



Global Compact Network
Russia

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ: РОЛЬ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

СБОРНИК ПРАКТИК

СЕТЬ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИИ

2013



Уважаемые читатели!

Аргументы в пользу модели устойчивого развития стали в последнее время гораздо весомее – ведь экологические, социальные и экономические задачи звучат сегодня особенно актуально и остро. Осознавая, что государственные и частные интересы как никогда тесно взаимосвязаны, передовые компании приняли решение участвовать в решении глобальных проблем в сфере устойчивого развития, включая проблемы нехватки воды, изменения климата и безработицы, вопросы борьбы с коррупцией, обеспечения гендерного равенства, доступности образования и продовольствия, а также развития сельского хозяйства.

Свыше 7 000 компаний обязуются следовать общечеловеческим ценностям, пропагандируемым Глобальным договором ООН, и внедрять их в свою практику. В рамках деятельности более 100 национальных сетей Глобального договора ООН компании объединяют свои усилия в решении задач устойчивого развития отдельных стран. Сети играют важную роль в укоренении

международных норм, формировании в национальном контексте тематических дискуссионных площадок и кампаний, а также обеспечивают необходимую основу для начала активных действий и просветительских мероприятий на национальном уровне.

В этом смысле, данная публикация является конкретным примером того, как сеть Глобального договора ООН в России способствует обмену опытом и формированию диалога через обзор практических примеров корпоративной ответственности. В сборнике представлены пути реализации российским деловым сообществом принципов Глобального договора ООН, а также его деятельность по продвижению общих целей ООН в сфере устойчивого развития. Вне всяких сомнений, опыт российских компаний окажется полезен и для бизнес-организаций других стран.

Я поддерживаю усилия российской сети Глобального договора ООН, направленные на развитие практик корпоративной ответственности в России, а также лидерскую позицию российских компаний в области интеграции десяти принципов Глобального договора ООН в их стратегии и практики. Я уверен, что инициативы и тот вклад, который вносят российская сеть Глобального договора ООН и российские компании, являются важным шагом на пути реализации десяти принципов Глобального договора ООН.

*Георг Келл,
исполнительный директор
Глобальный договор ООН*



Уважаемые читатели!

С огромным удовольствием представляем вашему вниманию это издание, в котором собраны лучшие практики, разработанные и применяемые российскими компаниями – участниками сети Глобального договора ООН в России.

Глобальный договор ООН (ГД ООН) – крупнейшая в мире стратегическая инициатива, направленная на укрепление ответственной гражданской позиции, расширение практики корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития бизнеса. К этой инициативе, которая объединяет более 100 локальных сетей, присоединились около 10 000 компаний и организаций, разделяющих 10 принципов ответственного ведения бизнеса в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции.

В эпоху глобализации и экономического кризиса корпоративная социальная ответственность приобретает особое значение. Мировой опыт подтверждает, что только компании, которые строят свою работу на принципах уважения прав человека, прозрачности, ответственного отношения к окружающей среде, заботы о персонале, этичного поведения, могут достичь долгосрочного успеха. Поэтому приоритетными направлениями деятельности российской сети ГД ООН мы считаем продвижение лучших прак-

тик ее участников, освещение результатов нашей деятельности и активное вовлечение российского бизнеса в инициативу.

Работа локальных сетей ГД ООН позволяет объединить лучший международный и национальный опыт. Пример тому – российские компании, которые активно участвуют в Глобальном договоре ООН и используют в своей работе самые прогрессивные международные стандарты. В этой связи отрадно отметить, что настоящий сборник содержит не только описание различных практик, тематически обобщенных в соответствии с ключевыми направлениями ГД ООН, но и представляет уникальные идеи и инновационные подходы организаций разных отраслей, географии и масштабов деятельности.

Мы уверены, что распространение лучшего опыта будет способствовать дальнейшему росту ответственной деловой практики не только в национальном, но и в международном масштабе. Именно к этому призывает подписанный главами государств и правительств итоговый документ Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию «Рио+20: Будущее, которое мы хотим».

Надеемся, что подготовленный российской сетью ГД ООН сборник, представляющий передовой опыт участников сети, будет интересен широкой аудитории и принесет пользу всем заинтересованным сторонам.

*Управляющий комитет сети
Глобального договора ООН в России*

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Обращение Георга Келла, исполнительного директора Глобального договора ООН
- 2 Обращение Управляющего комитета сети Глобального договора ООН в России
- 4 Сеть Глобального договора ООН в России
- 8 Ведение бизнеса на принципах ответственности, Российский союз промышленников и предпринимателей

РАЗДЕЛ 1. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

- 12 Эффективное взаимодействие – важный элемент поддержки и уважения прав человека, Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.
- 16 Открытые идеи для малого бизнеса, Банк «Уралсиб»
- 20 Социальная программа улучшения качества жизни людей с ограниченными возможностями, ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 24 Лифт в будущее, ОАО АФК «Система»
- 28 Корпоративная пенсионная система, ОАО «Российские Железные Дороги»
- 32 Корпоративное волонтерство как часть стратегии развития персонала, ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

РАЗДЕЛ 3. ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

- 36 Формирование культуры бережного отношения к воде, ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»
- 40 Природоохранная деятельность как неотъемлемая часть производства, СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис»
- 44 Интеллектуальное партнерство для экологического просвещения, ГК «Росводоканал»
- 48 План действий по защите и сохранению серых китов, Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.
- 52 Реализация стратегии устойчивого развития, Coca-Cola Hellenic в России

РАЗДЕЛ 4. ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

- 56 Антикоррупционная хартия российского бизнеса, Российский союз промышленников и предпринимателей



СЕТЬ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН В РОССИИ

Российский бизнес активно участвует в глобальных инициативах по продвижению корпоративной социальной ответственности (КСО) и устойчивого развития, и, в первую очередь, в Глобальном договоре ООН.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Глобальный договор ООН (ГД ООН) является крупнейшей в мире добровольной инициативой, которая объединяет компании и организации, разделяющие десять принципов ответственного ведения бизнеса в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и противодействия коррупции.

Свыше 10 000 компаний и организаций из более чем 130 стран мира присоединились к этой инициативе. Своим присоединением к ГД ООН участники разделяют убеждение о том, что коммерческая деятельность, опирающаяся на десять основополагающих принципов, содействует большей устойчивости, справедливости и представительности глобального рынка и способствует формированию ответственного гражданского общества.

Официальная презентация ГД ООН в России состоялась в конце 2001 года в рамках круглого стола, организованного Министерством иностранных дел и Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) совместно с Программой развития ООН и другими агентствами ООН в России.

В 2008 году участники ГД ООН в России осуществили в своих компаниях значительные структурные и организационные изменения, направленные на повышение эффективности работы. Представители руководства российских компаний встретились с Генеральным секретарем ООН Пан Ги Муном и объявили о намерении создать сеть Глобального договора ООН в России.

17 декабря 2008 года на общем собрании участников ГД ООН в России была создана сеть Глобального договора ООН в Российской Федерации.



СТРУКТУРА

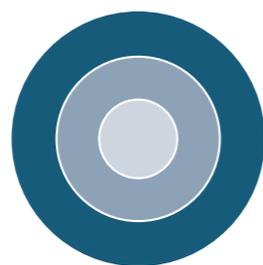
Сеть Глобального договора ООН в Российской Федерации (сеть ГД ООН в РФ) – система добровольного взаимодействия российских юридических лиц, присоединившихся к Глобальному договору ООН, направленная на обеспечение эффективной совместной деятельности по соблюдению десяти основополагающих принципов этого договора.

Высшим органом управления сети ГД ООН в РФ является *Общее собрание*, которое определяет приоритетные направления деятельности и утверждает годовой отчет сети ГД ООН в РФ.

Коллегиальным органом управления сети ГД ООН в РФ является *Управляющий комитет*, который избирается в количестве девяти человек сроком на один год. В состав Управляющего комитета на постоянной основе входят: один представитель РСПП, один представитель ООН и один представитель органов власти. Пять представителей компаний-участников сети ГД ООН в РФ и один представитель от некоммерческих организаций-участников сети ГД ООН в РФ избираются общим собранием. *Председатель* Управляющего комитета избирается членами Управляющего комитета из их числа большинством голосов и является официальным представителем сети.

Постоянно действующим исполнительным органом сети ГД ООН в РФ является *Секретариат*, который размещается на площадке Офиса по поддержке проектов Программы развития ООН в России (ПРООН).

Работа сети ГД ООН в РФ осуществляется в соответствии с «*Положением об организации деятельности сети ГД ООН в РФ*», принятым на первом общем собрании 17 декабря 2008 года.



- Общее собрание
- Управляющий комитет
- Председатель

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНИЦИАТИВЫ

Участники сети ГД ООН в РФ ведут работу по следующим приоритетным направлениям:

- внедрение и интеграция десяти принципов Глобального договора в деятельность участников сети ГД ООН в РФ;
- организационное развитие сети ГД ООН в РФ;
- продвижение результатов деятельности участников сети ГД ООН в РФ и вовлечение российского бизнеса в инициативу.



1. Внедрение и интеграция десяти принципов Глобального договора в деятельность участников сети ГД ООН в РФ

Десять основополагающих принципов в области прав человека, трудовых отношений, окружающей среды и противодействия коррупции становятся неотъемлемым элементом управленческой и предпринимательской стратегии, культуры и повседневной деятельности участников сети ГД ООН в РФ.

В целях успешного внедрения принципов Глобального договора ведется конструктивный диалог с заинтересованными сторонами, включая представителей бизнеса, гражданского общества, органов власти, организаций системы ООН, проводятся рабочие встречи, профильные конференции и семинары, на которых происходит обмен опытом и демонстрация лучших и инновационных практик, разрабатываются и публикуются материалы по продвижению результатов этой деятельности.

Десять универсальных принципов Глобального договора ООН охватывают:

- права человека,
- трудовые отношения,
- охрану окружающей среды,
- противодействие коррупции.

Они пользуются всеобщей поддержкой и основаны на:

- Всеобщей декларации прав человека;
- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах на производстве;
- Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию;
- Конвенции ООН против коррупции.



Брошюра «Коренные народы и промышленные компании: лучшие практики сотрудничества в Российской Федерации» представляет конкретные практики и механизмы взаимодействия российских компаний с коренными народами. Издание брошюры стало одним из итогов международной конференции «Глобальный договор ООН в Российской Федерации: бизнес и коренные народы», состоявшейся в сентябре 2011 года в Москве в рамках работы сети ГД ООН в РФ.



Круглый стол «Политика управления экологическим воздействием административно-хозяйственной деятельности компаний: начнем с себя?» (Москва, декабрь 2012 г.)



Международный семинар «Вынужденное переселение: ключевые вопросы, стандарты деятельности, практика» (Москва, ноябрь 2012 г.)



Международная конференция «Методы противодействия коррупции для общества и частного сектора» (Москва, декабрь 2011 г.)



2. Организационное развитие сети ГД ООН в РФ

В рамках этого направления участниками сети ГД ООН в РФ регулярно и своевременно проводятся организационные мероприятия, в частности заседания Управляющего комитета и общие собрания, координация деятельности по принципам ГД ООН и подготовка соответствующих ежегодных информационных бюллетеней, развитие и поддержка интернет-страницы сети, формирование и распространение ежеквартального новостного бюллетеня.



Годовое собрание участников сети Глобального договора ООН в России (Москва, декабрь 2012 г.)



Выставка нефинансовых отчетов компаний-участников сети ГД ООН в РФ (Москва, декабрь 2012 г.)



Награждение участников сети ГД ООН в РФ и СМИ за активную работу (Москва, декабрь 2012 г.)

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДЕЛОВЫХ КРУГОВ
Присоединиться к Глобальному договору значит публично заявить о своей приверженности десяти универсальным принципам данной инициативы.

Участники Глобального договора обязуются:

- Инициировать такие изменения в своей работе, посредством которых принципы Глобального договора становятся неотъемлемым элементом управленческой и предпринимательской стратегии, культуры и повседневной деятельности.
- Публиковать в своем годовом отчете или аналогичном публичном отчете (например, в отчете по устойчивому развитию) информацию о том, каким образом участник поддерживает Глобальный договор и его принципы.
- Публично поддерживать Глобальный договор и его принципы, используя такие информационные возможности, как пресс-релизы, выступления и т. п.
- Кроме того, компании могут в максимальной степени использовать преимущества своего участия в Глобальном договоре через вовлеченность в диалог с обществом/заинтересованными сторонами, деятельность в рамках форумов и партнерств и т. п.

3. Продвижение результатов деятельности участников сети ГД ООН в РФ и вовлечение российского бизнеса в инициативу

Участники сети ГД ООН в РФ ведут активную работу по повышению осведомленности через российские и иностранные печатные СМИ о результатах своей деятельности, участвуют в публичных и статусных мероприятиях в России и в других странах, таких как Форум по корпоративной устойчивости Рио+20 (Рио-де-Жанейро, Бразилия, июнь 2012 г.), встречи Европейских сетей ГД ООН (Рим, Италия, октябрь 2011 г.; Белград, Сербия, октябрь 2012 г.), Глобальная конференция по корпоративной социальной ответственности (Сеул, Республика Корея, ноябрь 2011 г.), организуют собственные мероприятия по продвижению международных стандартов в области устойчивого развития в России и вовлечению российских компаний в инициативу.

Знаковым событием 2012 года стал «Корпоративный форум по устойчивому развитию Рио+20: инновации и сотрудничество для будущего, которого мы хотим». На Форуме российские компании и организации активно участвовали в сессиях «Уважение и поддержка прав человека – основной принцип устойчивости» и «Взаимодействие бизнеса с коренными народами», сделали презентацию брошюры «Коренные народы и промышленные компании: лучшие практики сотрудничества в Российской Федерации». Целый ряд участников сети представили свои лучшие практики по реализации принципов ГД ООН в сборнике «Европейские компании-участники ГД ООН на пути к Рио+20 и после. Сборник лучших практик». Работа представителей бизнеса, участвовавших в мероприятиях Форума от России, получила высокую оценку Исполнительного директора Бюро Глобального договора ООН Георга Келла, который направил в адрес российской сети благодарственное письмо.

Корпоративный форум Рио+20 состоялся 15–18 июня 2012 года в Рио-де-Жанейро, Бразилия. Более 2700 мировых бизнес лидеров, инвесторов, представителей ООН, неправительственных организаций, научно-образовательных учреждений и органов власти съехались в Рио-де-Жанейро, чтобы повысить значимость корпоративной устойчивости и придать ей более широкую огласку. В рамках Форума состоялось более 100 сессий по 6 главным темам: энергетика и климат, водные ресурсы и экосистема, сельское хозяйство и продовольствие, социальное развитие, урбанизация и города, экономика и финансовая система устойчивого развития.



Официальный документ «Обзор и результаты: инновации и сотрудничество, рекомендации по государственной политике» был принят по итогам Форума Рио+20 и передан Генеральному секретарю ООН Пан Ги Муну накануне конференции ООН по устойчивому развитию Рио+20. В документе представлен обзор передового корпоративного опыта по основным направлениям устойчивого развития, а также широкий спектр озвученных в ходе Форума рекомендаций по внедрению инноваций, взаимовыгодному сотрудничеству и политикам в сфере устойчивого развития; в приложении к документу указаны около 200 обязательств, принятых на себя главами корпораций, по каждому из которых компании будут отчитываться и отслеживать ход их выполнения. Участники сети ГД ООН в РФ подготовили перевод этого документа на русский язык.

ПРЕИМУЩЕСТВА УЧАСТИЯ

Участие компаний и организаций в Глобальном договоре и работе сети ГД ООН в РФ дает следующие преимущества:

- Глобальный договор (Global Compact) – международный бренд;
- конкурентные преимущества на развитых рынках (IPO, PRI и т. д.);
- совершенствование корпоративного управления;
- возможности реализации совместных проектов развития, в том числе международных;
- прямой доступ к технологиям и лучшим практикам КСО в мире;
- активный и конструктивный диалог с гражданским обществом и другими заинтересованными сторонами на национальном и глобальном уровнях, повышение уровня доверия к компаниям;
- возможности привлечения экспертов ООН;
- обмен актуальной информацией;
- доступ к аналитическим материалам по устойчивому развитию и КСО.



ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА НА ПРИНЦИПАХ ОТВЕТСТВЕННОСТИ



«Ведение бизнеса на принципах ответственности – это сегодня уже не просто вопрос этического выбора, а практическая необходимость для компаний, особенно в условиях все более тесной интеграции в мировую экономику. Оценка компаний с учетом экологических, социальных, этических норм и показателей деятельности все в большей степени будет влиять на доступ к рынкам и капиталам. РСПП поддерживает развитие сотрудничества российской сети Глобального договора ООН и РСПП по присоединению участников Социальной хартии российского бизнеса к Глобальному договору ООН».

Александр Шохин,
президент Российского союза промышленников
и предпринимателей

РСПП видит свое предназначение в консолидации усилий промышленников и предпринимателей России, направленных на улучшение деловой среды, повышение стандартов предпринимательской деятельности и статуса российского бизнеса в стране и в мире, поддержание баланса интересов общества, власти и бизнеса.

Следование принципам Глобального договора ООН заложено в Социальной хартии российского бизнеса и отражается в практической деятельности и инициативах РСПП и российских компаний, которые ориентируются на международные стандарты, заботятся о деловой репутации, заинтересованы в улучшении инвестиционного климата и выстраивают взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе поиска баланса интересов.

Новая редакция Социальной хартии российского бизнеса, одобренная съездом РСПП в феврале 2008 года, определяет и разворачивает в систему практических действий принципы ответственной деловой практики, ответственность бизнеса в отношении своих экономических контрагентов. В финальной части хартии заявлено, что «мы ставим перед собой только ясные, измеримые, достижимые и непротиворечивые экономические, социальные и экологические цели и добиваемся их достижения». Социальная хартия признана организациями бизнеса и соответствует документам, принятым на международном уровне.

Следует отметить, что зафиксированная в Социальной хартии российского бизнеса позиция в отношении понимания принципов ответственной деловой практики в полной мере соответствует пониманию социальной ответственности, закрепленному в международном стандарте ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности», который утвержден Международной организацией по стандартизации в октябре 2010 года.

В настоящее время 246 организаций (компании, отраслевые и региональные объединения бизнеса и другие НКО) с общей численностью более шести миллионов работников присоединились к Социальной хартии российского бизнеса. Ведется реестр участников хартии, размещенный в открытом доступе на сайте РСПП.

РСПП сформировал набор инструментов, позволяющих шире применять на практике принципы ответственного ведения бизнеса, внедрять передовые стандарты деловой культуры, представлять заинтересованным сторонам результаты деятельности компаний, обеспечивать обмен опытом на основе успешных корпоративных практик. Это методические рекомендации, аналитические обзоры, публикации по теме корпоративной соци-

альной ответственности и нефинансовой отчетности, создание и ведение национальных регистров соглашений о социальном партнерстве, нефинансовых отчетов, электронные библиотеки документов и другое.

Одним из эффективных способов раскрытия информации об ответственной деловой практике является добровольная нефинансовая отчетность (отчетность в области устойчивого развития). Концепция и форматы нефинансовой отчетности, ее идеология и перспективы тесно связаны с реализуемой концепцией корпоративной социальной ответственности (КСО).

РСПП, поддерживая практику добровольной социальной (нефинансовой) отчетности, оказывает методическое и информационное содействие компаниям, ведет Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов компаний, работающих ▶

«Свою общественную 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».

Социальная хартия российского бизнеса





Мы обязуемся вести предпринимательскую деятельность, соблюдая этические нормы, основываясь на принципах добросовестности и справедливости, честности во взаимоотношениях со своими партнерами и конкурентами. Взятничество, коррупция или подобная практика не может быть приемлемой для нас.

Социальная хартия российского бизнеса

в России, а также отраслевых союзов работодателей. К январю 2013 года в регистр внесено около 400 отчетов 123 организаций, которые выпущены в период начиная с 2000 года. В 2012 году РСПП стал официальным информационным партнером GRI. Анализ развития в России нефинансовой отчетности представлен в аналитических обзорах, подготовку и публикацию которых осуществляет РСПП (обзоры 2006, 2008, 2012 годов выпуска).

В мировом сообществе получает все большую поддержку и развитие практика общественного заверения нефинансовых отчетов, которая способствует повышению общественного доверия к бизнесу. РСПП, поддерживая институт независимого подтверждения сведений, раскрываемых компаниями, в 2009 году создал Совет по нефинансовой отчетности. К началу 2013 года 34 отчета компаний прошли процедуру общественного заверения на предмет полноты и значимости представленной в отчетах информации в соответствии с принципами ответственной деловой практики, зафиксированными в Социальной хартии российского бизнеса.

Одним из инструментов поддержки ответственной деловой практики компаний выступают рейтинги и конкурсы, организуемые РСПП и при поддержке РСПП. Так, уже более 10 лет РСПП проводит Всероссийский конкурс «Лучшие российские предприятия. Динамика, эффективность, ответственность», а также учреждает номинации в значимых конкурсах, проводимых другими организациями.

С 2008 года РСПП поддерживает созданный им информационный ресурс публичного представления обществу социальных практик и площадку обмена опытом компаний – Библиотеку корпоративных практик (размещена на сайте РСПП), в которой собрано порядка 245 социальных программ внутренней и внешней направленности 125 компаний. По материалам библиотеки опу-

бликованы сборники социальных программ компаний в 2009 и 2011 годах, готовится к изданию сборник 2013 года.

Уделяя большое внимание популяризации международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» и в целях оказания методического содействия российским организациям в его практическом использовании для решения задач повышения эффективности управления и внешнего позиционирования, РСПП разработаны Рекомендации по самооценке (диагностике) деятельности компаний. Результаты самооценки могут использоваться как для внутрикорпоративных целей, так и для публичного позиционирования компании.

РСПП строит взаимоотношения с объединениями профсоюзов и органами исполнительной власти в сфере трудовых отношений на принципах партнерства, развивая диалог между субъектами трудовых отношений на федеральном, региональном, отраслевом уровнях и непосредственно в организациях. Члены РСПП – организации, их объединения, представляя сторону работодателей в работе трехсторонних комиссий, рассматривают эту деятельность как важную форму официального участия представителей бизнеса в формировании социально-экономической политики, в законотворческой деятельности, как возможность публичного отстаивания своих законных интересов во взаимоотношениях с профсоюзами и органами государственной власти. Президент РСПП А. Н. Шохин – координатор стороны общероссийских объединений работодателей в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). С 2007 года РСПП поддерживает созданный им Национальный регистр соглашений о социальном партнерстве и библиотеку их электронных версий на интернет-сайте.

РСПП, являясь членом ГД ООН с 2004 года и постоянным членом Управляющего комитета российской сети, много делает для продвижения в российском бизнес-сообществе принципов ответственной деловой практики. Расширяется участие бизнеса в устойчивом развитии на глобальном уровне в части создания масштабных и качественных условий для внедрения практик корпоративной устойчивости, инноваций и сотрудничества.

В рамках сотрудничества с сетью Глобального договора ООН в июле 2012 года на общем собрании участников сети в России, посвященном итогам Корпоративного форума по устойчивому развитию Рио+20, на площадке РСПП были проведены встречи представителей бизнеса с органами власти, гражданским обществом и ООН с целью привлечения новых членов и популяризации деятельности участников сети.

Отечественный бизнес заинтересован в развитии природоохранного законодательства, которое нацелено на развитие промышленности при одновременном обеспечении эффективной охраны окружающей среды. В рамках работы по мониторингу нормативного правового регулирования данной сферы РСПП подготавливались соответствующие позиции как по проектам нормативных актов, так и по действующим правовым актам. Последовательная позиция РСПП по вопросу об использовании механизмов Киотского протокола для реализации проектов, направленных на сокращение выбросов парниковых газов, и подготовленные предложения по либерализации соответствующего

законодательства были учтены Правительством Российской Федерации при работе над новым документом, который был принят, и вступил в силу в 2011 году.

РСПП активно взаимодействует с федеральными и региональными органами власти по вопросам экономической, экологической и социальной политики.

НОВАЯ ИНИЦИАТИВА РСПП – АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ХАРТИЯ

В последние годы становится очевидным: коррупция – масштабная проблема, и для борьбы с ней нужны совместные усилия государства, общества и бизнеса. Результат специального опроса организаций, проведенного РСПП по эффективности легальных и нелегальных методов взаимодействия бизнеса и власти, показал: работа в трехсторонних комиссиях – важный и востребованный инструмент диалога, в том числе по противодействию коррупции. Были выявлены также другие эффективные с точки зрения бизнеса средства борьбы с коррупцией, такие как: разработка антикоррупционной политики, механизмов ее реализации, участие в общественной экспертизе законодательства и другое.

В феврале 2012 года съездом РСПП утверждены Основные принципы антикоррупционного поведения компаний – членов РСПП, которые призваны изменить ситуацию. Эти принципы стали основой Антикоррупционной хартии, проект которой нашел поддержку других бизнес-ассоциаций России, а в сентябре этого же года состоялось ее подписание представителями бизнес-сообщества.

Противодействие коррупции и неприятие коррупционного поведения – долгосрочная и последовательная работа, которую ведет РСПП. Эта тема нашла отражение в Социальной хартии российского бизнеса и получила развитие в Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

Разработана своеобразная «дорожная карта», которая предусматривает ведение сводного реестра компаний, присоединившихся к хартии, единые методологические требования

Российское деловое сообщество видит свою миссию в следовании высоким стандартам ведения бизнеса, соответствующим международно признанным нормам, и в осуществлении ответственного партнерства с государством, направленного на рост уровня жизни граждан России, развитие экономики страны и повышение ее конкурентоспособности. Успешной реализации поставленных задач препятствуют укоренившиеся в экономической и социальной сферах проявления коррупции, наносящие значительный ущерб развитию конкуренции и осложняющие условия ведения предпринимательской деятельности.

Антикоррупционная хартия российского бизнеса

к участникам, а также организацию регулярного общественного подтверждения внедрения компаниями передовых корпоративных практик через проведение специальных конкурсов участников хартии для выявления наиболее успешных практик. Последовательное выполнение антикоррупционных принципов поведения может стать серьезным репутационным преимуществом компании, в том числе в инвестиционных и внешнеэкономических отношениях.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ



Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) – общероссийская организация, представляющая интересы деловых кругов, участник Глобального договора ООН с 2004 года.

РСПП сегодня – это около 140 отраслевых и региональных бизнес-объединений, а также компании крупного, среднего и малого бизнеса, представляющие ключевые сектора экономики. Предприятия, представленные в РСПП, производят в совокупности более 60% ВВП России.

РСПП видит свое предназначение в консолидации усилий промышленников и предпринимателей России, направленных на улучшение деловой среды, повышение стандартов предпринимательской деятельности и статуса российского бизнеса в стране и в мире, поддержание баланса интересов общества, власти и бизнеса.



Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.

ЭФФЕКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ – ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ПОДДЕРЖКИ И УВАЖЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



«Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами является неотъемлемой частью ответственного ведения бизнеса и одновременно важным элементом поддержки и уважения прав человека.

«Сахалин Энерджи» выполняет требования законодательства Российской Федерации в отношении консультаций с общественностью, а также следует международному передовому опыту в области проведения информационных кампаний и консультаций с общественностью. Компания разрабатывает и постоянно совершенствует эффективные инструменты взаимодействия и коммуникации с заинтересованными сторонами».

Олег Сапожников,
начальник управления по связям с общественностью
«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

В ходе реализации таких инновационных проектов, как «Сахалин-2», у местного сообщества, естественно, возникают обеспокоенность и вопросы. «Сахалин Энерджи» признает особую важность постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами. Поэтому с самого начала проекта компания выбрала стратегию максимальной открытости и доступности наряду с присутствием во всех населенных пунктах, затронутых проектом.

ЦЕЛИ

- формирование механизма эффективного взаимодействия с населением;
- своевременное и эффективное разрешение жалоб;
- формирование взаимного доверия со всеми заинтересованными сторонами;
- формирование и укрепление позитивного имиджа компании.

ЗАДАЧИ

- реализация проекта «Сахалин-2» в соответствии с лучшими международными стандартами в области корпоративной социальной ответственности;
- выполнение обязательств в социальной сфере;
- регулярное информирование заинтересованных сторон о ходе реализации проекта, процедуре жалоб, а также о социальных программах компании;
- предупреждение возможных и разрешение существующих проблемных вопросов;
- принятие официальных жалоб населения, обеспечение тщательного документирования жалоб и принятие коррективных мер.

УЧАСТНИКИ

- население;
- социальные учреждения;
- некоммерческие организации;
- сотрудники подрядных и субподрядных организаций;
- кредиторы.

КОНЦЕПЦИЯ

Инфраструктура проекта «Сахалин-2» располагается на территории протяженностью свыше 800 км. Такая особенность обусловила необходимость создания особого механизма постоянного взаимодействия с населением и заинтересованными сторонами.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Компания «Сахалин Энерджи» сформировала уникальную трехуровневую систему взаимодействия с заинтересованными сторонами.

1) Информационные центры. Наличие развитой библиотечной системы в населенных пунктах о. Сахалин и популярность библиотек как источников информации сделало их ключевым ресурсом взаимодействия с населением.

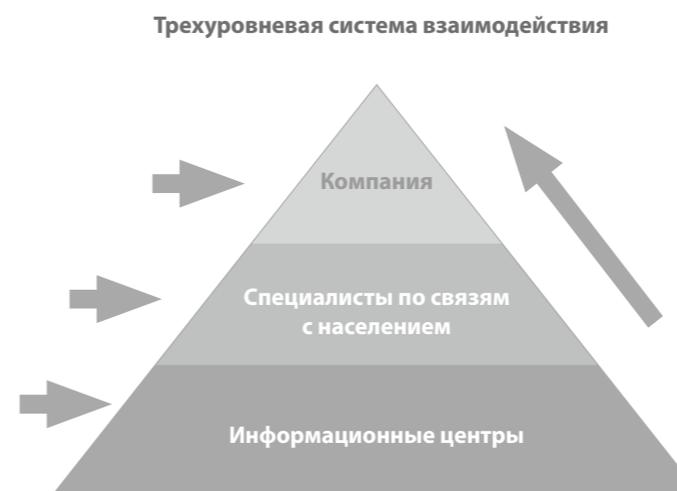
В настоящий момент на базе библиотек созданы и успешно функционируют 23 информационных центра.

Ежегодно в центры обращается более 3,5 тыс. посетителей. В основном население интересуется вопросами трудоустройства, получения дополнительной информации по проекту «Сахалин-2», возможность участия в социальных программах компании.

Компания регулярно информирует население о работе центров, используя для этого различные механизмы. Консультации посетителям в информационных центрах предоставляют библиотекари без отрыва от основной деятельности.

Работа информационных центров позволяет обеспечить постоянное информирование жителей удаленных населенных пунктов, купировать возможные проблемы на ранней стадии и поддерживать позитивный имидж компании на местах.

2) Специалисты по связям с населением (ССН). ССН являются главным связующим звеном между информационными центрами и компанией. Для обеспечения прямого взаимодействия ССН регулярно проводят встречи с населением, представителями муниципальных образований и другими заинтересованными сторонами в районах, затронутых деятельностью компании.



Основой взаимодействия «Сахалин Энерджи» и заинтересованных сторон являются обязательства компании, закрепленные в таких ключевых документах, как:

- Положение об общих принципах деятельности;
- Политика устойчивого развития;
- Политика по правам человека;
- Обязательства и политика в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности;
- Стандарт компании по социальной деятельности (раздел «Проведение информационных кампаний и консультаций с общественностью»);
- План проведения информационных кампаний и консультаций с общественностью (ежегодно обновляется).

Эти документы определяют стратегию, принципы, процесс, механизмы и инструменты взаимодействия и являются доступными для широкой общественности.

3) Компания. Для эффективного управления рисками и работы с жалобами внедрена Процедура рассмотрения жалоб от населения (Процедура). В рамках Процедуры компания рассматривает жалобы, поступающие от населения и подрядных организаций.





- Соблюдение этих принципов осуществляется через:
- четкое разделение ролей и обязанностей между сотрудниками;
 - наличие установленных сроков разрешения жалоб и строгий контроль их соблюдения;
 - наличие множества каналов подачи жалоб (можно обратиться письменно, по телефону, по электронной почте, через ССН, сеть информационных центров и др.);
 - наличие четкой и обязательной системы взаимодействия с инициатором жалобы;
 - контроль со стороны высшего руководства компании и проведение внутреннего и внешнего мониторинга и аудита процесса по разрешению жалоб и его результатов. Применение показателей эффективности деятельности по разрешению жалоб;
 - включение информации о реализации Процедуры во внутренние и внешние отчеты;
 - тщательное документирование всего процесса работы с жалобами и отслеживание результатов через автоматизированную систему регистрации инцидентов. В случае задержки разрешения жалобы уведомление и передача жалобы на более высокий уровень осуществляются автоматически;
 - интенсивное обучение и тренинги для всех сторон, вовлеченных в процесс получения и разрешения жалоб;
 - постоянное информирование заинтересованных сторон о Процедуре;
 - регулярное исследование общественного мнения о Процедуре и ее обсуждение с заинтересованными сторонами.

При работе с жалобами компания применяет лучшие международные стандарты в области соблюдения и уважения прав человека, включая стандарты ООН («Руководящие принципы ООН в области бизнеса и прав человека»), стандарты Международной финансовой корпорации и стандарт ИСО 26000:2010.



- Свидетельством успешной и по многим параметрам передовой практики работы «Сахалин Энерджи» с жалобами, а также в целом соблюдения и уважения компанией прав человека является следующее:
- В 2009 году «Сахалин Энерджи» была выбрана одной из пяти компаний в мире для участия в тестировании т. н. принципов Рагги в отношении корпоративных механизмов по работе с жалобами. Эти принципы были разработаны профессором Джоном Рагги в рамках его мандата Специального представителя Генерального Секретаря ООН и перечислены в документе «Руководящие принципы ООН. «Защита. Соблюдение прав человека. Средства правовой защиты». В июне 2011 года Руководящие принципы были одобрены Советом ООН по правам человека и стали новым стандартом для международного бизнес-сообщества по вопросам прав человека. Опыт «Сахалин Энерджи» послужил вкладом в разработку нового международного стандарта и получил высокое признание среди участников проекта.
 - В 2011 году компания была выбрана членом Рабочей группы по правам человека Глобального договора ООН.
 - В 2012 году компания была приглашена в Консультативную группу по разработке практического руководства по внедрению Руководящих принципов ООН в области бизнеса и прав человека.

«Участие компании «Сахалин Энерджи» в пилотном проекте показало применимость Руководящих принципов в той ситуации, когда механизм по разрешению жалоб уже разработан и внедрен. Поскольку порядок рассмотрения жалоб от населения, внедренный «Сахалин Энерджи», является одним из наиболее всеобъемлющих и подкрепленных ресурсами, проект способствовал выявлению возможностей для применения Принципов на практике, а также для определения и использования других механизмов по разрешению жалоб».

Отчет Дж. Рагги, Специального представителя Генерального Секретаря ООН по делам предпринимательства и правам человека. «Принципы эффективного механизма рассмотрения жалоб между компанией и заинтересованными сторонами» (17-я сессия Совета ООН по правам человека, 2011 г.)

нию Руководящих принципов ООН в области бизнеса и прав человека для нефтегазового сектора. Проект по разработке данного руководства начался по инициативе Европейской комиссии.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- создан эффективный инструмент информирования заинтересованных сторон и взаимодействия с населением;
- создан инструмент укрепления имиджа компании;
- опросы общественного мнения свидетельствуют о повышении репутации компании как социально ответственного члена общества.

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.» – оператор проекта «Сахалин-2», одного из крупнейших комплексных нефтегазовых проектов. Акционеры – «Газпром», «Шелл», «Мицуи» и «Мицубиси». Инфраструктура проекта включает три стационарные морские платформы, морские и наземные трубопроводы, объединенный береговой технологический комплекс, терминал отгрузки нефти и первый в России завод по производству сжиженного природного газа. Компания «Сахалин Энерджи» стала единственной российской компанией, выбранной ООН для участия в новой программе устойчивого корпоративного лидерства Global Compact LEAD.



ОТКРЫТЫЕ ИДЕИ ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА



«Современное общество взрослеет. Оно прошло этап глобализации, когда в любой точке мира можно было купить «мировые бренды». Теперь вырастает спрос на индивидуальный подход. Малый бизнес – как раз такая, можно сказать «бутиковая», вещь – когда ты приходишь в кафе и ресторан и хочешь, чтобы тебя хозяин узнавал. Или ты приходишь в маленький магазин, где всё «хенд-мейд», и понимаешь, что вещь сделана с другой энергетикой. Крупные предприятия этого точно обеспечить не могут. УРАЛСИБ первым увидел эту социальную составляющую, особую востребованность малого бизнеса, и стал развивать технологии поддержки предпринимательства».

Светлана Кулагина,
руководитель Главной исполнительной дирекции малого бизнеса, Банк «УРАЛСИБ»

АКТУАЛЬНОСТЬ

Каждый человек, являясь членом общества, имеет экономические, социальные и культурные права, соблюдение которых необходимо для гармоничного личного развития. Сюда относятся права на образование, работу в справедливых и благоприятных условиях, удовлетворительный уровень жизни. Практика корпоративной социальной ответственности предполагает оценку компанией возможных воздействий ее решений, деятельности, продуктов и услуг на эти права, уделяя особое внимание повышению качества жизни местного населения.

Многолетняя банковская практика обслуживания клиентов из сегмента малого и среднего бизнеса в более чем 50 субъектах РФ показывает, что значительная часть новых малых предприятий создается людьми, не имеющими опыта ведения собственного бизнеса или кардинально поменявшими сферу работы своих предприятий в последние годы. Высокий уровень банкротств малых предприятий связан с отсутствием возможности вовремя получить качественную консультационную поддержку.

Для минимизации этих ограничений и в соответствии с принципами социальной ответственности крупного бизнеса банк «УРАЛСИБ» разработал и успешно реализует программу повышения финансовой грамотности отечественных предпринимателей. В кооперации с широким кругом партнеров при поддержке Минэкономразвития России банк организует регулярные информационно-просветительские семинары, круглые столы, интернет-конференции с участием ведущих экспертов государственных и частных структур.

ЦЕЛИ

Социально-экономические цели

- повышение доступности информационных, финансовых, административных ресурсов для представителей малого бизнеса России, включая примеры лучшего мирового опыта;
- формирование современной инфраструктуры малого предпринимательства в регионах;
- формирование в обществе позитивного образа предпринимателя, продвижение и поддержка предпринимательских инициатив;

- повышение финансовой грамотности и социальной ответственности субъектов малого предпринимательства.

Финансовые цели

- рост кредитного портфеля банка для предприятий МСБ;
- рост доли рынка кредитования МСБ.

ПАРТНЕРЫ

- Некоммерческие организации: Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ», Ассоциация молодых предпринимателей России, Фонд «СВОЕ ДЕЛО», Ассоциация юристов России, региональные представительства «Деловой России».
- Коммерческие организации: Московская международная высшая школа бизнеса МИРБИС, МСП Банк.
- Органы государственной власти: Министерство экономического развития Российской Федерации, Министерство регионального развития Российской Федерации, региональные органы власти, Федеральное агентство по делам молодежи, Региональные гарантийные фонды поддержки малого бизнеса.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Старт проекта: «Дни предпринимателя» (2010 г.)

С августа 2010 года банком начата реализация комплексной программы, направленной на поддержку малого бизнеса России, проведена первая серия семинаров «Дни предпринимателя» для владельцев компаний и индивидуальных предпринимателей в 96 городах РФ.

При запуске программы компания преследовала три основные цели: повышение финансовой грамотности представителей малого бизнеса, освещение государственных программ поддержки малого бизнеса и выстраивание доверительных партнерских отношений с представителями ключевой клиентской группы. В качестве основного формата коммуникации руководителями региональных подразделений банка было предложено использовать семинары и коллективные консультации. Эти интерактивные формы в отличие от традиционных презентаций позволяли участникам обмениваться опытом и обсуждать предпринимательские идеи с представителями Банка, местными чиновниками и коллегами по рынку.

Развитие проекта: «Дни открытых идей» (2011–2012 гг.)

На основе анализа ожиданий заинтересованных сторон и актуальных изменений в социально-экономической ситуации рабочая группа продолжила совершенствовать апробированные форматы программы. В 2011 году банк перешел от лекций к формату дискуссии с предпринимателями. Вниманию предпринимателей были предложены семинары/мастер-классы по темам: «Искусство мотивации персонала», «Поиск партнеров для

продвижения», «Как активизировать продажи», «Здоровый образ жизни», «Бренд по имени Я», «Качество сервиса как залог успеха продаж», «Интернет-продавец, который постоянно работает», «Оптимизация налогообложения», «Эффективные переговоры».

«Дни открытых идей» прошли в 150 городах РФ.

Изменения коснулись и названия программы. Обновленный бренд «Дни открытых идей» наиболее точно отражает дух живой дискуссии партнеров по бизнесу. Такой диалог позволяет не только предпринимателям получить достоверную и актуальную информацию из первых рук, но и менеджерам банка наладить конструктивный диалог с клиентами и иметь возможность постоянно актуализировать продуктовую линейку, предлагая выгодные условия.

В 2012 году в формат семинаров был включен телемост с площадки РИА-Новости из Москвы с Натальей Ларионовой, Директором Департамента развития малого и среднего предпринимательства Минэкономразвития России: «Программа государственной поддержки малого бизнеса: новые возможности». Трансляция с возможностью интерактивного общения прошла в 5 городах: Краснодар, Челябинск, Нижний Новгород, Новосибирск, Калининград. Он-лайн трансляция была возможна во всех городах. Данный телемост предоставил возможность представителям малого бизнеса в регионах услышать о государственных программах поддержки из первых уст, а также получить ответы на вопросы в режиме он-лайн.

Мероприятия с партнерами

Банк «УРАЛСИБ» выступает генеральным партнером конкурса «Бизнес – Успех», организованного Общероссийской общественной организацией малого и среднего предпринимательства «ОПОРА РОССИИ». Конкурс позволяет отметить заслуги малых предприятий, практикующих инновационные подходы в своей деятельности и показывающих высокие финансовые показатели.

Банком учреждена премия «Социально ответственный предприниматель». Победители конкурса в 2010–2011 годах были награждены сертификатом стоимостью 60 000 рублей на обучение в бизнес-школе МИРБИС. В 2012 году победители получили банковскую карту «Уралсиб / Копилка» с зачисленным на ее счет суммой в 100 000 рублей.

Совместно с Фондом «СВОЕ ДЕЛО» были организованы экономические форумы на региональном уровне (охват более 45 регионов России), участие в конгрессе «Ты - предприниматель», проведена имиджево-социальная кампания «Время бизнеса».

В рамках кампании по инициативе Банка «УРАЛСИБ» Всероссийским центром исследования общественного мнения было сделано исследование портрета малого бизнеса (по 15 городам РФ). Полученные результаты легли в основу обсуждения проблем и перспектив развития малого бизнеса на круглых



столах «Большие задачи малого бизнеса» с представителями региональных властей и предпринимателей в присутствии журналистов в 12 крупнейших городах РФ. Инициировано более 300 публикаций в федеральных и региональных СМИ по тематике развития МСБ.

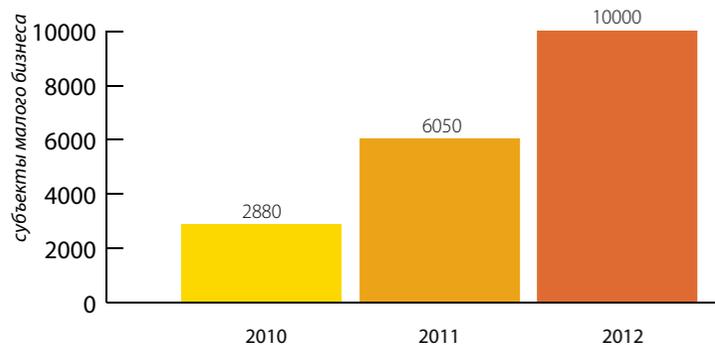
В 2010 и 2011 годах Банк выступил партнером молодежного инновационного Форума «Селигер», на котором была представлена система поддержки малого предпринимательства. По итогам форума победители выставки лучших бизнес-проектов награждены сертификатами на обучение в бизнес-школе МИРБИС.

Совместно с Ассоциацией молодых предпринимателей организован конкурс «Лучший предприниматель России 2011» в 8 регионах РФ.

Банк реализует ряд программ совместно с региональными фондами поддержки малого бизнеса. В частности, запущены и успешно реализуются совместные проекты с фондами поддержки малого предпринимательства Республики Башкортостан и Республики Карелия, Алтайского края, Архангельской, Брянской, Кемеровской, Липецкой, Пермской, Рязанской, Томской, Нижегородской и Свердловской области, а также Ханты-Мансийского автономного округа и другими.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Количество участников мероприятий



Продажи продуктов МБ

Годовой прирост кредитного портфеля МСБ – 23%.
Годовой прирост расчетных счетов открытых субъектами МБ – 27%.

Трудоустройство молодежи

Количество работающих финансовых консультантов из числа студентов вузов и молодежи ежегодно – более 1000 человек. В 2011 году из числа студентов – участников программы зачислено в штат банка 70 выпускников.

Участие в Государственной программе финансовой поддержки МСП

В 2011 году был заключен новый кредитный договор с МСП Банком на сумму 1 225 млн рублей для кредитования клиентов по ставке 11,75% годовых.

В 2012 году сумма договоров с ОАО «МСП Банк» составила 1,25 млрд рублей.

В 2012 году «УРАЛСИБ» получил средства в рамках Программы «Финансирование для инноваций и модернизации – 2012» для реализации продуктов «ФИМ Целевой», «МФО-Банк», «Региональный рост».

Количество награжденных предпринимателей в номинации

«Социально-ответственный предприниматель»

Сертификатами на обучение в МИРБИС:

2010 год – 10 сертификатов.

2011 год – 15 сертификатов.

Банковскими картами «Уралсиб / Копилка» с зачисленной на счет суммой в 100 000 рублей:

2012 год – 7 предпринимателей.

Количество инициированных публикаций по тематике МСБ

Более 300 публикаций в федеральных и региональных СМИ (печатные, электронные, ТВ, радио).

Бренд банка

По итогам исследования КОМКОНа, в 2011 году банк вошел в Топ-3 социально ответственных банков.

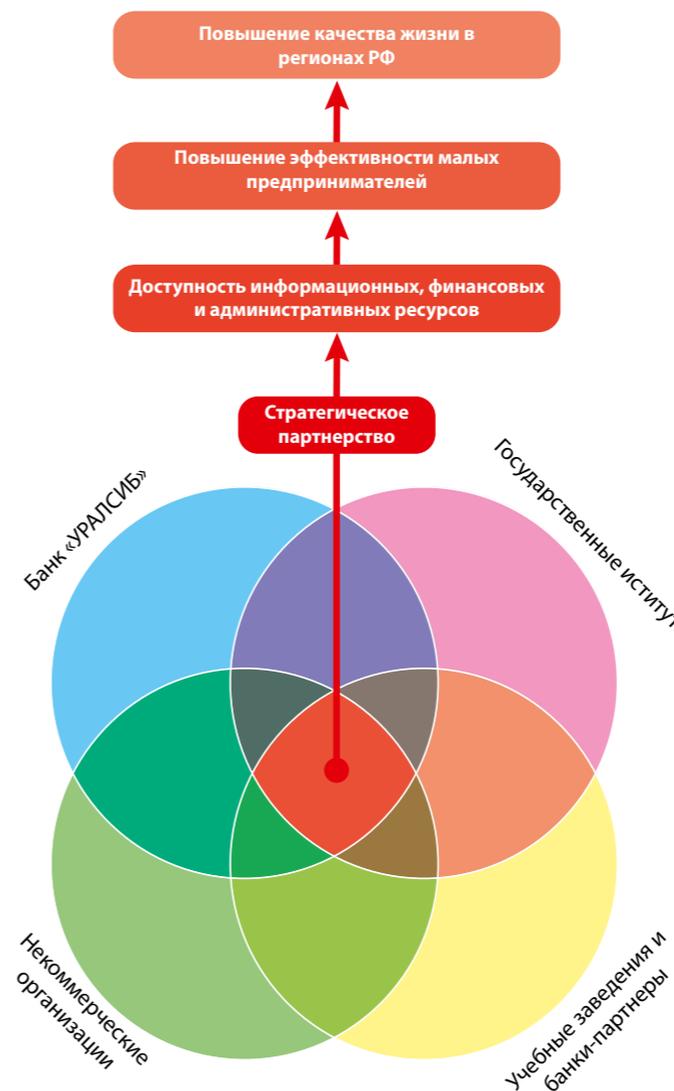
Развитие местных сообществ

Выстроена система информационного и организационного взаимодействия в сфере МБ на уровне местных региональных сообществ в 57 регионах России.

Социально-экономическое воздействие

Ключевое изменение, которое формирует программа – повышение уровня жизни населения на территориях присутствия бизнеса за счет увеличения доли предприятий МСБ, развития местных предпринимательских сообществ, создания новых рабочих мест, роста доходов населения и повышения финансовой грамотности предпринимателей и населения.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ ПРОГРАММЫ «ОТКРЫТЫЕ ИДЕИ ДЛЯ МАЛОГО БИЗНЕСА»



Программа обеспечивает повышение уровня жизни населения за счет увеличения доли малых предприятий, развития местного предпринимательства, создания рабочих мест и повышения финансовой грамотности.

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



Банк «УРАЛСИБ» – один из крупнейших универсальных банков федерального уровня, предлагающий широкий спектр финансовых услуг для частных и корпоративных клиентов. Основные направления деятельности банка: розничный, корпоративный и инвестиционно-банковский бизнес. УРАЛСИБ является участником Глобального договора ООН с 2010 года. По данным журнала «Профиль», на 1 июня 2012 года банк занимает 14-е место среди российских банков по объему активов и размеру собственного капитала, а также 8-е место по объему привлеченных депозитов.

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА УЛУЧШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ



«Пассажиры с ограниченными возможностями хотят путешествовать и хотят это делать самостоятельно. Наша задача – гарантировать им это право и сделать максимально возможное, чтобы обеспечить безопасность, удобство и комфорт при пользовании авиационным транспортом. Это комплексная задача. Важно объединение усилий бизнеса, государства и некоммерческого сектора в решении столь важных для всего общества вопросов создания безбарьерной среды».

Ольга Плешакова,
генеральный директор
ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

ЦЕЛЬ

По данным Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в России почти 14,5 млн инвалидов – 10-я часть населения страны. Это означает, что проблемы людей с ограниченными возможностями заботят каждую четвертую семью.

Только в столице проживает 1,2 млн инвалидов, притом что большинство из них – молодые люди с активной жизненной позицией. Низкая транспортная доступность для инвалидов – одна из важнейших проблем не только мобильности, но и возможности вести нормальный образ жизни.

Разработка продуктов и услуг с учетом потребностей инвалидов также означает, что каждый, включая пожилых людей и родителей с детьми, сможет получить к ним лучший доступ.

Для авиакомпании «Трансаэро» решение проблем мобильности людей с ограниченными возможностями является важным приоритетом не только в области качества предоставляемых услуг, но и в сфере социальной политики.

С 2008 года авиакомпания «Трансаэро» реализует комплексную социальную программу, основная **цель которой** – улучшение качества жизни людей с инвалидностью, а также обеспечение транспортной доступности и создание безбарьерной среды для пассажиров с инвалидностью.

ЗАДАЧИ

При реализации программы авиакомпания «Трансаэро» ставит перед собой следующие задачи:

- создание максимальных удобств для самостоятельного путешествия пассажиров с инвалидностью;
- налаживание тесных партнерских связей с общественными объединениями инвалидов с целью экспертизы и совершенствования процедур обслуживания клиентов с инвалидностью;
- создание системы мониторинга и получения обратной связи от пассажиров с инвалидностью, воспользовавшихся услугами авиакомпании;
- проведение информационной кампании для привлечения внимания общественности к вопросам решения проблем людей с инвалидностью;
- продвижение практики самостоятельных путешествий и доступного туризма для клиентов с инвалидностью.



УЧАСТНИКИ

Клиенты с инвалидностью/клиенты с ограниченной мобильностью, общественные организации инвалидов, партнеры авиакомпании.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

При реализации данной практики «Трансаэро» придерживается комплексного подхода, который включает в себя следующие направления работы:

1. Транспортная доступность

Данное направление касается непосредственно услуг, которые авиакомпания представляет для пассажиров с инвалидностью.

«Трансаэро» приобрела дорогостоящее оборудование – уникальные авиационные кровати для перевозки лежачих больных, находящихся в тяжелом состоянии. Для обслуживания оборудования в полете вместе с больными за счет авиакомпании направляются сопровождающие специалисты «Трансаэро». Также

компания предоставляет пассажирам с ограниченными возможностями специальные кресла, с помощью которых они могут передвигаться по салону на всех типах воздушных судов компании.

«Трансаэро» активно использует современные технологии, создавая максимально комфортные условия для путешествия пассажиров с инвалидностью (мобильная регистрация, стойки саморегистрации и др.).

Авиакомпания «Трансаэро» привлекает и своих партнеров по бизнесу к решению вопросов транспортной доступности для людей с инвалидностью. В 2011 году «Трансаэро» и Московским аэропортом Домодедово разработан корпоративный стандарт обслуживания пассажиров с инвалидностью на воздушном транспорте. Стандарт как раскрывает общие принципы обслуживания пассажиров с инвалидностью, так и описывает технологию организации перевозок данной категории пассажиров на воздушном транспорте. Стандарт также подразумевает наличие обязательной программы подготовки и переподготовки сотрудников авиакомпании и аэропорта для обслуживания пассажиров с инвалидностью.



2. Обучение сотрудников

Обучение всех категорий авиаспециалистов технологиям перевозок пассажиров с инвалидностью проводится на уровне международных стандартов с применением обучающих и контролирующих компьютерных программ и методических пособий собственной разработки.

При содействии экспертов организации инвалидов «Перспектива» авиакомпания проводит для сотрудников, занятых в обслуживании пассажиров, специальные тренинги и семинары по выстраиванию правильных коммуникаций с клиентами с разными категориями инвалидности. Обучение проводится на базе Авиационного учебного центра «Трансаэро».

Подобные тренинги включены в обязательную образовательную программу для сотрудников авиакомпании.

Немаловажной задачей является обучение персонала аэропортов и других партнеров авиакомпании, которое также проводится на базе Авиационного учебного центра «Трансаэро».

3. Информационная кампания

Информационная кампания включает издание информационных материалов по работе с инвалидами для сотрудников, а также для пассажиров, путешествующих с «Трансаэро».

Авиакомпания «Трансаэро» работает и над тем, чтобы получе-

ние информации о предоставляемых услугах стало более удобным для людей с инвалидностью (сайт, офисы продаж, рекомендации для путешествующих инвалидов).

Сотрудничество с «Перспективой» касается еще одного важного направления – работы уникального для России Совета бизнеса по вопросам инвалидности, в который входят российские и международные компании. Совет при поддержке организации «Перспектива» работает над вопросами адаптации услуг различных компаний для клиентов с инвалидностью, проблемами трудоустройства людей с инвалидностью и другими важными социальными аспектами.

Участие «Трансаэро» в консультационном совете бизнеса позволяет перенимать опыт у коллег, а также транслировать собственную практику на партнеров и коллег в гражданской авиации.

Сотрудничество с организацией «Перспектива» имеет для авиакомпании «Трансаэро» огромное значение в плане получения экспертной оценки.

4. Благотворительные программы

Поддержка социальных, культурных и спортивных мероприятий с участием инвалидов – это не менее важная составляющая программы.

Данное направление включает:

- программу содействия детскому здравоохранению «Назад в будущее» (лечение и реабилитация детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями);
- поддержку спорта инвалидов.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- авиакомпания «Трансаэро» стала первой авиакомпанией в России, которая выделила перевозку пассажиров с инвалидностью в отдельную программу, в рамках которой произошло техническое оснащение воздушных судов, а обучение сотрудников работе с пассажирами с инвалидностью стало обязательной частью подготовки авиационного персонала;
- разработан и внедрен Корпоративный стандарт обслуживания пассажиров с инвалидностью на воздушном транспорте совместно с Московским аэропортом Домодедово;
- за время существования программы перевезено более 2 000 детей-инвалидов на лечение, более 1 000 детей прошли реабилитационные программы;
- в рамках информационной кампании «Трансаэро» провела 5 фотовыставок, посвященных проблемам людей с инвалидностью;
- в рамках поддержки инвалидного спорта «Трансаэро» является «перевозчиком» ряда спортивных мероприятий, в частности Специальной олимпиады и спортсменов, занимающихся танцами на колясках.

ОЦЕНКА

По каждому из перечисленных направлений программы проводится количественная и качественная оценка совместно с партнерами и общественными организациями. Дополнительно для полноты оценки и совершенствования практики проводятся анкетирование и фокус-группы с пассажирами с инвалидностью.

Уже более пяти лет в рамках программы «Назад в будущее», реализуемой в партнерстве с крупнейшими благотворительными фондами, авиакомпания помогает детям с онкологическими заболеваниями преодолевать недуг. «Трансаэро» бесплатно перевозит детей-инвалидов из регионов России и стран СНГ на лечение в ведущие клиники Москвы, Санкт-Петербурга и зарубежных стран. Также компания реализует программы по реабилитации детей, которые уже прошли курс лечения и возвращаются к обычной жизни. Благодаря этому проекту на лечение было перевезено более 1300 маленьких пациентов. Реабилитацию прошли более 850 детей, перенесших тяжелые заболевания.

ПЛАНЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРАКТИКИ В РОССИИ И В МИРЕ

В планах у авиакомпании распространять данную практику на регионы, т. к. большой проблемой в развитии безбарьерной среды является неразвитая инфраструктура региональных аэропортов России. Данная задача является комплексной: от технического оснащения до образования сотрудников и выработки единых стандартов обслуживания.

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



ОАО «Авиационная компания «Трансаэро» начала свои полеты в 1991 году, сочетая в работе лучшие традиции отечественной гражданской авиации и новейшие достижения мировой отрасли.

Сегодня «Трансаэро» является вторым крупнейшим авиаперевозчиком в России. Постоянно растущий и обновляющийся флот компании состоит из более чем 90 самолетов. Маршрутная сеть компании охватывает более 160 направлений по России и зарубежным странам. Коллектив «Трансаэро» насчитывает более 10 тыс. сотрудников.

«Трансаэро» в 2012 году признана лучшей авиакомпанией Восточной Европы. Компании вручена учрежденная агентством Skytrax премия World Airline Awards.

В 2012 году «Трансаэро» присвоен наивысший рейтинг корпоративной социальной ответственности (AAAs) по версии РА «РЕПУТАЦИЯ».



ОАО АФК «Система»

ЛИФТ В БУДУЩЕЕ



«Российская экономика сталкивается с дефицитом квалифицированных инженеров, химиков, технологов, ИТ-специалистов. Эту проблему мы отчетливо видим и подбирая кадры для высокотехнологичных компаний нашей корпорации. Чтобы переломить негативный тренд, необходимо обратиться к подрастающему поколению: вовремя поддержать молодые дарования, дать представление о современных профессиях и инновационном бизнесе, где они смогут реализовать свои мечты».

Владимир Евтушенков,
председатель Совета директоров
ОАО АФК «Система»

ЦЕЛЬ

Последовательная поддержка и развитие талантливых школьников и студентов, оказание им помощи в осознанном выборе профессии и в организации карьерного роста через широкую сеть социального партнерства с участием представителей бизнеса, науки, образования, власти и общества в целом.

ПРЕДПОСЫЛКИ

1. Отсутствие в российском обществе четких и прозрачных систем социальных лифтов.
2. Современная экономика требует нового подхода к развитию креативности молодежи со школьной скамьи.
3. Низкий уровень профориентации молодежи в России и СНГ.
4. Распространение в мире концепции «Открытых инноваций».

ЗАДАЧИ

1. Создание технологии выявления, целенаправленного развития и последующего трудоустройства талантливой молодежи с учетом потребностей современной экономики. Один из инструментов – всероссийская молодежная социальная сеть для талантливой молодежи www.lifttothefuture.ru.
2. Поднятие престижа профессий, связанных с естественными науками, инженерным делом, математикой.
3. Создание международной сети кураторов и наставников, способствующих эффективному старту профессиональной карьеры талантливой молодежи.

УЧАСТНИКИ

Талантливая молодежь: школьники 7–11 классов и студенты – основная целевая аудитория проекта. Именно они оценивают его эффективность в зависимости от того, насколько он помог им определиться с будущей профессией, реализовать свои идеи, найти наставника в лице куратора и ментора для определения траектории своего развития.

Институты развития и бизнес-структуры – ключевой заказчик и партнер проекта, которые:

- определяют ключевые компетенции молодых кадров;
- выделяют кураторов, готовых работать над проектами со школьниками и студентами, определяют направления работы в рамках проектной деятельности;
- объявляют конкурсы и оценивают конкурсные работы;
- предоставляют рабочие места.



На сегодня в проект вовлечены:

- более 50 HR-директоров компаний, входящих в АФК «Система»;
- 157 ТОП и мидл-менеджеров, 117 из которых работают в АФК «Система» и ее дочерних компаниях.

Учебные заведения (преимущественно ВУЗы) выступают партнерами проекта и являются еще одним инструментом поддержки и развития талантливой молодежи. «Лифт в будущее» проводит совместные акции с МГУ им. М. В. Ломоносова, МГИМО, ВШМ СПбГУ, НИУ ВШЭ, МАИ, МГТУ имени Баумана и другими.

Государство и общество в целом выступает основным благополучателем проекта, заинтересованным в построении социальных лифтов, в ликвидации разрыва между образованием и потребностями экономики и бизнеса, в преобразовании инновационного потенциала молодых людей в капитал.

Ключевой элемент проекта «Лифт в будущее» – институт кураторства. Куратор – это наставник молодого таланта. Именно он предлагает школьнику или студенту интересные познавательные конкурсы, разрабатывает вместе с ним научный проект или инновационную идею, консультирует при выборе вуза и профессии, помогает с трудоустройством, общается с участниками проекта на портале «Лифт в будущее» и за пределами портала и помогает реализовать самые лучшие идеи.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Проект создан с учетом проблем общества, ценностей АФК «Система» и потребностей основных участников проекта «Лифт в будущее» – талантливой молодежи.

Определив задачу, АФК «Система» приступила к созданию общероссийской программы формирования и развития кадрового резерва страны под названием «Лифт в будущее». Это развивающееся пространство, все участники которого разделяют его базовые ценности – потребность в новизне, творчестве, свободе и самостоятельности. Проект пропагандирует высокие интеллектуальные достижения его участников – активных и творческих школьников и студентов.

Проект предполагает как онлайн-виды, так и офлайн-виды деятельности, цель которых – постоянная поддержка молодых талантов. На первом этапе мы хотим вовлечь в нашу орбиту как можно больше талантов, которые отбираем при помощи как собственных (на сайте lifttothefuture.ru), так и локальных конкурсов дочерних компаний АФК «Система», а также через уже работающие механизмы: олимпиады, интеллектуальные турниры, студенческие научные конференции и т. д., проводимые организаторами проекта «Лифт в будущее» и партнерами. На сайте каждый участник проекта заполняет профиль со своими достижениями. Продвижение «Лифта» по этапам зависит только от индивидуальных усилий его пассажира.

Каждый участник проекта может планомерно развиваться вместе с кураторами и партнерами проекта. Институт кураторства – важная часть проекта.

Кроме того, «Лифт в будущее» объединяет информацию о программах ведущих российских вузов и о проектах основных федеральных и региональных научных институтов, структур дополнительного образования, а также бизнеса, рассчитанных на молодежную аудиторию.

Для молодых людей, достигших высоких результатов, «Лифт в будущее» предлагает инструменты творческой реализации – проекты, формирующие профессиональные навыки, очные мероприятия (летняя школа, воркшопы, экскурсии на предприятия АФК, научные и инновационные учреждения, поездки на международные выставки), мастер-классы с топ-менеджерами АФК «Система», стипендии и тревел-гранты для студентов. На каждом этапе у школьников и студентов есть возможность для общения с потенциальными работодателями.

Наш «Лифт» помогает двигаться не только вверх, предоставляя новые навыки, образование, работу, но и по горизонтали – школьники и студенты получают новые возможности для общения и самореализации.

ИНСТРУМЕНТАРИЙ

1. Материальные виды мотивации талантливой молодежи, участвующей в проекте «Лифт в будущее»:

- Участие в Летней школе «Лифт в будущее» для самых активных и одаренных школьников из разных регионов России. БФ



- Информация от ведущих компаний о реальной отраслевой проблематике и реальная возможность трудоустройства.
- Навыки командной работы, возможность заочного и очного знакомства с единомышленниками.
- Возможность испытать свое изобретение, проверить свою идею.
- Квалифицированный консалтинг от руководителей R&D подразделений компаний Корпорации, венчурных финансистов, бизнес-ангелов и т. д.
- PR-поддержка молодых талантов.
- Получение опыта публичных выступлений перед квалифицированной аудиторией и возможность получения обратной связи от топ-менеджеров современной экономики.

3. Нематериальная мотивация представителей институтов и бизнес-структур:

- Возможность публичного выступления перед молодой, активной аудиторией и обмен опытом с молодыми талантами, получение обратной связи и взгляда на отрасль глазами поколений Y и Z.
- Обмен свежими идеями, поиск новаций для своих проектов.
- Коучинг и наставничество по теме работы с молодыми талантами со стороны организаторов проекта «Лифт в будущее».
- Обмен опытом в рамках различных конференции, например «Социальные лифты для талантливой молодежи – лучший российский опыт, совместно с газетой «Ведомости» 14 июня 2012 года.

4. Нематериальная мотивация представителей учебных заведений:

- Привлечение на учебу наиболее талантливых студентов.
- Разработка новых подходов и методов обучения: например, проекты, выполненные в Летней школе, войдут в методическое пособие по робототехнике как дополнительному курсу в рамках школьного курса физики.
- Преподаватели школ и вузов получают представления о реальных потребностях различных отраслей экономики РФ.

РЕЗУЛЬТАТЫ, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ, ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- ежегодная регистрация на портале не менее 50 тыс. человек;
- обсуждение проектов на внешних площадках – не менее 100 тыс. в год;
- ежегодное привлечение не менее 2000 стажеров и молодых специалистов в компании корпорации через проект «Лифт в будущее»;
- не менее 30 проектов в год переходят со стадии проработки на стадию внедрения внутри компаний Корпорации;
- повышение процента трудоустройства по специальности выпускников естественно-научных и технических специальностей вузов-партнеров проекта до 20%;
- в рамках проекта работает не менее 1 000 кураторов, 20% – из стран СНГ.

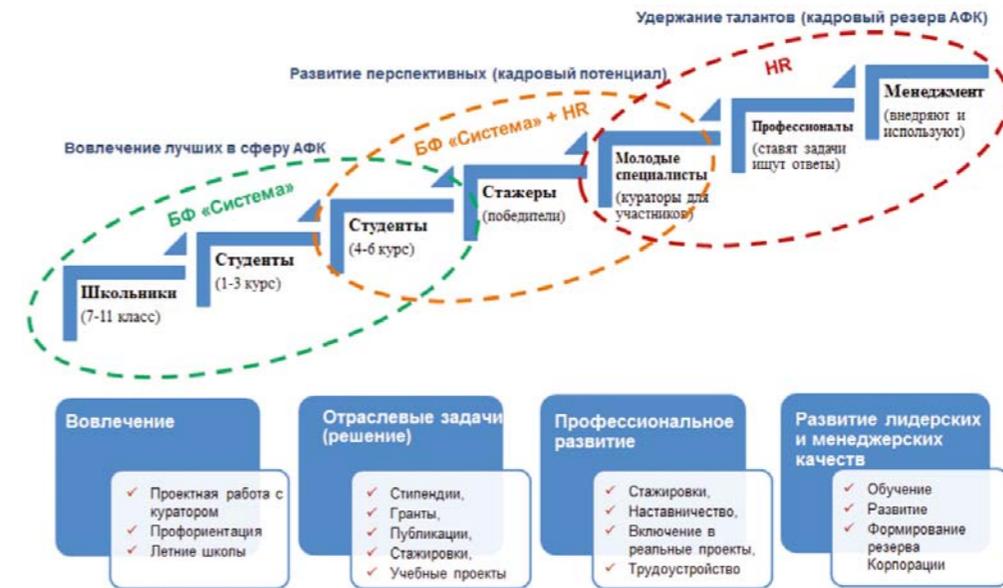
«Система» оплатил проезд и проживание. Обучающие и культурные программы были разработаны кураторами. В 2012 году 180 школьников стали участниками Летней школы в пансионате «Университетский» под Звенигородом. Поток включал в себя три направления: естественнонаучное, химико-биологическое и инженерное.

- Экскурсии для победителей конкурсов на инновационные предприятия АФК «Система», в Звездный городок и др.
- Тревел-грант и посещение выставки «Нефть и газ 2102» для победителей конкурса «Стань нефтяником!».
- Тревел-грант на финал российско-французского конкурса «Учи математику!» в Гренобль (Франция).
- Стипендии АФК «Система» для лучших студентов российских вузов, обучающихся на естественнонаучных факультетах. В рамках программы 2012 года 200 участников проекта «Лифт в будущее», студентов ведущих вузов России, получают ежемесячную стипендию 5 000 рублей от Благотворительного фонда «Система».
- Оплата обучения финалиста конкурса «Телеком Идея» на факультете менеджмента инноваций НИУ ВШЭ.
- Поездка победителей конкурса «Будущее нефтехимии в России» на предприятия ОАО «Башнефть» с полной оплатой проезда и проживания.
- Поездка победителей конкурса «Телеком идея» на выставку ITU World с посещением инновационных предприятий региона (в 2011 году – Швейцария, Германия, в 2012 году – ОАЭ).

2. Нематериальные виды мотивации талантливой молодежи, участвующей в проекте «Лифт в будущее»:

- Помощь куратора в разработке индивидуальной образовательной траектории и в выборе будущей профессии.
- Социальный статус в рамках социальной сети, создаваемой на базе портала «Лифт в будущее».
- Участие в проектах и профессиональная социализация в избранной сфере.

СЕМЬ ЭТАЖЕЙ В ПРОЕКТЕ «ЛИФТ В БУДУЩЕЕ»



В дальнейшем проект «Лифт в будущее» должен стать единой платформой для любых институтов, производящих что-то новое и заинтересованных во взаимодействии с молодой и талантливой аудиторией.

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



АКЦИОНЕРНАЯ ФИНАНСОВАЯ КОРПОРАЦИЯ
СИСТЕМА



ОАО АФК «Система» – крупнейшая в России и СНГ публичная диверсифицированная финансовая корпорация, обслуживающая более 100 млн потребителей в таких отраслях, как телекоммуникации, высокие технологии, ТЭК, радио и космические технологии, банковские услуги, розничная торговля, масс-медиа, туризм и медицинские услуги. Основана в 1993 году.
www.sistema.ru

Корпорация активно внедряет международные принципы устойчивого развития и социальной ответственности корпорации в своей ежедневной практике. В 2011 году АФК «Система» запустила всероссийский социальный проект «Лифт в будущее», цель которого – последовательная поддержка талантливых школьников и студентов, оказание им помощи в осознанном выборе профессии и организации карьерного роста. Это достигается с помощью создания широкой сети социального партнерства с участием представителей бизнеса, власти, науки и общества, объединенных под эгидой проекта «Лифт в будущее».
www.lifttothefuture.ru

Проект «Лифт в будущее» реализуется **Благотворительным фондом «Система»** – некоммерческой организацией, созданной в 2003 году для реализации социально значимых проектов АФК «Система». Фонд осуществляет социальные инвестиции в сфере науки, культуры и образования.
www.bf.sistema.ru



ОАО «Российские железные дороги»

КОРПОРАТИВНАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОАО «РОССИЙСКИЕ ЖЕЛЕЗНЫЕ ДОРОГИ»



«Одно из важнейших наших социальных достижений – создание корпоративной пенсионной системы. Для работников отрасли она – символ уверенности в будущем».

Владимир Якунин,
президент ОАО «РЖД»

ОАО «Российские железные дороги» (далее – ОАО «РЖД») является крупнейшим работодателем и определяет социальную ответственность перед работниками как одну из приоритетных в своей деятельности. Железнодорожная отрасль одной из первых среди прочих отраслей в Российской Федерации сделала негосударственное пенсионное обеспечение частью своей социальной политики уже в 1999 году, заботясь о будущем своих работников.

ПРИНЦИПЫ

Корпоративное пенсионное обеспечение железнодорожников осуществляется в соответствии с Положением о негосударственном пенсионном обеспечении работников ОАО «РЖД», в котором отражены следующие принципы:

1. паритетное (равнодолевое) участие работодателя и работника в финансировании его будущей корпоративной пенсии;
2. установление размера ежемесячного пенсионного взноса работника в зависимости от возраста лица, вступающего в корпоративную пенсионную систему;
3. зависимость размера корпоративной пенсии от уровня заработной платы работника и стажа работы в ОАО «РЖД» или страхового стажа уплаты взносов;
4. полное финансовое обеспечение ОАО «РЖД» по выплате назначаемых корпоративных пенсий;
5. пожизненная выплата корпоративной пенсии.

ЦЕЛЬ

Стратегическая цель корпоративной пенсионной системы – коэффициент замещения должен составлять не менее 40% утраченного заработка.

ЗАДАЧИ

Задачи, стоящие перед корпоративной пенсионной системой ОАО «РЖД», – повышение уровня мотивации труда работников и улучшение их будущего благосостояния.

УЧАСТНИКИ

Общее число работников холдинга «РЖД», формирующих свою негосударственную пенсию в НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ», на 1 августа 2012 года составило почти 808 тыс. человек. Более 266 тыс. бывших работников холдинга «РЖД» получают корпоратив-



Основные показатели корпоративной пенсионной системы холдинга «РЖД»:



Корпоративная пенсионная система пользуется доверием. Важно сохранить это доверие и обеспечить преемственность системы в отношении реформируемых подразделений и создаваемых ДЗО



ную пенсию, средний размер которой в текущем году составил 5 000 рублей. Работник ОАО «РЖД» при присоединении к договору негосударственного пенсионного обеспечения имеет право выбирать наиболее приемлемый для себя вариант пенсионной схемы: сберегательный, сберегательно-страховой, страхово-сберегательный и страховой. Данные варианты различаются тарифами взносов и условиями выплат наследникам. Помимо этого программой предусмотрен льготный переходный период в отношении работников, которым до пенсии осталось менее 15 лет, чьи возможности по формированию накоплений на пенсию весьма ограничены. В течение этого периода компанией производятся дополнительные отчисления для формирования необходимого уровня пенсионного обеспечения. Участником программы может стать любой работник ОАО «РЖД», при этом программа



предусматривает в том числе право на досрочную корпоративную пенсию, т. е. корпоративное пенсионное обеспечение ОАО «РЖД» уже реализует определенные принципы профессиональных пенсионных систем.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Реализацию корпоративного пенсионного обеспечения работников ОАО «РЖД» и дочерних обществ осуществляет негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ».

Последние изменения и дополнения в Положение о негосударственном пенсионном обеспечении (далее – НПО) работников ОАО «РЖД» регламентируют следующие нормы:

- включение в страховой стаж периодов работы, предшествующих выходу участника-вкладчика из корпоративной системы НПО в связи с увольнением из ОАО «РЖД», при условии, что участник-вкладчик в течение 5 лет с момента предыдущего увольнения из ОАО «РЖД» повторно трудоустроился в ОАО «РЖД», вновь вступил в корпоративную систему НПО и ранее не обращался за выплатой выкупной суммы;
- включение в страховой стаж периодов работы участника-вкладчика по срочным трудовым договорам (кроме работы по совместительству), если участник-вкладчик не выходил из корпоративной системы НПО;

- предоставление участнику-вкладчику права на изменение тарифа пенсионного взноса без согласования с Центральной комиссией НПО или комиссией НПО филиала;
- предоставление участникам-вкладчикам права на корпоративную пенсию, основанием для получения которой будет являться назначение государственной или трудовой пенсии, в том числе досрочно назначаемой, независимо от того, где был выработан стаж для получения пенсии, при этом размер корпоративной пенсии будет определяться из накопленных средств;
- установление порядка исчисления размера корпоративной пенсии по инвалидности, устанавливаемой исходя из заработной платы за фактически отработанное время, в случае отсутствия заработка за последние 24 месяца работы или за любые 5 лет непрерывного периода работы начиная с 1997 года;
- сохранение права на корпоративную часть пенсии при переходе участника-вкладчика из ОАО «РЖД» в аутсорсинговую организацию в случае заключения им индивидуального договора.

В условиях реформирования отрасли – образования новых дирекций и дочерних обществ – ключевой задачей является сохранение права на негосударственную пенсию работникам, переходящим на работу в эти организации, приобретенного ими еще в период работы в компании. Поэтому корпоративная пенсионная система ОАО «РЖД» будет динамически изменяться с учетом преобразований в отрасли и создания более привлекательных условий для работников компании.

Стандартом НПО предусмотрен единый подход к оценке права на установление негосударственной пенсии, к исчислению ее размеров, к финансированию и т. д. В целях оптимизации финансовой нагрузки на дочерние общества ОАО «РЖД», связанной с реализацией системы НПО, в порядке исключения могут устанавливаться особые условия финансирования назначаемых негосударственных пенсий.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В ходе реализации программы были получены положительные результаты. Так, у пенсионеров ОАО «РЖД», которые формировали корпоративную пенсию, коэффициент замещения утраченного заработка составляет свыше 42%. Этот показатель соответствует рекомендациям Международной организации труда (МОТ) и существенно выше коэффициента замещения заработка большинства российских пенсионеров (23–27%).

Программа получила много положительных отзывов со стороны настоящих и бывших работников ОАО «РЖД». Помимо этого компания в 2006 году стала победителем в номинации «Лучшая корпоративная пенсионная система» и получила национальную премию «Пенсионный Оскар» за вклад в развитие российской пенсионной индустрии.



ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



1 октября 2003 года – начало деятельности **ОАО «РЖД»**.

Учредителем и единственным акционером ОАО «РЖД» является Российская Федерация. От имени Российской Федерации полномочия акционера осуществляет Правительство Российской Федерации.

Миссия компании состоит в удовлетворении рыночного спроса на перевозки, повышении эффективности деятельности, качества услуг и глубокой интеграции в евро-азиатскую транспортную систему.

Главные цели деятельности общества – обеспечение потребностей государства, юридических и физических лиц в железнодорожных перевозках, работах и услугах, оказываемых железнодорожным транспортом, а также извлечение прибыли.

Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» входит в мировую тройку лидеров железнодорожных компаний.

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО КАК ЧАСТЬ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА



«Программы корпоративного волонтерства – это инвестиции в персонал, в профессиональный и личностный рост сотрудников. Волонтерство дает дополнительный опыт, позволяет сотрудникам освоить новые навыки, проявить или развить лидерские качества, почувствовать себя частью общества и осознать свой вклад в решение местных проблем. Опыт волонтерства приносит моральное удовлетворение, повышает уверенность в себе, помогает лучше понимать, что происходит в обществе, что происходит за стенами офиса».

Елена Журавлева,
начальник отдела социальных программ и специальных проектов ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

ЦЕЛЬ

Создание программы интерактивной волонтерской поддержки, направленной на укрепление корпоративной культуры, эффективных внутренних коммуникаций, корпоративных ценностей, развитие кадров, повышение лояльности и морального духа, укрепление репутации, бренда, а также развитие местного сообщества.

ЗАДАЧИ

Авиакомпания «Трансаэро» ставит перед собой следующие задачи при реализации программы корпоративного волонтерства:

1. популяризация идей благотворительности и корпоративного волонтерства среди сотрудников и партнеров авиакомпании;
2. вовлечение сотрудников авиакомпании и членов их семей в благотворительные и социальные программы, реализуемые «Трансаэро»;
3. разработка и проведение волонтерских мероприятий, направленных на потребности местного сообщества, соответствующих приоритетам компании и интегрированных в существующие социальные программы с учетом интересов и компетенций сотрудников;
4. разработка и внедрение системы обучения для волонтеров с учетом планируемых волонтерских проектов и задач развития персонала;
5. развитие творческой инициативы сотрудников, формирование самообучающей среды.

УЧАСТНИКИ

Сотрудники авиакомпании, благополучатели (некоммерческие организации и частные лица, которым оказывается волонтерская помощь).

Мероприятия организуются в партнерстве с некоммерческими организациями (анимационная студия «Да», «Счастливый мир», «Настенька», программа Big Brothers Big Sisters, АНО «Дети» и др.).

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Для авиакомпании «Трансаэро» корпоративное волонтерство – это часть корпоративной культуры, основанной на развитии инициативы и креативности. Именно такая корпоративная культура способствует найму и удержанию лучших кадров, укреплению репутации компании. В такой корпоративной культуре руководство компании и сотрудники разделяют единые ценности.

Корпоративная волонтерская программа «Путешествие в страну Трансаэро» является частью более широкой программы социальных инвестиций и позволяет повысить эффективность этих программ. Реализация волонтерских проектов открывает широкие возможности для позиционирования социальной ответственности компании, а также для формирования и усиления имиджа компании как социально ответственного работодателя.

При планировании и реализации проектов в рамках программы корпоративного волонтерства авиакомпания «Трансаэро» руководствуется следующими критериями:

- соответствие программы заявленным приоритетам социальной политики авиакомпании «Трансаэро» и отдельным бизнес-задачам;
- системность оказания помощи;
- наличие связи благотворительного проекта, в котором участвуют сотрудники-волонтеры, и основной деятельности компании (соответствие интересам основного бизнеса);
- нацеленность разрабатываемых проектов на практическое решение проблем, стоящих перед конкретными благополучателями. ▶

Для авиакомпании «Трансаэро» корпоративное волонтерство – это часть корпоративной культуры, основанной на развитии инициативы и креативности. Именно такая корпоративная культура способствует найму и удержанию лучших кадров, укреплению репутации компании. В такой корпоративной культуре руководство компании и сотрудники разделяют единые ценности.





Проекты корпоративного волонтерства «Трансаэро» можно разделить на несколько направлений:

1. Реабилитация детей-инвалидов. Это часть глобальной программы «Трансаэро» по поддержке и развитию детского здравоохранения, объединяющая перевозки детей на лечение, транспортировку лекарственных препаратов, содействие повышению квалификации врачей и реабилитационные проекты. Мероприятия в рамках данного направления проводятся для детей с тяжелыми заболеваниями (в частности, онкологическими и гематологическими), детей, проходящих реабилитацию после тяжелых заболеваний, и членов их семей. Сотрудники – участники волонтерской программы организуют выезды в детские реабилитационные лагеря, проводят творческие мастер-классы, разрабатывают и реализуют развлекательные программы, способствующие социализации и эмоциональному благополучию детей в трудной жизненной ситуации и членов их семей.

2. Социальная адаптация детей в трудных жизненных ситуациях. Данное направление предполагает систематическое проведение тематических мероприятий, нацеленных на социализацию детей в трудной жизненной ситуации, и поддержку программы индивидуального наставничества воспитанников детских домов и школ-интернатов.

3. Pro-вопо волонтерство. В рамках данного направления осуществляется консультирование некоммерческих организаций в рамках профессиональной компетенции волонтеров, оказание профессиональной помощи НКО или благополучателям.

4. Донорские акции. Корпоративные Дни донора в авиакомпании проводятся ежеквартально, каждый раз объединяя около 100 сотрудников, желающих безвозмездно сдать кровь. Кровь передается в детские онкогематологические центры, что соответствует приоритетам социальных программ «Трансаэро».

5. Сбор частных пожертвований. Данная инициатива реализуется на постоянной основе – в каждом офисе «Трансаэро»

установлены специальные боксы для пожертвований. Собранные средства передаются партнерским благотворительным фондам.

6. «Клуб волонтеров» – это серия образовательных мероприятий для сотрудников-волонтеров.

РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Популярность среди сотрудников и членов их семей. За 4 года действия программы корпоративного волонтерства количество участников превысило 500 человек.
2. Территориальная распространенность. Программа объединила сотрудников из разных регионов России от северо-запада до Дальнего Востока.
3. Активность. Количество мероприятий для детей-инвалидов, детей без попечения родителей, донорские акции – количество акций, привлеченных сотрудников, сбор пожертвований – результаты. Количество детей-благополучателей.
4. Повышение лояльности сотрудников к компании благодаря появлению новых, более глубоких видов мотивации.
5. Развитие сотрудников. Повышение творческой составляющей сотрудников, личностный рост, развитие коммуникативных навыков.
6. Развитие местных сообществ. Благодаря ряду проведенных общегородских мероприятий, направленных на внешнюю аудиторию, было осуществлено продвижение идей благотворительности и волонтерства среди представителей разных слоев населения. В числе наиболее заметных и ярких подобных мероприятий можно отметить благотворительную ярмарку «Душевный BAZAR-2011», собравшую более 5000 гостей, городской праздник в арт-центре «Гараж», который посетило около 1000 москвичей.

ОЦЕНКА

При оценке эффективности благотворительной деятельности, в том числе и программы корпоративного волонтерства, учитываются три основополагающие составляющие: социальная эффективность; влияние на репутацию авиакомпании; влияние на

основную деятельность авиакомпании (вклад в оптимизацию нефинансовых рисков, поддержка корпоративных ценностей и т. п.). Дополнительно по данной программе оценивается изменение психологического климата в коллективе, влияние программы на снижение текучести кадров.

ПЛАНЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ПРАКТИКИ В РОССИИ И В МИРЕ

В планах развития программы – качественное преобразование. Так, например, на основе проведенного исследования (анкетирование волонтеров) разрабатывается программа обучения и развития волонтеров как часть глобальной программы развития персонала. Программа охватит различные направления, объединит различные практики благотворительной и волонтерской деятельности. На базе полученных знаний волонтеры будут инициировать и реализовывать собственные благотворительные проекты согласно приоритетным направлениям социальной политики «Трансаэро». Таким образом, будут обеспечены не только личностный рост и реализация творческих и лидерских качеств сотрудников, но и задействованы инструменты нематериальной мотивации, являющиеся наиболее эффективными.



ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро» начала свои полеты в 1991 году, сочетая в работе лучшие традиции отечественной гражданской авиации и новейшие достижения мировой отрасли.

Сегодня «Трансаэро» является вторым крупнейшим авиаперевозчиком в России. Постоянно растущий и обновляющийся флот компании состоит из более чем 90 самолетов. Маршрутная сеть компании охватывает более 160 направлений по России и зарубежным странам. Коллектив «Трансаэро» насчитывает более 10 тыс. сотрудников.

«Трансаэро» в 2012 году признана лучшей авиакомпанией Восточной Европы. Компании вручена учрежденная агентством Skytrax премия World Airline Awards.

В 2012 году «Трансаэро» присвоен наивысший рейтинг корпоративной социальной ответственности (AAAs) по версии РА «РЕПУТАЦИЯ».



ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ БЕРЕЖНОГО ОТНОШЕНИЯ К ВОДЕ



«Мы убеждены, что экологические проблемы невозможно решить только с помощью внедрения новых технологий и замены оборудования. Необходимо менять сознание людей, уходить от потребительского отношения к окружающей среде, уважать те возможности, которые нам дают природные ресурсы, и учиться вести экологический образ жизни. Просветительская работа не приносит мгновенных результатов. Но мы видим – в Петербурге постепенно меняется отношение к воде. Доказательство тому – тенденция к снижению водопотребления».

Феликс Кармаилов,
генеральный директор ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга»

ЦЕЛИ

Одной из важнейших ценностей для ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» является бережное и экономное использование природных ресурсов. Своей миссией Водоканал считает в том числе формирование культуры водопотребления и сохранение бассейна Балтийского моря.

Рост водопотребления приводит к увеличению нагрузки на окружающую среду: это и забор все возрастающих объемов воды из водоисточника, и рост объемов используемых химических реагентов, электроэнергии и т. д. К тому же чем больше объем потребляемой воды – тем сложнее обеспечить качественную очистку образующихся в результате стоков.

Петербургский Водоканал поставил перед собой цель убедить людей в необходимости бережного отношения к водным ресурсам и сформировать навыки ответственного потребления воды на уровне домохозяйств, способствуя снижению удельного водопотребления в Санкт-Петербурге и сохранению бассейна Балтийского моря.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

В качестве основной целевой группы были выбраны дети. Во-первых, дети – не отягощенная поведенческими стереотипами аудитория, готовая воспринимать новые знания и применять их на практике. Во-вторых, именно дети способны заинтересовать идеей бережного отношения к водным ресурсам своих друзей и свои семьи. Достигается мультипликационный эффект: каждый ребенок, увлеченный идеей бережного отношения к воде, вовлекает в этот процесс 4–8 человек (родители, бабушки, дедушки, друзья).

Одно из направлений деятельности Детского экологического центра – проведение бесплатных семинаров для педагогов и выпуск методических материалов. В частности, были разработаны и распространены в школах и других учебных заведениях методические пособия «Уроки воды», «Уроки Балтийского моря», «Уроки чистой воды», «Урок воды со Смешариками» и другие. Также были подготовлены специальные методические рекомендации для проведения Всероссийского урока воды, которые размещены в свободном доступе на сайте Международного форума «Чистая вода» (таким образом, этими рекомендациями могут воспользоваться в любых школах России).

Еще одна целевая группа – молодежь. По мере взросления первых воспитанников Детского экологического центра (ДЭЦ)



у ДЭЦ появился свой молодежный актив. В дальнейшем для распространения идеи проекта среди молодежной аудитории были задействованы интернет-технологии.



ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ

Первым шагом стало создание в 2002 году в структуре ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» Детского экологического центра.

В 2011 году Детский экологический центр прошел реконструкцию. Были созданы два тематических зала: «Зал первых открытий» для работы с детьми младшего возраста (от 4 до 9 лет) и «Зал Балтийского моря» для работы со школьниками и студентами.

Отличительная особенность Детского экологического центра – его открытость и доступность для любых социальных групп (участие в занятиях и программах ДЭЦ бесплатное; работа центра финансируется петербургским Водоканалом).

В работе Детского экологического центра сделан акцент на продвижение простых рекомендаций, ориентированных на выработку практических навыков бережного водопотребления. Так, специалистами ДЭЦ создано специальное приспособление – «струемер» (расходомер воды), предназначенное для измерения расхода воды в домашних условиях.



Пример применения полученных знаний на уровне домохозяйств – одна из программ Детского экологического центра «Капля каплю бережет». Участники программы – школьники – сначала проводят водный аудит своих квартир, выясняя, сколько семья расходует воды и на что эта вода тратится. Во многих семьях на семейных советах принимаются согласованные решения, связанные с бережным отношением к воде.

С 2009 года одним из направлений реализации проекта стало участие Детского экологического центра в образовательной программе «Модель ООН». Специалисты ДЭЦ в рамках конференций «Модели ООН» организовали специальный форум, посвященный проблемам воды.

В 2012 году Детский экологический центр Водоканала стал одним из партнеров Международного молодежного форума «Вода и всемирное наследие», который прошел в рамках 36-й сессии Комитета Всемирного наследия ЮНЕСКО во Всероссийском детском лагере «Орленок».



С 2010 года в работе по формированию бережного отношения к воде появилось новое направление – активное продвижение культуры водопотребления среди интернет-аудитории. Был создан интернет-портал Da-Voda.com. В одном из его разделов – «Гаджеты» – размещена информация об устройствах, которые позволяют снизить водопотребление без ущерба для комфорта, с анализом их плюсов и минусов. Герой портала – Невский Рак – в формате видеоуроков дает посетителям практические советы: как установить счетчик воды, как проверить качество воды и т. д. В 2011 году у Невского Рака появились представительства в социальных сетях: Facebook, «ВКонтакте», Twitter.

В 2011 году Водоканалом и Инновационно-технологическим центром г. Лахти (Финляндия) был создан Международный центр передовых водных технологий. Одно из направлений работы этого центра – занятия с детьми и студентами, направленные на формирование бережного отношения к воде.

ПРОБЛЕМЫ И УРОКИ

Главная проблема, с которой столкнулся Водоканал в рамках всей этой работы, – необходимость изменять менталитет людей, их поведенческие привычки. Особенно актуальной эта проблема является для взрослой аудитории. Практика показала, что в процесс экологического просвещения важно вовлекать детей, причем с самого юного возраста. Именно дети являются лучшими учителями для своих родителей. При этом важно не просто говорить о значимости бережного отношения к воде, но и давать рекомендации по простым действиями, которые обеспечивают результат.

Еще один вывод, сделанный Водоканалом, связан с необходимостью использования комплекса инструментов по продвижению идей бережного отношения к воде: интерактивных занятий, тематических программ, выпуска наглядных пособий, интернет-ресурсов и социальных медиа.

Главным результатом проводимой работы является закрепление тенденции к снижению водопотребления в Петербурге. По итогам 2012 года среднее водопотребление в городе – 159 л на человека в сутки (десять лет назад этот показатель составлял около 300 л).

РЕЗУЛЬТАТЫ

За 10 лет работы в Детском экологическом центре было реализовано более 50 различных проектов и программ, в его занятиях и проектной деятельности приняли участие более 300 тысяч ребят.

Только в течение 2011 года участники различных проектов и программ Детского экологического центра сэкономили 104 605 350 л воды.

Постоянно растет посещаемость интернет-портала Da-Voda.com: если в 2010 году среднее число уникальных посетителей в сутки составляло 150 человек, то в 2012 году – уже 390 человек.

Главным результатом проводимой работы является закрепление тенденции к снижению водопотребления в Петербурге. По итогам 2012 года среднее водопотребление в городе – 159 л на человека в сутки (десять лет назад этот показатель составлял около 300 л).

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



Свою историю ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга» ведет с 10 октября 1858 года. Сегодня Водоканал обеспечивает 5 млн жителей и десятки тысяч организаций города услугами водоснабжения и канализования.

Водоканал обеспечивает обработку ультрафиолетом всей питьевой воды. Водоканал не использует жидкий хлор – он заменен гипохлоритом натрия.

По итогам 2012 года Водоканал очищает 97% сточных вод города. Петербург выполняет рекомендации Хельсинкской комиссии по защите Балтики.

Водоканал – финалист премии Европейского фонда качества менеджмента (EFQM) Excellence Award 2011.



СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис»

ПРИРОДООХРАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ ПРОИЗВОДСТВА



«Охрана окружающей среды является одной из приоритетных задач в работе СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис». Деятельность в этой области и строгое соблюдение законодательства в сфере охраны окружающей среды мы считаем одним из важнейших аспектов производственного процесса».

Леонид Кацев,
генеральный директор
СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис»

Более 15 лет СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис» предоставляет комплекс услуг берегового обеспечения для всех нефтегазовых проектов, реализуемых на Сахалинском шельфе. С этой целью организованы производственные базы, которые расположены по всей территории острова Сахалин, а также в г. Магадане для обеспечения работ на Западно-Камчатском шельфе.

Разведка и добыча полезных ископаемых Сахалинского шельфа повлекли за собой существенный рост объемов и видов отходов производства, в том числе отходов бурения.

Отходы производства, образующиеся при проведении буровых работ в море, вывозятся на берег через береговые базы предприятия, поэтому компания решила организовать практику по обращению с отходами производства как часть комплекса услуг берегового обеспечения шельфовых проектов.

ЦЕЛЬ

Осуществление деятельности предприятия в области обращения с отходами при максимальном удовлетворении потребностей услуг, минимизации негативного воздействия на окружающую среду и несомненном соблюдении всеми сотрудниками природоохранного законодательства РФ, существующих норм, правил и стандартов.

ЗАДАЧИ

- создание простой и эффективной схемы обращения с отходами производства и потребления;
- легализация деятельности по обращению с отходами на территории ДФО;
- минимизация воздействия на окружающую среду в процессе производственной деятельности, в т. ч. при обращении с отходами;
- использование современных технологий в области обращения с отходами.

УЧАСТНИКИ

- сотрудники компании;
- заказчики;
- социальные и государственные учреждения;
- подрядные организации, лицензированные в области обращения с отходами.



КОНЦЕПЦИЯ

Сохранение баланса между хозяйственной деятельностью и окружающей средой является основной задачей любого цивилизованного общества и гарантирует его устойчивое развитие.

Уникальность природы о. Сахалин и Охотского моря, ее уязвимость требует высочайшего уровня ответственности от всех, кто осуществляет здесь производственную деятельность, а особенно деятельность по освоению морских нефтегазовых месторождений.

РЕАЛИЗАЦИЯ

- Процесс подготовки практики был разбит на следующие этапы:
1. Проведен всесторонний анализ потребности предприятий Сахалинской области в утилизации отходов производства и потребления.
 2. Проведено обучение персонала, задействованного в деятельности по обращению с отходами.

3. Получена лицензия на обращение с отходами I-IV класса опасности, включая сбор, транспортировку, размещение, обезвреживание, использование.
4. Обустроены и сертифицированы в соответствии с требованиями законодательства объекты инфраструктуры для сбора, транспортировки, размещения, обезвреживания отходов I-V классов опасности на территориях Сахалинской и Магаданской областей.
5. Закуплен и сертифицирован специализированный автотранспорт и грузовая тара, включая шламовые контейнеры для перевозки отходов всех классов опасности.
6. Заключены договоры с лицензированными предприятиями на передачу отходов с целью их окончательного обезвреживания, использования, размещения.
7. Налажен централизованный сбор отходов от компаний, работающих на шельфе о. Сахалина, а также муниципальных организаций, предприятий образования, здравоохранения и др.



8. Разработаны и внедрены программы и инструкции по обращению с отходами, налажен мониторинг окружающей среды, в т. ч. в местах накопления отходов, в соответствии с программой производственного контроля.
9. Получен сертификат соответствия требованиям стандартов ISO 9001 и 14001.

Особым направлением в этой деятельности стало решение вопроса обращения с отходами бурения (буровой шлам, отработанный буровой раствор на водной основе).

Требования природоохранного законодательства РФ включают сброс отходов в водные объекты. При проведении буровых работ на континентальном шельфе Дальневосточного региона применяется технология «нулевого сброса», которая предполагает вывоз всех образующихся отходов на берег с последующей их утилизацией безопасными для окружающей среды способами. Для реализации указанных требований были разработаны и успешно реализованы методики по обез-

вреживанию и использованию (с получением продукта) отходов бурения.

Утилизация отходов бурения предполагает разработку наиболее оптимальной схемы транспортировки отходов от буровой установки до ближайшего порта с целью ускорения оборачиваемости шламовых контейнеров для обеспечения бесперебойности процесса бурения; наличие сертифицированных производственных мощностей для их переработки и окончательного размещения. Детальное изучение данного вопроса позволило предприятию совместно с заинтересованными сторонами определить возможные способы утилизации отходов бурения на водной основе и внедрить их для работы по конкретным проектам.

В 2004 году впервые на Сахалине были проведены работы по утилизации буровых отходов путем отверждения цементом и захоронения в накопительных амбарах.

Данная технология применялась с 2004 по 2006 годы при утилизации отходов бурения, образованных при строительстве разведочных скважин по проектам «Сахалин-4» и «Сахалин-5».

Отходы в специализированных контейнерах доставлялись в расположенный на минимальном расстоянии от точки бурения порт, перегружались на автотранспорт и доставлялись к амбарам, где непосредственно происходила утилизация. Короткая логистическая цепочка (буровая установка – порт – амбары) позволила оптимизировать время оборота контейнеров, привела к упрощению самой схемы утилизации, снижению затрат и обеспечила бесперебойность бурения. Данная технология не получила развития из-за ряда ограничений, связанных с особыми условиями природопользования на территории Сахалинской области (наличие большого количества нерестовых рек, близкое расположение грунтовых вод к поверхности и пр.).

В 2006 году была внедрена методика переработки отходов бурения в почвогрунт, суть которой состоит в том, что буровые отходы обрабатываются с использованием торфа путем перемешивания в соответствующей пропорции до получения однородной массы. Обезвреживание отходов данным способом основано на уникальных свойствах торфа поглощать избыточную влагу.

После переработки и подтверждения соответствия предъявляемым требованиям полученный почвогрунт используется в качестве изолирующего слоя на полигонах ТБО для рекультивации техногенно нарушенных земель, отсыпки откосов дорог, повышения плодородия почв.

С 2006 по 2012 годы методика применялась для утилизации отходов, образованных при строительстве разведочных скважин на Венинском и Южно-Киринском блоках проекта «Сахалин-3» и на Западно-Камчатском шельфе.

Осуществляя деятельность по сбору и обезвреживанию отходов производства, внедряя новые методы переработки отходов, реализуя природоохранные мероприятия, соблюдая законодательство в области охраны окружающей среды, СП ООО

«Сахалин-Шельф-Сервис» вносит существенный вклад в повышение уровня экологической безопасности и сохранение природного богатства Сахалинской области.

За период с 2002 по 2012 годы принято 25 631,17 тонны различных отходов, в т. ч. отходов бурения 19 093,65 тонны.

По итогам природоохранной деятельности с 2007 по 2011 годы предприятие ежегодно становилось лауреатом конкурсов «Сто лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент», «Экология и промышленная безопасность», «Лидер природоохранной деятельности в России».

Комплексное оказание услуг для шельфовых проектов, в т. ч. и в области обращения с отходами, на практике показало свою эффективность. Это подтверждается тем, что в 2009 году СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис» вошло в перечень социально значимых предприятий Сахалинской области.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- внедрена схема обращения с отходами, образующимися при реализации шельфовых проектов, а также с отходами других организаций, осуществляющих деятельность на территории Сахалинской области;
- применяемая схема обращения с отходами является составной частью комплекса услуг предприятия.

Предприятие постоянно работает над расширением своей деятельности в различных регионах России, при этом вопросы экологии и природоохранной деятельности остаются в ряду основных приоритетов, осуществляется поиск новых методик и способов утилизации отходов производства, которые позволят сохранить окружающую среду и уберечь ее от вредного воздействия.

ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



СП ООО «Сахалин-Шельф-Сервис» – единственное предприятие в Дальневосточном регионе, предоставляющее специализированное береговое обеспечение для организаций, участвующих в освоении углеводородных месторождений на шельфе острова Сахалин и полуострова Камчатка. Базы производственно-технического обеспечения «Сахалин-Шельф-Сервис» стратегически выгодно расположены по всему острову Сахалин, включая все основные морские порты Сахалина, японский порт Вакканай, а также порт Магадан, для обеспечения работ на Западно-Камчатском шельфе. Это дает возможность качественно, рационально и своевременно выполнять поставленные производственные задачи.



ГК «Росводоканал»

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ДЛЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ



«Доступ к чистой воде – неперемное условие качественной жизни и здоровья населения. Сегодня наши предприятия фактически формируют систему жизнеобеспечения городов, одновременно выполняя экологические услуги. Поэтому важной частью социальной миссии группы компаний является экологическое просвещение детей и молодежи. От их уровня знаний и позиции зависит, будет ли развитие наших городов устойчивым. На этих страницах мы представляем опыт такой работы ОАО «ОмскВодоканал».

Михаил Шнейдерман,
генеральный директор
ГК «Росводоканал»

ЦЕЛЬ

Проект «Интеллектуальное партнерство» направлен на привлечение детей и подростков к участию в мероприятиях по экологическому просвещению населения города Омска.

ЗАДАЧИ

- поддержка образовательных проектов, направленных на экологическое просвещение населения;
- поддержка научной деятельности учащихся, способствующей профориентации и распространению экологических знаний;
- формирование имиджа ОАО «ОмскВодоканал» как социально ориентированного, открытого, заботящегося об обеспечении будущих поколений жизненно важным ресурсом;
- воспитание ресурсосберегающего поведения у жителей города Омска.

УЧАСТНИКИ

- ОАО «ОмскВодоканал»;
- Сибирский центр деловой карьеры;
- учащиеся и педагоги гимназии № 12, школ № 37 и № 123 города Омска.

РЕАЛИЗАЦИЯ

ОАО «ОмскВодоканал» на протяжении семи лет реализует программу экологического просвещения детей и молодежи. Специалисты предприятия проводят экскурсии для учащихся школ и вузов, уроки экологических знаний. Но все эти мероприятия являются подготовительными для решения главной задачи: вовлечения самих детей и подростков в просветительскую деятельность, поскольку именно деятельностный подход обеспечивает не только стойкие экологические убеждения, но и навыки ресурсосберегающего поведения.

Еще одно достоинство такого подхода к организации экологического просвещения состоит в возможности увеличения аудитории, так как вовлеченные в просветительскую деятельность дети сами становятся «просвещенными просветителями».

Поэтому важнейшим направлением программы экологического просвещения стал проект «Интеллектуальное партнерство» по поддержке обучающихся и научных инициатив школьников и студентов.

Так, в 2008 году предприятие впервые стало партнером Всероссийской олимпиады «Карьера в России», организатором которой в Омске является Сибирский центр деловой карьеры. Суть партнерства заключалась в разработке заданий, связанных с экологическим просвещением населения, для команд-участников проекта. На протяжении шести месяцев сотрудники пресс-службы предприятия помогали командам, выбравшим задания водоканала, разрабатывать свои проекты.

После регионального этапа команда SimCom омской гимназии № 12 попала в финал Всероссийской олимпиады, который проходил в Москве. На площадке Всероссийского выставочного центра в рамках IX Всероссийской выставки научно-технического творчества молодежи состоялась презентация проекта, рассказывающего об истории омского водопровода, которому исполнилось 95 лет. Через историю возникновения в Омске водопровода школьники сумели показать важность и необходимость постоянного совершенствования системы водоснабжения.

В следующем году реализация проекта «Интеллектуальное партнерство» продолжилась. Предприятие вновь предложило четыре задания для команд – участниц регионального этапа олимпиады. В финал вышли три законченных проекта.

Команда Fresh Mix (ученики школы № 123) разработала проект «Живая вода», который можно реализовывать в школах города. Школьники под руководством педагогов и специалистов компании собрали большой краеведческий материал, разыскали сказки и легенды об Оми и Иртыше. Для начальных классов они разработали игры, творческие конкурсы, для старшеклассников – КВН, научно-практические задания.

Другая команда (SimCom, гимназия № 12) представила результаты дальнейших исторических исследований. Ребята не только разыскали ценные материалы об истории водоканала, но и подготовили их к печати, а затем выпустили в виде сборника.

Третья команда («Фортуна», школа № 37) стала победителем регионального этапа олимпиады. Она представила на суд экспер-



тов экологический портал «H2Oмск». Сайт был посвящен проблеме сохранения питьевой воды.

После победы в региональном отборочном туре Всероссийской олимпиады ученики омских школ № 123 и № 37 получили приглашение к участию в финальном фестивале, который проходил в конце августа 2010 года в Туапсе. Проект омичей был удостоен главного приза – «Золотого Икара».

Еще одно направление проекта «Интеллектуальное партнерство», связанное с реализацией деятельностного подхода к экологическому просвещению, – помощь специалистов предприятия в научной работе учащихся. Наиболее полно эта концепция реализуется во взаимодействии с омской школой № 123. Ученики школы стали постоянными участниками всевозможных олимпиад и конференций, где они представляли свои исследования, связанные с экологией и ресурсосбережением.



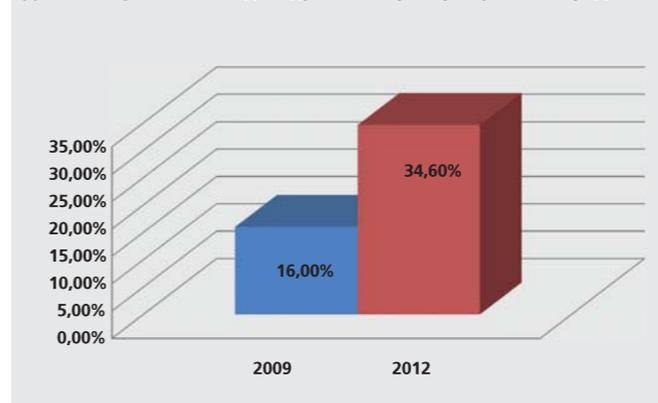


Так, пятиклассник Владимир Еськов успешно выступил на научно-практической конференции, посвященной бережному отношению к сохранности природных ресурсов. На конференции, организованной областным министерством образования для школьников средних классов, его работа была признана одной из лучших. Темой своего первого исследования школьник выбрал охрану водных ресурсов.

Девятиклассница Алена Сологуб получила диплом I степени Министерства образования Омской области на XVI Межрегиональном фестивале детско-юношеского творчества «Белая береза». Темой своего доклада на секции «Гидроэкология» Алена выбрала экологическое просвещение в своей школе. Вместе со своим педагогом Валентиной Николаевной Геккель и специалистами ОАО «ОмскВодоканал» она разработала и провела для учеников младших классов праздник «Магия чистой воды».

Ученик этой же школы Вячеслав Россинский получил диплом I степени Министерства образования Омской области на

Динамика установки индивидуальных приборов учета в городе Омске



XVII Межрегиональном фестивале детско-юношеского творчества «Белая береза» за исследование качества омской питьевой воды, которое он провел на базе Лабораторного центра омского водоканала. Выступая на секции «Экология», Вячеслав рассказал, что провел анализ воды по нескольким десяткам показателей и доказал, что водопроводная питьевая вода в Омске ничем не хуже бутилированной, а по отдельным показателям даже превосходит ее.

В процессе исследования Вячеслав определился и со своим профессиональным будущим: школьник хочет связать свою трудовую деятельность с решением экологических проблем.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Эффективность такого подхода к организации экологического просвещения очевидна:

- ребята не только рассказывают родным и друзьям о необходимости бережливого отношения к воде, но и своим примером показывают, как нужно экономить воду;

- информация формируется и доносится до целевой аудитории не сотрудниками предприятия, а исходит из самой целевой аудитории;
- участники просветительских акций оказывают влияние на формирование позитивного имиджа предприятия; растет количество положительных упоминаний о предприятии, признание его социальной деятельности;
- все больше людей привержено принципам бережливого водопользования: так, в 2009 году только 16,0% потребителей имели индивидуальные приборы учета воды, на данный момент таких потребителей 34,6%.

ОЦЕНКА

Достижению этих результатов способствовали как изменения в российском законодательстве, так и постоянные просветительские усилия сотрудников омского водоканала в интеллектуальном содружестве с их юными партнерами – омскими школьниками.



ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



РОСВОДОКАНАЛ
группа компаний

ОАО «ОмскВодоканал» входит в группу компаний «Росводоканал».

ГК «Росводоканал» – лидер отрасли водоснабжения и водоотведения в России. В управлении группы компаний находятся 7 водоканалов России. Количество потребителей – более 6,7 млн человек, количество сотрудников – около 17 тыс. человек, протяженность обслуживаемых водопроводно-канализационных сетей – более 23 тыс. км, общий объем реализуемых инвестиционных программ в 2007–2015 годах – 24,2 млрд руб. С 2003 года группа компаний входит в состав консорциума «Альфа-Групп».



Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ЗАЩИТЕ И СОХРАНЕНИЮ СЕРЫХ КИТОВ



«На сегодняшний день «Сахалин Энерджи» – первая и единственная в мире нефтегазовая компания, которая выступила инициатором такого рода сотрудничества между бизнесом и сообществом ученых и экологов. Хотя диалог не всегда шел легко, он был открытым и прозрачным и доказал свою конструктивность. Мы следовали советам ученых, а также учитывали мнения различных заинтересованных сторон и изменили наши первоначальные планы. Это сотрудничество может служить другим компаниям примером того, как можно вести экологически устойчивый бизнес».

Ричард Эванс,
начальник департамента охраны труда и окружающей среды «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Рядом с Пильтун-Астохским месторождением, разрабатываемым в рамках проекта «Сахалин-2», находится одна из зон летне-осеннего нагула небольшой популяции серых китов, занесенных в Красные книги России и Международного союза охраны природы (МСОП).

В этой связи при проведении всех видов работ в этом районе компания принимает повышенные меры экологической безопасности. Кроме того, разработан и действует эффективный процесс проверки адекватности этих мер.

ЦЕЛИ

- защита популяции серых китов и сведение к минимуму потенциального негативного воздействия деятельности компании;
- создание высокоэффективного механизма взаимодействия компании с научным миром, экологами для проверки адекватности мер защиты серых китов.

ЗАДАЧИ

- исследование и мониторинг сахалинских серых китов для разработки мер по их охране и предупреждению/снижению воздействия;
- разработка и внедрение мер по охране китов и предупреждению/снижению воздействия;
- независимая международная верификация мер и результатов их внедрения.

УЧАСТНИКИ

- компания «Сахалин Энерджи» – инициатор и заказчик работ по изучению и сохранению сахалинских серых китов;
- консультативная группа независимых ученых и экспертов по сохранению сахалинских серых китов (под эгидой МСОП);
- Министерство природных ресурсов Российской Федерации;
- российские и иностранные ученые, задействованные в программе изучения серых китов;
- компания «Эксон Нефтегаз Лимитед» (оператор проекта «Сахалин-1») – партнер «Сахалин Энерджи» по финансированию программы исследований.

КОНЦЕПЦИЯ

Организовать тесное партнерское взаимодействие между нефтегазовой компанией «Сахалин Энерджи» и мировым научным



сообществом для выработки и реализации мер по сохранению и защите сахалинских серых китов. Создать механизм независимой и прозрачной оценки действий компании, направленный на снижение негативного влияния деятельности по освоению месторождений на серых китов. В дальнейшем максимально широко вовлекать в систему партнерских отношений все заинтересованные стороны.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Программа исследований началась в 1997 году. Она включала акустический мониторинг, исследование кормовой базы, фотоидентификацию китов и создание каталога, исследование мест обитания китов для определения их местоположения и численности, изучение поведения китов. С 2010 года к этому прибавилось мечение китов специальными чипами и спутниковый





мониторинг траекторий их передвижений за пределами сахалинских вод.

Большинство сведений об охотско-корейской популяции серых китов получены благодаря этой программе: уникальные данные о поведении, кормовой базе, численности, половозрастной структуре, воспроизводстве, распределении китов у берегов о. Сахалина, путях миграций и зимовок. Также составлен фотокаталог популяции.

Для обеспечения безопасности китов при проведении строительных и эксплуатационных работ учеными и специалистами «Сахалин Энерджи» был разработан специальный комплекс мер. Несмотря на то, что это не предписано законодательством, компания подготовила и приняла «План по защите морских млекопитающих», который содержит описание подхода компании к защите популяции серых китов во время их летнего нагула и направлен на снижение любых потенциальных негативных воздействий на китов и участки их нагула.

С 2001 года план неоднократно подвергался обновлению. В последнюю версию (2008 г.) включена новейшая информация, полученная в ходе исследований серых китов, и меры снижения воздействия, доработанные на основании оценки их эффективности, наличия новой информации и рекомендаций независимых экспертов.

В план входят положения об ограничении движения судов; обязательном присутствии наблюдателей на судах; разработке специальных коридоров для кораблей в зоне, близкой к месту

нагула; корректировке графиков работ, чтобы максимально избежать периода присутствия китов у Сахалина; нормативах для полетов вертолетов; пределах допустимых шумов и т.п.

Для создания специального механизма взаимодействия с научным сообществом и экологами «Сахалин Энерджи» в 2004 году обратилась в МСОП и инициировала создание под его эгидой Консультативной группы по сахалинским серым китам (WGWAP).

Консультативной группе был передан беспрецедентный объем информации о планах деятельности «Сахалин Энерджи», проектных решениях и результатах наблюдения за серыми китами.

С 2006 года WGWAP является независимым форумом ученых из разных стран, главной задачей которого стало рассмотрение технических планов компании с точки зрения потенциального воздействия на китов и разработка соответствующих рекомендаций. В группу входит 11 экспертов из разных областей науки. WGWAP ведет свою работу на постоянной основе, организуя рабочие семинары по различной тематике, и дважды в год собирается на общее заседание, где помимо ученых и представителей «Сахалин Энерджи» присутствуют наблюдатели от экологических НКО, финансовых институтов, Министерства природных ресурсов РФ и других заинтересованных сторон. Один из постоянных членов WGWAP входит в созданную Министерством природных ресурсов и экологии РФ в 2009 году специальную межведомственную рабочую группу, обеспечивая необходимую синергию между деятельностью международных экспертов и национальных регуляторов.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- В начале проведения исследовательской программы число серых китов в популяции составляло предположительно менее 100 особей. Согласно оценкам, с 2004 по 2012 годы численность взрослых особей сахалинских серых китов увеличилась до 150. WGWAP отметила, что динамика роста популяции составляет примерно от 1,5% до 3% в год.
- Большая часть данных по экологии сахалинских серых китов получена благодаря обширным исследованиям, проведенным российскими научными институтами и международными экспертами при финансовой поддержке «Сахалин Энерджи», а также оператора проекта «Сахалин-1».
- Найден необходимый баланс между вкладом в экономическое развитие России, развитием энергетических ресурсов региона и защитой серых китов.

- Созданный компанией механизм взаимодействия признан образцом сотрудничества научного сообщества, общественных организаций и бизнеса, свидетельством экологически устойчивого и социально ответственного бизнеса.
- Программа мониторинга, разработанная «Сахалин Энерджи» совместно с WGWAP специально для проведения сейсмических исследований в 2010 году, получила следующую оценку: «WGWAP приветствует отчет рабочей группы по проведению сейсмосъемки 4D. Она отмечает не только значительный объем выполненных работ, но и то, что данное исследование китообразных в связи с проведением сейсмосъемки, возможно, является наиболее тщательно выполненным из всех когда-либо проводившихся исследований, сделанных до выполнения сейсмических полевых работ».



ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.» – оператор проекта «Сахалин-2», одного из крупнейших комплексных нефтегазовых проектов. Акционеры – «Газпром», «Шелл», «Мицуи» и «Мицубиси». Инфраструктура проекта включает три стационарные морские платформы, морские и наземные трубопроводы, объединенный береговой технологический комплекс, терминал отгрузки нефти и первый в России завод по производству сжиженного природного газа. Компания «Сахалин Энерджи» стала единственной российской компанией, выбранной ООН для участия в новой программе устойчивого корпоративного лидерства Global Compact LEAD.



Coca-Cola Hellenic в России

**РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
СОСА-COLA HELLENIC В РОССИИ**



«Мы ответственно относимся к использованию водных ресурсов».

Стефанос Вафеидис,
генеральный директор Coca-Cola Hellenic в России

Совместная программа Coca-Cola Hellenic и Бюро ЮНЕСКО в Москве «Живая Волга» стимулирует ответственное отношение к экологии реки и способствует повышению осведомленности местного населения о биоразнообразии водных и водно-болотных экосистем Волги.

Учитывая общеизвестный факт, что вода имеет решающее значение для жизнедеятельности человека и общественного развития, компания Coca-Cola Hellenic в России прилагает усилия по ограничению отрицательного воздействия на водоемы и по стимулированию контроля качества воды в регионах, в которых компания осуществляет свою деятельность.

«Живая Волга» – это один из наиболее значимых проектов компании в России по охране окружающей среды. Совместный с Бюро ЮНЕСКО в Москве проект стартовал в декабре 2006 года.

ЦЕЛИ

- содействие в оценке ресурсов и разнообразия биологических видов в экологических системах низовий Волги и заболоченных участках поймы реки, а также в понимании принципов устойчивого развития со стороны местных властей и населения;
- воспитание ответственного отношения местного населения к экосистеме Волги;
- формирование позитивного имиджа компании с точки зрения реализации инициатив в области водопотребления.

ЗАДАЧИ

- налаживание взаимодействия с различными группами населения и актуализация значимости экологических систем низовий Волги и заболоченных участков поймы реки;
- привлечение внимания местных властей к проблемам охраны окружающей среды водных путей и заболоченных территорий с целью содействия устойчивому развитию Приволжского региона;
- подготовка образовательных/информационных материалов и создание эффективных механизмов их распространения.

УЧАСТНИКИ

- Бюро ЮНЕСКО в Москве;
- компания Coca-Cola Hellenic;
- население;
- представители местных администраций;
- научное сообщество.

КОНЦЕПЦИЯ

Интенсивное образование, проведение тренингов и повышение осведомленности об окружающей среде способны изменить отношение людей к ценности водных ресурсов. Для достижения таких изменений были определены три области деятельности программы «Живая Волга»:

1. улучшение взаимодействия различных групп населения друг с другом – этому способствует распространение знаний о ценности водных и водно-болотных ресурсов Волги;





2. издание и распространение образовательных и просветительских материалов среди школьников, студентов и преподавателей;
3. привлечение местных органов власти и бизнеса к сотрудничеству в рамках программы.

Данная программа имеет особое значение для Международного десятилетия деятельности под лозунгом «Вода для жизни» (2005–2015 гг.) и Декады ООН по «Образованию для устойчивого развития» (2005–2014 гг.).

РЕАЛИЗАЦИЯ

Программой в ходе реализации охватываются 7 городов: Ярославль, Астрахань, Самара, Саратов, Нижний Новгород, Волгоград, Казань.

В рамках программы группа экспертов разработала информационно-методические материалы, направленные на повышение осведомленности населения о большом значении ВБУ (водно-болотистых угодий) Нижней Волги.

Результаты проделанной работы легли в основу следующих материалов – информационных папок о Волге: эколого-просветительский комплект и информационный. Папки постоянно обновляются и дополняются. В 2011 году были выпущены карта и брошюра по биосферным заповедникам бассейна Волги. Материалы распространяются среди местных школ, посетителей биосферных заповедников и некоммерческих организаций.

Впервые празднование учрежденного Дня Волги состоялось в 2008 году в Нижнем Новгороде. Мероприятия этого дня включают в себя акции по уборке берегов, научные семинары и круглые столы, этно-просветительские встречи с населением.

За 5 лет празднования Дня Волги участие в проекте приняли более 14 000 человек; более 300 экспертов посетили научные конференции.

В работе учебных семинаров и круглых столов «Участие государственных, частных и общественных организаций в решении проблем по сохранению заболоченных участков низовий Волги» приняли участие 140 человек напрямую и 2 000 человек в заочном порядке.

Из отчетных материалов известно, что жители Приволжского региона не только обеспокоены судьбой реки, но и также намерены принимать участие в ее охране.

В 2012 году было очищено 54 км реки. С 2007 года было очищено более 400 км. В 2012 году было собрано 37 тонн мусора.

Для придания целостности программе необходимо также повысить уровень участия лиц, способных повлиять на будущее Волги. Этому способствуют встречи представителей государственных органов, бизнеса и общественных организаций,

в рамках которых разъясняются социально-экономические выгоды устойчивого управления ресурсами бассейна Волги.

За годы существования программы были установлены крепкие партнерские отношения со многими организациями, работающими на территории Волжского бассейна.

РЕЗУЛЬТАТЫ

- установление партнерских отношений с Бюро ЮНЕСКО в Москве и региональными экологическими НКО;
- привлечение внимания к проблеме сохранения экосистемы бассейна реки Волги;
- привлечение внимания общества к ответственному потреблению компанией водных ресурсов.



ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ



Coca-Cola Hellenic является одной из крупнейших в мире компаний по розливу продукции под товарными знаками The Coca-Cola Company. Coca-Cola Hellenic осуществляет свою деятельность в 28 странах и является ведущим в Европе производителем напитков компании «Кока-Кола» с объемом продаж более 2 млрд условных кейсов. Компания обеспечивает потребности примерно 581 млн людей и трудоустройство более 40 000 человек. В России компания Coca-Cola Hellenic представлена компанией Coca-Cola HBC Eurasia и имеет собственные предприятия в Москве и других регионах. В последние годы Coca-Cola Hellenicкрепила за собой репутацию одного из крупнейших инвесторов среди производителей товаров народного потребления в России.

На протяжении многих лет Coca-Cola Hellenic демонстрирует устойчивое развитие бизнеса. Высокие показатели индексов Доу-Джонса в области устойчивого развития (индекс DJ51 и общеевропейский индекс устойчивости Доу-Джонса) и FTSE4Good свидетельствуют о международном признании достижений компании в этой области.



Российский союз промышленников и предпринимателей

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ХАРТИЯ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

Российское деловое сообщество видит свою миссию в следовании высоким стандартам ведения бизнеса, соответствующим международно-признанным нормам, и в осуществлении ответственного партнерства с государством, направленного на рост уровня жизни граждан России, развитие экономики страны и повышение ее конкурентоспособности.

Понимая, что успешная реализация поставленных задач в предпринимательской деятельности невозможна без всеобщего консенсуса в неприятии всех форм коррупции, представители делового сообщества России выдвинули идею совместной работы по внедрению принципов недопущения и противодействия коррупции. Эта идея легла в основу Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

ЦЕЛЬ

Предупреждение и противодействие коррупции.

ОРГАНИЗАЦИИ-ИНИЦИАТОРЫ

- Российский союз промышленников и предпринимателей;
- Торгово-промышленная палата Российской Федерации;
- Общероссийская общественная организация «Деловая Россия»;
- Общероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России».

УЧАСТНИКИ

- организации-инициаторы принятия Хартии;
- любые индивидуальные предприниматели, компании или организации вне зависимости от формы собственности, их размера, профиля деятельности, территории размещения, готовые присоединиться к Хартии.

ПОЛОЖЕНИЯ

Хартия основана на принципах недопущения и противодействия коррупции, а именно:

- управление в компаниях на основе антикоррупционных программ;
- мониторинг и оценка реализации антикоррупционных программ;
- эффективный финансовый контроль;
- обучение кадров и контроль за персоналом;

- коллективные усилия и публичность антикоррупционных мер;
- отказ от незаконного получения преимуществ;
- взаимоотношения с партнёрами и контрагентами с учетом принципов антикоррупционной политики;
- прозрачные и открытые процедуры закупок;
- информационное противодействие коррупции;
- сотрудничество с государством;
- содействие осуществлению правосудия и соблюдению законности;
- противодействие подкупу иностранных публичных должностных лиц и должностных лиц публичных международных организаций.

Положения Хартии распространяются как на отношения внутри делового сообщества, так и на отношения, возникающие между бизнесом и органами власти.

РЕАЛИЗАЦИЯ

Хартия открыта для присоединения общероссийских, региональных и отраслевых объединений, а также российских компаний и иностранных компаний, осуществляющих свою деятельность в России. При этом компании могут присоединяться к Хартии как напрямую, так и через объединения, членами которых они являются.

Основными механизмами противодействия коррупции, которые предусматривает Хартия, являются внедрение в практику управления компании антикоррупционных программ и иных мер антикоррупционной корпоративной политики. В программах и других внутрикорпоративных документах должны четко и подробно закрепляться принципы, правила и процедуры, направленные на предотвращение коррупции во всех сферах деятельности компании, включая нормы деловой этики, специальные управленческие процедуры, требования к обучению персонала, правила специального антикоррупционного контроля и аудита, процедуры предотвращения конфликта интересов и коммерческого подкупа, правила осуществления пожертвований, спонсорства, участия в благотворительной деятельности и т. д.

В целях успешного внедрения принципов Хартии в практику предпринимательской деятельности организациями-инициаторами утверждено «*Положение об условиях и порядке реализации положений Антикоррупционной хартии российского бизнеса*», так называемая «*Дорожная карта Хартии*».

В соответствии с Положением сформирован Объединенный комитет, который призван решать фактически все вопросы, связанные с реализацией Хартии, в частности создание необходимых организационных, методических и информационных условий. Объединенный комитет формируется из представителей организаций-инициаторов Хартии, делегированных в количестве двух человек от каждой организации-инициатора. При этом каждая организация-инициатор Хартии назначает сопредседателя Объединенного комитета, который, таким образом, включает четырех сопредседателей – по одному от каждой из организаций. Каждый из сопредседателей поочередно в течение шести месяцев руководит работой комитета, в том числе проводит заседания комитета, формирует повестку дня по предложениям членов комитета. Комитет принимает все решения по вопросам своего ведения на основе консенсуса.

Основные функции Объединенного комитета включают:

- определение порядка и условий выдачи компаниям-участникам Хартии свидетельств об общественном подтверждении результатов внедрения ими положений Хартии;
- подготовка предложения о применении мер государственного стимулирования антикоррупционной практики компаний, в том числе с учетом годовой и нефинансовой социальной отчетности компаний;
- принятие решения о проведении конкурсов, порядке определения рейтинга компаний, утверждение знаков отличия, иных мер репутационного стимулирования и поощрения, а также правила распространения информации о реализации Хартии,

в том числе правила размещения на едином информационном ресурсе в сети Интернет информации (о состоянии реестра, результатах мониторинга, разрешения споров и пр.);

- по представлению организаций-инициаторов принятия Хартии или на основании решений органов по разрешению споров, принятие решения о приостановлении членства участников Хартии в реестре сроком на один год, а также об исключении из указанного реестра компаний и организаций – участников Хартии, нарушающих ее положения.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Состоялось первое заседание Объединенного комитета по реализации Антикоррупционной хартии российского бизнеса, на котором был сформирован его состав, утверждены Положение о Сводном реестре и план действий на ближайшую перспективу. Предстоит разработка условий и процедур общественного подтверждения результатов внедрения компаниями положений Хартии.

Организации-инициаторы принятия Хартии проводят консультирование по вопросам разработки и внедрения компаниями методик оценки и управления коррупционными рисками, а также корпоративных антикоррупционных программ. Состоялись семинары с региональными и отраслевыми объединениями работодателей, посвященные разъяснению антикоррупционной политики РСПП, а также процедурам присоединения к Хартии. Процесс присоединения уже начался, Реестр участников Антикоррупционной хартии формируется.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) – общероссийская организация, представляющая интересы деловых кругов, участник Глобального договора ООН с 2004 года.

РСПП сегодня – это около 140 отраслевых и региональных бизнес-объединений, а также компании крупного, среднего и малого бизнеса, представляющие ключевые сектора экономики. Предприятия, представленные в РСПП, производят в совокупности более 60% ВВП России.

РСПП видит свое предназначение в консолидации усилий промышленников и предпринимателей России, направленных на улучшение деловой среды, повышение стандартов предпринимательской деятельности и статуса российского бизнеса в стране и в мире, поддержание баланса интересов общества, власти и бизнеса.





ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Принцип 1. Деловые круги должны поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека.

Принцип 2. Деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Принцип 3. Деловые круги должны поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров.

Принцип 4. Деловые круги должны выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда.

Принцип 5. Деловые круги должны выступать за полное искоренение детского труда.

Принцип 6. Деловые круги должны выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Принцип 7. Деловые круги должны поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности.

Принцип 8. Деловые круги должны предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды.

Принцип 9. Деловые круги должны содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Принцип 10. Деловые круги должны противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.



Global Compact Network
Russia

Сеть Глобального договора ООН в России

Электронная почта: ungcrussia@undp.org

Факс: +7 (495) 787-2101