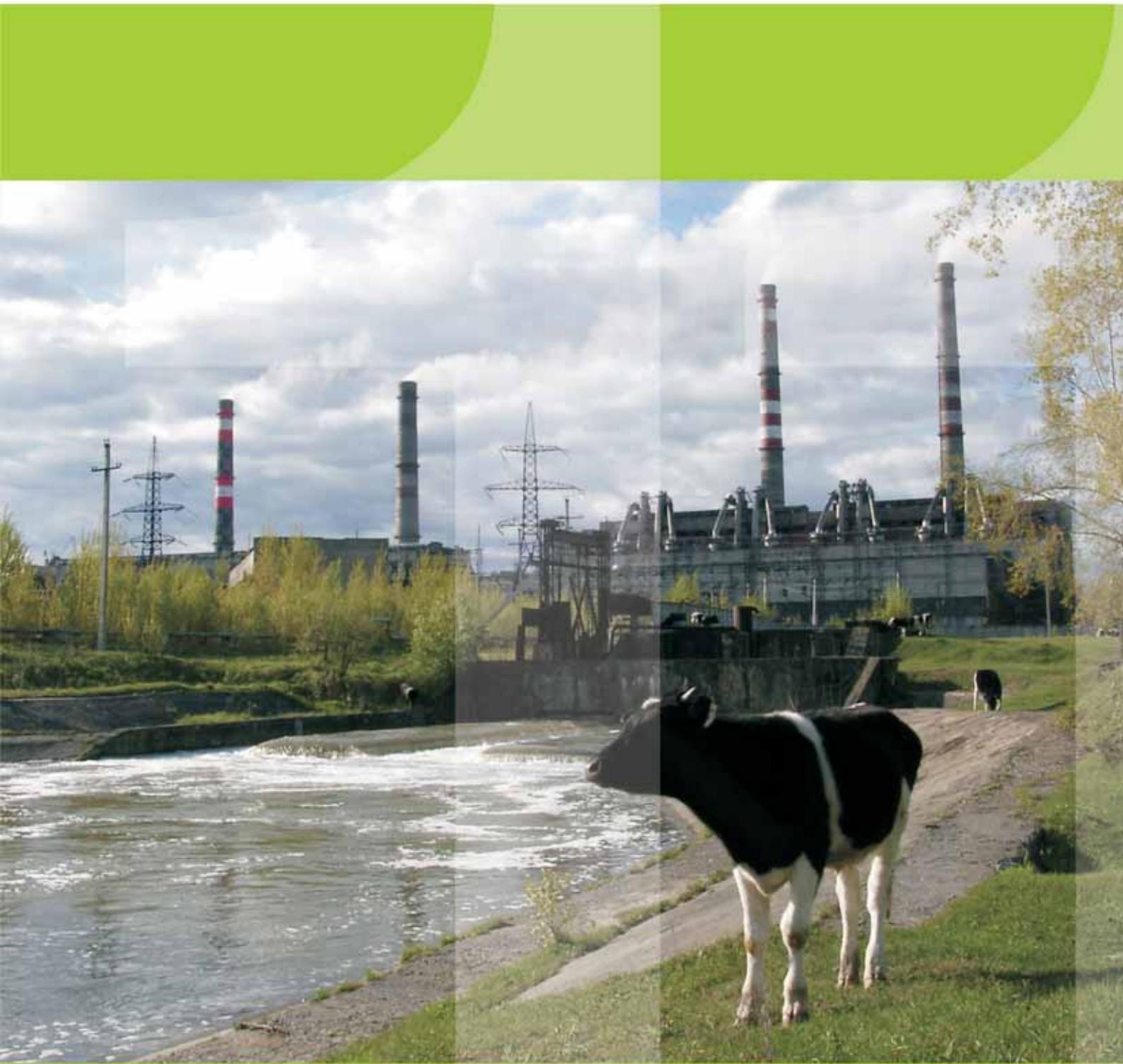
В Компании стало традицией проведение ежегодных корпоративных зимних и летних спартакиад, в которых принимают участие более 30 % персонала.





11 ПРИРОДООХРАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ





"Человек зависит от природы, но очеловеченная природа зависит от человека"

Ю.А.Школенко



Природоохранные программы для Кузбассэнерго (ТГК-12) носят приоритетный характер. Генерирующие компании, которые войдут в конфигурацию ТГК-12, имеют лицензии в области водопользования и обращения с отходами. Компания регулярно осуществляет контроль выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух, в том числе при неблагоприятных метеорологических условиях. Одновременно контролируются, в соответствии с утвержденным графиком, сбросы загрязняющих веществ в водоемы, разработаны паспорта отходов, заключены договоры на их утилизацию и складирование. Благодаря ремонтам и реконструкции природоохранного оборудования за 2005 год в Компании не произошло ни одной аварии, повлекшей за собой существенный вред окружающей среде.

Настоящим заявлением Кузбассэнерго декларирует основные намерения, обязательства и принципы своей деятельности в области охраны окружающей среды, охраны здоровья персонала станций и населения, испытывающего воздействие производственной деятельности.

Мы отдаём себе отчет в том, что производство электрической и тепловой энергии, как и любая другая производственная деятельность, приводит к изменениям в окружающей природной среде, несет потенциальную опасность здоровью персонала и населения, испытывающего воздействие производства.

Компания добровольно берет на себя обязательства организовать производственную деятельность таким образом,

чтобы неизбежное воздействие производства на окружающую среду и здоровье людей непрерывно и последовательно снижалось.

Менеджмент стремится к полному соответствию производственной деятельности законодательным и нормативным требованиям в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности персонала и населения

Компания постоянно повышает экологическую безопасность производства за счет внедрения экономически эффективных и малозатратных природоохранных технологий и мер, направленных на предупреждение негативных воздействий на окружающую среду.

Экологическая политика Кузбассэнерго служит основой для постановки конкретных экологических целей и задач, разработки программ природоохранных мероприятий. Цели экологической политики выражаются в:

- повышении уровня экологической безопасности,
- обеспечении надежного и экологически безопасного производства, транспорта и распределения энергии,
- обеспечении комплексного подхода к использованию природных энергетических ресурсов.

Придавая большое значение вопросам охраны окружающей среды в обществах, входящих в конфигурацию Кузбассэнерго (ТГК-12), были разработаны Программы реализации экологической политики на 2006 - 2008 годы.



ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ: ПРОБЛЕМЫ И ПОДХОДЫ К ИХ РЕШЕНИЮ

Электростанции ОАО «Кузбассэнерго» вносят значительную долю в общий объем атмосферных промышленных выбросов. Так, доля валовых выбросов в атмосферу г. Кемерово предприятиями «Кузбассэнерго» составляет 31,8%, промышленными предприятиями – 18,1% и автотранспортными предприятиями – 50,1%.

На электростанциях энергосистемы эксплуатируется 87 энергетических и 6 водогрейных котлов. Ежегодно сжигается порядка 12-14 млн. тонн угля с зольностью 18-20%. Выбрасывается 160 - 170 тыс. тонн загрязняющих веществ, из которых 30% золы и по 35% сернистого ангидрида и окислов азота. Так как Кузнецкие угли малосернистые (до 0,5% серы в элементарном составе топлива), выполнение крупно затратных мероприятий по очистке сернистого ангидрида имеет экономические ограничения, поэтому главный упор сделан на двух направлениях:

- повышение эффективности золоулавливающих устройств;
- реконструкция топочно-горелочных устройств с целью сокращения образования окислов азота.

АТМОСФЕРНЫЕ ВЫБРОСЫ

Зольные показатели

За счет выполнения реконструкции золоулавливающих устройств различной модификации с применением новейших технологий очистки дымовых газов на 57 котлоагрегатах за 15 лет резко возросла их эффективность. Достигнуто снижение выбросов золы в 2,5 раза с 119,3 тыс. т до 47,8 тыс. т.

Результатом данной работы является достижение КПД золоулавливания по энергосистеме 97,86% при среднем КПД по РАО 95,5%. Это самый высокий КПД среди энергосистем РАО «ЕЭС России».

По выбросам сернистого ангидрида

За счет выполнения реконструкции

золоулавливающих установок мокрого типа дополнительно улавливается до 10% сернистого ангидрида.

По выбросам окислов азота

С целью сокращения образования окислов азота выполнен значительный объем работ: реконструкция шести котлов I очереди Западно-Сибирской ТЭЦ, реконструкция котлов ПК-40-1 и ПК-40-2 на Беловской ГРЭС и Томь-Усинской ГРЭС, перевод на трехступенчатое сжигание топлива на котлах Беловской ГРЭС. **Это позволило снизить образование NOx по энергосистеме на 25-30%.** Впервые в Кузбассэнерго на котле типа ТП-87 ст.¹ 9 ЗС ТЭЦ применена схема ступенчатого сжигания топлива с сохранением жидкого шлакоудаления. **Получено снижение NOx на этом котле почти в 2 раза.** Однако, даже выполненный объем реконструктивных работ не позволяет достичь установленных нормативов по окислам азота, особенно на электростанциях г. Кемерово. Учитывая очень сложную экологическую обстановку в Кузбассе, к энергетикам предъявляются повышенные требования со стороны природоохранных органов, несмотря на постоянное внимание к вопросам снижения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. В последние годы сложилась традиция устанавливать нормативы выбросов в атмосферу для электростанций энергосистемы только по предельно-допустимым выбросам, что по окислам азота технologically недостижимо на действующем оборудовании, особенно для электростанций г. Кемерово. За 2005 год мы имеем превышение установленного норматива NOx по Кемеровской ГРЭС, ТУ ГРЭС, НК ТЭЦ, КемТЭЦ, Кузнецкой ТЭЦ.

ПРАКТИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ОБЛАСТИ ЭКОЛОГИИ

В Компании разработана и выполняется «Программа на достижение Предельно допустимых выбросов (ПДВ) путем сокращения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу на электростанциях ОАО «Кузбассэнерго» на 2004-2009 гг.», которая

согласованна с Администрацией Кемеровской области. Данная программа включает как продолжение уже начатых работ, так и внедрение новых опытно-промышленных модернизаций, разрабатываемых НИИ совместно с заводами-изготовителями, способствующих снижению выбросов порядка 15 тыс. тонн, в том числе 7 тыс. тонн по окислам азота.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО»

Разработана и планируется к утверждению в 2006 году Экологическая политика ОАО «Кузбассэнерго», которая определяет основные направления деятельности Компании в области охраны окружающей среды на долгосрочный период. Для выполнения Программы реализации экологической политики на 2006 - 2008 годы потребуется 1,4 млрд. руб.

ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБОРУДОВАНИЯ

В 2005 году на основе разработок кафедры «Котельные установки и экология энергетики» МЭИ¹ впервые применена схема ступенчатого сжигания топлива на котле ТП-87 с жидким шлакоудалением (ЗС ТЭЦ). Получено двукратное снижение выброса оксидов азота, обеспечено устойчивое горение угля без подсветки факела при сохранении выхода жидкого шлака.

«За внедрение технологических мероприятий по подавлению образования оксидов азота в топках котлов» в октябре 2005 года ОАО «Кузбассэнерго» награждено Почетным дипломом и Дипломом II Международной научно-практической конференции и специализированной выставки «За активное участие в пропаганде современных достижений в области экологии энергетики и практический вклад в дело охраны окружающей среды».



По итогам конкурса "Социальная энергия", проводимого РАО ЕЭС России в рамках празднования 85-летия плана ГОЭЛРО в номинации "Экологическая энергия. Воздухоохранная деятельность" ОАО "Кузбассэнерго" присуждено 3 место за перевод котлов на ступенчатое сжигание кузнецкого угля по разработкам МЭИ.

ДИНАМИКА ВЫБРОСОВ В АТМОСФЕРУ, СБРОСОВ ЗАГРЯЗНЕННЫХ СТОЧНЫХ ВОД, НАРУШЕНИЯ ЗЕМЕЛЬ И ОБРАЗОВАНИЯ ОПАСНЫХ ОТХОДОВ

При росте выработки электроэнергии на 10,24 % и снижении отпуска тепла на 2,28% выбросы загрязняющих веществ в атмосферу возросли против уровня прошлого года на 10,757 тыс. тонн и составили 168,682 тыс. тонн. Выбросы возросли за счет увеличения количества сожженного топлива на 7,6% (727,5 тыс. тут) и снижения доли газа в топливном балансе с 8,89 до 6,71%.

Сброс загрязненных сточных вод снизился на 7,0 млн. куб. м и составил 4,496 млн.куб.м. Загрязненные стоки в основном сбрасывает Кемеровская ТЭЦ, где за счет снижения выработки электроэнергии и увеличения доли природного газа в топлив-

1. МЭИ – Московский Энергетический Институт





ном балансе станции снизился сброс загрязненных стоков и их количество. Количество загрязняющих веществ в сточных водах, сбрасываемых в водные объекты, составило 4,394 тыс.тонн.

Выход золошлаковых отходов 5 класса (неопасные) составил 2603,15 тыс.тонн, это на 126,45 тыс.тонн больше уровня прошлого года за счет увеличения количества сожженного твердого топлива на 1222 тыс.тонн. Площадь нарушенных земель на конец года составила 1251,138 га.

ЗАТРАТЫ НА ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ПЛАТЕЖИ ЗА ЗАГРЯЗНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Текущие затраты по охране природы за 2005 год составили 471,974 млн.руб.

Выполнен объем природоохранных работ на сумму порядка 175,0 млн. руб, что позволило снизить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу на 1,76 тыс. тонн, повысить надежность работы системы ГЗУ

и золоотвалов.

Экологические платежи за негативное воздействие на окружающую среду составили 80,1 млн.руб, из них плата за допустимые выбросы, сбросы, размещение отходов 18,3млн.руб. Плата за сверхнормативные выбросы - 61,8 млн.руб.

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ: ПОЗИТИВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

За счет выполнения природоохранных мероприятий и сжигания топлива лучшего качества компания имеет следующие показатели:

- снижение удельных выбросов золы с 5,36 до 5,0 кг\ тут и окислов азота с 4,87 до 4,67кг\ тут.
- повышение КПД золоулавливания по энергосистеме на 0,06% с 97,8 до 97,86%.
- снижение сброса загрязненных сточных вод на 7,0 млн. куб. м - 4,496млн. куб. м.
- отсутствие штрафов за нарушение природоохранного законодательства и аварий с экологическими последствиями в 2005 году.

ПРОГРАММА СЕРТИФИКАЦИИ DNV СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА (ISO 9000) И ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА (ISO 14000) ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ КУЗБАССЭНЕРГО (ТГК-12)

Предприятие	Система менеджмента качества (планируется внедрение с 2008 г.)	Система экологического менеджмента (планируется внедрение с 2008 г.)
Кемеровская ГРЭС;	ISO 9001:2000	Нет
Томусинская ГРЭС;	ISO 9001:2000	ISO 140001:1996
Беловская ГРЭС;	ISO 9001:2000	ISO 140001:1996
Кемеровская ТЭЦ;	ISO 9001:2000	ISO 140001:1996
Новокемеровская ТЭЦ;	ISO 9001:2000	Нет
Кузнецкая ТЭЦ.	Нет	Нет
Барнаульская ТЭЦ	ISO 9001:2000	ISO 140001:1996
Барнаульская ТЭЦ	ISO 9001:2000	Нет
Барнаульская ТЭЦ	ISO 9001:2000	Нет



ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН (UNGC)

Глобальный договор ООН (UNGC) был принят на международном уровне в отношении компаний, организаций ООН, профсоюзов и общественности для закрепления 10 принципов в области защиты прав человека, охраны труда, окружающей среды и решения проблемы коррупции.

Эти 10 принципов были сформулированы на основе Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» и Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию. Как компания, поддержавшая Глобальный договор ООН, в своей деятельности мы руководствуемся указанными 10 принципами. Ниже приведена таблица, в которой указаны страницы данного отчета, где содержится информация о том, как воплощены принципы Глобального договора ООН в деятельности нашей

компании. Более подробную информацию, включая количественные показатели, смотрите в данном отчете и на нашем сайте в Интернете. В таблице содержится также указание на соответствующие показатели GRI, отражаемые в настоящем отчете. Более подробная информация о воплощении в Отчете о социальной ответственности и корпоративной устойчивости Кузбассэнерго (ТГК-12) рекомендаций GRI и предметный указатель GRI находятся на стр.100. Мы сообщаем о применении в нашей деятельности положений Глобального договора ООН потому что осознаем, что рекомендациям GRI, в основном, следуют крупные корпорации, в то время как необходимо всячески содействовать тому, чтобы инициатива ООН относительно порядка составления отчетности получила большее распространение.

ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН (UNGC)

Принципы глобального договора	Показатели GRI	Контекст, отражающий данный принцип Глобального договора	Стр.
1. Деловые круги должны оказывать поддержку и уважать права человека в сфере своей деятельности, провозглашенные международным сообществом	HR1, HR2, HR3, HR4	Экологический менеджмент: обеспечение безопасности. Наша кадровая политика: соблюдение законодательства и следование деловой этике. Внедрение принципов рационального управления	95-98 68-80
2. Деловые круги должны обеспечить свою непричастность к нарушениям прав человека	HR2, HR3	Промышленная безопасность и эксплуатационная надежность. Наш вклад в развитие. Внедрение принципов рационального управления	85-92 68-79 37
3. Деловые круги должны поддерживать свободу ассоциаций и признание на деле права на заключение коллективных договоров	HR5, LA3, LA4	Наша кадровая политика	68-80 74-76 70-72 79-80
4. Деловые круги должны выступать за уничтожение всех форм принудительного труда	HR7	Наша кадровая политика: соблюдение законодательства и следование деловой этике	78-79
5. Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда	HR6	Наша кадровая политика: соблюдение законодательства и следование деловой этике	75-78
6. Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости	HR4, LA10, LA11	Наша кадровая политика	77-79 70-72 69
7. Деловые круги должны способствовать предупреждению негативных воздействий на окружающую среду	3.13	Экологический менеджмент	95-98
8. Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды	EN1 - EN16 1.1	Вступительное слово Генерального директора Кузбассэнерго (ТГК-12). Общая информация о компании. Экологический менеджмент. Показатели деятельности	3-6 96-98 17-22 95-98 61-64
9. Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически чистых технологий	En17	Экологический менеджмент.	95-98
10. Деловые круги должны бороться за искоренение всех форм коррупции, включая вымогательство средств и взяточничество	So2	Наши ценности и принципы деятельности. Наша кадровая политика	45-46 56-58

II. СТАНДАРТ GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

Ниже представлен предметный указатель нашей отчетности по устойчивому развитию, основанный на принципах и основных показателях эффективности, предусмотренных Руководством по отчетности в области устойчивого развития 2002 (GRI). Более подробная информация, в том числе дополнительные показатели деятельности, предусмотренные GRI, доступна на нашем интернет-сайте, где размещены все отчеты Группы, включая Годовой отчет Кузбассэнерго (ТГК-12) за 2005 год.

СООТВЕТСТВУЕТ ПРИНЦИПАМ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Показатель Принцип / Показатель GRI	Упоминание в Отчете
1. ВИДЕНИЕ БУДУЩЕГО И СТРАТЕГИЯ	
1.1 Заявление о видении и стратегии организации относительно ее вклада	3–6
1.2 Заявление руководителя организации, описывающее основные элементы отчета	31–35
2. ПРОФИЛЬ	
Название организации, готовящей отчет.	
Основные виды продукции и услуг, включая бренды, если это уместно.	20–21
Структура деятельности организации.	
Описание основных подразделений, управляющих компаний, дочерних компаний и совместных предприятий.	
Страны, в которых организация осуществляет свою деятельность.	19
Форма собственности; организационно-правовая форма.	22
Характер рынков, на которых работает организация.	64
Масштаб организации (количество сотрудников, активы, произведенная продукция/оказанные услуги).	62–63
Список заинтересованных сторон, основные характеристики каждой из них и связь с организацией.	50–51
Контактная информация по отчету, включая ответственного представителя организации, адреса электронной почты и веб-сайта.	
Период, за который предоставлена информация в отчете.	112 10
Дата публикации предыдущего отчета.	

ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН (UNGC)

Показатель Принцип / Показатель GRI	Упоминание в Отчете
Границы отчета, а также любые ограничения области отчетности.	10-13
Существенные изменения размера, структуры, состава собственников, продукции и услуг организации, которые имели место со времени публикации предыдущего отчета.	26-26
Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, частично принадлежащим организации дочерним предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам, а также другим ситуациям, которые могут существенно повлиять на сопоставимость с предыдущими отчетами или отчетами других организаций.	9-13
Описание характера и значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок.	-
Решения не использовать какие-либо принципы или протоколы GRI при подготовке отчета.	5
Критерии/определения, использованные для любых видов учета экономических, экологических и социальных выгод и издержек.	10-11
Значимые изменения по сравнению с предыдущими отчетами в методах оценки, применяемых к ключевым экономическим, экологическим и социальным данным.	-
Политика и внутренние практические подходы, направленные на повышение точности, полноты и достоверности отчета, а также на их подтверждение.	9-12
Политика и текущая практика в отношении обеспечения независимого подтверждения полного отчета.	13
Способы получения пользователями отчета дополнительных сведений и отчетов об экономических, экологических и социальных аспектах деятельности организации, включая информацию по конкретным объектам.	13

3. СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ

Структура управления организации, включая основные комитеты в составе Совета директоров, отвечающие за разработку стратегии и общий надзор за деятельностью организации.

Процент членов Совета директоров, которые являются независимыми директорами, не несущими исполнительных функций в организации.

Процесс определения того, какие знания необходимы членам совета директоров для принятия стратегических решений, включая вопросы, относящиеся к экологическим и социальным рискам и возможностям.

Процессы на уровне Совета директоров по надзору за тем, как организация выявляет экономические, экологические и социальные риски и возможности, а также управляет ими.

Связь между размером выплат менеджерам и достижением финансовых и нефинансовых целей организации.

Организационная структура и ключевые сотрудники, ответственные за надзор, реализацию и аудит экономической, экологической, социальной политики и других политик, связанных с ними.

Заявления о миссии и ценности организации, самостоятельно разработанные кодексы поведения и принципы, а также политики, имеющие отношение к экономической, экологической и социальной результативности, и степень их реализации.

Показатель Принцип / Показатель GRI	Упоминание в Отчете
Механизмы, при помощи которых акционеры могут направлять деятельность совета директоров или давать ему рекомендации.	33
Подход к выявлению и отбору основных заинтересованных сторон.	10-13, 49-51
Подходы к консультациям с заинтересованными сторонами – частота консультаций по формам и заинтересованным группам.	
Характер информации, полученной в результате вовлечения, заинтересованных сторон.	52-58
Использование информации, полученной в результате вовлечения заинтересованных сторон.	5
Разработанные внешними сторонами добровольные экономические, экологические и социальные хартии, системы принципов или другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые она поддерживает.	11, 67
Полноценное членство в отраслевых и деловых ассоциациях, а также национальных и международных организациях по защите интересов.	77-78
Политика и/или системы, применяемые для управления воздействиями, возникающими на различных этапах жизненного цикла продукции.	53-58
Подход организации к управлению косвенными экономическими, экологическими и социальными воздействиями, являющимися результатом ее деятельности.	–
Основные решения, относящиеся к изменению места расположения или масштаба деятельности.	25-27
Программы и процедуры, относящиеся к экономической, экологической и социальной результативности, включая обсуждение приоритетов и целей, внутреннего обмена информацией и обучения, мониторинга результативности, внутреннего и внешнего аудита, оценки со стороны высшего руководства.	31-36 70 74 97
Состояние сертификации, относящейся к системам экономического, экологического и социального менеджмента.	33 98

4. УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI

Таблица, указывающая местонахождение каждого элемента, включенного в отчет согласно рекомендациям GRI, по разделам и показателям.	101-106
---	---------

5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ (А)

EC1 Объем продаж – величина, указанная в п. 2.8 раздела «Характеристика».	61-63
EC2 Географическое распределение по рынкам.	62
EC3 Стоимость всех приобретенных товаров, материалов и услуг.	63
EC4 Процент контрактов, которые были оплачены в соответствии с оговоренными условиями, за исключением оговоренных штрафных санкций.	
EC5 Общий объем выплат сотрудникам (включая зарплаты, пенсионные выплаты, прочие выплаты, а также выходные пособия) с разбивкой по странам или регионам.	
EC6 Выплаты источникам капитала с разбивкой на проценты по обязательствам и заемм, а также дивиденды по всем видам акций с указанием любой задолженности по дивидендам.	

Показатель Принцип / Показатель GRI	Упоминание в Отчете
EC7 Увеличение/уменьшение нераспределенной прибыли в конец периода.	63
EC8 Общая сумма уплаченных налогов всех видов с распределением по странам.	21
EC9 Полученные субсидии с распределением по странам или регионам.	—
EC10 Пожертвования сообществам, структурам гражданского общества и другим группам с разбивкой на денежную и натуральную помощь для каждого типа групп.	80
<hr/>	
6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ (Б)	
EN1 Общее количество использованного сырья, кроме воды, с разбивкой по типам.	96
EN2 Доля сырья, являющегося отходами (переработанными или непереработанными) из источников, внешних по отношению к организации.	96
EN3 Прямое использование энергии с разбивкой по первичным источникам.	—
EN4 Косвенное использование энергии.	—
EN5 Общее количество используемой воды.	—
EN6 Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде или под управлением организации и расположенных в местах обитаниях с богатым биоразнообразием.	96-97
EN7 Описание основных действий, связанных с деятельностью организации, ее продукцией и услугами, на биоразнообразие в наземных, пресноводных и морских экосистемах.	96-97
EN8 Выбросы парниковых газов.	
EN9 Использование и выбросы озоноразрушающих веществ.	
EN10 NOx, SOx и другие значимые выбросы в атмосферу с разбивкой по видам.	96
EN11 Общий объем отходов по типу и назначению.	
EN12 Значимые сбросы в воду с разбивкой по типам.	97
EN13 Значимые разливы химических веществ, нефти, топлива – общее количество и общий объем	—
EN14 Значимое воздействие на окружающую среду основных видов продукции и услуг.	96-98
EN15 Массовая доля продукции, которая может быть возвращена по окончании срока службы, в общем объеме проданной продукции, а также доля продукции, которая фактически возвращается.	—
EN16 Случаи нарушения международных деклараций/конвенций/договоров, а также национального, регионального и местного законодательства в части, касающейся окружающей среды, а также санкции за эти нарушения.	—

Показатель Принцип / Показатель GRI

Упоминание в Отчете

7. ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ – ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД(В)

LA1 Распределение рабочей силы, где это возможно, по региону/стране, статусу, типу занятости, контракту. 68-69

LA2 Общее количество создаваемых организацией рабочих мест и средняя текучесть кадров с разбивкой по региону/стране. 69

LA3 Доля сотрудников, представленных независимыми профсоюзовыми организациями, объединениями или иными признанными представителями, с географической разбивкой, или доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, с разбивкой по региону/стране. 74-76

LA4 Политики и процедуры, относящиеся к информированию сотрудников, переговорам и консультациям с ними относительно изменений в деятельности организации (например, реструктуризации). 70-72
79-80

LA5 Практические подходы к регистрации и уведомлению о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Их соотношение с «Правилами регистрации и уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях» МОТ. 86-90

LA6 Описание официальных комитетов по охране здоровья и безопасности труда, объединяющих руководство организации и представителей работников, а также доля персонала, охваченная такими комитетами. 89-91

LA7 Типичный уровень производственного травматизма, случаев временной нетрудоспособности, отсутствия без уважительных причин, а также количество несчастных случаев со смертельным исходом, связанных с работой. 86

LA8 Описание политики или программ организации в области ВИЧ/СПИД. –

LA9 Среднее количество часов обучения на одного работника в год с разбивкой по категории сотрудников. –

LA10 Описание политик и программ, нацеленных на обеспечение равных возможностей, систем мониторинга соблюдения этих политик и программ, а также результатов мониторинга. 70-72

LA11 Состав высшего руководства и органов корпоративного управления, включая соотношение женщин/мужчин и другие показатели разнообразия, значимые в данном культурном контексте. 69

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ - ПРАВА ЧЕЛОВЕКА (Г)

HR1 Описание политик, руководств, процедур и организационной структуры, направленных на обеспечение соблюдения любых прав человека, имеющих отношение к деятельности организации, включая механизмы мониторинга и достигнутые результаты. 70-79
56-57

HR2 Свидетельства учета возможного воздействия на права человека при принятии решений об инвестициях и закупках, включая выбор поставщиков/подрядчиков. –

HR3 Описание политик и процедур, направленных на оценку и улучшение результативности в области прав человека в цепочке поставщиков и подрядчиков, включая также системы мониторинга и результаты мониторинга. 77-79

ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН (UNGC)

Показатель Принцип / Показатель GRI	Упоминание в Отчете
HR4 Описание общей политики и программ, направленных на предотвращение любых форм дискриминации в ходе деятельности организации, включая также системы мониторинга и результаты мониторинга.	75-79
HR5 Описание политики в отношении свободы объединений и степени, в которой эта политика применяется во всех подразделениях организации, независимо от требований местного законодательства, а также описание программ или процедур по данному вопросу.	75, 78
HR6 Описание политики по недопущению использования детского труда, определенного согласно Конвенции 138 МОТ, степени, в которой эта политика сформулирована в явном виде и применяется, а также описание процедур и программ в данной области, включая также системы и результаты мониторинга.	78
HR7 Описание политики по недопущению использования принудительного труда, степени, в которой эта политика сформулирована в явном виде и применяется, а также описание процедур и программ в данной области, включая также системы и результаты мониторинга	
<hr/>	
9. ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ – ОБЩЕСТВО	
SO1 Описание политики по управлению воздействиями на сообщества на территориях, затрагиваемых деятельностью организации, а также описание процедур, и программ в данной области, включая системы и результаты мониторинга.	67-68 85,95
SO2 Описание политики, систем менеджмента и процедур, а также механизмов их соблюдения для организаций и граждан, направленных на предотвращение взяточничества и коррупции.	56-58 45-46
SO3 Описание политики, систем менеджмента и процедур, а также механизмов их соблюдения в области политического лоббирования и пожертвований на политическую деятельность.	–
<hr/>	
10. ПОКАЗАТЕЛИ СОЦИАЛЬНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ – ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ	
PR1 Описание политики по охране здоровья и обеспечению безопасности потребителя в процессе использования продукции и услуг, того, насколько эта политика сформулирована в явном виде и применяется, а также описание процедур и программ в данной области, включая системы и результаты мониторинга.	95-98
PR2 Описание политики, систем менеджмента и процедур, а также механизмов их соблюдения в области информирования о свойствах продукции и ее маркировки.	–
<hr/>	
11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ GRI	
HS1 Система охраны труда и обеспечения промышленной безопасности.	85-89
LA17 Целевые политики и программы в области управления квалификацией персонала, а также постоянного обучения.	70-72
HR10 Описание политики, направленной на недопущение наказаний в качестве возмездия, а также эффективной конфиденциальной системы подачи жалоб сотрудниками (включая воздействие такой системы на соблюдение прав человека, но не ограничиваясь им).	78, 80
HR11 Обучение в области прав человека для персонала службы безопасности.	–



III. СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

Мы, представители делового сообщества Российской Федерации, члены Российского союза промышленников и предпринимателей (работодателей), являясь гражданами Российской Федерации, понимая и принимая свою долю ответственности за судьбу нашего Отечества, считая, что успешное развитие предпринимательской деятельности невозможно без устойчивого развития общества и неотделимо от него, содействуя успехами своей предпринимательской деятельности увеличению совокупного общественного богатства и социальному прогрессу, заключили настоящую Хартию об основополагающих социальных принципах ведения бизнеса, которым мы намерены добровольно следовать.

СОЦИАЛЬНАЯ МИССИЯ БИЗНЕСА

Свою социальную миссию мы видим в достижении устойчивого развития самостоятельных и ответственных компаний, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствует достижению социального мира, безопасности и благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, ЧТО:

предпринимательские цели, экономическая и социальная ответственность равнозначны, не противоречат, а дополняют друг друга;	5-6 9 67-68
разумная, сбалансированная и результативная социальная ответственность компаний снижает предпринимательские риски, укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность персонала и лояльность потребителей, улучшает репутацию предпринимателей, компаний и бизнес-сообщества в целом;	25-27 67-68
достижение высоких долгосрочных экономических и социальных результатов возможно только на основе разумного баланса интересов наших акционеров, государства, работников, поставщиков и потребителей, общественных институтов и других сторон, затрагиваемых нашей деятельностью;	25-27 67-68
принятие социальных обязательств российским деловым сообществом и отдельными компаниями – не альтруизм и не выкуп «социальной лицензии» на коммерческую деятельность. Социальная ответственность бизнеса может и обязана быть полезна для долгосрочного успеха самих компаний в той же мере, как и полезна для общества в целом;	76-77 49-50
важнейшее условие экономического и социального благополучия страны – формирование солидарной ответственности государства, бизнеса и гражданина, в основе которой демократия, соблюдение гражданских прав и свобод, включая право частной собственности, равенство возможностей, уважение человеческого достоинства и приоритет закона.	76-77 49-50
взаимоотношения бизнеса с государством и бизнеса с гражданским обществом должны строиться на публичной правовой основе.	49-58

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ФИНАНСОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

В свободе экономической деятельности, в возможности проявления индивидуальности каждой компании, в честной конкуренции – сила и основная ценность предпринимательства.	31-35
--	-------

Мы выступаем за ответственную свободу предпринимательства, добиваемся долгосрочного и устойчивого развития своих компаний, высоких финансовых результатов, которые создают основу рентабельного развития, а, следовательно, для роста занятости, экономического и социального благополучия страны.	39-40 61-63
--	----------------

Мы – ответственные налогоплательщики и, тем самым, делаем вклад в укрепление государства.	21
---	----

КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ, ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

Смысль нашей деятельности - в надежном и качественном удовлетворении запросов и ожиданий потребителей наших товаров и услуг.	45-46
--	-------

Мы придерживаемся принципов справедливого ценообразования, добросовестной конкуренции и рекламы, соблюдения этических норм ведения бизнеса.	45-46
---	-------

Мы стремимся производить только качественные товары и услуги, благоприятные и безопасные для здоровья потребителей.	53-57
---	-------

Мы используем в своей деятельности безопасные и надежные товары и услуги.	
---	--

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли.	
---	--

Безопасность труда и здоровье работника мы относим к ключевым приоритетам.

Мы признаем трудовые права работников как неотъемлемую часть прав человека. В своей деятельности мы соблюдаем установленные законом права работников в сфере труда, признаем право работника на достойное вознаграждение за результаты труда, содействуем предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда, способствуем раскрытию профессиональных и личных способностей наших работников, поддерживаем их участие в решении принципиальных вопросов развития предприятий.

Мы признаем наемных работников важнейшим активом компании. Мы содействуем раскрытию профессиональных и личных способностей и расширяем возможности наших работников через развитие персонала, создание условий для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производительному, эффективному труду.

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Мы признаем неприкосновенность прав человека, не допускаем их нарушения, поддерживаем соблюдение любых прав человека, имеющих отношение к деятельности компаний.

70-78
85-92

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Мы считаем сохранение природной среды важнейшей общечеловеческой ценностью.

Мы поддерживаем меры по защите окружающей среды; по достижению экологической безопасности производства, экономному потреблению природных ресурсов, а также их повторному использованию и утилизации отходов.

95-98

Мы стремимся делать реальные шаги по сохранению природной среды.

Мы используем наши знания и опыт в области экологической безопасности и сохранения здоровья для улучшения безопасности и благополучия граждан на территориях размещения наших производств и в обществе в целом.

УЧАСТИЕ В РАЗВИТИИ МЕСТНОГО СООБЩЕСТВА

Мы понимаем, что наши компании и наши работники – неотъемлемая часть общества, и придерживаемся принципов корпоративного гражданства.

Мы поддерживаем в доступных для компаний формах усилия власти и гражданские инициативы в области экономического, социального и культурного развития территорий размещения наших предприятий, укрепления демократических основ общества, защиты гражданских прав и свобод, права частной собственности.

9-10
25-27
33-37
80

Мы принимаем участие в решении общественно значимых задач на региональном и общенациональном уровне.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Мы считаем, что настоящие основополагающие социальные принципы в равной степени применимы к деятельности любой компании, организации вне зависимости от формы собственности, ее размера, профиля деятельности, территории размещения.

Мы понимаем, что данные принципы должны быть интегрированы в процессы принятия решений в наших компаниях; эта работа носит долговременный характер, требует целенаправленных усилий, постепенного и последовательного продвижения.

3-6
67-68

Мы ставим перед собой только ясные, измеримые, достижимые и непротиворечивые экономические, социальные и экологические цели и добиваемся их достижения.

Мы ясно понимаем свою экономическую и социальную роль и возлагаем на себя ответственность, в пределах которой мы отвечаем за последствия наших решений и действий.

Мы стремимся к тому, чтобы наша деятельность была открытой и прозрачной.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО»	2
2. ПОЛИТИКА КОМПАНИИ ПО ВОПРОСУ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	7
2.1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПО ВОПРОСАМ НАШЕЙ ОТЧЕТНОСТИ	10
2.2. ОТБОР СУЩЕСТВЕННОЙ ИНФОРМАЦИИ	10
2.3. СТАНДАРТЫ ОТЧЕТНОСТИ	11
2.4. ДОСТУПНОСТЬ ОТЧЕТНОСТИ	13
2.5. УРОВНИ ОТЧЕТНОСТИ	13
3. ОСНОВНЫЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ	15
3.1. КРАТКАЯ ИСТОРИЯ	17
3.2. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ	19
3.3. СТАТУС КОМПАНИИ	20
3.4. СТРУКТУРА АКЦИОНЕРНОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ	22
4. ЦЕЛИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КУЗБАССКОЙ ЭНЕРГЕТИКИ В КОНТЕКСТЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ РЕФОРМЫ ОТРАСЛИ	23
4.1. 2005 ГОД – ПЕРИОД ПРИНЯТИЯ СИСТЕМНЫХ РЕШЕНИЙ И НАЧАЛО ФОРМИРОВАНИЯ ТГК-12	25
4.2. РЕГИОНЫ КАК ГЛАВНЫЙ РУБЕЖ СОГЛАСОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ	27
5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ КОМПАНИИ И ЗАДАЧИ НА 2006-2010 ГГ.	29
5.1. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ИНИЦИАТИВЫ КОМПАНИИ	31
5.2. КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА	39
5.3. ТРУДНОСТИ	40
5.4. ОСНОВНЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ 2006-2010 Г.Г.	42
6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД: МИССИЯ КОМПАНИИ И ЕЕ БАЗОВЫЕ ЦЕННОСТИ	43
6.1. МИССИЯ КОМПАНИИ	45
6.2. ДЕЛОВЫЕ ПРИНЦИПЫ	45
6.3. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ	46
7. ОСНОВНЫЕ СТЭЙКХОЛДЕРЫ И ДИАЛОГ КОМПАНИИ В РАМКАХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПАРТНЕРСТВА ..	47

8. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	59
8.1. ОСНОВНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ УСТОЙЧИВОСТИ КОМПАНИИ	61
8.2. ПРИСУТСТВИЕ НА РЫНКАХ	64
9. СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ	65
9.1. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИИ	67
9.2. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛА	68
9.2.1. СОТРУДНИКИ КОМПАНИИ	68
9.2.2. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА	70
9.2.3. ОПЛАТА ТРУДА	72
9.2.4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	74
9.2.5. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	75
9.2.6. ЖИЛИЩНАЯ ПОЛИТИКА КОМПАНИИ	75
9.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗНЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ	76
9.4. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	78
9.5. СИСТЕМА ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ	79
9.6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В РЕГИОНЕ ПРИСУТСТВИЯ	80
10. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА	83
10.1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА В КОМПАНИИ	85
10.1.1. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА	85
10.1.2. НАРУШЕНИЯ И НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ	86
10.1.3. МЕРЫ ПО СНИЖЕНИЮ УРОВНЯ ТРАВМАТИЗМА	89
10.2. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ	90
11. ПРИРОДООХРАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	93
I. ГЛОБАЛЬНЫЙ ДОГОВОР ООН (UNGC)	99
II. СТАНДАРТ GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	101
III. СОЦИАЛЬНАЯ ХАРТИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА	107

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ПОЛЕЗНЫЕ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

Юридический адрес ОАО «Кузбассэнерго»:
650000, г. Кемерово, Россия, ГСП-2, пр. Кузнецкий, 30.

Web-сайт: <http://www.kuzbassenergo.ru>

Телефоны и адреса электронной почты:

Приемная Генерального директора: (384-2)29-33-59
E-mail: info@kuzbassenergo.ru

Приемная 1-го ЗГД по общим вопросам и ЗГД по производству-
технического директора: (384-2)29-31-86
E-mail: pomgd@kuzbe.elektra.ru

Приемная ЗГД по финансам и экономике: (384-2)29-32-16
E-mail: lephilovass@kuzbe.elektra.ru

Приемная ЗГД по обеспечению производства: (384-2)29-31-24
E-mail: finplan@kuzbe.elektra.ru

Приемная ЗГД по корпоративному управлению: (384-2)29-30-45
E-mail: kriushovam@kuzbe.elektra.ru

Справочная: (384-2)29-32-99

Отдел по связям с общественностью: (384-2)36-85-33
E-mail: plushchev@kuzbe.elektra.ru

Факс: (384-2)29-37-77.