



**РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ  
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ**  
**RUSSIAN UNION OF INDUSTRIALISTS  
AND ENTREPRENEURS**

*ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В АСПЕКТЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦУР ООН - 2030*

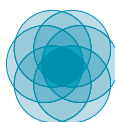
**СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК  
CORPORATE PRACTICES COLLECTION**

# **РОССИЙСКИЙ БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

**RUSSIAN BUSINESS  
AND HUMAN RIGHTS**

*BUSINESS, HUMAN RIGHTS AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*

**МОСКВА, 2021**



Участник  
Социальной  
хартии  
российского  
бизнеса



Global Compact  
Network Russia

## Руководитель проекта // Chief of the project:

**А. Н. Шохин** – Президент Российского союза промышленников и предпринимателей, д-р экон. наук, проф.  
**A. Shokhin** – President of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Doctor of Economics, Professor.

**Сборник подготовлен в рамках совместной работы** Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию (руководитель – **Д. М. Якобашвили**, член Бюро Правления РСПП), Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП (Управляющий директор – **Е. Н. Феоктистова**), в сотрудничестве с Национальной сетью ГД ООН в России (Председатель Управляющего совета – **А. В. Плакида**).

**This Volume is the result of joint work** of RSPP Committee on Corporate Social Responsibility and Sustainable Development (chaired by **D. Yakobashvily**, RSPP Board member), RSPP Department on Corporate Responsibility, Sustainable Development and Social Business (Managing Director – **E. Feoktistova**), in partnership with the UN Global Compact Russian Network (Chairman of the Board – **A. Plakida**).

Издание подготовлено при поддержке Управления  
Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ).  
**The edition is prepared with support of the Office  
of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR).**



ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ  
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА  
УПРАВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА

## Авторский коллектив // Authors:

канд. экон. наук **Е. Н. Феоктистова**, канд. экон. наук **Г. А. Копылова**, **М. Н. Озерянская**, **Д. Р. Пуртова**.  
**Ph.D. E. Feoktistova, Ph.D. G. Kopylova, M. Ozeryanskaya, D. Purtova.**

**РСПП благодарит организации за предоставленную информацию и сотрудничество в подготовке Сборника.**  
**RSPP would like to thank the companies for the cooperation and information provided about social practices.**

РСПП выражает благодарность компании  
«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.» за поддержку издания.  
**RSPP expresses special gratitude to  
Sakhalin Energy for supporting the publication.**



**Российский бизнес и права человека. Сборник корпоративных практик / Е. Н. Феоктистова, Г. А. Копылова, М. Н. Озерянская, Д. Р. Пуртова. — РСПП, Москва, 2021 г. — 180 стр.**

В Сборнике представлен практический опыт 32 компаний различных отраслей экономики, отражающий их активное участие в решении задач Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (ЦУР–2030) и прав человека в аспекте предпринимательской деятельности российского бизнеса. Включены информационно-аналитические материалы РСПП и УВКПЧ, представлены Лидеры ESG индексов РСПП в области корпоративной устойчивости, ответственности и открытости и рекомендации Конференции «Уважение прав человека как индикатор корпоративной ответственности».

**“Russian Business and Human Rights”. Corporate practices collection / E. Feoktistova, G. Kopylova, M. Ozeryanskaya, D. Purtova. — RSPP, Moscow, 2021. — 180 pp.**

Corporate practices collection “Russian Business and Human Rights” includes practical experience from 32 companies, representing various economical branches, reflecting active participation in achieving labour market goals of the 2030 Agenda for Sustainable Development (SDG 2030) and protecting human rights in the context of business practice. It presents information materials of the RSPP and the OHCHR; leaders of the RSPP ESG corporate sustainability, responsibility and transparency indices and recommendation of the Conference “Respect for Human Rights as an Indicator of Corporate Responsibility”.



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ  
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ  
RUSSIAN UNION OF INDUSTRIALISTS  
AND ENTREPRENEURS

*ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В АСПЕКТЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦУР ООН - 2030*

**СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК  
CORPORATE PRACTICES COLLECTION**

# РОССИЙСКИЙ БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

**RUSSIAN BUSINESS  
AND HUMAN RIGHTS**

*BUSINESS, HUMAN RIGHTS AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*



**Президент Российского союза промышленников и предпринимателей  
А. Шохин**

**President of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs  
A. Shokhin**

**Р**оссийский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) представляет вниманию читателей очередной, восьмой сборник успешных программ компаний – «Российский бизнес и права человека», который посвящён теме прав человека в аспекте предпринимательской деятельности и их связи с целями устойчивого развития. Сборник подготовлен по материалам электронной Библиотеки корпоративных практик, созданной РСПП в 2008 г. и регулярно пополняемой примерами из опыта ответственных компаний.

В современном мире все настойчивее звучат призывы к ответственному ведению бизнеса. Это напрямую связано с его возрастающим воздействием на общество и окружающую среду, с усложнением бизнеса. Приходит понимание того, что для самой компании и для её заинтересованных сторон расширяются не только возможности, но и риски, в том числе затрагивающие права человека, прежде всего социально-экономические и культурные права. В разных своих аспектах они интегрированы в производственную, торговую, финансовую деятельность, касаются любого бизнеса. Воздействие на права существует в отношениях работодателя и работника, производителя и потребителя, предпринимателя и населения территории, на которой ведётся бизнес, и проявляется во всех основных процессах, включая производственную, экологическую, информационную безопасность, условия труда, качество продукции и многое другое.

Становится очевидным, что не только государство, но и компании оказывают влияние на права человека, не должны допускать их нарушения, выявлять, предупреждать, смягчать риски в этой области, эффективно управлять ими. Недооценка рисков в этой сфере негативно отражается не только на тех, чьи права могут быть нарушены, но и на деловой репутации, инвестиционной привлекательности компании, её общественном восприятии. От различных заинтересованных сторон, включая государственные институты, организации гражданского

**T**he Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) presents the eighth collection of successful corporate programmes Russian Business and Human Rights covering the issue of human rights and business and its connection with the Sustainable Development Goals. The publication was prepared using the materials of the Digital Library of Corporate Practices established by RSPP in 2008 and updated on a regular basis.

In the modern world the concept of responsible business conduct has gained prominence. This is directly linked to the growing impact of business on society and environment as well as its complexity. There is a growing awareness that enterprises and stakeholders are not only given increased opportunities but also face more risks including those related to human rights, mainly socio-economic and cultural rights. Various aspects of these rights are integrated in the field of production, sales and finance and apply to business enterprises of any nature. Human rights are affected in relations between employers and employees, manufacturers and consumers, entrepreneurs and the population of the territory of business operations. The impact is seen in all key processes, including occupational and environmental safety, information security, working conditions, product quality and many others.

It becomes clear that not only states, but also business can have an impact on human rights and should prevent human rights violations, mitigate and manage risks effectively. Underestimation of these risks can have a negative effect on those whose rights may be violated as well

общества, инвесторов, растёт запрос на оценку компаний по факторам устойчивого развития – ESG факторам. Эта оценка охватывает и вопросы соблюдения прав человека, действующие для этого механизмы, процедуры, политику. Проблематика прав человека непосредственным образом связана с реализацией Повестки в области устойчивого развития на период до 2030 г., которая призвана быть ориентиром для формирования современных корпоративных стратегий развития.

РСПП активно содействует продвижению в России стандартов ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития, в том числе в области прав человека. Эта тема отражена в принципах Глобального Договора ООН, участником которого РСПП является с 2003 г., в Социальной хартии российского бизнеса, инициатором принятия которой деловым сообществом выступил Союз. РСПП способствовал также популяризации среди российских компаний «Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», принятых ООН в 2011 г.

Российская Федерация была одной из пяти стран, которые стали ко-спонсорами мандата Специального представителя Генерального секретаря ООН по вопросу о правах человека, транснациональных корпорациях и других предприятиях, а российская компания «Сахалин Энерджи» – одной из пяти компаний в мире, которая участвовала в тестировании «Руководящих принципов». С тех пор они получили широкое признание, по-прежнему сохраняют свою актуальность, рекомендуются для использования компаниями, независимо от характера их деятельности. В этом направлении РСПП продолжает сотрудничество с Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека, Международной организацией труда (МОТ), высоко оценивает сложившееся взаимодействие.

Новые вызовы, влияющие на права человека, с которыми сталкиваются участники предпринимательской деятельности, необходимо

учитывать в корпоративных стратегиях, системах управления рисками, в практике повседневной деятельности. Они связаны с трансформацией экономики, изменениями социальной и природной среды, широким внедрением цифровых технологий, новых форм занятости, а также с необходимостью противодействия пандемии COVID-2019 и её последствиям.

Усиление внимания к вопросам соблюдения прав человека в их связи с деловой практикой происходит на фоне активизации действий по продвижению к Целям устойчивого развития (ЦУР-2030) на национальном и международном уровне. Российские компании в этот процесс включаются, многие из них заметно в этом продвинулись. Об этом свидетельствуют примеры опыта компаний, собранные в новом сборнике. Рассчитываем, что таких компаний будет становиться всё больше.

Считаем важной задачей способствовать выявлению, обобщению и продвижению позитивного опыта, включая участие бизнеса в развитии человеческого потенциала, создании достойных условий труда и среды обитания, поддержке и защите всего спектра прав человека, затрагиваемых бизнесом.

Приглашаем все заинтересованные стороны к дальнейшему сотрудничеству!



Президент Российского союза промышленников и предпринимателей  
А. Шохин

as the company's business reputation, investment attractiveness and public image. Various stakeholders, including government institutions, civil society organizations and investors, are increasingly interested in the ESG assessment covering mechanisms, procedures and policies to ensure protection of human rights. Human rights issues are directly linked to the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development that serves as a guidance for modern corporate development strategies.

RSPP actively promotes responsible business practices and sustainable development culture including respect for human rights. This issue is reflected in the principles of the UN Global Compact of which RSPP is a member since 2003 and the Social Charter of the Russian Business adopted by the business community on the initiative of RSPP. RSPP has also promoted the Guiding Principles on Business and Human Rights adopted by the UN in 2011 in the Russian business community.

The Russian Federation was one of the five countries to co-sponsor the mandate of the Special Representative of the UN Secretary-General on human rights and transnational corporations and other business enterprises. The Russian company Sakhalin Energy was one of the five companies in the world selected for testing of the Guiding Principles. They have since been widely recognized and have remained relevant. All enterprises regardless of the nature of their business are advised to implement these principles. RSPP continues its cooperation in this area with the Office of the UN High Commissioner for Human Rights and the International Labour Organization (ILO,) which is highly appreciated.

New challenges faced by business, the issue of human rights and business and the associated risks should be taken into consideration in corporate risk management systems and everyday operations. They are caused by the economic transformation, changes in the social and natural environment, increased use of digital technologies, new forms of employment, as well as the COVID-19 response measures.

An increased focus on the issue of business and human rights is accompanied by an accelerated progression towards the Sustainable Development Goals at the national and international level. A lot of Russian companies have made a significant progress in this area as shown by the corporate practices included in the publication. We hope more companies will follow suit.

One of our key objectives is to contribute to the identification, collection and promotion of best business practices, including the role of business in human development, ensuring decent working conditions and environment, support and protection of the full spectrum of human rights affected by business activities.

We are looking forward to working with all stakeholders.

President of the Russian Union  
Industrialists and Entrepreneurs  
A. Shokhin



# СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS



**06** БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА КАК ФАКТОР  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ //  
BUSINESS AND HUMAN RIGHTS AS A FACTOR OF  
SUSTAINABLE DEVELOPMENT

**09** 10 ЛЕТ РУКОВОДЯЩИМ ПРИНЦИПАМ / БИЗНЕС  
И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СЛЕДУЮЩИЕ 10 ЛЕТ //  
THE UNGPS 10+ / NEXT DECADE BHR

**12** ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В АСПЕКТЕ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА // RUSSIAN BUSINESS  
AND HUMAN RIGHTS

**19** ПРОЕКТЫ РСПП В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ  
СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ // CORPORATE  
PRACTICES "RUSSIAN BUSINESS AND HUMAN  
RIGHTS" (p. 173)

**20** ЛИДЕРЫ ESG ИНДЕКСОВ РСПП В ОБЛАСТИ  
КОРПОРАТИВНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ,  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ОТКРЫТОСТИ // LEADERS  
OF THE RSPP ESG INDICES IN THE FIELD OF  
CORPORATE SUSTAINABILITY, RESPONSIBILITY  
AND TRANSPARENCY

**21** РЕКОМЕНДАЦИИ КОНФЕРЕНЦИИ «УВАЖЕНИЕ  
ПРАВ ЧЕЛОВЕКА КАК ИНДИКАТОР  
КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ» //  
RECOMMENDATIONS ADOPTED BY THE  
CONFERENCE "RESPECT FOR HUMAN RIGHTS AS  
A CORPORATE RESPONSIBILITY INDICATOR"

**24** БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ  
ПРАКТИК РСПП // THE CORPORATE PRACTICES  
LIBRARY OF RSPP

## КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ «РОССИЙСКИЙ БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА»

*В АСПЕКТЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦУР ООН - 2030 //*

## CORPORATE PRACTICES "RUSSIAN BUSINESS AND HUMAN RIGHTS"

*BUSINESS, HUMAN RIGHTS AND THE  
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS*

## НЕФТЕГАЗОВАЯ // OIL AND GAS INDUSTRY



**26** «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ» // SAKHALIN ENERGY



**32** ПАО «ТАТНЕФТЬ» // PJSC TATNEFT

## ЭНЕРГЕТИКА // ENERGY INDUSTRY



**36** ПАО «ГАЗПРОМ» // PJSC "GAZPROM"



**40** ПАО «РУСГИДРО» // PJSC RUSHYDRO



**44** ПАО «ИНТЕР РАО» // PJSC INTER RAO

## МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ И ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ // MINING AND SMELTING INDUSTRIES



**46** ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» // PAO SEVERSTAL



**50** АО «СУЭК» // JSC SUEK



**54** КОМПАНИЯ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» //  
METALLOINVEST



**56** АО «ОМК» // OMK



**58** ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» //  
PJSC "MMC "NORILSK NICKEL"



**62** ПАО «НЛМК» // PJSC “NLMK”

**66** ПАО «ММК» // PJSC ММК

**68** АО «РУССКАЯ МЕДНАЯ КОМПАНИЯ» // RUSSIAN COPPER COMPANY, JSC



**70** ГРУППА «СИБАНТРАЦИТ» // SIBANTHRACITE GROUP

**ХИМИЧЕСКАЯ, НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ // CHEMICAL AND PETROCHEMICAL INDUSTRIES**



**72** ПАО «ФОСАГРО» // PJSC “PHOSAGRO”



**76** ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ» // PJSC “SIBUR HOLDING”

**80** АО «МХК «ЕВРОХИМ» // MCC EUROCHEM

**84** ПАО «ТОАЗ» // PJSC TOAZ

**ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ // FINANCE AND INSURANCE**



**88** ПАО АФК «СИСТЕМА» // SISTEMA PJSC

**92** ПАО РОСБАНК // PJSC ROSBANK

**96** АО «НПФ «ОТКРЫТИЕ» // JSC N-S PF “OTKRITIE”

**ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННАЯ И СВЯЗЬ // TELECOMMUNICATION INDUSTRY AND POSTAL SERVICE**



**98** ПАО «МТС» // MOBILE TELESYSTEMS PJSC



**102** ПАО «РОСТЕЛЕКОМ» // PJSC “ROSTELECOM”



**106** ПАО «ВЫМПЕЛКОМ», БРЕНД БИЛАЙН // PJSC “VIMPELCOM”, BRAND BEELINE

**110** АО «ПОЧТА РОССИИ» // JSC RUSSIAN POST

**ПРОИЗВОДСТВО ПИЩЕВЫХ И ДРУГИХ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ // FOOD AND OTHER CONSUMER GOODS**



**112** ФМИ В РОССИИ (ФМИ) // PMI IN RUSSIA

**116** КОМПАНИЯ UNILEVER // UNILEVER



**120** АО «АБ ИНБЕВ ЭФЕС» // JSC “AB INBEV EFES”

**122** ЗАО «ФЕРРЕРО РУССИЯ» // “FERRERO RUSSIA” CJSC

**ТРАНСПОРТ И ДОРОЖНОЕ ХОЗЯЙСТВО // TRANSPORT AND ROAD OPERATIONS**

**126** ПАО «АЭРОФЛОТ» // PJSC “AEROFLOT”



**130** ОАО «РЖД» // JSCO “RZD”

**АУДИТ И КОНСАЛТИНГ // AUDIT AND CONSULTING**



**134** ФБК GRANT THORNTON // FBK GRANT THORNTON

**136** CORPORATE PRACTICES “RUSSIAN BUSINESS AND HUMAN RIGHTS”

**174** ТАБЛИЦА ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ЦУР И ПРАВАМИ ЧЕЛОВЕКА // TABLE ON THE LINKAGES BETWEEN THE SDGS AND HUMAN RIGHTS



## БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



*Мы хотели бы поблагодарить представителей Российского союза промышленников и предпринимателей за инициативу выпуска сборника «Российский бизнес и права человека» и выразить надежду на продолжение и углубление сотрудничества со всеми заинтересованными сторонами по продвижению Руководящих принципов как части дорожной карты для достижения ЦУР.*

**РАШИД АЛУАШ**  
Ответственный за Совместную программу Российской Федерации  
и Управления Верховного комиссара ООН по правам человека

**В**опросы в сфере прав человека приобретают всё большую значимость. В последние десятилетия глобализация породила управленческие пробелы в условиях слабого глобального контроля, в том числе в области прав человека. Традиционная система защиты прав человека оказалась недостаточной перед лицом глобализированной экономики с цепочками создания стоимости, часто растянувшимися на несколько стран и континентов. Теперь на фоне кризиса в области здравоохранения мы столкнулись с серьёзными трудностями. Пандемия и последовавшие за ней экономический спад и масштабное снижение доходов оказывают очень серьёзное

воздействие на людей, выводя наружу вопрос социального неравенства во всём мире.

Но, несмотря на трудности, правительства, многие компании и инвесторы предприняли шаги для защиты людей в ответ на кризис.

В июне 2021 г. отмечается десятая годовщина принятых Советом по правам человека Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, в которых чётко изложены как обязанности государств, так и ответственность корпораций, которые применимы в любое время и в любых обстоятельствах. Особенно важно отметить, что после

## BUSINESS AND HUMAN RIGHTS AS A FACTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

*We would like to thank the representatives of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs for the initiative to release this compilation of corporate practices and express our hope for continued and deeper cooperation with all stakeholders to promote the UNGPs as part of the roadmap for achieving the SDGs.*

**RACHID ALOUACH**  
Officer in Charge, Programme of OHCHR in the Russian Federation

**В**usiness and human rights are becoming the issue of growing importance in the field of human rights. Over the past decades, globalization has created a governance gap between the scope and influence of economic actors and the capacity of society to manage their adverse impacts including on human rights. The traditional State-centric human rights regime has proven insufficient in the face of a globalised economy with value chains often spanning several countries and continents, underpinned by weak global governance frameworks. Now, accompanying the health crisis, we are faced with the deepest global recession. The pandemic, and the economic downturn and the broadest collapse in incomes that have

followed, are hitting the people very hard, exposing gross inequality worldwide.

Yet, despite difficulties, governments, many businesses and investors have taken steps to safeguard people in their responses to the crisis.

June 2021 marks the tenth anniversary of the unanimous endorsement by the Human Rights Council of the Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs). Both the State duty and the corporate responsibility are set out clearly in the Guiding Principles, which apply at all times and in all contexts. Following their unanimous endorsement by the Council of human Rights in 2011, UNGPs are



единогласного одобрения Советом ООН по правам человека в 2011 г. Руководящие принципы впервые определили всеобщий стандарт, направленный на предотвращение и искоренение угрозы негативного влияния деятельности корпораций на права человека, и продолжают оставаться международно признанной основой для продвижения стандартов и практики в области бизнеса и прав человека.

Учитывая, что Руководящие принципы являются практическим руководством для компаний, такие публикации, как сборник корпоративных практик, обеспечивают уникальную платформу для открытой дискуссии, где участники имеют возможность поделиться не только успехами и передовой практикой, но и своими мнениями по практическим вопросам, связанным с оценкой рисков/последствий в области прав человека.

Мы высоко оцениваем роль Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и национальной сети Глобального договора в налаживании партнёрских отношений и укреплении усилий по разработке и распространению рекомендаций, касающихся корпоративной ответственности за соблюдение прав человека как в целом, так и по отдельным тематическим вопросам.

Сегодня вопрос прав человека в контексте предпринимательской деятельности или вопрос о необходимости реализации Руководящих принципов не вызывают никаких опасений или сомнений у представителей ведущих компаний в России, о чём свидетельствуют итоги и рекомендации видеоконференции «Уважение прав человека как индикатор корпоративной ответственности», который был организован Российским союзом промышленников и предпринимателей в декабре прошлого года. Все выступавшие единодушно подчеркнули, что реализация Руководящих принципов, их внедрение в предпринимательскую деятельность остаётся актуальной задачей и имеет важное значение для бизнеса.

Связь между правами человека и осуществлением Целей в области устойчивого развития (ЦУР) важна. Совет ООН по правам человека признаёт, что Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. основывается на целях и принципах Устава ООН, включая полное уважение международного права, и в ней воплощены положения Всеобщей декларации прав человека, международных договоров по правам человека, Декларации тысячелетия ООН и Итогового документа Всемирного саммита 2005 г., а также учитываются положения других документов, в частности Декларации о праве на развитие.

Конечно, подтверждая центральную роль, которую политический форум высокого уровня по устойчивому развитию играет в обеспечении стратегического руководства и подготовке руководящих указаний и рекомендаций в отношении устойчивого развития, Совет по правам человека особо отмечает вклад международных правозащитных механизмов, в том числе договорных органов, специальных процедур Совета по правам человека и механизма универсального периодического обзора, в дело оказания содействия осуществлению Повестки дня на период до 2030 г. в соответствии с обязательствами государств в области прав человека.

Мы разработали иллюстративную таблицу, которая не является исчерпывающей, но может быть полезной для понимания компаниями связи ЦУР и соответствующих прав.

Соблюдение прав человека необходимо для достижения целей в области устойчивого развития. Многие из ЦУР тесно связаны с экономическими, социальными и культурными правами, включая права, сосредоточенные на здоровье, образовании, питании, жилье, наряду с правами конкретных групп, таких как женщины, дети и коренные народы. Кроме того, ЦУР 16, касающаяся потребности в миролюбивом, справедливом и открытом обществе, выделяет ключевые гражданские и политические

the global standard for preventing and addressing the risk of adverse impacts on human rights linked to business activity, and they provide the internationally accepted framework for enhancing standards and practices with regard to business and human rights.

Given that UNGPs are a key tool for companies, publications such as the compilation of corporate practices provide a unique platform for open discussion, where participants have the opportunity to share not only successes and good practices, but also their views on business-related human rights risk and impact assessment.

We highly appreciate the role of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) and the national Global Compact Network in building partnerships and strengthening the efforts to develop and disseminate recommendations that address the corporate responsibility to respect human rights, both in general and on specific thematic issues.

Today, the issue of human rights in the context of business activities or corporate commitment to implement UN Guiding Principles are beyond question among representatives of leading companies in Russia. According to the recommendations adopted by the Conference “Respect for Human Rights as a Corporate Responsibility Indicator”, which was organized by the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs in December last year, the main speakers were unanimous in emphasizing that the implementation of the Guiding Principles and their incorporation in business practices remain important and relevant goals.

The link between human rights and the implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs) is important. The UN Human Rights Council recognizes that the 2030 Agenda for Sustainable Development is based on the purposes and principles of the UN Charter, including full respect for international law, and embodies the provisions of the Universal Declaration of Human Rights, international human rights instruments, the United Nations Millennium Declaration and the 2005 World Summit Outcome, as well as the provisions of other documents, in particular the Declaration on the Right to Development.

While reaffirming the central role that the high-level political forum on sustainable development plays in providing strategic guidance and providing guidance and recommendations on sustainable development, the Human Rights Council emphasizes the contribution of international human rights mechanisms, including treaty bodies, the special procedures of the Human Rights Council and the universal periodic review mechanism, to promoting the implementation of the 2030 Agenda in accordance with States' human rights obligations.

We have developed an illustrative table that is not exhaustive, but may be useful for companies to understand the relationship of the SDGs and related rights.

Human rights are essential to achieving the Sustainable Development Goals. Many of the SDGs relate closely to economic, social and cultural rights, including rights focused on health, education, food, shelter, alongside the rights of specific groups such as women, children and indigenous peoples. In addition, SDG 16 on



права, включая личную безопасность, доступ к правосудию и основные свободы.

Повестка дня в области устойчивого развития подчёркивает, что коммерческий сектор является ключевым партнёром ООН и правительств в достижении ЦУР. А именно Цель 17 говорит об активизации работы в рамках Глобального партнёрства в интересах устойчивого развития, включая партнёрство между государственным и частным секторами.

В этой связи п. 67 повестки дня призывает «всех предпринимателей задействовать их творческий и инновационный потенциал для решения задач в области устойчивого развития». Руководящие принципы поясняют, как предприятия должны вносить вклад в человеческую составляющую ЦУР, а именно – сделав соблюдение прав человека центральной задачей своей деятельности и деловых отношений.

Роль предприятий в осуществлении ЦУР отличается от корпоративной социальной ответственности и выходит за её рамки. Филантропия и социальные предприятия приветствуются, но не могут заменить собой выполнение обязанности соблюдать права человека, которую должны выполнять все предприятия, независимо от их размера, сектора и месторасположения.

Мировая торговля и цепочки сбыта оказывают положительное воздействие на экономическое развитие, помогая людям реализовать ряд экономических и социальных прав, однако эти цепочки также могут быть связаны с негативным воздействием на осуществление прав человека. Отводя центральное место соблюдению прав человека в работе цепочек поставок, предприятия могут вносить значимый вклад в устойчивое развитие.

Если предприятие не имеет чёткого представления о том, как его деятельность может оказывать влияние на права человека, то меры, которые преподносятся как положительный вклад в ЦУР, могут не учитывать реальное влияние деятельности предприятия на устойчивое развитие. Руководящие принципы (17) предусматривают, что должная забота о правах человека подразумевает как фактическое, так и потенциальное влияние

деятельности предприятия. Это не означает, что предприятия должны принимать меры в отношении всех ЦУР. Скорее им нужен основанный на принципах процесс, отражающий международные стандарты, чтобы выявить те ЦУР, которые помогут им внести максимальный вклад.

Масштабные цели устойчивого развития имеют потенциал обеспечить более устойчивое будущее, в котором соблюдаются права каждого. Государства должны возглавить воплощение целей в конкретные действия, а предпринимательский сектор может играть важную и значимую роль посредством инвестирования, создания рабочих мест, технологий и инноваций. Крайне важно, чтобы усилия по осуществлению целей основывались на правозащитных рамках Повестки дня на период до 2030 г., поскольку соблюдение прав каждого человека является неотъемлемой частью устойчивого развития.

Осуществление Руководящих принципов будет значимым шагом в правильном направлении на пути к устойчивому будущему для всех.

the need for peaceful, just and inclusive societies emphasizes key civil and political rights, including personal security, access to justice, and fundamental freedoms.

The 2030 Agenda emphasizes that the business sector is a key partner for the United Nations and governments in achieving the SDGs. Notably goal 17 speaks of revitalizing global partnerships for sustainable development, including public-private partnerships.

In this view, paragraph 67 of Agenda 2030 calls on “all businesses to apply their creativity and innovation to solving sustainable development challenges”. The Guiding Principles articulate how businesses are expected to contribute to the “people part” of the SDGs, namely placing respect for human rights at the centre of their activities and business relationships.

The role of business in implementing the SDGs is different from, and goes beyond, traditional corporate social responsibility. Philanthropy or social enterprise are to be welcomed, but cannot substitute for meeting the responsibility to respect human rights, which all businesses regardless of size, sector or location, are expected to meet.

Global trade and supply chains have contributed positively to economic development by helping people realize a range of economic and social rights, but supply chains are also linked to negative human rights impacts. By placing respect for human rights at the centre of supply chain activities, businesses can make a solid contribution to sustainable development.

If a business does not have a clear understanding how all its activities may affect human rights, what is presented as a positive contribution to the SDGs might not reflect the real impact of its operations on sustainable development. The Guiding Principles (17) set out that human rights due diligence needs to cover both potential and actual impacts that a business may cause. This is not to suggest that businesses should address all SDGs. Rather, they need a principled process that reflects international standards, to identify the SDGs through which they can maximize their contribution.

The SDGs are ambitious and have potential to deliver a more sustainable future, in which the rights of all are realized. States need to lead efforts to translate the goals into action, and the business sector could have a vital and powerful role to play, with investments, job creation, technology and innovations. It is critical that implementation efforts are grounded in the human rights framework of the 2030 Agenda, as respect for human rights of every person is integral to sustainable development.

Acting on the Guiding Principles would be a major step in the right direction toward a sustainable future for all.

# 10 ЛЕТ РУКОВОДЯЩИМ ПРИНЦИПАМ / БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СЛЕДУЮЩИЕ 10 ЛЕТ



*Мы считаем положительной практикой сотрудничество с УВКПЧ в Российской Федерации и с Российским союзом промышленников и предпринимателей в целях создания сборника примеров корпоративной практики в области защиты прав человека в рамках российской предпринимательской деятельности. Это, без сомнения, послужит хорошим средством для ведения диалога с заинтересованными сторонами в целях разработки согласованного и эффективного пути к соблюдению прав человека как общепринятой практики.*

**ПРОФ. ЭЛЬЖБЕТА КАРСКА**  
Член Рабочей группы ООН по вопросам  
предпринимательской деятельности и прав человека

**Р**абочая группа ООН, которую я представляю, уполномочена Советом ООН по правам человека содействовать осуществлению Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН во всём мире. Мы активно сотрудничаем со всеми заинтересованными сторонами в стремлении осуществить наш мандат.

Сегодня эта работа важна как никогда, поскольку благодаря ей ключевые заинтересованные стороны собираются вместе, чтобы обсудить вопрос, крайне важный для наших коллективных усилий по обеспечению устойчивого будущего – не только в этом регионе, но и во всём мире.

Рабочая группа ставит целью поддержать региональную гонку за первенство среди государств и коммерческих предприятий. Мы хотим стимулировать ответственное ведение бизнеса, которое уважает

людей и планету. Мы уже создали платформы для диалога и обмена передовой практикой с участием многих заинтересованных сторон в Латинской Америке, Юго-Восточной Азии и Южной Азии, а в 2020 г. мы принимали участие в первом региональном форуме в Восточной Европе и Центральной Азии под руководством ПРООН.

Отрадно видеть, что вопросам предпринимательской деятельности и прав человека уделяется всё больше внимания в нашем регионе. Центр информации о предпринимательстве и правах человека отметил, что «После публикации национальных планов действий несколькими западноевропейскими странами правительства Восточной Европы и Центральной Азии также начали заниматься вопросами предпринимательской деятельности и прав человека».

Несмотря на эти положительные изменения, страны Восточной Европы и Центральной Азии испытывают общие трудности, включая

## THE UNGPS 10+ / NEXT DECADE BHR

*We consider it a good practice to partner with the OHCHR in the Russian Federation and the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs to create a compendium of corporate practice regarding human rights in Russian business entrepreneurial activity. It can undoubtedly serve as a good tool for building a dialogue with stakeholders in order to develop a coherent and effective way forward to make respect for human rights a standard practice.*

**PROF. ELŻBIETA KARSKA**  
Member of the UN Working Group on Business and Human Rights

**T**he UN Working Group on Business and Human Rights, that I represent has a mandate from the UN Human Rights Council to promote global implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – the UNGPs. We engage actively with all stakeholders in pursuit of this mandate.

This work is more important than ever as it brings together key stakeholders on a topic that is so critical for our collective efforts to build a sustainable future – not only for this region but for the whole world.

The Working Group's ambition is to support regional races to the top among governments and business. We want to drive responsible business conduct that respects people and the planet. We have already established platforms for multi-stakeholder dialogue and practice-sharing in Latin America, Southeast Asia and South Asia, and

in 2020 we were part of the first regional forum for Eastern Europe and Central Asia led by UNDP.

It is encouraging to see that the issue of business and human rights is gaining more attention in our region. As the “Business & Human Rights Resource Centre” notes: “Following the publication of national action plans by a range of Western European countries, the governments of the Eastern Europe and Central Asia region have also begun to grapple with the issue of business and human rights”.

Despite these positive developments, Eastern European and Central Asian countries experience common challenges including low levels of awareness of business and human rights; discrimination; violations of labour rights; violations of environmental rights due to the lack of modern emissions management and no-waste



низкий уровень информированности о вопросах предпринимательской деятельности и прав человека; дискриминацию; нарушения трудовых прав; нарушения экологических прав по причине отсутствия современного регулирования выбросов и безотходных технологий; и недостаточных усилий для защиты от нарушений, связанных с экономическими проблемами, включая коррупцию. Свобода ассоциации регулярно нарушается вследствие подавления деятельности независимых профсоюзов. В довершение средства судебной защиты часто оказываются неэффективными на практике в связи с недостаточной осведомлённостью работников о своих правах, большими расходами на судопроизводство, сложностью корпоративных структур, отсрочками в принятии решений и практическими препятствиями в выполнении предписаний суда. Верховенство права, сильные и независимые учреждения и безопасное пространство для деятельности гражданского общества являются предпосылками и необходимыми компонентами благоприятных условий для поощрения ответственного ведения бизнеса.

Предупреждение негативных последствий для людей имеет основополагающее значение для устойчивого развития. Предупреждение также занимает центральное место в Руководящих принципах, как и необходимость проактивных, непрерывных мер со стороны государств и компаний для выполнения своих соответствующих обязанностей и обязательств.

COVID-19 выявил и усугубил серьёзное неравенство и дискриминацию. Нынешний кризис обратил внимание на уязвимость многих людей из числа рабочей силы и в цепочках поставок по всему миру.

Мы также по-прежнему сталкиваемся с продолжающимся климатическим и экологическим кризисом, сокращением пространства для деятельности гражданского общества, популизмом, коррупцией, конфликтом и нестабильностью, а также с пока что неизвестными последствиями технологического разрыва для людей.

Руководящие принципы содержат важнейшую дорожную карту для того, чтобы мы справились с нынешним кризисом в духе уважения к людям и построили более светлое будущее. Три компонента Руководящих принципов указывают на то, что необходимо предпринять на практике: государства должны защищать права человека,

компании должны соблюдать права человека, а пострадавшие должны иметь доступ к средствам правовой защиты.

Мы также признательны за то, что власти Российской Федерации продолжают поддерживать работу в области предпринимательской деятельности и прав человека в рамках Совета ООН по правам человека. Вот уже 10 лет Российская Федерация является участником «основной группы» государств вместе с Норвегией, Аргентиной и Ганой, возглавляющей работу Совета по поощрению эффективного осуществления Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

16 июня 2021 г. мы будем отмечать десятую годовщину принятия Руководящих принципов. Их единогласное принятие Организацией Объединённых Наций является историческим моментом для соблюдения прав человека коммерческими предприятиями, а также для более эффективного ведения бизнеса.

Предстоящая годовщина даст возможность оценить прогресс и нынешние трудности, а также, что ещё более важно, спланировать и создать новый виток усилий для дальнейшего масштабного глобального осуществления.

Вот почему в июле 2020 г. мы запустили масштабный проект «10 лет Руководящим принципам / Бизнес и права человека в следующие 10 лет» в сотрудничестве с УВКПЧ и ПРООН и при поддержке Германии, Швейцарии и других партнёров.

Данный проект приведёт к двум главным результатам.

Во-первых, в июне 2021 г. Совету по правам человека будет представлен доклад с оценкой нынешних достижений и неудач, а также препятствий и возможностей для более быстрых и масштабных изменений в последующие годы.

Он станет основой для второго этапа, на котором мы разработаем дорожную карту для следующего десятилетия, содержащую стратегические ориентиры для всех заинтересованных сторон. Дорожная карта будет представлена 16 июня 2021 г.

В рамках проекта «10 лет Руководящим принципам» уже ведётся приём материалов от широкого круга заинтересованных лиц в целях подготовки двух данных документов.

technologies; and few efforts to protect against abuses regarding economic issues, including corruption. Freedom of association is regularly violated through the oppression of independent trade unions. Finally, judicial remedies are often ineffective in practice due to low awareness of workers about their rights, high costs of litigation, complex corporate structures, delays in adjudicating cases, and practical obstacles in enforcing court orders. The rule of law, strong and independent institutions in enforcing court orders. The rule of law, strong and independent institutions and safe space for civil society to operate are, therefore, pre-conditions and essential elements for a conducive environment for promoting responsible business conduct.

The prevention of adverse impacts on people is fundamental for sustainable development. Prevention is also at the core of the Guiding Principles, and their emphasis on proactive, ongoing action by States and business in fulfilling their respective duties and responsibilities.

COVID-19 has laid bare and amplified existing gross inequalities and discrimination. The crisis has highlighted the vulnerability of many people in workforces and value chains around the world.

We also continue to face the ongoing climate and environmental crises, shrinking civic space, populism, corruption, conflict and fragility, and the yet unknown human consequences of technological disruption.

The Guiding Principles provide an essential road map to ensure both that we navigate the current crisis with respect to people and that we will build forward better. The three pillars of the Guiding Principles tell us what is needed in practice: States must protect human rights, business should respect human rights, and victims need access to effective remedy.

We are also grateful that the government of the Russian Federation continues to support work in the area of business and human rights

within the framework of the UN Human Rights Council. For 10 years now, the Russian Federation has been a member of the “core group” of states, along with Norway, Argentina and Ghana, leading the Council’s work to promote the effective implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

16 June 2021 will mark the tenth anniversary of the Guiding Principles. Their unanimous endorsement by the UN was a landmark moment for business respect for human rights but also for better business.

This upcoming milestone presents an opportunity to reflect on progress and challenges to date and, more importantly, to plan and create a renewed push for scaled-up global implementation going forward.

This is why, in July 2020, we launched “UNGPs 10+ / Next Decade BHR” a major project in collaboration with OHCHR and UNDP, and supported by Germany, Switzerland, and other partners.

It will result in two main outputs.

First, a stocktaking report will be presented to the Human Rights Council in June 2021, assessing achievements and failures to date as well as obstacles and opportunities for leveraging faster and wider change in the coming years.

This will be the groundwork for the second part where we will develop a roadmap for the next decade that will provide strategic direction to all stakeholders. The Roadmap will be launched on the 16 June 2021.

The UNGPs10+ project is well underway in gathering global inputs from a wide range of stakeholders to inform these two deliverables.

Let me reiterate that under the UNGPs, all business enterprises have a responsibility to respect human rights, and the process

Позвольте мне напомнить, что, в соответствии с Руководящими принципами, все коммерческие предприятия несут обязательство соблюдать права человека, и процесс непрерывной должной осмотрительности в области прав человека является одним из основных требований для выполнения компаниями этого обязательства.

С момента утверждения Руководящих принципов ООН в 2011 г. должная осмотрительность компаний в вопросах прав человека стала ожидаемой нормой поведения.

Должная осмотрительность в области прав человека – это способ проактивного принятия мер коммерческими предприятиями в отношении потенциального или фактического неблагоприятного воздействия на права человека, к которому они причастны. Коммерческие предприятия должны выявлять и оценивать риски в зависимости от географического контекста, сектора и деловых отношений в рамках всех своих видов деятельности (как в штаб-квартире, так и в дочерних компаниях) и всей цепочки создания стоимости.

Предупреждение негативного воздействия на жизнь людей является главной целью должной осмотрительности в области прав человека. Она касается рисков для людей, а не рисков для бизнеса. Рабочая группа также считает, что должная осмотрительность в области прав человека является одним из ключевых средств в рамках глобальных усилий по эффективному восстановлению после пандемии COVID-19. Должная осмотрительность позволяет компаниям сосредоточить своё внимание на наиболее серьёзных рисках в области прав человека, а также определить имеющиеся или потенциальные риски для людей в условиях борьбы с пандемией.

Руководящие принципы определяют правовое и политическое значение обязательства государства защищать с помощью комплекса эффективных мер, включая юридически обязательные меры, особенно в тех случаях, когда добровольные меры не способствуют устранению значительных пробелов в защите прав человека.

Участники глобального Форума ООН из всех секторов и всех регионов мира сошлись во мнении, что нужны законы, которые обеспечат более полное соблюдение прав человека коммерческими предприятиями. Сейчас у нас есть надёжные доказательства

того, что добровольные меры не дают результата, к которому мы стремимся.

В любых условиях должны присутствовать два важнейших компонента для разработки эффективных правовых и политических стратегий: диалог с участием множества заинтересованных сторон, включая объединения коммерческих предприятий и организации гражданского общества, а также, что важно, учёт мнения тех, чьи интересы были затронуты, включая профсоюзы, правозащитников и наиболее уязвимые группы.

А также необходимы механизмы для обеспечения подотчётности и благого управления. Одним из основных препятствий, которое мы видим слишком во многих странах, является коррупция и корпоративный и регулятивный захват государства. Если правовые и политические процессы, подкреплённые эффективной политической волей обеспечить перемены, не решают эту проблему, трудно представить себе, как мы можем двигаться вперёд к более эффективным законам и политике.

Даже если возглавляемые правительством правовые и политические изменения во многих регионах запаздывают, это не значит, что компании не могут действовать. Наоборот, их обязанность соблюдать права человека сохраняется независимо от действий правительства, и должная осмотрительность в вопросах прав человека является одним из ключевых компонентов в выполнении этого обязательства.

Несмотря на то что в целом прогресс идёт медленно, можно сказать, что должная осмотрительность в области прав человека осуществима. Появляются практические примеры, которые могут послужить отправной точкой для широкого круга компаний. Коммерческие предприятия больше не могут ссылаться на отсутствие знаний как предлог для того, чтобы не осуществлять должную осмотрительность. Кроме того, должная осмотрительность в области прав человека полезна для ведения бизнеса в долгосрочной перспективе. Она в целом улучшает управление рисками и благоприятна как для людей, так и для инвестиций, а также повышает конкурентоспособность и устойчивость.

*Данное заявление является мнением Рабочей группы по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, которое также было частично или полностью представлено в рамках других форумов различными членами группы.*



of continuously conducting human rights due diligence is a core requirement for businesses in fulfilling that responsibility.

Since the endorsement of the UNGPs by the UN in 2011, corporate human rights due diligence has become a norm of expected conduct.

Human rights due diligence is a way for enterprises to manage proactively potential and actual adverse human rights impacts with which they are involved. Enterprises should identify and assess risks by geographic context, sector and business relationships throughout own activities (both HQ and subsidiaries) and the value chain.

The prevention of adverse impacts on people is the main purpose of human rights due diligence. It concerns risks to people, not risks to business. The Working Group also considers that human rights due diligence is a key tool in the global efforts to build forward better in the wake of the COVID-19 pandemic. It enables companies to focus their attention on the most severe human rights risks and identify actual or potential risks to people as part of any response to the pandemic.

The UNGPs also set out the legal and policy implications for how to operationalize the State duty protect through a “smart mix” of measures that include legally binding measures, particularly where voluntary measures continue to leave significant gaps in human rights protections.

The consensus among participants across all sectors and all geographical regions at the global UN Forum is that laws are needed to drive wider business respect for human rights. We now have a strong evidence-base that voluntary measures are not getting us to where we need to be.

In all contexts, two critical elements need to be present for developing effective legal and policy paths forward: multi-stakeholder dialogue that includes both business associations and civil society organizations and, importantly, affected stakeholder voices, including unions, human rights defenders and those most at risk.

There also need to be mechanisms for accountability and good governance. A key obstacle that we see in too many countries is corruption and corporate and regulatory capture of the state. If the legal and policy processes, underpinned by effective political will for change, do not address this challenge it is hard to see how we can move toward for more effective laws and policies.

Even if government-led legal and policy change in many regions lags behind, that does not mean companies cannot move. On the contrary, their responsibility to respect human rights applies regardless of government performance and effective human rights due diligence is a key part of meeting that responsibility.

Despite slow progress overall, it can be said that effective due diligence can be carried out. Practical examples are emerging that can serve as a starting point for a wider group of companies. Businesses can no longer cite lack of knowledge as an excuse not to begin. In addition, due diligence on human rights is also good for long-term business. It improves risk management in general and is beneficial for both people and investments, as well as increasing competitiveness and resilience.

*This statement is a position taken on behalf of UN Working Group on Business and Human Rights which has also been presented, in whole or in part, in other forums by various members of the Group.*



# ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В АСПЕКТЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

По материалам опроса компаний – членов РСПП\*

**М**асштабные цели устойчивого развития имеют потенциал обеспечить более устойчивое будущее, в котором соблюдаются права каждого. Уважение и соблюдение прав человека становится в современном мире индикатором, по которому во многом определяется уровень развития общества.

Сегодня всё более очевидно, что не только у государства, но и у бизнеса существует своя ответственность по соблюдению и защите прав человека. В ходе предпринимательской деятельности и по её результатам могут возникать риски их нарушения, и перед компаниями стоит задача своевременного выявления таких рисков, их предупреждения, недопущения и снижения возможно негативного воздействия.

В основе нашего подхода лежат Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций (ООН), Международный билль о правах человека и Основные конвенции Международной организации труда (МОТ).

Права человека создают важные для устойчивого развития условия. Пункт 67 Повестки дня на период до 2030 г. призывает «всех предпринимателей задействовать их творческий и инновационный потенциал для решения задач в области устойчивого развития». Руководящие принципы поясняют, как предприятия должны вносить вклад в «человеческую составляющую» ЦУР-2030, а именно – сделав соблюдение прав человека обязательным условием деловых отношений.

Российский бизнес активно вовлечён в обсуждение и реализацию принятых Советом ООН по правам человека в июне 2011 г. Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, вопросы имплементации которых остаются актуальными как для бизнеса, так и для всех заинтересованных сторон.

Во всём мире, включая Россию, активизируется гражданское общество, как во взаимоотношениях с бизнесом, так и с государством, усиливается запрос на учёт интересов людей. Всё чаще и в деловой практике это воспринимается именно в контексте соблюдения прав человека. Недостаточное понимание и учёт этих интересов чреваты рисками для самих компаний, большими репутационными и финансовыми потерями.

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) содействует продвижению в России высокой культуры ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития, в том числе в контексте соблюдения прав человека. Эта тема отражена в Социальной хартии российского бизнеса, инициатором принятия которой деловым сообществом выступал РСПП (принята Съездом РСПП в 2004 г., новая редакция – в 2008 г.). Этот национальный документ опирается на Глобальный Договор ООН, раскрывает и разворачивает в систему практических действий принципы ответственной деловой практики. Выработанные бизнес-сообществом принципы являются основой для согласования позиций различных сторон общественного диалога,

## RUSSIAN BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

*Based on the results of the RSPP member companies survey\**

**T**he SDGs are ambitious and have potential to deliver a more sustainable future, in which the rights of all are realized. Respect for and observance of human rights is becoming an indicator in today's world that largely determines the level of societal development.

It is becoming more evident that not only a State but also business has the responsibility to respect and protect human rights. Business operations and their results carry potential risks of violating human rights, and businesses should timely identify such risks, prevent them, and mitigate their impact.

Our approach is based on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the International Bill of Human Rights, and the core Conventions of the International Labour Organisation (ILO).

Human rights are essential for sustainable development. Paragraph 67 of the 2030 Agenda for Sustainable Development calls upon “all businesses to apply their creativity and innovation to solving sustainable development challenges.” The Guiding Principles clarify how companies should contribute to “the human component” of the

2030 SDGs: making human rights an integral part of their business relationships.

Russian business is actively involved in the discussion and implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights, adopted by the UN Human Rights Council in June 2011, the implementation of which remains important for both business and all stakeholders.

All over the world, including Russia, civil society is becoming more active both in its relations with business and with the State, and there is a growing demand for people's interests to be taken into account. In business practice, this is increasingly seen in the context of respect for human rights. The lack of understanding and consideration of these interests poses risks for companies themselves and may result in reputational and financial losses.

The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) promotes the culture of responsible business conduct and sustainable development in Russia, including in the context of respect for human

\* Подготовлено Управлением корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП // Prepared by the RSPP Department of Corporate Responsibility, Sustainable Development and Social Business

ориентированных на достижение общих целей развития, учитывающих при этом специфику и разнообразие интересов каждой из сторон.

Реестр участников Социальной хартии включает 274 добровольно присоединившиеся организации (компании, отраслевые и региональные объединения бизнеса и другие НКО) общей численностью более 7 млн работников.

В настоящее время РСПП организован процесс по обновлению Социальной хартии российского бизнеса с учётом современных вызовов и Целей устойчивого развития – 2030.

Практически все процессы в бизнесе могут иметь своё воздействие на права человека. Это касается трудовых отношений, влияния производственной деятельности на среду жизнедеятельности и здоровье человека, безопасности во всех её аспектах – производственной, экологической, информационной, а также связанной с качеством продукции и услуг.

Возникающие в этой сфере проблемы, задачи, пути их решения регулярно обсуждаются на различных площадках, включая РСПП.

Так, в декабре 2020 г. была проведена конференция «Уважение прав человека как индикатор корпоративной ответственности», посвящённая 70-летию Международного дня прав человека и 75-летию ООН, организованная РСПП в партнёрстве с российской национальной сетью Глобального договора ООН и Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека. Состоявшаяся дискуссия подтвердила интерес к теме, к вопросам управления рисками бизнеса, связанными с нарушением прав человека, показала значение эффективной организации действий компаний в этой сфере для обеспечения их собственной устойчивости и для заинтересованных сторон. Модель организации такой системной работы, предлагаемая компанией КПМГ, представлена на схеме «Зрелая система компании по соблюдению прав человека».

Учитывая актуальность темы прав человека в аспекте предпринимательской деятельности, современные вызовы и риски в этой сфере, участники конференции приняли «Рекомендации организациям бизнеса и всем заинтересованным сторонам». В них

### Зрелая система компании по обеспечению соблюдения прав человека / Mature system of human rights enforcement at a company



Источник: КПМГ /  
Source: KPMG

rights. This subject is reflected in the Social Charter of the Russian business, the adoption of which among the business community was initiated by RSPB (adopted at the RSPB Assembly in 2004, revised in 2007 and adopted in 2008). This national document is based on the UN Global Compact and provides a system of practical steps and the principles of responsible business practice. The principles developed by the business community are the basis for reconciling the positions of various stakeholders in the social dialogue, oriented towards achievement of shared development goals while taking into account the peculiarities and diversity of each side's interests.

The List of members of the Social Charter includes 274 organizations (companies, industrial and regional business associations and other NGOs) that acceded voluntarily with a total of over 7 million employees.

RSPB has organized a process that is underway to update the Social Charter of the Russian business to reflect today's challenges and the 2030 Sustainable Development Goals.

Almost all business operations may affect human rights.

This concerns labour relations, the impact of industrial activity on the environment and health, all aspects of safety – industrial, environmental, informational as well as related to the quality of goods and services.

Emerging problems, challenges and solutions in this area are regularly discussed in various fora, including RSPB. For example, in December 2020, the conference “Respect for Human Rights as an Indicator of Corporate Social Responsibility” was held to mark the 70th anniversary of International Human Rights Day and the 75th anniversary of the United Nations, organized by RSPB in partnership with the Russian national network of the UN Global Compact and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights. The discussion at the conference demonstrated the interest in the subject, in business risk management related to human rights violations, showed the relevance of effective actions taken by companies in this area to ensure their own sustainability and that of their stakeholders. The model of organizing such systematic work suggested by the KPMG company is shown in the diagram “Sophisticated corporate system for human rights compliance.”

Taking into account the relevance of the topic of human rights in business and the current challenges and risks in this area, the conference participants adopted “Recommendations to businesses and all stakeholders.” They emphasize that “respect for and observance of human rights are integral to responsible business practices, effective



подчёркивается, что «Уважение и соблюдение права человека – неотъемлемый элемент ответственной деловой практики, эффективных корпоративных стратегий в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности. Реализация Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, их внедрения в предпринимательскую деятельность остаётся актуальной и важной задачей».

Бизнес вносит существенный вклад в решение национальных стратегических задач и глобальных целей устойчивого развития. Это подтверждается и результатами опроса более 200 компаний крупного, среднего и малого бизнеса, проведённого РСРП в 2019 г.

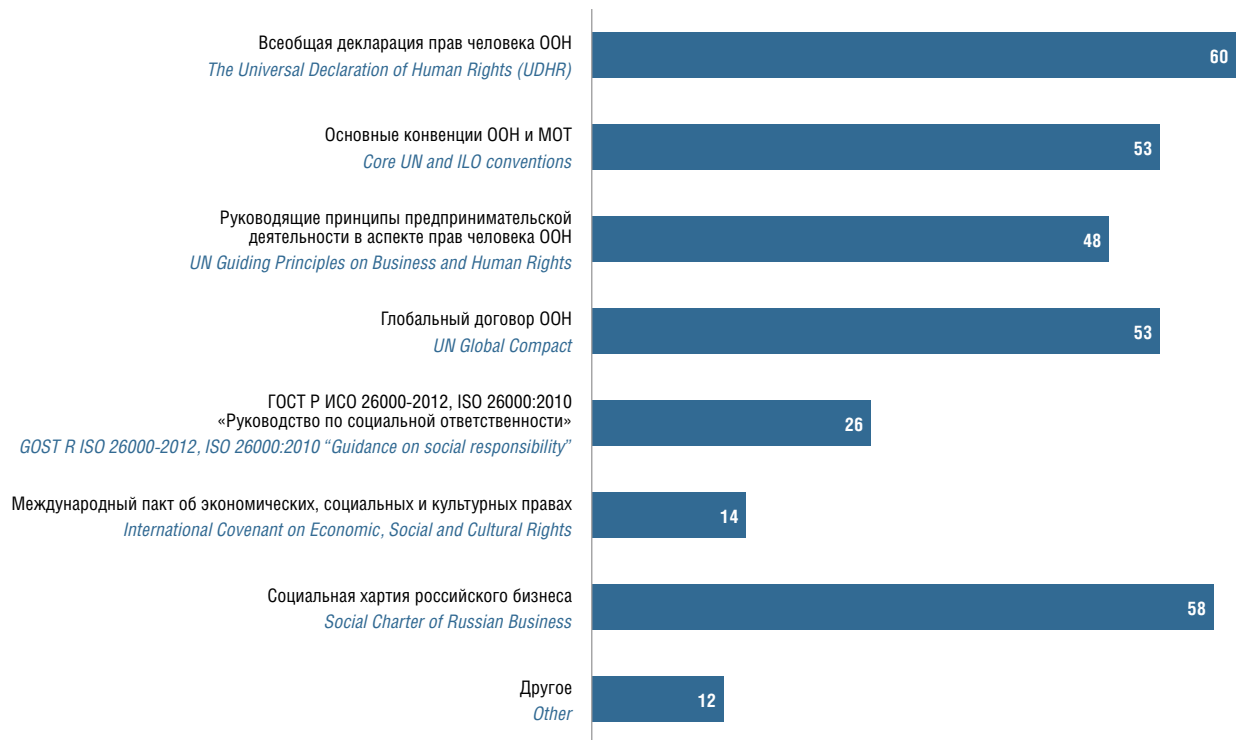
Опрос компаний, проведённый в 2020 г., показал, что тема прав человека воспринимается ими в практической плоскости управления бизнес-процессами и взаимодействия с заинтересованными сторонами. Многие компании приходят к пониманию связи заботы о правах человека с возможностью прогресса в достижении ЦУР-2030.

О приверженности компаний защите и уважению прав человека можно судить по корпоративным документам, включающим эти аспекты (кодексы этики, делового поведения и делового партнёрства, общие принципы деятельности, политики в области прав человека, охраны труда и здоровья работников, стандарты поведения сотрудников и др.). Такие документы имеют 82% опрошенных компаний, из них 15% имеют отдельную политику по правам человека, а некоторые отметили, что приступили к разработке такой политики.

При разработке документов и построении работы по защите и поддержке прав человека компании опираются на основные международные и российские стандарты / принципы, такие как: Всеобщая декларация прав человека ООН, что отметили 60% опрошенных компаний, основные конвенции ООН и МОТ, Глобальный договор ООН – 53%, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН – 48%, Социальная хартия российского бизнеса – 58%, Международный стандарт ISO 26000:2010

**Рис. 1. Международные и российские стандарты / принципы в области прав человека в практике бизнеса (%)**

**Fig. 1. International and Russian standards and principles in the field of human rights in business practice (%)**



Общее число ответов не сводится к 100% // The total number of answers is not reduced to 100%

corporate sustainability strategies and corporate social responsibility. The implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights and their integration into business remains a relevant and important challenge.”

Business contributes significantly to the achievement of the national strategic goals and the global sustainable development goals. This is confirmed by the results of a survey of more than 200 large, medium-sized and small businesses conducted by RSP in 2019.

A survey of companies conducted in 2020 showed that the topic of human rights is perceived by companies as a practical matter

of managing business processes and engaging with stakeholders. Many companies are coming to understanding of the link between human rights due diligence and the implementation the SDGs by 2030.

Companies' commitment to protecting and respecting human rights can be seen in corporate documents that include these aspects (codes of ethics, business conduct and business partnership; general business principles; human rights, health and safety policies; standards of employee conduct, etc.). 82% of the companies surveyed have such documents, of which 15% have a



**Рис. 2. Корпоративные документы, включающие обязательства по правам человека (%)**

**Fig. 2. Corporate documents that include commitments to respect human rights (%)**



Общее число ответов не сводится к 100% //  
The total number of answers is not reduced to 100%

**Рис. 4. Направления корпоративных механизмов по работе с жалобами (%)**

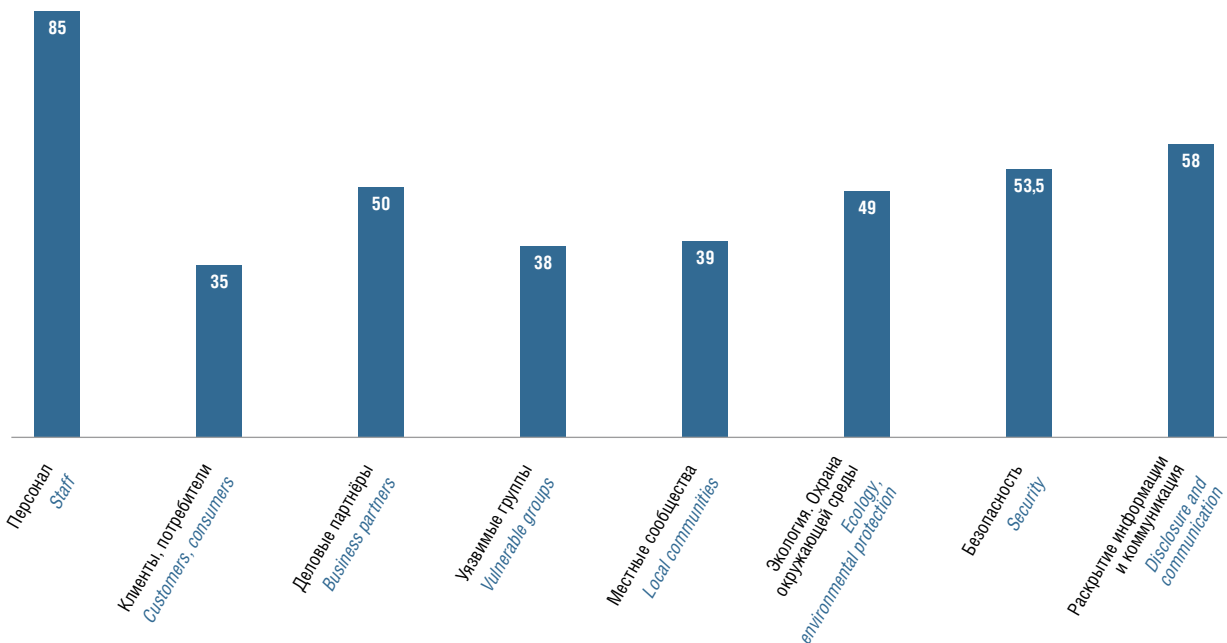
**Fig. 4. Corporate mechanisms handling complaints (%)**



Общее число ответов не сводится к 100% //  
The total number of answers is not reduced to 100%

**Рис. 3. Тематика корпоративных документов в аспекте прав человека (%)**

**Fig. 3. Subjects of corporate documents in the aspect of human rights (%)**



Общее число ответов не сводится к 100% // The total number of answers is not reduced to 100%

separate policy on human rights, and some noted that they started the development of such a policy.

When developing documents and constructing work on the protection and support of human rights, companies rely on basic International and Russian standards/principles, such as: The UN Universal Declaration of Human Rights, which were noted by 60% of the companies surveyed, the main conventions of the UN and the ILO, and the UN Global Compact – 53%, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights – 48%, the Social Charter of Russian business – 58%, International standard ISO 26000:2010 "Guide to Social

Responsibility" and the Russian standard of the same name GOST R ISO 26000-2012 – 26% (Fig. 1).

Key corporate documents set out companies' responsibilities defining the basics of stakeholder relations, strategy, principles, processes, mechanisms and tools of engagement as well as contain a human rights component, reflecting this subject in its various aspects (Fig. 2).

Corporate documents containing corporate human rights commitments are primarily aimed at staff (85%). The linkage of these issues with environmental protection and business partners was noted by half of the companies surveyed (Fig. 3).

«Руководство по социальной ответственности» и одноимённый российский стандарт ГОСТ Р ИСО 26000-2012 – 26% (рис. 1).

В ключевых корпоративных документах закреплены обязательства компаний, определяющие основы отношений с заинтересованными сторонами, стратегию, принципы, процессы, механизмы и инструменты взаимодействия, содержат компонент прав человека, отражают эту тематику в её различных аспектах (рис. 2).

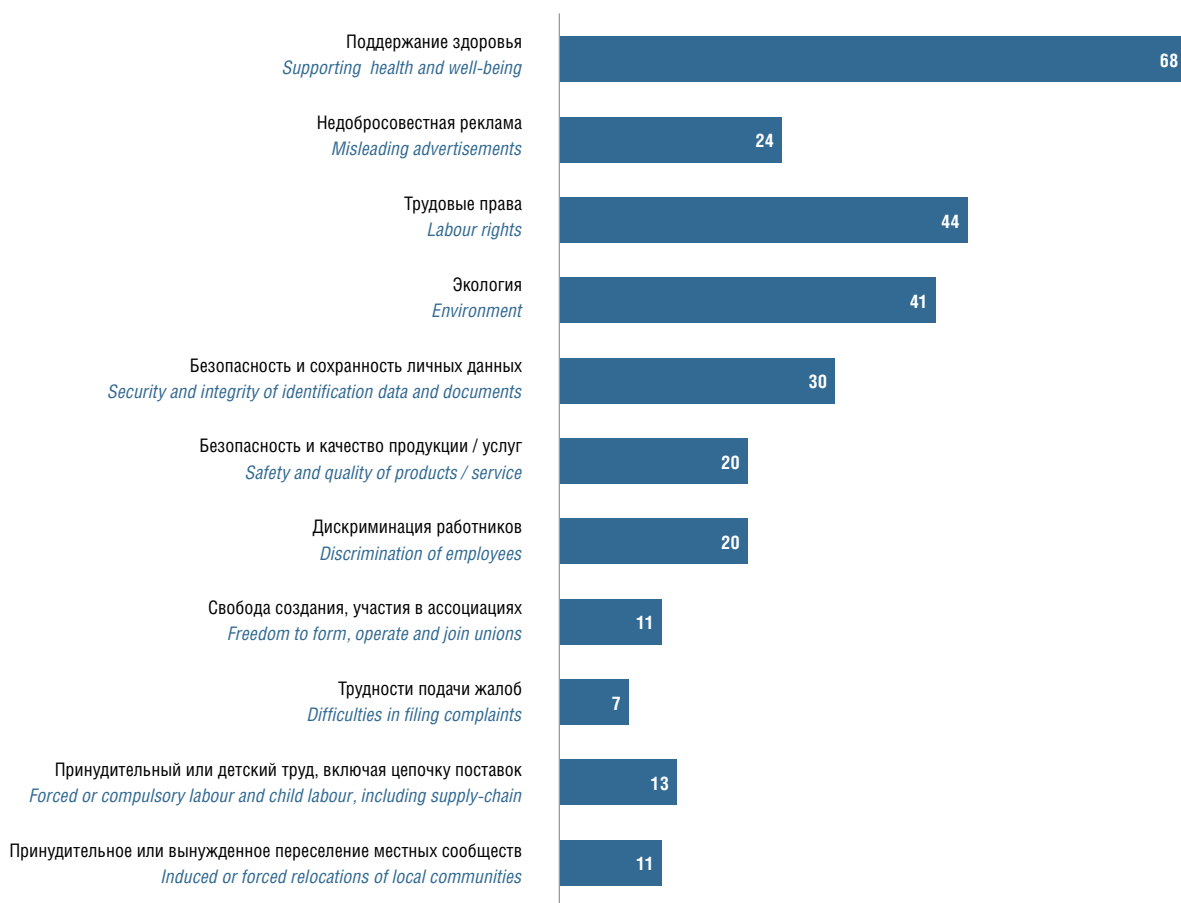
Корпоративные документы, содержащие обязательства компании в отношении прав человека, в первую очередь направлены на персонал (85%). Связь этих вопросов с охраной окружающей среды, с деловыми партнёрами отметила половина опрошенных компаний (рис. 3).

Корпоративные механизмы по работе с жалобами имеют 80% респондентов. В том числе, как правило, основная работа направлена на персонал компании (90%) и бизнес-партнёров (64%). С населением и другими заинтересованными сторонами работают более 45% опрошенных компаний (рис. 4).

К числу основных вызовов, по мнению участников опроса, относятся: поддержание здоровья и нанесение вреда здоровью (68%), вопросы, связанные с трудовыми правами, экологией – более 40%, безопасность и сохранность личных данных – 30% (рис. 5).

Анализ показывает ситуацию, схожую с выводами ООН, когда высокое внимание уделяется вопросам здоровья, безопасности а также трудовым правам. Эти данные коррелируются с приоритетными ЦУР, которые выделяют российские компании в своих

**Рис. 5. Основные риски и вызовы, связанные с правами человека в деловой практике (%)**  
**Fig. 5. Key risks and challenges related to human rights in business practice (%)**



Общее число ответов не сводится к 100% // The total number of answers is not reduced to 100%

Corporate grievance mechanisms are in place for 80% of respondents. As a rule, their work is primarily aimed at staff (90%) and business partners (64%). More than 45% of the companies surveyed work with communities and other stakeholders (Fig. 4).

The main challenges, according to the survey participants, include health maintenance and harm to health (68%), issues related to labour rights and environment – over 40%, security and safety of personal data – 30% (Fig. 5).

The analysis shows a situation similar to the UN findings about a high focus on health, security and labour rights. This data correlates

with the priority SDGs highlighted by Russian companies in their non-financial reports: SDGs 3, 8, 9, 12. To illustrate this, 55 reports of major companies issued in 2020 were reviewed. Figure 5 shows the number of reports in which certain SDGs to be achieved by 2030 are highlighted by companies as significant for them.

The increasing number of cases related to environmental disasters as well as a tougher government stance on the issue suggest that there will be an increasing focus on corporate respect for the rights to a healthy environment and an increasing expectation of a higher contribution to the implementation of SDGs 13, 14, 15.



нефинансовых отчётах: ЦУР 3, 8, 9, 12. Для примера было рассмотрено 55 отчётов крупных компаний, выпущенных в 2020 г. На рис. 6 показано количество отчётов, в которых те или иные ЦУР-2030 отмечены компаниями как значимые для них.

Рост числа инцидентов, связанных с экологическими катастрофами, а также ужесточение государственной позиции по данному вопросу позволяют предположить, что будет возрастать внимание к тому, соблюдаются ли компаниями права людей на благоприятную окружающую среду, будет усиливаться ожидание их большего вклада в достижение ЦУР 13, 14, 15.

Анализ нефинансовых отчётов компаний показывает также рост внимания компаний к теме прав человека. За последние 4 года практически в 2 раза увеличилось количество компаний,

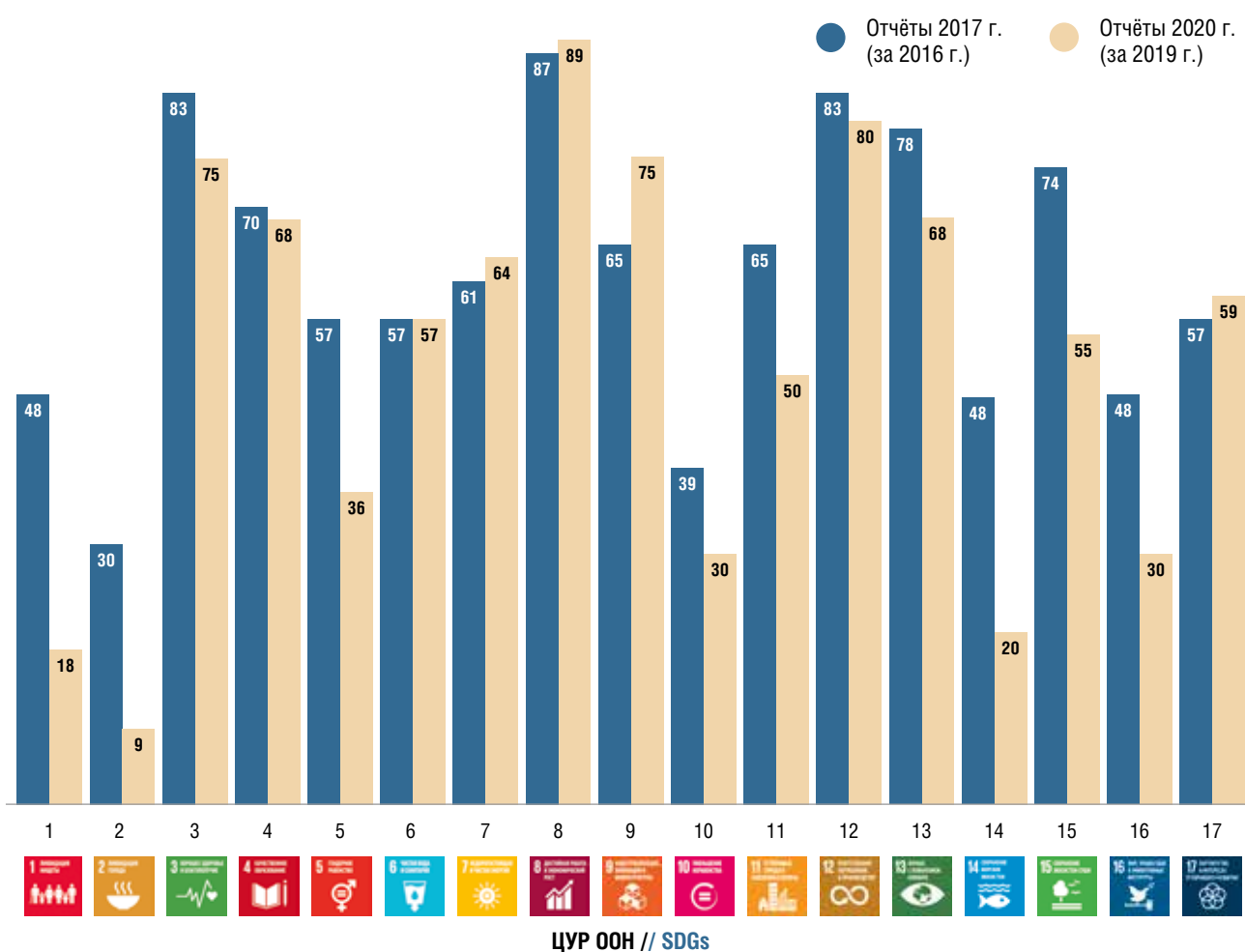
которые отражают эти вопросы – до 78,8% отчётов компаний, выпущенных в 2020 г. (за 2019 г.) по сравнению с 44,6% отчётов, выпущенных в 2017 г. (за 2016 г.). В отчётах 2020 г. 10% компаний сообщают о просвещении работников и партнёров по вопросам прав человека (рис. 6).

Актуальность темы возрастает в условиях экономических, социальных, экологических вызовов, связанных с COVID-19. Сложившаяся ситуация диктует необходимость должного внимания к теме защиты прав человека, это относится в том числе и к бизнесу.

Бизнес попал в сложную ситуацию, но, несмотря на трудности, многие компании предприняли шаги для защиты людей в ответ на кризис, помогая как своим работникам, так и организациям

**Рис. 6. Отражение тематики ЦУР в нефинансовых отчётах компаний (%)**

**Fig. 6. SDGs reflection theme in non-financial company reports (%)**



Общее число ответов не сводится к 100% // The total number of answers is not reduced to 100%

The analysis of companies' non-financial reports also shows an increase in their attention to human rights issues. The number of companies that reflect these issues has almost doubled in the last 4 years, from 44.6% in the reports issued in 2017 (reporting on 2016) to 78.8% in the reports issued in 2020 (reporting on 2019). In reports for 2020, 10% of the companies report educating employees and partners about human rights (Fig. 6).

The relevance of the topic increases with the economic, social, environmental challenges posed by COVID-19. The current situation makes it imperative to give due attention to the protection of human rights, including in business.

Business is facing a challenging situation, but despite difficulties, many companies have taken steps to protect people in response to the crisis, helping their employees, healthcare institutions, and the communities in the areas of operation, especially the most vulnerable.

Minimizing potential impact of the pandemic and ensuring uninterrupted operation of all facilities, job retention and the protection of employees' health required from companies to take effective, innovative and proactive measures in many areas. In partnership with the local authorities, major companies organized headquarters to ensure uninterrupted operation of companies during the pandemic

здравоохранения, населению в территориях присутствия своей деятельности, в особенности тем, кто оказался в наиболее уязвимом положении.

Для минимизации потенциальных последствий пандемии и обеспечения бесперебойной работы всех объектов компании, сохранения рабочих мест и здоровья работников требовались эффективные, новаторские и проактивные меры во многих областях деятельности компаний. В партнёрстве с органами власти на местах крупные компании организовывали штабы для обеспечения непрерывной работы компаний в условиях пандемии, разработки и внедрения мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции.

Поскольку в условиях распространения COVID-19 возникли трудности в получении населением своевременной медицинской помощи в связи с возросшей нагрузкой на медицинские учреждения, многие компании оказали серьёзную поддержку учреждениям здравоохранения в оснащении оборудованием, лекарственными средствами, транспортом, продуктами питания.

Опыт партнёрства государства, бизнеса и гражданского общества в сложных условиях пандемии оказался продуктивным, показал эффективность в решении общих проблем. Такие механизмы взаимодействия важно сохранить и в посткризисные времена.

Анализ показывает, что у компаний, которые уделяют должное внимание управлению факторами устойчивого развития, потенциально меньшими оказываются нефинансовые риски, включая риски нарушения прав человека.

Востребованной становится комплексная оценка деятельности компаний с учётом ESG факторов. В этом направлении активно работает РСПП. С 2014 г. на основе анализа публичной отчётности компаний составляются индексы устойчивого развития РСПП «Ответственность и Открытость» и «Вектор устойчивого развития» (ESG индексы), на их базе рассчитываются фондовые индексы МосБиржи-РСПП. Результаты анализа помогают выявить лидеров бизнеса в области корпоративной устойчивости, ответственности и открытости.

Продвижением успешного опыта и площадкой обмена опытом для компаний служат также электронные библиотеки РСПП – крупнейшие в России информационные ресурсы, которые ведутся в электронном формате, размещаются в открытом доступе на сайте РСПП:

- Библиотека корпоративных практик включает по состоянию на март 2021 г. около 900 программ внутренней и внешней направленности 225 компаний в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития;
- Библиотека нефинансовых отчётов компаний комплексно раскрывает информацию о деятельности компаний в области устойчивого развития, их ответственной деловой практике, включает около 1,2 тыс. отчётов 200 компаний.

По материалам Библиотек публикуются сборники корпоративных практик и аналитические обзоры нефинансовых отчётов. Только за последние 4 года опубликованы сборники: «Российский бизнес и цели устойчивого развития» (2018 г.); «Нефинансовая отчётность в России и мире: Цели устойчивого развития – в фокусе внимания» (2019 г.); «Достойный труд – устойчивый бизнес» (2020 г.) и настоящий сборник «Российский бизнес и права человека» (2021 г.).

Для достижения корпоративной устойчивости и эффективности бизнесу приходится решать всё более широкий круг экономических, экологических, социальных и управленческих задач, действовать ответственно в ответ на современные вызовы, среди которых изменение климата и важность снижения связанных с этим рисков, достижение провозглашённых ООН глобальных Целей устойчивого развития и решение стратегических национальных задач.

Участие компаний, ориентированное на сотрудничество и поиск взаимовыгодных решений, позволит развернуть широкую деятельность в поддержку устойчивого развития, эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами, что является неотъемлемой частью ответственного ведения бизнеса и одновременно важным элементом поддержки и уважения прав человека. ▀

and to develop and implement measures to prevent the spread of COVID-19.

As the spread of COVID-19 has made it difficult for the community to receive timely healthcare due to the increased workload of healthcare institutions, many companies have provided significant support to these institutions in terms of equipment, medicines, transport, and food.

The experience of partnership between the State, business and civil society in the challenging conditions of the pandemic has proved productive and has been effective in addressing common problems. It is important to maintain such mechanisms of cooperation in post-crisis times as well.

Another analysis shows that companies that pay due attention to the management of sustainability factors have potentially lower non-financial risks, including risks of human rights abuses.

Companies turn more often to a complex assessment of their activities based on environmental, social and corporate governance (ESG) factors. RSP is contributing to this trend. Since 2014, RSP has been analyzing public reports of companies and determining the sustainable development indices “Responsibility and transparency” and “Sustainability Vector” (ESG indices), used to calculate Moscow Exchange-RSP stock indices. This analysis helps to identify business leaders in corporate sustainability, responsibility and transparency.

The RSP’s electronic libraries, – one of the Russia’s largest electronic resources – which are publicly available on the RSP website, also serve as a platform for companies to share their best practices:

- The library of corporate practices includes, as of March 2021, some 900 internal and external corporate social responsibility and sustainability programmes of 225 companies;
- The library of non-financial company reports comprehensively discloses information about companies’ sustainability activities and their responsible business practices and includes about 1 200 reports from 200 companies.

The libraries’ materials serve as a basis for compilations of corporate practices and analytical reviews of non-financial reports. In the last 4 years alone, the following compilations have been published: “Russian Business and Sustainable Development Goals” (2018); “Non-financial reporting in Russia and the world: Sustainable Development Goals in Focus” (2019); “Decent Work – Sustainable Business” (2020) and this collection “Russian Business and Human Rights” (2021).

In order to achieve corporate sustainability and efficiency, business has to address an increasingly broad range of economic, environmental, social and governance issues and act responsibly to meet today’s challenges, including climate change and the important mitigation of the related risks, achieving the global UN Sustainable Development Goals and strategic national objectives.

Collaborative and solution-oriented participation of companies will enable a wide range of activities in support of sustainable development, effective stakeholder engagement, which is an integral part of responsible business conduct and at the same time an important element of supporting and respecting human rights. ▀



# ПРОЕКТЫ РСПП В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

## МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

**Хартии российского бизнеса**

**Социальная хартия**      **Антикоррупционная хартия**

**Рекомендации РСПП**

**Базовые индикаторы результативности**      **Пять шагов на пути к социальной устойчивости компании**      **Рекомендации для компаний по проведению самооценки в соответствии с ISO 26000:2010**

**Глобальный договор ООН**

**Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года / ЦУР ООН – 2030**

**ISO 26000:2010**  
**ГОСТ Р ИСО 26000:2012**  
**«Руководство по социальной ответственности»**

Global Compact Network Russia  
Международная организация труда  
GRI

## ПРАКТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ

**Реестры РСПП**

**Социальная хартия российского бизнеса**

**Сводный реестр участников Антикоррупционной хартии российского бизнеса**

**Национальный регистр соглашений о социальном партнёрстве**

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕГИСТР корпоративных нефинансовых отчетов**

**Электронные библиотеки**

**Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов (КНО)**

**Библиотека корпоративных практик социальной направленности**

**Публикации**

**Аналитические обзоры о практике отчётности**

**Сборники корпоративных практик**

**Инструменты оценки**

**Общественное заверение КНО**

**ESG индексы**

**RSPP индексы**

**«Ответственность и открытость» «Вектор устойчивого развития»**

**Фондовые индексы устойчивого развития Мосбиржи – РСПП**

**Всероссийский конкурс РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость»**

**Исследования, опросы**

# ЛИДЕРЫ ESG ИНДЕКСОВ РСПП

В ОБЛАСТИ КОРПОРАТИВНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ, ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ОТКРЫТОСТИ

	Индекс «Ответственность и открытость»	Индекс «Вектор устойчивого развития»
2020	АЛРОСА, «Аэрофлот», Банк ВТБ, «Газпром», ЕВРАЗ, «ЕвроХим», «Интер РАО», КАМАЗ, «Леруа Мерлен Восток», ЛСР, ЛУКОЙЛ, «Магнит», «Металлоинвест», ММК, Московская биржа, МТС, НЛМК, НОВАТЭК, «Норильский никель», ОМК, «Петропавловск», «Полиметалл», «Полюс», Почта России, РЖД, «Росатом», «Роснефть», «Российские сети», «Ростелеком», РУСАЛ, «РусГидро», «Сахалин Энерджи», Сбербанк, «Северсталь», СИБУР, АФК «Система», СУЭК, «Татнефть», ТМК, «Транснефть», «Уралкалий», «ФосАгро», ФСК ЕЭС	«Аэрофлот», Банк ВТБ, «Газпром», ЕВРАЗ, «Интер РАО», КАМАЗ, ЛСР, ЛУКОЙЛ, «Магнит», «Металлоинвест», ММК, Московская биржа, НЛМК, НОВАТЭК, «Норильский никель», ОМК, «Петропавловск», «Полиметалл», «Полюс», Почта России, РЖД, «Росатом», «Роснефть», «Российские сети», «Ростелеком», «РусГидро», «Сахалин Энерджи», Сбербанк, «Северсталь», СИБУР, АФК «Система», СУЭК, «Татнефть», ТМК, «Транснефть», «Уралкалий», «ФосАгро», ФСК ЕЭС
2019	АЛРОСА, «Аэрофлот», «Газпром», ЕВРАЗ, «ЕвроХим», «ИнтерРАО», КАМАЗ, ЛУКОЙЛ, «Металлоинвест», ММК, МТС, НЛМК, НОВАТЭК, «Норильский никель», ОМК, «Полюс», РЖД, «Росатом», «Роснефть», «Российские сети», «Ростелеком», РУСАЛ, «РусГидро», «Сахалин Энерджи», Сбербанк, «Северсталь», СИБУР, АФК «Система», СУЭК, «Татнефть», ТМК, «Транснефть», «ФосАгро», ФСК ЕЭС	АЛРОСА, «Газпром», ЕВРАЗ, «ЕвроХим», «Интер РАО», ЛУКОЙЛ, «Металлоинвест», ММК, МТС, НЛМК, НОВАТЭК, «Норильский никель», ОМК, «Полюс», РЖД, «Сахалин Энерджи», СИБУР, «Росатом», «Роснефть», «Российские сети», «Ростелеком», «РУСАЛ», Сбербанк, «Северсталь», АФК «Система», СУЭК, «Татнефть», ТМК, «ФосАгро», ФСК ЕЭС
2018	АЛРОСА, «Газпром», «Зарубежнефть», ЛУКОЙЛ, «Металлоинвест», «Норникель», «Роснефть», «Ростелеком», «Северсталь», СИБУР, АФК «Система», СУЭК, «Аэрофлот», ЕВРАЗ, «ЕвроХим», «Интер РАО», ММК, МТС, НОВАТЭК, ОМК, НЛМК, Полюс, РУСАЛ, РЖД, «Росатом», «Российские сети», «РусГидро», «Сахалин Энерджи», Сбербанк, ТМК, «Транснефть», «ФосАгро»	АЛРОСА, «Газпром», ЕВРАЗ, «ЕвроХим», «ИнтерРАО», ЛУКОЙЛ, «Металлоинвест», ММК, МТС, НЛМК, «Норникель», ОМК, РЖД, «Росатом», «Роснефть», «Ростелеком», «РусГидро», «Сахалин Энерджи», Сбербанк, СИБУР, АФК «Система», «Северсталь», СУЭК, «Транснефть»

## LEADERS OF THE RSPG ESG INDICES

IN THE FIELD OF CORPORATE SUSTAINABILITY, RESPONSIBILITY AND TRANSPARENCY

	The Responsibility and Transparency index	The Sustainable Development Vector index
2020	ALROSA, Aeroflot, Bank VTB, FGC UES, Gazprom, EVRAZ, EuroChem, Inter RAO, KAMAZ, Leroy Merlin, LSR, LUKOIL, Magnit, Metalloinvest, MMK, Moscow Exchange, MTS, NLMK, Novatek, Nornickel, OMK, Petropavlovsk, PhosAgro, Polymetal, Polyus, RZD, Rosatom, Rosneft, Rosseti, Rostelecom, RUSAL, RusHydro, Russian Post, Sakhalin Energy, Sberbank, Severstal, SIBUR, Sistema PJSFC, SUEK, Tatneft, TMK, Transneft, Uralkali	Aeroflot, Bank VTB, FGC UES, Gazprom, EVRAZ, Inter RAO, KAMAZ, LSR, LUKOIL, Magnit, Metalloinvest, MMK, Moscow Exchange, NLMK, Novatek, Nornickel, OMK, Petropavlovsk, PhosAgro, Polymetal, Polyus, RZD, Rosatom, Rosneft, Rosseti, Rostelecom, RusHydro, Sakhalin Energy, Sberbank, Severstal, SIBUR, Sistema PJSFC, SUEK, Tatneft, TMK, Transneft, Uralkali
2019	ALROSA, Aeroflot, FGC UES, Gazprom, EVRAZ, EuroChem, Inter RAO, KAMAZ, LUKOIL, Metalloinvest, MMK, MTS, NLMK, Novatek, Nornickel, OMK, PhosAgro, Polyus, RZD, Rosatom, Rosneft, Rosseti, Rostelecom, RUSAL, RusHydro, Sakhalin Energy, Sberbank, Severstal, SIBUR, Sistema PJSFC, SUEK, Tatneft, TMK, Transneft	ALROSA, FGC UES, Gazprom, EVRAZ, EuroChem, Inter RAO, LUKOIL, Metalloinvest, MMK, MTS, NLMK, Novatek, Nornickel, OMK, PhosAgro, Polyus, RZD, Rosatom, Rosneft, Rosseti, Rostelecom, RUSAL, Sakhalin Energy, Sberbank, Severstal, SIBUR, Sistema PJSFC, SUEK, Tatneft, TMK
2018	ALROSA, Aeroflot, Gazprom, EuroChem, Zarubezhneft, Inter RAO, LUKOIL, Metalloinvest, MMK, MTS, NLMK, Novatek, Nornickel, OMK, Polyus, RZD, Rosatom, Rosneft, Rosseti, Rostelecom, RUSAL, RusHydro, Sakhalin Energy, Sberbank, Severstal, SIBUR, Sistema PJSFC, SUEK, TMK, Transneft, PhosAgro	ALROSA, Gazprom, EVRAZ, EuroChem, Inter RAO, LUKOIL, Metalloinvest, MMK, MTS, NLMK, Nornickel, OMK, RZD, Rosatom, Rosneft, Rostelecom, RusHydro, Sakhalin Energy, Sberbank, Severstal, SIBUR, Sistema PJSFC, SUEK, Transneft





# РЕКОМЕНДАЦИИ КОНФЕРЕНЦИИ «УВАЖЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА КАК ИНДИКАТОР КОРПОРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ»

## *права человека в контексте предпринимательской деятельности*

3 декабря 2020 г.



**С**облюдение и уважение прав человека, личных и профессиональных потребностей создают важные условия для достижения Целей устойчивого развития (ЦУР ООН – 2030), которые стали основой повестки в области устойчивого развития на период до 2030 г. и определяющим индикатором уровня развития общества, эффективности корпоративных бизнес-моделей.

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) активно содействует продвижению в России высокой культуры ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития, включая уважение прав человека. Соответствующие принципы закреплены в Социальной хартии российского бизнеса. РСПП во взаимодействии с национальной сетью Глобального Договора ООН способствуют распространению лучших корпоративных практик внутри страны и на международном уровне.

С момента принятия в 2011 г. Советом ООН по правам человека Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (далее – Руководящие принципы) российские компании вовлечены в их обсуждение и реализацию. При этом и сегодня задачи инкорпорирования и имплементации этих принципов в деловую практику, а также развития сотрудничества всех заинтересованных сторон в этой области остаются актуальными.

Признавая важность стоящих задач, учитывая и новые вызовы, принимая во внимание также знаменательные даты – 75-летие образования ООН и 70-летие Международного дня прав человека, – Комитет РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию совместно с Ассоциацией «Национальная сеть Глобального договора» в партнёрстве с Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека в Российской

## RECOMMENDATIONS ADOPTED BY THE CONFERENCE “RESPECT FOR HUMAN RIGHTS AS A CORPORATE RESPONSIBILITY INDICATOR”

### *Business and Human Rights*

December 3, 2020

**R**espect for human rights and recognition of personal and professional needs contribute to creating an enabling environment for achieving the Sustainable Development Goals (United Nations SDG – 2030) that provide the basis for the 2030 Agenda for Sustainable Development and a benchmark for the social development and effectiveness of business models.

The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) is actively promoting in Russia a strong responsible business and sustainable development culture, including respect for human rights. These principles are set out in the Social Charter of the Russian Business. In partnership with the UN Global Compact RSPP promotes best corporate practices in Russia and abroad.

Since the adoption of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (The Guiding Principles) by the Human Rights Council in 2011, companies in Russia have been discussing and implementing them. The goals of incorporating these principles in business practices and developing cooperation among all stakeholders remain relevant.

In recognition of the importance of these goals, as well as the scope of the new challenges ahead on 3 December 2020, the RSPP Corporate Social Responsibility and Sustainable Development Committee in cooperation with the Association “National Network of the Global Compact” and the Office of the UN High Commissioner for Human Rights in the Russian Federation with the support of the Sakhalin Energy Company held a conference “Respect for Human

Федерации, при поддержке компании «Сахалин Энерджи» организовали проведение конференции по теме «Уважение прав человека как индикатор корпоративной ответственности» (в аспекте предпринимательской деятельности), которая состоялась 3 декабря 2020 г.

В конференции приняли участие представители Управления Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ ООН), Международной организации труда, профильных министерств, российских и международных компаний, агентства ООН в России, Ассоциации «Национальная сеть Глобального Договора», деловых союзов и ассоциаций, экспертного сообщества.

По итогам опроса, проведённого среди экспертов конференции, а также с учётом состоявшегося обсуждения вопросов повестки дня участники конференции **ОТМЕЧАЮТ**:

- уважение и соблюдение права человека – неотъемлемый элемент ответственной деловой практики, эффективных корпоративных стратегий в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности;
- реализация Руководящих принципов, их внедрения в предпринимательскую деятельность остаётся актуальной и важной задачей;
- необходимость особого внимания к теме прав человека и важность следования международным стандартам в области прав человека в условиях экономических, социальных, экологических и эпидемиологических вызовов COVID-19;
- разработка и внедрение в практику корпоративных стратегий и политик в области прав человека в соответствии

с международными и российскими стандартами и принципами, включая Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, Глобальный Договор ООН, Социальную хартию российского бизнеса, – индикатор зрелости и устойчивости бизнеса, обладающего лидерским потенциалом, приверженного Повестке-2030 (ЦУР ООН);

- растущие ожидания и запросы заинтересованных сторон (государства, общества, инвесторов и пр.) в отношении выполнения бизнесом должной осмотрительности в области прав человека, как в стратегиях и практической деятельности, так и в сфере раскрытия информации, отчётности и публичных коммуникаций;
- целесообразность и важное значение широкого участия заинтересованных сторон в обсуждении и анализе достигнутых результатов и перспектив в области искоренения и предотвращения нарушений прав человека, связанных с предпринимательской деятельностью;
- целесообразность и важное значение активного участия российского бизнеса и экспертов в деятельности международных площадок в области прав человека, как для обмена опытом и синхронизации профессиональных подходов, так и для представления лучших практик российского бизнеса и выявления точек роста корпоративной практики в области прав человека в аспекте предпринимательской деятельности.

Учитывая актуальность темы прав человека в контексте предпринимательской деятельности, современные вызовы и риски в этой сфере, участники конференции организациям бизнеса и всем заинтересованным сторонам **РЕКОМЕНДУЮТ**:

Rights as a Corporate Responsibility Indicator” (Business and Human Rights).

Representatives of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR), the International Labour Organization, relevant ministries, Russian and international companies, UN agencies in Russia, the UN Global Compact, business unions and associations, and the expert community participated in the conference.

Following a survey among the experts participating in the conference and the discussions of the items on the conference agenda the participants **UNDERLINE** the following:

- respect for human rights is an integral part of responsible business practices, effective corporate strategies for sustainable development and corporate social responsibility;
- the implementation of the Guiding Principles and their integration in business practices remain important and relevant goals;
- it is necessary to ensure a specific focus on human rights and comply with international human rights standards in the context of economic, social, environmental, and epidemiological challenges related to COVID-19;
- development and implementation of human rights corporate strategies and policies in accordance with international and Russian

norms and principles, including the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the UN Global Compact, and the Social Charter of the Russian Business demonstrate business advancement and sustainability, its leadership potential and commitment to the 2030 Agenda (United Nations SDG);

- growing expectations and demands on the part of stakeholders (state, society, investors, etc.) related to conducting human rights due diligence by enterprises, not only in their strategies and operations but also in disclosing information, reporting, and public communications;
- feasibility and importance of the broad stakeholder participation in discussing and analysing the progress made and prospects of eliminating and preventing business-related human rights violations;
- feasibility and importance of active involvement of Russian companies and experts in the work of international human rights platforms with the aim of sharing experience and synchronizing professional approaches, as well as presenting best Russian business practices and identifying points of growth for corporate practices in the field of human rights and business.

Given the importance of the issue of business and human rights, as well as current challenges and risks thereof the conference participants **RECOMMEND** to business organizations and all stakeholders to:



- внедрять в стратегии и практическую деятельность Руководящие принципы как основной стандарт для бизнеса в области прав человека, другие применимые международные принципы и стандарты в области прав человека;
- содействовать развитию и реализации инициатив, направленных на формирование культуры приоритета и защиты прав человека, уважения принципа верховенства права, добросовестного участия в национальных судебных и внесудебных спорах, создания эффективных корпоративных механизмов разрешения жалоб в области прав человека и т.п.;
- уделять равное и справедливое внимание всем группам заинтересованных сторон, особенно правам уязвимых групп и сообществ; внедрять в практику методики оценки деятельности в области прав человека, включая системы внешней и внутренней оценки (самооценки);
- систематически и широко распространять информацию о своих стратегиях, процедурах, практиках и результатах деятельности в отношении прав человека на основе национальных и международных стандартов, инициатив и рекомендаций;
- включать разработанные в соответствии с Руководящими принципами и другими целевыми стандартами рекомендации (требования) в области прав человека в кодексы поставщиков и партнёров, продвигать соответствующие нормы в цепочках поставок;
- принимать активное участие в мероприятиях, направленных на мониторинг и анализ корпоративной практики в области прав человека (опросы, исследования, экспертные обсуждения и т.п.);
- принимать активное участие в публичных обсуждениях темы бизнеса и прав человека в России, а также в деятельности тематических международных площадок, инициатив, объединений.

Участники Конференции её организаторам **ПРЕДЛАГАЮТ**:

- продолжить регулярный диалог по вопросам бизнеса и прав человека с вовлечением органов власти, бизнеса, бизнес-организаций, гражданского общества и других заинтересованных сторон, включая мероприятия, посвящённые 10-летию Руководящих принципов в 2021 г.;
- содействовать мониторингу контекста осуществления предпринимательской деятельности в аспекте прав человека в России (риски и барьеры, мотивация и преимущества, стандарты и эталонные практики, инструменты) и методики, международное сотрудничество и партнёрство);
- обобщать опыт российского бизнеса в отношении прав человека, включая осуществление Руководящих принципов и реализацию принципов Социальной хартии российского бизнеса;
- способствовать продвижению успешных корпоративных практик по тематике «Российский бизнес и права человека» в России и за рубежом.

**Рекомендации приняты  
участниками конференции 3 декабря 2020 г.**



- adopt the Guiding Principles as the key human rights standard in business strategies and operations and apply other relevant international human rights norms and principles;
  - support development and implementation of initiatives to build a culture of prioritizing and protecting human rights, respect to the rule of law, national judicial and non-judicial disputes resolution in good faith, the establishment of effective corporate human rights complaint mechanisms, etc.;
  - ensure equal attention is given to all stakeholders, in particular to vulnerable groups and communities; introduce human rights evaluation methods, including internal and external assessment (self-assessment) systems;
  - ensure systematic and broad distribution of information about its human rights strategies, procedures, practices, and progress based on key international and national norms, standards, initiatives, and recommendations;
  - include human rights recommendations (requirements) developed in compliance with the Guiding Principles and other benchmark standards in providers' and partners' codes, promote respective norms across supply chains;
  - actively participate in events in the area of business and human rights monitoring and analysis (surveys, studies, expert discussions, etc.);
  - be active in public discussions in the field of human rights and business in Russia, take part in the work of relevant international platforms, initiatives, and associations.
- Conference participants **SUGGEST** that its organizers:
- engage in continuing dialogue about business and human rights with the involvement of government bodies, enterprises, business associations, civil society, and other stakeholders, including events to mark the 10th anniversary of the Guiding Principles in 2021;
  - promote monitoring of business and human rights in Russia (risks and barriers, motivation and benefits, norms and best practices, instruments and methods, international cooperation and partnership);
  - bring together the expertise of Russian companies in the field of human rights, as well as lessons learned from the implementation of the Guiding Principles and the Social Charter of the Russian Business;
  - promote best Russian business and human rights corporate practices in Russia and abroad.
- Recommendations adopted by conference participants  
on 3 December 2020.**





## БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК РСПП

Долгосрочный проект Российского союза промышленников и предпринимателей. Реализуется с 2008 г. Библиотека размещена на веб-сайте РСПП <http://rspp.pf/activity/social/library-practic/> в открытом доступе и постоянно пополняется за счёт новых поступлений.

**Библиотека корпоративных практик** – это электронный банк данных практического опыта компаний различных отраслей экономики, действующих на территории Российской Федерации. Отражает их активное участие в решении общественно значимых проблем, аналитические материалы, а также итоги всероссийских конкурсов по поддержке инициатив и выявлению лучшего корпоративного опыта.

**Цель проекта** – обобщение и отражение коллективного опыта ответственной деловой практики компаний, базирующейся на принципах Социальной хартии российского бизнеса, поддержка процессов обмена опытом компаний и распространение информации об участии бизнеса в решении социальных проблем территорий.

**Участники Библиотеки (март 2021 г.)** – 880 социальных практик (программы внутренней и внешней направленности, политики и стандарты в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития) 225 компаний.

Библиотека формируется по направлениям ответственной деловой практики компаний и разделам:

- I. Кодексы, политики, стандарты в области корпоративной ответственности;
- II. Программы, направленные на работников компании;

- III. Программы, направленные на внешнее сообщество (участие в экономическом, социальном и культурном развитии территорий);
- IV. Комплексные программы по достижению ЦУР.

В 2020 г. был создан специальный ресурс, обобщающий опыт компаний, – «Библиотека практик российского бизнеса по поддержке общества в борьбе с COVID-19», на котором размещаются программы и мероприятия по поддержке персонала, медицинских работников, населения в территориях присутствия.

По материалам Библиотеки периодически публикуются сборники, включающие информационно-аналитические материалы РСПП и партнёров и успешные практики компаний.

### СБОРНИКИ КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАКТИК РСПП

2021 г. «Российский бизнес и права человека»

2020 г. «Достойный труд – устойчивый бизнес»

2018 г. «Российский бизнес и цели устойчивого развития»

2016 г. «Бизнес. Экология. Человек»

2014 г. «Бизнес – регионам»

2013 г. «Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования и обучения»

2011 г. «Здоровье на рабочем месте»

2009 г. «Корпоративные практики социальной направленности»

## THE CORPORATE PRACTICES LIBRARY OF RSPP

*A long-term project of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs. It has been realized since 2008. The library is available on the website of the RSPP on the public domain and is constantly replenished by new arrivals.*

**The corporate practices library** is an electronic databank of the companies' practical experience in various branches of economy operating on the territory of the Russian Federation. Reflecting their active participation in the solution of socially significant problems, analytical materials, as well as the results of the All-Russian competition for the support of initiatives and identifying the best corporate practices.

**The purpose of the project** is a generalization and a reflection of collective experience of the responsible business practice of the companies which is based on the principles of the Russian business Social charter, a support of exchange processes of the company's experience and a distribution of information on participation of business in the solution of social problems of territories.

**Library participants (March, 2021)** are the 880 the social practices (programs of an internal and external orientation, policy and standards in the field of corporate social responsibility) of 225 companies.

The library's collection entitles various areas of responsible business practices of companies, and sections like:

- I. Codes, policies, standards in the field of corporate responsibility;
- II. Programs aimed at the company's employees;
- III. Programs aimed at the external community (participation in the economic, social and cultural development of the territories);
- IV. Comprehensive programs to achieve the SDGs.

In 2020, a special resource was created that summarized the companies' experience – "Library of Russian business to support society in the fight against COVID-19", that entails programs and activities to support staff, medical workers, and the population in effected areas/territories.

Based on the Library's materials; collections are periodically published, including information and analytical materials of the RSPP and partners, and successful practices of companies.

### THE PUBLISHED COLLECTIONS OF CORPORATE SOCIAL PRACTICES OF RSPP

2021 "Russian Business and Human Rights"

2020 "Decent Work – Sustainable Business"

2018 "Russian Business and Sustainable Development Goals"

2016 "Business. Ecology. Human"

2014 "Business for regions"

2013 "Professional staff for business: the practice of companies in the field of education and training"

2011 "Health in the workplace"

2009 "The collection of the companies' social programs"





## ПРАКТИКИ КОМПАНИЙ В БИБЛИОТЕКЕ РСПП // CORPORATE PRACTICES IN THE RSPP'S LIBRARY

ОТРАСЛЕВАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ КОМПАНИЙ // BUSINESS INDUSTRIES	ВСЕГО // IN TOTAL		ПОЛИТИКИ, СТАНДАРТЫ // POLICIES, STANDARDS	НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММ // PROGRAM DIRECTIONS		
	КОМПАНИИ // COMPANIES	ПРОГРАММЫ // PROGRAMS		РАБОТНИКИ // EMPLOYEES	ВНЕШНЕЕ СООБЩЕСТВО // COMMUNITY	ДОСТИЖЕНИЕ ЦУР/ КОМПЛЕКСНЫЕ // ACHIEVING SDG/ COMPLEX
<b>ИТОГО</b>	<b>225</b>	<b>880</b>	<b>331</b>	<b>228</b>	<b>221</b>	<b>100</b>
НЕФТЕГАЗОВАЯ // OIL AND GAS INDUSTRY	21	123	42	34	34	13
ЭНЕРГЕТИКА // ENERGY INDUSTRY	37	132	67	27	27	11
МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ И ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ // MINING AND SMELTING INDUSTRIES	30	193	66	50	53	23
ПРОИЗВОДСТВО МАШИН И ОБОРУДОВАНИЯ // PRODUCTION OF MACHINERY AND EQUIPMENT	30	57	18	27	8	4
ХИМИЧЕСКАЯ, НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ // CHEMICAL AND PETROCHEMICAL INDUSTRIES	14	74	23	21	21	9
ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩАЯ, ЦЕЛЛЮЛОЗНО-БУМАЖНАЯ // WOODWORKING, PULP AND PAPER INDUSTRY	3	13	5	3	2	3
ПРОИЗВОДСТВО ПИЩЕВЫХ И ДРУГИХ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ // FOOD AND OTHER CONSUMER GOODS	10	77	29	17	17	14
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННАЯ И СВЯЗЬ // TELECOMMUNICATION INDUSTRY AND POSTAL SERVICE	11	38	20	4	8	6
ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ // FINANCE AND INSURANCE	17	62	28	8	19	7
ЖКХ И БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ // HOUSING, UTILITIES AND CONSUMER SERVICES	3	5	2	1	2	
ТОРГОВЛЯ // TRADE	8	13	8	3	2	
ТРАНСПОРТ И ДОРОЖНОЕ ХОЗЯЙСТВО // TRANSPORT AND ROAD OPERATIONS	14	42	8	20	9	5
СТРОИТЕЛЬСТВО // CONSTRUCTION INDUSTRY	6	21	10	4	7	
СЕЛЬСКОЕ И ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО // AGRICULTURE AND FORESTRY	3	5		2	3	
ОБРАЗОВАНИЕ, НАУКА, КУЛЬТУРА // EDUCATION, SCIENCE, CULTURE	2	2		1	1	
ЗДРАВООХРАНЕНИЕ // HEALTH CARE INDUSTRY	3	9	3	1	3	2
ПРОЧИЕ ВИДЫ ПРОИЗВОДСТВА И УСЛУГ // OTHER TYPES OF PRODUCTION AND SERVICES	10	12	2	5	2	3
НКО, ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ // NON-PROFIT ORGANISATIONS, EMPLOYERS' ASSOCIATIONS	3	3			3	

Как стать участником Библиотеки, см. на сайте РСПП // How to become a Library participant go to <http://pcnn.pf/activity/social/library-practic/>

Российский союз промышленников и предпринимателей предлагает компаниям направлять описание своих лучших практик социальной направленности для включения в электронную «Библиотеку корпоративных практик РСПП» //

The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs invites companies to submit a description of their best social practices for inclusion in the electronic "Library of Corporate Practices of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs".

## «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ» // SAKHALIN ENERGY

«Сахалин Энерджи» разрабатывает нефтегазовые месторождения северо-восточного шельфа о. Сахалин в соответствии с соглашением 1994 г. о разделе продукции по проекту «Сахалин-2». Осуществляет добычу, транспортировку, переработку и маркетинг углеводородов. Акционеры компании: ПАО «Газпром», концерн «Шелл», группы «Мицуи» и «Мицубиси». За 25 лет деятельности компания стала лидером мировой индустрии нефтегазового производства и одним из ключевых поставщиков энергии для Азиатско-Тихоокеанского региона.

Численность персонала – более 2 тыс. чел.



**ДАШКОВ  
РОМАН ЮРЬЕВИЧ**  
*Председатель Комитета  
исполнительных  
директоров, Главный  
исполнительный  
директор*  
**ROMAN DASHKOV**  
*Chairman of the  
Committee of Executive  
Directors, Chief  
Executive Officer*

Sakhalin Energy develops oil and gas fields of the north-eastern coast of Sakhalin-2 Production Sharing Agreement signed in 1994. The company's main activities are the production, transportation, processing and marketing of hydrocarbons. The company's shareholders are: Gazprom, Shell, Mitsui and Mitsubishi. For more than 25 years of operation, Sakhalin Energy has become a leader in the global oil and gas industry and one of the key energy suppliers for the Asia-Pacific region.

The number of employees is more than 2 thousand people.

*Summary see p. 136*

Уважение и продвижение прав человека входят в число ключевых принципов деятельности «Сахалин Энерджи» с самого начала деятельности и рассматриваются как основа корпоративной системы управления: ведение бизнеса с ответственностью перед персоналом, обществом и другими заинтересованными сторонами, соблюдение законодательства Российской Федерации и применение международных стандартов.

Стандарты компании в области прав человека закреплены в корпоративных документах, обеспечивающих основу для их реализации в повседневной деятельности. К ним относятся: Политика по правам человека; Кодекс деловой этики, включая Положение об общих принципах деятельности; Политика устойчивого развития; Руководство по коммерческой системе управления; Обязательства и политика в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности; Политика по безопасности; Политика в области организации материально-технического обеспечения и подрядных работ; Процедура рассмотрения жалоб / изобличающей информации / Порядок рассмотрения жалоб от населения.

Весь объём обязательств в области прав человека, а также вопросы управления рисками, связанными с потенциальными или фактическими нарушениями прав человека в результате деятельности компании, изложены в Политике по правам человека, текст которой доступен на интернет-сайте компании. При её осуществлении компания «Сахалин Энерджи» стремится в дополнение к российскому законодательству соответствовать самым высоким международным стандартам в области прав человека на всех этапах производственно-хозяйственной деятельности. В частности: Всеобщая декларация прав человека; Принципы Глобального договора ООН; Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (компания приняла участие в тестировании Руководящих принципов в 2009–2011 гг. среди других пяти компаний в мире); Основные конвенции Международной организации труда и др.

Тема уважения и продвижения прав человека является ключевой для каждой из 17 Целей в области устойчивого развития, принятых Генеральной ассамблеей ООН в 2015 г. в рамках Повестки в области устойчивого развития на период до 2030 г. В 2016 г. «Сахалин Энерджи» приняла обязательство содействовать достижению ЦУР, закрепив его в корпоративной Политике устойчивого развития.

Ключевые зоны внимания в сфере прав человека «Сахалин Энерджи» в соответствии с потенциальными рисками и воздействием – это равенство и отсутствие дискриминации и право на: труд, информацию, справедливые и благоприятные условия труда, охрану здоровья, образование, безопасность, благоприятную окружающую среду; получение достоверной информации о состоянии окружающей среды, жизнь; участие в культурной жизни; доступ к внесудебному порядку разрешения споров.

«Сахалин Энерджи» внедрила стандарты соблюдения прав человека во все сферы деятельности, в которых существуют потенциальные риски нарушения этих прав, в такие как: взаимодействие с персоналом и с населением; организация материально-технического обеспечения и подрядных работ; обеспечение безопасности объектов.

Система управления в отношении прав человека включает неразрывно связанные элементы (см. схему «Система управления в отношении прав человека»). Краеугольным элементом системы является взаимодействие с внутренними и внешними заинтересованными сторонами. При этом первоочередное значение придаётся вопросам, связанным с уязвимыми группами населения, к которым относятся лица с ограниченными возможностями, коренные народы, пожилые люди, дети и др.

## Система управления в отношении прав человека

Такой комплексный проект, как «Сахалин-2», особенно через цепочку поставок, имеет большой потенциал для положительного воздействия на социально-экономическую сферу региона, и при недостаточном управлении реализация проекта может стать источником неблагоприятного воздействия на права человека, включая риски в цепочке поставок, воздействие на население, права персонала и др.

Особое внимание в компании уделяется оценке рисков подрядных работ в отношении прав человека. Для их минимизации применяются процедуры определения опасных факторов подрядных работ, преквалификации, которая содержит вопросы и в отношении прав человека, включение в контракты специальных положений, зафиксированных в вышеперечисленных документах. Помимо включения в договоры специальных положений и дополнительных требований, в том числе результатов оценок воздействия на окружающую среду, здоровье и социальную сферу, компания организует курсы и семинары для подрядных организаций с целью более эффективного внедрения в практику деловой этики, социальных и экологических принципов и для обеспечения действенного контроля их соблюдения, а также проводит социальный мониторинг, включающий вопросы прав человека.

Помимо внедрения в собственную практику и практику подрядных организаций, «Сахалин Энерджи» прилагает усилия к продвижению тематики прав человека в различных аспектах на национальном и международном уровнях, в первую очередь через призму:

- Целей в области устойчивого развития – социальные и экологические проекты «Сахалин Энерджи» вошли в первый российский Добровольный национальный обзор хода осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г., который был представлен в июле 2020 г. на Политическом форуме высокого уровня по устойчивому развитию ООН; практики компании в отношении прав человека включены в Ежегодные доклады о глобальных целях Глобального договора ООН, в 2019 г. компания поддержала издание сборника корпоративных практик «Российский бизнес и цели устойчивого развития», подготовленного РСПП при поддержке Международной организации труда (МОТ), а также представила свой опыт работы с ЦУР на таких мероприятиях, как Многосторонний форум ЭСКАТО по достижению Целей в области устойчивого развития ООН в Северо-Восточной Азии, круглый стол «Экологическая ответственность как элемент устойчивого развития бизнеса», Международный форум устойчивого развития «Общее будущее. Факторы успеха и инструменты его измерения» и др.;



## Система управления в отношении прав человека



- национальных проектов – в 2020 г. «Сахалин Энерджи» получила статус «Партнёр национальных проектов» за программы корпоративной социальной ответственности, способствующие достижению ряда задач четырёх проектов: «Экология», «Демография», «Образование», «Культура»;
- Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека – в 2020 г. «Сахалин Энерджи» поддержала проведение международной онлайн-конференции «Уважение прав человека как индикатор корпоративной ответственности», организованной Комитетом РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию совместно с национальной сетью ГД ООН и в партнёрстве с Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека в России; компания является активным участником ежегодных Форумов ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека и др.

## ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ В УСЛОВИЯХ COVID-19



В условиях пандемии COVID-19, с которой столкнулся весь мир в начале 2020 г., вопросы соблюдения прав человека приобрели особую остроту и масштабность, включая право на охрану здоровья, доступ к услугам здравоохранения, право на информацию, свободу передвижения и др.). Должное внимание предприятий к таким правам способно обеспечить эффективное реагирование и минимизировать негативные последствия.

Для минимизации потенциальных последствий пандемии и обеспечения бесперебойной работы всех объектов компании требовались эффективные, новаторские и проактивные меры во многих областях деятельности компании, включая обеспечение охраны здоровья персонала.

В сложной эпидемической и экономической обстановке было критически важно организовать эффективное управление компанией как организацией непрерывного цикла производства, а также процесс оперативного принятия решений. Для этого были созданы Главный координационный комитет (ГКК) под председательством главного исполнительного директора и три штаба по основным направлениям деятельности, обеспечивающие непрерывную

работу компании в условиях пандемии коронавирусной инфекции, включая штаб по разработке и внедрению мер по предупреждению распространения коронавирусной инфекции и координации в случае заражения. В штаб вошли сотрудники сектора охраны здоровья и гигиены труда, эпидемиологи компании, сотрудники управления эксплуатации и развития инфраструктуры, представители кадрового директората, отдела информационного обеспечения, работы со СМИ и др.

Специалисты сектора охраны здоровья и гигиены труда компании в первую очередь изучили российские требования в сфере борьбы с COVID-19 и лучшие зарубежные практики профилактики и борьбы с инфекцией и тщательно проверили готовность реагирования на случай пандемии гриппа.

По результатам проверки были разработаны мероприятия с целью снижения вероятности проникновения коронавирусной инфекции в офисы и объекты компании, в семьи работников. Для их реализации были подготовлены необходимые регламентирующие и актуализированы текущие документы, созданы оперативные рабочие группы.

Первые меры по профилактике вирусной инфекции, а также раннему и эффективному выявлению вероятных случаев заболевания и обеспечению барьеров проникновения инфекции в коллектив включали:

- минимизацию количества командировок персонала, рекомендации об ограничении частных поездок;
- ограничение встреч, количество участников которых превышает 10 человек, проведение встреч преимущественно в формате онлайн;
- прекращение групповых спортивных занятий в рекреационных объектах жилого комплекса компании «Предгорье Зимы» с количеством участников более 10 человек (позже объекты были закрыты полностью);
- регулярное информирование персонала о предпринимаемых государственных и корпоративных мерах, а также о необходимости соблюдения мер профилактики, правил личной и общественной гигиены и пр.;
- введение обязательного 14-дневного периода наблюдения с момента возвращения из-за рубежа или из других регионов РФ работника и/или проживающих с ним лиц;
- обязательное уведомление компании (сектор охраны здоровья и гигиены труда) и ограничение посещения офиса в случае появления симптомов респираторного заболевания или повышенной температуры у работника или проживающих с ним лиц;
- обязательное для всех прибывших из-за рубежа или из других регионов РФ работников или проживающих с ними лиц использование скринингового опросника, разработанного сектором охраны здоровья и гигиены труда;
- мониторинг состояния здоровья работников и проживающих с ними лиц, изучение информации о возможных контактах с больными лицами или лицами, вернувшимися из-за рубежа или из других регионов РФ.

В марте-апреле комплекс мероприятий по охране здоровья был внедрён в полной мере, включая: дезинфекцию помещений и транспортных средств; организацию удалённой (дистанционной) работы и определение правил посещения офиса и возвращения в офис; организацию офисной работы; организацию медицинской помощи на объектах и в пунктах временного пребывания (ПВП); организацию медицинской помощи в рамках ДМС.

Пандемия коронавируса COVID-19 негативно отразилась на деятельности многих компаний и организаций, на качестве жизни людей, значительно возросла нагрузка на медицинские учреждения. В этих условиях компания при реализации программ социальных инвестиций поставила приоритетом помощь учреждениям здравоохранения. Так, оперативно принята и реализована

специальная программа поддержки медицинских учреждений в борьбе с пандемией – проект «Профилактика и лечение»: оснащение медицинских учреждений оборудованием и расходными материалами.

Был сформирован список необходимого специализированного оборудования, согласно которому пять медицинских учреждений получили оборудование и материалы, необходимые для предотвращения распространения инфекции, защиты здоровья населения и оказания помощи заболевшим. Среди поставок – концентраторы кислорода, кислородная станция, облучатели-рециркуляторы, амплификатор, экспресс-тесты, пульсоксиметры, расходные материалы для респираторной и инфузионной терапии и пр.

Кроме данного проекта, поддержка системы здравоохранения и социально уязвимых групп населения (например, лиц с ограниченными возможностями) была оказана в рамках проекта грантового конкурса «Цифровая трансформация образовательных и социальных услуг», который в кратчайшие сроки разработан и внедрён компанией в рамках Фонда социальных инициатив «Энергия». Конкурс направлен на внедрение онлайн-форматов в деятельность организаций сферы образования, социальной поддержки и на смягчение неблагоприятных последствий пандемии.

### Результаты

Выстроено эффективное взаимодействие с органами государственной власти в рамках борьбы с COVID-19, что позволило компании оперативно реагировать на вводимые в РФ и Сахалинской области ограничения.

Выполнены требования региональных и федеральных органов власти к организации и проведению 14-дневной обсервации сотрудников в связи с эпидемической ситуацией.

Обеспечено медицинское сопровождение сотрудников на весь период пребывания в ПВП (проведение термометрии, опроса, осмотра, тестирования, при необходимости – компьютерной томографии лёгких).

На каждом объекте были разработаны схемы реагирования и информирования на случай выявления коронавирусной инфекции.

Все объекты, ПВП и офисы обеспечены достаточным количеством средств индивидуальной защиты (медицинские маски, антисептики и пр.).

Организованы: своевременное тестирование всех работников и квалифицированный мониторинг их здоровья, постоянные эффективные каналы коммуникации по вопросам здоровья для сотрудников компании и подрядных организаций (горячая линия, опросы и др.).

Обеспечено своевременное просвещение о вводимых и действующих государственных и корпоративных противоэпидемических мерах.

На объектах проведено обучение медицинских работников с использованием дистанционных каналов связи (вебинары).

Пять учреждений здравоохранения в г. Южно-Сахалинске, г. Корсакове и пгт Ноглики оснащены необходимым медицинским оборудованием и расходными материалами – созданы условия для оказания своевременной и эффективной медицинской помощи населению региона присутствия компании.

В августе-сентябре 2020 г. проведён ежегодный мониторинг компании со стороны кредиторов и их независимых консультантов в рамках регулярной проверки выполнения обязательств компании в области корпоративной социальной ответственности (экологические и социальные обязательства компании по российскому законодательству и международным стандартам, закреплённым в Планах действий в сфере охраны окружающей среды, охраны труда и социальной деятельности, который является одним из ключевых условий проектного финансирования). Основное внимание в 2020 г. было уделено мерам компании



в отношении коронавирусной инфекции. По результатам проверки была дана положительная оценка со стороны проверяющих. Особенно были выделены мероприятия по организации санитарно-противоэпидемических мероприятий (включая организацию ПВП и пр.), внешних и внутренних коммуникаций и дополнительных благотворительных инициатив компании, включая область здравоохранения.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КМНС: ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ ПРАВА



На о. Сахалин живут около 4 тыс. представителей основных коренных этносов: нивхи, уйльта, эвенки и нанайцы. Основываясь на том, что уважение и поддержка прав человека, включая уязвимые группы населения, является неотъемлемой частью ответственного бизнеса, «Сахалин Энерджи» поставила перед собой задачу способствовать как устойчивому развитию и росту потенциала коренных малочисленных народов островного региона, так и сохранению их языков – наиболее мощному инструменту сохранения и развития культурного наследия. Это способствует не только лингвистическому разнообразию, но и более полному пониманию культурных традиций коренных народов.

С 2006 г. основной программой компании в сфере взаимодействия с коренными этносами является План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области, который реализуется по принципу партнёрства между бизнесом («Сахалин Энерджи»), обществом (Региональный совет уполномоченных представителей коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области) и властью (Правительство Сахалинской области). В рамках Плана содействия компания первой в мире применила принцип свободного, предварительного и осознанного согласия (FPIC), который зафиксирован в Декларации ООН о правах коренных народов. Одними из приоритетных направлений Плана содействия являются культура и образование. Через эти направления, а также другие проекты компания способствует продвижению лингвистических прав коренных этносов.

При определении лингвистических прав «Сахалин Энерджи» руководствуется российским законодательством и международными стандартами, включая ФЗ «О гарантиях прав коренных малочисленных народов РФ», Декларацию ООН о правах коренных народов, Конвенцию об охране нематериального культурного наследия ЮНЕСКО.

В настоящее время на Сахалине проживают не более 20 исконных носителей родных языков. У большинства представителей коренных народов нет возможности изучать свой родной язык, поскольку он не преподаётся в школе из-за отсутствия современных учебных пособий и литературы. Поэтому «Сахалин Энерджи» старается содействовать реализации лингвистических прав коренных этносов Сахалинской области и осуществляет эту деятельность в нескольких направлениях.

### Сохранение национальных языков

Языки КМНС Сахалина находятся на грани исчезновения: они не используются в обиходе, для их изучения отсутствуют система образования и методики преподавания. Издание словарей, текстов с устоявшейся грамматикой и орфографией национальных языков, а также использование языков в документах укрепляет их жизнеспособность. Компания регулярно поддерживает публикацию таких книг и учебных пособий, включая оцифровку имеющихся изданий и запись аудиодисков, среди них:



- учебные пособия по уйльтинскому языку (первый букварь языка уйльта; аудиобукварь «Уилтадаирису»; «Орокско-русский и русско-орокский словарь»; русско-уйльтинский словарь «Лексика уйльта как историко-этнографический источник» и другие издания, который помогут всем желающим изучать родной язык);
- уникальные издания на нивхском языке («Эпос сахалинских нивхов» и аудиодиск сказок Владимира Санги на русском и нивхском языках; «Материалы по фольклору и культуре нивхов Сахалина» Татьяны Улита с приложением компакт-диска со звуковыми записями голоса сказительницы; книга лирических стихотворений «Я уйду с тобою спозаранку...»; единственная газета в мире на нивхском языке «Нивх Диф» («Нивхское слово») и др.).

При поддержке компании реализуются проекты по воссозданию обрядовых традиций; лингвистические и фольклорные исследования.

### Развитие и продвижение национальных языков

Один из важнейших проектов направлен на развитие общественного самосознания КМНС с использованием родных языков: при поддержке Управления Верховного комиссара ООН по правам человека в России организован перевод основополагающих документов ООН на языки КМНС Сахалина – Всеобщей декларации прав человека и Декларации о правах коренных народов. Эти документы содержат новую лексику, что способствует созданию в языках неологизмов и стимулирует их развитие. Тексты деклараций озвучены носителями языков, аудиозаписи оцифрованы. При финансовой и организационной поддержке компании организуются мероприятия с участием представителей КМНС, выступающих на родных языках: презентации публикуемых книг, образовательные научные конференции, выставки, мастерские и т.д.

Вопросами возрождения языка следует заниматься постоянно и комплексно. Необходимо не только сохранять и развивать его, но также продвигать и поддерживать, создавая условия и повышая интерес к изучению языка. В рамках продвижения языков коренных этносов Сахалина публикуемые книги и аудиодиски распространяются не только в Сахалинской области, но и на всероссийском и международном уровнях. Кроме того, широко реализуется художественная сувенирная продукция, в том числе выполненная представителями КМНС, проводятся публичные мероприятия для разновозрастной и разносторонней аудитории: спектакли, выставки, конкурсы и др.

В целях поддержки и популяризации языков коренных народов Генеральная ассамблея ООН провозгласила 2019 г. Международным годом языков коренных народов. Основной задачей мероприятий стояло повышение осведомлённости общественности о состоянии языков, находящихся под угрозой исчезновения во всём мире, а также установление связи между языком, развитием общества, мирным существованием и урегулирование конфликтов.

«Сахалин Энерджи» реализовала серию мероприятий в рамках проекта «Сохранение, развитие и популяризация языкового наследия коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области», объединяя усилия бизнеса, власти и общества и тем самым внося вклад в сохранение нематериального культурного наследия коренных этносов островного региона. В этом же году в России был создан организационный комитет по подготовке и проведению Года языков в Российской Федерации под председательством руководителя Федерального агентства по делам национальностей (ФАДН России), в состав которого вошла и компания «Сахалин Энерджи», а мероприятия проекта стали частью федерального плана мероприятий Международного года языков коренных народов в России.

В 2020 г. работа при поддержке и участии компании продолжилась:

- организована серия мероприятий по случаю 85-летнего юбилея известного писателя, основателя классической нивхской литературы Владимира Михайловича Санги, включая Дни нивхской культуры в Сахалинском областном художественном музее, Второй межрегиональный форум «Наследие нивхов», издание книги «Мудрая нерпа», выпуск мультипликационного фильма «Бурундук ищет друга», реализация проекта «Сказочный мир Владимира Санги» и др.;
- для всех жителей и гостей областного центра островного региона представлена выставка работ самобытного художника-оленевода Василия Николаевича Соловьёва «Рисунки оленевода»; состоялась презентация книги «Легенды народа уйльта» Елены Алексеевны Бибиковой, уйльтинской сказительницы, которая на протяжении многих лет вносит огромный вклад в сохранение родного языка одного из самых малочисленных этносов на планете и др.

Генеральная Ассамблея ООН провозгласила период 2022–2032 гг. Международным десятилетием языков коренных народов. «Сахалин Энерджи» готовит план проведения серии мероприятий с участием коренных народов и заинтересованных сторон в целях эффективных мер поддержки, ревитализации и развития языков коренных народов.

### Результаты за 2018–2020 гг.

В 2020 г. проект компании «Сохранение, развитие и популяризация языкового наследия коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области» признан одним из лучших корпоративных проектов, направленных на поддержку культуры и искусства в России, конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности».

В 2020 г. Ассоциация коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока РФ (RAIPON) наградила единственных представителей бизнеса – главного исполнительного директора и сотрудников компании «Сахалин Энерджи» – высокими общественными наградами, в том числе отметив положительную работу по сохранению и развитию этнокультурных традиций коренных народов.

В 2020 г. компания «Сахалин Энерджи» вошла в список финалистов одной из самых престижных профессиональных наград в области энергетики Platts Global Energy Awards в номинации «Корпоративная социальная ответственность» за программу взаимодействия с коренными народами, в том числе и проекта по сохранению и развитию языкового наследия КМНС островного региона.

Проект «Сохранение, развитие и популяризация языкового наследия КМНС Севера Сахалинской области» получил высокую оценку заинтересованных сторон (представителей КМНС, НКО, экспертов, учёных, преподавателей, представителей государственных органов), в том числе стал призёром всероссийского конкурса PR-проектов «КонТЭКст», который проводится при поддержке Министерства энергетики России, вошёл в шорт-лист Международного фестиваля социальной рекламы и коммуникаций Lime.

## МЕХАНИЗМЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Право на средства правовой защиты является ключевым принципом международной системы в области прав человека, и необходимость в укреплении к ним доступа признаётся Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека в качестве третьего базового принципа.

Однако очевидно, что при реализации такого масштабного проекта, как «Сахалин-2», невозможно полностью исключить





все риски и негативное воздействие. На начальном этапе строительства компания внедрила корпоративные средства правовой защиты, а именно: механизмы рассмотрения жалоб для внутренних и внешних заинтересованных сторон:

- Процедуру рассмотрения избыточной информации, в рамках которой рассматриваются вопросы нарушения Положения об общих принципах деятельности, положений Кодекса деловой этики или других процедур компании (конфликт интересов, взяточничество, коррупция и пр.), поступившие от любых заинтересованных сторон;
- Порядок рассмотрения обращений работников – касается сферы трудовых отношений персонала компании (нарушение норм трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов работодателя, связанных с трудовой деятельностью работника, а также нарушение условий заключённого с работником трудового договора);
- Процедуру рассмотрения жалоб от населения, предназначенную для работы с жалобами и обращениями от населения и работников подрядных и субподрядных организаций в отношении негативного воздействия при реализации проекта «Сахалин-2». В дополнение к Процедуре рассмотрения жалоб от населения компания в 2011 г. разработала отдельный порядок рассмотрения жалоб, относящихся к реализации Плана содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области.

Для обеспечения максимальной эффективности работы с жалобами компания организует работу в этой области в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, а именно: легитимность и встроенность в корпоративную систему; доступность; прозрачность и открытость; вовлечение заинтересованных сторон и обеспечение диалога в процессе рассмотрения жалоб; применение установленных сроков и обеспечение согласованных действий для разрешения жалоб; обеспечение конфиденциальности; применимость как для компании, так и для подрядчиков; использование накопленного опыта для принятия превентивных мер и ведения проактивных действий.

Информирование заинтересованных сторон, особенно населения и сотрудников подрядных организаций, о существующих механизмах рассмотрения жалоб и способах их подачи, доступность механизмов и доверие к ним являются важными факторами эффективности работы с жалобами и в конечном итоге управления проблемными вопросами и рисками. Поэтому просвещение и формирование доверия являются приоритетом для компании при работе с жалобами. Фраза «Добро пожаловать!» стала девизом активных информационных кампаний, которые включают размещение информации на интернет-сайте компании, объявления в газетах, постеры и брошюры о Процедуре рассмотрения жалоб от населения и пр. Компания регулярно взаимодействует с администрациями населённых пунктов и подробно рассказывает о Процедуре, чтобы жалобы, связанные с проектом и поступающие в администрацию, могли быть немедленно переданы в компанию. Кроме того, особое внимание Процедуре и способам подачи жалоб уделяется на ежегодных общественных встречах с населением, информация доступна и в информационных центрах компании.

Компания регулярно проводит опрос населения и сотрудников подрядных организаций для выяснения степени информированности (куда или к кому население и сотрудники обычно обращаются, если у них есть жалобы или обеспокоенность, какие предпочитают каналы получения информации и пр.). Такие опросы позволяют улучшить качество информационных материалов и разнообразить способы информирования.

Важным элементом эффективной работы с жалобами является обучение применению процедуры рассмотрения жалоб

**КАК ОБРАТИТЬСЯ С ЖАЛОБОЙ В КОМПАНИЮ «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ»**

**ВЫ МОЖЕТЕ СООБЩИТЬ ОБ ЭТОМ:**

- По номеру горячей линии 8 800 200 6624 (по Сахалинской области звонок бесплатный).
- В информационный центр компании «Сахалин Энерджи» (адреса центров можно узнать на сайте компании или уточнить по телефону 8 800 200 6624).
- По электронной почте [grievance@sakhalinenergy.ru](mailto:grievance@sakhalinenergy.ru)
- На интернет-сайте компании [www.sakhalinenergy.ru](http://www.sakhalinenergy.ru) (раздел «Обратная связь»).
- Письмом по адресу: ул. Дзержинского, 35, г. Южно-Сахалинск, 693000, Российская Федерация (получатель: департамент корпоративных отношений компании «Сахалин Энерджи»).

■ Вы считаете, что компания «Сахалин Энерджи» или её подрядчик неблагоприятно воздействует на ваш населённый пункт?

■ Вам стало известно о некорректном поведении работников компании «Сахалин Энерджи» или её подрядчиков?

■ Вы работник подрядной организации и считаете, что нарушаются трудовые права, стандарты в сфере охраны и безопасности труда или другие стандарты?

QR-код:

Компания «Сахалин Энерджи» подтвердит получение обращения и примет его к рассмотрению.

для тех сотрудников, которые по роду деятельности принимали или могут принимать участие в процессе получения или разрешения жалоб от населения (например, руководители подразделений, работники приёмных, представители компании, которые непосредственно руководят работой подрядных организаций), обязательно прохождение соответствующих тренингов.

#### Результаты за 2018–2020 гг.

Не произошло ни одного социального конфликта, несмотря на активные строительные работы (в рамках проекта дожимной компрессорной станции на севере острова) и мероприятия, связанные с COVID-19. В большой степени это стало возможным благодаря своевременному и эффективному рассмотрению жалоб.

Результаты независимых проверок и аудитов демонстрируют, что процесс работы с жалобами в компании соответствует высоким международным стандартам, а также доверие заинтересованных сторон этому процессу.

Проводится последовательное, своевременное и эффективное рассмотрение и разрешение жалоб.

100% жалоб разрешены в установленные сроки в 2018–2020 гг.

Механизмы рассмотрения жалобы стали одним из эффективных инструментов управления рисками, а соблюдение Процедуры рассмотрения жалоб от населения – одним из условий в контрактах с основными подрядными организациями компании.

В 2020 г. «Сахалин Энерджи» признана лидером авторитетных рейтингов и индексов в области корпоративной социальной ответственности, обязательным элементом которых является тема прав человека.

«Сахалин Энерджи» входит в группу лидеров индексов РСПП «Вектор устойчивого развития» и «Ответственность и открытость», в наивысшую категорию А+ («Лидеры») рейтинга проекта «Лидеры корпоративной благотворительности – 2020», заняла второе место в первом ESG-рэнкинге нефтегазовых компаний России агентства RAEX-Europe и первое – в рейтинге АК&М социальной эффективности крупнейших российских компаний нефтегазовой отрасли.



## ПАО «ТАТНЕФТЬ» // PJSC TATNEFT

ПАО «Татнефть» – один из лидеров топливно-энергетического комплекса Российской Федерации, входит в число крупнейших российских публичных компаний.

«Татнефть» осуществляет деятельность в области добычи и переработки нефти и газа, поставок на рынок топливных и нефтегазохимических продуктов, шинной продукции, электроэнергии, инжиниринговых услуг, техники и технологий. Обладает географически диверсифицированным портфелем активов, участвует в капитале компаний финансового сектора.

Численность персонала Группы «Татнефть» – 60 тыс. чел.



**МАГАНОВ  
НАИЛЬ  
УЛЬФАТОВИЧ**  
Генеральный директор

**NAIL  
MAGANOV**  
General director

PJSC TATNEFT is one of the leading companies in fuel and energy complex in Russia and one of the largest public companies.

The industrial complex of the company includes steadily developing enterprises of crude oil and gas production, petroleum refining, petrochemicals production, the tire-manufacturing complex, network of filling stations and services. TATNEFT has a stake in the financial sector companies. The company has a geographically diversified portfolio of assets.

The number of employees is 60 thousand people.

*Summary see p. 138*

**В** своей деятельности компания «Татнефть» руководствуется принципами корпоративной ответственности и системного риск-ориентированного подхода.

Подход компании к корпоративному управлению, стратегическому планированию и операционной деятельности базируется на согласованности с Принципами и ЦУР ООН – 2030, общегуманитарными ценностями и международными инициативами в этой области, высоком уровне корпоративной социальной ответственности, этичном поведении и открытости.

С 2015 г. «Татнефть» реализует Принципы и Цели устойчивого развития. В 2019 г. компания присоединилась к Глобальному договору ООН и Национальной сети Глобального договора ООН в статусе участника.

Стратегия Группы «Татнефть» до 2030 г. учитывает обязательность исполнения нормативно-правовых актов Российской Федерации, регулирующих ответственность в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда, снижения воздействия на окружающую среду, в том числе в области климатических аспектов и выбросов парниковых газов, а также регулирующие нормы в этих областях, принятые в странах, на территориях деятельности компании.

Как международная компания, ведущая бизнес-проекты в странах с различными политическими системами и культурными традициями, «Татнефть» исходит из того, что каждый должен обладать всеми провозглашёнными в ней правами и свободами без какого бы то ни было различия, независимо от расы, цвета кожи, пола, возраста, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения, включая право на труд, право на благоприятную окружающую среду, права коренных малочисленных народов и особых групп населения и др.

ПАО «Татнефть» признаёт важность уважения и соблюдения фундаментальных прав человека и разделяет принципы в области прав человека, трудовых отношений и борьбы с коррупцией, фундаментальных международных деклараций и конвенций ООН и МОТ. Приняты и действуют корпоративные документы в этой области: Коллективный договор ПАО «Татнефть»; Кодекс корпоративной культуры для работников ПАО «Татнефть», Стандарт организации «Политика ПАО «Татнефть» им. В. Д. Шашина в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды с учётом изменения климата», Руководство по системе менеджмента промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды Группы «Татнефть».

Компания поддерживает статус ответственного работодателя и социального партнёра как в своей деловой активности, так и во взаимодействии с органами государственной власти, местным населением и обществом в целом. Взаимоотношения строятся на основе эффективной и прозрачной системы взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами.

Важное направление – должное внимание обеспечению прав местных сообществ – дальнейшее развитие механизмов обратной связи с населением с максимальным охватом заинтересованных сторон. Компания развивает практику Общественных советов по получению обратной связи от населения по реализуемым производственным и инфраструктурным проектам. Проводятся регулярное анкетирование и общественные опросы. Работает горячая линия и обеспечивается возможность прямого диалога с уполномоченными представителями компании.

Социальные проекты компании учитывают социальные приоритеты государственной политики – Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации и Стратегию социально-экономического развития Республики Татарстан, реализацию задач нацпроектов России «Здравоохранение», «Демография» и осуществляемых в их рамках федеральных и региональных проектов.

Согласно принятым корпоративным принципам социальной ответственности, с учётом того, что подразделения ПАО «Татнефть» являются градообразующими предприятиями в большинстве населённых пунктов регионов деятельности, социальная политика компании включает положения по соблюдению прав работников, их семей и других жителей территорий присутствия на безопасную и благоприятную и стабильную социальную среду.

Компания вносит масштабный вклад в социальное развитие территорий своей основной деятельности, реализует целевые корпоративные программы. В 2020 г. на реализацию социальных проектов направлено более 26 млрд руб., из них только на благотворительные цели в Альметьевском районе – 1,4 млрд руб.

## РАЗВИТИЕ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ



Комплексная партнёрская программа «Развитие высокотехнологичной медицинской помощи для сотрудников ПАО «Татнефть» населения юго-востока Республики Татарстан» нацелена на эффективное функционирование системы профилактики, лечения и реабилитации инфекционных и неинфекционных заболеваний. Включает проекты, направленные на профилактику и укрепление здоровья, поддержание медицинских учреждений, развитие профессионального и любительского спорта, развитие комплекса социальных объектов компании.

Поставлена задача обеспечить снижение количества дней временной нетрудоспособности работников компании на 50% к 2030 г. с промежуточным результатом в 25% к 2025 году. При оценке эффективности инвестиционных проектов будет учитываться их влияние на здоровье и благополучие работников предприятий Группы «Татнефть».

Определение целей и интеграция их в деятельность компании осуществляется в соответствии с «Компасом целей устойчивого развития: 5 шагов». *Расширение перечня высокотехнологичных медицинских услуг для сотрудников компании и населения юго-востока Республики Татарстан. Реализованы проекты «Гибридная операционная», «Реконструкция реанимации», «Операционная нейрохирургии», «Телемедицина».*



*Снижение риска временной нетрудоспособности работников – показатель, используемый как в нашей стране, так и во всём мире, который влияет на повышение корпоративной устойчивости.*

Среди причин временной нетрудоспособности выделяются пять основных групп: инфекционные заболевания, неинфекционные заболевания, профессиональные заболевания, несчастные случаи на производстве, а также бытовые несчастные случаи. Каждая из этих причин является основанием для формирования определённых рисков от увеличения тарифа на социальное страхование и снижения производительности труда до риска полной остановки производства (что наглядно продемонстрировала ситуация с COVID-19 весной текущего года).

В этой связи под каждую из перечисленных причин временной нетрудоспособности формируется пул методов управления соответствующим риском.

*«Неинфекционные заболевания» – управление риском в первую очередь включает разработку и реализацию программ ЗОЖ; внедрение производственной гимнастики; реализацию стратегии развития комплекса социальных объектов компании; проведение диспансеризаций; санаторно-курортное обслуживание, проведение спартакиад. При этом при возникновении острого заболевания (инфаркты, инсульты и т.д.) необходимо применение высокотехнологичных методов лечения, сокращающих время нахождения на больничном листе и предупреждающих инвалидизацию.*





«Профессиональные заболевания». Возможности по минимизации такого риска реализуются через: оценку рисков воздействия вредных факторов, влияющих на возникновение профессиональных заболеваний; развитие системы периодических и углублённых медицинских осмотров; оптимизацию санаторно-курортного лечения для работающих во вредных и опасных условиях труда; модернизацию работы здравпунктов компании; приведение офисных зданий в соответствие с требованиями т.н. «зелёных» стандартов (проект «Зелёный офис»).

«Несчастные случаи на производстве». Управление риском осуществляется путём внедрения тренажёров виртуальной и дополненной реальности (VR/AR); повсеместного использования роботизированного комплекса очистки резервуаров; применения RFID-меток для идентификации СИЗ; использования подъёмных устройств на основе экзоскелета; внедрения СИЗ «Умная каска».

Компания обладает собственным медицинским центром – Медсанчастью ОАО «Татнефть» в г. Альметьевска. Она обслуживает сотрудников компании и жителей города, предоставляя услуги в рамках ОМС и по корпоративной программе дополнительного медицинского страхования. Медсанчасть является одним из наиболее современно оснащённых центров высокотехнологичной медицинской помощи в регионе. «Татнефть» создала и оснастила по последнему слову техники гибридную операционную и операционную нейрохирургии, провела реконструкцию реанимационного отделения, внедряет методы телемедицины.

В рамках социального партнёрства «Татнефти» с госорганами г. Альметьевска идёт совместная работа по развитию Медсанчасти. Так, решениями Общественного совета стали: запуск проекта «Строительство родильного дома с перинатальным центром»; запуск проекта «Создание единой системы маршрутизации пациентов Медсанчасти; запуск проекта «Создание единой медицинской информационной системы».

На шаге 2 «Компаса целей устойчивого развития» необходимо определить приоритеты. Был выполнен анализ динамики временной нетрудоспособности работников компании за последние 5 лет. Определено, что по показателям «Количество случаев временной нетрудоспособности на одного работника» и «Длительность временной нетрудоспособности на одного работника (дней)» тренд возрастающий.

Поэтому, формируя целеполагание на шаге 3, предлагаем поставить перед собой весьма амбициозную цель – обеспечить снижение количества дней временной нетрудоспособности на 50% к 2030 г. с промежуточным результатом в 25% к 2025 г. При этом необходимо отметить, что данный подход напрямую коррелирует с провозглашёнными Задачами ООН в области здравоохранения в рамках ЦУР 3 к 2030 г.: уменьшить на треть преждевременную смертность от неинфекционных заболеваний; обеспечить эффективное функционирование системы профилактики, лечения и реабилитации инфекционных заболеваний (COVID-19 и др.); обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ

к качественным основным медико-санитарным услугам; вдвое сократить число смертей и количество травм.

## ПОДДЕРЖКА МОЛОДЁЖИ И ОБРАЗОВАНИЯ



В области соблюдения трудовых прав усилия компании сосредоточены на развитии возможностей профессионального роста. Одновременно компания проводит постоянный мониторинг, обучение работников.

Компания стремится развивать инклюзивную среду для людей с ограниченными возможностями в трудовых отношениях при приёме на работу, повышении квалификации и карьерном росте, в области образования, начиная с младшего возраста, а также в улучшении инфраструктуры для обеспечения хорошего качества жизни.

Для упреждающего предоставления сотрудникам ПАО «Татнефть» знаний и формирования компетенций, необходимых для эффективной работы в тактической и стратегической перспективе, в 2016 г. создан Корпоративный университет ПАО «Татнефть».



В Корпоративном университете организовано обучение по программам дополнительного профессионального образования (программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки). Обучение производится с отрывом, без отрыва, с частичным отрывом от производства. Нормативный срок обучения определяется дополнительными профессиональными программами.

Стратегическими целями Корпоративного университета являются создание единой платформы для обучения и развития сотрудников всей группы компаний «Татнефть», учитывающей потребности всех видов бизнеса, внедрение технологий мирового уровня в области оценки и обучения, формирование у персонала компании общих принципов ведения бизнеса и единой корпоративной культуры, достижение уровня международного центра профессиональной сертификации специалистов нефтегазовой отрасли.

Реализуя право населения, и в первую очередь молодёжи, на получение качественного образования быть конкурентоспособными на рынке труда, «Татнефть» реализует комплекс социальных программ.

С учётом нового вектора развития обучения и воспитания подрастающего поколения принята стратегия развития образования в нефтяном регионе.

Инвестиции компании направлены на повышение конкурентоспособности Высшей нефтяной школы среди ведущих мировых образовательных и научных центров нефтяного профиля. Идёт строительство нового большого кампуса Альметьевского

государственного нефтяного института (АГНИ). Стратегия трансформации АГНИ в Высшую нефтяную школу предполагает создание современного исследовательского центра, в котором научные сотрудники и студенты смогут заниматься фундаментальной и прикладной наукой, включая такие перспективные направления, как ИТ, энергосбережение и альтернативная энергетика.

**Образовательно-воспитательные проекты** включают открытие в школах нефтяного региона биологических классов. Сегодня активно функционируют кабинеты в школах г. Альметьевска, в ряде сёл и посёлков Азнакаевского и Актюбинского районов. В перспективе будут охвачены и другие населённые пункты. В современных лабораториях ребята занимаются микроклонированием растений, изучением вредителей сельскохозяйственных культур, а также разведением полезных бактерий для защиты растений. Биоклассы оснащены всем необходимым оборудованием и биоматериалами.

Этот проект позволит детям вносить свой вклад в восстановление природного биоразнообразия. Полученные знания дадут стимул развитию науки будущего. А школы получают возможность дополнительно самостоятельно зарабатывать. Выращенные саженцы «Татнефть» будет приобретать для реализации своих программ по озеленению.

Для повышения качества системного обучения химии, биологии, точным наукам, информационным технологиям в Альметьевске возведён Инженерный лицей. На строительство объекта «Татнефтью» было выделено около 1,2 млрд руб.

Общественный центр – новый проект «Татнефти» для юго-востока Татарстана, где действуют несколько культурных и образовательных локаций: уникальная выставка музыкальных инструментов народов мира, интерактивная выставка одной картины «Мадонна с младенцем» итальянского художника Франческо Убертини, Digital-академия для желающих обучаться фото- и компьютерной графике, интерактивный научно-познавательный центр «Альметрика».

## ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ COVID-19



Как социально ответственная компания, «Татнефть» ключевыми задачами для себя определила реализацию мер по противодействию пандемии COVID-19. Эти меры были направлены на обеспечение безопасности сотрудников, жителей региона, поддержку медицинских работников и экстренных служб. Особое внимание уделялось благотворительной деятельности и социальной защите населения.

В самом начале пандемии, при острой нехватке средств защиты, «Татнефть» оплатила аренду одного из крупнейших грузоподъёмных самолётов в мире, доставившего из Китая в Казань 6 млн медицинских масок и респираторов, защитные костюмы и расходные материалы для их пошива, изолированные боксы для переноски больных, а также машины для пошива масок.

Одновременно на производство средств защиты оперативно были переориентированы собственные производственные мощности компании. Силами предприятий Группы «Татнефть» выпущено более 10 млн масок, пошито порядка 40 тыс. защитных костюмов, которые компания безвозмездно передаёт больницам Татарстана, а также снабжает станции скорой помощи, центральные районные больницы.

Инжиниринговый центр компании разработал специальное оборудование для перевозки больных с подозрением на опасные инфекции – бокс для перевозки коронавирусных больных. *Специальное оборудование включено в число лауреатов конкурса «100 лучших товаров России».*

На базе ТАНЕКО и «Татнефть-Нефтехимсервиса» произведено свыше 150 т дезинфицирующего раствора и 200 т антисептического раствора для рук.

Техникой «Татнефти» в круглосуточном режиме проводилась санитарная обработка городов и населённых пунктов региона, была организована бесплатная заправка машин скорой помощи.

Сама пандемия дала толчок развитию новых технологий. Так, например, АЗС «Татнефти» во всех регионах уже сегодня оборудованы современными удобными терминалами для бесконтактной оплаты, а в Медсанчасти «Татнефти» за счёт применения информационных систем повысилась оперативность обработки КТ.

С середины марта 2020 г. действует ресурсный центр «Волонтеры Татнефти». Добровольцы из числа молодых сотрудников компании и жителей региона одними из первых в стране стали помогать пожилым людям. Для поддержки социально незащищённых сограждан топ-менеджеры «Татнефти» и присоединившиеся к ним сотрудники перечислили в благотворительный фонд «Татнефть» среднюю однодневную зарплату, а члены правления компании – свои квартальные вознаграждения. 25 тыс. «Наборов добра» с продуктами питания от местных производителей и средствами защиты были переданы многодетным и малоимущим семьям, пенсионерам и ветеранам.



В апреле 2020 г. по решению руководства компании и при поддержке Президента Республики Татарстан Рустама Минниханова в Медсанчасти «Татнефти» организованы ПЦР-лаборатории. С мая 2020 г. проведено более 30 тыс. тестов для сотрудников компании, жителей региона.

Кроме профилактических мероприятий, сегодня для людей, переболевших COVID-19 в тяжёлой форме, очень важна реабилитация. Она будет проводиться на базе корпоративных санаториев. Врачи проходят дополнительное переобучение в Казанском федеральном университете. Закуплены специальные тренажёры и оборудование. Принимаются пациенты в профилакториях «Космос» в г. Елабуге и «Иволга» в г. Бавлы. В ближайшей перспективе планируется задействовать санаторий «Лениногорский», а затем «ЯН» и «Шифалы».

Совокупные затраты «Татнефти» на борьбу против COVID-19 в 2020 г. составили 1,4 млрд руб. Заложенный на 2021 г. бюджет – порядка 400 млн руб.

*«Татнефть» признана лучшей компанией по итогам Международного конкурса Неправительственного экологического фонда им. В. И. Вернадского «Экологическая культура. Мир и согласие» в номинации «Сохранение природных комплексов и биоразнообразия» и заняла 6-е место в евразийском рейтинге открытости экологической информации нефтегазовых компаний, составленном Всемирным фондом дикой природы (WWF) и Creon Group.*



## ПАО «ГАЗПРОМ» // PJSC "GAZPROM"

Группа Газпром – глобальная энергетическая компания, лидер по запасам и объёмам добычи природного газа в мире. Имеет крупнейшую в мире газотранспортную систему протяжённостью 175,2 тыс. км.

Предприятия Группы находятся практически во всех регионах России. Ведёт геологоразведку, добычу, транспортировку, хранение, переработку и реализацию газа, нефти и продуктов их переработки, газового конденсата, газа в качестве моторного топлива, производство и сбыт тепловой и электроэнергии.

Продукция поставляется более чем в 100 стран мира.

Численность персонала – 477,6 тыс. чел.



**МИЛЛЕР  
АЛЕКСЕЙ  
БОРИСОВИЧ**  
*Председатель Правления*

**ALEXEY  
MILLER**  
*Chairman of the  
Management Committee*

Gazprom Group is a global energy company, world's leader in terms of natural gas reserves and production. The company owns the world's largest gas transmission system with a total length of 175,200 km. Gazprom Group's companies operate in almost all regions of Russia. Gazprom carries out geological exploration, production, transportation, storage, processing and sale of gas, oil and products of their refining, gas condensate, gas as vehicle fuel, generation and marketing of heat and electric power.

Gazprom's products are supplied to more than 100 countries.

The number of employees is 477,6 thousand people.

**Summary see p. 139**

Стратегической целью ПАО «Газпром» является сохранение статуса лидера среди глобальных нефтегазовых компаний посредством диверсификации рынков сбыта и форм поставки природного газа и продуктов его переработки, обеспечения надёжности газоснабжения потребителей, повышения энергоэффективности и масштаба деятельности, развития научного, технико-технологического и кадрового потенциала.

Таким образом, приверженность ПАО «Газпром» соблюдению прав человека отражена в стратегической цели компании:

- надёжное газоснабжение создаёт для потребителей условия, при которых каждый может пользоваться своими экономическими, социальными и иными правами, обеспечивает равенство возможностей и жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья и благосостояния человека и его семьи;
- развитие кадрового потенциала гарантирует работникам соблюдение их фундаментальных трудовых прав, прав на образование, сопряжённых с развитием личности и поддержанием её достоинства, а также недопущение любых форм дискриминации и создание справедливых и благоприятных условий труда.

ПАО «Газпром» в своей деятельности в аспекте прав человека руководствуется ключевыми международными и российскими документами, такими как:

- Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.;
- Международный билль о правах человека;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Принципы Глобального договора ООН;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;
- Конституция Российской Федерации и др.

Обязательство соблюдать права человека прописано в основных нормативных документах ПАО «Газпром»:

- Кодекс Корпоративной этики ПАО «Газпром»;
- Политика управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций и Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром» и его дочерних обществ;
- Стратегия развития системы управления производственной безопасностью ПАО «Газпром» на период до 2021 г. и Политика ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения;
- Экологическая политика ПАО «Газпром»;
- Концепция региональной политики ОАО «Газпром».

Кроме того, обязательства и цели ПАО «Газпром» в аспекте прав человека закрепляются ещё в одном разрабатываемом документе – Политике Группы Газпром в области устойчивого развития.

В соответствии с корпоративными документами ПАО «Газпром» обязуется неукоснительно соблюдать права человека, в том числе трудовые права, право на образование, право на благоприятную окружающую среду, право на охрану здоровья, право на ведение традиционного образа жизни и сохранение исконной среды обитания, не допускать любые формы дискриминации и принуждения к труду, а также обеспечивать возможность подачи соответствующих жалоб и разрабатывать механизмы их рассмотрения и реагирования на них с целью восстановления в правах.

В рамках соответствующей деятельности компания вносит вклад в реализацию Целей устойчивого развития (ЦУР ООН – 2030), национальных целей и стратегических программных документов Российской Федерации, регулирующих вопросы устойчивого развития.

**Соблюдение прав человека в сфере труда и образования** связано с достижением в том числе таких корпоративных целей, как:

- обеспечение конкурентоспособного уровня заработной платы и социального пакета работников;

- гарантия работникам равенства прав и защиты от любых форм дискриминации, в том числе по гендерному, национальному, возрастному и другим признакам;
- поддержка и развитие качественного профессионально-технического и высшего образования, в том числе университетского;
- создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников;
- контроль за соблюдением требований охраны труда и промышленной безопасности в целях снижения количества несчастных случаев на производстве, смертности по причине профессиональных заболеваний и иных заболеваний, в особенности сердечно-сосудистых.

К основным программам и системам мер, реализуемым в указанной сфере, относятся: Единая система управления производственной безопасностью ПАО «Газпром», Система обеспечения безопасных условий труда и соответствующие комплексы мероприятий; программы медицинского страхования и ежегодной диспансеризации; комплекс мер по сокращению случаев смерти работников по причине сердечно-сосудистых заболеваний; Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала; разработка и внедрение профессиональных стандартов и др.

**Соблюдение прав местных сообществ** (включая права уязвимых групп населения – коренных малочисленных народов) сопряжено со следующими корпоративными целями:

- осуществление газификации регионов Российской Федерации;
- участие в решении социальных проблем субъектов Российской Федерации, создании объектов социальной инфраструктуры;
- поддержка коренных малочисленных народов в реализации их интересов и прав на ведение традиционного образа жизни (трудовой и культурной деятельности), сохранение их исконной среды обитания.

К основным программам и системам мер, реализуемым компанией на территориях присутствия, относятся: программа газификации регионов Российской Федерации; Комплекс мероприятий по защите исконной среды обитания и традиционного образа жизни малочисленных народов; Программы строительства и модернизации объектов социального значения в регионах присутствия; Программы благоустройства городской среды в регионах присутствия; Программа «Газпром – детям» (строительство спортивных объектов) и др.

## ПОДДЕРЖКА КОРЕННОГО НАСЕЛЕНИЯ



При взаимодействии с коренными малочисленными народами Группа Газпром основывается на Международном билле о правах человека – Международном пакте о гражданских и политических правах, статья 27 которого гласит:

*«В тех странах, где существуют этнические, религиозные и языковые меньшинства, лицам, принадлежащим к таким меньшинствам, не может быть отказано в праве совместно с другими членами той же группы пользоваться своей культурой, исповедовать свою религию и исполнять её обряды, а также пользоваться родным языком».*

Одной из территорий, где дочерние общества ПАО «Газпром» ведут соответствующую работу, является полуостров Ямал. Здесь расположено уникальное Бованенковское месторождение, формируется новый центр газодобычи, который в перспективе станет одним из основных для развития газовой отрасли России. Производственную деятельность в регионе осуществляет ООО «Газпром добыча Надым».

### Сохранение традиционного образа жизни и среды обитания

Решение сложнейших инженерных задач, суровый климат – не все особенности, с которыми «Газпром» сталкивается, работая в этом регионе. При общей численности населения Ямала около 17 тыс. чел. представители коренных малочисленных народов Севера (КМНС) составляют более 10 тыс., из них около 7 тыс. чел. заняты в оленеводстве и ведут традиционный кочевой образ жизни. Поголовье домашних северных оленей на полуострове Ямал – крупнейшее в мире: почти 300 тыс. При этом пастбищ для них не хватает.

Для того чтобы поддержать права КМНС на ведение традиционного образа жизни, а также не допустить негативного воздействия на их исконную среду обитания, ООО «Газпром добыча Надым» приступило к работе по сохранению всей территории Бованенковского месторождения пригодной для выпаса (за исключением непосредственно занятой зданиями и сооружениями).

#### Поставлены задачи:

- сохранение тундры: ягеля – пригодным для выпаса, воды в озёрах – для употребления;



- организация переходов оленьих стад через коммуникации месторождения.

В части деятельности для сохранения тундры, исконной среды обитания КМНС, в 2019–2020 гг. работа велась по следующим направлениям:

- запрет передвижения техники по тундре в бесснежный период;
- запрет охоты и рыбной ловли;
- предотвращение сбросов загрязнённых и недостаточно очищенных сточных вод в поверхностные водные объекты – сейчас на Бованенковском месторождении полностью отсутствуют сбросы сточных вод в поверхностные водные источники, осуществляется закачка сточных вод в пласт;
- сокращение доли отходов, направляемых на захоронение (по предварительным данным, фактический показатель за 2020 г. составил 41,6%, что ниже базового уровня, установленного в 2019 г.), повышение уровня утилизации и переработки отходов (в том числе у подрядных организаций) – отходы бурения на месторождении полностью перерабатываются в строительный материал;
- раздельный сбор отходов производства и потребления;
- своевременный возврат отработанных и восстановленных земельных участков в хозяйственный оборот – по итогам 2020 г. этот показатель составил 100%.

В 2020 г. на территории Бованенковского месторождения были проведены отборы свыше 500 проб различных природных сред



с выполнением более 5,5 тыс. элементоопределений. Влияния производственных объектов «Газпрома» на окружающую среду выявлено не было.

В рамках работы по сохранению быта КМНС и организации беспрепятственного передвижения оленей через Бованенковское месторождение была создана *специальная комиссия*, в которую вошли представители ООО «Газпром добыча Надым», местных органов власти – администрации с. Яр-Сале, оленеводов. Социальное партнёрство и многосторонний формат взаимодействия позволили найти решение проблемных вопросов, которое, с одной стороны, обеспечило соблюдение прав коренных народов, а с другой – гарантировало непрерывность производственных процессов. Так, было запроектировано 22 перехода, позволяющих животным и нартам свободно передвигаться через территорию месторождения (по специальной пологой отсыпке или за счёт поднятия коммуникаций над землёй).

Взаимодействие «Газпрома» и КМНС в рамках этого проекта поставлено на регулярную основу: специальная комиссия ежегодно проверяет готовность месторождения Бованенково к переходу оленей.

Через переходы оленьи стада двигаются 2 раза в год. В одном каслании (кочевье), как правило, участвуют около 100 чел. и более 8 тыс. животных.

Организация переходов оленьих стад стала уникальным примером взаимодействия представителей добывающего бизнеса и коренных жителей тундры.

Этот опыт по взаимодействию с КМНС, обеспечению их прав на традиционный быт и среду обитания был перенят другими компаниями, также ведущими добычу углеводородов на территории Ямала.



## «СИЛА СИБИРИ»

Масштабный проект «Сила Сибири», реализуемый «Газпром» напрямую связан с поддержкой и соблюдением прав местного населения на труд, свободный выбор работы, защиту от безработицы, а также на социальное обеспечение, осуществление необходимых для поддержания достоинства и свободного развития личности прав в экономической, социальной и культурной областях, как и определено Всеобщей декларацией прав человека.

Одна из ключевых составляющих проекта – развитие кадрового потенциала Российской Федерации.

В рамках работы над системой транспортировки газа «Сила Сибири», крупнейшей на востоке России, ООО «Газпром трансгаз Томск» совместно с региональными властями Республики Саха (Якутия) и Амурской области разработали комплексный подход к решению вопросов занятости местного населения и работе с персоналом.

Уникальность проекта заключалась не только в географическом охвате, но и в сроках реализации. С точки зрения соблюдения прав местного населения безусловной ценностью инициативы стал приоритет найма работников из числа людей, постоянно проживающих в регионах строительства «Силы Сибири», перед специалистами, работающими в вахтовом режиме.

Только за период 2019–2020 гг. перед ООО «Газпром трансгаз Томск» в рамках поиска работников для филиалов компании, задействованных в эксплуатации системы транспортировки газа, стояла задача подбора более 1,2 тыс. работников.

Кампания по комплектованию штата на первом этапе была призвана рассказать населению о новых возможностях трудоустройства. Были проведены десятки целевых ярмарок вакансий и встреч, организовано информационное сопровождение в СМИ.

Расширить возможности поиска и отбора кандидатов позволил новый подход к работе с учебными заведениями. В 2019 г. для местных студентов, получивших образование за пределами своих муниципалитетов, была разработана специальная система мотивации к возвращению домой. Инициатива позволила дополнительно проинформировать о возможностях трудоустройства около 700 молодых специалистов из вузов Сибирского и Дальневосточного федеральных округов.

На последующих этапах подразделение по управлению персоналом ООО «Газпром трансгаз Томск» решало задачу по трансформации системы отбора кадров, разработке специального тестирования кандидатов из местного населения, не имеющих профильного образования, на должности «синей квалификационной зоны», где нет требований по наличию специальных навыков. В результате сегодня 81,4% от списочной численности персонала филиалов составляют работники, постоянно проживающие на территории Республики Саха (Якутия) и Амурской области (1,3 тыс. чел.).

Окончание строительства и переход «Силы Сибири» в стадию эксплуатации не потребовали сокращений: заблаговременно были запущены 12 обязательных и 35 целевых программ переподготовки и повышения квалификации кадров, включая вендорное обучение на заводах-изготовителях.

Важно отметить, что коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Томск» распространяется не только на 100% работников, включая филиалы, но и на членов их семей – уникальная практика, демонстрирующая ответственный подход к ведению бизнеса, уважение к принципам равенства и праву каждого на достойную жизнь. В соответствии с коллективным договором работники ООО «Газпром трансгаз Томск» и его филиалов могут пользоваться



дополнительными льготами и компенсациями, в том числе выше тех, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации. Среди них выплаты молодым людям при приёме на работу, пособие на обустройство при приобретении жилья в собственность, компенсация найма, возмещение части процентных платежей по ипотечным договорам.

*Успешная работа ООО «Газпром трансгаз Томск» по развитию кадрового и человеческого потенциала в регионах, затронутых строительством «Силы Сибири», – яркий пример комплексного подхода, при котором решение производственных задач совмещено с повышением качества жизни людей на огромных территориях, а также с реализацией основных прав человека: права на социальное обеспечение, права на труд и справедливое вознаграждение за него.*

## БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА



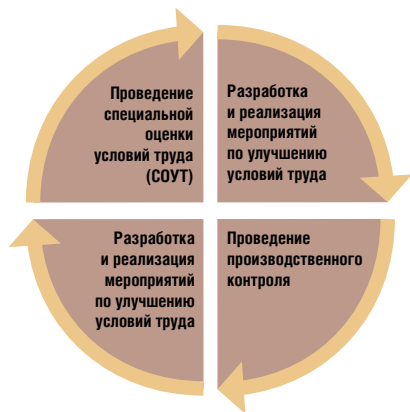
Обеспечение безопасных условий труда – ключевое направление работы Группы Газпром. Соответствующая деятельность основывается на Международном билле о правах человека – Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, согласно статье 7 которого признаётся право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, на Конституции Российской Федерации, статья 37 которой гласит: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...»

**Основные программы и системы мер Группы Газпром в области производственной безопасности:** Единая система управления производственной безопасностью (ЕСУПБ), Система обеспечения безопасных условий труда; План мероприятий по улучшению условий труда; комплексы мероприятий по предупреждению ДТП, падений на поверхности одного уровня, несчастных случаев; Программа по развитию управленческих и лидерских качеств руководителей в области производственной безопасности и др.

Система обеспечения безопасных условий труда (СОБУТ) – важный элемент ЕСУПБ.

Система СОБУТ включает:

- специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах;
- производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- разработку и реализацию комплекса мероприятий по улучшению условий труда.



Законодательство Российской Федерации определяет СОУТ и производственный контроль как самостоятельные параллельные процессы.

Цель СОБУТ – комплексная интеграция, которая позволяет Группе Газпром выполнять требования соответствующих нормативно-правовых актов, эффективно выявлять, снижать и устранять воздействие вредных и опасных факторов на работников,

защищая, таким образом, их здоровье и продлевая профессиональное долголетие.

СОБУТ в настоящее время внедрена в 102 дочерних обществах (ДО) и организациях Группы Газпром. Она охватывает более чем 212 тыс. рабочих мест, на которых занято почти 313 тыс. работников.

СОУТ на каждом рабочем месте проводится раз в 5 лет специализированной организацией. По её итогам устанавливаются классы условий труда, назначаются льготы и компенсации за вредные условия, разрабатываются мероприятия по их улучшению.

**Производственный контроль** проходит с периодичностью от нескольких раз в год до раза в год и выявляет уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников. Выступая в качестве предупреждающего мониторинга, он определяет эффективность уже реализованных мероприятий. Его результаты одновременно используются при подготовке рабочих мест к СОУТ. Лабораторные исследования и измерения на рабочих местах проводят санитарно-промышленные лаборатории ДО ПАО «Газпром» и внешние организации.

Для сокращения негативного воздействия производственных факторов на персонал ежегодно реализуются **мероприятия**: капитальный ремонт зданий и сооружений; реконструкция и замена специальной техники; шумоизоляция помещений; улучшение эргономики рабочих мест; модернизация климатических и осветительных систем; внедрение удалённого автоматизированного контроля технологических процессов и производств и др.

В ряде дочерних обществ ПАО «Газпром» апробированы и внедрены автоматизированные системы (АС), позволяющие анализировать и использовать данные, накапливаемые в ходе процедур СОУТ и производственного контроля.

Например, во всех филиалах ООО «Газпром трансгаз Ухта» реализован проект АС «Санитарно-гигиенический контроль и мониторинг физических факторов производственной среды». Результаты измерений интегрированы в единую базу данных, что позволяет своевременно информировать о рабочих местах, на которых выявлены отклонения от санитарно-гигиенических нормативов, разрабатывать эффективные мероприятия по улучшению условий труда, отслеживать динамику и прогнозировать результаты СОУТ.

В ООО «Газпром трансгаз Саратов» разработана и внедрена программа «Автоматизированная система учёта результатов специальной оценки условий труда». Она позволяет оптимизировать работу со всей статистической информацией (касающейся СОУТ) в ДО и их филиалах, документально обеспечивать проведение СОУТ и формировать широкий перечень отчётов (вновь введённые и ликвидированные рабочие места за период; работники, получающие доплаты и др.).

**Эффективность функционирования системы** подтверждается ежегодным стабильным снижением доли рабочих мест с вредными и опасными условиями труда в Группе Газпром – с 18% в 2015 г. до 14% в 2019 г. (на 9151 рабочее место).

Планы по дальнейшему совершенствованию СОБУТ в Группе Газпром включают в себя развитие инфраструктуры промышленной санитарии ДО, создание новых санитарно-промышленных лабораторий, а также разработку информационно-управляющей системы «Производственная безопасность» для интегрированного учёта результатов проведения СОУТ и производственного контроля на рабочих местах ПАО «Газпром» и его ДО.

*За разработку и внедрение автоматизированной системы ООО «Газпром трансгаз Ухта» в 2019 г. удостоено диплома лауреата Всероссийского конкурса на лучшее решение в области обеспечения безопасных условий труда «Здоровье и безопасность» в номинации «Разработка и внедрение высокоэффективных систем управления охраной труда в организации»; в 2020 г. авторский коллектив АС стал лауреатом Общественной премии им. Н. К. Байбакова.*



## ПАО «РУСГИДРО» // PJSC RUSHYDRO

Группа РусГидро – одна из крупнейших российских энергетических компаний, объединяет более 400 объектов генерации, первая в стране и четвёртая в мире в отрасли гидроэнергетики, лидер по производству энергии на базе возобновляемых источников в России. Установленная мощность электростанций – 38 ГВт.

В составе Группы 22 филиала, несколько десятков гидроэлектростанций на Северном Кавказе и высокоманевренные мощности ГАЭС, тепловые электростанции на Дальнем Востоке общей мощностью более 7 тыс. МВт и геотермальные станции на Камчатке.

Численность персонала – более 66 тыс. чел.



**ХМАРИН  
ВИКТОР  
ВИКТОРОВИЧ**  
Председатель  
Правления –  
Генеральный директор

**VICTOR KHMARIN**  
Chairman of the  
Management Board –  
General Director

RusHydro is one of Russia's largest energy companies in terms of installed capacity, with a total of over 400 power generating facilities. RusHydro is the largest hydrogenerating company in the country and the fourth largest globally, as well as the leading producer of energy from renewable sources in Russia. The Group's total electricity generation capacity is 38.0 GW.

The Group includes 22 branches, several dozen hydro-power plants in the North Caucasus and highly maneuverable capacities of pumped storage power plants, thermal power plants in the Far East with a total capacity of more than 7 thousand MW and geothermal power plants in Kamchatka.

The number of employees is 66 thousand people.

Summary see p. 140

Группа РусГидро является крупнейшим российским энергетическим холдингом, нацелена на развитие социально ответственного бизнеса и проводит последовательную политику по внедрению принципов устойчивого развития в свои операционные и управленческие процессы, ориентируясь на лучшие российские и международные практики и осознавая свою ответственность перед государством и обществом. Устойчивое развитие бизнеса выступает важной ценностью и отражается в стратегических целях Группы РусГидро.

В 2017 г. ПАО «РусГидро» присоединилось к Глобальному договору ООН как крупнейшей инициативе для бизнеса в области устойчивого развития.

Понимание Группой РусГидро корпоративной социальной ответственности соответствует стандарту ISO 26000, когда организация несёт ответственность за воздействие её решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое:

- содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества;
- учитывает ожидания заинтересованных сторон;
- соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения;
- интегрировано в деятельность всей организации и применяется в её взаимоотношениях с заинтересованными сторонами.

В стратегии развития Группы РусГидро отражены корпоративные ценности – чистая энергия, инженерная культура, процветающее общество, ответственный бизнес, лидирующая компания, единая команда, развивающая среда, молодая энергия, которым привержены работники, развитие и обучение персонала.

Работники – один из ключевых факторов успешного и устойчивого развития Группы РусГидро. Компания полностью разделяет общепризнанные мировые подходы к соблюдению прав и свобод человека и способствует их реализации как ответственный бизнес и крупный работодатель.

Компания соблюдает законодательство Российской Федерации, международные стандарты по защите прав человека, трудовые стандарты, которые закреплены в Международной хартии прав человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, «Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека» ООН.

ЦУР ООН – 2030 последовательно интегрируются в задачи и внутренние документы и практики, в том числе по расширению прав и возможностей сотрудников в регионах присутствия.

В компании действует полный запрет на использование принудительного труда и детского труда, проявление дискриминации в любых её формах.

Социальное партнёрство с государством, работниками и другими заинтересованными сторонами – важный принцип ответственной деловой практики компании.

Основные направления деятельности РусГидро в аспекте прав человека включают: этичное ведение бизнеса, развитие социальной защищённости работников, долгосрочная профессиональная подготовка кадров для работы в области электро- и теплоэнергетики, развитие культуры рационализаторства и инновационной деятельности среди персонала, развитие территорий присутствия, повышение качества жизни и здоровья граждан, реализация права на пользование чистой водой и чистой энергией и др.

### ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ



Одним из важнейших аспектов достижения целей устойчивого развития в тематике по правам человека для Общества является формирование этичного, честного и прозрачного бизнеса, направленного на повышение ценности компании и соблюдение



прав акционеров, работников, потребителей и иных заинтересованных лиц.

Для достижения указанных целей в компании создана и постоянно развивается антикоррупционная система, направленная на минимизацию коррупционных рисков, профилактику и противодействие коррупционным явлениям.

Антикоррупционная система Общества построена в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, применимым международным законодательством, российскими и международными стандартами и лучшими практиками, с целью реализации в Обществе политики государства по противодействию коррупции, минимизации коррупционных рисков, обеспечения ведения Обществом открытого и честного бизнеса, совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания деловой репутации на должном уровне.

Основопологающим документом, определяющим направления развития Антикоррупционной системы Общества, является Комплексная программа антикоррупционной деятельности, утверждённая в 2016 г.

На протяжении последних 5 лет в рамках Программы Обществом непрерывно реализуется комплекс мероприятий, направленных на эффективное функционирование Антикоррупционной системы, целями которой является снижение коррупционных рисков в Обществе, обеспечение соответствия деятельности Общества требованиям российского и международного законодательства в области противодействия коррупции, соблюдение прав и законных интересов работников, акционеров и третьих (заинтересованных) лиц, в том числе:

- разработка, актуализация базы локальных нормативных документов;
- обеспечение открытости и доступности информации о проводимой в Обществе антикоррупционной политике, а также просвещение работников;
- организация работы по проверке сообщений работников, контрагентов, потребителей и третьих лиц о фактах нарушения их прав, законных интересов и противоправных действиях;
- совершенствование и развитие учебных программ для персонала, проведение обучения и тестирования работников;
- выявление и предотвращение конфликтов интересов в Группе РусГидро;
- совершенствование системы внутреннего контроля.

В целях реализации Антикоррупционной системы в Обществе разработан и утверждён ряд корпоративных политик, стандартов и положений, регламентирующих основные механизмы противодействия коррупции и соблюдения норм корпоративной этики:

- Кодекс корпоративной этики ПАО «РусГидро»;
- Антикоррупционная политика ПАО «РусГидро»;
- Положение о порядке предотвращения и урегулирования конфликта интересов в ПАО «РусГидро»;
- Положение о порядке уведомления о подарках, полученных работниками ПАО «РусГидро» в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями;
- Положение о комиссиях по соблюдению норм корпоративной этики и урегулированию конфликта интересов ПАО «РусГидро»;
- Правила работы «Линии доверия» Группы РусГидро.

«Линия доверия» Группы РусГидро является основным инструментом выявления, предотвращения и устранения нарушений прав и законных интересов работников, потребителей, контрагентов, норм корпоративной этики, коррупционных и иных правонарушений.

«Линия доверия» – это комплекс организационных мероприятий и технических средств (в т.ч. специализированные

коммуникационные каналы связи), обеспечивающих возможность работникам, потребителям, представителям контрагентов, а также иным заинтересованным лицам обращаться с сообщениями о признаках и фактах мошенничества, коррупции, хищений, нарушения прав и законных интересов работников, потребителей и контрагентов, нарушения работниками норм корпоративной этики, требований о предотвращении/урегулировании конфликта интересов, нарушения процедур закупок товаров, работ, услуг, а также иных нарушениях законодательства Российской Федерации и локальных нормативных документов (актов) в Группе РусГидро.

Первоначально «Линия доверия» была создана в 2013 г. и работала только в ПАО «РусГидро» как канал для получения обращений работников, контрагентов и третьих лиц Общества и его филиалов. В 2016 г. в связи с интеграцией с Холдингом ПАО «РАО ЭС Востока» было принято решение о внедрении единой «Линии доверия» Группы РусГидро, охватывающей все компании Группы.

Так, начиная с 2017 г. в Группе РусГидро функционирует единая для всех компаний Группы система получения, обработки и направления ответов на обращения работников, контрагентов, потребителей и третьих лиц, гарантирующая заявителям конфиденциальность сведений, содержащихся в обращениях, сведений, касающихся частной жизни заявителей и их персональных данных.

Обращения принимаются круглосуточно через каналы связи, включая:

- электронную почту;
- специальные формы «обратной связи», размещённые на официальных сайтах компаний Группы РусГидро и корпоративном портале ПАО «РусГидро»;
- телефонный автоответчик (необходимо позвонить по телефону +7 (495) 785-09-37 (круглосуточно), дождаться сигнала о начале записи и оставить устное обращение);
- стационарные ящики, установленные в офисных зданиях компании;
- обращения, направленные Почтой России.

Компания проводит объективное рассмотрение всех поступающих обращений по существу содержащейся в них информации, а также разрабатывает и принимает меры по устранению выявленных нарушений и недостатков, восстановлению нарушенных прав и законных интересов заявителей и иных заинтересованных лиц.

Объективность работы Линии доверия Группы РусГидро обеспечивается тем, что полученная информация рассматривается исключительно лицами, не являющимися участниками процесса, ситуации, в отношении которых поступило обращение, что позволяет им объективно и независимо организовывать процесс проверки при неуклонном соблюдении требований действующего законодательства и локальных нормативных актов компании.

Компания гарантирует заявителям рассмотрение и направление ответов по всем поступающим обращениям при их соответствии критериям, установленным Правилами работы «Линии доверия» Группы РусГидро, размещённым в открытом доступе на сайтах компаний Группы в сети Интернет. Каждое полугодие размещаются основные результаты работы «Линии доверия» на официальном веб-сайте.

Идя в ногу со временем, Общество постоянно совершенствует существующие инструменты противодействия коррупции, развивая и автоматизируя их.

Так, в 2019 г. силами профильных подразделений Общества была разработана и внедрена автоматизированная система учёта поступающих обращений, включая функционал по автоматическому приёму, обработке, контролю рассмотрения, хранению результатов, направлению ответов заявителям и формированию отчётов по поступившим обращениям.



Указанная система обеспечивает работу прозрачной системы учёта и обработки поступающих обращений, совершенствование уровня применяемых в обществе механизмов уведомления о нарушениях принципов, стандартов и норм поведения.

Ежегодно принимаются и обрабатываются сотни обращений.

По всем подтвердившимся фактам нарушений компанией принимаются меры, направленные на их устранение, восстановление прав и законных интересов работников, потребителей, контрагентов и иных заинтересованных лиц Группы РусГидро.

По результатам оценки эффективности системы компании по противодействию коррупции в первом Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса, инициированном Российским союзом промышленников и предпринимателей в соответствии с Национальным планом противодействия коррупции на 2018–2020 гг.,

*Обществу присвоен высший класс рейтинга А1 – компания с максимально высоким уровнем противодействия коррупции и минимальным уровнем рисков коррупции и, соответственно, минимальным уровнем сопряжённой угрозы инвесторам, кредиторам, деловым партнёрам и иным заинтересованным сторонам.*

## ИНЖЕНЕРНЫЙ ПРОЕКТ «РАЦЭНЕРДЖИ»



РусГидро стремится организовать своим работникам комфортные и привлекательные условия труда, способствующие реализации творческого и интеллектуального потенциала каждого человека.

В компании работает система управления талантами Группы РусГидро – формирование механизмов обеспечения компании квалифицированными специалистами в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе с использованием инструментов ранней профессионализации, партнёрских взаимоотношений с учебными заведениями, а также карьерного и профессионального развития работников.

Одним из инструментов развития системы управления талантами выступают различные программы, проекты и мероприятия, нацеленные на повышение уровня компетенций в важных для Группы видах деятельности, в том числе конкурсы. Так, был инициирован уникальный корпоративный интеллектуальный

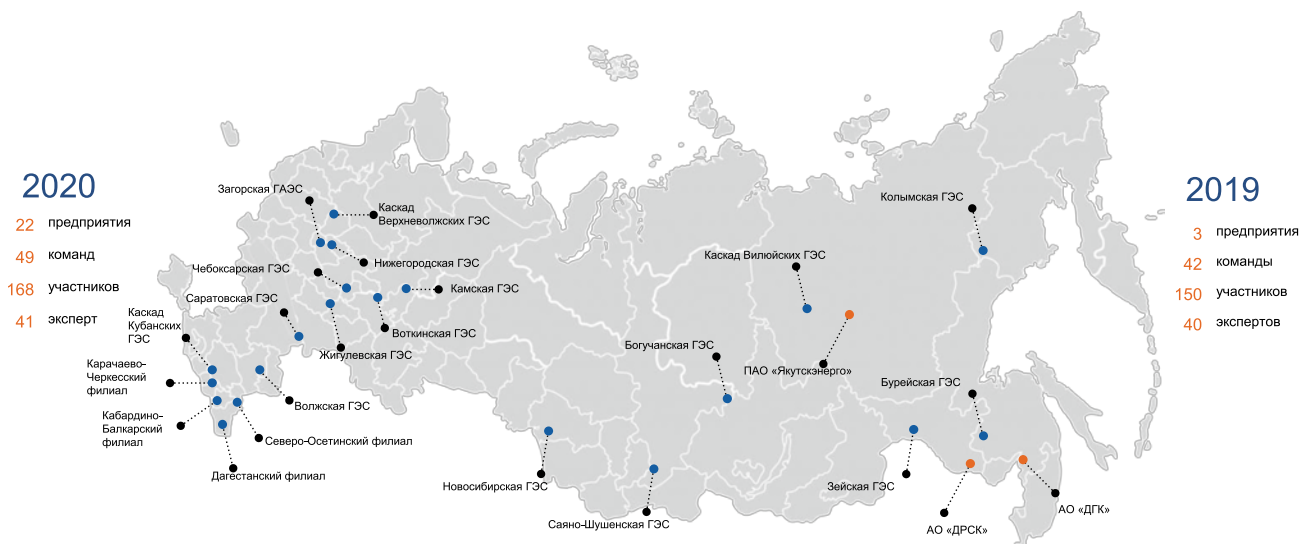
проект – конкурс, направленный на развитие культуры рационализаторства и инновационной деятельности среди персонала Группы РусГидро – «Корпоративный инженерный кейс-чемпионат по инновациям и рационализации «РАЦЭНЕРДЖИ».

Чемпионат является эффективной коммуникационной площадкой, дающей уникальную возможность наладить прямой диалог участников с представителями головной компании, предоставить возможность каждому работнику совершенствовать производственные и технологические процессы путём генерации инновационных проектов, рационализаторских идей и предложений непосредственно «на местах».

Ключевые задачи:

- мотивация работников Группы РусГидро к реализации своего интеллектуального потенциала через творческую, изобретательскую и рационализаторскую деятельность;
- выявление и поддержка наиболее активных работников и/или проектных команд с наибольшим инновационным потенциалом, вовлечение молодых работников в инновационную деятельность;
- развитие и популяризация инновационной и рационализаторской деятельности на предприятиях Группы РусГидро;
- формирование базы лучших инновационных и рационализаторских решений применительно к конкретным производственным задачам.

Основу чемпионата составляет метод решения кейсов, который предусматривает генерацию множества инновационных вариантов решений реальных производственных задач, что способствует реализации творческого и интеллектуального потенциала работников Группы РусГидро.



Первый в истории Группы чемпионат был проведён в 2019 г. среди работников трёх крупных дальневосточных предприятий: АО «Дальневосточная генерирующая компания», АО «Дальневосточная распределительная сетевая компания» и ПАО «Якутскэнерго» – по направлениям «Теплоэнергетика» и «Электрические сети». По его результатам было принято решение масштабировать чемпионат на гидрогенерирующие объекты компании и проводить его на постоянной основе. В 2020 г. в кейс-чемпионате по выбранному направлению «Гидроэнергетика» приняли участие команды 22 предприятий.

В связи со сложной эпидемической ситуацией, вызванной пандемией, кейс-чемпионат был проведён полностью в онлайн-формате, инструментом, позволяющим совершенствовать профессиональные навыки персонала Группы РусГидро.

команда, набравшая наибольшее количество баллов по каждой из тем кейсов;

- при подготовке участников к финалу команды дорабатывают решения кейсов с учётом рекомендаций экспертного жюри под руководством кураторов-наставников;
- финал проводится в формате защиты командой решения инженерного кейса. Победителем чемпионата становится команда, набравшая наибольшее количество баллов по каждой из тем кейсов.

Подведение итогов проекта предусматривает: формирование базы лучших инновационных решений, разработку планов их внедрения, рассмотрение решений к включению в программу НИОКР и в списки участников международных промышленных выставок и профильных конференций.

### Этапы проведения кейс-чемпионата «РАЦЭНЕРДЖИ»



Мероприятия включают:

- выбор актуальной производственной тематики и разработку с участием корпоративных экспертов-практиков кейсовых заданий;
- формирование и регистрацию команд участников, направление заданий;
- на дистанционном этапе участники решают инженерный кейс в дистанционном формате при удалённой поддержке организаторов чемпионата. За каждой командой закрепляется куратор из числа опытных работников компании, задачами которого являются поддержка и консультирование по технико-экономическим аспектам, содействие в повышении практической эффективности предлагаемого решения, вовлечение и погружение участников в решение кейса чемпионата. В рамках этапа для участников проводится дистанционное обучение по курсам «Эффективная презентация» и «Публичное выступление», вебинары с кураторами инженерных кейсов;
- на отборочном этапе проводится защита командой решения инженерного кейса перед экспертной комиссией (очно – 2019 г.) или в режиме видео-конференц-связи – 2020 г.). Победителем отборочного этапа становится

Призёры чемпионата проходят курс обучения по программе технологического и инновационного развития.

#### Результаты

Проект, несомненно, способствует устойчивому развитию персонала, бизнеса и компании. Развивает соревновательный дух кейс-чемпионата и позволяет выявить самых активных работников с наибольшим потенциалом, которые получают возможность дальнейшего обучения по программе технологического и инновационного развития, участия в международных форумах, выставках.

Кроме того, приобретённый на чемпионате опыт командной работы специалистов смежных подразделений помогает эффективному решению их функциональных задач. Чемпионат способствует выработке множества инновационных решений конкретного производственного кейса с детальной проработкой технических и экономических аспектов и позволяет лучшие решения кейсов включать в программы НИОКР.

Возможность участия в решении стратегических производственных задач повышает вовлечённость персонала, способствует развитию у участников командного духа и soft skills, навыков публичных выступлений и презентаций, а проактивное обучение методам оценки инвестиционной привлекательности инженерных проектов позволяет совершенствоваться в поиске креативных решений, особенно в режиме дефицита времени.

*В 2020 г. Корпоративный университет гидроэнергетики Группы РусГидро получил диплом лауреата III степени в номинации «Корпоративное обучение года» Премии «Хрустальная пирамида» и стал победителем в номинации «Точка роста» Премии в области корпоративных коммуникаций InterComm 2020 за создание кейс-чемпионата «РАЦЭНЕРДЖИ».*



## ПАО «ИНТЕР РАО» // PJSC INTER RAO

Группа «Интер РАО» – диверсифицированный энергетический холдинг, единственный российский оператор экспорта-импорта электроэнергии, включает более 100 компаний различных сегментов электроэнергетической отрасли в России и за рубежом.

Направление деятельности: производство электрической и тепловой энергии, энергосбыт, международный энерготрейдинг; инжиниринг, экспорт энергооборудования; управление распределительными электросетями за пределами РФ. Активно наращивает присутствие в сегментах генерации и сбыта, развивает новые направления бизнеса.

Численность персонала – более 48,5 тыс. чел.



**КОВАЛЬЧУК  
БОРИС  
ЮРЬЕВИЧ**  
Генеральный директор

**BORIS  
KOVALCHUK**  
CEO

Inter RAO Group is a diversified energy holding, the only Russian electricity export-import operator. The Group includes more than 100 companies operating in various segments of the Russian and international energy markets.

Inter RAO operates in the following business segments: Electric power and heat generation, supply business, international power trading, power industry engineering, export of power industry equipment, management of distribution grids outside Russia. It is actively expanding its presence in the generation and sales segments, developing new business areas.

The number of employees is 48.5 thousand people.

Summary see p. 141

Группа «Интер РАО» присоединилась к Глобальному договору ООН в 2019 г., став частью сообщества в области корпоративной ответственности и устойчивого развития. Группа привержена всем 17 Целям устойчивого развития ООН – 2030.

С учётом характера и масштабов деятельности, географии присутствия, возможностей компании эффективно способствовать построению общества, которое удовлетворяет потребностям настоящего и не угрожает будущим поколениям удовлетворять свои потребности, были определены приоритетные ЦУР № 7, 8, 9, 13 и поставлены задачи по их достижению.

Цели Группы «Интер РАО» в области устойчивого развития – реализация стратегии в соответствии с основополагающими принципами ГД ООН, обеспечение их интеграции в ключевые бизнес-процессы, приверженность ЦУР ООН – 2030 и высоким стандартам экологической и промышленной безопасности, корпоративного управления и социальной ответственности. Советом директоров ПАО «Интер РАО» утверждена Политика в области устойчивого развития, которая обязательна к применению всеми структурными подразделениями компаний Группы «Интер РАО».

«Интер РАО» обеспечивает соблюдение и защиту прав человека согласно российскому законодательству и Конституции РФ, международным документам ООН и МОТ в этой области.

«Интер РАО» проявляет нетерпимость в отношении любых форм дискриминации и выступает за равенство прав вне зависимости от пола, расы, национальной принадлежности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, религии, принадлежности к общественным объединениям и любым иным признакам. Правила компании по обеспечению безопасности производственных процессов, условий труда, безопасности жизнедеятельности, здоровья и благополучия обязательны для всех организаций в цепочке поставок.

**Поддержка социально-экономического развития территорий** и должное отношение к правам населения, повышение их качества жизни и благополучия – в числе приоритетных направлений социальной политики компании ПАО «Интер РАО». При этом обязательно соблюдается условие о прозрачности деятельности.

Традиционно поддерживаются и реализуются проекты по поддержке:

- уязвимых групп населения, ветеранов отрасли, ветеранов и инвалидов боевых действий;
- образовательных учреждений и объектов здравоохранения, массового и молодёжного спорта;
- природоохранных организаций и экологических заповедников;
- культурных мероприятий, объектов исторической и культурной ценности и деятелей культуры и др.

В части соблюдения экологических прав населения принята Декларация «Интер РАО» об экологической ответственности, в соответствии с которой компании Группы проводят политику эффективного и рационального использования природных ресурсов и снижения до минимального негативного воздействия производственных активов на окружающую среду и климат. Предусмотрено снижение объёмов выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, сбросов загрязнённых сточных вод в водные объекты, рациональное использование водных ресурсов тепловыми электростанциями, сокращение образования производственных отходов.

**Противодействие коррупции** – приоритет в деятельности компании. В целях внедрения принципов деловой этики, недопущения коррупционных рисков и противодействия мошенничеству и коррупции действует Политика по противодействию мошенничеству и коррупции ПАО «Интер РАО». Ведётся системная работа по этому направлению, учреждены уполномоченные комиссии и рабочие группы, в компетенцию которых входит рассмотрение вопросов противодействия мошенничеству и коррупции и управления конфликтом интересов.

Механизмы обращения за консультациями и направления сообщений о неэтичном поведении определены в Кодексе корпоративной этики.

Для направления сообщений о признаках мошенничества, хищений и коррупции, о нарушениях прав человека и иных нарушениях в Группе «Интер РАО» создана «Горячая линия по вопросам этики и комплаенс», функционал которой с 2020 г. расширен.

Компании Группы работают в социальном партнёрстве с госорганами и во взаимодействии со всеми внутренними и внешними заинтересованными сторонами, обеспечивая эффективность и прозрачность взаимодействия.

**Взаимоотношения с потребителями** – одно из главных направлений бизнеса компаний Группы. В своей работе «Интер РАО» стремится соответствовать самым высоким стандартам обслуживания предоставления товаров и услуг, основанным на принципах клиентоориентированности и индивидуального подхода к каждому. Получили активное развитие очные и дистанционные способы обслуживания потребителей, направленные на минимизацию временных затрат потребителей и повышение уровня удовлетворённости качеством обслуживания, а также активно расширяют список предоставляемых услуг и реализуемых товаров.

Для соблюдения прав акционеров утверждена Программа взаимодействия с миноритарными акционерами ПАО «Интер РАО», актуализируемая на регулярной основе. С целью просвещения акционеров на регулярной основе готовятся анимационные продукты, актуализируется памятка для акционеров, организована работа горячей линии. Ответственные работники компании дают консультации по телефону и отвечают на письменные запросы.

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА



Главным активом компании являются сотрудники. Соблюдение и уважение прав человека во всех процессах деятельности компаний – это один из ключевых принципов корпоративной политики «Интер РАО». Компании Группы уделяют важное значение вопросам реализации работниками их трудовых прав и недопущения дискриминации, созданию безопасных условий труда, обеспечению максимальной защищённости и безопасности, равной оплате труда за равный труд, просвещению и др.

В компании действует Положение о системе управления охраной труда, промышленной, пожарной и экологической безопасностью производственной деятельности Группы «Интер РАО».

В целях содействия профессиональному, карьерному и личностному росту проводится комплекс мероприятий, частью которых выступает обучение персонала в различных формах, включая очное обучение, производственную практику и стажировку, активно применяются дистанционные форматы – вебинары и онлайн-курсы, а также микрообучение.

Компании Группы оказывают всестороннюю поддержку работникам в разных жизненных ситуациях, уделяют серьёзное внимание лечению и оздоровлению персонала, обеспечению качественной медицинской помощи, организации санаторно-курортного лечения для работников. Должное внимание оказывается многодетным семьям, воспитывающим детей-сирот и детей-инвалидов, неполным семьям, которым оказывается материальная помощь. Кроме того, для детей каждый год организуется отдых в детских оздоровительных центрах, участие в корпоративных праздничных и спортивных мероприятиях, экскурсии на объекты Группы.

В июле 2020 г. утверждена новая редакция Кодекса корпоративной этики, который устанавливает основные требования к сотрудникам по соблюдению норм этического корпоративного поведения и законодательства, устанавливает порядок информирования о нарушениях, а также устанавливает свод наиболее значимых внутрикорпоративных принципов деятельности и политик Группы «Интер РАО».



Для просвещения работников проведено обучение с разъяснениями по всем пунктам обновлённого Кодекса.

## Поддержка молодёжи

Важное направление деятельности Группы «Интер РАО» – молодёжная политика, направленная на привлечение учеников, учащихся и студентов образовательных учреждений и развитие молодых работников Общества, повышение их профессионального и научного потенциала, а также стимулирование социальной и творческой активности.

В целях формирования единой системы управления персоналом в рамках совершенствования форм и методов работы с молодёжью, реализации прав молодёжи в мае 2020 г. утверждена Молодёжная политика ПАО «Интер РАО».

В целях реализации Политики в декабре 2020 г. утверждено Положение о молодёжном активе. В соответствии с данным Положением в компаниях Группы в начале 2021 г. формируются молодёжные активы. Направления работы:

- социально значимые мероприятия;
- спорт и здоровый образ жизни;
- экология и забота об окружающей среде;
- инновационная и научно-исследовательская деятельность;
- взаимодействие с органами власти.

Перед Молодёжным активом стоят **задачи**:

- обеспечение взаимодействия членов Молодёжного актива с профильными подразделениями Общества с целью организации и проведения совместных мероприятий;
- вовлечение молодых работников в решение корпоративных задач Общества, в том числе в инновационную и научную деятельность;
- развитие корпоративного волонтерства и повышение уровня социальной ответственности работников Общества;
- содействие интеллектуальному, духовно-нравственному и физическому развитию работников Общества путём организации соответствующих мероприятий.

На предприятиях Группы существует система наставничества и специальные программы адаптации. Институт наставничества позволяет сократить сроки вхождения в должность, помогает в усвоении и принятии норм, правил, существующих в Группе. Всё это позволяет создать атмосферу доверия и принятия нового работника в коллектив. В отчётном году разработанные программы по адаптации персонала начали более эффективно работать, что позволило повысить удовлетворённость работой и снизить текучесть кадров среди молодых специалистов.

*Благодаря тесному взаимодействию с международными рейтинговыми агентствами проводится комплекс мероприятий по внедрению новых стандартов в области устойчивого развития, направленных на улучшение показателей. Компания добилась значительного повышения рейтингов по ключевым агентствам, таким как Sustainalytics, RobecoSAM и ISS.*



## ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» // PAO SEVERSTAL

«Северсталь» – одна из ведущих вертикально интегрированных горнодобывающих и сталелитейных компаний в мире. Имеет один из лучших в России показателей доли продуктов с высокой добавленной стоимостью – около 50%. Обеспечена собственным сырьём – железной рудой и коксующимся углём. Акции компании торгуются на Московской бирже, представлены на Лондонской фондовой бирже.

Ключевой актив «Северстали» – Череповецкий металлургический комбинат (ЧерМК), одно из крупнейших в мире интегрированных высокоэффективных предприятий (по итогам 2020 г. компания выпустила 11,3 млн т стали).

Численность персонала – 50 тыс. чел.



**МОРДАШОВ  
АЛЕКСЕЙ  
АЛЕКСАНДРОВИЧ**  
Председатель Совета  
директоров

**ALEKSEY  
MORDASHOV**  
Chairman of the  
Board of Directors

Severstal is one of the leading vertically integrated mining and steel companies in the world. The company has one of the highest indicator of the share of products with high added value in Russia – about 50%. The company owns its raw materials – iron ore and coking coal. Severstal is listed on the Moscow Exchange and on the New-York Stock Exchange.

The key asset of the company is the Cherepovets metallurgical plant, one of the world's largest integrated and highly-efficient enterprises (the company produced 11.3 million tonnes of steel in 2020).

The number of employees is 50 thousand people.

Summary see p. 142

Для достижения Целей устойчивого развития (ЦУР ООН – 2030) и решения задач нацпроектов России компания «Северсталь» реализует стратегию, программы, проекты и обязательства в сфере устойчивого развития, которые предполагают баланс экономических, экологических и социальных составляющих, нацеленных на сотрудников, охрану здоровья, труда и окружающей среды, взаимодействие с обществом.

«Северсталь», признавая важное условие для устойчивого развития – соблюдение прав человека, взяла на себя ряд обязательств, которые стремится неукоснительно соблюдать, присоединившись к Глобальному договору ООН. В первую очередь компания ориентируется на Всеобщую декларацию прав человека ООН, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGP), основные конвенции Международной организации труда, Социальную хартию российского бизнеса.

Подходы и принципы компании по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека изложены в Политике по правам человека, утверждённой Советом директоров 18 октября 2018 г.

Вопросы прав человека в компании преимущественно находятся в ведении дирекции по работе с персоналом. Для организации системной работы были определены наиболее серьёзные риски в области прав человека, которые связаны с деятельностью предприятий компании, и наиболее уязвимые группы. В их числе: наши работники, жители населённых пунктов, находящихся в непосредственной близости от этих предприятий, работники подрядных организаций, выполняющих работы (оказывающие услуги) на территории присутствия предприятий. В числе основных прав, которые требуют особого внимания с нашей стороны, – право на здоровую окружающую среду, безопасные условия труда, достойный труд и его достойную оплату, равную оплату за труд равной ценности, свободу объединения и реальное признание права работников на заключение коллективных договоров.

Для исключения причастности компании «Северсталь» к нарушениям прав человека проводится информирование деловых партнёров о своих подходах в области соблюдения прав человека; внимательно отслеживается цепочка поставок на отсутствие таких нарушений и на реализацию в полной мере трудовых прав работников, особенно если речь идёт о выполнении работ в территориях присутствия предприятий.

В компании действует полный запрет на использование принудительного труда. Несмотря на то что специфика производства исключает риск использования детского труда, тем не менее компания выступает за его полное искоренение.

«Северсталь» в рамках социального партнёрства регулярно взаимодействует с заинтересованными сторонами, получает обратную связь, уделяя особое внимание процессу мониторинга соблюдения прав человека, рассмотрения жалоб и запросов.

Практика компании в области прав человека в аспекте предпринимательской деятельности включает разные направления: регламентация в документах компании, просвещение и обучение, трудовые права, экологические и культурные права, поддержка уязвимых групп населения, борьба с коррупцией, социальное партнёрство и др.

Реализация этой деятельности позволяет компании более успешно продвигаться к достижению конкретных Целей устойчивого развития и решению задач нацпроектов России.

Соблюдение прав человека регламентировано рядом организационно-правовых документов компании «Северсталь», основные из них: «Политика по правам человека», Кодекс делового партнёрства группы компаний «Северсталь», Стандарт поведения сотрудников группы компаний «Северсталь», Политика в области обработки и защиты персональных данных.





## ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Соблюдение трудовых прав работников реализуется по таким направлениям, как: просвещение и обучение в области прав человека; предоставление безопасных и достойных условий труда, свобода на объединения, недопущение дискриминации, программы социальной поддержки и развития персонала (обеспечение социальных гарантий и льгот, комплексная программа по развитию и обучению персонала, адаптации молодых сотрудников) и др.

### Просвещение и обучение

В компании действуют регламенты и рекомендации, определяющие правила поведения сотрудников, по подбору и адаптации персонала, обучению и развитию персонала, проведению диалогов о целях и оценке персонала, оплате труда, недопущению коррупции. Работают кадровые комитеты для гарантии объективности и прозрачности принятия решений.

Проводятся регулярное взаимодействие и консультации с заинтересованными сторонами. Так, ежегодно проводится опрос сотрудников в рамках социологического исследования «Пульс «Северстали».

Также выясняется мнение работников по ситуации с правами человека. Анализируются ответы на вопросы: наличие морального давления или оскорбления сотрудников на возрастной, половой, национальной или религиозной почве; наличие случаев сексуального домогательства на работе, словесного оскорбления, унижения или физического насилия, в том числе со стороны руководителей. Работники могут оставить комментарий по содержанию опроса или внести какие-либо предложения по его организации. Результаты опроса доводятся до высшего руководства компании, включая генерального директора и членов Совета директоров.

Реализуются механизмы рассмотрения жалоб и запросов, принятые в компании.

Для осведомлённости сотрудников о различных аспектах прав человека компанией «Северсталь» в программы обучения директоров производств, начальников цехов и мастеров включены темы соблюдения работодателем трудовых прав сотрудников. Только по юридическим аспектам работы с сотрудниками обучение ежегодно составляет около 3 тыс. часов.

В программе «Школа мастеров» изучается отдельный модуль «Юридические аспекты работы с сотрудниками» продолжительностью 8 час. Участники получают необходимые знания в области прав человека, в частности трудовых прав, а также разбирают типовые кейсы и сложные ситуации. Модуль является регулярным, ежегодно его проходят около 400 чел.



### Недопущение дискриминации

Уважение разнообразия людей обеспечивается на всех этапах работы компании.

В корпоративных организационно-правовых документах закреплено недопущение дискриминации по национальному или расовому признаку, этническому происхождению, полу, возрасту, сексуальной ориентации, семейному или социальному положению, религиозным взглядам, наличию инвалидности и другим основаниям.

Мы выступаем за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости. При отборе и продвижении сотрудников работники кадровых служб «Северстали» руководствуются в том числе положениями Руководящих принципов по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека ООН, Конвенции о дискриминации в области труда и занятий Международной организации труда.

В компании не допускается дискриминация по любым основаниям как при публикации объявлений о вакансиях, так и в процессе отбора соискателей. Дискриминация отсутствует также и при продвижении по службе, назначении вознаграждения, обеспечении доступа к обучению и прочим преимуществам, которые компания предоставляет сотрудникам в рамках своей внутренней социальной политики.

В «Северстали» действует Женский клуб, который помогает бороться культурные стереотипы о женщинах-руководителях, оказывает содействие женщинам в построении карьеры через обмен опытом, консультации, просвещение и обучение. Стать участником Женского клуба может любой сотрудник компании. Ежегодно в работе клуба принимают участие более тысячи сотрудниц, а также 81 мужчина. На заседаниях клуба проходит обмен опытом в сфере профессионального развития, обсуждаются вопросы построения устойчивой карьеры, совмещения карьеры и личной жизни.

### Право на безопасные и достойные условия труда

«Северсталь» ведёт непрерывную работу над повышением безопасности и сохранения здоровья сотрудников своих предприятий. Приняты долгосрочные цели в области охраны труда и промышленной безопасности. Действуют политики и стандарты в области охраны труда и промышленной безопасности, охраны здоровья, Стандарт социально-бытовых условий. Реализуются системные проекты по выявлению, анализу и устранению очагов опасности, просвещению и обучению сотрудников и повышению вовлечённости персонала в вопросы безопасности труда, ответственности в цепочке поставок и др.

Согласно утверждённым целям, к 2025 г. обязательства компании включают:



- сокращение коэффициента травматизма с временной потерей трудоспособности (LTIFR) на 50% от уровня 2017 г.;
- исключение случаев смертельного травматизма;
- обеспечение к 2025 г. прохождения всеми предприятиями компании оценки соответствия международному стандарту ISO 45001.

В целях предупреждения несчастных случаев и происшествий во всех бизнес-единицах «Северстали» запущены новые инструменты «Поиск опасностей», «Безопасная среда» и «Целевое анкетирование». Они позволяют выявлять возможные опасности, оценивать вероятность их проявления и работать с ними, а также вовлекать рабочих в вопросы безопасности.

В компании также активно внедряются инновационные технологии (машинное зрение, системы контроля и т.п.). Эта работа ведётся в трёх направлениях: предупреждение нарушений работниками прямых запретов; исключение попадания человека в опасную зону (устранение опасности); контроль состояния работников и предотвращение опасностей, связанных с его ухудшением.

Обеспечение безопасности, охрану офисных объектов, промышленных площадок и соблюдение пропускного и внутриобъектового режима на предприятиях «Северстали» осуществляют сотрудники частной охранной организации. Все её сотрудники знакомятся с должностной инструкцией и положением «О пропускном и внутриобъектовом режиме в «Северстали», которые, в частности, предусматривают соблюдение прав человека при осуществлении охранной деятельности.

**Результатом работы** стало то, что за 10-летний период в 4,4 раза сократилось количество травм, показатель LTIFR сократился с 1,84 до 0,61 (2019 г.).

Проект «Система обеспечения безопасности ремонтов» компании «Северсталь» вошёл в число лучших практик по безопасности и охране труда компаний, работающих в России (по результатам исследования группой операционных рисков и устойчивого развития компании КПМГ в 2019 г.).

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Успешная реализация Повестки дня в области устойчивого развития невозможна без налаживания всеохватывающих партнёрских отношений, построенных на принципах и ценностях, общем видении и общих целях. «Северсталь» создаёт механизмы многостороннего сотрудничества с государством и обществом для развития делового и социального потенциала регионов присутствия. Заключены четырёхсторонние соглашения с республиками Карелия и Коми, Ханты-Мансийским автономным округом – Югра, Мурманской и Белгородской областями, а также трёхстороннее соглашение с компанией «ФосАгро» и Вологодской областью.

Признавая право работников на свободу создания ассоциаций и ведение коллективных переговоров, строятся взаимоотношения с профсоюзами на принципах взаимной ответственности и уважения, социального партнёрства и соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации.

В обеспечении социальных и трудовых гарантий работников строятся взаимоотношения с профсоюзными организациями как с ключевыми партнёрами. Их права и гарантии предусмотрены соответствующими разделами отраслевых соглашений и коллективных договоров. На предприятиях компании действуют первичные организации Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф), Независимого профсоюза горняков России (НПГ), организации которых объединяют от 20 до 66% работников основных предприятий «Северстали».

«Северсталь» участвует в переговорах с профсоюзами по заключению отраслевых соглашений в качестве члена объединений работодателей угольной промышленности (ОООРУП) и металлургической промышленности (АМРОС).



## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВА



«Северсталь» осознаёт ответственность за состояние окружающей среды в регионах присутствия и стремится обеспечить право местного населения на благоприятную и здоровую окружающую среду. Поддерживается подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности, реализуются инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды и содействие развитию и распространению экологически безопасных технологий.

В целях обеспечения права населения на здоровую окружающую среду приняты и действуют ряд корпоративных регламентирующих документов:

- Цели по природоохранной деятельности до 2025 г., снижению выбросов парниковых газов до 2023 г.;
- Политика в области охраны окружающей среды;
- Комплексные программы по предупреждению и минимизации воздействия на окружающую среду, улучшению качества сточных вод и мониторингу биоразнообразия.

Проводятся на регулярной основе:

- производственный экологический контроль, который предусматривает лабораторный контроль выбросов, сбросов и состава отходов, а также контроль технического состояния природоохранных объектов;
- ежегодные внешние аудиты международными организациями на всех предприятиях, сертифицированных по стандарту ISO 14001:2015;
- комплекс мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух в г. Череповце во исполнение соглашения с Минприроды России, Росприроднадзором и правительством Вологодской области.

Для сохранения биоразнообразия в природе компания «Северсталь» приняла Стандарт по биоразнообразию и поддерживает научно-исследовательские работы по этой теме. Кроме того, проводится работа с природоохранными организациями, включая Всемирный фонд дикой природы (WWF), Дарвинский государственный природоохранный заповедник, Государственный природный заповедник «Костомукшский», Институт биологии внутренних вод им. И. Д. Папанина РАН.

Основные принципы природоохранной деятельности «Северстали» определены Политикой в области охраны окружающей среды.

Для её реализации в компании приняты долгосрочные цели до 2025 г.:

- снизить массу сброса в водные объекты загрязняющих веществ в составе сточных вод, превышающих норматив допустимого сброса, на 12%;
- снизить массу размещаемых отходов на 20%;
- достигнуть снижения выбросов в атмосферу загрязняющих веществ на 13%.

Кроме того, в 2020 г. «Северсталь» объявила публичную цель – снижение выбросов парниковых газов на ближайшие 3 года. Предприятия компании к 2023 г. уменьшат интенсивность выбросов парниковых газов на 3% по сравнению с уровнем 2020 г. Это первый этап долгосрочной стратегии снижения выбросов парниковых газов в соответствии с целями Парижского соглашения.



«Северсталь» – один из первых участников глобальной программы Всемирной ассоциации стали по снижению выбросов парниковых газов. По итогам 2019 г. компания занимает 11-е место среди 50 компаний мира с сопоставимыми технологиями по интенсивности выбросов CO<sub>2</sub>. При этом компания постоянно ищет возможности повышения собственной энергоэффективности, использует цифровые технологии для снижения потребления углеродного сырья, использует инструменты открытых инноваций и наработки стартап-команд в области декарбонизации.

## УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЁННЫЕ ПУНКТЫ



В области управления внешними социальными программами «Северсталь» придерживается основополагающего корпоративного принципа «Достичь большего вместе», инвестирует в инфраструктуру регионов, тесно сотрудничает с местными сообществами и создаёт благоприятную среду в регионах присутствия в рамках реализации долгосрочной стратегии своего развития.

Компания гарантирует, что её деятельность не приведёт к нарушению прав местного населения. Для просвещения о нарушениях в области прав человека предоставляются каналы связи как для собственных работников, так и для представителей местных сообществ, гарантирующие конфиденциальность: телефон горячей линии и специальные адреса электронной почты.

Программы социальных инвестиций в регионах присутствия по ключевым направлениям ежегодно составляют около 3 млрд руб.

Компания реализует проекты, направленные на соблюдение права на достаточный уровень жизни, доступность образования и медицинских услуг, культурных и экологических прав, поддержку уязвимых групп. Среди них программы по поддержке:

- **детей и молодёжи:** программа «Дорога к дому», Детский технопарк «Кванториум» в г. Череповце. Проводится работа со школьниками, студентами и молодыми специалистами. Так, действуют профильные классы «Северстали», создан Музей металлургической промышленности, организована студенческая практика на предприятиях компании, проводится трудоустройство выпускников. Реализуется программа поддержки и развития одарённых и талантливых школьников «Дети Череповца. Путь к успеху», программа для школьников промышленных районов г. Череповца «Молодёжная парковка» и др.;
- **культуры и искусства, образования** (поддержано более 100 культурных мероприятий). Организовано сотрудничество более чем с 20 вузами;
- **спорта** (создана и поддерживается хоккейная компания «Северсталь», детская хоккейная школа) и др.;
- **социально незащищённых категорий.** Программы реализуются через благотворительные фонды «Благо», им. И. А. Милютин;
- **комплексная поддержка малого и среднего бизнеса,** содействие развитию социального предпринимательства для создания новых рабочих мест («Инвестиционное агентство «Череповец», «Агентство Городского Развития») и др.

Территория муниципального образования городского округа «Воркута», где ведёт свою деятельность «Северсталь», является местом проживания представителей коренного населения (народности коми, ненцы и ханты).

Компания придерживается принципов, изложенных в Декларации ООН о правах коренных и малочисленных народов, и придаёт особое значение вопросам защиты прав коренного населения, проживающего на территориях традиционного расселения своих предков. Регулярно поддерживает мероприятия,

направленные на сохранение национальной культуры и повышение культурного потенциала региона.

## ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСА



В условиях пандемии коронавируса для компании «Северсталь» главной стала цель – защитить людей: сотрудников, подрядчиков и поставщиков, сохранить рабочие места, предприятия и коллективы, оказать помощь местному сообществу и медицинским работникам. Руководство компании предприняло комплекс собственных беспрецедентных мер по противодействию распространению коронавируса на всех производственных площадках и офисах компании, для части сотрудников организована удалённая работа.

Генеральный директор «Севергрупп», Председатель Совета директоров компании «Северсталь» Алексей Мордашов в своём выступлении сказал: «*В это непростое время для системы здравоохранения мы оказывали и будем оказывать помощь медицинскому сообществу и населению городов присутствия. Важно не только предпринимать максимум усилий по борьбе с распространением коронавирусной инфекции, но и обеспечить эффективное лечение больных*».

Для поддержки сотрудников и их семей каждому работнику «Северстали» (кроме топ-менеджеров) в первые дни карантина была выделена единовременная выплата в размере 10 тыс. руб.

Кроме того, была развёрнута масштабная программа помощи населению регионов присутствия в партнёрстве с компанией «Севергрупп», осуществляющей деятельность по управлению активами в интересах Алексея Мордашова. Для решения проблемы объединилась *#СемьяСевергрупп* (предприятия компании «Севергрупп»).

Ключевые направления поддержки:

- оказание материальной помощи сотрудникам компании;
- оказание адресной и релевантной помощи населению регионов присутствия;
- помощь медицинскому сообществу и медучреждениям в оснащении необходимым оборудованием и средствами индивидуальной защиты;
- поддержка продуктами питания семей с детьми, лишившихся дохода в период пандемии;
- поддержка волонтеров, активизация волонтерского движения в помощь пострадавшим от пандемии;
- содействие непрерывному образованию детей в условиях удалённого обучения;
- оказание круглосуточной психологической помощи населению, консультаций по медицинским вопросам;
- расширение партнёрства с местными поставщиками и потребителями;
- онлайн-обучение и консультации малого и среднего бизнеса по переводу сотрудников на удалённый режим и организации эффективной работы в условиях удалённой работы, по оформлению льгот и государственных пособий пострадавшим в период пандемии.

Общая сумма помощи по программе поддержки сотрудников и населения в регионах присутствия компании в период пандемии коронавируса составила более 2,5 млрд руб.

*По итогам 2020 г. «Северсталь» признана лидером среди российских добывающих компаний в международном рейтинге соблюдения прав человека Corporate Human Rights Benchmark. Набрал 11 баллов из 26 возможных, компания также опередила некоторые крупные металлургические корпорации, такие как ArcelorMittal, POSCO и NipponSteel.*



## АО «СУЭК» // JSC SUEK

Сибирская Угольная Энергетическая Компания (СУЭК) – ведущий производитель угля в России, основной его поставщик как внутри страны, так и за рубеж, один из ключевых производителей тепла и электроэнергии в стране, один из ведущих стивидоров России.

СУЭК входит в десятку крупнейших угольных компаний мира и ведущих международных поставщиков твёрдого топлива. СУЭК объединяет более 70 угледобывающих, энергогенерирующих, транспортных, производственных и сервисных предприятий в 14 регионах России.

Численность персонала – более 77 тыс. чел.



**СОЛЖЕНИЦЫН  
 СТЕПАН  
 АЛЕКСАНДРОВИЧ** –  
 Генеральный директор

**STEPAN  
 SOLZHENITSYN**  
 Chief Executive Officer

SUEK is the leading coal producer in Russia, one of the key producers of heat and electricity in the country and one of the leading stevedores in Russia.

SUEK is one of the ten largest coal companies in the world and the leading international solid fuel suppliers.

SUEK includes more than 70 coal mining, power generating, transport, production and service enterprises in 14 regions of Russia.

The number of employees is more than 77 thousand people.

Summary see p. 143

Сибирская Угольная Энергетическая Компания (СУЭК) – признанный лидер в области устойчивого развития. Соответствовать лучшим российским и мировым стандартам в области устойчивого развития, претворять в жизнь действительно востребованные и важные проекты для страны, для общества, для жителей регионов присутствия предприятий СУЭК – эта задача поставлена перед компанией её основным акционером А. Мельниченко.

Компания считает персонал ключевым активом. Поэтому социальные проекты СУЭК направлены на улучшение жизни сотрудников и их семей, жителей территорий присутствия, чтобы сделать их жизнь максимально комфортной, качественной и благополучной.

Поддерживая устойчивое социально-экономическое развитие территорий присутствия, компания СУЭК вносит вклад в устойчивое развитие страны и реализацию глобальных Целей устойчивого развития ООН и Национальных проектов России.

Нормативные документы СУЭК базируются на законодательстве РФ, отражают положения Социальной и Антикоррупционной хартий российского бизнеса и международно признанных документов – Глобального договора ООН, Всеобщей декларации прав человека, стандарта ISO 26000, Основных принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и др.

Стратегические приоритеты закреплены в корпоративных документах и политиках, таких как: экологическая, информационная, в области промышленной безопасности и охраны труда (ПБ и ОТ), охраны здоровья и медицинского обеспечения на опасных производственных объектах, противодействия коррупции, корпоративная социальная политика, комплаенс-политика и др. Все документы размещены на корпоративном веб-сайте. Успешные практики представлены в Библиотеке лучших корпоративных практик Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

Общие принципы при взаимодействии в коллективе, с деловыми партнёрами, акционерами, государственными органами, общественными организациями и другими заинтересованными сторонами закреплены в Кодексе корпоративной этики СУЭК, основа которого – система корпоративных ценностей, определяющих правильный образ действий и являющихся залогом эффективного и взаимовыгодного сотрудничества.

СУЭК признаёт законное право работников на создание на добровольной основе общественных объединений для защиты своих прав и интересов, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них. Принцип социального партнёрства реализуется на предприятиях СУЭК через коллективные переговоры, участие работников в управлении предприятиями, совместное разрешение трудовых споров. На угольных предприятиях действуют Российский независимый профсоюз работников угольной промышленности (Росуглепроф), Независимый профсоюз горняков России (НПГ). Соглашения сторон социального партнёрства заключаются на отраслевом, территориальном уровне, на уровне предприятий заключаются коллективные договоры. На предприятиях энергетического сегмента действует Всероссийский Электропрофсоюз (ВЭП).

Компания учитывает мнение профсоюза при издании всех корпоративных нормативных актов, которые касаются социальных и трудовых отношений, охраны и оплаты труда.

За весь период действия Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности РФ и коллективных договоров, заключённых на его основе, не поступило ни одного обращения от первичной профсоюзной организации о невыполнении или о ненадлежащем выполнении СУЭК договорённостей.

Противодействие коррупции – непереносимое условие деятельности СУЭК. В Антикоррупционном рейтинге РСПП как компании с максимально высоким уровнем противодействия коррупции

и минимальным уровнем рисков коррупции СУЭК присвоен высший рейтинг – А1.

В компании действует комиссия по этике СУЭК – высший коллегиальный орган, состоящий из представителей высшего руководства компании и рассматривающий сложные этические ситуации. Председателем комиссии является генеральный директор компании. На каждом предприятии компании действуют комиссии по этике и есть координатор по этике. Работает механизм подачи жалоб, доступный для всех заинтересованных сторон. Обращения по любым вопросам, в т.ч. по вопросам соблюдения прав человека, компания принимает через координаторов по этике, непосредственного руководителя сотрудника, а также через систему каналов обратной связи «горячая линия». Регулярно проводятся информационные кампании, в т.ч. через интернет и местные СМИ, чтобы поддерживать осведомлённость об этой возможности.

## ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Являясь одним из крупнейших работодателей в России, СУЭК осознаёт важную роль, которую компания играет в жизни своих сотрудников и их семей.

СУЭК строит свою деятельность так, чтобы дать своим работникам уверенность в завтрашнем дне и возможности для личного и карьерного роста. Компания инвестирует в сотрудников и в их качество жизни, потому что развитие каждого является условием развития всех. Благодаря сплочённой работе сотрудников и их стремлению двигаться вперёд СУЭК прочно удерживает статус лидера отрасли.

В 2013 г. Президентом РФ В. В. Путиным в целях повышения общественной значимости и престижа самоотверженного и добросовестного труда установлено звание Героя Труда РФ. Ежегодно это высшее звание присваивается пяти россиянам. СУЭК является единственной частной компанией, два сотрудника которой удостоены этого высокого звания.

В СУЭК работают люди разных национальностей, вероисповеданий, у каждого свой особый жизненный путь, свои достижения. Единственным основанием для оценки сотрудников является профессиональный и ответственный подход к делу.

Компания не использует детский труд, любые формы принудительного труда и гарантирует равенство прав и отсутствие дискриминации по национальности, полу, происхождению, возрасту, религиозным и иным убеждениям и иным основаниям.

СУЭК обеспечивает сотрудникам комфортные и безопасные условия труда, справедливое и конкурентоспособное вознаграждение, а также достойный социальный пакет, который включает:

- ДМС;
- страхование от несчастных случаев;
- обеспечение углём бытовых нужд;
- компенсация расходов по оплате коммунальных услуг;
- оплата проезда в отпуск работнику и членам его семьи;
- единовременная выплата при выходе на пенсию;
- материальная поддержка неработающих пенсионеров и семей погибших работников;
- материальная помощь работникам;
- бесплатное и дотированное питание;
- организация детского отдыха.

На социальные программы для персонала в 2018–2019 гг. направлено 1,96 млрд руб.

Нематериальная мотивация – важнейшее средство продвижения корпоративной культуры и ценностей СУЭК. Наиболее значимые проекты: система производственных соревнований, еженедельные Дни повышенной добычи и Дни повышенной проходки, спортивные и культурные массовые мероприятия.



## Развитие и обучение персонала

В СУЭК выстроена система последовательной подготовки и обучения персонала как для различных управленческих уровней, так и для рабочего персонала. Набор развивающих программ ежегодно варьируется и дополняется, исходя из запросов со стороны бизнеса.

Для обеспечения непрерывного повышения квалификации ключевых групп сотрудников создан Корпоративный университет СУЭК – аналитический, методологический и консультативный центр компании по управлению знаниями и развитию кадрового потенциала. Ежегодно в обучение и развитие персонала инвестируется более 300 млн руб.

Региональная сеть профессиональных образовательных заведений компаний включает 17 учебных пунктов и комбинатов. Среди их основных задач – обучение новым профессиям, обучение вторым (совмещаемым) профессиям, повышение квалификации. Особое внимание уделяется обучению персонала в области охраны труда и промышленной безопасности.

Последовательная система развития и подготовки кадрового резерва обеспечивает карьерные лифты внутри компании.

СУЭК уделяет самое серьёзное внимание работе со студентами и молодыми специалистами. Заключено 28 соглашений с профильными вузами и ссузами в регионах присутствия. Проводится активная работа по взаимодействию с ведущими и профильными горными вузами страны, осуществляется профессиональная ориентация школьников и абитуриентов.

Профильные классы СУЭК – профориентационный проект, реализуемый с 2013 г. в Красноярском крае и Кемеровской области в поддержку национального приоритетного проекта «Образование» и в продолжение концепции непрерывного обучения «Школа – вуз – предприятие». В 12 классах СУЭК учатся около 200 школьников.

## Обеспечение безопасных условий работы



Предприятия СУЭК проходят регулярный аудит на соответствие международным стандартам ISO 9001 (система менеджмента качества), ISO 14001 (система экологического менеджмента), OHSAS 18001 (система менеджмента производственного здоровья и безопасности), Bettercoal (международная ассоциация европейских потребителей угля). СУЭК присоединилась к кампании нулевого травматизма Vision Zero (кампании нулевого травматизма), разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

Ключевой показатель в области промышленной безопасности – относительный показатель частоты травматизма (LTIFR) – на предприятиях СУЭК один из самых низких в отрасли в России и в мире.

Действует уникальный ситуационно-методологический диспетчерский центр, позволяющий выявлять категории нарушений

и обеспечивающий проблемный мониторинг, сбор и анализ данных в реальном времени, прогнозы развития ситуации и аналитические отчёты состояния безопасности на предприятиях компании.

Система безопасности шахт СУЭК включает обеспечение аэрологической безопасности и противопожарную защиту, независимые каналы связи с военизированными горноспасательными частями, системы определения местоположения персонала в горных выработках, поиска и обнаружения людей, застигнутых аварией, оперативной, аварийной связи и селективного вызова рабочих.

Проводится постоянное совершенствование методов управления производством, внедряются инновационные технологии обеспечения аэрологической, пылевой безопасности на шахтах и в портах компании.

Создана система дополнительной системы мотивации персонала по соблюдению требований безопасности.

В рамках аудита Bettercoal эксперты оценили промышленную безопасность в СУЭК и отметили передовые практики компании: внедрение системы наблюдения и управления безопасностью шахтёров под землёй Granch; комплексное планирование противопожарных мероприятий и действий на случай ЧС; программа по выявлению и управлению рисками самовозгорания угля; обеспечение комплексного медицинского обслуживания работников через оснащённые современным оборудованием и технологиями медицинские учреждения; непрерывная разработка системы мобильной связи для мгновенной регистрации нарушений требований промышленной безопасности в шахте.

Инвестиции в программы, направленные на повышение уровня промышленной безопасности и охраны труда, составили в 2018–2019 гг. 10,9 млрд руб.

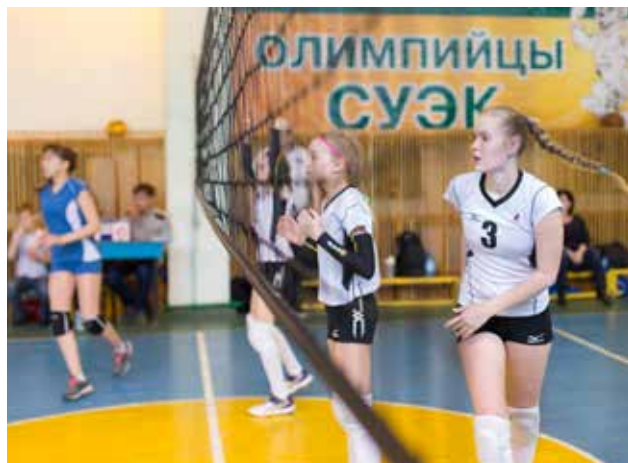
### Программа «Здоровье»

Поддержка и укрепление здоровья работников с учётом производственных и индивидуальных рисков – важная задача компании. В настоящее время в составе медицинской службы СУЭК более 350 медицинских специалистов.

На здравпунктах предприятий ведётся активный мониторинг состояния здоровья работников с целью раннего выявления рисков развития заболеваний, предупреждения обострения хронических заболеваний, комплексного лечения заболевших, проведение мероприятий по оздоровлению условий труда работников, восстановление трудоспособности и продление периода активной жизнедеятельности.

СУЭК с 2011 г. ежегодно проводит вакцинацию от гриппа 90% работников. Начиная с 2012 г. вакцинация против гриппа дополнена иммунопрофилактикой против пневмококковой инфекции «Пневмо-23».

С целью пропаганды здорового образа жизни и повышения мотивации к отказу от курения на территориях присутствия СУЭК проводятся спортивно-зрелищные акции под девизом «Свободная



среда – свободная от курения», «СУЭК – территория здорового образа жизни» с приглашением знаменитых спортсменов и деятелей культуры.

В рамках реализации программы «Здоровое питание» приобретает новое оборудование для пунктов питания. Работники, не имеющие возможность отлучиться в столовую, обедают в специально организованных стационарных и передвижных пунктах питания.

СУЭК – первая российская компания, которая присоединилась к инициативе Международной организации труда (МОТ) «Добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ на рабочих местах».

**В период пандемии COVID-19** в соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора был осуществлён перевод на удалённую работу сотрудников, от присутствия которых не зависит производственный процесс, а также всех работников из группы риска; сведены к минимуму командировки, основные офисные процессы переведены в дистанционный режим. Установлены диспенсеры с обеззараживающими средствами, организована усиленная санитарная уборка и обработка антисептиками поверхностей в помещениях и столовых, дезинфекция транспорта. Изменены графики рабочих смен, сведены к минимуму контакты между людьми в столовых и других административно-хозяйственных помещениях, установлены УФ-рециркуляторы, организована термометрия и другие мероприятия в полном соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора.

В дополнение к рекомендованным мероприятиям проводится ежедневный мониторинг и многофакторный анализ заболеваемости работников; регулярная дезинфекция территорий, прилегающих к АБК, столовым, производственным и складским зданиям предприятий; проводится заградительное тестирование на COVID-19: сотрудники, работающие не в дистанционном режиме, проходят тестирование за счёт средств компании не реже 1 раза в 14 дней, и другие мероприятия.

### УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЁННЫЕ ПУНКТЫ



Социальная стратегия СУЭК направлена на устойчивое развитие территорий, на формирование у местных сообществ потенциала развития. Инвестируя в программы поддержки образования и здравоохранения, культуры и спорта, социальных инициатив местных сообществ, компания инвестирует в будущее регионов и в устойчивое развитие СУЭК. Тем самым компания вносит свой вклад в реализацию принципов Глобального договора и Целей устойчивого развития.

Социальные программы СУЭК служат решению наиболее существенных для регионов задач в таких областях, как поддержка социальной инфраструктуры, здравоохранения и образования, культуры и спорта, охраны окружающей среды. Комплекс социальных инвестиций СУЭК охватывает основные составляющие понятия «качество жизни». Ежегодно на территориях присутствия реализуется более 100 социальных и благотворительных проектов. Основным измерением успешности реализуемых программ служит прежде всего их вклад в комплексное повышение качества жизни людей, развитие предпринимательской и социальной инициативы местных сообществ.

СУЭК – один из крупнейших социальных инвесторов России. Инвестиции в социальные проекты за 2018–2020 гг. составили более 5 млрд руб.

*СУЭК – победитель Всероссийского конкурса «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» в номинации «За вклад в социальное развитие территорий».*

## Экологические права

Экологическая политика СУЭК разработана с учётом требований природоохранного законодательства РФ и норм международного права. Основные принципы и обязательства СУЭК в области природопользования закреплены также в специальном Комплаенс-регламенте в области лицензируемых видов деятельности природопользования и отражены в Комплаенс-политике СУЭК.

Инвестиции в охрану окружающей среды составили 7,4 млрд руб.

Единая система контроля экологической безопасности СУЭК распространяется на все этапы операционного цикла – от добычи угля до производства энергии. Соблюдение требований в области охраны окружающей среды включается как обязательное условие в контракты с подрядными организациями СУЭК, их соблюдение постоянно контролируется.

Добывающие предприятия компании прошли оценку на соответствие требованиям Кодекса Bettercoal в области охраны окружающей среды и энергетического менеджмента.

Благодаря развитию очистных мощностей предприятий угольного сегмента к 2024 г. планируется достижение существенного сокращения объёмов загрязняющих веществ в сточных водах. Ванинский балкерный терминал прошёл независимый аудит системы управления экологической безопасностью Исследовательского института Номура (Япония). Прямая эмиссия парниковых газов сократилась в энергетическом сегменте на 6% по сравнению с 2017 г.

Реализуется масштабная программа по рекультивации. Ежегодно рекультивируется более 500 га.



На генерирующих предприятиях начата реализация проекта по производству материалов из золошлаковых отходов V класса опасности и их использованию для восстановления нарушенных земель.

Действует программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности. Выработка тепла в режиме когенерации помогает экономить 32% топлива.

Компания за 2 года выпустила 1,6 млн мальков разных пород рыб в водные объекты регионов присутствия.

## Поддержка в период пандемии COVID-19

С марта 2020 г., после возникновения угрозы пандемии COVID-19, СУЭК реализует масштабную противоэпидемическую программу и на территориях присутствия. Усилена поддержка медицинских учреждений во всех регионах, где работают предприятия компании. Основное направление помощи медучреждениям – это закупка и передача важного оборудования, ИСЗ для медиков, всего, что на данный момент действительно нужнее. Медикам региональных больниц переданы тысячи продуктовых наборов, фруктовых и витаминных корзин, они обеспечены сотнями обедов, им переданы телевизоры, душевые кабины и мн. др., чтобы



медицинские работники, которые круглосуточно работают и проживают в больницах, имели возможность для полноценного отдыха. Профинансировано, в том числе за счёт добровольных пожертвований сотрудников компании, дополнительное страхование персонала скорой медицинской помощи, работающего на территориях присутствия в Кузбассе. На постоянной основе оказывается помощь местным муниципалитетам по масштабной дезинфекции территорий в населённых пунктах, с особым вниманием к санитарной обработке территорий, прилегающих к местам скопления граждан, – автодорог, тротуаров, остановок пассажирского транспорта, магазинов, с использованием собственных пожарных и поливо-оросительных автомобилей и другой спецтехники.

Для обеспечения непрерывности и доступности обучения приобретены и переданы компьютеры школам и ученикам из малоимущих семей, профинансировано подключение к высокоскоростному интернету.

Волонтеры СУЭК в рамках инициативы #МыВместе доставляют продуктовые и витаминные наборы, средства защиты ветеранам, пенсионерам, многодетным, социально сложным семьям, всем, кому особенно нужна помощь. В многодетные семьи волонтеры передают не только продукты, но и канцелярские товары, наборы для творчества и развивающие игры. СУЭК получила от Президента РФ Владимира Путина Грамоту и Памятную медаль «За бескорыстный вклад в организацию общероссийской акции взаимопомощи «#МыВместе». Также особые памятные медали от главы государства удостоились руководители компании и самые активные волонтеры-угольщики в различных регионах страны. В условиях изоляции корпоративные волонтеры развивают онлайн-волонтерство. Это помощь школьникам в дистанционном обучении и подготовке к ЕГЭ, «онлайн-няни» – для малышей из многодетных семей, из детских домов и дежурных детских садов.

Все программы компании разрабатываются и реализуются в тесном взаимодействии с заинтересованными сторонами – региональными и муниципальными администрациями, общественными организациями, сотрудниками, местными жителями. Вовлечённость местных жителей в работу, направленную на решение актуальных социальных задач, позволяет эффективнее добиваться позитивных изменений.

*СУЭК является одним из лидеров рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности – 2020» и победителем в нескольких номинациях лучших программ в сфере экологии, поддержки образования, социальных инвестиций в территориях в контексте устойчивого развития и стратегии бизнеса, за эффективность управления благотворительными программами. Три социальных проекта СУЭК стали победителями Всероссийского конкурса лучших практик крупнейших работодателей «Создавая будущее».*





## КОМПАНИЯ

# «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» //

## METALLOINVEST

Металлоинвест – мировой лидер в производстве горячекатанного железа, ведущий производитель и поставщик железорудной и металлургической продукции, один из региональных производителей высококачественной стали.

На долю Металлоинвеста пришлось 37% российского производства железорудного концентрата и аглоруды, 54% – железорудных окатышей и 100% – ГБЖ и металлургической окатышей. Компания обладает вторыми по величине в мире разведанными запасами железной руды, что гарантирует около 137 лет эксплуатационного периода при текущем уровне добычи.

Численность персонала – около 50 тыс. чел.



**ЭФЕНДИЕВ  
НАЗИМ  
ТОФИКОВИЧ**  
Генеральный директор

**NAZIM  
EFENDIEV**  
CEO

Metalloinvest is a leading global producer and supplier of HBI and iron ore products, and a regional producer of high quality steel.

According to the company's data, share of Metalloinvest on the Russian market accounted for 37% for iron ore concentrate and sintering ore, 54% for pellets and 100% for HBI/DRI. Metalloinvest extracts iron ore from the second largest measured iron ore reserve base in the world with about 137 years of reserve life.

The number of employees is about 50 thousand people.

**Summary see p. 144**

Для Металлоинвеста устойчивое развитие – философия бизнеса. Компания стремится к индустриальному лидерству и уверена, что оно достижимо только через устойчивый рост и создание общих ценностей для всех заинтересованных сторон.

Крупный бизнес, в чьём распоряжении находятся передовые инновационные технологии, несёт ответственность за обеспечение рационального использования природных ресурсов, развитие человеческого капитала, благополучие регионов присутствия, охрану труда и жизни сотрудников, поддержку культуры, спорта, науки и образования.

Металлоинвест вошёл в 7% лучших компаний в мире, имеющих рейтинг EcoVadis, среди производителей металлоресурсов и стали – в числе 9% лучших по критерию «Окружающая среда» и 5% лучших по критерию «Трудовые права и права человека».

Долгосрочная стратегия Металлоинвеста ориентирована на последовательное увеличение вклада компании в устойчивое развитие и строится в соответствии с ЦУР ООН – 2030 и руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.

Неукоснительное и всеобъемлющее соблюдение и защита прав человека являются фундаментальным принципом деятельности Металлоинвеста. Нормативно-правовая база защиты прав человека отражена в корпоративных документах: Политика по правам человека, Кодекс корпоративной этики; Антикоррупционная политика; Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и экологии; Политика по корпоративной социальной ответственности и благотворительности; Политика устойчивого развития.

Так, в Политике по правам человека определены значимость и ключевые аспекты подхода в области защиты прав человека, обязательства компании и меры по их обеспечению в вопросах: равенства прав и свобод, защиты человеческого достоинства, свободы слова, мысли, совести и неприкосновенности частной жизни, создания инклюзивных возможностей. Кроме того, компания берёт на себя обязанность обеспечивать своим сотрудникам достойные условия и заработную плату, осуществлять необходимые меры по охране труда, защищать право сотрудников на благоприятную окружающую среду.

Эпидемия COVID-19 создала серьёзные вызовы по защите прав человека. В этих условиях первостепенными задачами компании «Металлоинвест» стали: поддержка непрерывности производства, защита жизни и здоровья сотрудников и жителей регионов присутствия, сохранение рабочих мест и достойной оплаты труда.

## КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ COVID-19



С начала пандемии COVID-19 Металлоинвест принимает комплексные меры по предупреждению распространения заболевания на своих производственных площадках и в регионах присутствия, на которые было направлено более 3 млрд руб.

Был создан ситуационный центр – оперативный штаб мониторинга всех факторов, связанных с распространением COVID-19. Ситуация находится на ежедневном контроле руководства компании и региональной власти. Результаты программы регулярно публикуются в СМИ и на корпоративных ресурсах.

Усиление мер профилактики и охраны здоровья работников

Для выявления мест повышенного риска заражения проведён анализ пути сотрудника по маршруту дом – работа – дом. По каждому шагу разработаны и внедрены необходимые санитарно-противоэпидемические меры, изменены бизнес-процессы.



Во всех подразделениях компании стали обязательными: установка санитайзеров, проведение по установленному графику санитарной обработки помещения, транспорта, территорий. В местах скопления людей работают УФ-рециркуляторы.

Всем работникам проводится измерение температуры, контролируется обязательное использование масок и перчаток. Компания бесплатно обеспечивает работников масками, антисептиками и витаминами. Для обеспечения семей работников средствами индивидуальной защиты в апреле 2020 г. выделена материальная помощь в размере 10 тыс. руб. каждому сотруднику.

Сотрудники из групп риска и те, чьё постоянное присутствие на рабочих местах не обусловлено производственной необходимостью, переведены на удалённую работу. Для минимизации контактов прекращены командировки, изменены графики рабочих смен и режим работы столовых, увеличено количество автобусов для доставки сотрудников на работу. Для тех, кто по роду своей деятельности имеет высокое число контактов, с мая 2020 г. организовано постоянное тестирование на COVID-19.

Дополнительно для сотрудников запущена горячая линия.

Медицинские службы компании оказывали помощь в получении лечения, включая пациентов с диагнозом ОРВИ, и организовывали сопровождение всех заболевших сотрудников, проводили консультации. В случае появления заболевших сотрудников оперативно выявлялся круг контактных лиц, которые переводились на карантин.



Осенью была проведена кампания по вакцинации сотрудников от гриппа. В январе 2021 г. начали формировать списки сотрудников, желающих сделать прививку от коронавируса. Вакцинация будет проходить в государственных поликлиниках.

#### Поддержка системы здравоохранения регионов

Представители компании в тесном взаимодействии работают с органами власти и министерствами здравоохранения в сформированных региональных штабах.

При поддержке Федерального медико-биологического агентства созданы современные клинично-диагностические лаборатории. Продолжено развитие собственной диагностической базы корпоративных медицинских организаций «ЛегГок-Здоровье» в Старом Осколе и ЧЛПУ «Амбулатория» в Железнодорожске.

По инициативе основателя «Металлоинвеста» Алишера Усманова была запущена масштабная программа поддержки медицинских учреждений в регионах присутствия объёмом около 2 млрд руб. Помощь направлялась на оснащение высокотехнологичным медицинским оборудованием: компьютерными томографами, аппаратами искусственной вентиляции лёгких,



газоанализаторами крови, кислородными концентраторами, специализированным автотранспортом и др. Кроме того, организован ремонт помещений больниц для установки нового оборудования и развёртывания дополнительного коечного фонда.

#### Развитие корпоративного волонтерства

Для помощи как работникам компании, так и жителям территорий присутствия компании в условиях пандемии была запущена программа корпоративного волонтерства «Откликнись!».

В рамках программы волонтеры сами могли определять значимые проблемы и помогали их решать. Осуществляли просвещение жителей регионов о мерах по борьбе с распространением коронавирусной инфекции и возможностях защиты и получения помощи.

Волонтеры компании приняли участие в акции взаимопомощи #МыВместе, направленной на поддержку медицинских работников, пожилых и маломобильных граждан во время пандемии коронавирусной инфекции. В рамках проекта отработано более 2 тыс. заявок от жителей.

Организован сбор пожертвований, которые пошли на средства защиты для волонтеров и врачей, доставку продуктов и лекарств нуждающимся, поддержку медучреждений. Сотрудники компании перечислили 1 млн руб. в фонд Всероссийской акции взаимопомощи #МыВместе. Компания удвоила эти пожертвования, перечислив в фонд ещё 1 млн руб.

#### Результаты

Оперативное реагирование и комплексный подход к решению проблемных вопросов, вызванных пандемией, показали эффективность работы созданных оперативных штабов, работа которых строилась в том числе с учётом системной оценки программы и эффективности предпринятых мер, анализа ситуации и информации, которая собиралась через опросы сотрудников и обращения на горячую линию.

Благодаря проводимой на протяжении нескольких лет цифровой трансформации бизнес-процессов компания смогла обеспечить их дополнительную устойчивость, максимально оперативно и без потери эффективности отреагировать на новые вызовы.

Предпринятые меры позволили компании:

- осуществить необходимый перевод сотрудников в режим дистанционной работы, сохранить рабочие места и достойный уровень заработной платы, максимально обезопасить сотрудников из групп риска;
- оказать адресную помощь системе здравоохранения и жителям в регионах присутствия, обеспечив равный доступ к высокотехнологичной, качественной медицинской помощи в условиях повышенного спроса на неё;
- организовать просвещение работников и жителей регионов присутствия компании о мерах по борьбе с распространением коронавирусной инфекции, возможностях защиты и получения помощи;
- развить и поддержать систему корпоративного волонтерства.

*В планах компании:* разработка дорожной карты по усилению мер поддержки, направленных на сохранение и укрепление здоровья сотрудников; включение в систему риск-менеджмента возможности появления новой пандемии и разработка карты по снижению связанных с этим рисков; продолжение сотрудничества и открытого диалога с заинтересованными сторонами.

*Металлоинвест в 2020 г. возглавил рейтинг «Лидеры корпоративной благотворительности» по итогам конкурса и исследования социально ответственного бизнеса.*



## АО «ОМК» // ОМК

Объединённая металлургическая компания – системообразующая компания России. Обеспечивает совершенными и продуманными решениями в области металлургической продукции и сервиса российский топливно-энергетический комплекс, строительство, машиностроение, автомобилестроение, вагоностроение и транспорт.

В состав ОМК входит шесть крупных металлургических и машиностроительных заводов, одна из крупнейших в стране вагоноремонтных компаний, сети металлосервисных и торговых предприятий.

Продукция ОМК поставляется более чем в 20 стран мира.

Численность персонала – 34 тыс. чел.



**СЕДУХ  
АНАТОЛИЙ  
МИХАЙЛОВИЧ**  
Председатель Совета  
директоров

**ANATOLY  
SEDUKH**  
Chairman of the  
Board of Directors

United Metallurgical Company (OMK) is a strategic company in Russia. It provides excellent and smart solutions in the field of metallurgical products and services to the Russian fuel and energy complex, construction, machinery manufacturing, automotive, railway car building and transportation industry.

OMK consists of five large metallurgical enterprises, one of the country's largest car repair companies, a network of metal service and trade enterprises.

OMK's products are shipped to 20 countries worldwide.

The number of employees is 34 thousand people.

**Summary see p. 145**

Объединённая металлургическая компания ставит одним из приоритетов своей бизнес-стратегии достижение целей устойчивого развития и следование принципам корпоративной социальной ответственности (КСО). Компания содействует улучшению жизни и устойчивому развитию регионов, где расположены её предприятия, в том числе созданию возможностей для просвещения, образования и творческой реализации местных сообществ.

Выбор приоритетных направлений развития системы корпоративной социальной ответственности основан на миссии и стратегии компании, формализованном мнении заинтересованных сторон, а также на действующих нацпроектах России и положениях международных стандартов в области устойчивого развития и прав человека.

Корпоративная конституция ОМК и Политика корпоративной социальной ответственности ОМК определяют стратегические цели, приоритеты в части работы с персоналом, в вопросах экологии, взаимодействия с поставщиками и клиентами, с властями, сообществами и жителями регионов, где расположены предприятия компании. Определены задачи конкретных подразделений, права и гарантии работников.

Важной и неотъемлемой составляющей устойчивого развития компании и достижения ЦУР является соблюдение прав человека. Контроль за их соблюдением включает защиту от дискриминации, охрану труда и здоровья, обеспечение права на участие в профессиональных союзах, справедливое денежное вознаграждение, обеспечение условий труда, способствующих развитию личности и профессионализма.

### БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА



Уважая право человека на труд, в рамках достижения ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост» ОМК создаёт достойные рабочие места и безопасные и благоприятные условия работы.

Глобальная цель компании – нулевой травматизм.

Количество производственных травм и общий травматизм минимальны все последние годы. Этому способствуют внедрение интегрированной системы управления безопасностью производства, использование лучших международных практик, учёт и расследование случаев производственного и бытового травматизма, выстраивание современной культуры безопасности производства. На предприятиях ОМК руководители всех уровней ежедневно проводят поведенческие аудиты безопасности, организуются тематические мероприятия, обучающие курсы и инструктажи по безопасности труда для сотрудников. Особое место занимает профилактика несчастных случаев.

В 2016 г. компания поставила перед собой цель – за 5 лет снизить LTIFR до 1,4. По итогам 2020 г. показатель составил 0,79, что практически в 2 раза ниже планируемого значения.

В ОМК действует Комитет по безопасности производства. Он инициирует, направляет, координирует и контролирует усилия в области безопасности производства, решает вопросы, имеющие значение для всей компании.

Наибольшего успеха добился Выксунский металлургический завод – крупнейший производственный центр ОМК, снизив за последние 5 лет уровень производственного травматизма в 2,5 раза и сохранив нулевой уровень аварий и инцидентов. За этот же период среди сотрудников предприятия не зафиксировано ни одного смертельного случая.

По данным бенчмаркинга Ассоциации «Русская сталь», ОМК – одна из самых безопасных компаний в чёрной металлургии.

### Поддержка здоровья

ОМК придаёт большое значение формированию культуры бережного отношения к здоровью. В компании разработаны и внедрены корпоративные стандарты и инструкции в области



промышленной медицины. Внедрена Политика ОМК в отношении употребления алкоголя, наркотических и токсических веществ. Разработаны корпоративные программы, направленные на развитие массового спорта в регионах и укрепление здоровья сотрудников.

### Корпоративная программа ЗОЖ

Цель программы – создание оптимальных условий для сохранения и укрепления здоровья работников ОМК, формирование культуры здорового образа жизни, правильного питания, высокой физической активности и негативного отношения к вредным привычкам.

В рамках реализации программы созданы инструктивно-методические материалы для Школ здоровья по наиболее часто встречающимся среди работников заболеваниям: избыточная масса тела; заболевания сердечно-сосудистой системы и опорно-двигательного аппарата.

Учитывая ограничительную ситуацию, связанную с пандемией коронавируса, по материалам Школ здоровья подготовлены тематические видеоуроки. Теперь сотрудники ОМК могут прослушивать лекции в удобном месте и в удобное время, используя подготовленные дневники слушателей и, при необходимости, обращаясь к медресам за помощью и пояснениями. Видеоуроки подготовлены и записаны опытными практикующими врачами и сотрудниками НИИ медицины труда Российской Федерации.

Результаты внедрения программ здорового образа жизни в 2019–2020 гг. трудно однозначно оценить в связи с ограничениями на проведение массовых спортивных мероприятий, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, и в связи с увеличением работников ОМК за счёт новых бизнес-единиц. Тем не менее можно отметить положительные факты: индекс массы тела (% соответствия норме) увеличился с 62,4% до 68%, увеличилось количество сотрудников, активно занимающихся спортом, – с 10,66% до 29% и сдавших нормы ГТО – с 4,03% до 18%.

## КУЛЬТУРНЫЕ ПРАВА



Для обеспечения равного доступа к культуре и искусству, стремясь к достижению ЦУР 11 «Устойчивые города и населённые пункты», ОМК совместно с Благотворительным фондом «ОМК-Участие» на протяжении 10 лет проводят в г. Выкса (Нижегородская область) фестиваль городской культуры «Арт-Овраг».

При реализации программ, направленных на поддержку культурных инициатив, компания придерживается принципа равенства возможностей.

Выкса – старейший металлургический центр России, моногород с населением в 50 тыс. чел., где каждый третий связан с ОМК. Культурная среда в городе унаследовала черты провинциального промышленного моногорода (из объектов культуры – краеведческий музей, парк, ДК с кинозалом).

### Проект «Арт-Овраг»

Первым системным проектом компании и фонда «ОМК-Участие» стал «Арт-Овраг» – ныне один из крупнейших фестивалей городской культуры за пределами Москвы, развивающий целый город. Программа фестиваля объединяет современное искусство, театр, паблик-арт, музыку и спорт. За 10 лет существования фестиваля в г. Выкса было создано около 100 стрит-арт работ, паблик-арт объектов и объектов городского дизайна, запущена программа промышленного туризма и открыта арт-резиденция VYKSA, где побывали уже более 40 художников со всего мира. Одновременно с этим ОМК отреставрировала городские исторические памятники культурно-промышленного наследия.

С годами основной акцент фестиваля трансформировался и сейчас уже в большей степени направлен на комплексное развитие городской среды Выксы и близлежащих территорий и творческую самореализацию жителей.

В рамках диалога с сотрудниками ВМЗ как с заинтересованной стороной об отношении к фестивалю «Арт-Овраг» ОМК провела опрос по вовлечённости «ОМК-Диалог – 2019». Он показал, что 90% сотрудников завода согласны с тем, что фестиваль способствует преобразованию Выксы и жизнь их стала комфортнее.

Другие проекты фонда включают: курирование площадок для творческого досуга и интеллектуального развития горожан – пространства Ex Libris, организацию гастролей областных и столичных театров в малых городах присутствия ОМК в рамках «Театральных сезонов».

## ПОДДЕРЖКА Уязвимых групп



Руководствуясь принципом равенства возможностей в области культуры и формируя инклюзивную среду, благотворительный фонд «ОМК-Участие» реализует ряд проектов, направленных на поддержку людей с инвалидностью.

### Проект «Выкса. Доступ есть»

Проект реализуется с 2018 г. Его цель – дать возможность людям с инвалидностью стать активными участниками культурной жизни города. При этом акцент в проекте сделан на инклюзивный подход – то есть на одновременную работу с людьми с инвалидностью и без, на развитие лучших инклюзивных практик в музейной среде и толерантности общества к людям с инвалидностью.

Стартовой площадкой проекта стал музей истории Выксунского металлургического завода. В рамках проекта разработаны 25 экскурсионных маршрутов, адаптированных для людей с различными формами инвалидности: по музею истории ВМЗ, производственным площадкам ВМЗ (промышленный туризм) и по городу. Их участниками уже стали более 1 тыс. чел. (взрослых и детей) с различными формами инвалидности.

В будущем запланировано формирование доступной архитектурной среды в городе и создание мест, которые будут способствовать инклюзии. Реализуются партнёрские программы с другими организациями из региона, работающими в данном направлении.

### Проект «Выкса. Работа есть»

В апреле 2020 г. БФ «ОМК-Участие» запустил в г. Выксе проект по оказанию помощи с трудоустройством и социализацией людям с разными формами инвалидности.

Проект реализуется в социальном партнёрстве с органами государственной власти, компаниями – потенциальными работодателями, социальными службами региона, общественными организациями людей с инвалидностью «Перспектива», «Ковчег» и «Созвездие».

Большая часть проекта – это системное взаимодействие как с соискателями, так и с потенциальными работодателями. С соискателями проводятся онлайн-собеседования, которые помогают понять, где человек хочет себя проявить и насколько он готов к работе. После подбора подходящей вакансии участники проходят обучение и стажировки на рабочих местах. Также подготовиться к новому этапу в жизни помогают психологи. Для представителей бизнеса проводят тренинги, которые готовят сотрудников компаний к работе с человеком с инвалидностью.

За время реализации проекта его участниками стали 46 человек, четверых удалось трудоустроить, одна семейная пара открыла своё дело.

*ОМК регулярно входит в число российских лидеров в области устойчивого развития в рейтинге RAEX-Europe и ESG-индексах РСНП и Московской биржи. Высокую оценку экспертов агентства RAEX-Europe в 2020 г. получили программы в социальной составляющей (Social) ESG-рейтинга – 15-е место в России, включающие программы в области развития человеческого капитала, безопасности производства, прав человека и развития местных сообществ.*



## ПАО «ГМК «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ» // PJSC “MMC “NORILSK NICKEL”

«Норникель» – лидер горно-металлургической промышленности России, крупнейший производитель палладия и рафинированного никеля и один из крупнейших производителей платины и меди. Продукция поставляется более чем в 30 стран мира.

Основная деятельность – поиск, разведка, добыча, обогащение и переработка полезных ископаемых, производство, маркетинг и реализация цветных и драгоценных металлов. Производственные подразделения расположены в Норильском промышленном районе, на Кольском полуострове и в Забайкальском крае, а также в Финляндии, Австралии и ЮАР.

Численность персонала Группы – 73,7 тыс. чел.



**ПОТАНИН  
ВЛАДИМИР  
ОЛЕГОВИЧ**  
Президент,  
Председатель правления

**VLADIMIR  
POTANIN**  
President,  
Chairman of the  
Management Board

Nornickel is Russia's leading metals and mining company, No. 1 manufacturer of palladium and refined nickel, and one of the biggest platinum and copper producers. The products are supplied to over 30 countries.

The Group's core operations are prospecting, exploration, mining, concentration and processing of minerals along with the production, marketing and sales of non-ferrous and precious metals.

The Group's production units are located in Russia (Norilsk Industrial District, Kola Peninsula and Trans-Baikal Territory), Finland, Australia and South Africa.

The number of employees is 73.7 thousand people.

Summary see p. 146

Человеческий капитал является одним из ключевых факторов успешного развития Группы компаний «Норникель». Компания стремится организовать своим работникам комфортные и привлекательные условия труда, способствующие реализации потенциала каждого человека. Соблюдение прав человека является одним из основополагающих принципов деятельности «Норникеля» и играет важную роль в обеспечении устойчивого развития компании.

«Норникель» полностью разделяет общепризнанные мировые подходы к соблюдению прав и свобод человека и способствует их реализации как ответственный бизнес, крупный работодатель, налогоплательщик, ведущий деятельность на территориях с развитой правовой культурой.

Компания соблюдает законодательство РФ и других стран, где осуществляет свою деятельность, а также международные стандарты по защите прав человека, трудовые стандарты, которые закреплены в Международной хартии прав человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

Понимая связь с международным сообществом и разделяя мировые стандарты и ценности, компания полностью поддерживает Повестку дня в области устойчивого развития и ЦУР ООН – 2030, последовательно интегрирует задачи в свои внутренние документы и практики. В корпоративных нефинансовых отчётах «Норильского никеля» за 2016–2019 гг. цели и показатели компании по основным направлениям сопоставляются с соответствующими ЦУР, в том числе с целями по расширению прав и возможностей сотрудников в регионах присутствия.

Принципы соблюдения прав человека зафиксированы в корпоративных политиках: по защите прав человека, в отношении прав коренных народов, свободы объединений, по условиям труда и в области промышленной безопасности и охране труда, информационной безопасности и равных возможностей, обработки персональных данных и др. Развитие успешного бизнеса компания связывает с устойчивостью территорий: городов и населённых пунктов, придавая большое значение проектам, ориентированным на реализацию прав жителей, вовлечению молодёжи в образовательные и созидательные процессы, созданию условий для развития предпринимательства.

Система социального партнёрства «Норникеля» направлена на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Компания исполняет все взятые обязательства в рамках законодательства РФ, коллективных договоров предприятий, Межрегионального межотраслевого соглашения по предприятиям медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса на 2019–2022 гг. и совместных решений.

Интересы работников в регулировании трудовых отношений представляют профсоюзные организации и социально-трудовые советы. В Норильском промышленном районе и Мурманской области на всех крупных предприятиях Группы действуют социально-трудовые советы, представляющие интересы работников. Председатели советов трудовых коллективов объединены в Социально-трудовой совет ПАО «ГМК «Норильский никель» и Социально-трудовой совет АО «Кольская ГМК».

В целях развития социального партнёрства на межрегиональном уровне заключено Межрегиональное межотраслевое соглашение на 2019–2022 гг. между Межрегиональным межотраслевым объединением работодателей «Союз предприятий медно-никелевой промышленности и обеспечивающего комплекса» и Межрегиональной общественной организацией – профсоюзом работников ПАО «ГМК «Норильский никель». Соглашение регулирует социально-трудовые отношения между работодателями, являющимися членами Объединения, и работниками,

устанавливает единые корпоративные подходы к оплате труда, порядку предоставления работникам гарантий, компенсаций и льгот, к режимам труда и отдыха, охране труда и здоровья, порядку высвобождения работников и др.

## ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Компания реализует программы развития и социальной поддержки персонала, таким образом поддерживая ключевые права на социальное обеспечение, образование, охрану семьи, право на жилище, свободу творчества, участие в культурной жизни и тем самым продвигая значимые права, вносящие вклад в Цели устойчивого развития ООН.

Цель социальной политики компании – обеспечение позитивного жизненного опыта сотрудников, который определяется удовлетворённостью профессиональной реализацией, качеством социальной инфраструктуры, обеспеченностью трудовой среды.

Своевременное и качественное медицинское обслуживание, отдых и досуг, жилищные программы и пенсионное обеспечение – вот неполный перечень направлений социальных программ, которые реализует компания.

Компания оказывает поддержку работникам с ограниченными возможностями, обеспечивая необходимые условия труда, в том числе режим рабочего времени и отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков, оснащение рабочего места специализированным оборудованием.

Информация о случаях нарушений прав человека собирается через Службу корпоративного доверия, опросы персонала, исследование настроения местного населения, в условиях сохранения анонимности заявителей и респондентов. Статистика обращений ежеквартально рассматривается Комитетом Совета директоров компании по аудиту и устойчивому развитию.

В ПАО «ГМК «Норильский никель» действует положение об организации профессионального обучения, регламентирующее процесс профессионального обучения персонала. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка осуществляются за счёт бюджета предприятий Группы. К обучению привлекаются внешние провайдеры: вузы, институты повышения квалификации, научно-исследовательские институты, учебные центры и консультанты. Часть обучения проходит на базе внутрикорпоративных учебных центров, основные из них: ЧОУ ДПО «КЦРП» (г. Норильск) и НОУ «Кольский центр развития персонала» (г. Мончегорск), на базе которых ежегодно обучаются более 52 тыс. работников.

### Безопасные и достойные условия труда

Обеспечение промышленной безопасности и охраны труда (ПБиОТ) в деятельности «Норникеля» регулируется положениями российского законодательства, международных норм и стандартов, а также внутренними политиками и регламентами. Политика в области



охраны труда и промышленной безопасности провозглашает принцип приоритетности жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности и декларирует заинтересованность компании в создании здоровых и безопасных условий труда и формировании у работников устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве. Достижение нулевого смертельного травматизма на производстве и постоянное снижение общего уровня травматизма – ключевые стратегические задачи компании.

Созданы официальные совместные комитеты (советы) по охране труда и безопасности, в состав которых входят представители руководства, работников и профсоюзов.

С 2014 г. проводится ежегодная оценка уровня культуры безопасного производства. За 6 лет уровень культуры безопасности (показатель по шкале Брэдли) вырос с 1,4 до 2,77. Ключевые факторы роста – повышение вовлечённости в вопросы охраны труда и промышленной безопасности и демонстрация лидерства со стороны высшего руководства предприятий, а также повышение уровня знаний по оценке и управлению рисками.

### Поддержка здоровья сотрудников и их семей

Санаторно-курортное оздоровление и отдых – одно из главных направлений социальной политики «Норникеля». Особое внимание уделяется детскому отдыху, чтобы за лето дети вдоволь насладились купанием и солнцем перед долгой северной зимой.

Ежегодно по льготным корпоративным путёвкам отдыхают около 24 тыс. сотрудников. Поехать в отпуск сотрудник может с родными, стоимость путёвок членам семьи компенсируется на тех же условиях, что и самим сотрудникам. Санатории, где отдыхают работники компании, – «Заполярье» в г. Сочи, «Роза Спрингс» на олимпийском курорте Красная Поляна, «Приморье» в г. Геленджик, «Белокуриха» и «Россия» на Алтае, а кроме того, профилактории – «Кольский» в г. Мончегорске и турбазы на озере Лама. Также для сотрудников доступны поездки для отдыха в Болгарию.

### Улучшение жилищных условий

Привлечение для работы на производственных площадках профессионалов высокого уровня и перспективных молодых специалистов – ключевое направление кадровой политики «Норникеля». Приоритет компании – продолжительное, качественное и взаимовыгодное сотрудничество с сотрудниками.

С 2010 г. действуют программы, помогающие сотрудникам улучшить их жилищные условия: «Твой дом» и «Наш дом/Мой дом», которые позволяют на привлекательных и выгодных условиях приобрести жильё в современных жилищных комплексах в комфортных для жизни регионах. В данный момент это Московская, Тверская области и г. Ярославль.

По условиям программы участники получают в собственность готовые к проживанию квартиры в разных регионах России. До половины стоимости квартиры оплачивается за счёт средств работодателя, а остальное – самим сотрудником в течение определённого срока работы в компании (от 7 до 10 лет). Именно в оформлении квартиры в собственность сразу, а не после указанного срока состоит отличие программы «Твой дом» от предыдущих, что даёт участникам большую защищённость. Ожидается, что в 2021 г. будет распределено 795 квартир. На данный момент по программе приобретаются двухкомнатные квартиры.

С 2016 г. действует «Корпоративная социальная программа» льготного кредитования работников, которая с минимальной переплатой за ипотеку помогает решить вопрос по первому взносу за неё путём получения в компании беспроцентного займа со сроком возврата до 10 лет и компенсацией части процентов по ипотечному кредиту.

Также программа льготного кредитования действует не только для новой покупки, но и для погашения взятой ранее ипотеки. В настоящее время участниками этой программы являются более 400 сотрудников «Норникеля».

**Поддержка бывших работников и членов их семей**  
Компания оказывает адресную помощь бывшим работникам и членам их семей, предусмотрена финансовая помощь, направленная на оздоровление и медикаменты, на ритуальные услуги и другие затраты в сложных жизненных обстоятельствах.

Реализуется программа «Ветераны компании» по поддержке неработающих пенсионеров, постоянно проживающих на территории г. Норильска. Условия участия в программе зависят от стажа работника или наличия инвалидности. Выплата материальной помощи осуществляется за счёт благотворительного взноса компании. Материальная помощь бывшим работникам при увольнении на пенсию предусматривает выплаты в размере, дифференцированном в зависимости от стажа их работы в компании. Фонд материальной помощи пенсионерам ориентирован на поддержку бывших работников компании, уволившихся до 10.07.2001, имеющих стаж работы в подразделениях компании 25 и более лет и постоянно проживающих за пределами Норильского промышленного района. Средства фонда формируются за счёт ежемесячных добровольных отчислений из заработной платы работников компании и равных им благотворительных взносов компании.

В 2019 г. «Норникель» признан самым привлекательным работодателем в России по версии Глобального международного рейтинга Forbes Global 2000: The World's Best Employers.

В национальном рейтинге работодателей, по версии портала Headhunter, в 2019 г. «Норникель» занял 4-е место среди 100 лучших работодателей России.

## УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЁННЫЕ ПУНКТЫ



«Норникель» является одним из крупнейших работодателей и налогоплательщиков России. Компания вносит существенный вклад в развитие территорий деятельности и реализует комплекс социальных программ, направленных на создание открытых, удобных для жизни и безопасных городов и населённых пунктов. Создание инфраструктуры для опережающего развития территорий «Норникель» реализует через деятельность региональных



институтов развития, наиболее ярким из которых является АНО «Агентство развития Норильска». Миссия Агентства: создание условий для опережающего развития сервисной экономики города в целях повышения качества жизни в г. Норильске и продвижение локальных продуктов и услуг на «внешние» рынки.

В г. Норильске запущен проект «Бизнес Навигатор МСП» – бесплатный ресурс для предпринимателей, которые хотят открыть или расширить свой бизнес. «Норникель» развивает кооперационные связи с предприятиями Красноярского края и Мурманской области в соответствии с заключёнными соглашениями о социально-экономическом сотрудничестве.

Активная работа по профориентации способствует трудоустройству безработного населения в основных регионах деятельности компании. Для содействия развитию занятости в г. Норильске между ПАО «ГМК «Норильский никель» и Центром занятости населения г. Норильска заключён договор об организации профессионального обучения безработных граждан по востребованным рабочим профессиям.

Расходы на социальные программы и льготы для персонала в 2019 г. составили 9,6 млрд руб.

«Норникель» принимает активное участие в строительстве и реконструкции объектов социальной инфраструктуры для создания доступной и комфортной среды для работы и жизни в регионах. Одним из ключевых направлений стало продолжение совместной реализации с администрацией г. Норильска проекта благоустройства набережной озера Долгое в Норильске (проект реализуется поэтапно, а его окончание запланировано на 2021 г.). Предусмотрены строительство спортивных и детских площадок, пункта проката лыж, роликов, велосипедов и другого инвентаря, лодочной станции, кафе, скейтпарка, обустройство всей территории уличной подсветкой, малыми архитектурными формами, асфальтировка и озеленение.

На реализацию проекта компания направила 210,7 млн руб.

## Поддержка здоровья и спорта

Поддержка здорового образа жизни, спорта является частью социальной политики «Норникеля». Особенно популярны в компании командные виды: хоккей, мини-футбол, волейбол, баскетбол, семейные соревнования, такие как «Папа, мама, я – спортивная семья». Для того чтобы сотрудники компании могли заниматься любимыми видами спорта и гордиться своими достижениями, «Норникель» традиционно поддерживает спортивные ассоциации, помогает в организации мероприятий, развивает спортивную инфраструктуру. Ежегодно на территориях присутствия компании проводятся спартакиады и различные спортивно-массовые мероприятия, в которых принимают участие не только сотрудники компании, но и члены их семей и жители регионов. В 2018 г. «Норникель» стал генеральным партнёром Федерации хоккея России. В рамках этого партнёрства в городах, где расположены производства компании, действуют специальные социально-спортивные программы: поддержка спортивных школ, подготовка и повышение квалификации тренерского состава, проведение детско-юношеских турниров и мастер-классов для юных хоккеистов.

Развивается взаимодействие со Всероссийской федерацией плавания: воспитанники спортивных школ Норильского промышленного района уже третий год подряд отправляются в Волгоград на двухнедельные сборы в учебно-тренировочный центр ВФП.

В этом году программа будет расширена, чтобы в ней могли принять участие также и юные спортсмены Кольского полуострова.

Ассоциация мини-футбола России летом 2015 г. объявила о старте нового совместного проекта Министерства спорта РФ, Ассоциации мини-футбола России и «Норникеля». Проект получил название «Регион Заполярье». В рамках проекта закупается спортивный инвентарь, проводятся обучающие семинары по повышению квалификации преподавателей физкультуры Норильска, Дудинки, Мончегорска, Заполярного, Читы, пгт Никель и Газимуро-Заводского района. Общий охват участников программы «Регион Заполярье» в прошедшем учебном году составил более 12 тыс. человек.

Каждое лето 162 юных спортсмена и 13 тренеров из Норильского промышленного района и с Кольского полуострова выезжают на 30-дневные летние сборы в Болгарию. На площадке имеется всё для занятий плаванием, водным поло, хоккеем и фигурным катанием, баскетболом.

Компания не только поддерживает занятия спортом, но и содержит спортивные объекты и залы, например «XFit Север» – современный специализированный фитнес-клуб площадью 2,8 кв. м с бассейном и самым северным в мире аквапарком, способным принимать до 1,2 тыс. гостей ежедневно.

Компания поддерживает инициативы жителей и создаёт условия для устойчивого развития безопасных, динамично развивающихся, открытых городов и населённых пунктов.

### Комбинат Добра

За последние несколько лет поддержка волонтерских программ и практик стала обязательной составляющей корпоративной культуры и социальной миссии «Норникеля».

Программа объединяет большое количество самых разных волонтерских и благотворительных проектов и действует во всех регионах, где есть подразделения «Норникеля»: в Норильском промышленном районе, на Кольском полуострове, в Чите и Москве. Программа запущена в 2015 г. и ориентирована на сотрудников, членов их семей, других неравнодушных горожан и даёт возможность вместе с родными и близкими реализовать себя в нерабочее время в сфере благотворительной деятельности.

Участники программы могут выйти на благотворительный забег, навестить детей в подопечном детском доме, сделать своими руками игрушки и принять участие в благотворительной новогодней ярмарке, выйти на субботник или принять участие в экомарафоне, сделать пожертвование в пользу нуждающихся и мн.др.

Календарь волонтерских мероприятий размещён на корпоративном портале. У каждого участника программы есть возможность подобрать что-то интересное и актуальное для себя в зависимости от имеющегося у него времени и желания. Более того, каждый сотрудник имеет возможность предложить свою

проектную идею, защитить её и получить финансовую и организационную поддержку от компании для реализации своей инициативы.

Одним из флагманов программы является экомарафон «Понеслось», который проходит в Москве, Красноярском и Забайкальском крае, в Мурманской области. Широкомасштабный природоохранный марафон «Понеслось» стартовал в 2016 г. в г. Мончегорске. Начавшийся с обычных субботников, экомарафон сегодня – это центральное событие волонтерской программы. Он включает мероприятия по благоустройству городской среды во всех городах-участниках и просветительскую работу в области экологии. Участники марафона «Понеслось» помогли обустроить экотропы в Кавказском заповеднике и забайкальском зоопитомнике «Амодово», собрали тонну мусора в красноярском заповеднике «Столбы», выпустили 4 тыс. мальков в озеро Лумболка в Мончегорске, открыли в Норильске мастерскую по переработке пластика и провели десятки других волонтерских акций.

Компания «Норникель» выделяет средства в призовой фонд марафона, которые направляются на командообразующие мероприятия и благотворительные цели. За 4 года количество участников марафона выросло с 100 человек до 17 тыс. человек.

- Ключевые достижения программы:
- всего за время реализации программы «Комбинат Добра» волонтеры-участники реализовали 237 самостоятельно инициированных и разработанных мероприятий;
  - накоплен значительный опыт организации процессов в регионах, а также определены специфика, возможности, точки роста каждого региона присутствия;
  - профиль участников программы расширился – теперь это не только сотрудники из разных регионов деятельности компании, но и члены их семей, сотрудники компаний-партнёров, некоммерческие организации и местные жители.

Важной технологической инновацией стала программа личных пожертвований. Сотрудники «Норникеля» могут принять участие в программе личных пожертвований, направленной на поддержку людей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, а также в программах благотворительных организаций и фондов. Сделать личное пожертвование можно прямо с рабочего компьютера через корпоративный портал. Компания удваивает собранные в них суммы. С момента старта в программе личных пожертвований приняли участие 8,3 тыс. сотрудников.

Программа «Комбинат Добра» поддерживает позицию win-win. От волонтерства выигрывают все: сотрудники развивают в себе важные качества, приобретают новых друзей, получают моральное удовлетворение от помощи другим и видимых результатов своих инициатив. Жители территорий и нуждающиеся в помощи получают реальную поддержку в решении конкретных и насущных проблем.



## ПАО «НЛМК» // PJSC “NLMK”

Группа НЛМК – вертикально интегрированная металлургическая компания, крупнейший в России и один из самых эффективных в мире производителей стальной продукции. Металлопродукция используется в различных отраслях, от строительства и машиностроения до энергетического оборудования и современных ветрогенераторов.

Производственные активы НЛМК расположены в России, Европе и США. Мощности по производству стали компании превышают 17 млн т в год.

Численность персонала Группы – 52,8 тыс. чел.



**ЛИСИН  
ВЛАДИМИР  
СЕРГЕЕВИЧ**  
*Председатель Совета  
директоров*

**VLADIMIR  
LISIN**  
*Chairman of the  
Board of Directors*

NLMK Group is the largest integrated steelmaker in Russia and one of the most efficient in the world.

Steel products are used in various industries, from construction and machine building to the manufacturing of power-generating equipment and modern wind turbines.

NLMK operates production facilities in Russia, Europe and the United States. The company's steel production capacity exceeds 17 million tonnes per year.

The number of employees is more than 52.8 thousand people.

**Summary see p. 147**

Обеспечение соблюдения прав человека в рамках деятельности Группы НЛМК на всей территории присутствия – один из стратегических приоритетов компании. Соблюдение прав человека является одним из основополагающих принципов работы НЛМК.

Компания не приемлет нарушений прав человека, связанных с дискриминацией по полу, возрасту, религии, расе, национальности, физическим особенностям, ориентации и любым другим формам при осуществлении своей операционной деятельности. Также НЛМК уделяет внимание вопросам, связанным с обеспечением права на использование свободы ассоциаций и ведение коллективных переговоров, вопросам использования детского труда, принудительного и обязательного труда.

Корпоративная этика предусматривает обязательное соблюдение общепризнанных принципов и норм международного права, а также применимого трудового законодательства в любых странах мира вне зависимости от практики ведения в них бизнеса. В рамках своей деятельности НЛМК руководствуется положениями, закреплёнными в следующих документах: Международный билль о правах человека; Основные конвенции Международной организации труда (МОТ) (ILO Conventions); Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН; Принципы Глобального договора ООН (Global Compact); Резолюция ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»; Руководство по социальной ответственности ИСО 26000; законодательство Российской Федерации и законодательства других стран присутствия активов Группы НЛМК.

В 2019 г. Группа НЛМК присоединилась к Глобальному договору ООН (UN Global Compact) – международной инициативе ООН в сфере устойчивого развития и социальной ответственности бизнеса. Присоединившись к инициативе, Группа НЛМК подтвердила готовность соблюдать в своей деятельности 10 основополагающих принципов Глобального договора, в том числе в области прав человека. С 2019 г. компания НЛМК стала участником Национальной сети ГД ООН.

Ответственное ведение бизнеса и целенаправленная деятельность Группы в области снижения негативного воздействия на окружающую среду, поддержки местных сообществ, обеспечения безопасных и достойных условий труда являются вкладом компании в достижение глобальных целей в области устойчивого развития.

Помимо международных норм, деятельность по защите прав человека регулируется внутренними корпоративными документами – Кодексом корпоративной этики Группы НЛМК, Антикоррупционной политикой Группы НЛМК, а также коллективными договорами. Важным элементом в части корпоративного подхода к управлению данными вопросами является принятая впервые в 2018 г. Политика Группы НЛМК в области прав человека. В конце 2020 г. в компании была утверждена актуализированная редакция. Целью данного документа является обеспечение соблюдения прав человека в рамках деятельности Группы на всей территории присутствия.

Компания доводит Политику в области прав человека до сведения всех заинтересованных сторон, включая весь персонал, подрядчиков и деловых партнёров. Политика по правам человека переведена на основные языки территорий присутствия компании (английский, французский, итальянский, датский, хинди) и доступна на официальном веб-сайте компании.

НЛМК призывает все заинтересованные стороны сообщать о действиях, нарушающих права человека. Работники, клиенты, поставщики, подрядчики и другие стейкхолдеры могут воспользоваться любым из механизмов обратной связи (в том числе на иностранном языке), указанных на официальном веб-сайте НЛМК.

Группа НЛМК последовательно проходит этапы на пути к стратегической деятельности в области прав человека:



## ПЕРЕХОД К СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

2018



2019

- В 2019 году Группа присоединилась к Глобальному договору ООН.
- Группа поддерживает Цели ООН в области устойчивого развития (ЦУР ООН), принятые в 2015 году, осуществляя вклад в достижение 8 ЦУР, релевантных для Группы.



### РАЗВИТИЕ ПОДХОДОВ ГРУППЫ НЛМК В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА



информирование заинтересованных сторон, вовлечение (текущий этап) и, наконец, активное взаимодействие и оценка.

В настоящее время ведётся проработка вопроса о включении в типовые договоры с подрядчиками и квалификационные анкеты поставщиков положений о соблюдении прав человека. Поставщикам и контрагентам НЛМК будет предложено подтвердить, что на момент заключения договора они соблюдают и уважают права человека, установленные российским законодательством и международно-правовыми актами.

В 2020 г. для внешних заинтересованных сторон было проведено анкетирование на платформе «Анкетолог» по вопросам соблюдения прав человека. В опросе приняло участие 23 компании – текущие и потенциальные деловые партнёры Группы.

Результаты опроса показали, что 82% – знакомы с основной тематикой по правам человека, 29% – имеют политику по правам человека, 43% – реализуют практики в области обеспечения прав человека.

### КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ПО СНИЖЕНИЮ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ COVID-19



В условиях пандемии в 2020 г. повестка прав человека приобрела особую актуальность. С самого начала вспышки коронавирусной инфекции COVID-19 официальные представители Организации по правам человека и назначенные ООН независимые эксперты подчёркивали важность защиты прав людей.

В условиях распространения COVID-19 Группа НЛМК приняла беспрецедентные меры для защиты прав трудящихся и предотвращения безработицы. Основные усилия были направлены на обеспечение безопасности сотрудников в период пандемии при сохранении непрерывности производства, обеспечивая тем самым соблюдение базовых прав сотрудников на жизнь и безопасные условия труда. Особое внимание уделялось соблюдению прав отдельных категорий работников: сотрудников старше 60 лет (возрастной порог был установлен ниже законодательных требований), с хроническими заболеваниями, беременных женщин.

В связи с пандемией у многих сотрудников появились дополнительные расходы на лечение родных и близких, тестирование на коронавирус, организацию удалённого обучения детей и помощь родственникам. С целью соблюдения прав наиболее уязвимых категорий (многодетные и неполные семьи; семьи,

воспитывающие детей с ОВЗ; сотрудники с доходом ниже определённого уровня) им была оказана дополнительная поддержка. Поддержку получили также социально незащищённые категории жителей регионов присутствия и медицинские работники.

В первую очередь руководство компании сосредоточилось на безопасности сотрудников и соблюдении их прав на жизнь, охране здоровья и медицинской помощи при сохранении непрерывности производства.

Корпоративная программа была инициирована в марте 2020 г. и охватила все российские предприятия Группы с общей численностью сотрудников более 50 тыс. чел., которые являются основной целевой аудиторией, и отдельные категории жителей регионов присутствия компании, выбранные для адресной поддержки: социально незащищённые слои населения, работники медицинских учреждений.

С начала пандемии Группа НЛМК направила более 2,6 млрд руб. на мероприятия для сотрудников против COVID-19. На меры материальной поддержки сотрудников было направлено более 1,6 млрд руб. На поддержку регионов присутствия в связи с пандемией COVID-19 было направлено 580 млн руб., всего на поддержку социального развития регионов было направлено более 1 млрд руб.

### Меры в отношении персонала

Компания приняла ряд мер, чтобы защитить своих сотрудников, в т.ч. предоставляла необходимые средства защиты, профилактические медикаментозные препараты, проводила регулярное тестирование как собственного персонала, так и персонала подрядных организаций. Чтобы снизить концентрацию людей, были пересмотрены графики работы, по возможности, сотрудники были переведены на удалённый режим, изменились условия и графики работ предприятий корпоративного питания и транспорта.

В компании был введён запрет на массовые мероприятия, собрания и встречи, ограничение на командировки. Обязательными требованиями стали ношение масок, перчаток, соблюдение социальной дистанции, измерение температуры и требование выходить на работу после долгого отсутствия (отпуска или больничного) только с отрицательным тестом на COVID-19.

Сотрудники в возрасте 60+, с хроническими заболеваниями и беременные работницы были переведены на дистанционный формат работы, при невозможности дистанционного формата

в силу производственных особенностей оформлялось отсутствие на работе с сохранением заработной платы.

Была расширена программа добровольного медицинского страхования (ДМС) в части предоставления бесплатных медикаментов для лечения COVID-19 и пневмонии, телемедицины, службы психологической поддержки, дополнительных обследований после перенесённого COVID-19. Добровольная вакцинация от гриппа, пневмококковых инфекций с целевым охватом составила 75% персонала.

Для оказания дополнительной адресной целевой поддержки отдельных категорий работников была оказана единовременная материальная помощь:

- работникам, воспитывающих трёх и более детей до 18 лет (800 семей);
- семьям, воспитывающим детей с инвалидностью, в возрасте до 18 лет (200 семей);
- одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет (303 семьи);
- работникам с доходом ниже определённого уровня (46 тыс. чел.).

В рамках волонтерского образовательного акселератора «ВОЛНА» корпоративными волонтерами был инициирован проект по повышению приверженности сотрудников компании антивирусному поведению и разработке соответствующих креативных решений – «Волна безопасности». Волонтеры выступили в роли независимых социологов и провели мини-исследования, затем разработали промокоммуникационные материалы для сотрудников.

Пандемия оказалась профессиональным вызовом для ИТ-функций компании. Потребовалось в кратчайшие сроки обеспечить техническую базу для эффективной удалённой работы. Команде ИТ-инфраструктуры понадобилось не более 2 недель, чтобы развернуть сервисы массового удалённого доступа.

Для реализации права сотрудников на образование и непрерывного повышения квалификации сотрудников в онлайн-формат была переведена большая часть обучения. Команда Корпоративного университета также адаптировала содержание своих программ. Лаборатория инноваций НЛМК перевела в онлайн-режим сессии, направленные на генерацию идей и поиск проектов.

**Меры организационной поддержки.** В марте 2020 г. в НЛМК появились **кол-центр** по вопросам COVID-19, в который обращаются сотрудники при риске инфицирования, и **оперштаб** НЛМК по нераспространению коронавирусной инфекции. Кол-центр был

сформирован из сотрудников компании без увеличения общей численности персонала и функционировал в круглосуточном режиме. В ответ на ухудшение эпидемической обстановки был разработан ряд организационно-распорядительных документов (например, порядок работы кол-центра, проведение тестирования сотрудников и т.д.). Работа оперштаба НЛМК по нераспространению коронавирусной инфекции в периоды пиковой заболеваемости велась ежедневно, далее – не реже раза в неделю.

#### Поддержка регионов присутствия

Группа НЛМК инициировала дополнительные программы помощи регионам присутствия компании. При этом компания действовала в тесном взаимодействии с администрациями городов и регионов присутствия компании (Липецкая, Белгородская, Свердловская, Калужская области, Алтайский край), социальным партнёром компании – благотворительным фондом социальной защиты «Милосердие» (г. Липецк), операторами корпоративного питания – ООО «ОМС-питание металлургов», ООО «Ротекс».

#### Помощь медицинским учреждениям

Для оснащения больниц в регионах присутствия компании по согласованию с администрациями городов и регионов были закуплены наиболее востребованное медицинское оборудование и средства индивидуальной защиты.

Так, в 2020 г. Новолипецкий металлургический комбинат и социальный партнёр предприятия – благотворительный фонд «Милосердие» безвозмездно передали в клиники Липецкой области лекарства, оборудование и средства защиты на сумму более 392 млн руб. Основная часть помощи была направлена для профилактики заражения и лечения больных с особо тяжёлыми формами инфекции COVID-19. С начала пандемии в 13 региональных и муниципальных медицинских учреждений Липецкой области передано 57 аппаратов ИВЛ, рентгеновские аппараты, концентраторы кислорода, бронхоскопы, амплификаторы, около

165 тыс. защитных масок и респираторов, около 13 тыс. комплектов защитных костюмов, 200 медицинских кроватей с матрацами, лекарства, оборудование для трёх ПЦР-лабораторий. В период второй волны пандемии в ковидные госпитали Липецка, Ельца и Грязинского района от НЛМК и фонда «Милосердие» поступили медицинские препараты общей стоимостью более 10 млн руб., которые помогают пациентам с коронавирусом сдерживать развитие инфекции и предупреждать поражение внутренних органов.



## Помощь социально незащищённым слоям населения

Группа НЛМК выделила средства на продуктовые наборы для жителей городов присутствия, наиболее нуждающихся в поддержке: ветеранам предприятия, многодетным семьям, воспитывающим трёх и более детей в возрасте до 18 лет, семьям с детьми с ограниченными возможностями, одиноким родителям.

## Корпоративная волонтерская акция «Мы рядом»

С апреля по июнь 2020 г. в компании состоялась корпоративная акция помощи ветеранам НЛМК «Мы рядом». Она прошла при поддержке социального партнёра компании – благотворительного фонда «Милосердие» и операторов корпоративного питания «Ротекс» и ОМС. Огромную помощь в реализации акции оказали корпоративные волонтеры – 277 чел.

Всего было собрано и распределено 15,8 тыс. наборов с продуктами и предметами первой необходимости. Наборы комплектовались с соблюдением требований безопасности по работе с продуктами. Для предотвращения возможных рисков все добровольцы были обеспечены средствами индивидуальной защиты – масками и перчатками, благотворительные наборы передавались волонтерами с соблюдением социальной дистанции.

Мероприятия по оказанию адресной целевой поддержки регионов присутствия были высоко оценены как администрациями городов и регионов присутствия компании, так и непосредственными благополучателями, которые направляли в адрес компании благодарственные письма и отзывы. Так, ветеран труда Г. Н. Сычёв направил в адрес компании тёплые слова благодарности: «Спасибо Вам за реальную поддержку и помощь нам, ветеранам, в это непростое время. Ваша помощь даёт нам надежду и желание жить... Доброта и забота лечат любые недуги, если «Мы рядом». Необходимо отметить, что ситуация с пандемией дала дополнительный толчок к дальнейшей цифровизации, развитию системы электронного документооборота, стимулировала продвижение корпоративного волонтерского движения и призвание корпоративных волонтеров на уровне компании, смещение акцентов благотворительной деятельности в сторону поддержки здравоохранения.

В связи с изменившейся эпидемической обстановкой были внесены изменения в действующие программы компании. Так, например, были изменены условия поддержки проектов и реализация уже поддержанных проектов в рамках грантового конкурса «Стальное дерево». Защита проектов стала проводиться в онлайн-режиме, в критерии проекта включено дополнительное обеспечение мероприятий средствами индивидуальной защиты. Не поддерживалось проведение массовых мероприятий.

Промежуточные результаты программы представлены экспертному сообществу в рамках Ежегодной конференции «Форум доноров», а также на конференции РСПП, посвящённой 70-летию Международного дня прав человека и 75-летию ООН.

Реализация программы будет продолжаться в соответствии с изменениями эпидемической обстановки.

## ПРОГРАММА «ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК»



Здоровье сотрудников является одним из важнейших приоритетов в системе ценностей Группы НЛМК, в связи с чем была разработана и реализуется комплексная программа с едиными корпоративными подходами к управлению здоровьем сотрудников.

В программе выделяются три основных модуля: «Условия труда», «Образ жизни» и «Медицина». Проекты модуля «Условия труда» включают развитие сервисов здорового питания, дальнейшее улучшение социально-бытовых условий труда, оптимизация графиков работы. Модуль «Образ жизни» включает проекты

в области продвижения здорового образа жизни среди работников компании и членов их семей через систему тренингов и комплексных информационно-просветительских кампаний. Проекты модуля «Медицина» охватывают вопросы медицины на рабочем месте, медицинской профилактики, совершенствования управления медицинскими активами и повышения эффективности программ добровольного страхования.

Проект «Здоровый выбор» получил высшую награду конкурса корпоративных проектов People Investor – 2020 в номинации «Здоровый образ жизни».

## Проект «НЛМК еДа!»

В рамках реализации комплексной программы «Здоровье сотрудников Группы НЛМК» компания развивает и продвигает культуру здорового питания на предприятиях Группы. В компании стартовала новая программа корпоративного питания «НЛМК еДа!»: вкусно, полезно, доступно». Проект внедряется поэтапно на всех предприятиях Группы в течение 2020–2021 гг. и призван обеспечивать равные права работников на получение доступного горячего питания даже на самых удалённых рабочих местах.



Основные изменения для работников:

- питание стало дешевле: начиная со старта программы, на предприятиях часть стоимости обеда в рабочую смену оплачивает работодатель за работников по факту посещения столовой;
- питание стало более доступным: работник может заказать питание с доставкой в оборудованные места приёма пищи, приближённые к рабочим местам (онлайн-сервис заказа ланч-боксов);
- оплата питания стала более удобной: оплатить питание можно в одно касание пропуском, без использования наличных денежных средств или банковской карты, в том числе в счёт заработной платы.

Также реализован функционал получения и заказа спецпитания по электронным пропускам, без бумажных талонов, а уже в начале 2021 г. стартует выдача спецпитания через специально оборудованные вендинговые аппараты.

В условиях пандемии в целях обеспечения прав работников на безопасные условия труда компания предпринимала особые меры безопасности на предприятиях питания. На объектах корпоративного питания были введены дополнительные санитарно-профилактические меры для предотвращения распространения инфекционных заболеваний, направленные на повышение безопасности питания, сокращение количества контактных поверхностей и снижение концентрации потоков посетителей: изменились графики обеденных перерывов для сотрудников, графики работы столовых и буфетов; было ограничено одновременное присутствие людей в обеденной зоне; использовались одноразовая посуда и приборы; проводились уборки с применением дезинфицирующих средств по усиленным графикам; объекты питания были оснащены бактерицидными лампами закрытого типа и кожными антисептиками, установлены разделительные перегородки на всех столах, по громкой связи во всех столовых транслировались сообщения о мерах безопасности.

Компания не раз получала общественное признание как социально ответственная компания и за высокий уровень развития системной благотворительности.

Группа НЛМК признана лауреатом в Грантовом конкурсе «Стальное дерево» премии «Лучшие социальные проекты России» – 2020, а в рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности – 2020», проводимом ассоциацией грантодающих организаций «Форум доноров», компании присвоен рейтинг В+ «Передовая практика».



## ПАО «ММК» // PJSC MMK

ПАО «ММК» входит в число крупнейших мировых производителей стали и занимает лидирующие позиции среди предприятий чёрной металлургии России. Активы в России включают крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом от подготовки железорудного сырья до глубокой переработки чёрных металлов.

Продукция поставляется в 41 страну мира и востребована среди крупнейших производителей автомобильной, трубной, машиностроительной и строительной отраслей. В 2020 г. ПАО «ММК» произведено 11,6 млн т стали и реализовано 10,8 млн т металлопродукции.

Численность персонала – 17,3 тыс. чел.



**ШИЛЯЕВ  
ПАВЕЛ  
ВЛАДИМИРОВИЧ**  
Генеральный директор

**PAVEL  
SHILYAEV**  
CEO

MMK is one of the world's largest steel producers and a leading Russian metals company. The company's operations in Russia include a large steel producing complex encompassing the entire production chain, from preparation of iron ore to downstream processing of rolled steel. MMK's products are shipped to 41 countries worldwide. Products are in demand among the largest manufacturers of the automotive, pipe, machine-building and construction industries.

In 2020 MMK Group produced 11.6 million tonnes of crude steel and 10.8 million tonnes of commercial steel products.

The number of employees is 17.3 thousand people.

**Summary see p. 149**

ПАО «ММК» стремится к непрерывному повышению операционной эффективности и укреплению позиций на российском рынке, руководствуясь при этом высокими стандартами в области устойчивого развития, включая права человека, охрану труда и промышленную безопасность, корпоративное управление, социальное и экологическое воздействие. Цели в области устойчивого развития интегрированы в бизнес-стратегию ММК.

Для реализации миссии компания создаёт и поддерживает единую корпоративную культуру, объединяющую всех сотрудников. Основные направления социальной ответственности предприятия и принципы соблюдения прав человека отражены в корпоративных документах, таких как «Стратегия Группы «ММК» до 2025 года»; «Кодекс этики Группы ПАО «ММК»; «Социальная политика ПАО «ММК» и Коллективном договоре.

В 2019 г. начат процесс развития Стратегии Группы «ММК» с дополнительным расширением портфеля стратегических инициатив и включением инициатив, соответствующих достижению ЦУР ООН – 2030 и решению задач нацпроектов России до 2030 г.

Большую значимость для компании имеет построение конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами, в их числе: работники; акционеры; органы государственной власти; инвесторы; клиенты; поставщики; малый и средний бизнес; местные сообщества.

Соблюдение прав человека – основополагающий принцип ПАО «ММК», определяющий деятельность компании, и элемент построения взаимоотношений со всеми заинтересованными сторонами. Созданы Комиссия по этике и Комиссия по трудовым спорам, призванные выявлять нарушения положений Кодекса деловой этики и трудового законодательства по письменному обращению работников. С 2019 г. в компании начала работать горячая линия для обращений, связанных с нарушениями в области этики и прав человека.

Антикоррупционная деятельность ПАО «ММК» получила высокую оценку в первом национальном Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса и вошла в класс «А».

Ключевые стратегические инициативы компании, связанные с аспектами устойчивого развития, включают работу по: вовлечению потенциала работников в повышение операционной эффективности, обеспечению для них достойных возможностей для самореализации, нетерпимости к нарушениям безопасности труда, укреплению здоровья работников. Также реализуются программы, направленные на устойчивое развитие территорий: «Чистый город», «Развитие г. Магнитогорска», «Индустрия 4.0».

ММК выражает нулевую толерантность по отношению к любым формам дискриминации по расовому, этническому, языковому, гендерному, религиозному, политическому, социальному признаку, имущественному и должностному положению, принадлежности к общественным объединениям и др.

### ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИН, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА



В Группе ПАО «ММК» работают различные по возрасту, стажу, образованию и вероисповеданию сотрудники, из которых 28,7% составляют женщины, а в категории руководителей их доля – выше 30%.

Компания высоко ценит своих женщин-сотрудниц, не допуская ущемления их прав по гендерному признаку, поддерживая их профессиональное развитие. Женщины имеют равные с мужчинами возможности продвижения по карьерной лестнице, в зависимости от их профессиональных компетенций, опыта работы и деловых качеств.

### Охрана материнства и детства

Программа действует с 2004 г. Осознавая значимость поддержки женщин в период беременности и ухода за ребёнком для



полноценного развития малыша и сохранения здоровья мам-сотрудниц, ПАО «ММК» разработало уникальную социальную программу.

С этой целью на базе благотворительного фонда «Металлург» был создан центр «Материнство», оборудованный всем необходимым для систематических занятий с беременными сотрудницами, укрепления их здоровья и подготовки к рождению ребёнка. ПАО «ММК» взяло на себя все расходы по содержанию центра. Кроме того, начиная с 13-й недели беременности и до возникновения права на отпуск по беременности и родам сотрудницы ПАО «ММК» освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы при условии обязательного посещения центра «Материнство».

В рамках программы предусмотрены условия по созданию благоприятной атмосферы для женщин в период беременности и ухода за ребёнком после его рождения. Так, предоставляется возможность бесплатного посещения аквапарка «Водопад чудес» – единственного в Южно-Уральском регионе водно-спортивного комплекса европейского уровня, построенного ведущими специалистами России, Германии и Польши. Также, согласно медицинским показаниям, можно получать лечебно-профилактические процедуры в городском санатории-профилактории «Южный».

ММК оказывает и последующую помощь в виде материальной поддержки.

С 2021 г. в рамках программы ПАО «ММК» увеличило размеры единовременной выплаты по рождению ребёнка до 19 тыс. руб. (ранее – 14 тыс. руб.) и ежемесячной материальной помощи для поддержки женщин в период ухода за ребёнком до 3 лет до 4 тыс. руб. (ранее – 2,5 тыс. руб.).

Сегодня на учёте в центре «Материнство» в среднем ежемесячно состоит 280 беременных женщин, а ежемесячные выплаты по уходу за ребёнком получают более 1,3 тыс. сотрудниц Группы ПАО «ММК».

Результаты: за период действия программы отмечено существенное снижение доли детей, рождённых с патологиями, детской заболеваемости и осложнённых родов (более чем на 80%), а процент смертности при родах у женщин-участниц программы к 2020 г. снизился до 0%.

Ежегодные затраты на реализацию программы составляют порядка 36 млн руб.

#### Фонд «Я – женщина»

На протяжении вот уже 18 лет на Магнитогорском металлургическом комбинате существует фонд «Я – женщина» – один из лучших среди женских общественных организаций Челябинской области.

Цель Фонда: оказание помощи женщинам в кризисных и сложных ситуациях, повышение их роли и значимости, защита материнства и детства, возрождение института семьи.

Ежегодно фонд проводит конкурс красоты для женщин-мам «Жемчужина года», семейный спортивно-творческий праздник «Международный день семьи».

В рамках фонда еженедельно работает общественная приёмная, где женщины могут получить консультации по различным вопросам: юридическим, психологическим, жилищным, медицинским.

Фонд «Я – женщина» принимает активное участие в политической жизни города и региона. Принимает участие и ведёт работу с партийными проектами «Единой России». Кроме того, руководитель Фонда «Я – женщина» входит в правление Союза женщин Челябинской области.

Помимо этого, фонд «Я – женщина» оказывает регулярную поддержку своим подшефным учреждениям: центру помощи для малообеспеченных и многодетных семей «Берегиня» (сбор необходимых вещей и товаров для 200 семей); детским социально-реабилитационным центрам г. Магнитогорска (дети-сироты обеспечиваются бесплатными приглашениями на хоккей, в театр, цирк. Фонд проводит тематические праздничные мероприятия, помогает с поездками на соревнования и т.д.).

#### Поддержка многодетных семей

Программа по поддержке многодетных семей реализуется с 2008 г. на базе благотворительного фонда «Металлург». По состоянию на 2021 г. на учёте в фонде «Металлург» состоит 1,3 тыс. многодетных семей.

Среди направлений программы:

- ежемесячная материальная помощь многодетным семьям из расчёта по 1250 руб. на семью;
- ежемесячная частичная компенсация стоимости коммунальных услуг;
- бесплатные путёвки в летний период в детские оздоровительные центры «Уральские зори» и «Горное ущелье»;
- частичная компенсация стоимости занятий в музыкальных, художественных школах и спортивных секциях и др.



В 2020 г. программой охвачено 1,3 тыс. семей работников Группы ММК, имеющих трёх и более детей в возрасте до 18 лет. В этих семьях в целом воспитывается более 4 тыс. детей.

В рамках программы оказана поддержка на сумму 72 млн руб.

В 2019 г. реализована программа помощи многодетным семьям, имеющим пять и более детей, в приобретении семейного автомобиля.

В программу включено 28 семей работников Группы ПАО «ММК» данной категории, которые получили благотворительную поддержку на покупку автомобилей из расчёта 90 тыс. руб. на каждого ребёнка. Общие затраты на реализацию программы составили 14,5 млн руб.

ПАО «ММК» входит в число лидеров индексов РСПП в области устойчивого развития (ESG-индексы): «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» (2020 г.), за инвестиции в человеческий капитал – в топ-5 социально ответственных компаний RAEX-600 (2019 г.).



# АО «РУССКАЯ МЕДНАЯ КОМПАНИЯ» // RUSSIAN COPPER COMPANY, JSC

Русская медная компания входит в тройку крупнейших производителей меди России. Основана в 2004 г. Производственные активы находятся в Челябинской, Свердловской, Оренбургской, Новгородской областях, в Хабаровском крае и в Республике Казахстан. Горнодобывающие и металлургические предприятия РМК осуществляют полный цикл производства – от добычи и обогащения руды до выпуска и реализации готовой продукции (медный концентрат, медные катоды и медную катанку, цинковый концентрат, аффинированное золото и серебро и др.).

Численность персонала Группы РМК – более 11,5 тыс. чел.



**АЛТУШКИН  
ИГОРЬ  
АЛЕКСЕЕВИЧ**  
*Председатель Совета  
директоров*

**IGOR  
ALTUSHKIN**  
*Chairman of the  
Board of Directors*

Russian Copper Company (RCC) was founded in 2004 and is one of the three biggest copper producers in Russia. RCC's production assets in Russia are located in Chelyabinsk, Sverdlovsk, Orenburg, Novgorod Regions, the Khabarovsk Krai and in the Republic of Kazakhstan.

RCC covers the complete production cycle, from mining and processing to production and sales. The company produces copper concentrate, copper cathodes, and copper rods, as well as zinc concentrate, refined gold, and refined silver.

The number of employees is more than 11.5 thousand people.

**Summary see p. 149**

**В** основе производственной деятельности Русской медной компании (РМК) – сочетание наилучших доступных технологий, социальной ответственности и экологической безопасности. Миссия РМК – «Медь – дело нашей жизни, и мы создаём жизнь вокруг нашего дела». Многие предприятия Русской медной компании являются градообразующими либо входят в число ключевых работодателей на территории, и поэтому задача компании – обеспечить высокое качество жизни не только для своих сотрудников и членов их семей, но и для всех жителей территорий присутствия.

Высокое качество жизни невозможно без достижения целей устойчивого развития и соблюдения прав человека. Ценности РМК – эффективность, ответственность, команда, человек, и к реализации всех социальных проектов компания подходит через призму этих ценностей: ставя во главу угла жизнь и здоровье человека, действуя эффективно и сообща, осознавая свою ответственность перед нынешними и будущими поколениями. Приоритетные направления закреплены в социальной политике РМК, описывающей ответственность компании перед сотрудниками и членами их семей, а также перед местными сообществами. Основные инициативы РМК в рамках корпоративной социальной ответственности – популяризация здорового образа жизни и массового спорта, поддержка малозащищённых категорий граждан, патриотическое воспитание, сохранение культуры и традиционных ценностей и др.

Добросовестные, квалифицированные, увлечённые своим делом работники – главный актив и главный ресурс РМК. Компания всегда готова оказать помощь специалистам в реализации права на достойный труд и его оплату, развитие в профессии. Для профессиональной подготовки и развития персонала РМК организует программы повышения квалификации, навыков и компетенций работников, которые финансируются предприятиями Группы. Сотрудники регулярно проходят обучение и повышение квалификации за счёт компании, что позволяет им развиваться в профессиональном плане и оставаться конкурентоспособными работниками.

РМК защищает право сотрудников на достойную оплату труда и не допускает дискриминации. Так, несмотря на то что горнодобывающая отрасль и цветная металлургия традиционно считаются сугубо мужскими сферами деятельности, в Группе РМК трудится 25% женщин.

Внутренняя социальная политика РМК направлена на создание благоприятных условий труда и отдыха работников, поддержание комфортной психологической атмосферы и высокого уровня сплочённости в коллективе, обеспечение эффективного партнёрства и делового сотрудничества.

*Русская медная компания признана победителем форума «Лучшие социальные проекты России – 2020» в номинации «Корпоративные проекты».*

Ежегодно на реализацию социальных проектов РМК направляет более 1 млрд руб. Инициативы, направленные на улучшение качества жизни на территориях присутствия РМК, компания реализует как самостоятельно, так и в тесном взаимодействии с местными сообществами, органами муниципальной и региональной власти. Немаловажную роль в реализации социально значимых проектов играет Благотворительный фонд Русской медной компании.

## СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ТЕРРИТОРИЙ



Создание социальной инфраструктуры и поддержка здоровья

Право на здоровье – это неотъемлемое право каждого человека. Поскольку фундаментом здорового образа жизни являются массовый спорт и активный образ жизни, компания создаёт

необходимые условия для занятий физкультурой для граждан, проживающих на территориях её присутствия.

Корпоративная социальная ответственность РМК включает строительство спортивных комплексов на территориях присутствия предприятий компании (г. Карабаш, г. Коркино, с. Варна и др.), поддержка детских спортивных секций и любительских команд, финансирование детских и молодёжных спортивных соревнований, направленных на популяризацию физкультуры и спорта среди подрастающего поколения, а также проведение ежегодных спортивных соревнований среди сотрудников Группы РМК и членов их семей.



В 2020 г. в с. Варна Челябинской области состоялось открытие спортивного комплекса с первым на территории плавательным бассейном. Общий объём инвестиций в строительство комплекса – 250 млн руб. Также, несмотря на пандемию, РМК продолжила строительство воркаут-площадок на территориях присутствия, которые представляют собой современные и безопасные объекты для занятий спортом на открытом воздухе для любого уровня физической подготовки. С 2017 г. Русская медная компания профинансировала строительство 48 воркаут-парков и площадок в Свердловской, Челябинской и Оренбургской областях, а также в Великом Новгороде и Казахстане. Инвестиции в строительство составили более 85 млн руб.

В 2017 г. РМК построила в г. Карабаш новый спортивный комплекс «Металлург» (220 млн руб.). Местные жители занимаются в СК «Металлург» бесплатно. Секция «Активное долголетие» пользуется большой популярностью у карабашцев «серебряного» возраста, тренеры и врачи отмечают большой прогресс в самочувствии у пенсионеров, которые занимаются регулярно, вплоть до реабилитации после инсультов. В г. Коркино в 2018 г. построено физкультурно-оздоровительный комплекс РМК (225 млн руб.). Дети до 16 лет занимаются в ФОКе РМК бесплатно. В 2018 г. в г. Екатеринбург была построена Академия единоборств РМК. Площадь тренировочного комплекса – порядка 7200 кв. м. На шести этажах здания располагаются тренажёрный зал, залы для занятий боксом, тайским боксом, греко-римской борьбой и ММА, карате и дзюдо.

*Русская медная компания стала лауреатом премии «Лучшие социальные проекты России – 2019» в номинации «Поддержка спорта и здорового образа жизни» за инициативу по установке воркаут-площадок на территориях присутствия предприятий компании.*

В 2020 г. главным вызовом, с которым – вместе со всем миром – столкнулась Русская медная компания, стала пандемия коронавируса. С момента наступления острой фазы пандемии в России весной 2020 г. руководство компании начало проводить активную работу по оказанию помощи системе здравоохранения и поддержке населения, попавшего в сложную жизненную ситуацию из-за введения режима ограничений.

В 2020 г. в рамках гуманитарной помощи от Группы РМК, через благотворительные организации и лично от председателя Совета директоров РМК Игоря Алтушкина на эти цели было направлено около 1,4 млрд руб. Средства пошли на помощь медицинским

учреждениям и на поддержку граждан, попавших в сложную жизненную ситуацию. В рамках помощи медицинским учреждениям Свердловской и Челябинской области РМК было приобретено свыше 10,6 млн средств индивидуальной защиты для медиков: одноразовые маски и маски повышенной защиты, лицевые щитки, медицинские очки, костюмы, антисептики и бесконтактные термометры. Также было приобретено медицинское оборудование и экспресс-тесты на коронавирус. Медицинским учреждениям Свердловской области было передано в дар 30 машин скорой помощи, медицинским учреждениям Челябинской области – 12 машин скорой помощи.

В апреле Благотворительный фонд РМК запустил акцию #ПОМОЩЬУЖЕЗДЕСЬ, в рамках которой нуждающимся Челябинской и Свердловской области передали бесплатные продуктовые наборы. Поддержку получили более 180 тыс. чел.

*Председатель Совета директоров Игорь Алтушкин в 2020 г. награждён орденом «За заслуги перед Отечеством» IV степени по Указу Президента РФ Владимира Путина «За большой вклад в организацию работы по предупреждению и предотвращению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19)».*

## ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



Важным правом граждан является право на безопасную чистую и устойчивую окружающую среду. Для соблюдения этого права РМК ежегодно направляет более 1,5 млрд руб. на природоохранные мероприятия. Основными задачами экологической политики РМК являются:

- охрана атмосферного воздуха;
- охрана водных ресурсов;
- охрана почв;
- охрана птиц и животного мира;
- охрана растительного мира;
- безопасное обращение с отходами.

На семи производственных предприятиях РМК внедрены системы менеджмента по международным стандартам ISO/OHSAS. Постепенно перейти на международные стандарты должны все действующие активы РМК.

Системный подход позволил компании не только проводить глубокую модернизацию существующих активов и создавать новые производства с минимальной нагрузкой на окружающую среду, но и взять на себя обязательства по ликвидации накопленного предыдущими поколениями экологического вреда. Ключевыми проектами в этой сфере являются рекультивация бесхозных хвостохранилищ бывшего Карабашского медеплавильного комбината (Челябинская область), которые были выведены из эксплуатации еще в советские годы, ликвидация отработанной выработки Коркинского угольного разреза, одного из крупных источников загрязнения воздуха в Челябинской области, а также строительство комплекса нейтрализации шахтных вод Гумешевского месторождения для улучшения экологической ситуации в г. Полевской Свердловской области.

В результате проводимой РМК экологической политики выбросы в атмосферный воздух предприятий сократились в последние годы почти наполовину, сбросы в водные объекты – на 30%.

Работы, проводимые РМК для снижения нагрузки на окружающую среду, получают положительные оценки органов власти и экспертного сообщества. Компания занимает высокие позиции в рейтингах экологической ответственности, которые составляют авторитетные международные экологические организации.

*По итогам проведения в России Года экологии АО «Русская медная компания» отмечена сертификатом Минприроды России за активную экологическую политику.*



## ГРУППА «СИБАНТРАЦИТ» // SIBANTHRACITE GROUP

Группа «Сибантрацит» занимает первое место в мире по производству и экспорту высококачественного антрацита UHG. Является крупнейшим в России производителем металлургических углей. Ежегодный объём добычи составляет порядка 23,7 млн т. Группа направляет существенные инвестиции в расширение железнодорожной и портовой инфраструктуры.

В состав Группы входят ведущие угольные компании Новосибирской области – АО «Сибирский Антрацит» и ООО «Разрез Восточный», крупный производитель угля в Кемеровской области ООО «Разрез Кийзасский».

Численность персонала – около 7 тыс. чел.



**МЕЛЬНИКОВ  
СЕРГЕЙ  
ВЛАДИМИРОВИЧ**  
Генеральный директор

**SERGEY  
MELNIKOV**  
Chief Executive Officer

Sibanthracite Group is ranked first in the production and export of UHG anthracite throughout the world, and is the largest producer of metallurgical coal in Russia. The annual coal production amounts to about 23.7 million tonnes. The Group makes significant investments in the railway and port infrastructure.

The Group includes the leading coal companies of Novosibirsk region: Siberian Anthracite and Open-Pit Mine Vostochny, and Open-Pit Mine Kiyzassky (a major coal producer in Kemerovo region).

The number of employees is about 7 thousand people.

**Summary see p. 150**

**М**иссия Группы «Сибантрацит» – обеспечивать лучшее качество угля потребителям во всём мире, развивая бизнес с высокой ответственностью перед природой и обществом.

При осуществлении своей деятельности компания придаёт первостепенное значение устойчивому развитию Группы, укреплению её деловой репутации на внутренних и внешних рынках, развитию и продвижению социальной ответственности, вопросам обеспечения экологической безопасности и соблюдению наилучших этических стандартов и практик.

Ответственная деловая практика компании направлена на достижение целей устойчивого развития и решение задач нацпроектов России. Она регламентируется корпоративными документами и охватывает всю деятельность предприятий Группы: добыча, извлечение, хранение и транспортировка угля; использование объектов, транспортных средств, оборудования, необходимых для обслуживания процессов компании; деятельность офисов; административная и вспомогательная деятельность и иная, имеющая значение для функционирования Группы.

Компания стремится обеспечить максимальное соответствие своей деятельности по устойчивому развитию международным и российским нормам и соглашениям и другим инициативам, таким как «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека». Среди основных критериев – соблюдение и уважение прав человека и личности, соблюдение трудовых прав и стандартов в области окружающей среды и охраны здоровья, поддержка уязвимых групп (женщин, молодёжи, КМНС), культурные права и другие критерии.

При реализации проектов социальными партнёрами выступают органы власти, НКО, благотворительные фонды, волонтерские организации, социально активные жители.

Территориальная расположенность предприятий Группы предопределила направленность некоторых социальных проектов, среди которых поддержка уязвимых групп, детей и молодёжи.

### ПОДДЕРЖКА КМНС СИБИРИ



Группа «Сибантрацит» – единственная угледобывающая компания Кемеровской области – Кузбасса, реализующая программу поддержки КМНС. В Мысковском городском округе ООО «Разрез Кийзасский» (входит в Группу «Сибантрацит») ведёт свою производственную деятельность на территории одного из исторических мест компактного проживания коренного малочисленного народа Сибири – шорцев. В настоящее время их численность – около 12 тыс. чел. (10,5 тыс. проживают на территории Кемеровской области – Кузбасса, 1,6 тыс. чел. – в Мысковском городском округе).

Программа осуществляется на двух уровнях: федеральном и муниципальном в социальном партнёрстве и в сотрудничестве с региональными властями и общественными организациями и объединениями шорского народа.

На федеральном уровне заключено соглашение о социальном партнёрстве и сотрудничестве в области сохранения и развития традиционной культуры шорцев с региональной общественной организацией «Ассоциация шорского народа «Шория». Оказывается помощь в реализации проектов и мероприятий, направленных на поддержку шорцев всего Кузбасса – сохранение традиций и духовных ценностей, культурно-массовые, спортивные и образовательные мероприятия, создание и функционирование интернет-ресурса Ассоциации, улучшение материально-технического обеспечения общественных организаций коренных жителей региона и др.

На уровне муниципального образования взаимодействие осуществляется через городской благотворительный фонд «Развитие Горной Шории». Сотрудничество направлено на развитие мест традиционного проживания шорцев на территории Мысковского городского округа. Формат реализации взаимодействия – среднесрочные соглашения с утверждённым объёмом ежегодного



финансирования по согласованным проектам. Вне согласений оказывается существенная поддержка национальным творческим коллективам, исполнителям и спортсменам, помощь в проведении национальных мероприятий и праздников в посёлках традиционного проживания шорцев. Ежегодно выделяется уголь для объектов религиозного, культурного, медицинского и социально-бытового назначения в местах традиционного проживания КМНС.

Основные приоритеты в работе с КМНС:

- учёт интересов, мнений и предпочтений коренного населения в регионе присутствия компании;
- помощь в сохранении национальных, культурных, исторических и духовных ценностей;
- создание и развитие инфраструктуры в местах компактного проживания;
- постоянный диалог с местными национальными сообществами для планирования, разработки и реализации совместных проектов на паритетной основе;
- обеспечение жизнедеятельности объектов религиозного, культурного, медицинского и социально-бытового назначения в местах традиционного проживания.

## ВЫПУСК БУКВАРЯ ШОРСКОГО ЯЗЫКА «ШОР ТИЛИ»

По предложению Кемеровской региональной общественной организации «Ассоциация шорского народа «Шория» ООО «Разрез Кийзасский» (входит в Группу «Сибантрацит») выступило партнёром проекта по сохранению языка. Букварь был издан специализированным филиалом издательства «Просвещение» в г. Санкт-Петербурге.

Реализация проекта шла с марта 2019 г. по октябрь 2020 г.



Задачи проекта:

- обеспечение школ и библиотек, расположенных в местах традиционного проживания шорцев в Кемеровской области, учебной литературой, соответствующей требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС);
- выпуск букваря в издательстве, специализирующемся на учебной литературе для КМНС;
- издание букваря к началу учебного года на бумажном и электронном носителе.

Этапы реализации:

1. изучение проблематики;
2. защита проекта внутри компании и подтверждение финансирования;
3. выбор специализированного издательства и заключение договора;
4. работа авторского коллектива;



5. работа издательского коллектива;
6. печать и доставка тиража в школы и библиотеки;
7. презентация букваря академическому сообществу.

Бюджет проекта составил порядка 1,3 млн руб.

Проект направлен на:

- первоклассников – представителей КМНС, проживающих в муниципальных образованиях Кемеровской области – Кузбасса: Мысковском и Междуреченском городских округах, Таштагольском районе, Новокузнецком муниципальном районе и г. Новокузнецке;
- академическое сообщество; экспертов, популяризирующих шорский язык и интересующихся шорским языком.

Реализацией проекта занимаются специалисты управления по КСО и коммуникациям ООО «УК «Сибантрацит».

Основные результаты проекта:

- наличие учебной литературы, соответствующей требованиям ФГОС, в школах и библиотеках, расположенных в местах традиционного проживания шорцев в Кемеровской области (с полным цифровым аналогом);
- возможность выбора шорского языка в основной учебной программе по предмету «Родной язык и литература» в школах, расположенных в местах традиционного проживания шорцев в Кемеровской области;
- привлечение внимания к теме сохранения шорского языка региональных министерств, курирующих вопросы образования, культуры и национальной политики;
- включение вопроса поддержки шорского языка в повестку Федерального агентства по делам национальностей (ФАДН) России;
- поддержка положительного имиджа Группы «Сибантрацит» и ООО «Разрез Кийзасский» среди местного сообщества – общественных организаций и представителей КМНС.

Отзывы о проекте говорят о его значении. Так, Никита Шульбаев, президент КРОО «Ассоциация шорского народа «Шория», сказал: «Издание федерального учебника – яркий пример совместной профессиональной работы и значительный вклад в популяризацию шорского языка среди коренного населения Горной Шории».

Софья Балакирева, министр образования и науки Кемеровской области, отметила: «Мне хотелось бы поблагодарить вас за неуспокоенность и за желание что-то делать. На сегодняшний день в Кузбассе более 500 школьников учат шорский язык, и, безусловно, выпуск учебника – это расширение их кругозора, их мироощущения, их жизненных позиций».



## ПАО «ФОСАГРО» // PJSC “PHOSAGRO”

«ФосАгро» – российская вертикально интегрированная компания, крупнейший европейский производитель фосфорных удобрений, востребованных на отечественном рынке и ещё в 100 странах мира, а также мировой лидер в производстве высокосортного фосфатного сырья.

В составе компании горнодобывающие и перерабатывающие предприятия, научно-исследовательский институт по удобрениям и инсектофунгицидам НИУИФ им. Я. В. Самойлова и ООО «ФосАгро-Регион» – крупнейшая в стране сеть дистрибуции минеральных удобрений и кормовых фосфатов.

Численность персонала – более 17 тыс. чел.



**ГУРЬЕВ  
АНДРЕЙ  
АНДРЕЕВИЧ**  
Генеральный директор

**ANDREY  
GURYEV**  
Chief Executive Officer

PhosAgro is a vertically integrated Russian company, No. 1 manufacturer of phosphate-based fertilizers in Europe and the world's leading producer of high-grade phosphate rock.

PhosAgro's high-performance and environmentally safe products are traded in Russia and more than 100 other countries across the globe.

It operates mining and processing assets, Research Institute for Mineral Fertilizers and Insectofungicides, and Russia's biggest distribution network for mineral fertilizers and feed phosphates – LLC PhosAgro-Region.

The number of employees is more than 17 thousand people.

**Summary see p. 151**

Для ФосАгро как социально ответственной и устойчиво развивающейся компании 17 Целей устойчивого развития ООН являются важнейшей частью и основой текущей деятельности. Утверждённая в марте 2019 г. Стратегия развития до 2025 г. впервые провозгласила интеграцию принципов устойчивого развития в стратегические цели компании.

Следуя «Основным руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», Социальной хартии и Антикоррупционной хартии российского бизнеса, с учётом специфики деятельности и её воздействия на общество и природу, неразрывной связи стратегических целей компании с экономическими, социальными и культурными правами человека в ФосАгро проведён всесторонний анализ и утверждены приоритетные ЦУР, достижению которых компания может наиболее эффективно способствовать в силу специфики осуществляемого ею воздействия на общество и природу.

Все мероприятия, осуществляемые компанией в рамках минимизации негативного и максимизации позитивного воздействия на стейкхолдеров, будь то экологические программы, внешние социальные инвестиции, программы по работе с персоналом, планируются и осуществляются с оценкой их влияния на возможность реализации законных прав заинтересованными сторонами и при условии соблюдения этих прав.

Деятельность компании осуществляется в социальном партнёрстве и тесном взаимодействии с заинтересованными сторонами. Одним из действенных механизмов организации диалога и одновременно эффективным способом обеспечения прав граждан на благоприятную окружающую среду и на достоверную информацию о её состоянии является механизм проведения общественных слушаний, где заинтересованные стороны собираются на дискуссионной площадке, чтобы высказать свои мнение и предложения по рассматриваемым инициативам.

Привлечение широкой общественности, участие множества заинтересованных сторон в обсуждении имеет важное значение и обеспечивает учёт всех точек зрения. В 2019–2020 гг. ФосАгро провела более 20 общественных слушаний по объектам государственной экологической экспертизы с предварительной публикацией соответствующих материалов и участием в каждом мероприятии до 200 представителей общественности.

Вопросам интеграции ЦУР ООН – 2030 во все бизнес-процессы придаётся важное значение. Для курирования этих вопросов в 2019 г. создан Комитет по устойчивому развитию при Совете директоров, а для организации планомерной работы на ежедневной основе – отдел устойчивого развития.

Действующая в ФосАгро процедура оценки рисков охватывает в том числе риски в области прав человека, включая вопросы, связанные с современным рабством. По результатам такой оценки, проведённой в 2018 г., риски, связанные с современным рабством, принудительным трудом и торговлей людьми, а также иные риски нарушения основных прав и свобод человека не выявлены ни в деятельности компаний группы «ФосАгро», ни в цепочке поставок.

### Права человека в системе управления

ФосАгро, осуществляя свою производственно-хозяйственную деятельность, уделяет должное внимание соблюдению прав человека и общепризнанных этических стандартов.

Цель компании – поддержание рабочей среды, свободной от ограничений по национальному, гендерному, возрастному, религиозному и иным признакам. Основаниями для повышения в должности, найма, установления размера заработной платы, льгот и компенсаций являются квалификация, производительность, навыки и опыт сотрудника.

В 2020 г. тема соблюдения прав человека была представлена на заседании Комитета по вознаграждениям и кадрам и на Совете

директоров; при этом были рассмотрены вопросы многообразия кадрового состава, гендерного равенства, кадровых назначений и сформирован ключевой вывод о том, что каждый работник при должном отношении к труду и наличии профессиональных навыков и компетенций может претендовать на любую позицию в компании, в том числе руководящую.

ФосАгро проводит системную работу по разработке, внедрению и последующему контролю реализации политик и программ, направленных на поддержку социальной защищённости и соблюдение прав работников, следуя основополагающим принципам декларации Международной организации труда (МОТ), включая: свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий. Данные принципы нашли отражение, в частности, в **Политике управления персоналом и Коллективном договоре**, в таких их положениях, как:

- признание профсоюзной организации уполномоченным представителем интересов работников при проведении коллективных переговоров, рассмотрении и разрешении трудовых споров;
- организация работы в соответствии с нормами, установленными трудовым законодательством;
- обеспечение равной оплаты за равный труд;
- обеспечение безопасных условий и охраны труда;
- обеспечение безопасного женского труда;
- информирование и обучение работников и др.

**Политика управления персоналом ФосАгро** в новой редакции утверждена Советом директоров в ноябре 2019 г. В ней вводятся дополнительные гарантии в области обеспечения прав человека, недопущения дискриминации, детского и принудительного труда. Тогда же Советом директоров утверждено Заявление о прозрачности Общества в отношении Закона Великобритании «О современном рабстве».

**Кодекс этики** действует в компании с 2014 г. и обновлён в 2018 г. Его положения распространяются на всех сотрудников и чётко определяют правила и предписания для индивидуального и коллективного поведения внутри компании, а также распространяются на все производственные и деловые отношения как внутри коллектива, так и на отношения с бизнес-партнёрами и другими внешними стейкхолдерами.

**Антикоррупционная политика** действует с 2014 г., распространяется на всех сотрудников и определяет ключевые принципы, правила и требования минимизации коррупционного риска для компании.

**Политикой в области экологической безопасности** предусматривается исключение проведения работ на территориях традиционного проживания коренных малочисленных народов; там же закреплено право на участие граждан в принятии решений, касающихся их прав на благоприятную окружающую среду в соответствии с действующим законодательством.

Сотрудники компании, а также другие заинтересованные лица могут обратиться на **горячую линию ФосАгро** по вопросам, связанным с соблюдением прав человека и проявлением дискриминации по любым признакам, а также с другими вопросами, касающимися взаимодействия между сотрудником и работодателем. Доступ к различным каналам для коммуникации и обратной связи с компанией имеют как работники, так и заинтересованные стороны, что позволяет им решать вопросы, связанные с трудовыми отношениями и другими сферами деятельности ФосАгро. В числе таких каналов также и раздел «Вопросы и ответы» в корпоративных газетах, регулярные встречи с руководством и общие собрания для сотрудников и управляющего состава, интернет-портал.



### Просвещение работников по вопросам прав человека

В ФосАгро разработаны и внедрены отдельные образовательные курсы для сотрудников, посвящённые вопросам соблюдения прав человека, недопущения принудительного труда и дискриминации, вопросам соблюдения положений Кодекса этики с прохождением тестирования на знание и понимание основных пунктов Кодекса, включая вопросы современного рабства. Кроме того, реализована процедура ежегодного получения от сотрудников письменного (электронного) подтверждения понимания положений Кодекса и обязательств, связанных с его соблюдением, повторного ознакомления сотрудников с Кодексом при его актуализации.

Система корпоративного просвещения и обучения работников способствует формированию общей культуры, развитию внутренних коммуникаций, помогает формировать корпоративный дух, поддерживать философию и идеологию устойчивого развития компании.

Информация представлена на корпоративном сайте компании в разделе «Устойчивое развитие».

### Права человека в цепочке создания ценности

ФосАгро осознаёт, что ожидания стейкхолдеров в области соблюдения прав человека наряду с внутренними практиками охватывают также деятельность по всей цепочке поставок. В связи с этим в компании вопросы работы с поставщиками регламентируются с учётом их социальной и экологической ответственности.

В 2020 г. в ПАО «ФосАгро» разработан и внедрён **Кодекс поведения контрагента Компании**. Документ охватывает ключевые требования к поставщикам и подрядчикам в области экологии, противодействия изменениям климата, корпоративного управления, социальной ответственности, включая вопросы обеспечения прав человека и предотвращения современного рабства. Планируется включение в договоры с поставщиками и подрядчиками ссылок на Кодекс поведения контрагента.

В 2020 г. в компании разработан **ESG-рейтинг поставщиков и подрядчиков**. Это инициатива по формированию ответственной цепочки создания ценности, в которой и ФосАгро, и контрагенты разделяют общие принципы и применяют одинаковые стандарты.

Для составления ESG-рейтинга разработана анкета, содержащая более 60 критериев для оценки ESG-аспектов деятельности поставщика (подрядчика), и организовано первое исследование среди контрагентов компании, ответственных в совокупности за 4% объёма закупок. В 2021 г. работа по оценке ESG-аспектов деятельности поставщиков и подрядчиков продолжается, для чего реализуется проект по автоматизации процедур формирования и периодического обновления ESG-рейтинга. Кроме того, указанные процедуры закреплены в локальных нормативных актах компании, и в настоящее время планируется интеграция рейтинга в систему критериев выбора контрагента. Также будет обновлена



процедура аудита поставщиков с включением в периметр аудита ESG-требований. Рассматривается вопрос установления целевых показателей для оценки результатов работы дирекции по закупкам в части доли поставщиков и подрядчиков, прошедших ESG-оценку, а также среднего ESG-рейтинга поставщиков и подрядчиков.

## ПРОЕКТ «ФОСАГРО-ШКОЛА»



На протяжении многих лет, начиная с 2013 г., ФосАгро уделяет особое внимание развитию направления школьного образования. Доступ к качественному и современному образованию в школе закладывает прочный фундамент процветания и комплексного развития регионов – именно такой видит компания миссию проекта «ФосАгро-классы». Проект реализуется в комплексной парадигме «школа – вуз – предприятие».

Проект способствует обеспечению права на образование и на реализацию следующих задач ЦУР ООН – 2030:

**ЦУР 4.4** «К 2030 г. существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью»;

**ЦУР 9.1** «Развивать качественную, надёжную, устойчивую и стойкую инфраструктуру, включая региональную и трансграничную инфраструктуру, в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех».

**Цель проекта:** обеспечить повышение качества общего образования и целенаправленной профессиональной ориентации, а также дальнейшее сопровождение обучения подрастающего поколения в вузах, привлечение их на практику и стажировку в компании. В «ФосАгро-классах» дополнительно преподают экономику, менеджмент, этику, развивают управленческие компетенции, знакомят с подходами к планированию карьеры, в программу включены и другие дисциплины. Учащимся «ФосАгро-классов» доступна комплексная профориентационная программа, преподаватели регулярно проходят курсы повышения квалификации, для проведения ряда уроков и лекций в школы приглашаются педагоги профильных вузов. Проводятся специализированные фестивали и семинары, экскурсии на предприятия. Одно из самых значимых событий в ходе реализации проекта – проведение ежегодного фестиваля «ФосАгро-классов». Так, в 2019 г. прошёл очередной фестиваль на базе Образовательного центра «Сириус» в г. Сочи.

Налажена и система взаимодействия программы «ФосАгро-классы» с профильными вузами, в рамках которой педагогами организуются семинары и лекции для учащихся «ФосАгро-классов», проводятся дни открытых дверей и экскурсии в вузах, знакомство со специальностями профильных кафедр, обучающие и профориентационные встречи с преподавателями. В программе принимают участие Горный университет в г. Санкт-Петербурге и Кольский



филиал ПетрГУ, который в том числе организует проведение практических занятий в лабораториях профессорами и преподавателями вуза, а также осуществляет руководство проектными работами обучающихся.

В 2018 г. проект «ФосАгро-классы» был признан успешным, его цели и задачи были расширены: функционально в периметр проекта были включены не только выпускные, а все классы подшефных школ. Проект получил новое название «ФосАгро-школы», и профориентационная работа теперь проводится с младших классов. Компания расширила материальную помощь школам, участвующим в проекте. А уже завоевавшие популярность среди учеников и родителей «ФосАгро-классы» стали ключевым звеном в системе школьных образовательных и профориентационных проектов компании.

Первоначально проект «ФосАгро-классы» развивался в регионах присутствия компании, ориентируясь на формирование качественного образования в гг. Апатиты, Волхов, Балаково, Кировск, Череповец. В 2020 г. проект получил развитие: помимо регионов присутствия компании, к программе подключился «Агро-класс» в Воронеже. Расширение географии и охвата направлений проекта создаёт условия для ранней профориентации школьников, их мотивации в выборе профессии аграрного профиля и получения необходимых углублённых знаний предметов естественно-научного цикла и точных наук. 2020–2021 гг. – это первый пилотный учебный год, в котором главной задачей является апробирование проекта «Агро-класс», получение первых положительных результатов, их закрепление. В 2021 г. планируется набор нового, 10-го «Агро-класса» и продолжение занятий уже в 11-м классе, у которого это будет второй год обучения в проекте.

Специализированные профориентационные классы «ФосАгро-школ» в гг. Кировске, Апатитах, Череповце, Волхове и Балакове в 2020 г. окончили 125 юношей и девушек, и 86% выпускников поступили в высшие учебные заведения.

«ФосАгро-школы» неизменно находятся в числе лучших школ в своих городах по среднему баллу Единого государственного экзамена.

Система образовательных проектов ФосАгро стала победителем премии HR-бренд 2019, заняв первое место в номинации «Регион». Премия проводится крупнейшей российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter с 2006 г.

## ПРОЕКТ «БОЛЬШОЙ ВУДЪЯВР»



Проект направлен на обеспечение права населения территорий присутствия на доступ к качественной инфраструктуре и на реализацию следующих задач ЦУР ООН – 2030:

**ЦУР 11.3** «К 2030 г. расширить масштабы открытой для всех и экологически устойчивой урбанизации и возможности для комплексного и устойчивого планирования населённых пунктов и управления ими на основе широкого участия во всех странах»;





**ЦУР 9.1** «Развивать качественную, надёжную, устойчивую и стойкую инфраструктуру, включая региональную и трансграничную инфраструктуру, в целях поддержки экономического развития и благополучия людей, уделяя особое внимание обеспечению недорогого и равноправного доступа для всех».

В рамках государственно-частного партнёрства с Правительством Мурманской области ФосАгро реализует проект по развитию туристического кластера в г. Кировске. Цель программы – социально-экономическое развитие Кировско-Апатитского региона, создание комфортной среды и продвижение здорового образа жизни.

Современный горнолыжный туристический комплекс «Большой Вудъявр» является самым высокогорным в Северо-Западном регионе, протяжённость трасс составляет более 35 км. Комплекс признавался лучшим курортом России и неоднократно – лучшим сноуборд-парком. Если 5 лет назад турпоток составлял 50 тыс. чел. в год, то сегодня это уже 170 тыс. чел.

Вместе с развитием комплекса модернизируется и аэропорт г. Апатиты. Количество перевезённых пассажиров постоянно увеличивается: за 5 лет оно выросло более чем втрое – до 70 тыс. чел. в 2019 г. Аэропорт обслуживает около 1000 рейсов в год. Он полностью оснащён новой наземной техникой, имеет современные залы приёма и вылета пассажиров, бесплатную автостоянку. В декабре 2019 г. в аэропорту начала работу современная курсоглиссадная радионавигационная система захода самолетов на посадку. Завершён монтаж системы огня высокой интенсивности, которые позволяют воздушным судам совершить посадку в условиях ограниченной видимости. В ближайшее время планируется проведение модернизации аэровокзала, его фасада и взлётно-посадочной полосы.

Создаётся современная туристическая инфраструктура, в том числе гостиничный и оздоровительный комплексы, детский крытый ленточный подъёмник и новый учебный склон, лыжная трасса у санатория-профилактория «Тирвас».

В 2020 г. на южном склоне горнолыжного комплекса «Большой Вудъявр» запустили новую канатную дорогу взамен старой, которой было уже 20 лет, а также заработал ещё один ленточный подъёмник. Теперь пропускная способность стала в 2 раза больше. Также в настоящее время при поддержке Ростуризма и Правительства Мурманской области горнолыжный курорт «Большой Вудъявр» реализует проект создания системы оснежения трасс северного склона протяжённостью 3,5 км. Масштабный проект, который будет завершён в 2021 г., позволит продлить сезон катания почти на 2 месяца.

Заработал современный лыжный стадион «Тирвас», являющийся одним из важнейших тренировочных центров российских лыжников (трассы на 5 и 10 км) и имеющий международную сертификацию. Стадион принимает у себя две знаковые гонки – «Хибинская гонка» и «Хибинская весна», которые традиционно открывают и закрывают соревновательный календарь Федерации лыжных гонок России. Также это создаёт доступную и комфортную среду для занятий спортом для всех жителей региона.

Этот проект позволяет развиваться региону присутствия компании в целом и открывает возможности для самых разных видов



отдыха: спортивного, рекреационного, этнографического. Проект даёт возможность раскрывать предпринимательский и творческий потенциал, повышать привлекательность региона, создавать новые рабочие места, причём уже не на крупных предприятиях, а в малом и среднем бизнесе.

Ответственная деловая практика компании многократно получила общественное признание.

*ФосАгро входит в число лидеров индексов РСПП в области устойчивого развития (ESG-индексы): «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» (2020 г.), удостоена Гран-при Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса «Динамика, ответственность и устойчивость – 2020» за победу сразу в нескольких номинациях.*



## ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ» // PJSC “SIBUR HOLDING”

СИБУР — крупнейшая нефтегазохимическая компания России и одна из наиболее динамично развивающихся компаний глобальной нефтегазохимии. Уникальная вертикально интегрированная бизнес-модель позволяет СИБУРу создавать высококонкурентную продукцию, которая используется в 90 странах.

Компания перерабатывает побочные продукты добычи нефти и газа и тем самым вносит вклад в снижение выбросов CO<sub>2</sub> от их сжигания. За последние 10 лет реализованы масштабные инвестиционные проекты на сумму около 1 трлн руб.

Численность персонала — более 22 тыс. чел.



**КОНОВ  
ДМИТРИЙ  
ВЛАДИМИРОВИЧ**  
*Председатель Правления*

**DMITRY  
KONOV**  
*Chairman of the  
Management Board*

SIBUR is the largest petrochemicals company in Russia and one of the fastest-growing companies in the global petrochemicals industry. The company's unique vertically integrated business model allows it to create highly competitive products, that are used in various industries and consumer goods production in 90 countries worldwide.

SIBUR processes the by-products of oil and gas production, thus helping to reduce the CO<sub>2</sub> emissions that arise from their combustion. Over the past 10 years, SIBUR has implemented a number of large-scale investment projects worth more than RUB 1 trillion.

The number of employees is 22 thousand people.

**Summary see p. 152**

**С**ИБУР внедряет принципы устойчивого развития во все аспекты своей деятельности. При определении приоритетов компания ориентируется на специфику нефтехимической отрасли в целом и бизнес-производства в частности, запросы и ожидания заинтересованных сторон и лучшие международные практики.

Стратегия в области устойчивого развития до 2025 г., которая была утверждена Советом директоров ПАО «СИБУР Холдинг» в конце 2019 г., учитывает миссию и ценности компании, а также принципы Глобального договора ООН, Цели устойчивого развития ООН, национальные цели, в том числе связанные с обеспечением прав человека.

СИБУР разделяет подходы и принципы в сфере обеспечения базовых прав человека, которые зафиксированы в российских и международных документах, среди которых: Всеобщая декларация прав человека, Декларация прав ребёнка, Декларация ООН о правах коренных народов, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Декларация МОТ в сфере об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Конституция РФ, Социальная и антикоррупционная хартии российского бизнеса.

Внутренние документы компании, закрепляющие основные параметры политики в сфере прав человека, — это Кодексы корпоративной этики, корпоративного поведения и деловой этики контрагента; политики: в области прав человека, в области социальных инвестиций, по управлению персоналом; Порядок управления кадровым потенциалом и др.

Безусловный приоритет прав человека и недопустимость дискриминации по любому признаку в СИБУРе закреплены в Политике в области прав человека и в Кодексе корпоративной этики.

В декабре 2020 г. Советом директоров ПАО «СИБУР Холдинг» был утверждён Кодекс деловой этики контрагента, который определяет требования к корпоративной социальной ответственности контрагентов и других организаций, с которыми компания вступает в деловые отношения.

Советом директоров СИБУРа утверждена Политика интегрированной системы менеджмента ООО «СИБУР» и предприятий группы — единый документ для управляющей организации и всех предприятий, объединяющий в себе намерения и директивы по отношению к деятельности в области охраны здоровья и окружающей среды, промышленной безопасности и качества. Так, за 2019 г. СИБУР переработал 23,9 млрд м<sup>3</sup> ПНГ, предотвратив выброс более чем 72 млн т парниковых газов, что сопоставимо с годовым объёмом выбросов CO<sub>2</sub> средней европейской страны. А совместный проект СИБУРа и Департамента лесного комплекса Тюменской области «Тобольский лес» стал победителем 2-го всероссийского конкурса «Надёжный партнёр — экология».

Социальное партнёрство и сотрудничество с государством, работниками, партнёрами и другими заинтересованными сторонами в построении взаимовыгодного и долгосрочного сотрудничества — один из основополагающих принципов в реализации как производственной деятельности, так и корпоративных социальных программ. Ключевая ценность СИБУРа — сотрудники. Компания уверена, что развитию талантов и лидерства способствует такая корпоративная культура, которая поощряет равные возможности, создаёт инклюзивную среду, ценит разнообразие и взаимоуважение. Усилия СИБУРа направлены на создание и развитие квалифицированных команд, постоянное совершенствование системы управления персоналом, в том числе путём внедрения цифровых технологий, обеспечение справедливого вознаграждения и рост мотивации.

## ПРАВА ЧЕЛОВЕКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ



В бизнес-культуре компании появилась концепция рассмотрения прав человека как части комплаенс-системы СИБУРа в 2020 г., хотя положения, направленные на защиту прав человека, в частности трудовых прав наёмных работников и партнёров по бизнесу, существовали и ранее в Кодексе корпоративной этики.

Однако с момента развития комплаенс-культуры вопросов, касающихся соблюдения прав человека, стало больше, не только от работников компании, но и от других заинтересованных сторон. Например:

- Что вами делается для соблюдения трудовых прав? Что делается для преодоления дискриминации, свободы ассоциаций?
- Не мешает ли компания существованию свободных профсоюзов?
- Использует ли компания или её партнёры детский, принудительный труд? Принимает ли на работу мигрантов?
- Работает ли компания в странах, известных нарушениями прав человека?
- Влияет ли деятельность компании на жизнь больших групп населения, скажем, коренных и малочисленных народов?
- Что делает компания, чтобы предотвратить коррупцию внутри компании?

В целях ответа на данные вопросы и своевременного предупреждения нарушений прав человека, уважения и поддержания международно утверждённых принципов прав человека в своей сфере влияния и содействия их соблюдению была разработана отдельная комплаенс-программа «Соблюдение прав человека на рабочем месте».

Основные направления работы:

- на локальном уровне в отношении работников, бизнес-партнёров, жителей населённых пунктов, где компания осуществляет свою деятельность;
- на локальном и национальном уровнях в целях исключения нарушений вследствие работы с подрядчиками и поставщиками, нарушающими права человека;
- при работе в других странах.

В целях эффективного развития и функционирования программы в отношении прав человека учитываются факторы: специфика регионов присутствия, на основе которой выявляются проблемы и риск-факторы; воздействие в качестве производителя или поставщика товаров и услуг, работодателя; деятельность партнёров по бизнесу, поставщиков, а также государственных учреждений.

В целях программы сделаны основные шаги по реализации мероприятий.

*Разработка и утверждение «Политики в области прав человека».* Политика является элементом, который характеризует качество управления компанией, и это свидетельство того, что процесс становится частью общей комплаенс-системы.

*Анализ текущей ситуации, потенциальных рисков, уже принимаемых мер и ключевых целей.* Проведение анализа дало возможность получить информацию о текущем положении внутри компании, основываясь на установлении основных факторов, которые влияют на динамику развития комплаенс-системы. Результаты анализа используются при создании вариантов развития комплаенс-программы и формирования дальнейших шагов по достижению целей устойчивого развития.

*Декларирование защиты прав человека* в качестве одной из целей стратегии устойчивого развития до 2025 г. Права человека создают важные для устойчивого развития компании условия. Мы продвигаем и поддерживаем защиту прав человека, связанных со здоровьем, в ходе наших усилий по предотвращению или мер по реагированию.



*Разработка процессов и процедур управления рисками и возможностями в области прав человека.* Процесс управления рисками в компании включает выявление и оценку рисков, разработку и планирование мер реагирования и контрольных процедур, их выполнение, мониторинг показателей и повторную оценку рисков, которые осуществляются на постоянной основе, с тем чтобы обеспечить выявление областей, требующих улучшения.

*Налаживание контактов* для обсуждения текущих проблем и получение поддержки от заинтересованных сторон. Одна из основных задач этого процесса – это получить поддержку от заинтересованных сторон и свести к минимуму сопротивление с их стороны в области управления правами человека, а также информирование о программе и обмен лучшими практиками.

*Обучение работников.* Обучение помогает сфокусировать внимание и последовательно продвигаться в направлении учёта прав человека в деятельности компании, системно выстраивать работу в этом направлении в соответствии с принципами социальной ответственности.

*Подготовка и публикация отчётности.* Публикация отчётности показывает стремление к постоянному совершенствованию и готовности работать с использованием прозрачных и понятных правил.

Результаты программы оцениваются по критериям оценки достижения целей комплаенс-программы «Соблюдение прав человека на рабочем месте»:

- осведомлённость работников компании и заинтересованных лиц о мероприятиях, реализующихся в рамках программы;
- информированность о работе и возможностях в рамках программы для работников и заинтересованных лиц;
- доступность каналов для обращений в случае нарушения прав работников и/или заинтересованных лиц;
- отсутствие обоснованных претензий со стороны работников и заинтересованных лиц;
- доверие к программе, характеризующееся востребованностью проводимых мероприятий.

*Просвещение.* СИБУР, содействуя укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов, проводит просвещение в области прав человека и популяризации принципов программы, законодательства РФ. Так, в рамках Международного дня прав человека 10 декабря и Дня Конституции Российской





Федерации 12 декабря компания проводит мероприятия по просвещению работников о нормах, закрепляющих права человека, положениях Всеобщей декларации прав человека и Конституции Российской Федерации.

Программы компании реализуются по направлениям: обеспечение охраны здоровья и безопасности работников; прозрачный процесс набора персонала и управления карьерным ростом; мотивация персонала с разработкой политик и процедур, обеспечивающих справедливую и прозрачную систему оплаты труда; организация программ повышения квалификации и профессиональной подготовки, проведение регулярных оценок индивидуальной эффективности и разработка планов развития.

*СИБУР стал победителем номинации «Молодёжная политика» конкурса Минэнерго России на лучшие социально ориентированные компании. Программа привлечения, подготовки, адаптации и развития молодых специалистов СИБУРа стала победителем в номинации «Управление человеческими ресурсами» премии People investor 2020.*

## КУЛЬТУРНЫЕ ПРАВА

СИБУР ставит своей целью преодоление культурного неравенства между столицей и регионами, превращение городов присутствия в заметные центры культурной жизни, предоставляющие своим жителям достойное разнообразие качественных услуг в сфере культуры.

### «Формула хороших дел»

Программа социальных инвестиций СИБУРа «Формула хороших дел» направлена на поддержку соблюдения культурных прав в городах и регионах своей деятельности в соответствии с международными документами: Всеобщей декларацией прав человека, согласно которой каждый человек имеет право свободно участвовать в культурной жизни общества, наслаждаться искусством, участвовать в научном прогрессе и пользоваться его благами; Всеобщей декларацией о культурном разнообразии,



принятой ЮНЕСКО в 2001 г. (раздел «Культурное разнообразие и права человека»): о возможности для самовыражения, творчества и распространения своих произведений на любом языке по своему выбору, в частности на своем родном языке, и др.

### Задачи программы:

- проведение значимых культурных событий в регионах, в том числе с участием ведущих культурных институций страны;
- формирование профессионального культурного сообщества: объединение деятелей культуры, действующих в рамках учреждений и вовне, со зрителями и критиками, образовательная программа для профессионалов, работа с местными СМИ в части критики, просветительские проекты для населения;
- содействие формированию культурной идентичности городов: поддержка местных уникальных культурных проектов и продуктов, дополнительное продвижение локальных культурных проектов на региональном и федеральном уровне, поддержка нового краеведения.

Компания реализует комплекс проектов, направленных на решение поставленных задач. Среди них совместные партнёрские проекты с театрами и музеями.

Городские учреждения культуры активно участвуют в грантовом конкурсе программы «Формула хороших дел», за период 2016–2020 гг. была получена 561 заявка по направлению «Культура», поддержку получили 112 проектов. В их числе: оснащение музеев городов в ХМАО и ЯНАО интерактивными экспозициями, разработка экскурсионных маршрутов, создание офлайн- и онлайн-навигации по достопримечательностям городов, локальные театральные фестивали, выпуск краеведческой литературы, внедрение цифровых технологий в музеях, создание детских оркестров и другие проекты.

«Театр Наций Fest» – ежегодный фестиваль, на который приезжают театры из Западной и Восточной Сибири и Дальнего Востока. Например, совместная программа СИБУРа с Государственным театром наций (с 2015 г.) включает гастроль лучших спектаклей





театра, творческие встречи с любимыми артистами, проведение в г. Тобольске.

С 2019 г. компания поддерживает гастроли Московского театра мюзикла, что позволило жителям регионов присутствия впервые увидеть спектакли такого жанра. Значимым событием стали также выступления выдающегося балетного танцовщика Сергея Полунина для жителей Тюмени и Тобольска.

Новым форматом для Тобольска стал первый для города литературный фестиваль «Сибирская Ипокрена» (2018), который посетили известные современные писатели и литературные критики, такие как Дмитрий Данилов, Майя Кучерская, Алексей Сальников, Дмитрий Глуховский и мн.др.

#### «Территория»

Для театров и театральных коллективов с 2015 г. реализуется совместная программа СИБУРа и фестиваля-школы «Территория». Она состоит из лабораторий, посвящённых практикам современного театра: документального, иммерсивного, пластического, танцевального. Среди руководителей лабораторий были Дмитрий Брусникин, Вячеслав Дурненков, Максим Диденко, Семён Александровский, Борис Павлович, Алекс Дауэр, Руслан Маликов, Александр Андрешкин, Евгений Кулагин, Иван Естегнеев и другие известные деятели культуры.

Созданные в рамках лабораторий спектакли затем включаются в репертуар местных театров, на базе которых были созданы, а также приезжают с гастролями в другие города, в том числе в г. Москву. На московских площадках уже были представлены работы Тобольского театра им. Ершова «Тобольск – доска почёта» в жанре вербатим, документальный спектакль Томского театра юного зрителя «Студенты!», вокально-пластическая постановка с участием артистов Пермского театра оперы и балета «Закрой мне глаза» и др. «Тобольск – доска почёта» и «Закрой мне глаза» были номинированы на самую престижную театральную премию «Золотая маска».

#### Поддержка художников

Значительные усилия направляются компанией на формирование местного профессионального сообщества в сфере культуры, на обучение, повышение квалификации и развитие новых компетенций. Так, при поддержке СИБУРа в 2017–2018 гг. прошло «Портфолио-ревью» с целью выявления и поддержки молодых художников в регионах России. Базой проекта стал Тобольск, куда приехали художники из ХМАО, ЯНАО, Томской, Тюменской и Нижегородской областей, а также Пермского края. В 2019 г. компания поддержала проведение кураторской школы в рамках проекта NEMOSKVA.

Развитие современного искусства в регионах стало предметом исследования проекта NEMOSKVA, команда которого посетила семь городов деятельности СИБУРа, где провела ревью идей местных художников, образовательные лекции, дискуссии и круглые столы.

Организовано проведение выставки «История российского дизайна» от Московского музея дизайна (с 2017 г.). Её уникальность заключается в том, что это первый федеральный проект, который стартовал не в Москве, а в Тобольске. Далее в течение 3 лет выставка посетила ещё семь городов присутствия СИБУРа, а затем была представлена на площадке музея в здании Государственной Третьяковской галереи.

Особое внимание уделяется содействию формированию локальной культурной идентичности в городах присутствия СИБУРа. Так, в ключевом для компании городе – Тобольске – прошла «Арт-резиденция» от команды NEMOSKVA и пленэр «Открывая Сибирь» с участием 20 художников со всей России, поддержано создание Свободного молодёжного театра, идёт формирование визуального облика центральной улицы города за счёт нанесения на фасады и торцы зданий муралов на сюжеты, связанные с историей города и выдающимися людьми, родившимися в Тобольске.

Работы представителей театрального сообщества и художников, представленные на экспертизу признанными специалистами, получили высокую оценку и конструктивные комментарии. Некоторые из них были отобраны для участия в федеральных выставочных и театральных проектах, получили освещение в федеральных СМИ, включая «Ведомости», «Коммерсантъ», «Афишу» и другие издания.

Также благодаря поддержке СИБУРа проведено исследование «Поддержка культуры: проблемы, достижения и тренды» Форумом доноров – ассоциацией крупнейших грантодающих организаций, работающих в России, единственного в нашей стране объединения фондов и компаний, системно занимающихся благотворительной деятельностью. Результаты реализации проектов по направлению «Культура» в рамках программы социальных инвестиций «Формула хороших дел» оцениваются с использованием различных показателей и подходов.

Компания стала победителем и заняла первое место в номинации «Лучшая программа (проект), направленная на поддержку культуры и искусства», конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности – 2020» Форума доноров.

#### Результаты программы 2016–2020 гг.

- Повышение уровня исполнительского мастерства творческих коллективов, появление новых произведений в репертуаре, расширение зрительской аудитории в своих городах.
- Созданы новые возможности для досуга и творческой самореализации жителей.
- По грантовым проектам, поддержанным компанией: проведена модернизация 15 учреждений культуры с использованием



- современных мультимедийных/интерактивных технологий для повышения их привлекательности для жителей, в том числе для детской и молодёжной аудитории. Создано 17 новых творческих коллективов (детские оркестры, мультипликационные студии, арт-центры и пр.). Проведено пять театральных фестивалей в обновлённых форматах. Привлечено 130 волонтеров.
- По партнёрским проектам: охвачено 14 городов, создано 20 арт-лабораторий современного театра, проведено 117 мастер-классов партнёров для профессионального сообщества, участниками которых стали 2350 чел., создан 21 новый спектакль, проведено 59 мероприятий с участием федеральных театров и «звёзд» с участием более чем 66 тыс. зрителей.

*СИБУР возглавил топ рейтинга компаний, предлагающих высокооплачиваемую работу, по мнению специалистов ИТ-индустрии, и вошёл в число победителей VII Всероссийского конкурса лучших практик работодателей в социогуманитарной сфере «Создавая будущее». По результатам исследования международной консалтинговой компании Universum 2020 СИБУР признан самым привлекательным работодателем среди профессионалов в категории «Химическая промышленность».*



## АО «МХК «ЕВРОХИМ» // MCC EUROCHEM

Минерально-химическая компания «ЕвроХим» управляет российскими активами EuroChem Group AG, одного из ведущих производителей азотных, фосфорных и калийных удобрений в мире, работает в рамках вертикально интегрированной бизнес-модели.

Деятельность компании включает добычу полезных ископаемых, производство, логистику и дистрибуцию удобрений. Компания завершает реализацию стратегических инвестиционных проектов по производству калия на Усольском калийном комбинате в Пермском крае и предприятии «ЕвроХим-ВолгаКалий» в Волгоградской области.

Численность персонала – 24,4 тыс. чел.



**РАШЕВСКИЙ  
ВЛАДИМИР  
ВАЛЕРЬЕВИЧ**  
*Генеральный директор*

**VLADIMIR  
RASHEVSKY**  
*General Director*

EuroChem Mineral & Chemical Co manages EuroChem Group AG assets in Russia. EuroChem Group AG is a leading global producer of primarily nitrogen, potash and phosphate fertilizers.

The Group is vertically integrated with activities spanning from mining and hydrocarbons extraction to fertilizer production, logistics, and distribution.

EuroChem is currently completing two sizeable potash deposits in Russia with its VolgaKaliy in Volgograd Oblast and Usolskiy Potash greenfield projects in Perm Krai.

The number of employees is 24.4 thousand people.

**Summary see p. 153**

**Е**вроХим уже 20 лет планомерно инвестирует в социальное развитие территорий присутствия. За эти годы благодаря ЕвроХиму в малых городах России создана новейшая инфраструктура спорта и образования (ледовые дворцы, спортивные центры и школы, центры детского научно-технического творчества), построены два микрорайона для работников, реализуются масштабные социальные, экологические и культурные программы в партнёрстве с местными властями и сообществами.

ЕвроХим реализует широкий спектр программ и практик, связанных с реализацией прав человека. В плане стратегических целей и приоритетов компании это прежде всего реализация прав местных сообществ городов присутствия на качественные условия жизни через создание новой социальной, спортивной и, особенно, инновационной образовательной инфраструктуры. Новой вехой стал запуск в регионах масштабных социально-культурных программ, реализующих культурные права и права на самореализацию. Это также и защита экологических прав населения через экологический мониторинг, защиту водоёмов, внедрение водосберегающих технологий и бессточных систем водопользования, сохранение биоразнообразия. В связи с пандемией на первый план вышла и задача защиты прав уязвимых групп населения (пожилых, инвалидов, многодетных семей и др.) через поддержку медучреждений и волонтёрскую помощь нуждающимся.

В компании действует ряд политик документов, связанных с защитой прав человека: Кодекс этики, Кодекс корпоративного поведения, Экологическая политика, Политика в области охраны труда и здоровья, Политика Интегрированной системы менеджмента, на основе международных стандартов ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 и др., а также политики, положения и процедуры, связанные с нормативно-правовыми требованиями к деятельности компании и комплаенсу.

Социальная и экологическая деятельность ЕвроХима связана с конкретными бизнес-целями и стратегией компании, с производственными задачами в регионах присутствия через обеспечение кадрами, привлечение молодёжи, усиление конкурентоспособности на рынке труда, обеспечение позитивного социального самочувствия населения и роста производительности труда. С ЦУР ООН – 2030 эта деятельность связана на уровне обеспечения социально-экономической устойчивости как самой компании, так и местных сообществ, развития отрасли, подготовки нового поколения инженеров-химиков, локального решения краеугольных социальных, экономических, экологических и культурных задач.

Приоритет компании – сильная культура промышленной безопасности, охраны труда и экологии. Безопасные и здоровые условия труда не только являются правовым и моральным обязательством, но и оправдывают себя экономически. Международные исследования о доходности инвестиций в профилактику профзаболеваний показывают, что каждый доллар, вложенный в охрану труда и промышленную безопасность, потенциально принесёт положительный экономический эффект в размере более чем 2 долл. США. Концепция Vision Zero, разработанная Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО), – это качественно новый подход к вопросам профилактики производственного травматизма, объединяющий три направления – безопасность, здоровье и благополучие работников на всех уровнях производства.

Vision Zero чётко определяет обязанности менеджеров, сотрудников и подрядчиков в отношении целей и задач ОТ, ПБ и ООС, исходя из уверенности в том, что каждый несчастный случай на производстве может быть предотвращён. ЕвроХим стал одной из первых российских компаний, присоединившихся к этой глобальной программе.

Результатами стало:

- снижение частоты и степени тяжести происшествий и несчастных случаев;

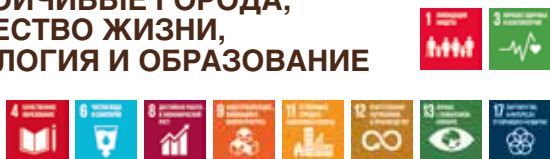
- усовершенствование взаимодействия с подрядчиками, повышение осведомлённости и обучение;
- содействие развитию отраслевых планов, способствующих распространению лучших международных практик в сфере охраны труда и производственной безопасности.

Компания рассматривает защиту прав человека как стратегическую платформу устойчивого развития ответственного бизнеса и способствует реализации прав на:

- получение качественного образования и возможности детям из регионов бесплатно учиться, а также доступ к науке;
- доступность спорта, спортивной инфраструктуры и участия в соревнованиях;
- доступность водных ресурсов и качественной экологии;
- качественную городскую среду для жизни;
- культурное самовыражение, локальную культуру и идентичность, участие в культурных проектах;
- карьеру и социальные возможности для молодого поколения.

В основе развития городов присутствия и реализации прав населения – партнёрство трёх ключевых стейкхолдеров – активного местного сообщества, местных предпринимателей и власти на основе объединяющих идей и проектов, связанных с образом будущего, устойчивостью, экономикой и социально-культурной идентичкой. Суть решения – социально-культурные программы как платформы для партнёрства, выращивания проектов, привлечения ресурсов.

## УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА, КАЧЕСТВО ЖИЗНИ, ЭКОЛОГИЯ И ОБРАЗОВАНИЕ



В территориях присутствия ЕвроХима реализуются социально-культурные программы: «Ковдор – столица Гипербореи», «Котельниково – земля героев» и «Новомосковск – город талантов»; программа повышения качества жизни в малых городах – создание благоустроенных корпоративных микрорайонов с высоким качеством жизни; программа по поддержке образования, совместно с Благотворительным фондом Андрея Мельниченко.

### Социально-культурные программы

Реализация **культурных прав населения** – одно из важных направлений деятельности ЕвроХима в устойчивом развитии территорий. В целях развития и повышения устойчивости малых промышленных городов Ковдор (Мурманская обл.) и Котельниково (Волгоградская обл.) ЕвроХим инициировал реализацию масштабных социальных программ.

**Проект «Ковдор – столица Гипербореи»** – по развитию малого промышленного моногорода Ковдор (Мурманская обл.) реализуется с 2018 г.

Приступая к проекту, специалисты ЕвроХима провели анализ проблемных вопросов, который показал, что город переживает отток населения, «перегрузка» его экономики и социального сектора идёт очень тяжело. Люди не могут реализовать здесь свои права на качество жизни и высокий уровень социальных сервисов, культуру – и поэтому уезжают и не хотят приезжать сюда жить, город не привлекателен.

Для реализации проекта привлечены заинтересованные стороны: жители, органы государственной власти и представители местного бизнеса. Бенефициаром проекта являются местные сообщества.

Основой реализации проекта стало социальное партнёрство трёх ключевых стейкхолдеров – активного населения, местных предпринимателей, власти и некоммерческих организаций на основе объединяющей идеи, связанной с культурной идентичкой. Коллективным решением заинтересованных сторон стала реализация масштабного социально-культурного проекта с привлечением ресурсов широкого круга партнёрства.

Краеведы Ковдора предложили строить новую идентичность города на основе культурного образа. Вокруг много загадочных древних артефактов, которые вызывают дискуссии, северная экзотика. Отсюда объединяющая идея ковдорской Гипербореи – так древние греки называли великую и загадочную северную страну. Идею бренда города подсказал главный редактор «Эха Москвы» Алексей Венедиктов: так как название Ковдор происходит от древнесаамского «кувт» – змей, логотипом стал известный во всех мифологиях образ змея, кусающего свой хвост, по-гречески Уроборос. В основе бренда – тайна, сила, исследовательский дух и образ загадочной древней северной страны Гипербореи, которую древние греки считали идеальным местом далеко на севере. В результате сотрудничества со СМИ (с «Комсомольской правдой», «Эхом Москвы», журналом «Дилетант») широкая аудитория вдруг узнала о существовании маленького заполярного Ковдора, о котором раньше никто не слышал.

Проект стал одним из самых известных региональных инициатив по брендингу, туризму и развитию малых городов в 2019–2020 гг., он победил во многих конкурсах. Но, главное, он изменил отношение ковдорчан к своему городу, консолидировал местное сообщество. Люди поверили в этот образ, и теперь им гораздо легче привлекать средства для создания туристической инфраструктуры и развития туризма.

Перспективы проекта – расширение горизонтального (сетевое) партнёрства с НКО, грантодающими фондами, агентствами развития, обмен опытом для повышения компетенций команды, интеграция в туризм.

**Проект «Гиперборейский Новый год»** стал уникальным культурным событием – платформой развития туризма в удалённых районах Севера. Яркое событие помогает преодолеть удалённость Ковдора, приносит жизнь в малонаселённые районы. Идея проведения первого и единственного в России Гиперборейского





Нового года стала стартом развития туризма в Ковдорском районе, переломила отношение к Ковдору, люди едут целенаправленно из других регионов, логистика их больше не останавливает. Для маленького Ковдора почти 3 тыс. участников зимнего фестиваля – это абсолютный рекорд.

*Проект «Ковдор – столица Гипербореи» стал лауреатом национальной премии «Серебряный лучник – 2019» и серебряным призёром премии Silver Mercury – 2019, а «Гиперборейский Новый год» – финалистом Национальной премии Russian Event Awards 2020 в номинации «Лучшее туристическое событие в области культуры».*

**«Котельниково – земля героев»** – социально-культурная программа развития малого города Котельниково (Волгоградская обл.), реализуется с 2019 г.

Проблема: несмотря на реализацию уникального проекта по строительству Гремячинского ГОКа, маленький город Котельниково отстаёт в социально-культурном отношении, социально-культурные права населения не реализуются, город находится далеко от центров развития и не обладает собственным кадровым потенциалом, люди не хотят переезжать в глубинку на работу.

Цели проекта: обеспечение высокого качества жизни в городе Котельниково, продвижение Котельниково как центра культуры и привлекательного места для работы и жизни, развитие инфраструктуры, развитие туристической привлекательности Котельниково.

Местные активисты реализуют культурный проект на основе истории территории и образов живших здесь героических личностей, что хорошо вписывается в популярную современную тенденцию героики. Оказалось, что здесь родились Степан Разин, Емельян Пугачёв (то есть оба!), казак Александр Землянухин, произведший фурор в Лондоне в 1813 г., здесь произошёл перелом в Сталинградской битве. Котельниковские краеведы раскопали письмо писателя Юрия Бондарева (роман которого «Горячий снег» и фильм по нему стали символами войны) Владимиру Путину с просьбой присвоить городу звание Города воинской славы. Идея добиться статуса Города воинской славы, создать парк героев, развивать туризм и делать тематические реконструкции объединила горожан – сейчас котельниковское общественно-культурное движение объединяет несколько тысяч человек. Таким образом, реализуются социально-культурные права населения.

Культурный проект стал платформой объединения стейкхолдеров. Объединяющая Идея реально интегрировала местное общество, власть и предпринимателей; появилось сильное общественное, краеведческое и волонтерское движение.

*Программа «Котельниково – Земля Героев» стал победителем Всероссийского конкурса в области социальной ответственности «Героям – быть!».*

## Природоохранные программы

Реализация **экологических прав населения** – краеугольный камень политики ЕвроХима по повышению качества жизни и жизненной среды в регионах присутствия. В компании действует Экологическая политика, интегрированная система менеджмента ЕвроХима сертифицирована по международному стандарту ISO 14001. Во всех регионах присутствия ЕвроХима проводится системная работа по сохранению экологии и уменьшению негативного воздействия на природу и климат, что способствует реализации экологических прав населения.

ЕвроХим реализует комплексную **Экологическую программу**, направленную на внедрение водосберегающих производственных технологий, создание промышленных бессточных систем водопользования, снижение объёма потребления воды для производственных нужд и сохранение биоразнообразия. Программа реализуется во взаимодействии с органами государственной власти, местного самоуправления и местными экологическими организациями.

В целях реализации экологических прав населения территорий присутствия ЕвроХим активно и постоянно реализует масштабные общественно-экологические и водоохранные проекты на местах, совместно с местными экологическими организациями, такие как:

- ежегодные общественно-волонтерские акции по очистке берегов реки Луга и реки Дон в гг. Кингисепп (Ленинградская обл.) и Новомосковск (Тульская обл.);
- программа «Поколение ЭКО» в г. Новомосковск, представляющая собой масштабный конкурс экологических проектов, реализуемый учащимися школ города (участвуют все школы Новомосковска), программа «Зелёный щит» в г. Ковдор и г. Кингисепп по озеленению территории городов и высадке аллей;
- учебно-методическая и проектная работа компании со школами, волонтерами, учащимися местных колледжей по экологическим проектам, высадке деревьев, озеленению, выпуску рыбы;
- масштабный и социально значимый проект создания новой системы хозяйственно-питьевого водоснабжения для г. Котельниково (Волгоградская обл.);
- коренная реконструкция систем канализации и водоочистки в гг. Новомосковск и Невинномысск;
- реализация масштабного и социально значимого проекта «Большая вода» по созданию новой системы хозяйственно-питьевого водоснабжения в г. Новомосковске и Новомосковском районе.

Также ЕвроХим как социально ответственная компания понимает необходимость реализации *климатических прав* и проактивной работы по предотвращению климатических изменений.

Компания ЕвроХим реализует ряд перспективных проектов по борьбе с **изменением климата и снижением выбросов CO<sub>2</sub>**.

ЕвроХим был и остаётся одним из лидеров по внедрению независимого экологического мониторинга (создав сеть станций экомониторинга вблизи всех заводов), является одним из лидеров в промышленном секторе России по формированию экологической, климатической и углеродной повестки через участие в работе по оптимизации нормативно-правовой базы в природоохранной сфере в составе Комитета РСПП по экологии и природопользованию и другим вопросам в рамках Экологического форума РСПП по трансграничному углеродному регулированию.

## Поддержка здоровья населения

ЕвроХим реализует права населения городов присутствия на здоровье через многолетнюю поддержку региональной инфраструктуры здравоохранения (постоянные инвестиции в реконструкцию и оснащение центральных районных больниц и поликлиник



регионов присутствия, поддержку врачей и медицинского образования), а также программу по поддержке регионов присутствия в борьбе с эпидемией коронавируса.

Ноу-хау компании ЕвроХим – созданная по инициативе генерального директора новая управленческая модель кризисного менеджмента, заключающаяся в работе единого Оперативного штаба компании по противодействию эпидемии коронавируса, в котором участвуют не только руководители ЕвроХима и предприятий компании, но и главы городов, где они находятся, представители региональных властей.

Во всех городах присутствия, от Заполярья до Северного Кавказа, компания предоставила медицинским, жилищно-коммунальным и образовательным учреждениям сотни тысяч перчаток и масок, закрытых очков, одноразовых халатов и фартуков, респираторы, костюмы и дезинфицирующие средства. Везде местным районным и городским больницам передано необходимое оборудование по запросу медиков.

Также во всех городах постоянно работают команды волонтеров, помогающие социально уязвимым группам населения, – широкомасштабное добровольческое движение #МыВместеЕвроХим в партнёрстве с Общероссийским народным фронтом.

#### Поддержка обучения

ЕвроХим в рамках реализации **прав на качественное образование** готовит новое поколение инженеров химико-технологического и горно-технологического профиля.



Масштабная программа заключается в поддержке талантов в естественных науках, развитии инженерного образования и популяризации химии.

Совместно с Благотворительным фондом Андрея Мельниченко в малых городах России создаётся новейшая инфраструктура образования в сфере естественных наук, необходимая среда для развития талантов – **Центры детского научного и инженерного творчества**. Такие центры успешно работают в Невинномысске и Новомосковске. Ребята из них завоёвывают высокие места на общероссийских и международных олимпиадах.

ЕвроХим помогает регионам в реализации нацпроекта «Образование».

В 2020 г. в Новомосковске началось строительство уникального **Центра поддержки одарённых детей «Созвездие»** стоимостью 1 млрд руб. Это будет лицей полного дня, кампус для круглогодичного проживания 200 учеников, образовательный центр «Академия достижений», легкоатлетический стадион, универсальный спортивный зал и бассейн. По словам губернатора Тульской области Алексея Дюмина, центр «Созвездие» должен стать ключевым звеном региональной системы поддержки юных талантов.

В г. Кингисепп в 2021 г. откроется детский технопарк «Кванториум», рассчитанный на обучение 800 школьников. На его базе будут созданы лаборатории по физике, химии и математике. А в г. Невинномысск уже открылся в 2020 г. детский технопарк «Кванториум», также на 800 детей. Здесь школьники осваивают шесть направлений науки, в т.ч. робототехнику, биотехнологии и программирование. Также в 2020 г. состоялась закладка первого камня в фундамент лицея «Уникум» в г. Березники Пермского края.

*Оперативный штаб по противодействию коронавирусу и волонтерское движение ЕвроХима признаны Общественной палатой России одними из лучших социальных практик среди российских компаний; за вклад в акцию взаимопомощи «#МыВместе» компания награждена Почётной грамотой Президента РФ; волонтерская программа – лауреат Национального конкурса корпоративного волонтерства «Чемпионы добрых дел – 2020», а также премии Минпромторга России.*



## ПАО «ТОАЗ» // PJSC TOAZ

«Тольяттиазот» – одно из крупнейших предприятий химической промышленности России, которое входит в тройку основных производителей аммиака в стране и в десятку мировых лидеров. Это один из трёх химических комбинатов в мире, способных производить 3 млн т аммиака на одной производственной площадке ежегодно.

Основной деятельностью ТОАЗа является выпуск минеральных удобрений и химической продукции. На производственной площадке, занимающей более чем 200 га, расположены семь агрегатов по производству аммиака и два агрегата карбамида, ведётся строительство агрегата карбамида № 3.

Численность сотрудников – более 4,2 тыс. чел.



**МЕЖЕЕДОВ  
ДМИТРИЙ  
ЕВГЕНЬЕВИЧ**  
Генеральный директор

**DMITRY  
MEZHEEDOV**  
General Director

Togliattiazot (TOAZ) is one of the largest chemical fertilizer producers in Russia. The company is among the top three producers of ammonia in Russia and the top ten worldwide. It is one of three major producers in the world capable of producing over 3 million tonnes of ammonia annually at a single production facility.

Togliattiazot core activity is producing of mineral fertilizers and other chemical products. Its production facility cover over 200 ha and comprises of seven ammonia production units and two urea production units with the 3rd urea production unit being constructed.

The number of employees exceeds 4.2 thousand people.

*Summary see p. 155*

Новая стратегия «Тольяттиазот» до 2025 г. направлена на устойчивое развитие и определяет миссию компании: «Мы заботимся о плодородии и урожайности на благо всего мира». В ней также заявлены амбициозные цели: лидерство в производстве азотных минудобрений в России и вхождение в пятёрку крупнейших производителей в мире.

Модернизация, технологии, экология, человеческий капитал – всё это приоритеты развития «Тольяттиазота». Исходя из национальных приоритетов и целей устойчивого развития, а также с опорой на принципы соблюдения и защиты прав человека компания интегрирует данные направления в долгосрочную стратегию развития.

В ПАО «ТОАЗ» действует полный запрет на использование принудительного и детского труда.

Корпоративные стандарты и политики отражают положения российского законодательства, Социальной и антикоррупционной Хартии российского бизнеса и международных стандартов и документов: Всеобщей декларации прав человека ООН, Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGP), основных конвенций Международной организации труда (МОТ).

ПАО «ТОАЗ» при планировании своей деятельности руководствуется принципами социального партнёрства и интересами всех групп стейкхолдеров, которые представлены работниками и профсоюзами, органами государственной власти, потребителями и партнёрами, акционерами и инвесторами, местными сообществами и СМИ. В основе сотрудничества: уважение, ответственное выполнение взятых на себя обязательств, открытый диалог, который является залогом достижения высоких результатов и поставленных стратегических целей, повышения эффективности бизнеса и управления рисками.

ТОАЗ стремится не только сохранить и нарастить темпы экономического развития, но и на деле доказать приверженность принципам социально ответственного бизнеса. Забота о работниках, их здоровье и благополучии – один из ключевых элементов подобной ответственности.

Как градообразующее предприятие, ТОАЗ уделяет должное внимание устойчивому развитию территории своего присутствия, г. Тольятти, поддерживая реализацию прав граждан на чистую окружающую среду, здоровье, получение образования, труд, защиту культурных интересов и др. Особое внимание предприятие уделяет программам, способствующим развитию городской среды, заботе об экологии, поддержке социально незащищённых слоёв населения, сохранению исторического наследия, развитию культуры и образования, поддержке спорта и пропаганде здорового образа жизни, раскрытию потенциала местных сообществ, решению острых социальных проблем.

Так, например, с целью содействия развитию достойной культурной инфраструктуры и поддержки инициатив жителей города ТОАЗ запустил грантовую программу «Химия добра», которая действует с 2019 г. Участниками стали государственные, муниципальные бюджетные организации, органы местного самоуправления, НКО, общественные организации, благотворительные фонды. Тематика проектов разнообразна: развитие социальной



поддержки и защиты граждан, образования, науки, культуры, искусства, просвещения, физической культуры и массового спорта, комфортной городской среды, экологических инициатив и волонтерских движений. За 2019–2020 гг. поддержано 39 заявок с финансированием на общую сумму 5,9 млн руб.

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВА



ТОАЗ уделяет особое внимание вопросам сохранения климата и поддержке экологии и защиты прав граждан на благоприятную окружающую среду.

Принципы экологической политики ПАО «ТОАЗ»: устойчивое развитие, рациональное природопользование, комплексное управление вопросами охраны окружающей среды.

В рамках реализации политики действуют программы, которые решают задачи:

- сокращение вредных выбросов в атмосферу;
- сокращение сбросов сточных вод в водные объекты и улучшение качества сбрасываемых сточных вод;
- сокращение объёмов отходов производства и увеличение доли утилизируемых отходов;
- компенсация воздействия на окружающую среду за счёт реализации природоохранных инициатив по возобновлению природных ресурсов и повышению качества окружающей среды.

ТОАЗ ежегодно оказывает поддержку в реализации различных экологических программ. Компания вовлекает своих работников в природоохранные мероприятия, в том числе на волонтерской основе. «Тольяттиазот» организует субботники по уборке территории предприятия, по очистке берегов Волги, ликвидации несанкционированных свалок, участвует в озеленении и благоустройстве городских территорий, в спортивных мероприятиях экологической направленности.

В рамках природоохранной деятельности компания регулярно принимает участие в экологической акции по восстановлению городских лесов, пострадавших при масштабных пожарах 2010 г. Посадки леса стали уже доброй традицией для трудового коллектива ПАО «ТОАЗ».

Одним из самых крупных и значимых для улучшения экологической обстановки в городе событием стало участие ТОАЗа вместе с другими промышленными предприятиями региона в финансировании приобретения передвижной экологической лаборатории (ПЭЛ). Высокоточный мобильный комплекс позволяет оперативно собирать данные о состоянии атмосферного воздуха и ускорить процесс сбора данных с исключением субъективных факторов оценки состояния атмосферного воздуха. Оператором проекта стал благотворительный фонд развития города «Добрый город».

В целом с помощью оборудования передвижного комплекса можно будет зафиксировать более 50 веществ. Немаловажным фактором является и то, что впоследствии городскую эколабораторию можно будет доукомплектовывать новейшим оборудованием для более точной диагностики. Стоимость ПЭЛ составила 21,78 млн руб.

Экологические инициативы ТОАЗа заметны на региональном и федеральном уровне, требуют значительных ресурсов и затрагивают интересы широких групп – от общественности до органов власти.

К ключевым проектам предприятия в области экологии можно отнести вторичное использование и утилизацию CO<sub>2</sub>, модернизацию биологических очистных сооружений.



## Вторичное использование и утилизация CO<sub>2</sub>

Углекислый газ не является загрязняющим веществом, но участвует в создании парникового эффекта. На ТОАЗе используют этот отход производства аммиака в синтезе карбамида, производят жидкую и твердую уголекислоту. Благодаря вторичному использованию углекислого газа в производстве он не выбрасывается в атмосферу.

В настоящее время ПАО «ТОАЗ» проводит утилизацию углекислого газа за счёт введения новых производств, ведёт строительство агрегата производства карбамида мощностью 2,2 тыс. т/сутки (агрегат карбамида № 3). Данный агрегат обеспечит увеличение выпуска карбамида более чем на 70%, что позволит утилизировать практически весь углекислый газ, образующийся в процессе производства аммиака.



## Модернизация биологических очистных сооружений

Предприятие имеет собственные биологические очистные сооружения (БОС), на которых проходит очистку

не только вода, используемая на заводе, но и сточные воды Комсомольского района города Тольятти и стоки пос. Поволжский. В среднем в сутки очистные сооружения принимают более 50 тыс. м<sup>3</sup> стоков. На БОС ТОАЗа сточные воды проходят несколько этапов очистки – механическую (решётки, песколовки, первичные отстойники), биологическую (азротенки, вторичные отстойники), доочистку на песчаных фильтрах и обеззараживание ультрафиолетом (установка УФО).

Очистка воды ведётся по 30 различным компонентам, среди которых – аммиак, растворённый в воде карбамид, метанол, азот и фосфаты. Сточные воды после биологической очистки на БОС ТОАЗа относятся к категории «нормативно очищенные». Для совершенствования системы обеззараживания очищенных сточных вод на БОС была введена в эксплуатацию современная станция ультрафиолетового обеззараживания, что позволило исключить дозировку хлора для дезинфекции стоков. Произведена замена аэрационных систем в аэробных стабилизаторах, что способствовало улучшению процесса биологической очистки.

Проведён ремонт колодцев и подземных сетей водоснабжения и канализации, который направлен на исключение загрязнения подземных вод и почвы, в том числе исключение инфильтрации ливневых стоков в почву.

В настоящее время разрабатывается проект по возврату очищенной воды в техпроцесс, что позволит значительно уменьшить потребление речной воды.



### Ключевые результаты 2016–2020 гг.

Более 1 млрд руб. направлено на реализацию природоохранных мероприятий и проектов по защите окружающей среды.

Доля переработки отходов компании достигла уровня в 75%.

36 га саженцев высажено на месте сгоревших лесов.

62,2 тыс. особей молоди рыб выпущено в Волгу.

599,8 т мусора вывезено в рамках проведения мероприятий по уборке несанкционированных свалок на территории г. Тольятти.

## ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Общий подход ПАО «ТОАЗ» к устойчивому развитию и поддержке прав работников формируется на основе принципа создания безопасных и комфортных условий труда, конкурентного вознаграждения, равной оплаты за равный труд, социальной поддержки и профессиональной слаженно работающей команды, просвещения и информирования работников, недопущения дискриминации. Проводятся регулярные встречи с руководством для учёта мнений по социальным и производственным вопросам; рассмотрение обращений, поданных через горячую линию, редакцию газеты «Волжский химик» или корпоративную электронную почту.

### Безопасные условия труда

На предприятии размещены производственные объекты I и II класса опасности, поэтому необходимо обеспечивать их безопасное непрерывное функционирование, контролируя риски проявления термического, барического и токсического поражающих факторов. Все вопросы по созданию безопасных рабочих мест, охраны труда и промышленной безопасности строго регламентированы в корпоративных стандартах и инструкциях, среди них: Политика ПАО «ТОАЗ» в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и здоровья, Кардинальные правила безопасности, Стандарт «Поведенческие аудиты безопасности» и др.

Для решения вопросов охраны труда и промышленной безопасности создан специальный отдел уполномоченных по охране труда. Он действует в рамках «Положения об уполномоченном по охране труда ПАО «ТОАЗ».

Отдельную роль в данной области занимает деятельность профсоюзного комитета, который участвует как в проведении совместных проверок соблюдения правил ОТ и ПБ, так и в защите прав и интересов работников по различным вопросам в данной сфере.

На регулярной основе проводится обучение по вопросам ОТ и ПБ.

Благодаря профилактической работе на «Тольяттиазоте» с 2003 г. не выявлено ни одного случая профессионального заболевания.

Инвестиции компании в создание безопасных условий труда ежегодно составляют порядка 200 млн руб.

### Социальное обеспечение

Компания дорожит каждым сотрудником, его здоровьем, профессиональным и личностным развитием. Активно реализуется политика в области страхования здоровья, проводится анализ и постоянный мониторинг действующих программ добровольного медицинского страхования. Большое внимание уделяется спортивным инициативам.

Социальная программа предприятия включает в себя более 50 льгот, гарантий и компенсаций, таких как оказание материальной помощи в различных жизненных ситуациях, качественное

медицинское обслуживание и санаторно-курортное лечение, приобретение льготных путёвок на детский отдых и на лечение в санаторий, предоставление транспорта и льготных транспортных услуг, оказание стоматологических услуг по льготной стоимости, дополнительные оплачиваемые отпуска, вознаграждение за труд к юбилейным датам и пр.

Затраты предприятия на медицинское обеспечение и оздоровление сотрудников ежегодно составляют порядка 140 млн руб.

Взаимоотношения работодателя и работников, в том числе социальное обеспечение, регулируются рядом документов, однако работники и руководство компании высказывали заинтересованность в закреплении своих прав и обязанностей и учёте взаимных интересов. В этой связи в рамках социального партнёрства с работниками было принято решение ввести практику заключения Коллективного договора.

**Коллективный договор ПАО «ТОАЗ»** – соглашение между руководством предприятия и представителями работников, профсоюзной организацией, направленное на постоянное улучшение условий труда всего коллектива предприятия и привлекательности завода как работодателя. В коллективном договоре закреплены финансовые обязательства компании, ДМС для всех сотрудников и частично членов их семей, ежемесячные доплаты ушедшим на пенсию, также прописаны обязательства предприятия по содействию молодым сотрудникам в получении высшего образования по профильным направлениям.

Коллективный договор предусматривает увеличение «материальной» составляющей, разнообразные льготы для работников, рост отдельных денежных выплат. Кроме того, сохранена и приумножена социальная направленность, которая всегда была визитной карточкой предприятия. Например, работники могут приобрести путёвки по льготной цене в детские лагеря (в т.ч. на Черноморское побережье) со скидкой 70%.

Помимо этого, предусмотрены обязательства предприятия по содействию молодым сотрудникам в получении высшего образования по профильным направлениям, предоставление беременным женщинам дополнительно 14 календарных дней к дородовому отпуску, поддержка пенсионеров предприятия. Пенсионерам, бывшим работникам «Тольяттиазота», в течение 5 лет после выхода на пенсию выплачиваются ежемесячные доплаты в размере 10% от оклада, с которым они покинули предприятие. Также они продолжают получать ежеквартальную материальную помощь и денежные выплаты, приуроченные к памятным датам: Дню пожилого человека, Дню химика и пр.

Среди результатов выполнения обязательств договора можно назвать: 100%-ный охват программой ДМС сотрудников и 400 членов их семей; курс оздоровления в корпоративном санатории «Надежда» по льготным путёвкам в 2019 г. прошли 556 чел.; отдохнули и укрепили здоровье в досуговых и оздоровительных центрах 174 ребёнка работников (100 из них отдохнули на Черноморском побережье, при оплате 30% от стоимости путёвки); 300 пенсионеров, членов ветеранской организации ТОАЗа, получили подарки

и премии к 40-летию завода. За последние 2 года 180 ведомственных квартир обрели своих хозяев в рамках корпоративной жилищной программы.

*Экспертами конкурса Федерации профсоюзов Самарской области Коллективный договор ТОАЗа несколько лет подряд признавался лучшим в регионе, а его положения служат ориентиром для наших конкурентов и партнёров.*





## Поддержка здоровья

ПАО «ТОАЗ» уделяет должное внимание заботе о здоровье работников, что является важной составляющей кадровой политики предприятия.

За последние 2 года на медицинское обеспечение и оздоровление сотрудников было выделено более 200 млн руб.

Программа по охране здоровья персонала включает оказание квалифицированной медицинской помощи и пропаганду ЗОЖ, направлена на снижение заболеваемости, организацию профилактической работы по оздоровлению и лечению работников, исключение профессиональных заболеваний.

На территории предприятия работает собственная поликлиника, которая имеет: процедурный, прививочный, физиотерапевтический кабинеты, тренажёрный зал, спелеокамеру, кабинет ароматерапии. На базе дневного стационара работает кабинет озонотерапии. Осуществляется ежедневный приём врачами-терапевтами, окулистом, отоларингологом, стоматологом. Два раза в неделю проводится консультация с врачами: хирургом, окулистом, урологом, эндокринологом, неврологом, пульмонологом, гинекологом.

Женщинам в обязательном порядке проводится маммографическое исследование на базе санатория «Надежда» ПАО «ТОАЗ». Для раннего выявления онкозаболеваний у мужчин проводится обследование на наличие онкомаркёров.

Санаторий «Надежда» может принять до 250 гостей индивидуально. Ежегодно здесь поправляют здоровье 500–600 работников «Тольяттиазота» вместе со своими семьями.

*«Надежда» – обладатель множества престижных наград, в том числе золотых и серебряных медалей всероссийского форума «Здравница», фестивалей «Хрустальный дельфин» и «Хрустальная капля». «3 звезды» – такой уровень по международной классификации имеет ведомственная здравница.*

В формировании здорового образа жизни базовым является стимулирование к занятиям физической культурой и спортом. Для работников ПАО «ТОАЗ» и их детей действует скидка 30% на посещение тренажёрного зала и бассейна в спортивном комплексе Дворца культуры «Тольяттиазот». Два раза в день заводское радио транслирует комплекс производственной гимнастики, разработанный специалистами санатория «Надежда». Для работников ежегодно проводятся спортивные мероприятия: турниры по пейнтболу, баскетболу, волейболу, многоборью, карп-фишингу, велопробег, конкурсы «Мама, папа, я – спортивная семья!».

Для спортивных занятий на предприятии организованы хоккейная, футбольная (отметившая в 2019 г. 40-летие), волейбольная и баскетбольная команды. Только в 2019 г. на культурные и спортивные мероприятия было приобретено 4769 билетов. Ежегодно активная спортивная жизнь ТОАЗа включает порядка 25 событий, в которых суммарно принимает участие более 1,5 тыс. чел.

Пятый год подряд компания организует для своих сотрудников корпоративный турнир по «военно-тактическим играм». В этом году были проведены соревнования по лазертагу, в которых приняли участие почти 100 человек, разделённых на 12 команд. Команда «Тольяттиазота» при поддержке профсоюзного комитета предприятия стала участником всероссийского мультиспортивного проекта – экстремального забега «Стальной характер», который проходил в Тольятти уже в третий раз. Он направлен на популяризацию физической культуры и спорта, это новая форма увлекательного и активного отдыха, граничащего с экстримом. Пять километров и 15 сложных препятствий спортсмены предприятия преодолели в числе первых.

## Развитие сотрудников

В компании действует система мотивации и развития работников, которая исключает дискриминацию по любому из её признаков.



Система мотивации включает премирование за результаты работы, установление персональных надбавок, поощрение наградами, присвоение звания «Заслуженный работник ПАО «ТОАЗ» и др.

В целях развития персонала организована система обучения, включая обучение по повышению квалификации. Разработаны критерии оценки профессиональных статусов, проводится автоматизация процессов оценки, запущена система онлайн-обучения. Формируется кадровый резерв и проводится работа с ним.

Программы обучения включают темы по личной и командной эффективности, управленческие тренинги, производственные направления – изучение принципов работы на высоте, норм охраны труда и промышленной безопасности.

В ПАО «ТОАЗ» действует целевая программа профессиональной подготовки, предполагающая обучение в высших учебных заведениях за счёт предприятия.

В рамках программы по созданию кадрового резерва «Профорientация» студенты проходят производственную практику.

В рамках проекта «Дуальное обучение» предприятие по договорам о взаимодействии с Тольяттинским химико-технологическим колледжем заключает договоры на обучение со студентами колледжа, которые проходят производственную практику в цехах предприятия и в дальнейшем становятся работниками предприятия.

За последние 2 года за счёт средств предприятия профессиональное обучение и повышение квалификации прошли суммарно более 20 тыс. чел.

На ТОАЗе действует программа по работе с молодёжью, рассчитанная на период с 2020 по 2022 г., активно работает Совет молодёжи, задачей которого являются поддержка молодёжи, адаптация новых сотрудников, вовлечение молодых кадров в активную производственную и общественную деятельность предприятия. Силами Совета молодёжи ПАО «ТОАЗ» было организовано проведение и участие в 35 мероприятиях с охватом участников 10,3 тыс. чел. Активная команда молодёжи не раз получала признание на различных конкурсах, стала победителем в общероссийских соревнованиях «Химфест», в городском фестивале «Интеллект-63».

Компания поддерживает внедрение инновационных технологий, предоставляя всем работникам возможности для самореализации, проявления творческой и исследовательской инициативы и участия в разработке различных решений по оптимизации производственных процессов.

В рамках мотивационной программы «ТИР. Твоя идея работает» за последние 3 года было подано 449 заявок с идеями, из них 94 реализованы.

*За последний год ТОАЗ вошёл в ряд престижных рейтингов. Так, деловое издание «Эксперт» поместило компанию на 44-е место в рейтинге 50 российских лидеров по устойчивому развитию. Ранее эксперты делового портала «Управление производством» поставили ТОАЗ на 69-ю позицию в рейтинге топ-100 промышленных компаний России по производительности труда.*



## ПАО АФК «СИСТЕМА» // SISTEMA PJSFC

АФК «Система» более 25 лет инвестирует в российскую экономику и объединяет лидирующие компании более чем в 15 отраслях, включая телекоммуникации, микроэлектронику, медицину, фармацевтику, биотехнологии, лесную промышленность, сельское хозяйство, недвижимость, электронную и розничную торговлю, гостиничную инфраструктуру, электроэнергетику и др.

Корпорация сфокусирована на инвестициях в высокотехнологичные бизнесы и внедрении передовых технологий с целью повышения производительности труда, эффективности и устойчивости своих портфельных компаний.

Численность персонала – более 140 тыс. чел.



**ЧИРАХОВ  
ВЛАДИМИР  
САНАСАРОВИЧ**  
Президент,  
Председатель Правления

**VLADIMIR  
CHIRAKHOV**  
President,  
Chairman of the  
Management Board

Sistema has been investing in the Russian economy for more than 25 years and brings together leading companies in more than 15 industries, including telecommunications, microelectronics, medicine, pharmaceuticals and biotech, forestry, pulp & paper, agriculture, real estate, e-commerce and retail, hospitality, electric grids and other industries.

The Corporation is focused on investing in high-tech businesses and innovative digital and other technologies in order to improve the productivity, efficiency and sustainability of its portfolio companies.

The number of employees exceeds 140 thousand people.

**Summary see p. 156**

Уважение базовых экономических, социальных и культурных прав всех заинтересованных сторон – фундаментальный принцип деловой практики АФК «Система». Ключевыми заинтересованными сторонами являются акционеры и инвесторы, сотрудники и партнёры, а также население регионов присутствия, включая около 150 млн потребителей товаров и услуг портфельных компаний корпорации.

Реализуя инвестиционные проекты и управление активами в разных отраслях экономики, корпорация руководствуется выполнением принципов Социальной хартии российского бизнеса, Глобального договора ООН, достижением ЦУР ООН – 2030 и целей нацпроектов России.

В 2020 г. АФК «Система» была признана Роспатентом первым и на сегодняшний день единственным общеизвестным брендом на инвестиционном рынке РФ. Это подтверждает высокую деловую репутацию и предъявляет повышенные требования к этическому и ответственному поведению с учётом того влияния, которое оказывает корпорация на экономику, общество и окружающую среду как одна из системообразующих компаний страны.

Кодекс этики АФК «Система» определяет обязанность уважать права человека и свободу личности как одну из ключевых в отношении корпорации к своим сотрудникам, не допуская любые формы дискриминации или притеснения на рабочем месте. Утверждённая Советом директоров в 2020 г. Политика в области устойчивого развития АФК «Система» в качестве одного из руководящих принципов ответственного ведения бизнеса содержит соблюдение прав человека.

Корпорация способствует инклюзивности и разнообразию, обеспечивает равные возможности, противодействие детскому и принудительному труду, соблюдение трудовых и других фундаментальных прав человека. Корпорация обеспечивает защиту частной жизни и персональных данных сотрудников, акционеров, партнёров и потребителей в соответствии с действующей Политикой в области обработки и защиты персональных данных. Её положения являются обязательными для всех сотрудников АФК «Система». Аналогичные документы приняты в портфельных компаниях корпорации.

Аспекты прав человека учитываются при проведении комплексной оценки (due diligence) в рамках инвестиционных проектов и в системе риск-менеджмента компаний Группы, включая рассмотрение существенных вопросов Комитетом по этике и контролю Совета директоров корпорации, а также уполномоченными органами корпоративного управления портфельных компаний.

Система управления, обеспечивающая соблюдение прав человека в корпорации и её активах, включая политики и процедуры, комплаенс-программы, обучение и внутренние проверки, постоянно развивается.

Следуя принципам ответственного инвестирования (UN PRI), АФК «Система» признаёт, что соблюдение международных стандартов, должная осмотрительность в целях предотвращения и смягчения возможных негативных последствий от её



инвестиционной деятельности для общества в целом и уязвимых социальных групп ведёт к более эффективному управлению ESG-рисками и помогает согласовать интересы корпорации с потребностями её стейкхолдеров. В ближайших планах корпорации – разработка отдельной комплексной политики в сфере прав человека в целях совершенствования подходов к управлению воздействием на эту чувствительную с точки зрения ESG сферу, касающуюся различных аспектов прав человека, которые могут быть затронуты в процессе осуществления инвестиционного проекта.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



В рамках своей деятельности корпорация может оказывать прямое и косвенное влияние на аспекты прав человека в отношении граждан, местных сообществ и потребителей. В связи с этим АФК «Система» и её портфельные компании активно применяют механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами для гармонизации корпоративных и общественных интересов, а также реализуют проекты, направленные на содействие в реализации прав на справедливые и благоприятные условия труда, образование и здоровье, экологических и культурных прав.

### Права акционеров

АФК «Система» является публичной компанией, более 30% акций которой находится в свободном обращении на фондовом рынке, поэтому защита прав акционеров на участие в управлении и получение прибыли в форме дивидендов – безусловный приоритет для корпорации, которая стремится соблюдать оптимальный баланс между дивидендной доходностью, инвестиционной программой и устойчивым развитием.

В целях обеспечения права акционеров на участие в работе Общего собрания акционеров используются инструменты электронного взаимодействия и голосования, а также осуществляется постоянное взаимодействие с акционерами через Комитет по связям с инвесторами и дивидендной политике Совета директоров, возглавляемый независимым заместителем председателя Совета директоров, номинированным от миноритариев корпорации.

Несмотря на проведение Годового общего собрания акционеров (ГОСА) в заочной форме из-за ограничений, связанных с пандемией COVID-19, в 2020 г. АФК «Система» впервые организовала открытую онлайн-конференцию с участием топ-менеджмента, приуроченную к подведению итогов ГОСА.

### Права работников

Важным фактором устойчивого развития бизнеса АФК «Система» как одного из крупнейших работодателей РФ является обеспечение трудовых прав, в том числе свободы собраний и объединений трудовых коллективов. Соблюдение прав работников регламентируется Кодексом «Управление персоналом» и другими внутренними документами корпорации и компаний Группы, в которых действует программа оповещения о недостатках «Единая горячая линия» с возможностью анонимно сообщить о возможных злоупотреблениях, в том числе о нарушениях этических норм. В компаниях Группы АФК «Система» созданы условия для социального партнёрства между работниками и работодателями путём заключения коллективных договоров, которыми охвачено свыше 30% от общего числа сотрудников МТС, БЭСК, Segezha Group, Агрохолдинга «СТЕПЬ», ГК «Элемент», РТИ, фармацевтических и гостиничных активов (всего более 44 тыс. человек). Право на достойный труд предполагает конкурентный уровень оплаты труда

и дополнительные социальные гарантии. В среднем по Группе АФК «Система» минимальный уровень заработной платы сотрудников начального уровня почти в 3 раза превышает минимальный уровень оплаты труда (МРОТ) в России за последний отчётный период. Размер заработной платы и вознаграждений в компаниях Группы зависит от результатов труда вне зависимости от половозрастных признаков сотрудника, как и назначение на руководящие позиции. Доля женщин в общей численности персонала Группы АФК «Система» превышает 50%, а средняя доля женщин в советах директоров ключевых активов корпорации составила порядка 15%. При приёме на работу обеспечиваются равные возможности всем сотрудникам, в том числе год от года увеличивается количество созданных рабочих мест для сотрудников с инвалидностью: их число приближается к 1% от среднесписочной численности персонала Группы.

Право на труд, включая техническое и профессиональное обучение, является фундаментом социальной политики корпорации.

«Лифт в будущее» – программа компании по доступу к образованию и карьере для молодёжи.



Согласно стратегии Благотворительного фонда «Система» до 2023 г., приоритетным направлением социальных инвестиций корпорации является развитие всероссийской программы профориентации и обучения «Лифт в будущее», которая способствует повышению карьерных возможностей в компаниях Группы АФК «Система» и направлена на достижение ЦУР ООН № 4 по обеспечению всеохватного и справедливого качественного образования и поощрения возможности обучения для всех.

Запуск новых образовательных инициатив, доступных онлайн и офлайн для самых разных аудиторий – от учащихся средних школ до пожилых людей – стал очередным шагом в распространении знаний в рамках культурно-просветительской и образовательной деятельности корпоративного фонда АФК «Система».

Оксана Косаченко, президент БФ «Система», отметила главную миссию программы: «Социальная миссия программы «Лифт в будущее» – предоставить возможности каждому вне зависимости от возраста и места жительства получить доступ к знаниям. И неважно, инженер вы или банкир, увлекаетесь микроэлектроникой, летательными аппаратами или лесопереработкой, живёте

вы в столице или небольшом селе, есть ли у вас профессия или вы только выбираете свой путь».

Программа «Лифт в будущее» стартовала в 2011 г. как масштабная инициатива по поддержке современного инженерного образования в России и дала более чем 10 тыс. школьников, студентов, выпускников и молодых специалистов возможность раскрыть профессиональный потенциал, получить доступ к экспертному сообществу и предложить свои решения реальных задач для различных отраслей экономики и социальной сферы. Так, проектное обучение в выездных инженерно-конструкторских школах прошло более 2 тыс. школьников со всей страны.

С 2019 г. БФ «Система» открывает в регионах инженерные и профориентационные классы, а с 2020 г. – развивает собственную цифровую образовательную платформу, на базе которой будет создано крупное учебное онлайн-сообщество. Организован открытый доступ к обучающим программам и профориентационным тестам, библиотеке профессий и бирже вакансий компаний Группы АФК «Система», а также к интернатуре и стажировкам, консультациям наставников из числа ведущих сотрудников корпорации, её активов и приглашённых специалистов.

На онлайн-платформе размещено уже более 40 учебных курсов для последующей успешной работы в самых актуальных отраслях: от инженерии до банковского дела, агроиндустрии и прочих сфер, требующих самых современных ресурсов для прогрессивного развития и устойчивого роста отечественной экономики. «Лифт в будущее» преподаёт как практические навыки (hard skills), так и надпрофессиональные универсальные компетенции (soft skills).

Цифровой «Лифт в будущее» – это единственный проект на стыке новейших трендов цифровизации образования и глубокой аналитики актуальных и будущих отраслевых потребностей в кадровом обеспечении. Бесплатное участие доступно всем желающим старшеклассникам, студентам колледжей и вузов и профессионалам из всех российских регионов. Проект отличает прямая связь с будущими работодателями, когда рекрутеры компаний Группы АФК «Система» внимательно следят за работой и результатами участников программы, чтобы выявить лучших кандидатов для стажировок и закрытия вакансий в корпорации.

### Права местных сообществ

Механизмы диалога с заинтересованными сторонами успешно применяются корпорацией на территориях, где ведётся хозяйственная деятельность и расположены промышленные активы, оказывающие существенное воздействие на окружающую среду.

Соблюдение права на здоровье, включая право на безопасную, чистую, здоровую и устойчивую окружающую среду, является важным аспектом корпоративной ответственности производственных активов АФК «Система», в первую очередь лесопромышленного холдинга Segezha Group, который является крупнейшим лесопользователем европейской части России. Более 85% арендованного лесного фонда компании добровольно сертифицировано по международному стандарту ответственного лесопользования FSC. Сертификация подтверждает, что при заготовлении древесины на территории лесных участков, находящихся под контролем предприятия, не нарушаются традиционные и гражданские права местного населения, не существует конфликтов в отношении прав традиционных групп населения или коренных народов на владение и пользование землёй, в процессе разрешения которых не было бы достигнуто взаимного соглашения.

В Карелии, где работает флагманский целлюлозно-бумажный комбинат Segezha Group, по инициативе предприятия и депутатов Совета Сеgezжского городского поселения был создан новый консультационный орган общественного контроля за местной экологической обстановкой. Основная задача Совета, в который вошли известные общественники Сеgezжи, – открытое

обсуждение экологических проблем и путей их решения, а также способов формирования комфортной среды для жизни в моногороде. Главным предметом обсуждения стала масштабная экологическая программа Сеgezжского ЦБК с объёмом инвестиций более 800 млн руб. Представители компании регулярно информируют членов Совета о мероприятиях и планах по переводу комбината на наилучшие доступные технологии, утверждению санитарно-защитной зоны предприятия и получению комплексного экологического разрешения. В 2020 г. на реконструкцию станции биологической очистки было направлено 100 млн руб. С середины 2020 г. по инициативе Сеgezжского ЦБК проводятся исследования воздействия комбината на атмосферный воздух за контуром промплощадки – отбор проб в контрольных точках жилой застройки г. Сеgezжа регулярно осуществляется независимой лабораторией «Городского центра экологических экспертиз» с целью предоставления жителям объективной информации о состоянии окружающей среды.

Высокую оценку общественности по итогам первого года работы Экологического совета получили и другие проекты, осуществлённые при содействии Segezha Group, включая конкурс «дачных грантов» для жителей садовых товариществ. Благодаря этой инициативе удалось сократить количество несанкционированных свалок в лесу и вдоль дорог. Эффективными оказались и результаты коллективных усилий местных зоозащитников и компании по сдерживанию бесконтрольного роста численности бродячих собак. Принятые меры, не нарушая права животных, предупредили появление примерно 700 новых бродячих животных на улицах города, для которого это было заметной проблемой.

### ИНКЛЮЗИЯ

Тема равноправия и инклюзии занимает заметное место в социальной политике корпорации не только в отношении действующих и потенциальных сотрудников, но и клиентов. В частности, этот аспект стал одним из ключевых в стратегии устойчивого развития и КСО до 2025 г. компании МТС, которая реализует многочисленные проекты, направленные на поддержку и социализацию людей с ограниченными возможностями здоровья, в т.ч. с помощью мобильных сервисов, повышение цифровой грамотности детей и представителей старшего поколения, а также сохранение культурного разнообразия.

В 2019 г. МТС при поддержке БФ «Система» реализовала масштабный инклюзивный проект «За гранью тишины», который дал возможность детям с нарушениями слуха из 20 городов страны посмотреть музыкальную пьесу «Дети в Интернете» с сурдопереводом – пообщаться к миру театрального искусства и узнать, как пользоваться интернетом для образования, развития, общения и отдыха. С 2018 г. компания реализует федеральный волонтерский проект «Культурный код», который нацелен на сохранение и поддержку уникальных культурных ценностей и инициатив в регионах России. В рамках проекта волонтеры реставрируют и сохраняют памятники культуры, поддерживают ремесленные школы, местные сообщества и движения, помогают в организации самобытных региональных мероприятий, выставок, арт-объектов. Проект охватил 40 регионов и более 2,5 тыс. волонтеров.

БФ «Система» в рамках своих программ стремится предоставить равный доступ к образованию и профессиональному развитию, лучшим достижениям отечественной культуры и искусства максимально широкому слою населения, жителям отдельных регионов, уязвимым группам граждан и людям с особыми потребностями, способствует развитию инклюзивной и безбарьерной музейной среды, в т.ч. с помощью внедрения цифровых технологий (проект «Виртуальный Русский музей»). В рамках многолетнего стратегического партнёрства АФК «Система»



и Государственный русский музей в 2019 г. запустили большую программу по развитию инклюзивной среды. Две наиболее масштабные инициативы – первый в России тактильный музей для незрячих и слабовидящих посетителей и мобильный видеогид по экспозициям Михайловского и Мраморного дворцов на русском жестовом языке для людей с нарушениями слуха. В музее проводятся адаптированные экскурсионные программы и впервые – экскурсии на жестовом языке, арт-терапевтические занятия для детей с расстройством аутистического спектра, установлен пандус для посетителей на колясках. На сегодняшний день более 1 тыс. человек стали участниками инклюзивных программ.

«Система Fest» – социокультурные фестивали, которые поддерживают право на участие в культурной жизни и доступ местных сообществ к информации. Проводятся они БФ «Система» при участии активистов и партнёров. Фестивали интегрировали лучшие практики фонда и его партнёров по целому ряду направлений (экология, культура, спорт, образование и т.д.), трижды проходили в Республике Алтай и также были организованы в Карелии и Башкортостане. В Костромской области в 2020 г. для старшеклассников «Центром толерантности» были организованы тренинги по разрешению конфликтных ситуаций.

Важно, что формат «Система Fest» позволяет охватить не только региональные центры, но и прилегающие населённые пункты со сложной и депрессивной социальной ситуацией.

Портфельные компании АФК «Система» способствуют реализации права жителей регионов присутствия на участие в общественных делах. Так, лесопромышленный холдинг корпорации проводит грантовый конкурс социальных проектов «**Добрые леса Segezha Group**», направленный на поддержку лучших инициатив активных граждан в городах, где расположены крупнейшие активы компании – Лесосибирский ЛДК № 1 и Сеgezжский ЦБК. В 2019 г. на реализацию 15 проектов лесосибирцев был выделен 1 млн руб. В 2020 г. конкурс прошёл в Красноярском крае и Республике Карелия. В результате гранты на общую сумму 1,8 млн руб. получили 32 заявки в пяти номинациях: «Экология», «Городская среда», «Образование и культура», «Спорт» и «Место, где я живу»: 21 – из Лесосибирска и 11 – из Сеgezжи. Победители грантового конкурса провели летний фестиваль интеллектуальных игр «Жара 20/19», создали волонёрское движение пожилых людей «Серебряные волонтеры Лесосибирска» и реализовали целый ряд других социально значимых проектов.

Инклюзивный подход играет важную роль в обеспечении прав потребителей услуг активов АФК «Система», в том числе медицинских. Принадлежащая корпорации сеть клиник МЕДСИ на протяжении многих лет поддерживает инклюзивные проекты и создаёт условия для адаптации в обществе детей и взрослых с различными особенностями здоровья. В 2018 г. вместе с Ассоциацией родителей и детей с дислексией компания создала **Медико-педагогический центр для оказания комплексной психолого-педагогической и медицинской помощи детям с дислексией, дисграфией и дискалькулией**, испытывающим трудности в обучении. Ещё недавно пациентов с этими особенностями просто не замечали – теперь созданы условия для решения этой социальной и образовательной проблемы, с которой сталкивается более 20% детей в России. Работа центра направлена на выявление и коррекцию нарушений у детей, психологическое просвещение и сопровождение родителей. Группа компаний МЕДСИ оказала профессиональную поддержку, объединив передовой опыт и лучшие медицинские практики для оказания помощи детям с особыми потребностями в обучении, направила на оборудование и методические материалы около 750 тыс. руб. и выделила более



200 бесплатных квот в рамках благотворительной поддержки на общую сумму более 2 млн руб.

Сеть клиник МЕДСИ внедряет пациентоориентированный подход в здравоохранении: все процессы фокусируются вокруг интересов и безопасности пациентов. Компания первой в российской медицине создала Центр поддержки пациентов – подразделение, ответственное за пациентский (клиентский) опыт, в рамках которого с ноября 2018 г. начала работать служба поддержки семей пациентов с онкологическими, кардиологическими и неврологическими заболеваниями. Все консультации пациентов, их семей и близких проводятся бесплатно. Клинико-диагностический центр МЕДСИ на Красной Пресне стал пятым медицинским учреждением в России, получившим сертификат JCI, и первым активом компании, перестроившим работу согласно международным стандартам, гарантирующим доступность, высокое качество и безопасность оказания медицинской помощи, соблюдение прав пациентов и их семей, в том числе путём информирования и обучения в процессе лечения. Пациенты и их семьи получают адекватную информацию о состоянии здоровья, предложенном лечении / медицинской процедуре и квалификации врача, на основании чего могут принимать обоснованные решения в связи с лечением.

Подходы Группы АФК «Система» к выявлению рисков и управлению воздействием инвестиционных проектов и операционной деятельности на экономику, социальную сферу, природную среду и связанные с этим права человека позволяют более эффективно достигать целей бизнеса и устойчивого развития в интересах всех заинтересованных сторон корпорации. Социально ориентированная деятельность корпорации и её компаний не раз получали общественное признание. Сразу две компании Группы АФК «Система» вошли в число победителей Всероссийского конкурса проектов в сфере корпоративного волонтерства «Чемпионы добрых дел»: МТС заняла 1-е место в номинации «Местные сообщества», а сеть клиник МЕДСИ одержала победу в номинации «Pro-bono волонтерство»; также в тройке лучших в номинации «Здоровье» – социальный проект «Спортивное лето» курганского фармацевтического предприятия «Синтез» (входит в холдинг «Биннофарм Групп»). Проект #СТРАНАБЕЗВИРУСА, направленный на помощь медикам в борьбе с пандемией COVID-19, стал одним из победителей XIII конкурса корпоративных проектов People Investor (Ассоциация менеджеров) и признан «Лучшим социальным проектом России» в номинации «Неравнодушные. Поддержка и помощь медицинским работникам».

По итогам 2020 г. АФК «Система» вошла в число лидеров индексов устойчивого развития РСГП и Группу А («Лучшая практика») рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности» (Форум Доноров, ЕУ в России и «Коммерсантъ»).



## ПАО РОСБАНК // PJSC ROSBANK

Росбанк – универсальный банк в составе международной финансовой группы Societe Generale. Росбанк обслуживает порядка 5 млн клиентов-физлиц, 7,3 тыс. активных корпоративных клиентов и 78 тыс. активных клиентов малого бизнеса.

Росбанк включен Банком России в перечень 12 системно значимых кредитных организаций. Банку присвоены наивысшие кредитные рейтинги национальных агентств, а также кредитные рейтинги международных агентств на максимальном страновом уровне. Банк включен в топ-3 надёжных российских банков по версии журнала Forbes в 2020 г.

Численность персонала – более 10 тыс. чел.



**ПОЛЯКОВ ИЛЬЯ АНДРЕЕВИЧ**  
*Председатель правления*

**ILYA POLYAKOV**  
*Chairman of the Management Board*

Rosbank is a universal bank and subsidiary of international financial Group Societe Generale. It serves about 7 million individual clients, about 7,3 thousand active corporate clients and 78 thousand small business clients.

The Bank of Russia confirmed Rosbank's position in the list of 12 systemically important credit institutions. Rosbank has been granted with the highest ratings by the national credit agencies, as well as credit ratings of international agencies at the maximum country level.

Rosbank is in the top-3 rating of the most reliable Russian banks according to Forbes magazine.

The number of employees is 10 thousand people.

**Summary see p. 157**

**Д**ля Росбанка как части ведущей международной финансовой группы Societe Generale понятие «ответственное отношение» лежит не только в основе всех направлений бизнеса, но и является одним из элементов корпоративной культуры. Росбанк стремится быть ответственным работодателем для сотрудников и надёжным партнёром для клиентов.

Компания убеждена, что устойчивое развитие бизнеса неразрывно связано с улучшением социального климата, повышением уровня образования, развитием культуры и спорта, формированием ответственного отношения к окружающей среде и климату. Реализуя проекты во всех этих сферах, компания вносит свой вклад в качественное улучшение жизни нынешних и будущих поколений.

Росбанк заботится о предоставлении равных возможностей для всех сотрудников. Система управления персоналом строится с учётом передового международного (в т.ч. Всеобщей декларации прав человека ООН) и российского опыта, наиболее эффективных технологий и основана на единой методологической и культурной базе для всех региональных подразделений Росбанка. Основные принципы отражены в «Политике ПАО РОСБАНК в сфере управления персоналом».

Соблюдение прав человека регламентировано рядом организационно-правовых документов компании, основные из них: Кодекс поведения, локальные нормативные акты и «Положение о Системе управления охраной труда», «Политика разнообразия и инклюзивности группы Societe Generale» и др.

### КУЛЬТУРА ОТКРЫТОСТИ, РАВЕНСТВА И ИНКЛЮЗИВНОСТИ



Росбанк поддерживает культуру открытости, равенства и инклюзивности и стремится создать атмосферу принятия сотрудников такими, какие они есть, а именно:

- поощрять любые таланты, независимо от вероисповедания, возраста, ограничений по здоровью, происхождения, этнической принадлежности, гражданства, пола и половой идентичности, сексуальной ориентации, принадлежности к политическим, религиозным, профсоюзным организациям или меньшинствам или любой другой характеристики, которая может стать предметом дискриминации;
- воплощать в жизнь принципы управления, поощряющие социокультурное многообразие, на самом высоком уровне компании;
- отслеживать показатели социокультурного многообразия, представляемые ежегодно совету директоров;
- проводить информационные и просветительские мероприятия, способствующие формированию действительно открытой и инклюзивной культуры.

Важная часть корпоративной культуры – это открытость к диалогу, которая позволяет динамично развиваться, чтобы предоставлять лучший сервис для клиентов. Росбанк стремится создать безопасные и благоприятные условия для работы сотрудников. Система сохранения жизни и здоровья сотрудников в процессе работы включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Программа благополучия сотрудников» (Well-being) Люди рождаются и живут с разным состоянием здоровья, иногда здоровье резко меняется, вслед за этим меняются способности и потребности человека. Но права каждого человека на работу и участие в жизни общества остаются неизменными и равными для всех. Для создания безопасных и комфортных условий труда для своих сотрудников запущена «Программа благополучия сотрудников» (Well-being)».



### Направления программы

«*Энергичное пространство*» – забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников, а также об их окружающем пространстве. В рамках стрима проводятся просветительские лекции на тему здоровья и психологии, организовываются дни здоровья, челенджи активности, конкурсы и другие мероприятия по здоровому образу жизни. Поощряются и выделяются корпоративные команды по различным видам спорта (бег, футбол). В офисных пространствах появились зоны отдыха и развлечения, отменён дресс-код.

«*Территория смыслов*» – развитие проектов социально-корпоративной ответственности. Сотрудники банка выступают волонтерами в различных мероприятиях и активностях, посещают детские дома и дома престарелых, помогают приютам и питомникам. В офисах осуществляется сбор батареек, пластиковых крышек, одежды для нуждающихся слоёв населения.

«*Финансовая стабильность*» – дать сотрудникам инструменты, которые позволят грамотно распоряжаться личными финансами, планировать бюджет и сберегать средства. Работает «Клуб финансовой грамотности», регулярно проводятся программы повышения уровня знаний в области финансов.

«*Вдохновляющее лидерство*» – развивать во всех сотрудниках лидерские качества. Программы развития лидерства для руководителей всех уровней, включая топ-менеджмент. Внедрены новые форматы обучения для всех сотрудников: «Лидерский клуб», «Ораторский клуб» и др. Также запущен проект Be Expert по обмену знаниями между сотрудниками по hard skills и soft skills: спикерами выступают как лучшие эксперты банка, звёзды рынка, так и сотрудники, профессионалы своего дела.

### Инклюзия

Создание доступной среды и равных возможностей для разных людей – одно из ключевых направлений деятельности Росбанка. Банк является членом рабочей группы Банка России по повышению доступности финансовых услуг для людей с инвалидностью, пожилого и маломобильного населения. Эта задача выделена в Росбанке в отдельное направление деятельности и разбита на несколько программ.

Утверждено «Положение об обеспечении доступности объектов и услуг ПАО РОСБАНК для клиентов с инвалидностью и других маломобильных групп населения». Этот документ определяет основные подходы, техническую сторону, бизнес-процессы, а также альтернативные каналы банковского обслуживания.

Всё новые подразделения банка открываются с учётом потребностей людей с ограниченными возможностями и специальными требованиями доступности объекта. В действующих офисах, по результатам ежегодного внутреннего аудита, проводятся мероприятия по повышению уровня адаптации объектов недвижимости для обеспечения эффективного обслуживания клиентов из числа людей с инвалидностью и маломобильных групп населения, а также людей пожилого возраста. В отделениях оборудуются специальные зоны обслуживания, которые оснащаются портативными информационными индукционными системами для слабослышащих (присутствуют в 38% офисов), а также коммуникационными устройствами, позволяющими вводить информацию с использованием клавиатуры для людей с нарушением речи (присутствуют в 58% офисов).

В каждом отделении назначен сотрудник, отвечающий за работу с людьми с инвалидностью. В банке действует правило сопровождения менеджером клиента с инвалидностью и оказания ему ситуационной помощи. На всех банкоматах Росбанка присутствует тактильная метка на клавиатуре, позволяющая лицам с нарушением зрения ориентироваться при вводе информации. Для банкоматов банка разработан отдельный аудиосценарий для клиентов с нарушением зрения. По состоянию на сентябрь 2020 г. 72% отделений из 257 отделений банка, расположенных в отдельных помещениях с учётом офисов «Росбанк Дом», уже обеспечены устройствами АТМ с данным функционалом. Плановый срок оснащения каждого подразделения банкоматом со сценарием – 2022 г. Этот срок связан с постепенной заменой парка банкоматов на новые модели, оснащённые выходом для наушников, на которых возможна реализация сценария. На сайте банка при поиске банкомата по критериям внедрён параметр «с голосовым помощником», позволяющий людям с нарушением



зрения найти удобный для посещения адаптированный банкомат и заранее ознакомиться с инструкцией к установленной модели. Банкоматы, согласно плану адаптации подразделений сети, оснащаются устройствами (технология NFC), позволяющими производить необходимые действия бесконтактным способом посредством бесконтактной карты или мобильного телефона, что облегчает выполнение задачи людям с ментальными нарушениями.

### Цифровая доступность

Завершив в 2019 г. оснащение всех подразделений сети оборудованием для сдачи биометрических данных, Росбанк продолжает развитие цифровых каналов на основании клиентского опыта людей с инвалидностью, маломобильных групп населения и людей пожилого возраста. Это позволяет клиентам использовать широкий комплекс альтернативных сервисов для совершения как привычных банковских операций, так и знакомства с новыми продуктами без посещения офиса. Уже сейчас порядка 90% новых клиентов банка являются активными пользователями мобильного приложения банка, а доля цифровых продаж превышает 40%.

*Банк вошёл в топ-3 рейтинга USABILITYLAB в 2020 г. по доступности мобильных банковских приложений для физических лиц, а также стал вторым в рейтинге доступности для слабовидящих пользователей.*

Все страницы сайта имеют чат-кнопку с возможностью использования мессенджера WhatsApp, в том числе с целью оказания дистанционной ситуационной помощи людям с инвалидностью. На сайте и в мобильном приложении изначально предусмотрен максимально простой интерфейс, получение наиболее востребованных финансовых услуг требует минимального количества действий. На большинстве страниц представлена информация о возможности дистанционного обслуживания и его преимуществах. На сайте создан специальный раздел для людей с инвалидностью, а также реализовано информирование об отделениях, адаптированных для маломобильных групп населения. Росбанк стал первым банком в России, реализовавшим панель настроек «режим комфортного чтения» для слабовидящих. Кроме того, незрячим экспертом было проведено тестирование сайта скринридером на предмет доступности работы с сайтом.

На сайте и в мобильном приложении обеспечена аннотация основных визуально доступных элементов интерфейса на русском языке. Мобильное приложение, сайт, в том числе личный кабинет и другие дистанционные каналы обслуживания, дорабатываются в соответствии с положениями национального стандарта ГОСТ Р 52872–2019 «Интернет-ресурсы и другая информация, представленная в электронно-цифровой форме. Приложения для стационарных и мобильных устройств, иные пользовательские интерфейсы. Требования доступности для людей с инвалидностью и других лиц с ограничениями жизнедеятельности».

### Обучение персонала

В банке разработан специальный обучающий курс для работников, обслуживающих клиентов, в который включены темы: изучение приёмов общения с людьми с инвалидностью и маломобильными группами населения, правила оказания помощи инвалидам при преодолении ими барьеров, мешающих получению услуг наравне с другими лицами, в том числе правила работы с сопровождающими указанных граждан лицами. Этот курс является обязательным для прохождения в перечне обучающих материалов при приёме новых сотрудников. В этом году курс был дополнен обучающей информацией по обслуживанию людей с ментальными нарушениями.

Все новые сотрудники банка проходят обязательный курс онлайн-обучения «Правила этикета при общении с инвалидами» и получают памятку: «Стандарт обслуживания в ПАО РОСБАНК инвалидов и людей с ограниченными возможностями».

Дополнительно информация по темам законодательства Российской Федерации в части регулирования использования инвалидами по зрению факсимильного воспроизведения собственноручной подписи при осуществлении кассовых операций размещена на внутреннем информационном портале банка.

Росбанк создал шесть обучающих видеороликов (актёры – люди с инвалидностью): «Общение с незрячим клиентом», «Общение со слабовидящим клиентом», «Общение с клиентом на коляске», «Общение с клиентами с ДЦП», «Общение с пожилыми клиентами», «Обслуживание беременных женщин». Для сотрудников сети банка организован просмотр и обсуждение видеоматериалов.



### Рабочие места

Известно, что более высокую эффективность имеют компании, команда которых на всех уровнях диверсифицирована. Росбанк руководствуется принципом Diversity, эффективность которого подтверждена рядом исследований. Принцип подразумевает построение команды с учётом разнообразия возраста, этнической принадлежности, происхождения, пола, физических возможностей, расы, уровня образования.

В банке разработана и зарегистрирована в качестве нормативного документа индивидуальная унифицированная форма, в которой отображены общие требования к оборудованию рабочего места для шести групп людей с инвалидностью: с нарушением зрения, незрячие, с нарушением слуха, с полной потерей слуха, с нарушением опорно-двигательного аппарата, передвигающихся на кресле-коляске. Это позволяет эффективно организовать рабочее место для сотрудника с инвалидностью на основании его ИПРА (индивидуальная программа реабилитации и абилитации).

### ПРОГРАММА «НАЧНИ ИНАЧЕ»



Образовательная программа Росбанка для некоммерческих организаций (НКО) и социальных предпринимателей «НАЧНИ ИНАЧЕ» запущена в 2018 г. совместно с Impact HUB Moscow.

Программа направлена на развитие социальных проектов, улучшающих жизнь людей с инвалидностью, создание финансово устойчивых бизнес-моделей, а также на формирование сообщества людей, объединённых стремлением менять жизнь к лучшему.

Программа ориентирована на региональные проекты, где, как правило, нет системы поддержки социальных предпринимателей.

**Цель программы** – содействие устойчивому развитию третьего сектора и профессиональное развитие некоммерческих организаций и социальных предпринимателей, работающих с людьми с инвалидностью, для достижения финансовой устойчивости и увеличения социального вклада и помощи большему количеству людей.

#### Задачи:

- способствовать установлению эффективного партнёрства и синергии бизнеса и некоммерческого сектора;



- обучить социальных предпринимателей и представителей некоммерческих организаций необходимым навыкам для предпринимательской деятельности и ведения проектов, способствовать их профессиональному развитию;
- создать сообщество экспертов и базу проектов в сфере финансово устойчивого социального предпринимательства, которые помогают людям с инвалидностью;
- привлечь внимание к данной теме средств массовой информации и государственного сектора.

К участию в программе приглашаются социальные предприниматели, некоммерческие организации с элементами предпринимательской деятельности.

Представляемые проекты обязательно должны помогать людям с инвалидностью, например, по таким направлениям, как вовлечение людей с инвалидностью в трудовую деятельность; инклюзивное или дополнительное образование; доступ к равным возможностям в различных сферах жизни (творчество, спорт, общение и т.д.); улучшение здоровья, реабилитация и психологическая поддержка.

Отбор финалистов проходит на основании заявки прохождения трёхступенчатого отбора:

- технический отбор по базовым критериям;
- оценка проектов экспертами по четырём критериям: социальная значимость проблемы, эффективность решения проблемы, потенциал к финансовой устойчивости и самоокупаемости, потенциал и мотивация команды. Каждая заявка оценивается тремя экспертами, один из которых – сотрудник Росбанка, а два других – эксперты в социальном предпринимательстве, инклюзии, бизнес-моделировании. На данном этапе формируется шорт-лист из проектов, которые переходят на следующий этап;
- заочная оценка и определение участников программы проходят на очном голосовании среди членов жюри. Члены жюри принимают решение, основываясь на критериях, указанных выше, а также принимают во внимание инновационность предлагаемого решения.

Далее проводится обучение участников. Образовательная программа состоит из нескольких элементов:

- вводный вебинар, на котором происходит дистанционное знакомство с целями и задачами, модулями программы, ключевыми событиями;
- двухдневная конференция для участников, цели которой: сориентировать на предпринимательский подход к проекту, дать необходимые знания для работы в программе, провести аудит проекта и определить зоны развития;
- дистанционная образовательная программа, которая состоит из:

- серии вебинаров на тему финансовой устойчивости, социального вклада, работы со СМИ и продвижения, работы с командой, ценностного предложения и продаж;
- pro bono консультации от сотрудников Росбанка по различным темам: финансы, продажи, работа с продуктом, продвижение и SMM, работа со СМИ, бизнес-планирование и др. Данная инициатива была запущена впервые в 2019 г. и успешно реализована – за 2 года 40 сотрудников провели более 45 консультаций для проектов, многие предприниматели отмечали ценность и пользу полученных знаний;
- мастер-майнды (регулярные встречи, направленные на решение конкретной задачи, брейнштормы, поддержка, советы, взгляд со стороны);
- групповая работа с кураторами. Куратор еженедельно помогает проекту следить за прогрессом и динамикой работы в программе;

- финальная конференция, на которой представляются проекты – результаты работы в программе на оценку жюри и экспертного сообщества – и определяются победители.

Все выступления оцениваются жюри, и определяются победители программы. В 2018 и 2019 гг. было три победителя, получивших денежные гранты. В 2020 г. все 11 финалистов получили ценные призы: travel-гранты – образовательные поездки в Европу и по России (200 тыс. руб. – каждая); денежные призы: 200 тыс. руб. – 1-е место, 150 тыс. руб. – 2-е место и 100 тыс. руб. – 3-е место; разработка дизайна и логотипа проекта от студии Артемия Лебедева, разработка лендинга для сайта проекта.

Образовательная программа состоит из разных методов обучения, прохождение которых контролируется командой кураторов – они сопровождают участников и помогают им по различным вопросам (кураторы являются социальными предпринимателями и экспертами в сферах деятельности проектов).

В ходе программы также проводится изучение лучших практик в создании устойчивых социальных бизнесов, в котором приняло участие более 30 экспертов: результаты обзора были использованы в процессе построения программы и обучения финалистов.

По завершении программы с участниками поддерживается связь и предлагаются дополнительные возможности для развития проекта – проведение стратегических сессий, регулярная связь с куратором, pro bono консультации, приглашение на мероприятия (например, участие в корпоративных благотворительных ярмарках).

#### Результаты

В 2020 г. программа запущена с рядом новаторских изменений. В частности, отдельный набор проектов осуществлялся по направлению «Цифровые и технологические продукты, помогающие людям с инвалидностью». Помимо основной обучающей программы, участники изучали дополнительные модули: Product/Market Fit и «Юнит-экономика» с фокусом на финансовую устойчивость, продукт и продвижение.

За 3 года в программу поступило 452 заявки более чем из 70 городов России. Финалистами программы стал 41 социальный проект, 30 финалистов показали рост доходов на этапе обучения в программе, 24 финалиста вышли на самоокупаемость. 40 сотрудников Росбанка и компаний группы Societe Generale в России стали pro bono консультантами, делились с участниками своим опытом в сферах финансов, бизнес-планирования, продаж, создания и развития продукта, PR, SMM и др. Более 520 упоминаний в СМИ о программе.

Программа продолжает развиваться. Сегодня Росбанк поддерживает тех, кто помогает людям с инвалидностью, но в ближайшее время планирует расширить направления.

*За 3 года программа стала лауреатом многих премий – «Визионеры», «Импульс Добра», «Лидеры корпоративной благотворительности», Finaward и Retail Finance Awards.*



## АО «НПФ «ОТКРЫТИЕ» // JSC N-S PF "OTKRITIE"

НПФ «Открытие», созданный в 1994 г., – один из крупнейших негосударственных пенсионных фондов России. Под управлением фонда находится свыше 598 млрд руб. пенсионных средств более чем 7,5 млн чел.

Приоритетное направление деятельности – развитие негосударственного пенсионного обеспечения (НПО). С 2018 г. фонд объединяет лучшие практики по реализации НПО трёх фондов: НПФ «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ», НПФ электроэнергетики и НПФ РГС. Ведёт работу по реализации корпоративных программ более чем для 900 компаний различных отраслей экономики.

Численность персонала – 450 чел.



**МОТОРИН  
МИХАИЛ  
АЛЬБЕРТОВИЧ**  
Генеральный директор

**MIKHAIL  
MOTORIN**  
Chief Executive Officer

Non-government pension fund (NGPF) "Otkritie", operating since 1994, is one of the largest non-state pension funds in Russia. The fund manages more than 598 billion rubles in pension funds of more than 7.5 million people. The main priority of the fund is the development of non-state pension provision.

Since 2018, the fund has been combining the best practices of the three funds in the field: NGPF LUKOIL-GARANT, NGPF of the electric power industry and NGPF RGS. "Otkritie" manages corporate pension scheme for more than 900 companies in various industries.

The number of employees is 450 people.

**Summary see p. 159**

**М**иссия НПФ «Открытие» – забота о благосостоянии граждан через сохранение и приумножение их пенсионных средств, обеспечение достойной пенсии в будущем, повышение пенсионной и социальной грамотности молодёжи. Сегодня фонд имеет большой опыт разработки и реализации корпоративных пенсионных программ для крупных предприятий (вкладчиков) нефтегазовой, нефтехимической, оборонной, электроэнергетической и других отраслей промышленности.

Деятельность негосударственного пенсионного фонда (НПФ) и принципы её организации также тесно сопряжены с ЦУР ООН – 2030 и соблюдением прав граждан, особенно по направлениям: благополучие людей всех возрастов, в том числе пожилых людей, укрепление социального партнёрства.

Сегодня можно с уверенностью сказать, что негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) выступает как одно из необходимых составляющих формирования корпоративной культуры, фактор повышения устойчивости и конкурентоспособности бизнеса.

Среди национальных целей цель «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей» напрямую связана с деятельностью фонда. Его главная задача – разработка и внедрение эффективных пенсионных программ для получения гражданами возможности формирования дополнительного дохода и его достойного уровня.

Для реализации поставленных целей и задач по их достижению, соблюдения права граждан на благополучие, доступность услуг с учётом недопущения дискриминации по всем её признакам, обеспечения участников дополнительным уровнем дохода на заслуженном отдыхе фонд работает в социальном партнёрстве с работодателями.

### НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ



Специалисты НПФ «Открытие» внимательно следят за тенденциями на пенсионном рынке и анализируют ситуацию. На основании результатов анализа разрабатываются предложения, отвечающие требованиям бизнеса и общества.

Сегодня фонд предлагает компаниям широкую линейку корпоративных пенсионных программ. Внедряя программы НПО, предприятие получает конкурентное преимущество на рынке труда. Специалистами фонда разработано более 10 различных программ, каждая из которых направлена на решение конкретных задач в управлении кадровым ресурсом. Более 900 компаний уже реализуют корпоративные пенсионные программы фонда, в которых участвует свыше 528 тыс. чел. Фонд максимально сфокусирован в этом направлении, развивая партнёрство с текущими и новыми вкладчиками, а также участвуя в обсуждении необходимых законодательных инициатив.

Программы НПО для каждой организации индивидуальны и определяются в том числе с учётом их финансовых возможностей и кадровых задач. Критерии формирования негосударственной пенсии выбирает работодатель. Уровень прибавки к пенсии зависит от объёма взносов и условий конкретной корпоративной пенсионной программы.

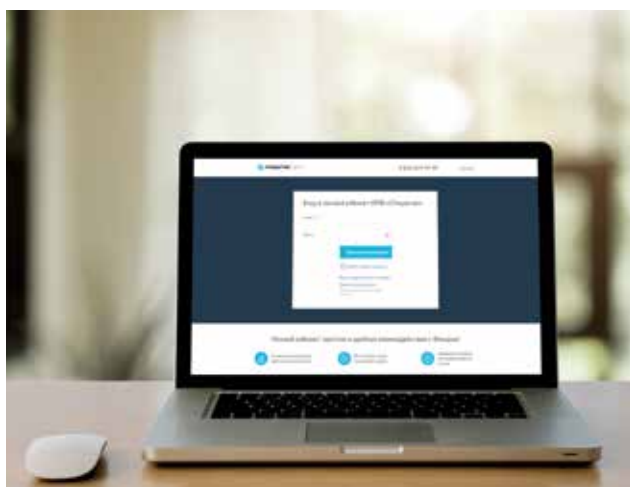
«Паритетный план» – эта программа пользуется наибольшей популярностью среди работодателей. Суть программы заключается в совместном участии компании и работника в накоплении негосударственной пенсии. Например, 5% от заработной платы ежемесячно вносит на формирование своей будущей пенсии работник, столько же добавляет компания. Кроме того, если работодатель хочет привлечь и удержать молодые кадры, то используется коэффициент паритетности, при котором чем дольше работник участвует в программе, тем больше становится коэффициент работодателя, например 1:1,5.

## Цифровизация сервисов

Для предоставления равных возможностей и доступа к услугам разным категориям населения НПФ «Открытие» работает над повышением удобства пользования и повышением цифровизации своих сервисов. Созданы специальные личные онлайн-кабинеты для клиентов-частных лиц и для юридических лиц, которые получили награды премии инноваций и достижений финансовой отрасли FINAWARD. Проект по разработке личного кабинета для НПФ «Открытие» получил серебряную награду премии Tagline Awards в номинации «Массовый сервис».

Продолжается работа по развитию возможностей личного кабинета клиента. Стратегия развития заключается в том, чтобы сделать его единым сервисным окном, через которое клиент фонда может удалённо обратиться за любой услугой.

Новые сервисы значительно сократили временные и финансовые затраты клиентов, т.к. получить необходимые услуги стало возможным без посещения офиса и нотариального заверения документов.



В 2019 г. НПФ «Открытие» запустил три дистанционных сервиса с использованием новых онлайн-решений по подключению к корпоративным пенсионным программам работников компаний – вкладчиков Фонда: ПАО «ЛУКОЙЛ», ПАО «РусГидро» и ПАО «Юнипро».

Инновационный дистанционный сервис, разработанный индивидуально под каждое предприятие, позволяет его работникам самостоятельно из любой точки страны присоединиться к паритетной (долевой) программе с устройства, подключённого к интернету. Подписание договора происходит простой электронной подписью, после этого сформированный и подписанный договор направляется на почту клиента, а также в учётную систему фонда. Работник компании может выбрать комфортные для себя условия программы. В сервисе представлен калькулятор, с помощью которого можно моментально рассчитать размер будущей пенсии с учётом доплаты от работодателя.

В условиях распространения коронавирусной инфекции COVID-19 фондом был ограничен личный приём клиентов, однако это не отразилось на качестве обслуживания и получении услуг НПФ «Открытие». Цифровые сервисы позволили оперативно предоставлять полный объём клиентского сервиса в дистанционном режиме.



Широкий охват, простота подключения и удобный сервис позволяют привлечь в пенсионную программу наибольшее число людей, тем самым обеспечив их стабильное, финансово защищённое будущее.

## Финансовая грамотность

В ходе осуществления своей деятельности НПФ «Открытие» уделяет особое внимание вопросам финансовой грамотности, работая над повышением её уровня, в том числе среди молодёжи, которая только начинает свой карьерный путь. Вопросы правильного отношения к финансам и формирования накоплений крайне актуальны в текущих условиях развития экономики и пенсионной системы.

В сентябре 2020 г. фонд успешно запустил программу по финансовой грамотности, которая была впервые представлена на Форуме сообществ молодых специалистов «Форсаж-2020», прошедшем в онлайн-формате.

«Твой финансовый маршрут» – программа, которая была адаптирована специально для участников «Форсажа» и реализована на современной интерактивной платформе GetCourse. Авторами программы выступили эксперты и специалисты фонда, работающие

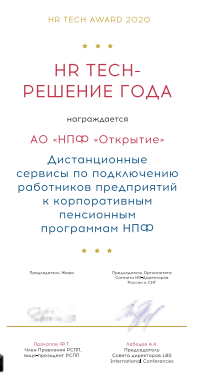
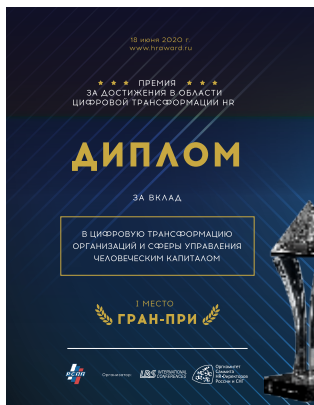
в подразделениях развития корпоративного пенсионного обеспечения и маркетинга. Всего более 150 участников форума подключились к онлайн-курсу от НПФ «Открытие».

Участникам форума, зарегистрировавшимся на обучающий курс фонда, предлагалось пройти вводный тест, позволяющий оценить свои текущие знания в сфере финансов перед началом прохождения программы. Маршрут самого курса состоял из пяти этапов – «остановок», на которых участники получили возможность научиться ставить финансовые цели, контролировать расходы и правильно сберегать доходы,

защищать свои финансы и осуществлять финансовое планирование. В завершение программы участникам было предложено финальное тестирование, позволяющее оценить свои знания и прогресс после обучения.

В дальнейшем обучающий курс будет дорабатываться специалистами фонда с учётом запросов корпоративных клиентов-предприятий и развития своих сотрудников.

*Программы фонда, реализуемые для компаний, получают общественное признание, так «Корпоративная пенсионная программа ПАО «РусГидро» в 2019 г. удостоена Гран-при премии в области управления человеческим капиталом «Хрустальная пирамида» в номинации «HR-решение года – 2019». Достижения фонда в области цифровой трансформации получили Гран-при премии HR TECH AWARD 2020 в номинации «HR TECH-решение года».*



## ПАО «МТС» // MOBILE TELESYSTEMS PJSC

ПАО «МТС» – ведущая компания в России и странах СНГ по предоставлению услуг мобильной и фиксированной связи, доступа в интернет, кабельного и спутникового ТВ-вещания, цифровых сервисов и мобильных приложений, финансовых услуг и сервисов электронной коммерции, а также конвергентных ИТ-решений в области системной интеграции, интернета вещей, мониторинга, обработки данных, облачных вычислений. В России, Беларуси и Армении – 86,4 млн абонентов. Акции МТС котируются на Нью-Йоркской фондовой бирже под кодом MBT, на Московской бирже – под кодом MTSS.

Численность персонала – 64 тыс. чел.



**КОРНЯ  
АЛЕКСЕЙ  
ВАЛЕРЬЕВИЧ**  
Президент

**ALEXEY  
KORNYA**  
President

MTS is the leading telecommunications group in Russia and the CIS in the area of mobile and fixed communications, internet access, cable and satellite TV broadcasting, digital services and mobile applications, financial and e-commerce services, as well as converged IT solutions in the field of system integration, Internet of things, monitoring and data processing, cloud calculations. MTS serves 86 million mobile subscribers in Russia, Armenia and Belarus. MTS is listed on the New-York Stock Exchange (NYSE: MBT) and on the Moscow Exchange (MOEX: MTSS).

The number of employees is 64 thousand people.

*Summary see p. 159*

Деятельность МТС в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности осуществляется на основе принятой стратегии КСО, бизнес-стратегии и HR-стратегии МТС, ЦУР ООН – 2030, рекомендаций международного стандарта ISO 26000:2010, 10 принципов Глобального договора ООН, лучших международных и российских практик и многолетнего опыта МТС в области КСО.

В октябре 2019 г. Совет директоров ПАО «МТС» утвердил обновлённую стратегию развития компании на 2020–2022 гг. – Customer Lifetime Value 2.0 (CLV 2.0), которая подразумевает создание масштабной экосистемы новых цифровых продуктов на базе накопленной экспертизы и лидерских достижений в телекоммуникационном бизнесе.

Действующая стратегия МТС в области КСО является продолжением бизнес-стратегии компании, каждое из направлений которой в социальной, экономической и экологической сферах учитывает стратегические цели и основные составляющие бизнес-стратегии CLV 2.0.

### Customer

- Обеспечение равных возможностей доступа к услугам компании, повышение лояльности.
- Безопасность и ответственность за предоставленные услуги и сервисы.
- Создание инновационной среды для поиска бизнес-решений социальных проблем.
- Экологическая ответственность бизнеса МТС.

### Lifetime

- Фокус на поддержание лояльности и эмоциональной привязанности, в том числе и через социально и экологически ответственные действия компании.
- Развитие услуг, повышающих экологическую устойчивость.
- Разработка проектов по защите окружающей среды и рациональному потреблению ресурсов.

### Value

- Углубление имиджа социально ответственной компании (Отчёт об устойчивом развитии, ESG, JAC и CDP).
- Создание прозрачности для акционеров, инвесторов, поставщиков и партнёров.
- Укрепление корпоративного духа и репутации МТС.

Система КСО позволяет компании следовать этим приоритетам путём реализации целевых проектов в социальной, экономической и экологической сферах в соответствии с запросами общества, потребителей, акционеров, сотрудников МТС, государства, некоммерческих и общественных организаций, партнёров и поставщиков, а также местных сообществ. Одним из важнейших направлений реализации стратегии КСО также является и создание гибкой корпоративной культуры, стимулирующей развитие инноваций и позволяющей постоянно совершенствовать услуги и технологии, способствовать повышению качества жизни.

МТС полностью разделяет общепризнанный мировой подход к соблюдению прав человека и стремится к гарантии и защите прав человека через постоянное совершенствование системы обратной связи. Компания развивает программы «Права человека на рабочем месте» согласно рекомендациям, полученным в рамках самооценки на соответствие стандарту ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности», и результатам оценки комплаенс-рисков на уровне бизнес-процессов. Аудит был проведён внешним консультантом. Помимо сформированных карт рисков, в программе были даны рекомендации по улучшению контрольной среды.

Основные направления работы компании МТС по тематике права человека включают: этическое ведение бизнеса, поддержку уязвимых групп и др.

## ЭТИКА БИЗНЕСА



В современных реалиях одним из важнейших условий устойчивого развития компании в долгосрочной перспективе является её приверженность принципам этичного и законного ведения бизнеса. Компания установила для себя долгосрочную цель – развитие и достижение устойчивой культуры деловой этики комплаенс как элемента бизнес-стратегии МТС.

В МТС внедрена и постоянно развивается корпоративная система обеспечения соответствия требованиям применимого законодательства и этичного ведения бизнеса (комплаенс). Это свидетельствует о важнейших целях компании – упрочить свою деловую репутацию перед акционерами, клиентами, партнёрами, конкурентами, государством и обществом, а также проявить активную и ответственную позицию в области этики делового поведения: в МТС действует принцип неприятия коррупции в любых формах и проявлениях, во всех видах деловых отношений и независимо от страны мира, в которой осуществляется деятельность компании.

### Программа антикоррупционного комплаенс

Реализация комплексной программы является частью Единой системы комплаенс МТС, в которую, помимо антикоррупционного комплаенс, входит ещё восемь комплаенс-программ. Программа создана на основе норм законодательства, рекомендаций регуляторных органов, профильных международных организаций и лучших практик в области развития корпоративных программ противодействия коррупции.

Для достижения поставленных целей разрабатываются мероприятия и процедуры, отвечающие уровню и характеру выявленных рисков и позволяющие совершенствовать корпоративную культуру, а также развиваются лучшие практики корпоративного управления и стандарты ответственного делового поведения.

В 2020 г. компания успешно прошла трёхгодичный цикл аудита соответствия комплаенс-программ Единой системы комплаенс МТС международным стандартам ISO19600:2014 «Системы комплаенс-менеджмента» и ISO37001:2016 «Системы антикоррупционного комплаенс-менеджмента». Цикл состоял из одного сертификационного и двух надзорных аудитов, по результатам которых МТС получила подтверждение соответствия международным стандартам. По словам Президента ПАО «МТС» А. В. Корня, *«подтверждение международными экспертами соответствия Единой системы комплаенс стандартам ISO – это важная веха и оценка высокого уровня развития нашей комплаенс-системы. Отсюда МТС продолжит дальнейшее развитие среды и будет оставаться лидером и амбассадором передовых практик в данной области»*. В 2021 году начат новый цикл аудита соответствия стандартам ISO.

За разработку, внедрение и развитие Программы отвечает Департамент деловой этики и комплаенс, образованный в МТС в 2012 г., который отчитывается Комитету по аудиту Совета директоров и Совету директоров ПАО «МТС», что означает его независимость от других подразделений и считается лучшей практикой в области организации функции комплаенс. При этом иные функции защиты компании от рисков, такие как юридическая, служба безопасности, внутреннего контроля, аудита, также играют активную роль. Они оказывают поддержку в области реализации комплаенс-контролей, оценки рисков, осуществления проверок, делятся своей экспертизой в вопросах, связанных с противодействием коррупции.

### Системообразующие документы

Основопологающим документом в области антикоррупционного комплаенс является Кодекс делового поведения и этики. Кодекс содержит ключевые принципы и набор стандартов и требований, принятых в компании с целью содействия честному и этичному ведению бизнеса и предотвращению злоупотреблений. Работники



МТС разделяют ценности комплаенс-культуры компании, руководствуются положениями Кодекса в повседневной работе и несут ответственность за его соблюдение. Полный текст Кодекса и видеообращение Президента ПАО «МТС» размещены для ознакомления на внешнем сайте, а также на внутреннем корпоративном портале МТС. При трудоустройстве в компанию каждый работник знакомится с Кодексом, а затем проходит тренинг по его положениям в Виртуальной академии МТС.

Другими системообразующими документами выступают политики: Соблюдение антикоррупционного законодательства и Комплаенс-политика ПАО «МТС». Также создаются и актуализируются иные политики и внутренние регламенты, устанавливающие и детально описывающие комплаенс-контроли.

Программа антикоррупционного комплаенс реализуется в первую очередь благодаря регулярному вовлечению руководства в её функционирование и развитие. «Тон сверху» формирует комплаенс-культуру компании и выражается разными способами. Так, например, в видеообращениях к работникам топ-менеджеры МТС заявляют о своей приверженности ценностям комплаенс и об актуальности соблюдения требований антикоррупционного комплаенс в бизнес-процессах МТС.

Тема противодействия коррупции и неэтичному поведению часто поднимается и в рамках выступлений руководства перед работниками, и в публикациях в корпоративном журнале и на портале. «Тон сверху» транслируется также и вовне.

Создан и успешно функционирует Комитет по комплаенс – коллегиальный орган при Президенте компании, в который входят топ-менеджеры МТС. Председателем является Вице-президент по деловой этике и комплаенс. Основные задачи Комитета включают проведение политики в области управления комплаенс-рисками и внесение предложений о направлениях развития Группы компаний МТС в указанной сфере.

Помимо мероприятий по поддержке «тона сверху», в МТС динамично развивается и «тон посередине», то есть активное проявление добросовестного поведения со стороны руководителей среднего звена.

Руководители регионального уровня и уровня филиалов в рамках своих коммуникаций с работниками уделяют особое внимание важности антикоррупционного комплаенс в деятельности каждого сотрудника, а также необходимости своевременного просвещения и прохождения обучения на тему противодействия коррупции.

Примечательно, что в МТС функционирует уникальная программа по вовлечению в работу Программы комплаенс-представителей – работников различных бизнес-подразделений компании. Эти волонтеры, получив инструкции и экспертизу в области антикоррупционного комплаенс от работников Департамента деловой этики и комплаенс, проводят обучение своих коллег «на местах», а также участвуют в различных проектах и инициативах Департамента деловой этики и комплаенс.



### Система оценки рисков

Ещё одним залогом успешной реализации Программы является регулярная оценка коррупционных рисков. Особое внимание при этом уделяется рискам, характерным для деятельности МТС, регионов присутствия, а также для бизнес-процессов, наиболее подверженных им. Разработана систематизированная карта рисков, подлежащая ежегодной переоценке и актуализации. Результаты оценки учитываются в общей системе управления рисками. Это позволяет руководству и органам управления МТС иметь структурированное понимание существующих комплаенс-рисков и учитывать эти факторы при принятии управленческих решений, что положительно сказывается на эффективности работы компании в целом.

В МТС осуществляется процедура предварительного контроля, функционирует система отчётности. Производится последующий анализ наиболее рискованных с точки зрения комплаенс действий и транзакций, например осуществление представительских расходов, дарение деловых подарков, организация маркетинговых мероприятий и мероприятий в области корпоративной социальной ответственности, закупки, сделки M&A и пр. Пристальное внимание уделяется ситуациям конфликта интересов.

Ещё одно важнейшее мероприятие – процедура проверки (Due Diligence), наличие которой позволяет минимизировать риск вовлечения компании в коррупционную деятельность.

### Внутренние коммуникации

Сильной стороной Программы МТС является высокий уровень внутренних коммуникаций, просвещения и обучения по теме противодействия коррупции. В корпоративном журнале «Код МТС» и комплаенс-блоге на корпоративном портале «Пульс» регулярно публикуются статьи, текущие новости и обращения на тему антикоррупционного комплаенс. На экранах рабочих компьютеров и ноутбуков работников размещаются заставки с использованием коммуникаций Департамента деловой этики и комплаенс.

Ежегодно 23 октября МТС отмечает День этики и комплаенс. К этому событию приурочены различные мероприятия: проведение вебинаров, тренингов, мастер-классов, конкурсов и викторин. Также по различным аспектам делового поведения и в целях распространения актуальных практик борьбы с коррупционными проявлениями в МТС проводится просвещение в формате регулярных обучающих тренингов для работников и членов органов управления. На них участники знакомятся с принципами и стандартами соответствия применимому антикоррупционному законодательству РФ и лучшим мировым практикам. Регулярное просвещение и обучение работников содействуют повышению уровня корпоративной культуры и осведомлённости в вопросах противодействия коррупции и этичного ведения бизнеса. Подобные тренинги проводятся и для деловых партнёров, для которых разработан специальный электронный обучающий курс.

Активность по вопросу антикоррупционного комплаенс проявляется и в участии во внешних мероприятиях: семинарах, конференциях, форумах, круглых столах, посвящённых борьбе с коррупцией. На них представители МТС делятся с коллегами своим опытом и экспертизой, анализируют текущие тенденции развития комплаенс-направления, обсуждают актуальные проблемы и кейсы и пр.

Организованы каналы для сообщения информации о нарушениях, в том числе в области деловой этики и комплаенс. Единая горячая линия обрабатывает даже анонимные сообщения. МТС обеспечивает всех добросовестных заявителей защитой от любых форм преследования и дискриминации за сообщённую информацию. Во многом благодаря данному ресурсу компания получила возможность своевременно и оперативно реагировать на потенциальные нарушения и проводить меры по их предотвращению.

### Автоматизация комплаенс-процедур

Особое внимание уделяется процессу автоматизации комплаенс-процедур и контролей на базе передовых ИТ-решений. На сегодняшний день полностью или частично автоматизировано 27 комплаенс-процессов, планируется и дальнейшее развитие в этом направлении с использованием как внутренних, так и внешних ресурсов. Также автоматизированы обучающие программы. В корпоративном мобильном приложении МТС содержится справочная информация о Программе, есть возможность получить консультацию Департамента деловой этики и комплаенс.

Одним из аспектов деятельности в рамках реализации программы выступает регулярная отчётность перед руководством МТС на темы реализации функциональной стратегии Группы МТС в области комплаенс, развития Единой системы комплаенс МТС и пр.

Таким образом, все элементы Программы полностью сбалансированы, находятся в процессе непрерывного развития, совершенствования и тестируются на предмет эффективности. Реализация всех инструментов ведёт к улучшению результатов функционирования системы комплаенс в МТС, что позволяет говорить об её



успешности. Комплаенс-культура оказала значительное влияние и стала весомой частью внутрикорпоративной культуры.

Учёт принципов антикоррупционного комплаенс при ведении бизнеса, оценка коррупционных рисков при принятии решений, неприятие коррупции в любых её проявлениях – общепринятое и непреложное правило МТС.

### ПОДДЕРЖКА Уязвимых групп



Трудоустройство людей с инвалидностью. В рамках программы компания регулярно взаимодействует с центрами занятости населения и участвует в ярмарках вакансий для людей с ограниченными возможностями здоровья. Так, в 2020 г. МТС приняла участие в ярмарке «Информационные технологии и связь» в направлении поиска технических специалистов, в том числе инженеров



сетевой безопасности, администраторов биллинговых систем, тестировщиков мобильных приложений и др.

Совместно с Комитетом по труду и занятости г. Санкт-Петербурга, центром занятости населения в г. Санкт-Петербурге и ООО «Языки без границ» компания ведёт подготовку слабослышащих и глухих специалистов для работы в офисах розничной сети МТС. В рамках проекта реализуется образовательная программа по деловому общению, проводятся специальные тренинги по обслуживанию клиентов, продуктам МТС, осуществляется наставничество со стороны опытных сотрудников компании.

Поддерживается конкурс для молодёжи с инвалидностью «Путь к карьере», который проводится РООИ «Перспектива» совместно с Советом бизнеса по вопросам инвалидности. Проект направлен на людей с инвалидностью, которые получают или уже имеют высшее образование и мотивацию к устройству. По итогам специальной образовательной программы участники начинают развитие в компании под руководством наставников от представителей МТС. Конкурс проводится в городах: Москве, Воронеже, Нижнем Новгороде, Казани, Санкт-Петербурге, Новосибирске.

**Инклюзивная среда.** Программа направлена на формирование максимально комфортной среды для людей с инвалидностью, создание культуры инклюзии «Меняем отношение сотрудников».

Организовано специальное обучение сотрудников, в том числе вебинар «Как правильно коммуницировать с людьми с инвалидностью (сотрудниками, клиентами)». Проведён аудит доступности офисов и прилегающей к ним территории в офисах МТС в г. Москве. По его результатам разрабатывается дорожная карта по созданию комфортных условий, а также создаются методические материалы для дальнейшего масштабирования проекта в регионы МТС.

Согласно опросам сотрудников, 86% респондентов отмечают значимость и актуальность этой работы. Также проведён аудит сайта компании на доступность людям с нарушением зрения, проведён редизайн с фокусом на нужды данной группы пользователей.

МТС реализует комплекс инициатив по поддержке инклюзивного сообщества:

- поддержка программы по подготовке глухих и слабослышащих гидов-переводчиков и экскурсоводов для работы на русском жестовом языке в музейных пространствах регионов РФ;
- помощь детям в реабилитации, приобретении специализированного оборудования и инвентаря, организации творческих мероприятий и развивающих курсов, направленных на раскрытие внутреннего потенциала, приобретение коммуникационных компетенций и погружение в профессии ребят с инвалидностью. Работа проводится в рамках проектов компании по работе с местными сообществами;
- поддержка мероприятий по созданию доступной образовательной среды для детей и молодых людей с инвалидностью в рамках международной программы «Тетрадка Дружбы». Целью программы «Тетрадка Дружбы» является развитие инклюзивного добровольчества. В рамках проекта проводятся образовательные курсы и программы для молодых людей, в т.ч. с инвалидностью, в регионах присутствия МТС с привлечением интеллектуальных волонтеров компании;
- реализация программы дополнительного профессионального образования «Английский язык для глухих и слабослышащих специалистов»;
- поддержка сообщества инвалидов (по слуху, зрению и с нарушением опорно-двигательного аппарата). Проведение творческих театральных мероприятий с привлечением сурдопереводчика «Театр для всех «За гранью тишины» в 20 городах присутствия МТС. Создание видеOVERсий кукольных спектаклей волонтерского театра кукол МТС «Мобильный театр сказок» с субтитрами и сурдопереводом и т.д.;
- поддержка и развитие социальных проектов, направленных на решение проблем для людей с ограниченными возможностями здоровья, в рамках международного конкурса МТС Social Idea.

## ПАО «РОСТЕЛЕКОМ» // PJSC “ROSTELECOM”

ПАО «Ростелеком» – крупнейший в России интегрированный провайдер цифровых услуг и решений, признанный технологический лидер в инновационных решениях в области электронного правительства, кибербезопасности, дата-центров и облачных вычислений, биометрии, здравоохранения, образования, жилищно-коммунальных услуг. Занимает лидирующие позиции на рынке услуг высокоскоростного доступа в интернет и платного телевидения. Количество абонентов услуг ШПД превышает 13,4 млн, платного ТВ «Ростелекома» – 10,7 млн пользователей, из них свыше 5,9 млн – IPTV.

Численность персонала – 119,8 тыс. чел.



**ОСЕЕВСКИЙ  
МИХАИЛ  
ЭДУАРДОВИЧ**  
Президент

**MIKHAIL  
OSEEVSKIY**  
President

PJSC “Rostelecom” is Russia’s largest integrated provider of digital services and solutions. The company is a widely recognized technology leader in offering innovative solutions for electronic government, cybersecurity, data center and cloud-based services, biometrics, healthcare, education, house maintenance and utility services.

The company maintains leading positions in the market of high-speed Internet access and PayTV services with over 13.4 million broadband Internet subscribers and some 10.7 million Rostelecom PayTV subscribers of which over 5.9 million are IPTV subscribers.

The number of employees is 119.8 thousand people.

**Summary see p. 161**

ПАО «Ростелеком» присутствует во всех сегментах рынка, охватывает миллионы домохозяйств, государственных, частных организаций. Обеспечение стабильной социальной среды и повышение качества жизни жителей страны являются для «Ростелекома» приоритетными направлениями работы.

Более 10 лет компания активно развивает корпоративную социальную деятельность. Все проекты направлены на решение комплексных социальных или экологических проблем.

Компания, согласно основному профилю своей деятельности, принимает активное участие в модернизации отраслей экономики: развивает отраслевые информационные системы в области здравоохранения и образования, энергетики, сельского хозяйства, транспорта. «Ростелеком» реализует долгосрочные проекты, способствующие решению наиболее острых социальных проблем.

Одна из главных целей компании – развитие цифровой инфраструктуры и продвижение телекоммуникационных решений и услуг. С 2017 г. «Ростелеком» является исполнителем национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» и реализует общефедеральные ИТ-проекты: «Здравоохранение», «Образование», «Демография», «Культура», «Безопасные и качественные автомобильные дороги», «Жильё и городская среда», «Экология», «Наука», «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы», «Цифровая экономика», «Производительность труда и поддержка занятости» и «Международная кооперация и экспорт».

Стратегические цели «Ростелекома» в сфере социальных проектов и благотворительных программ тесно связаны с целями устойчивого развития (ЦУР ООН – 2030). С 2016 г. «Ростелеком» интегрирует их в деятельность компании, и с каждым годом количество таких направлений увеличивается.

Права человека в аспекте предпринимательской деятельности выступают основным условием при реализации корпоративных проектов по достижению целей устойчивого развития.

Недопущение дискриминации по всем её признакам – главное правило ПАО «Ростелеком».

В компании тема соблюдения прав человека отражена в корпоративных документах, которые разработаны с учётом положений международных и российских стандартов, таких как: Антикоррупционная политика; Этический кодекс; Кодекс корпоративного поведения сотрудников; Кодекс деловой этики поставщика; Положение по управлению конфликтом интересов; Положение о принятии и дарении подарков; Положение о порядке оказания пожертвований и благотворительной помощи.

Деятельность компании по правам человека, направленная на работников компании, включает трудовые права, поддержку здоровья и занятий политической, образовательной, благотворительной деятельностью и др. Кроме того, предлагая продукты компании, «Ростелеком» стремится достичь такого уровня развития технологий защиты информации, который обеспечивает неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны, безопасность информации ограниченного доступа.

«Ростелеком» активно развивает социальное партнёрство, объединяя усилия с местными сообществами, органами власти, некоммерческими организациями (НКО). Активное участие в многочисленных волонтерских программах принимают сотрудники компании.

С учётом проблем, вызванных пандемией COVID-19, значимость программ, направленных на внешнее сообщество, возрастает. «Ростелеком» столкнулся с необходимостью решения дополнительных технических задач, чтобы цифровые сервисы компании работали бесперебойно в штатном режиме, а клиенты, партнёры и сотрудники могли оставаться на связи в любое время и пользоваться всеми услугами компании, в том числе возможностью работы в удалённом режиме и др.



## ЦИФРОВОЕ РАВЕНСТВО



Одной из основных социальных программ «Ростелекома» является «Цифровое равенство». Она сформирована в 2016 г. и нацелена на улучшение качества жизни миллионов жителей России, реализацию права населения на всей территории страны на получение равного доступа к ИКТ-технологиям и обеспечению всеобщего и недорогого доступа к интернету; развитие качественной, устойчивой инфраструктуры; обеспечение равного доступа к образованию и профессионально-технической подготовке для уязвимых групп населения.

Программа «Цифровое равенство» сосредоточена на социальных аспектах цифровой трансформации, подготовке социально незащищённых групп населения к переходу на цифровую экономику и цифровизацию многих направлений общественной жизни.

Для реализации программы «Ростелеком» поставил перед собой решение следующих **задач**:

- обеспечение доступности связи и технологий;
- подключение к интернету удалённых населённых пунктов;
- компьютеризация детских учреждений;
- предоставление бесплатного федерального номера 8-800;
- обучение компьютерной грамотности людей старшего поколения;
- создание и поддержка обучающих порталов;
- развитие дистанционного образования;
- обеспечение информационной безопасности в интернете;
- профессиональная ориентация в сфере телекоммуникаций;
- развитие социального предпринимательства.

Программа реализуется в социальном партнёрстве с федеральными и региональными органами власти и в тесном сотрудничестве с партнёрами и соорганизаторами программы; телекоммуникационными компаниями; образовательными учреждениями; волонтерами «Ростелекома».

Комплексная интегрированная программа «Цифровое равенство» объединяет социально значимые проекты «Ростелекома»: «Азбука интернета», «РОСТ», «Изучи интернет – управляй им», Social Impact Award, «Интернет для учреждений социальной сферы», «Компьютеризация детских домов», «Дистанционное обучение детей с ограниченными возможностями». В 2018 г. в неё вошли федеральные проекты «ПроектОриЯ», «Кванториум» и «Сириус».

### Проект «Азбука интернета»

Благотворительный проект компании, который реализуется с 2014 г. в партнёрстве с Пенсионным фондом России (ПФР), помогает гражданам «серебряного» возраста и людям с ограниченными возможностями в обучении компьютерной грамотности. В проекте принимают участие университеты и библиотеки, общественные центры и летние курсы при средних школах.

**Цель:** помочь старшему поколению освоить компьютерную грамотность, научиться пользоваться интернетом.

Проект включает:

- подготовку, издание и бесплатное распространение учебника «Азбука интернета» – образовательное пособие и одноимённый обучающий портал «Азбука интернета»;
- проведение занятий на базе образовательных центров ПФР, в библиотеках, учебных центрах и офисах «Ростелекома».

Существенным вкладом в развитие проекта стали онлайн-семинары для преподавателей и организаторов курсов.

Основными преподавателями выступают волонтеры компании.

В поддержку проекта «Азбука интернета» «Ростелеком» и ПФР организовали ежегодный всероссийский конкурс «Спасибо интернету!». В 2020 г. участниками стали свыше 4,6 тыс. чел. из 77 регионов РФ. Самому старшему участнику – 97 лет.

Реализация программы «Азбука интернета» способствует решению социальных задач:

- социализация людей старшего поколения, обеспечение активного долголетия;
- удовлетворение растущей потребности пожилых людей в компьютерной грамотности, сокращение цифрового разрыва между поколениями;
- обеспечение права пожилых людей на использование электронных госуслуг и социальных интернет-сервисов;
- формирование позитивного образа органов государственной власти в глазах общественности.



### Проект «РОСТ»

Компания «Ростелеком» совместно с НКО АНО «РОСТ» в течение 5 лет реализует проект дистанционного обучения «РОСТ» – «Развитие, образование, социализация и трудоустройство».

**Цель:** обеспечить доступ подрастающего поколения к качественному онлайн-образованию; организовать и обеспечить непрерывное дополнительное образование в детских домах и интернатах с опытными преподавателями-репетиторами. В проекте участвуют волонтеры и преподаватели из Германии, Нидерландов, Франции и США.

Проект направлен на воспитанников и выпускников детских домов и интернатов, детей из приёмных семей и оставшихся без попечения родителей. Проводится в формате дистанционного обучения.

Для проекта «Ростелеком» разработал электронные учебники, сочетающие учебный текст, интерактивные теоретические и практические материалы, видеоуроки, аудио- и видеоконтент учителями.

Всего в рамках проекта прошло 7,2 тыс. уроков, обучилось более 1 тыс. детей из 75 детских учреждений в 33 регионах России. Многие из них успешно сдали ЕГЭ и поступили в высшие учебные заведения, в том числе в МГУ им. М. В. Ломоносова и Высшую школу экономики.

*В 2018 г. за проект «РОСТ» «Ростелеком» получил премию «Лучший социальный проект России» в номинации «Проекты в поддержку социально незащищённых слоёв населения». В 2020 г. проект победил в специальном конкурсе на предоставление грантов Президента РФ.*

### Проект «Изучи интернет – управляй им»

Совместный социально-образовательный проект для школьников «Ростелекома» и Координационного центра национального домена сети Интернет стартовал в 2011 г. Его реализация позволяет школьникам-участникам получить базовые знания об устройстве и возможностях интернета в современной интерактивной форме. Проводится в формате дистанционного обучения и конкурсов.

**Цель:** повысить уровень цифровой грамотности начинающих интернет-пользователей; содействовать распространению знаний о глобальной сети; обучить практическим навыкам использования ИТ-сервисов.

Образовательный модуль проекта в доступной игровой форме представляет информацию об устройстве интернета, работе основных ИТ-сервисов, безопасном использовании сети. Главное событие каждого года – Всероссийский онлайн-чемпионат по киберграмотности «Изучи интернет – управляй им». Участники решают задания разного уровня сложности, составленные по мотивам главных ИТ-трендов и технологий будущего: робототехника, искусственный интеллект, управление интернетом и доменной отраслью, национальные домены.



Проект состоит из образовательного портала, тренировочного мобильного приложения и блиц-викторины.

В 2020 г. участниками проекта стали 141 тыс. чел., на портале зарегистрировано свыше 186 тыс. пользователей из восьми федеральных округов России. В рамках проекта также проводятся ИТ-марафоны и онлайн-турниры.

#### Проект Social Impact Award

Social Impact Award – международная программа развития социального предпринимательства среди молодёжи, разработанная в 2010 г. Венским университетом при участии международной сети центров Impact Hub.

**Цель:** обеспечить поддержку реализации цифровых проектов участников конкурса – тех, кто хочет основать социальный бизнес или только запустил его и нуждается в помощи.

Формат реализации включает конкурсный и акселерационный треки.

В рамках конкурса «Ростелеком» шестой год подряд проводит специальную номинацию «Интернет для лучшего мира». В ней участвуют авторы проектов, которые с помощью интернет-технологий помогают решать важные проблемы общества и экономики.

За 5 лет в образовательных мероприятиях, которые проходят в рамках конкурса, приняли участие более 4 тыс. чел. из 105 городов России.

#### Проект «Интернет для учреждений социальной сферы»

Библиотеки в жизни современного общества продолжают играть значимую роль, особенно в отдалённых регионах. В то же время остро стоит проблема пополнения библиотечных фондов.

**Цель:** обеспечение учреждений социальной сферы высокоскоростным интернетом.

**Для реализации проекта** создана платформа информационно-библиотечных центров (ИБЦ) – комплексная автоматизированная информационная система, которая включает электронную библиотеку, единую систему построения отчётности, плеер электронного контента и т.д.

Для обеспечения равноправного доступа к интернету «Ростелеком» подключает социально значимые объекты, органы государственной власти и местного самоуправления, школы,

учебные заведения среднего профессионального образования, фельдшерские и фельдшерско-акушерские пункты, избирательные комиссии, пожарные части и посты.

Так, доступ в интернет получили 205 социально значимых объектов во всех муниципальных образованиях Вологодской области. Всего до конца 2021 г. компания обеспечит интернетом 785 учреждений социальной сферы, расположенных в 500 населённых пунктах региона. В Еврейской автономной области «Ростелеком» обеспечил доступ в интернет для 45 социально значимых учреждений в 19 населённых пунктах районов области. Для этого в регионе было построено 23 км волоконно-оптических линий связи.

#### Проект «Компьютеризация детских домов»

Высокий уровень цифровой грамотности – важный фактор социализации и выработки необходимых навыков для профессионального роста.

**Цель:** способствовать формированию у школьников умения решать практические задачи с помощью использования современных ИКТ-технологий и открытых источников информации.

**Целевая группа:** школьники.

**Формат:** обеспечение доступа к интернету на плановой и внеплановой основе.

В рамках проекта «Ростелеком» предоставляет детям компьютерную технику и средства связи для получения необходимых знаний.

#### «ПроеКТОрия»

Форум профессиональной ориентации «ПроеКТОрия» объединяет экспертов крупнейших российских компаний и вузов, лучших педагогов страны и мотивированных школьников для решения актуальных вопросов в области профессиональной ориентации и самоопределения.

**Цель:** содействие профориентации школьников с помощью решения современных технологических задач от «Ростелекома» и других крупных компаний и инженерных вузов; повышение престижа технологических профессий, содействие росту осведомлённости школьников в области ИКТ.

**Целевая группа:** старшеклассники, победители олимпиад и участники мероприятий, нацеленных на инженерное, научно-техническое и естественно-научное развитие, педагоги дополнительного образования.

**Формат:** открытые уроки, фестивали профессиональных проб («ПрофПроб»), итоговый форум в Ярославле.

«Ростелеком» обеспечивает участие педагогов и школьников в лекциях и мастер-классах от ведущих инновационных отечественных компаний, работу в лабораториях, решение реальных производственных задач. Ведущие сотрудники компании проводят уроки профессиональной ориентации для учеников выпускных классов; проводятся телемосты и прямые трансляции с участием ведущих учёных России. Таким образом, миллионы российских школьников получают доступ к уникальному образовательному контенту.

#### Проект «Кванториум»

«Кванториум» – совместный образовательный проект «Ростелекома» и Фонда новых форм развития образования по комплексной поддержке инновационных центров дополнительного образования детей и молодёжи. Это новый всероссийский образовательный формат, результатом которого может стать патент на изобретение или отложенный контракт с ведущими промышленными предприятиями региона. «Ростелеком» обеспечивает комплексную поддержку развития инновационной инфраструктуры. Проект направлен на школьников, педагогов дополнительного профессионального образования для детей.

**Цель:** развитие инновационной структуры дополнительного образования в областных центрах по всей стране с привлечением интеллектуального и технологического потенциала «Ростелекома».

Проект реализуется в формате открытых уроков, лекций, мастер-классов.

Сотрудничество с Фондом новых форм развития образования – приоритетным проектом Правительства РФ в сфере образования и науки – позволяет внедрять уникальные образовательные методики и повышать доступность дополнительного образования. Фонд является федеральным оператором сети детских технопарков «Кванториум».

«Ростелеком» разрабатывает технические задания и проекты для участников «Кванториума», привлекает сотрудников региональных подразделений компании в качестве наставников и экспертного жюри. На базе «Кванториумов» компания открывает демонстрационные зоны по инновационным разработкам. Специалисты «Ростелекома» помогают ребятам выбрать будущую профессию, проводят мастер-классы и ознакомительные стажировки в компании, оценивают научные разработки маленьких учёных.

Подготовка школьников осуществляется по направлениям: интеллектуальные системы и технологии информационной безопасности; системы распознавания образов, виртуальной дополненной реальности; изучение альтернативной энергетики; высокотехнологичное оборудование для прототипирования; проектирование и создание беспилотных летательных аппаратов; промышленный дизайн; материаловедение и нанотехнологии; робототехника и программирование и др.

#### Проект «Смена по кибербезопасности»

«Ростелеком» – партнёр по разработке специализированных программ и проектов в области информационной безопасности, образования и новых технологий.

Это совместный проект «Ростелекома» и федерального Образовательного центра «Сириус», который создан в Сочи фондом «Талант и успех» по инициативе Президента РФ для раннего выявления, развития и дальнейшей профессиональной поддержки



одарённых детей. Партнёрами проекта выступают Национальная технологическая инициатива (НТИ), Кружковое движение НТИ, Банк России, НИЯУ МИФИ.

**Цель:** удержать талантливую молодёжь в РФ; продемонстрировать карьерные возможности российских предприятий на примере «Ростелекома»; популяризировать обучение в области информационной безопасности.

Проект направлен на школьников, студентов и преподавателей.

В его реализацию вовлечены сотрудники «Ростелекома», которые занимаются отбором лучших школьников в проектные команды, генерируют идеи проектов для решения бизнес-задач; сотрудники «Сириуса», которые занимаются повышением эффективности управления образовательного процесса, а также

компания телекоммуникационного, финансово-банковского секторов и других отраслей.

В рамках проекта проводятся Всероссийская олимпиада школьников «Кибервызов» и Всероссийские студенческие соревнования «Кибервызов: новый уровень». Финалисты со всей России проходят собеседования с экспертами «Ростелекома», по результатам которых 50–70 победителей получают возможность обучения в образовательном центре «Сириус». Школьники учатся у лучших российских и международных экспертов в сфере кибербезопасности, а студенты получают возможность трудоустройства в ведущий центр кибербезопасности «Ростелеком-Солар».

В 2019 г. создана новая образовательная программа по кибербезопасности, в 2020 г. она специализировалась на безопасности в финансово-банковской сфере.

В период пандемии коронавируса и самоизоляции «Ростелеком» продолжал поддержку участников проектов программы «Цифровое равенство». Вместе с Общероссийским народным фронтом и фондом «Росконгресс» организовал горячую линию волонтеров #МыВместе для помощи пожилым и маломобильным гражданам во время пандемии коронавируса. Были разработаны специальные сервисы для врачей по борьбе с коронавирусом, в том числе сервис распознавания признаков инфекции по рентгеновским снимкам лёгких, а также система бесконтактного тепловизионного контроля.

«Ростелеком» сохранил все рабочие места. Сотрудники компании обеспечены дистанционным доступом к рабочим местам, корпоративной почте, необходимым ИТ-системам и решениям для проведения аудио- и видеоконференций. Для организации дистанционной работы используются собственные программные продукты, такие как Tionix Virtual Desktop (VDI), базирующиеся в центрах обработки данных «Ростелекома». Для того чтобы помочь сотрудникам наладить удалённую работу, запущен специальный портал [remote.rt.ru](http://remote.rt.ru). «Ростелеком-Солар» организовал комплекс бесплатных онлайн-курсов по темам, актуальным во время самоизоляции: от организации удалённого рабочего места и менеджмента удалённых команд до советов по борьбе со стрессом и тревожностью.

Считаем, что успех и результативность социально значимой деятельности «Ростелекома» во многом зависят от системной работы над проектами и открытого сотрудничества на долгосрочной основе со всеми заинтересованными сторонами.

При реализации проектов «Ростелеком» тесно взаимодействует в том числе с институтами развития и инфраструктурными партнёрами, вузами, министерствами, включая Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, Министерство экономического развития РФ, Министерство просвещения РФ, Министерство науки и высшего образования РФ, региональными органами исполнительной власти, образовательными центрами и некоммерческими организациями.

Бюджет программы «Цифровое равенство» в 2019 г. превысил 21 млн руб. В 2020 г. объём направленных на программу средств сохранился.

Программа «Цифровое равенство» динамично развивается, последовательно увеличивая масштаб её реализации и число новых партнёров.

*Работа компании по реализации программы «Цифровое равенство» не раз получала общественное признание. Так, программы «Ростелекома» были признаны лучшими в мире и получили награды в номинации «Этические аспекты информационного общества», а проект «Азбука интернета» вошёл в число победителей ключевого для телекоммуникационной отрасли международного конкурса на соискание премии Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества (ВВУИО) ООН (2020 г.).*



## ПАО «ВЫМПЕЛКОМ», БРЕНД БИЛАЙН // PJSC “VIMPELCOM”, BRAND BEELINE

ПАО «ВымпелКом» – один из ведущих поставщиков услуг связи в России, оказывает услуги в 83 субъектах РФ. Входит в Группу компаний VEON Ltd., международной телеком-компании со штаб-квартирой в Амстердаме (Нидерланды).

Компания предоставляет интегрированные услуги мобильной и фиксированной (местной, внутризоновой, международной и междугородной) телефонной связи, телематики и передачи данных, в т.ч. доступа в интернет на базе беспроводных и проводных решений, включая технологии оптоволоконного доступа, Wi-Fi и сети третьего и четвёртого поколений.

Численность персонала – 27,6 тыс. чел.



**ТОРБАХОВ  
АЛЕКСАНДР  
ЮРЬЕВИЧ**  
Генеральный директор

**ALEXANDR  
TORBAKHOV**  
CEO

PJSC “VimpelCom” is one of the leading mobile operators in Russia, providing services in 83 Federal subjects. It is part of the international Group of Companies VEON Ltd., with headquarter in Amsterdam.

VimpelCom provides integrated mobile and landline communications services (local, intra-zone, international and long-distance), telematics and data transmission and Internet access (wireless and wired solutions), including fiber-optic access technologies, Wi-Fi, and third and fourth generation networks.

The number of employees is 27.6 thousand people.

**Summary see p. 162**

**Б**илайн активно внедряет в свою повседневную практику принципы устойчивого развития. Технологические возможности компании – эффективный инструмент для решения широкого спектра социальных проблем. Технологии, которые разрабатывает и внедряет компания в контексте своей основной деятельности, оказывают существенное влияние на развитие практик в области прав человека.

Миссия Билайн состоит не только в качественном улучшении услуг связи, но и в создании системных изменений в разных областях жизни общества, начиная от построения новой цифровой модели экономики и заканчивая развитием инновационных решений, имеющих серьёзную социальную значимость.

Соблюдение прав человека, усилия по повышению инклюзивности, качества жизни для уязвимых категорий населения, просвещение по основополагающим принципам прав, информирование, защита и поддержка, развитие человеческого капитала – важнейшие основы практик устойчивого развития ПАО «ВымпелКом».

Компания в своей деятельности поддерживает международные и национальные стандарты в области прав и свобод человека, которые закреплены в Конституции Российской Федерации, законодательстве Российской Федерации, Всеобщей декларации прав человека, Руководящих принципах ОЭСР для многонациональных предприятий, Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, разработанных ООН, и иных документах. Принцип соблюдения прав человека зафиксирован в Кодексе поведения Группы VEON, Политике по горячей линии SpeakUp, Стратегии устойчивого развития ПАО «ВымпелКом».

Современные цифровые технологии, которые разрабатывает и внедряет компания в контексте своей основной деятельности, оказывают существенное влияние на развитие практик в области прав человека.

Реализация стратегии устойчивого развития Билайн, направленная на достижение ЦУР ООН – 2030, подтверждает приверженность принципу содействия благополучию для всех в любом возрасте и объединения компетенций для достижения наилучших результатов как в бизнесе, так и в социальных проектах. В фокусе нашего наибольшего внимания находятся Цели № 3, 8, 9, 10, 17. При этом необходимым условием достижения ЦУР выступает безукоризненное соблюдение прав человека.

Приоритетами корпоративной стратегии устойчивого развития являются «Устойчивость бизнес-процессов», «Инклюзивность» и «Технологии для социального сектора». В рамках последних двух направлений проводится активная работа по разработке и внедрению цифровых проектов и платформ, цель которых – решение острых социальных проблем, в том числе помощь в обеспечении защиты прав человека, развитие просветительских программ и подходов, а также мониторинг соблюдения прав человека и создание эффективных институтов по их защите.

Стандарты Билайн по реализации стратегии устойчивого развития, этические стандарты ведения бизнеса и соблюдения прав человека распространяются на поставщиков и бизнес-партнёров, которым предоставляются прозрачные и справедливые условия сотрудничества.

Социальное партнёрство – один из ключевых принципов в построении отношений с государственными органами и всеми стейхолдерами. Примером такого сотрудничества является содействие реализации государственных инициатив, связанных с ограничением распространения коронавируса. Так, была обеспечена бесплатная горячая линия по вопросам коронавирусной инфекции, расширен перечень услуг и сервисов компании, которые помогают в борьбе с последствиями коронавирусной инфекции.

## ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ



Социальные программы компании направлены на соблюдение и реализацию широкого спектра трудовых и личных прав сотрудников.

Билайн несёт ответственность за сохранение здоровья и жизни сотрудников, обеспечивая безопасные условия труда и соблюдая строгие правила охраны труда, соответствующие национальным и международным стандартам.

Человеческий капитал является главной ценностью и основным звеном обеспечения непрерывности бизнеса. В процессе деятельности внимательно отслеживается соблюдение прав человека в отношении сотрудников, прилагаются максимальные усилия для поддержания благополучия и высокого уровня их удовлетворённости.

Кадровая политика строится на принципах недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей на достойные условия и оплату труда, карьерный рост и профессиональное развитие. Наём и продвижение сотрудников основываются исключительно на квалификации и профессиональных достижениях сотрудников без учёта пола, возраста, происхождения, расы, цвета кожи, языка, национальности, места жительства, социального, имущественного, семейного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам. Широкий спектр карьерных возможностей для людей с инвалидностью в контактных центрах компании подтверждает инклюзивность нашей кадровой политики.

Компания придерживается принципа нулевой терпимости к использованию детского и/или принудительного труда.

Должное внимание оказывается найму сотрудников более старшего возраста. Отбор кандидатов основывается на профессионализме человека, а не на возрасте. Каждый год растёт доля сотрудников с возрастом старше 50 лет, что реализует права этой возрастной группы на труд, достойную оплату и благополучие.

Всем сотрудникам предоставляется возможность получения профессионального обучения и развития компетенций посредством прохождения фокусных программ обучения и разработки индивидуальных планов развития на протяжении всего карьерного пути.

### BeeFREE – проект системы удалённой работы

В целях поддержания соблюдения баланса между профессиональной и личной жизнью сотрудников ещё в 2016 г. запущен проект системы удалённого взаимодействия BeeFREE, который даёт возможность работать часть времени удалённо. До конца 2020 г. планировалось расширить долю работающих на BeeFREE до 75%, но в ситуации глобальной пандемии процесс перевода на BeeFREE был осуществлён ускоренными темпами, и уже по итогам первого полугодия 2020 г. доля сотрудников, которые стали работать удалённо, составила 94%.

### BeeWoman – корпоративный женский клуб

BeeWoman создан в компании для развития и усиления роли женщин в ведении бизнеса. Проводится работа в рамках партнёрства с программой Women Leadership Forum и конференцией Woman&Tech. Клуб насчитывает около 150 активных участниц со всей России.

*Эффективность нашей кадровой политики признаётся в бизнес-сообществе: согласно рейтингу «Хабр Карьера», Билайн был назван одним из самых привлекательных работодателей для ИТ-специалистов среди огромных компаний.*

## ЭТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА



Этическая культура Билайн основана на Кодексе поведения Группы VEON, Политике противодействия коррупции, Политике по конфликтам интересов, Процедуре «Коммерческое спонсорство», Правилах внутреннего контроля в целях противодействия легализации денежных средств, полученных преступным путем. С помощью этической политики Билайн реализует целый спектр прав человека.

Этическая культура Билайн распространяется на поставщиков и бизнес-партнёров. Все участники закупочных мероприятий проходят корпоративные проверки на наличие рисков, связанных с недобросовестным ведением бизнеса, нарушением требований законодательства, в том числе законодательства о противодействии коррупции, финансовых, налоговых и комплаенс рисков, нарушении прав человека.

Компания уделяет большое внимание внутренним коммуникациям и вопросам просвещения в области комплаенса. Программа антикоррупционного обучения включает обязательные электронные курсы, а также дополнительные очные формы обучения для сотрудников разного уровня риска.

### Горячая линия SpeakUp

В компании функционирует горячая линия SpeakUp, предназначенная для информирования о возможных или известных нарушениях, в том числе нарушениях прав человека. Компания гарантирует личную неприкосновенность и отсутствие преследования обратившихся на горячую линию SpeakUp, обеспечивается независимость и конфиденциальность при регистрации обращений.

Мы нетерпимо относимся к преследованию и принимаем меры по сохранению конфиденциальности и анонимности, а также уважаем право человека считаться невиновным при отсутствии доказательств вины, гарантируем справедливое расследование каждого случая.

*21 мая 2019 г. ПАО «ВымпелКом» первым в России получило сертификат о прохождении этического аудита. По результатам независимого исследования компания получила статус «Этический маяк» – наивысшую оценку, демонстрирующую этическое лидерство на рынке.*

## БИЛАЙН ИНКЛЮЗИЯ ЦУР



В рамках программы реализуется право на здоровье, право пользоваться результатами научного прогресса, право на образование, право на труд и на справедливые и благоприятные условия труда, право на равенство и недискриминацию, право всех на самоопределение, развитие, право каждого пользоваться благами научного прогресса.

### Включённость. Разнообразие. Жизнь

Эта программа направлена на поддержку людей со специальными потребностями, в числе которых – люди с инвалидностью, люди старшего поколения, люди с мигрантским опытом и опытом вынужденного переселения, дети с особенностями здоровья и др. Задача – создание равных возможностей и, как следствие, обеспечение уверенности в завтрашнем дне и нового уровня качества жизни в условиях доступности актуальных цифровых решений.

Повестка инклюзии начала развиваться в компании в 2006 г., за несколько лет до ратификации в России Конвенции по правам инвалидов. Совместно с клиентами, сотрудниками и партнёрами был проделан большой путь по включению повестки инклюзии в различные аспекты бизнеса.



Мы активно поддерживаем и создаём передовые тренды, связанные с переосмыслением темы инклюзии, в частности инвалидности, предлагаем ряд программ, повышающих возможности адаптации и интеграции людей с ограниченными возможностями в общество с помощью удалённого обучения и трудоустройства, а также использование новейших технологий в качестве инструмента, повышающего качество жизни.

Билайн стал первой российской компанией, присоединившейся к глобальному движению по продвижению повестки инклюзии и равных возможностей – The Valuable 500.

Проекты компании:

- открытые рекомендации для бизнеса: доступность услуг для людей с инвалидностью;
- карта доступных офисов для маломобильных клиентов;
- тариф «Социальный пакет» с опцией «удалённый сурдопереводчик»;
- удалённый мониторинг высокотехнологичных бионических протезов с помощью телеметрии;
- платформа BeelInclusion – единая экосистема инклюзивных проектов с целью повысить качество жизни людей с инвалидностью.

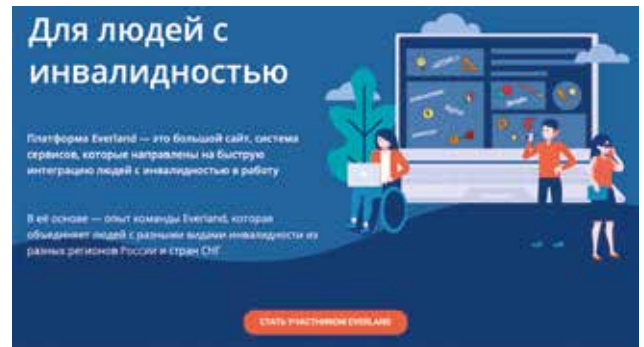
Сайт [beeline.ru](http://beeline.ru) получил Сертификат соответствия требованиям свода правил «Доступность веб-сайтов и приложений для людей с инвалидностью», свидетельствующий о высоком уровне доступности его функционала для использования клиентами с инвалидностью.

#### Инклюзивное музейное пространство

Билайн выступил партнёром создания обновлённой версии мобильного приложения «Музей на РЖЯ – детям». Приложение позволяет детям узнать больше о мире искусства через изучение терминов на русском жестовом языке (РЖЯ).

В 2021 г. запущено новое приложение «Музей ощущений. Разнообразие и инклюзия». Эта платформа объединяет в себе опыт российских и зарубежных музеев: исследовательские и научно-популярные статьи и интервью о взаимодействии с посетителями с инвалидностью, обзоры инклюзивных мероприятий.

Платформа Everland – инклюзивная рабочая среда. Наше сотрудничество с социально-предпринимательским проектом Everland началось в 2017 г. Сотрудники проекта – люди



с ограничениями по здоровью – готовили дизайн социальных отчётов Билайн. Позже при поддержке Билайн были подготовлены рекомендации для различных сфер бизнеса по созданию универсального дизайна продуктов, услуг и стандартов обслуживания клиентов с инвалидностью. В 2019 г. компания Everland провела аудит и сертификацию нашего приложения для подтверждения доступности сервиса «Мой Билайн». Также были разработаны в партнёрстве с Everland инклюзивный курс для 3,5 тыс. сотрудников колл-центра Билайн. Операторы, прошедшие курс, могут активно взаимодействовать с клиентами с инвалидностью и помогать им решать вопросы в самые короткие сроки.

Одним из самых важных совместных проектов является онлайн-платформа для профессионального обучения и трудоустройства специалистов с разными видами инвалидности по всей России.

По данным The Valuable 500, 80% людей во всем мире получают инвалидность в возрасте 18–64 лет. Это возраст профессиональной и личной реализации, шансы на которую у людей с приобретённой инвалидностью очень незначительны. В России порядка 12 млн людей с инвалидностью, в трудоспособном возрасте из них – 4,2 млн, но у 95% из них нет соответствия современным профессиональным требованиям работодателей. Таким образом, у этих людей существенно снижается возможность реализовать своё право на труд и на достойный заработок. Платформа Everland системно борется с этой несправедливостью. Глобальная цель проекта – ликвидировать неравенство, связанное с недостаточной доступностью рабочих мест для людей с ограниченными возможностями здоровья. Платформа даст возможность работать удалённо – самостоятельно или в команде с другими специалистами, что позволит достичь значимого прогресса в решении этой важной проблемы в масштабах всей страны.



Платформа состоит из четырёх элементов: тестирование и оценка мотивации, «прокачка» профессиональных навыков, тестовые задания с куратором и последующее трудоустройство. Среди основных профессий, представленных на платформе, – специалисты по текстовому и видеоконтенту, PR, графические и веб-дизайнеры, веб-разработчики, юристы. Все профессии являются востребованными на рынке и позволяют работать на удалённом доступе.

По состоянию на конец 2020 г. на платформе зарегистрировано порядка 700 человек с инвалидностью, большая часть – граждане России, примерно четверть – граждане стран СНГ.

Платформа существенно повлияла на развитие российской повестки инклюзии и обеспечения равных прав и возможностей в контексте мировых трендов:

- Everland и Билайн были приглашены презентовать проект в штаб-квартиру ООН в Женеве в рамках сессии Think equal, build smart, innovate for change – Russian Experience;
- Билайн получил приглашение вступить в сообщество The Valuable 500;
- кейс включён в Добровольный гражданский обзор России о достижении ЦУР для презентации на Политическом форуме 2020.

*Платформа Everland стала победителем в номинации «Выстраивание отношений с партнёрами и клиентами» конкурса People Investor 2020.*

### Общество равных возможностей Старшее поколение

Билайн совместно с Young Old, лабораторией, которая создаёт сервисы и инструменты для людей старшего возраста, провели исследование об образе жизни и специфике использования цифровой среды людьми старшего возраста. Исследование показало, что с учётом развития цифровой социальной инфраструктуры, в том числе медицины и госуслуг, основой равноправного подхода и максимальной включённости в современную жизнь является возможность использовать цифровые технологии и интернета всеми категориями граждан, включая старшее поколение.

Исходя из особенных требований к общению в цифровой среде и необходимости повышения инклюзивности цифровых сервисов для «новых старших», команда YoungOld и Билайн объявили о старте разработки платформенного решения Older для знакомств и поиска единомышленников, создания новых социальных связей среди пользователей 60+ по всей России.

В рамках развития этого направления Билайн работает над доступностью смартфонов, в том числе среди клиентов старшего возраста. Было разработано специальное предложение для г. Москвы и Московской области, в рамках которого клиенты Билайн могут получить современный смартфон с поддержкой мобильного интернета 4G всего за 1 руб. Одна из целей акции – обеспечить пользователей старшего возраста всем необходимым для свободного и удобного общения в мессенджерах и социальных сетях, а также для заказа и оплаты услуг онлайн.

### СОТРУДНИЧЕСТВО С ЛИЗА АЛЕРТ



Билайн сотрудничает с поисково-спасательным отрядом «Лиза Алерт» с 2011 г. Сотрудничество предполагает разработку технологичных решений для поиска пропавших людей. Эти решения ориентированы на весь рынок вне зависимости от того, абонентом какого оператора является потерявшийся человек. Человеческая жизнь является безусловным приоритетом, и право на жизнь – неотъемлемое право человека, а наша вовлечённость и технологические возможности направлены на масштабирование прогресса в деятельности по поиску людей и повышение гражданского самосознания.

«Горячая линия для сообщений о пропавших людях» – стало первым решением, которое работает с 2012 г. в режиме 24/7 по всей стране. Благодаря созданию и работе «Горячей линии» появились региональные ячейки отряда «Лиза Алерт» в 50 городах России. Это второй после номера 112 канал принятия заявок о потерявшихся людях.

«Потеряться – не значит пропасть!» – проект по привлечению волонтеров в локальную зону проведения поисковых мероприятий, запущен с 2017 г. Это SMS-информирование о поисках для привлечения людей, находящихся рядом с местом проведения спасательной операции. За годы работы было разослано более 9 млн сообщений. На рассылку подписалось более 70 тыс. добровольцев.

*Результаты проекта отмечены высшей наградой премии EFFIE AWARDS RUSSIA 2019 – золотой статуэткой в категории «Вклад в общество и устойчивое развитие. Бренды».*

**Нейросеть «Beeline AI – Поиск людей»** – Решение для обработки фотографий местности, полученных с дронов в местах поиска пропавших людей. Эта технология позволяет волонтерам «Лиза Алерт» в 2,5 раза сократить время на просмотр и сортировку полученных снимков. Первичные тесты показали, что точность модели на тестовых изображениях приближается к 98%. Это решение может быть впоследствии масштабировано для использования во время ЧС и техногенных катастроф.



«Островок безопасности». В июне 2018 г. «Лиза Алерт» и Билайн запустили проект «Островок безопасности». Каждый из 3 тыс. салонов связи Билайн теперь является местом, куда может обратиться потерявшийся ребёнок или страдающий потерей памяти человек. Сотрудники офиса сообщают данные полиции, скорой помощи и семье, а также в поисково-спасательный отряд «Лиза Алерт» и Центр Поиска.

«Поисковый центр» – приложение для заботы о близких и личной безопасности. В ноябре 2019 г. запущено приложение для поиска пожилых людей в городе. В новое решение встроены детализированный трекер перемещений, предустановленная анкета с особыми приметами и медицинскими потребностями, возможность звонка на горячую линию, кнопка SOS и оперативное реагирование. Точность определения местоположения в городской среде – 45 метров.

Высокая социальная значимость вклада компании в поиск пропавших людей неоднократно подтверждалась рейтинговыми и конкурсными сообществами.

*Решение Билайна «Beeline AI – Поиск людей» на базе нейросети стало победителем международного конкурса GSMA Global Mobile Awards 2020 в номинации Best Mobile Operator Service For Consumers и заняло I место в номинации «Лучшая программа, использующая информационные технологии для достижения ЦУР» в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности».*



## АО «ПОЧТА РОССИИ» // JSC RUSSIAN POST

Почта России – государственная цифровая почтово-логистическая компания, член Всемирного почтового союза, входит в перечень стратегических предприятий. Региональная сеть представлена более чем 41 тыс. отделений почтовой связи по всей России. Выступает проводником почтовых, социальных, финансовых услуг для населения, предоставляет качественный сервис для компаний электронной торговли. Офисы компании также открыты в Китае и Германии, места обмена почтой действуют в Финляндии и Великобритании.

Численность персонала – 330 тыс. чел.



**АКИМОВ  
МАКСИМ  
АЛЕКСЕЕВИЧ**  
Генеральный директор

**MAXIM  
AKIMOV**  
General Director

Russian Post is a federal digital postal and logistics operator and a member of the Universal Postal Union. It is included in the Russian Federation strategic companies list. The regional network consists of more than 41 thousand offices all over Russia.

Russian Post provides postal, social, financial services to the population as well as quality service to e-commerce companies.

There are company's offices in Germany and China and Extraterritorial Offices of Exchange in Finland and the UK.

The number of employees is 330 thousand people.

Summary see p. 163

**К**лючевая цель стратегии развития Почты России на 2020–2030 гг. – стать устойчивым и эффективным предприятием, первоклассной почтово-логистической компанией, которая будет выбором № 1 для своих клиентов и потребителей.

Почта России в своей деятельности следует принципам социальной ответственности, стремится отвечать ожиданиям заинтересованных сторон и несёт ответственность за соблюдение прав человека в рамках своей деятельности и деловых отношений, признаёт их важность и всеобщность.

Компания всецело поддерживает фундаментальные принципы, установленные во Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о защите прав человека и основных свобод, Конвенции о правах ребёнка, Декларациях и Конвенциях Международной организации труда и др.

Соблюдение прав человека – не только сотрудников и клиентов, но и всех, на кого так или иначе влияет деятельность Почты России, – является неотъемлемой частью в решении задач по достижению целей устойчивого развития. Эта тема отражена в корпоративных документах, таких как Этический кодекс и Антикоррупционная политика. Проводится работа по включению этой темы и в другие корпоративные документы и стандарты.

Основные направления деятельности компании в области прав человека связаны со спецификой бизнеса, достижением Целей устойчивого развития ООН и решением задач нацпроектов России в сфере экологии, труда, прав потребителей услуг, с созданием инклюзивной среды, поддержкой здоровья и культуры.



### ТРУДОВЫЕ ПРАВА

Почта России – это один из крупнейших работодателей в стране, и сотрудники – её главная ценность, поэтому соблюдение их трудовых и социальных прав, обеспечение безопасных условий работы, а также комфортного отдыха для поддержания здоровья особенно важны.

Между администрацией компании и Профсоюзом работников связи как представителем сотрудников Почты России заключён Коллективный договор. Он регулирует социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с принципами социального партнёрства в целях сохранения человеческого капитала, роста уровня доходов работников и повышения эффективности деятельности компании.

В компании работает «Линия доверия» (телефон, электронная почта) для приёма сообщений от работников о нарушениях законодательства в компании. Все обращения тщательно рассматриваются с соблюдением конфиденциальности. Запрещено применение каких-либо мер против тех, кто обратился с сообщением о нарушениях.

### Достойная оплата и условия труда

В 2019–2020 гг. реализованы мероприятия по повышению заработной платы основному персоналу (работникам отделений почтовой связи, сортировщикам, водителям) с охватом 264 тыс. чел. Рост заработной платы в среднем составил 19%. На реализацию мероприятий было направлено 12 млрд руб.

Для сотрудников, которые показывают высокие результаты работы, проявляют инициативу, внедряют инновационные идеи, предусмотрено финансовое поощрение. Кроме того, работники могут быть представлены к корпоративным, ведомственным и государственным наградам.

Компания предоставляет сотрудникам широкий социальный пакет (страхование от несчастных случаев и болезни работников и их детей, частичная компенсация отдыха, выплаты при утрате или повреждении жилья при бытовых обстоятельствах и чрезвычайных ситуациях, компенсация лечения при смертельно опасных заболеваниях и др.). Действуют программы негосударственного пенсионного обеспечения:





- 15-летняя пенсия для работников, возраст которых при увольнении достигал 60 лет и старше, имеющих стаж на предприятиях почтовой связи от 15 лет;
- пятилетняя пенсия для работников, состоявших в программе 5 и более лет на дату увольнения.

Негосударственную пенсию ежемесячно получают почти 30 тыс. чел., а в программе негосударственного пенсионного обеспечения участвуют 96 тыс. чел.

Для реализации права на отдых, поддержания здоровья работников организована работа по продвижению принципов здорового образа жизни, организации досуга и спортивных мероприятий. Так, созданы собственные команды по волейболу, баскетболу и боулингу, клуб любителей шахмат, ежегодно проходит Спартакиада по 10 видам спорта.

В 2020 г. по инициативе Молодёжного совета и при поддержке Профсоюза работников связи России был проведён Почтовый марафон. Участники могли выбрать одно из предложенных спортивных направлений (велопробег, конькобежный, роликбежный спорт, забег на лыжах, легкоатлетический забег). Затем они самостоятельно проходили дистанцию, фиксировали результат с помощью мобильного приложения, направляли организаторам селфи со стартовым номером и скриншот, где были указаны время и километраж.

В сентябре-октябре 2020 г. была проведена первая всероссийская КиберСпартакиада для сотрудников Почты России, где они могли сразиться в пяти кибердисциплинах: Dota2, CS:GO, WoT, Mortal Kombat 11 и Fifa 2020.

#### Поддержка во время пандемии коронавируса

В 2020 г. во время пандемии COVID-19 Почта России сделала практические шаги по соблюдению прав человека в рамках своей деятельности. Так, были сохранены рабочие места и обеспечена бесперебойная работа сети, оказание социально важных услуг населению, в том числе по выдаче пенсий и пособий. Большая работа проводилась по поддержке здоровья и обеспечения безопасности работников при выполнении ими трудовых обязанностей. Сотрудники отделений почтовой связи, непосредственно контактирующие с клиентами, были обеспечены средствами индивидуальной защиты: масками и перчатками, санитайзерами, офисный персонал был переведён на удалённую работу (бюджет на эти цели превысил 1,5 млрд руб.). В г. Москве и Московской области все работники могли раз в месяц пройти тестирование на коронавирус.

При подтверждённом диагнозе за период нетрудоспособности работник получал доплату до оклада. При госпитализации предусматривалась дополнительная помощь, а в случае смертельного исхода родственникам оказывалась материальная поддержка. Волонтеры Почты помогали семьям заболевших коллег с решением бытовых проблем.

Для поддержки работников в непростой эпидемической обстановке организована горячая линия для психологической поддержки работников и ответов на организационные вопросы, связанные с оформлением больничных, компенсациями и т.д.

Меры поддержки работников планируется сохранить до окончания пандемии.

#### Профессиональное развитие работников

В Почте России проводится большая работа по повышению профессиональной компетентности работников, при этом не допускается дискриминация во всех её возможных видах.

Разработаны профили профессиональных компетенций и программы развития управленческого состава. В 2020 г. открыт Корпоративный университет.

В рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» совместно с АНО «Университет Национальной технологической инициативы 2035» Почта России реализовала в 2020 г. акселеративно-образовательную программу развития антикризисных лидеров и команд цифровой экономики для ключевых менеджеров (программа КЛИК), в которой приняла участие более 800 ключевых менеджеров компании.

В 2020 г. инвестиции на обучение и развитие персонала Почты России выросли более чем на 45% по сравнению с 2019 г.



#### ИНКЛЮЗИЯ

Для предоставления равного доступа к услугам почтовой связи всем категориям населения Почта России ведёт работу по адаптации своих отделений под нужды маломобильных людей или людей с инвалидностью. Кроме того, клиенты с инвалидностью по зрению, слуху или на инвалидных колясках могут бесплатно вызвать сотрудника Почты России на дом, чтобы отправить или получить письмо, посылку или денежный перевод.

Почта России, развивая у себя инклюзивную среду, трудоустраивает людей с инвалидностью и проводит работу по их адаптации в коллективе. На конец 2020 г. таких сотрудников насчитывалось 4,9 тыс. чел. Большинство из них (67,5%) работают в отделениях почтовой связи, при этом основная возрастная группа – от 40 до 60 лет (57,1%).

Для специалистов по подбору персонала разработана инструкция по поиску и трудоустройству работников из числа людей с инвалидностью в структурные подразделения компании. Для всех сотрудников подготовлен и внедрён курс обучения этикету взаимоотношений с людьми с инвалидностью и правилам оказания им ситуационной помощи.

В конце 2020 г. заключено соглашение о сотрудничестве со Всероссийским обществом инвалидов (ВОИ). Запланированы аналогичные соглашения со Всероссийским обществом глухих (ВООГ) и Всероссийским обществом слепых (ВОС). Целью данных соглашений в т.ч. является увеличение количества трудоустроенных людей с инвалидностью в подразделения Почты России.





## ФМИ В РОССИИ // PMI IN RUSSIA

«Филип Моррис Интернэшнл» (ФМИ) – ведущая международная табачная компания, продукция которой продается более чем в 180 странах мира. ФМИ в России – это две фабрики и филиалы в 100 городах страны. Глобальная миссия компании – предложить всем совершеннолетним курильщикам перейти на употребление продуктов, приносящих меньше вреда здоровью, чем обычные сигареты.

Компания инвестирует значительные средства в разработку инноваций, которые имеют потенциал для значительного снижения риска возникновения заболеваний, связанных с курением. В 2015 г. один из таких продуктов под брендом IQOS был выведен на российский рынок.

Численность персонала в России – 3,6 тыс. чел.



**РАМ МОХАН  
АШОК**  
Президент

**ASHOK  
RAM MOHAN**  
President

PMI is a leading international tobacco company, which products are sold in more than 180 countries. In Russia, there are two factories and branches in 100 cities. The company's global mission is to offer all adult smokers to switch to products that are less harmful to health than regular cigarettes.

The company invests significant resources in the development of innovations that have a potential to significantly reduce the risk of smoking-related diseases. In 2015, one of these products under the IQOS brand was introduced to the Russian market.

The number of employees in Russia is 3.6 thousand people.

**Summary see p. 164**

ОО «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг» является участником Социальной и Антикоррупционной хартий российского бизнеса. В 2016 г. компания присоединилась к Ассоциации «Национальная сеть Глобального договора» ООН в России, публично заявив о своей приверженности принципам Глобального договора и целям устойчивого развития.

Стратегия устойчивого развития – ключевая составляющая общей бизнес-стратегии компании «Филип Моррис Интернэшнл» (далее «ФМИ»), и соблюдение прав человека является основой видения той роли, которую компания определила для себя в достижении целей устойчивого развития. Для ФМИ устойчивое развитие означает формирование долгосрочной ценности и снижение при этом отрицательных факторов, связанных с продуктами, производством и цепочкой поставок. ФМИ считает, что самый большой вклад, который компания может сделать в сфере своей корпоративной социальной ответственности, – это снижение влияния курения на здоровье. В центр усилий компания поместила свой основной продукт. Глобальная миссия компании – предложить всем совершеннолетним курильщикам перейти на употребление продуктов, приносящих меньше вреда здоровью, чем обычные сигареты. В течение последних 10 лет ФМИ инвестировала более 7 млрд долл. в научную оценку, разработку и коммерческое продвижение продуктов с пониженным риском. Около 12 млн совершеннолетних курильщиков во всём мире отказались от сигарет и начали использовать IQOS – инновационный продукт, в основе которого лежит процесс нагревания табака без горения.

Приоритеты компании в сфере защиты прав людей в предпринимательском аспекте регламентированы во внутренних Положениях и Правилах, таких как Руководство по достижению успеха (Кодекс законности и добросовестности ФМИ), Положениях по охране труда, трудовым отношениям и деловой этике, противодействию взяточничеству и коррупции, Положениях по компенсациям, льготам и наградам за достижения в работе, обучению и развитию, других внутренних правилах. Корпоративные документы компании основываются на Всеобщей декларации прав человека ООН, Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, основных конвенциях Международной организации труда, законодательстве Российской Федерации, Социальной хартии российского бизнеса.

Сотрудники и организация их достойной работы на предприятии – это основная ценность ФМИ. Компания поддерживает атмосферу взаимопонимания, безопасности и профессионализма на рабочем месте и принимает решения, связанные с наймом сотрудников или их карьерой, исключительно с учётом их профессиональных возможностей и заслуг. Являясь частью международного бизнеса, компания даёт возможность получать деловой опыт в мультикультурной среде и создаёт все условия для успешной работы, эффективного сотрудничества внутри организации, раскрытия потенциала и дальнейшего карьерного роста как в России, так и за её пределами.

Деятельность компании по соблюдению трудовых прав работников проводится на системной основе и включает следующие направления: безопасность на рабочем месте, обучение сотрудников и равные возможности карьерного роста, развитие культуры Многообразия и Вовлечения, предоставление компенсационного пакета, позволяющего привлекать, мотивировать и сохранять лучшие кадры, добровольное медицинское страхование и программа дополнительного пенсионного обеспечения.

Все сотрудники компании регулярно проходят обучение на тему прав человека в аспекте предпринимательской деятельности в рамках обязательных обучающих курсов и тренингов. Вопросы защиты прав человека освещаются на вводных сессиях для новых сотрудников и на тренингах для действующих сотрудников. Также соблюдение прав человека входит в программу электронных курсов, посвящённых профессиональному поведению, разрешению

конфликтов интересов, безопасности на рабочем месте, и ряда других тренингов.

Принципы соблюдения прав человека интегрированы в работу цепочек поставок компании и являются одним из основных требований к деловым партнёрам. Это требование включено в документ «Принципы ответственного снабжения», который отражает приверженность ФМИ Руководящим принципам предпринимательской деятельности ООН в аспекте прав человека.

Сделав соблюдение прав человека основой своей деятельности и деловых отношений, компания стремится также внести свой вклад в жизнь общества посредством благотворительных программ, которые имеют широкий спектр: от помощи пожилым и людям с инвалидностью до поддержки образования и малого и среднего предпринимательства в регионах присутствия компании.

Программы компании реализуются в сотрудничестве с профсоюзной организацией компании, Ассоциацией «Национальная сеть Глобального договора в России», Российским союзом промышленников и предпринимателей, Ассоциацией «Равные права и возможности», Ассоциацией европейского бизнеса и др.

## БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Компания предоставляет безопасные и надёжные условия труда своим работникам, подрядчикам, посетителям и прочим лицам, с которыми взаимодействует в процессе работы.

Система управления в области профессионального здоровья, безопасности и охраны окружающей среды на фабриках ФМИ в России интегрирована во все производственные процессы и полностью отвечает требованиям международного стандарта OHSAS18001:2007 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности».

С 2012 г. ФМИ реализует концепцию Mission Zero – «Ноль травм на рабочем месте», направленную на минимизацию риска производственных травм, улучшение условий труда и повышение культуры безопасности работников.



Концепция Mission Zero объединяет в себе все аспекты охраны труда:

- создание условий для повышения безопасности сотрудников на рабочих местах, начиная с оценки рисков перед установкой или модификацией оборудования и заканчивая инженерно-техническими решениями по совершенствованию уже существующих процессов и оборудования;
- соответствие требованиям законодательства РФ, внутренних положений и правил ФМИ, а также международных стандартов;
- обучение сотрудников и руководителей;
- развитие культуры безопасности путём повышения уровня понимания каждым сотрудником личной ответственности за соблюдение требований охраны труда.



### Результаты

Реализация программ по охране труда и вовлечённость персонала позволили:

- предоставить безопасные и надёжные условия труда своим работникам, подрядчикам, посетителям и прочим лицам, с которыми происходит взаимодействие в процессе работы;
- достичь высоких результатов по работе без производственных травм с потерей рабочего времени: 0 случаев тяжёлого травматизма и 0 случаев со смертельным исходом на фабриках ФМИ в России за 2019 г.

2020 г. стал непростым из-за пандемии коронавируса. Во всех офисах и на производственных центрах компании в России были предприняты все рекомендуемые Правительством РФ меры по сдерживанию распространения COVID-19, а также ряд дополнительных мер. Мероприятия по обеспечению безопасных рабочих условий включали следующие направления:

- минимизация присутствия на рабочем месте: организация дистанционной работы, выявление групп рисков, в которую входили не только люди, имеющие хронические заболевания и старше 65 лет, но и сотрудники, у которых были родственники с хроническими заболеваниями и старше 65 лет, временная приостановка ряда проектов и перенос их на более поздние сроки;
- социальное дистанцирование: обеспечение социальной дистанции в 2 метра в офисах и на производстве, оптимизация офисных мест и присутствия персонала (20–30% работали в офисе, когда это было разрешено местными властями, остальным была обеспечена удалённая работа);

- гигиена и средства индивидуальной защиты: обеспечение регулярной дезинфекции помещений, офисов и оборудования специальными составами, обязательное ношение медицинских масок и перчаток на рабочем месте, адресная доставка средств индивидуальной защиты для тех, кто находится на дистанционной работе;
- информационная поддержка: создание единого почтового ящика, куда каждый сотрудник может обратиться и задать вопрос по COVID-19, выделение для сотрудников единой линии психологической поддержки для анонимного обращения;
- возможность взять дополнительный отпуск для работающих родителей.

ООО «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг» признана лауреатом в номинации «Лучшая программа (проект) по преодолению последствий коронавирусной инфекции в Российской Федерации» конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности в парадигме устойчивого развития – 2019».

## РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ МНОГООБРАЗИЯ И ВОВЛЕЧЕНИЯ



ФМИ в России уделяет особое внимание вовлечению и многообразию, так как это способствует достижению высоких бизнес-результатов, созданию успешного будущего как для сотрудников, так и для потребителей, партнёров и общества в целом. Компания верит, что разнообразный состав рабочих команд вне зависимости от пола, ограничений по здоровью, вероисповедания, национальной принадлежности или любых иных индивидуальных черт приводит к более высоким результатам, по сравнению с гомогенными командами. Стремление компании к многообразию человеческих ресурсов и созданию условий работы, обеспечивающих возможности профессионального и личного роста для каждого сотрудника воплощается по трём основным направлениям работы.

Первое направление – привлечение на работу в компанию широкого спектра квалифицированных специалистов (молодые профессионалы, люди с инвалидностью, люди с уникальным опытом и др.).

Уже несколько лет работает программа студенческих стажировок INKOMPASS с индивидуальным подходом к каждому участ-



нику, которым предоставляется возможность раскрыть себя, решая сложные и интересные задачи, получить профессиональные навыки в реальных бизнес-проектах, а также установить деловые связи внутри компании.

Неуклонно возрастает доля женщин в организации и среди штатного состава составляет 30%, а у среднего и старшего руководящего персонала – 43%.

Компания применяет не только практику привлечения и найма внешних соискателей, а также активно развивает внутренние



программы формирования кадрового резерва и назначения женщин на руководящие позиции.

В подборе сотрудников с инвалидностью компания в первую очередь отталкивается от навыков и компетенций конкретного кандидата, но, отчётливо понимая ситуацию на рынке труда, применяет гибкий подход. Например, рассматривает кандидатов без необходимого уровня английского языка, а уже после трудоустройства представляет возможность его изучения.

Второе направление – формирование культуры поддержки инновационного мышления через принятие многообразия опыта, образования, физических особенностей.

Для реализации этого направления компания развивает программу тренингов Unconscious Bias (работа со стереотипами). Цель программы Unconscious Bias – облегчить понимание принципов разнообразия как для менеджеров, так и для специалистов, развеять общие стереотипы и мифы и содействовать объективности и справедливости. Данный курс электронного обучения помогает сотрудникам лучше понять принципы разнообразия и руководствоваться ими в работе с коллегами.

Обучение руководителей объективной и беспристрастной оценке деятельности сотрудника проводится с целью обеспечить прозрачность критериев оценки и устойчивость аргументаций, а также применение единого подхода при оценке своих подчинённых.

Для обсуждения результатов деятельности и кросс-функциональных проектов поддерживается практика равенства и открытости через неформальные встречи с руководством, ежеквартальные встречи с президентом компании.

Третье направление – обеспечение понимания разнообразных потребностей потенциальных и действующих сотрудников и создание лучшего опыта сотрудника.

Компания заботится о моральном и физическом благополучии сотрудников, реализуя программы их поддержки в разных аспектах, например выплачивая 100%-ную компенсацию больничных

листов независимо от стажа работы работника, предоставляя дополнительные выходные за счёт компании по семейным событиям, обеспечивая гибкие условия труда. Компания организует инфосессии с внешними спикерами на темы, связанные с личными интересами сотрудников (психология детско-родительских отношений, безопасность детей) и др.

ФМИ поддерживает эффективный диалог со своими работниками и стремится повысить их вовлечённость в работу компании, рассматривая направление Многообразие и Вовлечение как постоянную деятельность, а не как выделенный проект.

В 2019 г. ФМИ подтвердила сертификат EQUAL-SALARY, выданный международным независимым фондом EQUAL-SALARY в 2018 г. Компания успешно прошла процедуру независимого аудита и доказала приверженность принципам инклюзивности, многообразия и равной оплаты труда. Стала первым лауреатом премии Woman Who Matters в категории Diversity & Inclusion (2019) и признана победителем в номинации, учреждённой Советом Евразийского женского форума при Совете Федерации Федерального Собрания РФ, «Лучшая программа, способствующая обеспечению гендерного равенства» конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности в парадигме устойчивого развития – 2019».

## ПОДДЕРЖКА ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ



Как ответственный работодатель, ФМИ на протяжении многих лет работает над созданием условий для трудоустройства людей с инвалидностью. Эту программу компания реализует при тесном взаимодействии с региональной общественной организацией людей с инвалидностью «Перспектива».

В 2019 г. совместно с Фондом ветеранов дипломатической службы при МИДе РФ компания продолжила реализовывать программу «Милосердие», поддерживающую вышедших на пенсию бывших сотрудников Министерства иностранных дел, а также тех, кто получил инвалидность за время службы в дипмиссиях. Данная программа реализуется с 2017 г. и включает в себя реабилитацию, уход и оказание необходимой медицинской помощи пожилым ветеранам с инвалидностью, а также юридическую поддержку одиноким пожилым ветеранам. За период реализации программа «Милосердие» охватила порядка 500 ветеранов дипломатической службы.

С 2013 г. в 17 регионах России развивается программа «Статус: Онлайн» – курсы компьютерной и финансово-юридической грамотности для пожилых людей и людей с инвалидностью. В рамках программы благотворительный фонд КАФ совместно с НКО на местах проводит курсы компьютерной и финансово-юридической грамотности для пожилых людей и людей с инвалидностью. Всего было создано 12 стационарных и 27 передвижных компьютерных классов, где обучилось более 48 тыс. пожилых и людей с ограниченными возможностями. Как показывают результаты исследования, проведённого ранее совместно с Фондом поддержки и развития филантропии «КАФ», программа «Статус: Онлайн» эффективна как с экономической, так и с социальной точек зрения.

Исследование «Анализ социального возврата на инвестиции по программе «Статус: Онлайн» получило официальную аккредитацию международной организации Social Value International.

Программа «Статус: Онлайн» вошла в первый Добровольный обзор достижения Россией Целей устойчивого развития ООН, представленный 14 июля 2020 г. в рамках Политического форума высокого уровня по устойчивому развитию ООН как практический пример лучшей корпоративной практики в рамках задачи 10.2 «Поддержка и поощрение участия граждан в социальной, экономической и политической жизни независимо от их возраста, пола, статуса, обеспечение равенства возможностей».



ФМИ продолжает развивать проекты с фондом поддержки слепоглухих «Со-единение». В рамках сотрудничества реализуется проект «Нейрокоммуникатор» по разработке аппаратно-программного комплекса. Этот комплекс включает в себя несколько устройств для поддержки или замены органов чувств и способен помочь людям с инвалидностью по слуху и зрению общаться, читать, работать.

Ещё одно направление партнёрства с фондом «Со-единение» относится к поддержке ресурсных центров – «Тихих домов», в которых проживают слепоглухие люди. В 2020 г. при поддержке ФМИ был открыт новый ресурсный центр в Ленинградской области.

Также в партнёрстве с фондом «Со-единение» ФМИ в России с 2017 г. поддерживает театральную инициативу Центра творческих проектов «Инклюзион». На данный момент в репертуаре Центра 15 театральных постановок, в которых задействованы как слепоглухие, так и зряче-слышащие актёры.



Аффилированные компании ФМИ в России с 2015 по 2019 г. признавались одними из лучших работодателей страны по оценке Института лучших работодателей (Top Employer Institute) и получали сертификат Top Employer.



## КОМПАНИЯ UNILEVER // UNILEVER

Unilever – один из мировых лидеров по производству товаров повседневного спроса. В 2020 г. компания отметила 90-летие своей деятельности.

В России Unilever представлен с 1992 г., выпуск продукции осуществляется на базе четырёх крупных производственных кластеров: пищевой продукции и мороженого в Тульской области, чая, косметической продукции и бытовой химии в Санкт-Петербурге, косметической продукции в Екатеринбурге, а также мороженого в Омске.

Общий объём инвестиций в российскую экономику превышает 215 млрд руб.

Численность персонала в России – 4 тыс. чел.



**КУЗЬМИНА  
РЕГИНА  
ЮРЬЕВНА**  
*Президент Unilever  
в России*

**REGINA  
KUZMINA**  
*Executive Vice President  
Unilever Russia*

Unilever is one of the world's largest consumer goods producers. 2020 has marked the company's 90th anniversary.

Unilever has been operating in Russia since 1992 based on four large manufacturing clusters: food products and ice cream factories in the Tula region; tea, personal care and household care factories in St. Petersburg; personal care factory in Yekaterinburg; and ice cream factory in Omsk.

The company's overall investment into the Russian economy exceeds 215 billion rubles.

The number of employees is 4 thousand people.

**Summary see p. 165**

**В** компании Unilever убеждены, что процветание бизнеса возможно только в обществе, которое уважает, поддерживает и развивает права человека. Unilever признаёт, что бизнес несёт ответственность за уважение прав человека и способен содействовать положительному влиянию на ситуацию в области обеспечения этих прав.

В соответствии с Руководящими принципами ООН в области прав человека и бизнеса, обязательства компании основаны на Международной хартии прав человека (состоящей из Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта о гражданских и политических правах и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) и принципах в отношении фундаментальных прав, определённых в Декларации о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте Международной организации труда.

Unilever соблюдает Руководящие принципы ОЭСР для транснациональных компаний и подписала Глобальный договор ООН. Компания стремится к соблюдению всех признанных мировым сообществом прав человека, которые относятся к деятельности компании.

С 2016 г. Unilever ежегодно публикует отчёт о соответствии деятельности своих подразделений Руководящим принципам ООН в области прав человека, в который включены результаты аналитики по офисам и производственным площадкам компании в России.

**Кодекс принципов ведения бизнеса Unilever** – основополагающий корпоративный документ, закрепляющий отношение компании к вопросам обеспечения прав человека, представляет перечень этических положений о принципах работы компании, являющихся обязательными для соблюдения всеми сотрудниками.

Основные положения Кодекса определяют осуществление деятельности честно, добросовестно и открыто, уважая права человека и интересы сотрудников, не использовать принудительного и детского труда, а также труд жертв торговли людьми. Кодекс включает обязанность компании обеспечить:

- рабочую среду, которая способствует многообразию и равным возможностям и в которой существует атмосфера взаимного доверия, уважения прав человека и отсутствие дискриминации;
- безопасные и здоровые условия для всех сотрудников и предоставление суммарного пакета вознаграждения на уровне не ниже законных минимальных стандартов или надлежащих, преобладающих отраслевых стандартов;
- уважение достоинства личности, а также права сотрудников на свободу объединений и коллективные договоры;
- прозрачные, справедливые и конфиденциальные процедуры, посредством которых сотрудники могут заявлять о вопросах, заботящих их, и др.

Работа с деловыми партнёрами и поставщиками строится на соблюдении ценностей Unilever. Общие требования к надлежащему поведению деловых партнёров изложены в Политике ответственного делового партнёра Unilever. В числе положений, затрагивающих соблюдение прав человека, такие как: условия труда и найма, справедливое обращение, уважительное отношение, охрана труда и техника безопасности.

В целях просвещения компания проводит образовательные программы и тренинги, затрагивающие основные аспекты права человека, для своих сотрудников и поставщиков. Сотрудники компании ежегодно проходят специальные обучающие модули, подтверждающие их осведомлённость об основных положениях Кодекса принципов ведения бизнеса и их готовность соблюдать эти положения на практике.

В своей деятельности в этом направлении Unilever нацелен на реализацию Целей устойчивого развития ООН: Цель 4 Качественное образование; Цель 5 Гендерное равенство; Цель 8 Достойная работа и экономический рост; Цель 10 Уменьшение неравенства.



## КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ



Помогая создавать равные возможности для всех, Unilever осознаёт, что изменения в сфере труда повлияют на перспективы трудоустройства многих людей. Многие современные форматы работы – должности, локации, время и навыки – развиваются очень быстро.

Обязательства Unilever включают создание условий для того, чтобы сотрудники получили к 2025 г. необходимые в будущем навыки и смогли строить свою карьеру как в компании Unilever, так и за её пределами. Разработка новых моделей обеспечения занятости позволит людям выбирать, как они хотят работать. В рамках этой инициативы Unilever будет предлагать гибкие трудовые договоры с базовыми трудовыми льготами или предоставление свободного времени для учёбы или повышения квалификации.

У каждого сотрудника в компании появляется возможность создать индивидуальный план развития (Future Fit Plan) для того, чтобы определить ключевые навыки и компетенции для развития и осознанно управлять своей карьерой, оставаясь востребованным на рынке труда. Сотрудники также могут подключаться через онлайн-платформу Flex Experiences к проектам за пределами своих команд, функциональных обязанностей и даже стран для расширения своей экспертизы и получения нового опыта. Особый акцент в индивидуальных планах будет направлен на поддержание здоровья и благополучия сотрудников. Unilever в России начал внедрять эти практики в 2020 г.

Компания нацелена на построение привычки непрерывного обучения и создание культуры и экосистемы, где самообучение и практика делиться своими знаниями становятся неотъемлемой частью жизни сотрудников, а обучающие ресурсы – доступными и применимыми на практике. Один час в неделю в календарях всех сотрудников предназначен для самостоятельного обучения и развития ключевых навыков. На регулярной основе проводятся обучающие сессии со спикерами в двух форматах:

- UTalk – это сессии с внутренними и внешними экспертами на различные тематики (от Agile до Wellbeing). За период



реализации формата было проведено 20 сессий в среднем порядка 200–250 подключений на каждой. Средняя оценка по обратной связи после каждого UTalk по полезности – 4,9 из 5;

- USpace – это сессии, нацеленные на практику и реализацию полученных знаний. Средняя оценка полезности встреч – 9,3 из 10.

За пределами организации компания обеспечит 10 млн молодых людей необходимыми навыками для их подготовки к возможностям трудоустройства к 2030 г. Например, в сотрудничестве с партнёрами проводится работа над LevelUp – платформой для трудоустройства молодых людей, чтобы предоставить им «единое окно», благодаря которому они могут найти своё предназначение, получить доступ к обучению, волонтерской деятельности и стажировкам.

Планируется расширять программы специализированного обучения по всему миру и работать с поставщиками и дистрибьюторами

в целях развития профессиональных навыков и предоставления всесторонних возможностей трудоустройства, чтобы молодые люди могли быстро найти соответствующую работу.

Уже сейчас в компании разработан целый комплекс программ развития и стажировок для студентов и выпускников, направленных на создание кадрового резерва сотрудников на позиции управленческого уровня (менеджеры – в перспективе 2–3 года, директора – 5–7 лет) и уровня специалистов в краткосрочной перспективе. Ежегодно поступает порядка 10 тыс. заявок от кандидатов. Программы Unilever позволяют демократизировать варианты входа в компанию для студентов, начиная с 1-го курса, и открывают доступ к реализации в профессии, позволяя выпускникам и учащимся вузов работать от 20 до 40 часов в неделю. Программы развития и стажировки подразумевают развитие практических навыков, необходимых в текущем бизнес-контексте, через обучающие тренинги, онлайн-ресурсы компании, наставничество и участие в кросс-функциональных проектах, что позволяет компании подготовить кадровый резерв, а студентам и выпускникам – получить практическое применение знаний, полученных во время обучения, а также возможность начать карьеру в международной компании.

Самая известная лидерская программа компании для выпускников, Unilever Future Leaders Programme (UFLP), направлена на подготовку будущих менеджеров и директоров. Программа длится от 2 до 3 лет и подразумевает развитие как в выбранном департаменте, так и ротацию в другие отделы, индивидуальный план развития, участие в самых ключевых проектах компании и менторинг со стороны топ-менеджеров. Программы стажировок (Unilever Internship Program и Agile Internship) доступны для студентов и призваны дать ребятам возможность получить опыт в международной компании, сделать первые шаги в профессии. Обе программы предполагают гибкие часы работы и возможность работать удалённо.

Широкий охват инфраструктуры талантов уже в 2018 г. позволил компании создать платформу для студентов на базе социальной сети «ВКонтакте» – фрилансеров U-cap, где они могут подать заявку на выполнение практических задач от компании Unilever, чтобы расширять своё портфолио и получать вознаграждение за выполненную работу независимо от географии, времени и курса обучения.

*Эффективность работы со студентами позволяет Unilever вот уже много лет входить в топ-рейтинги компаний Universum, Challengenge и Future Today как предпочитаемый работодатель среди студентов бизнес-специальностей.*

## ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО



Женщины играют важную роль в бизнес-модели Unilever и её устойчивости в будущем. Права и экономическая вовлечённость женщин – это приоритеты для успеха в долгосрочном плане. Этот подход основан на соблюдении прав женщин и включает их карьерное продвижение, а также помощь им в совершенствовании своих навыков и предоставлении новых возможностей в рамках как собственной деятельности компании, так и расширенной цепочки поставок.

В начале 2020 г. на глобальном уровне в Unilever количество женщин на руководящих должностях сравнялось с числом мужчин. Теперь женщины занимают 50% управленческих позиций, по сравнению с 38% в 2010 г. Преодоление гендерного разрыва связано с прогрессом в департаментах, где исторически женщины были представлены мало. Речь идёт, в частности, о сфере технологий, финансов и логистики: доля женщин-руководителей в этих департаментах в настоящее время составляет от 40% до 50%.

В России в совете директоров Unilever соотношение мужчин и женщин тоже составляет 50% на 50%. С 1 сентября 2019 г. Unilever в России возглавляет Регина Кузьмина. Кроме того,



с февраля 2020 г. в Unilever существует расширенная команда руководителей – «открытое правление» – 35 чел. (представители из различных подразделений бизнеса разных должностных уровней): 67% участников правления – женщины.

В июне 2019 г. Unilever внедрил на уровне всех стран, включая Россию, три дополнительные оплачиваемые недели отпуска для отцов при рождении или усыновлении ребенка. В России таким отпуском уже воспользовались более 50 молодых пап с момента запуска кампании. Для родителей и сотрудников, только планирующих стать родителями, а также для линейных руководителей, чьи подчинённые планируют декретный отпуск, разработана специальная информационная платформа поддержки материнства и отцовства MAPS (Maternity and Paternity Support).

## ДОСТОЙНАЯ РАБОТА



Создание условий для того, чтобы люди могли получать заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, – важнейший шаг на пути к построению более справедливого общества, предоставляющего равные возможности для всех. Это позволит обеспечивать достойный уровень жизни для людей и удовлетворять их основные потребности, такие как доступ к продовольствию, достойному уровню жилья и здравоохранению.

Кроме того, когда люди получают заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, это приносит прямую пользу экономике, способствует созданию рабочих мест, помогает малому бизнесу, снижает текучку кадров и повышает производительность и качество работы – в целом создавая эффективный цикл экономического роста.

**Глобальная цель Unilever** – повысить уровень жизни работников с низким уровнем дохода во всём мире, создавая условия для того, чтобы каждый, кто напрямую предоставляет товары и оказывает услуги компании, имел заработную плату не ниже прожиточного минимума или получал минимальный доход к 2030 г.

На сегодняшний день зарплата сотрудников Unilever уже составляет не менее минимального размера оплаты труда, а в планах – обеспечить эту возможность для большего числа работников за её пределами, уделяя особое внимание наименее защищённым категориям, занятым в промышленном производстве и сельском хозяйстве.

Задачи компании: строить эффективную работу с поставщиками, другими компаниями, правительствами и неправительственными организациями и, при необходимости, менять процессы закупок и сотрудничества в целях трансформации глобальной цепочки поставок.

Unilever в России ежегодно проводит аудит оплаты труда сотрудников во всех регионах страны. Для аудита используются данные по заработной плате каждого сотрудника по всем городам присутствия, а информация по минимально допустимому доходу предоставляется независимым поставщиком,



который учитывает изменение стоимости жизни в каждом из регионов России.

Помимо этого, важной задачей выступает: оказание помощи 5 млн малых и средних предприятий (МСП) в розничной производственно-сбытовой цепи компании путём предоставления им доступа к навыкам, финансовым ресурсам и технологиям в целях развития их бизнеса и повышения их дохода. МСП, с которыми работает Unilever, – это в основном розничные торговцы, владельцы малых торговых точек и киосков. Для развития их бизнеса и повышения их доходов Unilever предоставляет широкий доступ к цифровым инструментам, финансовым услугам и другим возможностям, включая модели, поддерживающие социальное предпринимательство.

В России на сегодняшний день 3,5 тыс. сотрудников отдела продаж, от торговых представителей и мерчендайзеров до региональных менеджеров и руководителей групп клиентов, имеют доступ к дистанционным платформам обучения (Degreed, i-Spring). Сотрудники регулярно получают информацию об ассортименте и новинках компании, проходят курсы и программы обучения по приоритетным навыкам, имеют возможность выстраивать свою индивидуальную программу обучения, проверять знания с помощью тестов и практических заданий, повышать мастерство и отслеживать прогресс.

## УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА



### Карьерные возможности для людей с инвалидностью

Цель Unilever – к 2025 г. стать работодателем № 1 для людей с инвалидностью. Для реализации этой задачи в России Unilever сотрудничает с Фондом «Действуй» и региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива».

Компания стала участником программы «Попробуй профессию в деле», цель которой – познакомить студентов с инвалидностью с будущей профессией на практике при поддержке опытных наставников из бизнеса.

Взаимодействие ведётся по семи профессиональным направлениям: интернет-технологии, финансы, маркетинг, юриспруденция, менеджмент, техносферная безопасность, управление персоналом. Программа длится полтора месяца и завершается защитой бизнес-кейсов перед наставниками и представителями

компаний. Каждый участник получает сертификат о прохождении программы от компаний-спонсоров. В 2020 г. к программе, которая по причине обострения эпидемической обстановки была переведена в онлайн-формат, вместе с Microsoft и Unilever присоединились Philip Morris и Sun Pharma. Со стороны Unilever на обе волны программы было подано более 50 заявок на участие от сотрудников, желающих стать наставниками.

### Преодоление разрыва между поколениями

Ещё один шаг к разнообразию и инклюзии в самом широком смысле Unilever сделал в 2018 г., когда руководство российского подразделения компании решилось на смелый эксперимент: при топ-менеджменте путём открытого голосования был создан стратегический совет, состоящий из экспертов-миллениалов, самому старшему из которых – 23 года. Полагаясь на то, что выбранные в совет миллениалы не понаслышке знают о том, чего ждут от большого бизнеса и брендов их ровесники, руководство Unilever в России доверило им оценку и доработку своих стратегий в области цифровой трансформации, внедрения инноваций, маркетинга, обеспечения устойчивого роста бизнеса и развития предпринимательства в собственной системе поставок.

Шестерых девушек и четверых юношей из 50 кандидатов выбрали в совет в несколько этапов, финальный из которых проходил в форме открытого онлайн-голосования. Все эксперты оказались студентами ведущих российских вузов (МГУ, Высшая школа экономики, МГТУ им. Н. Э. Баумана и др.).

А в 2020 г. Unilever собрал «второй сезон» Millennials Board 2.0: альтернативного совета директоров, сформированного из пяти российских владельцев и совладельцев стартапов. Это позволило компании слышать голос разных поколений, людей с совершенно разным рабочим и жизненным опытом для движения вперёд и воплощения в жизнь стратегии компании и быть актуальными для сотрудников, потребителей и стейкхолдеров.

В целях внедрения и развития лучших практик, нацеленных на решение общих проблем, компания постоянно изучает возможности совершенствования подхода к соблюдению прав человека, включая трудовые права и эффективность работы через внешние инициативы и социально ориентированные партнёрства (с органами государственной власти, представителями бизнеса из других отраслей, некоммерческими организациями, поставщиками и другими деловыми партнёрами).



## АО «АБ ИНБЕВ ЭФЕС» // JSC “AB INBEV EFES”

AB InBev Efes – одна из крупнейших пивоваренных компаний в России. Была образована 30 марта 2018 г. благодаря слиянию бизнесов AB InBev и Anadolu Efes на территории России и Украины.

AB InBev Efes располагает в России 11 пивоваренными заводами: во Владивостоке, Волжском, Иваново, Казани, Калуге, Клину, Новосибирске, Омске, Саранске, Ульяновске, Уфе, а также тремя солодовенными комплексами: в Казани, Омске и Саранске.

Численность персонала в России – порядка 7 тыс. чел.



**ШПАКОВ  
ДМИТРИЙ  
АЛЕКСАНДРОВИЧ**  
Президент

**DMITRY  
SHPAKOV**  
President

AB InBev Efes is one of the biggest brewing companies, was founded on 31 March 2018 following the merger of AB InBev and Anadolu Efes businesses in Russia and Ukraine.

AB InBev Efes Russia runs 11 breweries: Vladivostok, Volzhsky, Ivanovo, Kazan, Kaluga, Klin, Novosibirsk, Omsk, Saransk, Ulyanovsk, Ufa and three malt houses in Kazan, Omsk and Saransk.

The number of employees in Russia is about 7 thousand people.

*Summary see p. 167*

**О**беспечение соблюдения высочайших международных стандартов в области прав человека, а также создание культуры равноправия и инклюзивности – основа деятельности AB InBev Efes.

Компания признаёт свою ответственность в области защиты прав человека и гендерного равенства, провозглашаемых на международном уровне, в том числе в качестве Целей устойчивого развития ООН.

Во внутренних Политиках компании изложены стандарты, обязательства и методы контроля за соблюдением прав человека в процессе ведения предпринимательской деятельности в различных странах и юрисдикциях, а также ожидания в реализации данных целей от деловых партнёров, подрядчиков и поставщиков компании.

Кроме того, в AB InBev Efes реализуются меры по продвижению культуры, признающей ценность каждого человека, способствующей созданию и развитию условий безопасной и позитивной рабочей среды, свободной от всех форм преследования, включая домогательства и дискриминацию по какому-либо признаку. За любые виды поведения, нарушающего провозглашённые ценности компании, установлена юридическая ответственность.

### ЗАЩИТА ОТ ДОМАШНЕГО НАСИЛИЯ



Здоровье и безопасность наших сотрудников – приоритет № 1 для AB InBev Efes, поэтому компания уделяет большое внимание вопросам обеспечения безопасных условий для работников как непосредственно на рабочем месте, так и дома. Это подразумевает в первую очередь отсутствие риска физического, сексуального или психологического насилия и жестокого обращения.

Наряду с тем, что данная проблема ущемляет права человека и идею равенства в целом, для принятия мер по борьбе с домашним насилием и его последствиями существуют весомые основания с точки зрения бизнеса: снижение мотивации и, как результат, качества работы, а также формирование нездоровой атмосферы, и это только некоторые из них.

Ранее принятый комплекс мер AB InBev Efes по борьбе с домашним насилием дополняет сейчас новый Глобальный стандарт в отношении домашнего насилия, принятый на уровне штаб-квартиры глобальной компании и распространяющий своё действие на все подразделения. Он олицетворяет неуклонное следование компании идее обеспечения безопасной, объединяющей и лояльной среды для жертв домашнего насилия. В нём предусматривается ряд мер поддержки, которые направлены на более быстрое восстановление пострадавших от домашнего насилия, чтобы они могли почувствовать себя в безопасности на рабочем месте и успешно строить карьеру. Меры поддержки включают оплачиваемый отпуск для восстановления, меры по обеспечению безопасности на работе, предоставление психологической помощи и др.

Наш Глобальный стандарт является гендерно нейтральным – компания признаёт тот факт, что и женщины, и мужчины могут стать объектами домашнего насилия. Документ призван в первую очередь оказать поддержку работникам в тех странах, где отсутствует законодательство по борьбе с домашним насилием, и дополнить комплекс государственных мер в тех регионах, где подобное законодательство принято и исполняется.

Для наиболее эффективного применения положений Стандарта в компании, помимо всего прочего, введён институт Амбассадоров по борьбе с домашним насилием, в качестве которых выступают сотрудники, обученные предоставлению конфиденциальных консультаций и информации.

Опыт показал: наличие сети амбассадоров – один из действительно эффективных способов, который позволяет жертвам



насилия не только поделиться конфиденциальной и очень чувствительной информацией, но и получить качественную поддержку.

## ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ И ДИСКРИМИНАЦИИ



Согласно результатам исследования Superjob для ТАСС (2019 г.), более 30% российских граждан сталкивались у себя на работе со злоупотреблением властью со стороны руководства или психологическим насилием. Причём, вопреки общепринятому мнению о том, что от психологического насилия и давления на рабочих местах чаще страдают женщины, опрос показал обратное. По подсчёту аналитиков, с начальственными злоупотреблениями сталкивались 34% мужчин, а женщин – 28%. С точки зрения бизнеса эта проблема влечёт за собой не только очевидное снижение эффективности работы отдельных сотрудников и отделов, утечку квалифицированных кадров, но и реальные финансовые потери. По подсчётам специалистов Высшей школы экономики, сумма таких потерь для экономики страны в среднем может достигать до 130 млрд руб.

В компании действует отдельная политика по противодействию домогательствам и дискриминации, цель которой заключается в установлении правил поведения в компании, обеспечивающих создание и поддержание инклюзивной рабочей среды, свободной от всех форм преследования, а также развитие атмосферы, способствующей профессиональному росту наших сотрудников.

В рамках этой Политики чётко зафиксировано, какие действия будут восприниматься как проявление харассмента и дискриминации, какие обязанности возлагаются на сотрудников для предотвращения нежелательного поведения, какие меры воздействия могут быть применены для защиты от харассмента и, главное, каков алгоритм действий работника, пострадавшего от домогательств со стороны коллег.

Вместе с порядком действий пострадавшего в регламентах компании предусмотрены сроки, в течение которых сотрудник отдела Этики и комплаенса обязан предпринять необходимые меры.

Для того чтобы эта политика стала действительно рабочей, важно, чтобы все сотрудники чётко понимали алгоритм своих действий и главное – реакцию со стороны работодателя и все возможные последствия для вовлечённых сторон. 15% участников опроса Superjob для ТАСС (2019 г.), посвящённого проявлению психологического насилия на работе, отказались отвечать на вопрос об абьюзе со стороны руководства, поэтому нам было важно донести, что все обращения рассматриваются строго конфиденциально, а заявление может быть оставлено анонимно через онлайн-сервисы или независимую горячую

линию. Таким образом, сообщить о нарушениях могут не только участники инцидента, но и его свидетели.

Помимо электронных средств, принять заявление о нарушении могут также непосредственные руководители, вышестоящие руководители, отдел по работе с персоналом, юридический отдел, отдел по этике и комплаенсу, амбассадоры.

Для обеспечения эффективности работы корпоративный Комитет по этике и комплаенсу назначает сразу двух человек в качестве амбассадоров. При номинации на эту позицию учитываются должность (желательно, чтобы амбассадор был из управляющей команды, старший менеджер или директор) и демографическое разнообразие (учитывается вопрос, должны ли амбассадоры быть разного пола и нести разные функции в роли профильных экспертов, а не функциональных, например в качестве менеджеров по работе с персоналом).

Амбассадоры консультируют работников, помогают своевременно выявлять жалобы на сексуальные домогательства и сообщают о них по существующим каналам связи.

Компания также может обращаться к амбассадорам за рекомендациями и предложениями относительно улучшений реализации политик и процедур и любых связанных с ними тренингов. Амбассадоры не несут ответственности за расследование жалоб или применение дисциплинарных мер, но они помогают повысить осведомлённость о политике и предоставить альтернативный канал связи, посредством которого потенциальные жертвы преследования могут сообщить о своих вопросах, проблемах или иной информации о ненадлежащем поведении.

Любой работник, признанный нарушителем политики в соответствии с внутренними процедурами компании и требованиями действующего законодательства, может подвергнуться соответствующим дисциплинарным мерам и иным действиям, направленным на исправление положения. Меры включают в себя



в том числе: письменный или устный выговор, приостановление, перераспределение, понижение в должности или прекращение трудовых отношений. Возможна также передача информации в соответствующий компетентный орган с целью проверки наличия возможного нарушения местного законодательства.

После запуска политики и серии тренингов, проведённых сотрудниками, наблюдался повышенный интерес к данной теме. Это означает, что тема продолжает быть актуальной, а наши коллеги готовы узнавать больше о методах защиты своих прав и предотвращать подобные случаи на работе.

По итогам 2020 г. пивоваренная компания AB InBev Efes входит в топ-3 рейтинга лучших работодателей России среди крупнейших FMCG-компаний по версии HeadHunter.ru.



## ЗАО «ФЕРРЕРО РУССИЯ» // “FERRERO RUSSIA” CJSC

«Ферреро Руссия» (Группа Ferrero) – один из ведущих игроков российского кондитерского рынка с годовым оборотом свыше 40,7 млрд руб. и крупнейший инвестор Владимирской области. Общий объём инвестиций в фабрику Ferrero в России (с. Ворша, Собинский р-н) превысил 250 млн евро.

Компания входит в топ-20 рекламодателей России и в топ-5 экспортёров кондитерской отрасли, 20% производимой продукции идёт на экспорт в 36 стран. Продукция владимирской фабрики обеспечивает порядка 60% объёма продаж Ferrero в России.

Численность персонала в России – 870 чел.



**НЕМЧЕНКО  
ИГОРЬ  
ВАСИЛЬЕВИЧ**  
Генеральный директор

**IGOR  
NEMCHENKO**  
General Manager

Ferrero Russia (Ferrero Group) presents on the Russian confectionery market since 1995 and is one of its key players with an annual turnover of over 40.7 billion rubles. Ferrero Russia is the largest investor in the Vladimir Region (Vorsha village, Sobinsky district) with total investment in the Ferrero factory over 250 million euros.

The company is ranked among the top 20 advertisers in Russia and is in the top 5 exporters of the confectionery industry; 20% of its products are exported to 36 countries. The products of the Vladimir factory account for about 60% of Ferrero's sales in Russia.

The number of employees is 870 people.

**Summary see p. 167**

Группа Ferrero ориентирована на международное развитие с учётом национальной специфики стран продвижения. Являясь официальным членом Глобального договора ООН, компания придерживается принципов устойчивого развития и социально ответственного ведения бизнеса на всех территориях своего присутствия.

Как отмечается в Заявлении о политике по правам человека Ferrero, одним из основополагающих принципов работы компании является признание заслуг человека и защита его достоинства. Кроме того, уважение прав и забота о благополучии сотрудников глубоко укоренились как главные ценности и принципы семейного бизнеса Ferrero. Они являются ключевыми для обеспечения устойчивости коммерческой деятельности и формируют ценности в тех сообществах, где работает компания.

Соблюдение прав человека является важным условием в достижении ЦУР ООН – 2030. Поскольку вопросы прав человека требуют многоаспектного подхода, Ferrero определила для себя 10 ключевых областей. Заявление Ferrero о политике в области прав человека устанавливает принципы, которые компания применяет к работе в этих приоритетных областях на протяжении всей цепочки создания ценности. Такой подход Ferrero использует при взаимодействии со своими сотрудниками, деловыми партнёрами и другими стейкхолдерами.

В корпоративных документах компании «Кодекс этики», «Кодекс делового поведения», «Кодекс поставщика Ferrero» определяются этическое видение, принципы, ценности, корпоративная ответственность компании, принципы в области ответственной деловой практики, ожидания в отношении ответственных закупок сырья для всех поставщиков на протяжении всей цепочки создания стоимости.

Ferrero привержена принципу уважения и продвижения прав человека, а также предотвращения и уменьшения негативных последствий своей деятельности посредством применения подхода комплексной экспертизы. В основе подхода лежат Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Международный билль о правах человека и Основные конвенции Международной организации труда (МОТ).

Ferrero считает очень важным соглашение о взаимодействии в социальном партнёрстве, а также совместную работу с государственными органами, деловыми партнёрами и другими стейкхолдерами, что, несомненно, придаёт синергетический эффект деятельности компании и её продвижению к устойчивости. Так, социальные инициативы ЗАО «Ферреро Руссия» реализуются в партнёрстве с администрацией Владимирской области.

Деятельность компании направлена на реализацию глобальных подходов в практической деятельности предприятия в области создания безопасных условий труда, многообразия и вовлечённости, экологии, заботы о потребителях, ответственного маркетинга и др.

### ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Внедрение новой системы корпоративного управления в Группе Ferrero в сентябре 2017 г. ознаменовало собой начало новой эры в развитии компании. Новая организационная структура, ориентированная на сотрудников, способствует расширению их возможностей и компетенций, с тем чтобы обеспечить дальнейший рост компании во всех регионах её присутствия.

*«Компания Ferrero всегда стремилась создать бизнес, который будет оказывать положительное влияние на сотрудников, потребителей и их семьи, а также местные сообщества, в которых мы работаем» (Лапа Чивилетти, генеральный директор Группы Ferrero).*

## Многообразие и вовлечённость

Топ-менеджмент компании строит систему управления с учётом многообразия и вовлечённости сотрудников, что играет решающую роль в обеспечении успеха бизнеса в долгосрочной перспективе. Ferrero стремится мотивировать сотрудников к вовлечённости в процесс принятия решений, взаимодействию и ориентированности на потребителя. Создаётся рабочая среда, где каждый чувствует свою значимость и имеет возможности для развития.

Механизм и модель вовлечения сотрудников Ferrero основаны на жизненном цикле сотрудника в компании. Стимулирование сотрудников к использованию цифровых технологий и поддержанию открытого, чёткого и быстрого информационного взаимодействия между всеми странами является одним из приоритетных направлений работы.

В программе Ferrero по поддержанию многообразия основное внимание уделяется четырём аспектам: гендерному, разнообразию поколений, национальностей и рабочей культуры. Одна из приоритетных задач на будущее – достижение гендерного баланса среди высшего руководства.

В компании «Ферреро Руссия» внедрены и успешно работают все лучшие практики Группы в отношении организации производственной и коммерческой деятельности. Все бизнес-процессы компании основаны на стратегии устойчивого развития Группы Ferrero под девизом Care For The Better, которая реализуется по двум направлениям – Люди и Планета.

ЗАО «Ферреро Руссия» создаёт безопасные и нормативно обоснованные условия труда, о которых каждый сотрудник получает достоверную и полную информацию.

Реализация трудовых прав сотрудников компании осуществляется в том числе и через внедрённые действующие программы в рамках единого цифрового пространства Forward, организацию системы страхования сотрудников (проект Venefactory), внедрение принципов бережливого производства на кондитерской фабрике Ferrero во Владимирской области (с. Ворша, Собинский район) в рамках проекта FOX, создание рабочих мест для людей с инвалидностью (бригада Light). Данные проекты были подробно описаны в сборнике РСПП «Достойный труд – устойчивый бизнес» (Москва, 2020 г. – стр. 106–109).

## Благополучие и здоровье сотрудников

Компания использует единый подход к формированию социального пакета для всех категорий сотрудников в России. Компания обеспечивает комплекс трёх видов страхования сотрудников:



страхование жизни, добровольное медицинское страхование (ДМС), онкострахование, которые постоянно эволюционируют в соответствии с потребностями сотрудников и возможностями рынка данных услуг. Философия и стратегия данного подхода подробно описаны на платформе My Total Reward@Ferrero, доступ к которой есть у каждого сотрудника Ferrero. Локальные нормативные акты, описывающие льготы сотрудников, размещены на корпоративном ресурсе Forward.

## Рабочие места для людей с ограниченными возможностями

В рамках действующего регионального законодательства в 2014 г. на кондитерской фабрике Ferrero во Владимирской области было принято решение о создании 11 рабочих мест для людей с ограниченными возможностями (квота 3% от среднесписочного состава на 2014 г.). Цель – создание высокоэффективного производственного процесса, совмещённого с решением важной социальной проблемы. В марте 2014 г. бригада слабослышащих сотрудников (бригада Light) приступила к работе. Слабослышащие сотрудники успешно трудятся на производстве, проходят все необходимые тренинги, а также принимают участие в корпоративном волонтерстве, в частности посещают интернат для детей с проблемами слуха. Со временем проект развивался: на линии ручной переупаковки были созданы облегчённые условия труда для работников с медицинскими показаниями. В настоящий момент линия ручной переупаковки является одним из наиболее эффективных производственных участков: за период с 2019 по 2020 г. объём производства данной линии составил 13,5% от общего объёма производства.

## Forward – Digital workplace

Развитие единого цифрового пространства для сотрудников является одной из приоритетных задач компании Ferrero. Forward Digital workplace стал особенно востребованным и показал свою высокую эффективность в период перехода на частично дистанционный формат работы в связи с COVID-2019.

## Развитие и обучение

Не менее важным достижением является организация непрерывного развития и обучения сотрудников.

Компания Ferrero развивается по принципу самообучающейся организации: из поколения в поколение проводится приумножение и передача знаний, накопленных в процессе становления и развития компании.

Как на глобальном, так и на локальном уровнях сотрудники Ferrero имеют доступ к интерактивным обучающим материалам и урокам в режиме реального времени.

COVID-19 внёс существенные коррективы в процесс развития сотрудников и стажёров. Однако не «заморозил», а в чём-то даже качественно улучшил этот процесс. Программы, которые ранее





проходили в очном формате, были трансформированы и переведены в режим онлайн с сохранением своей эффективности. В частности, те курсы, которые ранее длились 2 дня по 8 часов каждый, сейчас разбиты на 4 дня по 4 часа с перерывом. Такая стратегия даёт хороший результат: статистика подтвердила, что активность и вовлечённость аудитории сохранились на уровне аналогичного периода прошлого года.

## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВА



Для обеспечения экологических прав сообществ в регионах присутствия деятельность как производственного, так и коммерческого подразделений реализуется в рамках глобальной стратегии и обязательств Группы Ferrero.

В 2020 г. Группа Ferrero приняла климатические цели, которые были объявлены в рамках публикации 11-го отчёта по устойчивому развитию.

Для фабрики Ferrero во Владимирской области (с. Ворша, Собинский район) защита окружающей среды имеет наивысший приоритет. Действуя в рамках глобальной стратегии устойчивого развития Группы, фабрика Ferrero во Владимирской области последовательно реализует комплексные проекты, направленные на повышение эффективности, экономное использование природных ресурсов и минимизацию отходов.

В рамках единых обязательств Группы Ferrero по достижению выполнению ЦУР 6, 7, 12, 13, 15 на предприятии системно реализуются проекты, направленные на достижение целей в области отходов, энерго- и водопотребления, а также использование зелёных источников энергии; идёт подготовка проекта по переработке всех органических отходов для производства электроэнергии.

Чрезвычайная экологическая ситуация требует от компаний всё большей ответственности. Именно поэтому Ferrero поставила перед собой две цели по сокращению своего углеродного следа. Так, к 2030 г. компания намерена вдвое сократить все выбросы от своей производственной деятельности, что согласуется с целями Парижского соглашения ограничить глобальное потепление 1,5 градуса Цельсия. Во всех областях своей деятельности компания Ferrero обязуется сократить выбросы CO<sub>2</sub> на 43% на каждую тонну произведённой продукции (2018 г. – базовый).

Для достижения первой цели Ferrero разработала дорожную карту по сокращению выбросов CO<sub>2</sub>, связанных с деятельностью фабрик, складов и основных офисов. Для достижения второй цели компания будет также работать вместе со своими поставщиками над сокращением выбросов CO<sub>2</sub>, параллельно переосмысливая уже принятые подходы и разрабатывая новые продукты.

Другим важным документом, на который в своей производственной деятельности ориентируются все фабрики Ferrero, является Политика компании в области охраны окружающей среды и энергетических ресурсов, принятая в 2019 г. и направленная

на обеспечение защиты окружающей среды, рациональное использование природных и в том числе энергетических ресурсов.

На предприятии уже накоплен успешный опыт реализации экологических инициатив. Так, благодаря экологическим и энерго-сберегающим проектам на фабрике за период с сентября 2019 г. по август 2020 г. удалось значительно снизить потребление ресурсов на каждую тонну готовой продукции: количество загрязнённых сточных вод было снижено на 13%, потребление природного газа сократилось на 18%; электрической энергии – на 6%, водных ресурсов – на 13%. На фабрике организован отдельный сбор мусора, более 84% производимых отходов подлежат переработке. В частности, благодаря системной и последовательной работе по сортировке отходов за 2020 г. было собрано и отсортировано 1150 т картона и бумаги, 134 т пластика, 158 т стекла.

Эффективное внедрение системы экологического менеджмента (сертификат ISO 14001, получен в июле 2019 г.) и системы энергетического менеджмента (сертификат ISO 50001, получен в июле 2019 г.) стало во многом возможным благодаря участию всего коллектива предприятия. Сотрудники фабрики всё чаще включаются в реализацию программ, что повышает их личную мотивацию и результативность, а также содействует достижению синергического эффекта от совместных действий менеджмента предприятия и сотрудников. Развитие экологической культуры стало, в свою очередь, хорошей основой для развития волонтерского движения. Таким образом, экологические волонтерские проекты фабрики стали неотъемлемой частью комплексной программы по сокращению воздействия на окружающую среду. Так, подтверждая значимость бережного отношения к окружающей среде, добровольцы компании Ferrero за период с 2017 по 2020 г. помогли восстановить 1 га леса: в лесных угодьях Собинского района было высажено 5 тыс. деревьев; был организован семейный субботник, во время которого было облагорожено и убрано 2,7 тыс. кв. м территории муниципального детского лагеря «Тонус» (с. Бабаево, Владимирская обл.).

Также сотрудники компании регулярно проводят лекции по экологии и тематические беседы для учащихся детского технопарка «Кванториум-33». Эта инициатива реализуется в рамках действующего соглашения между ЗАО «Ферреро Руссия» и Владимирским институтом развития образования им. И. Л. Новиковой, заключённого в марте 2020 г.

За информацией экологического характера потребители могут обратиться через веб-сайт компании, заполнив форму обратной связи или позвонив на потребительскую линию «Ферреро Руссия».

## ПРАВА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ



Забота о здоровье потребителей и ответственный маркетинг – принцип деятельности Ferrero, которым компания руководствуется каждый день и который основан на чувстве ответственности, выходящем за рамки чисто коммерческих задач.

Эта ответственность реализуется через стратегию Ferrero в отношении питательной ценности продукции, через качество и свежесть, пищевую безопасность, а также ответственные и прозрачные коммуникации и информирование населения о питательной ценности продуктов Ferrero.

### Качество продукции

Все продукты Ferrero отличаются высоким качеством и могут быть включены в разнообразные меню, а также в рацион тех, кто ведёт здоровый образ жизни. Здоровое рациональное меню – основа хорошего самочувствия, поэтому одна из главных целей компании – помочь людям научиться правильно выбирать продукты питания и мотивировать их к соблюдению сбалансированной диеты, которая обеспечит организм необходимыми питательными веществами и энергией.

Научные исследования подтверждают, что сбалансированное и разнообразное меню может включать в себя любые элементы, что нет необходимости исключать из рациона те или иные продукты, ингредиенты или питательные вещества, поэтому присутствие «Больших брендов» компании в повседневном рационе отвечает основным принципам современной науки о питании:

- сбалансированная диета обеспечивает организм всеми необходимыми питательными веществами;
- здоровое питание предполагает включение в рацион разнообразной пищи в надлежащем количестве;
- ежедневная умеренная физическая активность является ключевым элементом здорового образа жизни, в то время как малоподвижный образ жизни может стать причиной набора веса.

Бизнес-модель компании позволяет гарантировать превосходные органолептические свойства и максимальную свежесть продуктов на протяжении всей цепочки создания стоимости, а также соответствие готовой продукции и упаковки всем основным экологическим стандартам.

Служба контроля качества Ferrero одинаково действует во всех регионах на протяжении всей цепочки создания стоимости – от производства сырья до продажи готового продукта.

Для оценки органолептических свойств продукции в точках продаж разработан «перечень дефектов», основанный на данных, полученных в ходе проведённых ранее проверок. Он



применяется для контроля качества всей продукции, присутствующей на рынке.

Все мероприятия по контролю качества продукции Ferrero описаны в 11-м отчёте об устойчивом развитии и размещены в открытом доступе на веб-сайте компании [www.ferrerosustainability.com](http://www.ferrerosustainability.com).

### Ответственные коммуникации

Ferrero, являясь глобальным игроком отрасли, строго следует Рамочному соглашению по ответственным коммуникациям для продуктов питания и напитков, принятому Международной торговой палатой, а также участвует в нескольких других национальных и международных инициативах, призванных обеспечить соблюдение самых строгих стандартов. Принятая корпоративная политика коммуникаций в некоторых аспектах даже строже, чем того требует законодательство. В рамках Группы действует множество внутренних норм, в частности в отношении маркировки и рекламы пищевых продуктов. Компания принимает участие в программах, способствующих продвижению активного образа жизни и здорового питания.

Ferrero следует глобальной политике в области рекламы и маркетинга в отношении детей (Global Policy on Advertising and Marketing Communications to Children), принятой Международным альянсом производителей продуктов питания и напитков (IFBA). В соответствии с данной политикой, Ferrero на глобальном уровне обязуется не использовать маркетинговые коммуникации, ориентированные преимущественно на детей до 12 лет в перечисленных далее СМИ и на следующих носителях: телевидение, радио, печать, кинотеатры, интернет (включая принадлежащие компании веб-сайты), DVD/CD-ROM-диски, прямой маркетинг, продакт-плейсмент (размещение скрытой рекламы), интерактивные игры, наружная реклама, мобильный и СМС-маркетинг.

Ferrero также является членом добровольной инициативы EU Pledge, требующей ответственного подхода к рекламе пищевых продуктов, ориентированной на детей в возрасте до 12 лет, на телевидении, в печатных СМИ и в интернете.

### Работа с обращениями потребителей

Потребители могут отправить своё сообщение (вопрос или претензию) со страницы компании на веб-сайте или позвонить по бесплатному номеру: с территории России, территории Казахстана и Белоруссии. Звонки принимаются 24 часа в сутки 7 дней в неделю.

После получения любой жалобы потребителя, включая поступившие через социальные сети, компания проводит расследование, а также предоставляет обратную связь потребителю. Если в ходе расследования выясняется, что какие-то аспекты на фабрике или в отдельном процессе могут быть улучшены, то данные решения имплементируются.

Сотрудники агентства, которое работает с отделом качества и обслуживает потребительскую линию компании, проходят специальное обучение/подготовку по правильному приёму жалоб для получения информации, необходимой для расследования. На регулярной основе проводится оценка эффективности работы потребительской линии.

На ежемесячной основе проводится мониторинг этих KPI, и при обнаружении отклонений в каких-то показателях инициируются расследование и корректирующие действия, направленные на восстановление эффективной работы.

*ЗАО «Ферреро Россия» отмечено почётным знаком губернатора «За вклад в экономику Владимирской области» в связи с 10-летием кондитерской фабрики Ferrero (2018 г.) и премией «Управление административными проектами», организуемой журналом «Административный директор», в номинации «Самый технологичный офис».*



## ПАО «АЭРОФЛОТ» // PJSC «AEROFLOT»

Группа «Аэрофлот» – лидер гражданской авиации России (41,2% российского рынка по итогам 9 месяцев 2020 года). Входит в топ-20 авиаперевозчиков мира по пассажиропотоку. За 2020 г. авиакомпании Группы перевезли 30,2 млн пассажиров.

В России имеет пять филиалов: в Санкт-Петербурге, Калининграде, Красноярске, Перми и Владивостоке. В составе Группы «Аэрофлот» – авиакомпании «Аэрофлот» (головная), «Россия», а также лоукостер «Победа».

Мультибрендовое предложение позволяет максимально охватить все основные сегменты рынка на внутренних и международных направлениях.

Численность персонала – 22,5 тыс. чел.



**ПОЛУБОЯРИНОВ  
МИХАИЛ  
ИГОРЕВИЧ**  
Генеральный директор,  
Председатель Правления

**MIKHAIL  
POLUBOYARINOV**  
Chief Executive Officer,  
Chairman of the  
Management Board

Aeroflot Group is Russia's largest airline group and ranks among the top 20 globally by passenger numbers (41.2% of the Russian market by September 2020). In 2020, the Group's airlines carried 30.2 million passengers. Aeroflot comprises five branches in Russia: St. Petersburg, Kaliningrad, Krasnoyarsk, Perm and Vladivostok. Aeroflot Group includes Aeroflot (head), Rossiya airlines, and Pobeda low-cost carrier. The multi-brand offering means the Group can service all key market segments on both domestic and international routes.

The number of employees is 22.5 thousand people.

Summary see p. 169

Группа «Аэрофлот» как крупнейший авиаперевозчик России и один из лидеров мирового рынка авиаперевозок осознаёт свою ответственность перед обществом. Принята Стратегия развития Группы «Аэрофлот» на период до 2028 г., которая нацелена на устойчивое развитие и быть в числе лидирующих авиакомпаний на международном уровне, используя возможности российского и международного рынков авиаперевозок.

В своей деятельности компания ответственно подходит к управлению ключевыми аспектами устойчивого развития, среди которых – обеспечение безопасности клиентов, соблюдение законодательных требований и этических норм, развитие персонала, обеспечение безопасных условий труда, снижение негативного воздействия на окружающую среду и др.

«Аэрофлот» придерживается принципа нулевой толерантности к коррупции. Руководство ПАО «Аэрофлот» придаёт большое значение ведению бизнеса в соответствии с общепризнанными антикоррупционными и этическими стандартами, неизменно поддер-



живает и одобряет такие основополагающие ценности компании, как добросовестность, прозрачность и подотчётность. В авиакомпании действуют Кодекс корпоративной этики и другие документы, направленные на предупреждение и противодействие коррупции.

В своей деятельности по достижению целей устойчивого развития и решению задач нацпроектов России компания руководствуется международными и российскими стандартами, включая права человека.

Среди основных направлений работы по реализации прав человека такие как: свобода передвижения, трудовые и экологические права, защита прав уязвимых групп.

### ПРАВО НА СВОБОДУ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ



Стратегическая задача «Аэрофлота» – повышение доступности авиаперевозок и мобильности россиян, что на практике означает содействие в реализации свободы передвижения.

Ключевая цель Стратегии развития Группы «Аэрофлот» на период до 2028 г. – увеличить перевозки до 130 млн пассажиров в год через мультибрендовое предложение с чёткой специализацией каждого из брендов и снизить для россиян цену перевозки на внутреннем рынке в экономическом классе примерно на 30%.

В соответствии с поручением Президента РФ Группа «Аэрофлот» взяла курс на наращивание межрегиональных перевозок, минуя Москву, и достигла значения 50,3% (по итогам 2019 г.) Также одним из направлений Стратегии развития стало создание в перспективе международного хаба в г. Красноярске.

Программа «плоских» тарифов – наиболее масштабная из социально значимых программ «Аэрофлота», которая делает воздушный транспорт доступным людям самого разного материального достатка. Действует с 2015 г. Основная цель – применение единых низких тарифов в экономическом классе обслуживания на собственных рейсах в города Дальнего Востока, Калининград и Симферополь с целью повышения доступности



данных регионов, а также мобильности россиян. Тариф предполагает, что цена билета не меняется в зависимости от даты приобретения. Программа осуществляется полностью за счёт авиакомпаний Группы «Аэрофлот».

Результатом реализации программы в 2019 г. стали 2,3 млн пассажиров авиакомпаний «Аэрофлот» и «Россия» по всем включённым направлениям.

## ЗАЩИТА ПРАВ Уязвимых групп



Обеспечивая максимально комфортные и безопасные условия для всех пассажиров, «Аэрофлот» уделяет особое внимание обслуживанию уязвимых групп населения.

Для инвалидов и лиц с ограничениями жизнедеятельности компания, в частности, придерживается положений Конвенции «О правах инвалидов», принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 2006 г. и ратифицированной Российской Федерацией.

Генеральным директором авиакомпании утверждён План мероприятий по обеспечению доступности услуг ПАО «Аэрофлот» для инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности.

Комплекс мероприятий предусматривает:

- недопущение проявления дискриминации по признаку инвалидности при предоставлении услуг;
- оказание индивидуального внимания при посадке/высадке в/из самолёта, во время полёта, в случае экстренной эвакуации или во время наземного обслуживания;
- специальные условия для обслуживания маломобильных граждан, пассажиров на носилках, инвалидов по слуху и зрению;
- сверх установленной нормы провоза ручной клади дополнительную возможность бесплатного провоза в пассажирском салоне костылей и других предметов, облегчающих функциональность, в т.ч. кресел-колясок;
- обеспечение бесплатной перевозки в пассажирском салоне собаки-проводника при сопровождении пассажира с инвалидностью по зрению;
- чёткий инструктаж и информирование в доступной форме на борту воздушного судна (ВС) пассажиров с инвалидностью по зрению или слуху;
- предоставление плечевого ремня (по предварительному заказу) – системы, предназначенной для удержания в вертикальном положении спины пассажира при нахождении на пассажирском кресле и обеспечивающей комфортное пребывание пассажира на борту;
- возможность просмотра фильмов развлекательной программы на борту ВС с субтитрами для пассажиров с инвалидностью по слуху и/или тифлокомментариями для лиц с инвалидностью по зрению.

В рамках реализации плана весь парк ВС ПАО «Аэрофлот» оснащён бортовыми креслами-колясками. С января 2018 г. новые ВС Boeing 737 поставляются в авиакомпанию с конфигурацией кабины,



позволяющей пронести пассажира на носилках. Произведена модификация шести ВС. Доработку ВС, находящихся в эксплуатации, планируется завершить в период 2020–2021 гг.

В систему профессионального развития работников «Аэрофлота» включены онлайн-тренинги для персонала аэропорта и бортпроводников, включающие рекомендации по взаимодействию с различными категориями инвалидов.

Завершены работы по адаптации девяти офисов «Аэрофлота» на предмет доступности для граждан с ограничениями здоровья. От Всероссийского общества инвалидов получены паспорта доступности.

**Поддержка ветеранов Великой Отечественной войны.** В рамках мероприятий по празднованию Дня Победы ПАО «Аэрофлот» ежегодно проводит акцию по перевозке ветеранов в период дней празднования, предоставляя возможность совершить бесплатные полёты в российские города, бывшие советские республики и ряд стран Европы.



**Поддержка детей.** Создаются дополнительные условия для путешествия детей в ВС компании:

- предоставляется детская коляска и возможность заказа детской люльки;
- отдаётся приоритет при посадке на борт;
- возможность заказа детского специального питания;
- детские дорожные наборы и столик для пеленания.

К услугам маленьких пассажиров – развлекательные аудио- и видеопрограммы, включающие детский канал, в который входят мультфильмы, художественные фильмы, аудиокнижки, музыка и игры для детей. Высокой популярностью пользуется детский бортовой журнал «АЭРОФЛОТ. Юный путешественник».

В полёте пассажирам с детьми дошкольного возраста предоставляется индивидуальное обслуживание: на рейсах продолжительностью более 3 часов по просьбе пассажира может осуществляться присмотр за ребёнком во время приёма пищи и/или во время посещения пассажиром, сопровождающим ребёнка, туалетной комнаты.

Пассажирам с детьми до 2 лет предоставляется помощь при выходе с борта.

Работа компании не раз получала признание в сообществе. Так, «Аэрофлот» вошёл в глобальный топ-25 компаний с лучшими практиками в сфере клиентского обслуживания по версии американского издания Forbes (особо отмечены большой выбор питания, подарки для детей на борту и клиентоориентированность работников). Авиационная премия Skyway Service Award – среди побед сразу пять номинаций: «Лучшие онлайн-сервисы для клиентов», «Лучший сервис для пассажиров с детьми и пассажиров с ограниченными возможностями» и «Лучший Duty Free на борту». А бортовой журнал «АЭРОФЛОТ. Юный путешественник» занял первое место в категории «Лучший журнал для клиентов» по итогам Международного конкурса корпоративных СМИ «Медиалидер-2019».



## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВА

ПАО «Аэрофлот» постоянно проводит мероприятия для сохранения права людей на комфортную окружающую среду и сокращения негативного влияния от деятельности авиакомпании.

Важное преимущество эксплуатации молодого парка воздушных судов – высокая топливная эффективность. Её дальнейшее повышение – один из производственных и социальных приоритетов «Аэрофлота». На это направлены:

- масштабная программа энергосбережения и повышения экологической эффективности, которая актуализирована на период с 2020 по 2030 г.;
- внедрена корпоративная система управления выбросами парниковых газов, включающая в себя систему мониторинга и учёта выбросов CO<sub>2</sub>, а также система экологического менеджмента – ежегодный независимый аудит интегрированной системы менеджмента на соответствие международным стандартам ISO 9001:2015 «Система менеджмента качества» и ISO 14001:2015 «Система экологического менеджмента»;
- на ежегодной основе разрабатывается Программа повышения топливной эффективности и сокращения расходов на ГСМ.

По итогам работы в 2019 г. «Аэрофлот» добился снижения потребления топлива на 17,7 тыс. т, что сопоставимо с 286 рейсами между Москвой и Владивостоком на Boeing 777-300 или 6829 рейсами между Москвой и Санкт-Петербургом на SSJ100.

На корпоративном сайте для просвещения пассажиров о воздействии авиаперевозки на окружающую среду размещён онлайн-калькулятор выбросов CO<sub>2</sub>.



## ТРУДОВЫЕ ПРАВА

Уникальный трудовой коллектив – главный капитал ПАО «Аэрофлот». Компания уделяет высокое внимание благополучию своих работников, созданию безопасных рабочих мест и сохранению здоровья, профессиональному росту и всестороннему развитию. Комплекс направлений работы по недопущению нарушения трудовых прав работников включает недопущение



дискриминации, соблюдение равенства по гендерному признаку, в том числе в поддержке прав женщин и молодёжи, доступность обучения и развития и др.

Действует ряд регламентирующих корпоративных политик и стандартов. Среди них – санаторное и медицинское обслуживание работников и членов их семей, негосударственное пенсионное обеспечение, обеспечение служебными автомобилями и служебным транспортом, размещение иногородних ключевых специалистов в арендуемом жилье, компенсация работникам 100 % родительской платы за содержание ребёнка в дошкольных общеобразовательных учреждениях, корпоративный спорт, предоставление работникам материальной помощи в связи с заболеваниями и сложными жизненными ситуациями.

## Обучение и развитие персонала

Проводятся на постоянной основе. Так, в 2019 г. организовано обучение более 36 тыс. работников и кандидатов (некоторые из них изучили более одной программы) как внутри компании, так и в сторонних учреждениях по программам подготовки, переподготовки, повышения квалификации и сертификации. «Аэрофлот» заключил ряд договоров с ведущими вузами о подготовке и переподготовке работников.

Для формирования должных требований к профессиональным квалификациям и знаниям по всем специальностям работников «Аэрофлот» участвует в работе по созданию профессиональных стандартов в рамках Совета по профессиональным квалификациям воздушного транспорта Национального совета по профессиональным квалификациям при Президенте РФ.

## Права женщин

Женщины составляют 56% от общего количества всех работников. Для их успешного карьерного роста в компании созданы все условия. Полностью отсутствует фактор «стеклянного потолка», дискриминация по гендерному признаку не допускается. Представительницам прекрасного пола открыты все профессии.

Так, руководящие должности занимают 442 женщины. Среди бортпроводников – самой массовой профессии в «Аэрофлоте» – женщины составляют подавляющее большинство – более 7 тыс. чел. Проводится работа по увеличению числа женщин в составе лётных экипажей.

## Поддержка молодёжи

Работники в возрасте до 35 лет составляют 52% коллектива авиакомпании. Они являются эффективным потенциалом компании в её устойчивом развитии. Большое внимание уделяется реализации права молодёжи на самоопределение, получение образования, достойную работу и др.

В рамках этого направления реализуется ряд корпоративных программ и комплексы мероприятий. Так, «Аэрофлот», являясь постоянным участником федеральных проектов, организуемых в рамках национальных проектов по поручению Президента РФ, особое значение отводит развитию молодёжных сообществ, поддержке самореализации молодых людей и инновационного потенциала молодёжи.

С основными отраслевыми учебными заведениями, а также рядом вузов г. Москвы заключены долгосрочные договоры о прохождении производственной и преддипломной практики студентов в подразделениях Группы компаний «Аэрофлот». При успешном прохождении практики и наличии соответствующей вакансии практиканту может быть предложена работа в компании. В рамках практики специалисты проводят презентации для студентов о перспективах работы в компании.

С 2013 г. ПАО «Аэрофлот» успешно участвует в программе целевой подготовки кадров. Реализуются программы целевого набора и подготовки для лётных специальностей, для которых наряду с материальной поддержкой компания берёт обязательства по их последующему трудоустройству. Всего за время действия программы ученические договоры о целевом обучении заключили 425 чел.



Ежегодно отбираются лучшие курсанты лётных учебных заведений выпускного курса для прохождения дополнительной тренажёрной подготовки по стандартам ПАО «Аэрофлот» с целью ускорения ввода в строй выпускников после приёма на работу в компанию.

**Проект «Профстажировки 2.0».** «Аэрофлот» является ключевым партнёром проекта, который организован АНО «Россия – страна возможностей» и Общероссийским народным фронтом. На сайте проекта размещено 10 кейсов от компании «Аэрофлот». «Профстажировки 2.0» – новый механизм взаимодействия студента образовательной организации и работодателя. Цель проекта – выявление талантливой молодёжи и мотивация студентов и молодых учёных, обладающих высоким потенциалом для развития компетенций, а также создание социальных лифтов путём перехода от практической студенческой работы к стажировке в компаниях.

Алгоритм работы проекта включает размещение кейсов компании на сайте конкурса, выполнение студентом практико-ориентированной курсовой или дипломной работы, подведение итогов два раза в год. В результате победители получают приглашения на прохождение практики и стажировки в компании.

**«Билет в будущее».** Проект реализуется по поручению Президента РФ В. В. Путина и входит в паспорт федерального проекта «Успех каждого ребёнка» в рамках национального проекта «Образование». «Аэрофлот» – активный участник проекта, который даёт возможность для детей школьного возраста узнать о ключевых компетенциях и профессиях в ПАО «Аэрофлот», принять участие в профессиональных пробах и профтестированиях, определиться с выбором траектории своего профессионального

развития в будущем. В 2020 г. компания участвовала в этом проекте по профессии «Диспетчер по организации пассажирских авиационных перевозок» и проводила профессиональные пробы для школьников.

Деятельность «Аэрофлота» как работодателя многократно удостоивалась признания – премии Randstad Award в номинации «Самый привлекательный работодатель в индустрии транспорта».

## ПАНДЕМИЯ COVID-19



Всё мировое сообщество столкнулось с проблемами, вызванными пандемией COVID-19.

Должное внимание компания уделила сохранению права работников на безопасный труд, сохранению рабочих мест и др. Несмотря на резкое падение объёма перевозок в условиях пандемии COVID-19, руководство «Аэрофлота» избежало массовых увольнений. Так, в условиях, когда почти полностью упали доходы от пассажирских перевозок, были предприняты нестандартные решения. Успешно была проведена переориентация части пассажирских широкофюзеляжных воздушных судов на перевозку социально значимых грузов, коммерческих отправок и почты.

**Защита прав потребителей** в условиях отказа множества пассажиров от перелётов стала актуальной проблемой. Были предприняты масштабные оптимизационные меры для возможности осуществления защиты этих прав. Первоочередной задачей стало сокращение выставленных ёмкостей, далее – сокращение общехозяйственных, управленческих, консультационных, маркетинговых расходов, включая полный отказ от рекламных мероприятий. Кроме того, менеджмент инициировал переговоры по реструктуризации обязательств авиакомпании и проводил непрерывный диалог с контрагентами об улучшении условий и оптимизации графиков платежей.

К началу июня 2020 г. «Аэрофлот» завершил внедрение системы оформления электронного ваучера – нового дополнительного инструмента возврата билетов, который по заявлению пассажира оформлялся на полную стоимость неиспользованного авиабилета, оформленного до 30 апреля 2020 г.

Авиакомпания приняла активное участие в организации перевозных рейсов по доставке на родину россиян, которые вынуждены были остаться в зарубежных странах из-за ограничений в перелётах. Только с 17 марта по 25 мая 2020 г., в разгар пандемии, «Аэрофлот» выполнил 169 рейсов в ряд стран, что «больше, чем любая другая российская авиакомпания», как отметила команда проекта #СвоихНеБросаем. Этот проект под кураторством ОНФ был создан во время пандемии. Волонтерская компания образована совместно с МИД России, Минцифры России, авиакомпаниями и волонтерами, проживающими в иностранных государствах. Множеству россиян оказали консультационную помощь и помогли зарегистрироваться на сайте «Госуслуги» для возвращения в Россию. Кроме того, ПАО «Аэрофлот» производило перевозку средств индивидуальной защиты, медицинского оборудования и комплектующих для ИВЛ в пункты Российской Федерации, Европы и США.

При обслуживании пассажиров компания ввела и неукоснительно соблюдает ряд новых процедур, которые направлены на предотвращение распространения инфекции. При входе на борт проводятся бесконтактная термометрия и обработка рук дезинфицирующим средством. Пассажиры допускаются только при наличии средств индивидуальной защиты (защитные маски и перчатки) и др.

*Результаты работы «Аэрофлота» в области транспорта и транспортной инфраструктуры получили общественное признание, компания стала победителем в номинации «Лучшее решение для транспортного сектора в период пандемии» Национальной премии «Формула движения» в 2020 г.*



## ОАО «РЖД» // JSCO “RZD”

ОАО «РЖД» – крупнейший национальный железнодорожный перевозчик, владелец и строитель железнодорожной инфраструктуры общего пользования. Эксплуатационная длина железных дорог – 85,5 тыс. км. Осуществляет деятельность практически на всей территории России, присутствуя в 77 из 85 субъектов Российской Федерации.

Входит в число мировых лидеров железнодорожного транспорта по объёмам грузовых и пассажирских перевозок и протяжённости сети, занимает второе место в мире по протяжённости электрифицированных линий железных дорог (44,1 тыс. км).

Численность персонала – 743,1 тыс. чел.



**БЕЛОЗЁРОВ ОЛЕГ ВАЛЕНТИНОВИЧ**  
Генеральный директор –  
Председатель правления

**OLEG BELOZEROV**  
Chief Executive Officer –  
Chairman of the Executive Board

Russian Railways is the largest national railway carrier, owner and builder of public railway infrastructure. The operational length of Railways is 85.6 thousand km. Operates practically throughout the entire territory of Russia, in 77 of 85 subjects of the Russian Federation. It is one of the world's leaders in railway transport and ranks second in the world in terms of the length of electrified lines – 44.1 thousand km.

The number of employees is 743.1 thousand people.

Summary see p. 170

Компания поддерживает принципы Глобального договора ООН и является участником Ассоциации «Национальная сеть участников Глобального договора по внедрению в деловую практику принципов ответственного ведения бизнеса» и Социальной хартии российского бизнеса Российского союза промышленников и предпринимателей.

РЖД видит в инновациях, цифровизации и развитии человеческого потенциала возможности для социально-экономического роста, повышения качества жизни общества и достижения глобальных целей устойчивого развития в контексте национальных приоритетов РФ. Соблюдение прав человека выступает важным условием для их достижения.

В компании действуют регламентирующие документы, устанавливающие соблюдение требований международных и российских нормативных актов федерального и регионального законодательства в области прав человека. В первую очередь компания ориентируется на Всеобщую декларацию прав человека ООН, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGPs), основные конвенции Международной организации труда, Социальную хартию российского бизнеса.

Стратегические задачи реализации социальной политики, направленные на повышение уровня жизни работников ОАО «РЖД», включают: эффективное управление персоналом и его социальную поддержку; поддержку здоровья; проведение эффективной молодёжной политики и др.

В соответствии с Кодексом деловой этики ОАО «РЖД» руководители филиалов и структурных подразделений компании обеспечивают всем лицам при приёме на работу и продвижении по службе равные права и возможности, независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, религиозных и политических убеждений. В компании принято должное отношение к идеологическим, личностным и физиологическим различиям работников.

Социальное партнёрство является важнейшим элементом в реализации социального обеспечения работников организации. Стороны партнёрства руководствуются в своём взаимодействии принципами равноправия и взаимоуважения, несут ответственность за выполнение соглашений о сотрудничестве и иных локальных нормативных актов. Так, согласно принятому в компании регламенту, два раза в год на форумах по вопросам социальной ответственности и партнёрства подводятся итоги выполнения Коллективного договора на всех железных дорогах страны, руководители отвечают на вопросы трудовых коллективов, ставят цели и задачи на следующий период.

В компании действует полный запрет на дискриминацию, использование детского или принудительного труда.

Организация работы корпоративного круглосуточного единого информационно-справочного ресурса для работников «Горячая линия» помогает осуществлять поддержку благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах. Это оперативный канал обратной связи, благодаря которому удаётся детально подойти к проблеме и вопросу каждого сотрудника.

Практика компании в области прав человека в аспекте предпринимательской деятельности включает разные направления: гендерное равенство, трудовые и экологические права, поддержка уязвимых групп: детей, женщин и др.

В период пандемии должное отношение к соблюдению прав человека, сохранению рабочих мест и уровню оплаты труда, поддержке уязвимых групп стало наиболее актуальным, в связи с этим программы компании и новые формы деятельности получили новый импульс к развитию.



## ПОДДЕРЖКА УЯЗВИМЫХ ГРУПП



### Социальная поддержка женщин-работниц ОАО «РЖД»

Одно из важных направлений работы компании в сфере прав человека – это соблюдение и поддержка равных прав женщин в экономической жизни, в сфере образования, в сфере занятости и др.

Компания входит в список лидеров компаний, которые внесли значительный вклад в устранение стереотипов по отношению к женской карьере, системно занимаются популяризацией идеи гендерного разнообразия и вовлечённости сотрудников, привлекают внимание к вкладу женщин в различные сферы деятельности.

Из общего числа работников ОАО «РЖД» количество женщин составляет 228 тыс. чел. (30,7%). При этом женщины занимают 52,3% всех должностей руководителей и специалистов компании, их численность на этих должностях составляет 131,8 тыс. чел.

8 марта 2017 г. глава Правительства РФ утвердил Национальную стратегию действий в интересах женщин на 2017–2022 гг. Это первый системный и основополагающий документ, определивший приоритетные направления государственной политики в отношении женщин.

ОАО «РЖД» реализует комплексную программу и проводит активную работу по поддержке женщин. С 2018 г. она реализуется по шести основным направлениям:

- создание нормативной базы;
- проведение исследований;
- мотивация труда;
- развитие системы социальных льгот и гарантий;
- расширение возможностей в области медицинского обеспечения;
- улучшение условий труда;
- организация культурно-массовых и просветительских мероприятий по поддержке женщин и семей.

Результаты социологического исследования, проведённого в 2019 г. «Изучение трудовой деятельности женщин в ОАО «РЖД», показали – 72% опрошенных женщин удовлетворены работой в компании.

ОАО «РЖД» комплексно подходит к вопросу эмоционального состояния женщин, работающих в компании, так, они имеют право раз в месяц воспользоваться «женским днём» – 1 день отпуска в месяц без сохранения заработной платы по личному заявлению работницы.

В компании открыты комнаты эмоциональной (функциональной) разгрузки для женщин, где сотрудницы могут расслабиться, сделать небольшую передышку и др.

За 3 года работы реализовано очень много инициатив, большинство из которых были предложены самими работницами компании, их мнение учитывалось при выстраивании приоритетов работы по каждому из направлений.

Для просвещения женщин о трудовых правах, обязанностях, гарантиях в компании разработан Справочник для женщин-работниц ОАО «Российские железные дороги». Среди основных результатов работы можно выделить следующие:

- разработаны рекомендации по применению режима гибкого рабочего времени, дистанционной работы, которые стали очень актуальны в связи с распространением коронавирусной инфекции;
- разработаны оздоровительные программы, программы «Мать и дитя»;
- в рамках новой программы ДМС появилась возможность пройти обследование у узких специалистов;
- совместно с Клиским институтом охраны и условий труда проведена работа по комплексной оценке влияния условий



труда на организм работающих женщин по критериям здоровья, работоспособности, репродуктивной функции. Итогом проведённой работы стал тот момент, что с 1 января 2021 г. женщины смогут работать помощником машиниста тягового подвижного состава (на первом этапе).

ОАО «РЖД» признано лауреатом Всероссийской премии в области социально значимых проектов для женщин в номинации «Бизнес и сервис» с проектом «Комплексная программа поддержки женщин».

### Онлайн-лагерь для детей

Забота о детях – в ряду приоритетных задач компании. Работа ведётся на постоянной основе и включает: санаторно-курортное лечение вместе с родителями – работниками ОАО «РЖД», предоставление детям работников права бесплатного проезда раз в год в поездах дальнего следования, участие в корпоративных мероприятиях, обеспечение работников путёвками для детей в детские оздоровительные лагеря.

В связи со сложившейся сложной эпидемической обстановкой, вызванной пандемией коронавирусной инфекции в России, была отменена детская оздоровительная кампания. В целях недопущения безнадзорности детей, а также занятости их в период, когда родители-работники находятся в том числе и на удалённой работе, было принято решение организовать досуг детей в дистанционном формате и провести программу «Страна железных дорог. Online», полностью эмитирующую модель детского оздоровительного лагеря. Целевой аудиторией проекта стали дети от 10 до 16 лет.

Онлайн-лагерь проводился на платформе Zoom. Впервые в практике работы платформы были организованы мероприятия более чем для 4 тыс. чел. одновременно.

Основной игровой идеей программы является модель проведения детского оздоровительного лагеря в дистанционном режиме, максимально приближённом к настоящему, «офлайновому» режиму лагеря. Основным методическим инструментом стал метод иммерсивного взаимодействия всех участников программы – детей, вожатых и педагогов дополнительного образования. В результате взаимодействия достигается эффект присутствия ребёнка, личного его участия в процессе, погружения в общую среду лагеря и необходимые переключения видов деятельности ребёнка.

Программа реализуется в течение 21 дня согласно общей план-сетке лагеря. Ребёнок-участник программы проводит в мероприятиях весь лагерьный день с 9:00 до 18:00 с двумя часовыми перерывами на приём питания: обед и полдник. Ребёнок в это время

находится на постоянной двухсторонней связи с отрядным вожатым посредством программ Discord (мессенджер с поддержкой VoIP и видеоконференций) и Zoom (коммуникационное программное обеспечение, объединяющее видеоконференции, онлайн-встречи, чат и мобильную совместную работу).

Во всех мероприятиях обязательна двухсторонняя онлайн-связь детей, вожатого и педагога дополнительного образования. Во время занятий ребёнок постоянно обращается к дидактическому материалу из индивидуального набора участника программы, особенно к рабочей тетради. Мастер-классы также проводятся по интерактивной технологии – одинаковая заготовка для творчества находится как в руках педагога, так и в руках каждого ребёнка.

С целью вовлечения детей к участию в программе, мотивации к занятиям и мероприятиям действует рейтинговая соревновательная система. В её основе лежит сюжетно-ролевая игра, связывающая мероприятия программы единой линией. Позитивная активность участников на мероприятиях оценивается вожатыми или организаторами мероприятий, баллы рейтинга подсчитываются и отображаются на созданном для этого веб-сайте программы в режиме реального времени. Победители рейтинга получают призы.

Всего проведено четыре онлайн-смены. В проекте приняло участие 7,3 тыс. детей. Более 1 тыс. работников обеспечивали реализацию проекта.

В каждую смену проводилось порядка 2885 конференций на платформе Zoom, которые посетили 79 тыс. участников.

Работа администрации (работники подразделений социальной сферы) по реализации проекта проводилась в партнёрстве и сотрудничестве с профсоюзной организацией и волонтерами. Благодаря этому каждому участнику проекта был доставлен «индивидуальный набор участника».

Результатом проекта стало:

- поддержка детей и организация в новом формате летнего оздоровительного отдыха – в дистанционном режиме детского лагеря;
- проведение профориентационной работы среди подрастающего поколения;
- предоставить целевые направления в железнодорожные вузы наиболее талантливым детям с инженерным мышлением.

Кроме того, удалось сохранить уровень производительности труда работников компании, имеющих детей.

Онлайн-лагерь «Страна железных дорог online» признан победителем премии в номинации «Энергия команды» XI Международной премии за лучший проект в области корпоративных коммуникаций INTERCOMM 2020.

#### Поддержка работников с детьми

ОАО «РЖД» является самым крупным работодателем страны и как социально ответственная компания заинтересовано в преодолении демографического кризиса в России. Именно поэтому должное внимание на системной основе уделяется поддержке семей железнодорожников с детьми, предоставляя им льготы и дополнительные выплаты.

За счёт средств компании дети железнодорожников могут отдыхать в оздоровительных лагерях. Компания компенсирует работнику от 75% до 90% стоимости путёвки в детский оздоровительный лагерь, а для малообеспеченных и многодетных семей – от 90% до 95%.

Производятся выплаты работникам – участникам льготной программы ипотечного кредитования 200 тыс. руб. при рождении ребёнка. Эти средства идут на погашение части кредита, так, в 2019 г. её получили около 1,5 тыс. чел., и это существенная надбавка к уже имеющейся поддержке от государства, которая позволяет семье быстрее рассчитаться с кредитом.

Родители-железнодорожники, воспитывающие детей в одиночку, семьи с четырьмя и более детьми, нуждающиеся в улучшении жилищных условий, могут претендовать на получение безвозмездной субсидии на часть стоимости приобретаемого жилого помещения. Её размер рассчитывается индивидуально.

Среди других форм поддержки лиц такие как:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 до 3 лет, выплачивается ежемесячное пособие, определён его размер: 2020 г. – 5,1 тыс. руб., 2021 г. – 5,25 тыс. руб., 2022 г. – 5,45 тыс. руб.;
- детям работников компании и работников профсоюзной организации РЖД РОСПРОФЖЕЛ в установленном компанией порядке предоставляется: место в образовательных учреждениях, учреждённых РЖД; бесплатный проезд по личным надобностям в купейном вагоне в поездах дальнего следования и на железнодорожном транспорте пригородного сообщения общего пользования от места жительства до места учёбы и обратно.



#### Поддержка пенсионеров и ветеранов

**Корпоративная пенсионная система.** Сегодня все работники компании имеют возможность участвовать в корпоративной системе негосударственного пенсионного обеспечения. Негосударственная (корпоративная) пенсия по своим целям и назначению является дополнительной мерой социальной поддержки работников независимо от государственной пенсионной системы. Её стратегическая цель – обеспечение коэффициента замещения на уровне не ниже 40% утраченного заработка работника. Общая численность участников-вкладчиков в компании достигла более 607 тыс. чел. Средний размер корпоративной пенсии, назначенной в 2020 г., составил 9,3 тыс. руб.

**Ветераны-железнодорожники.** Ещё одним направлением социальной ответственности компании является забота о ветеранах-железнодорожниках, которые вышли на пенсию из предприятий железнодорожного транспорта и не имеют права на корпоративную негосударственную пенсию.

Многочисленные ветеранские организации на железнодорожных предприятиях существовали ещё до Великой Отечественной войны. Но в 1984 г. они были объединены в единую структуру – Организацию ветеранов войны и труда железнодорожного транспорта. Совместным решением Коллегии МПС и президиума ЦК отраслевого профсоюза был создан Центральный совет ветеранов войны и труда железнодорожного транспорта. Этот орган стал координирующим в организаторской деятельности ветеранских организаций на железных дорогах, предприятиях и организациях. Все ветераны состоят на учёте в 3,2 тыс. первичных организаций.

В настоящее время усилена адресная поддержка каждого неработающего пенсионера, что находит своё подтверждение в принимаемых коллективных договорах ОАО «РЖД» и организаций отрасли.

Ветераны ежемесячно получают социальную поддержку через благотворительный фонд «Почёт».



В соответствии с территориальными программами обязательного медицинского страхования неработающим пенсионерам оказывается медицинская помощь в негосударственных учреждениях здравоохранения компании, а также предоставляется дорогостоящее лечение согласно перечню услуг, определяемых компанией.

Нуждающиеся неработающие пенсионеры получают денежную компенсацию на приобретение бытового топлива.

Для организации советов ветеранов предоставляются помещения, телефонная связь, канцелярские принадлежности, а для посещения инвалидов и одиноких пенсионеров – автотранспорт. Оказывается ежемесячная материальная помощь хранителям отделенческих и производственных музеев железнодорожного транспорта.

Ко Дню Победы ветеранам Великой Отечественной войны, узникам концлагерей и труженикам тыла оказывается материальная помощь, так, в 2019 г. её получили 21,6 тыс. чел.

## КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЁРСТВО



Социальная ответственность бизнеса является неотъемлемой частью корпоративной философии компании.

Начиная с 2018 г. в ОАО «РЖД» стало активно развиваться корпоративное волонтерство. Были приняты регламентирующие документы, среди которых Положение о корпоративном волонтерстве в ОАО «РЖД». Для координации работы создан Координационный совет и дорожные советы по корпоративному волонтерству и утверждён план мероприятий на 2020–2022 гг.

Согласно положению, корпоративное волонтерство реализуется по семи направлениям:

- социальное волонтерство;
- развитие культурно-исторического наследия;
- образование и наставничество;
- охрана окружающей среды;
- здоровый образ жизни;
- безопасность на железнодорожном транспорте;
- помощь пассажирам железнодорожного транспорта.

В период пандемии ОАО «РЖД» провело активную работу по мобилизации работы

добровольцев-волонтеров для помощи неработающим пенсионерам компании.

По сети железных дорог волонтерская помощь была направлена на поддержку ветеранов, к ней присоединились более 2,4 тыс. чел. – добровольцев компании.

Кроме того, 1,2 тыс. волонтеров компании присоединились к общероссийской акции #МЫВМЕСТЕ и оказывают помощь не только ветеранам-железнодорожникам, но и другим пожилым людям.

Благодаря волонтерам, в первую половину 2020 г. помощь была оказана порядка 34,5 тыс. ветеранов-железнодорожников, и помощь добровольцев продолжается.

Проводится просвещение пенсионеров о возможности получения медицинской помощи и помощи по бытовым вопросам, о работе горячей линии.

Волонтеры на постоянной основе помогали в приобретении и доставке продуктов питания и лекарств первой необходимости, оказывали морально-психологическую поддержку, отвечали на вопросы по телефонам горячей линии и мн.др.

Ежегодно в компании планируются добровольческие акции по всем направлениям корпоративного волонтерства, в том числе участие во всероссийских акциях, таких как «Лес победы», «Зелёная Россия», Общероссийский субботник, «Доброволец России» и др.

В 2020 г. подписано соглашение о сотрудничестве между Ассоциацией волонтерских центров, ОАО «РЖД» и благотворительным фондом «Почёт». Благодаря данному соглашению, планируется интегрировать грантовый конкурс ОАО «РЖД» «Проводники хороших дел» в общероссийский конкурс «Доброволец России».

В настоящее время корпоративное волонтерство – это пример деятельности, когда цели устойчивого развития достигаются как компаниями, так и обществом.

В 2021 г. планируется участие добровольцев компании в общероссийских конкурсах и грантах, а также представление делегации волонтеров ОАО «РЖД» на общероссийском конкурсе «Доброволец России».

*«За бескорыстный вклад в организацию Общероссийской акции взаимопомощи #МЫВМЕСТЕ» компания ОАО «РЖД» и 23 волонтера награждены почётными грамотами Президента РФ и медалями «МыВместе».*



## ФБК GRANT THORNTON // FBK GRANT THORNTON

Компания ФБК Grant Thornton – это уникальная команда профессионалов с безукоризненной деловой репутацией, которой удалось завоевать устойчивое доверие клиентов и стать ведущей российской аудиторско-консалтинговой группой.

Компания оказывает широкий спектр услуг в сфере аудита, налогов и права, оценки, консалтинга. В состав группы ФБК Grant Thornton, кроме аудиторских и консалтинговых практик, также входят юридическая фирма FBK Legal и FBK CyberSecurity.

Численность персонала – 500 чел.



**ШАПИГУЗОВ  
СЕРГЕЙ  
МИХАЙЛОВИЧ**  
Управляющий партнёр,  
Президент

**SERGEY  
SHAPIGUZOV**  
Managing Partner,  
President

FBK Grant Thornton has a strong professional team with impeccable business reputation that managed to earn customer loyalty and become a leading Russian audit and consulting group.

FBK Grant Thornton delivers a wide range of audit and assurance, tax and legal, valuation and consulting services. The group consists of audit and consulting firms, as well as FBK Legal and FBK CyberSecurity.

The total headcount of the employees 500 people.

Summary see p. 171

**Ф**БК Grant Thornton – это не просто компания и не только бизнес, это особая среда, в которой сформирована уникальная корпоративная культура, в основе которой – социальная ответственность и благотворительная деятельность. Забота о российской культуре, помощь людям и участие в социально значимых проектах – всё это не только стратегические ориентиры развития компании, но и выражение её ключевых этических ценностей.

В 2018 г. ФБК Grant Thornton присоединилась к Национальной сети Глобального договора ООН, подтверждая приверженность принципам Глобального договора ООН и ЦУР ООН – 2030.

Стратегия ФБК Grant Thornton направлена на интеграцию в общемировые процессы в сфере устойчивого развития, расширение возможностей участия российского бизнеса и общества в формировании глобальной повестки дня, на повышение инвестиционной привлекательности и модернизацию российской экономики.

Ответственная деловая практика компании направлена на достижение ЦУР ООН – 2030. ФБК Grant Thornton обеспечивает безопасные и достойные условия труда, уделяет особое внимание развитию и обучению персонала, активно занимается реализацией инициатив в сфере устойчивого развития и социальной ответственности. Кроме того, компания оказывает своим клиентам широкий спектр услуг в области устойчивого развития.

### ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Главная ценность компании – коллектив профессионалов. Поэтому компания создала и поддерживает атмосферу, в которой каждый работник может максимально реализовать свои возможности, почувствовать себя неотъемлемой частью общего дела.

В традициях ФБК Grant Thornton сочетание профессионализма с интеллигентностью, тактичностью и высокой культурой внутрифирменного общения.

ФБК Grant Thornton можно с уверенностью назвать примером успешной реализации цели устойчивого развития «Гендерное равенство» – около половины менеджерских позиций в компании занимают женщины, в том числе на высших руководящих позициях.

Департаментом Азии и Африки Минэкономразвития России выражена благодарность в адрес компании ФБК за активное участие в проекте «50 ведущих компаний АТЭС в области создания необходимых условий для реализации экономического потенциала женщин», инициированном японской стороной в рамках Политического партнёрства форума АТЭС «Женщины и экономика».

Для реализации программы «Здоровье и благополучие персонала» компания, соблюдая права работников, не только неукоснительно следует требованиям охраны труда, окружающей среды и пожарной безопасности, но и стремится создать для своих сотрудников максимально комфортные условия труда и медицинского обеспечения. Они включают медицинскую страховку по ДМС, корпоративную программу «Врач в офисе» и систему корпоративных правил обеспечения гарантий для сотрудников и членов их семей, а также систему поощрения сотрудников. Программа предоставляет возможность получить квалифицированную медицинскую помощь, не покидая офис компании, что позволяет сотрудникам не тратить время на длительные поездки по поликлиникам и ожидание в очередях.

В рамках программы «Развитие и обучение» компания уделяет большое внимание профессиональному развитию сотрудников, содействует повышению квалификации специалистов других организаций в области устойчивого развития.

Компания обеспечивает для своих сотрудников возможность доступа к актуальной информации о жизни компании через внутрифирменные порталы.



## ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВА



Деятельность ФБК Grant Thornton не является производственной, поэтому не оказывает значительного негативного воздействия на окружающую среду. Однако компания осознаёт важность и необходимость постоянного совершенствования процессов и применения новых технологий, позволяющих существенно снизить нагрузку на экосистемы, достичь соответствия услуг требованиям заказчиков, а также комфортных производственных и социальных условий для сотрудников.

Компания осуществляет деятельность в соответствии с требованиями законодательных и других обязательных требований охраны труда, пожарной безопасности и охраны окружающей среды.

Стремясь обеспечить ответственное потребление и производство, компания внедряет современные экологичные и энергоэффективные технологии, вдохновляет и поощряет сотрудников заботиться об окружающей среде.

Во всех офисах ФБК Grant Thornton используется система фильтрации воды, установлены отдельные урны и контейнеры для сбора использованных батареек, пластика и бумаги, используются современные методы энергосбережения, осветительные лампы и автомобильные шины сдаются на утилизацию в специализированные организации. В рамках корпоративных семинаров по устойчивому развитию особое внимание компания уделяет проблеме использования пластиковых пакетов, призывая отдавать предпочтение экосумкам многоразового использования.

ФБК Grant Thornton в 2019 г. присоединилась к эколого-благотворительному проекту «Добрые крышечки», собрав за прошедший период более 3,5 тыс. крышек. Участвуя в акции по сбору пластиковых крышечек, сотрудники компании делают мир чище и красивее, а также помогают детям-сиротам с особенностями развития.

Для популяризации ответственного потребления с 2019 г. ФБК Grant Thornton практически полностью перешла на экологическую сувенирную продукцию, предназначенную для партнёров и сотрудников. В частности, стремясь сократить мировое потребление одноразовой посуды, наносящей серьёзный вред окружающей среде, мы дарим всем любителям кофе стильную и экологичную альтернативу одноразовым стаканчикам.

## БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ



ФБК Grant Thornton признаёт оказание услуг в области финансовых расследований одной из важнейших составляющих консалтинговой деятельности компании.

Опыт специалистов Практики финансовых расследований ФБК Grant Thornton включает комплексное сочетание навыков и знаний в области финансового учёта, криминалистики и уголовного права. Эффективное взаимодействие с внутренними службами компаний позволяет быстро и безболезненно решать точечные задачи.

## ПРОСВЕЩЕНИЕ



ФБК Grant Thornton уделяет большое внимание просвещению общества в сфере прав человека. Так, в сотрудничестве с Министерством финансов РФ в рамках проекта «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в РФ» Экономико-правовая школа ФБК разработала материалы:

- программы обучения и электронного сервиса по финансовой грамотности для волонтеров, оказывающих поддержку жителям Томской области по вопросам возможности получения финансовой поддержки и существующих финансовых угроз для людей, чьи родственники или они сами страдают тяжёлыми и редкими заболеваниями;
- информационные материалы о возможностях получения финансовой поддержки и существующих финансовых угрозах для людей, чьи родственники или они сами страдают тяжёлыми и редкими заболеваниями;
- брошюра по теме «Финансовая безопасность на финансовом рынке» для взрослого населения (дополнительно проведены обучающие семинары);
- национальная стратегия повышения финансовой грамотности;
- модульные образовательные программы и прочие материалы, направленные на повышение финансовой грамотности работающего населения (с реализацией на пилотной основе);
- комплект просветительских и информационных материалов по административным и финансовым проблемам для финансово исключённых слоёв населения через сеть организаций, занимающихся помощью инвалидам (проведена апробация материалов и их распространение).

Компания принимает участие в проектах по повышению финансовой и правовой грамотности. Одним из таких проектов в период распространения коронавирусной инфекции стал «Карантинник», где юристы ФБК Legal собрали все антикризисные изменения нормативных актов для бизнеса. Также в разделе сайта компании «Вместе против COVID-19» была собрана полезная для бизнеса информация, доступны рекомендации и руководства по трудовым, арендным и корпоративным отношениям в период форс-мажора, сборник пособий, размещены видео бесплатных «анти-вирусных» вебинаров, рекомендации экспертов по составлению отчётности в период карантинных мер.

ФБК Grant Thornton вносит свой вклад в продвижение повестки прав человека как элемента более широкой повестки устойчивого развития через широкий спектр услуг в этой сфере. ФБК Grant Thornton является единственной российской организацией, имеющей статус тренингового партнёра GRI.

В 2019 г. в компании начата практика проведения бесплатных открытых вебинаров по актуальным вопросам устойчивого развития. В вопросах реализации ЦУР ФБК Grant Thornton выступает в качестве субъекта, способствуя их внедрению в стратегии российских деловых структур.

Компания принимает активное участие в разработке стандартов и нормативно-правовых актов в сфере устойчивого развития.

*Компания занимает 6-е место в списке крупнейших аудиторских групп и сетей по версии RAEX 2019. В число её клиентов входят лидеры отечественного бизнеса и ключевые государственные структуры.*

*Юристы ФБК Legal, одной из ведущих юридических фирм страны, неоднократно были рекомендованы к сотрудничеству российскими и международными рейтингами, в том числе Chambers Europe, The Legal 500 EMEA, Best Lawyers, «Ъ», Forbes и «Право-300».*



# CORPORATE PRACTICES “RUSSIAN BUSINESS AND HUMAN RIGHTS”

## SAKHALIN ENERGY

page 26

Respect for and promotion of human rights have been ranked among the key principles of Sakhalin Energy's operations from the very beginning and are seen as the basis of the corporate governance system: conducting business with responsibility before personnel, society and other stakeholders.

The company's human rights standards are laid out in corporate documents to ensure they are implemented on a daily basis, including: Human Rights Policy; Code of Conduct; Sustainable Development Policy; Security Policy; Contracting & Procurement Policy; Grievance Procedure, etc. The Human Rights Policy (available on the company's website) sets forth the human rights commitments and discusses managing risks associated with potential or actual violations of human rights. By following it, Sakhalin Energy strives not only to comply with Russian legislation, but also with the highest international human rights standards.

The governance system for human rights includes inextricably linked elements: taking on commitments, incorporation of commitments into strategy, risk and impact assessment, education and awareness, grievance mechanisms, monitoring and reporting. Engagement with all stakeholders is the system cornerstone.

The company pays special attention to the assessment of risks during contracting work in terms of human rights. To minimise these risks, certain procedures are employed to determine hazardous factors, prequalification requirements, special provisions are included in contracts, courses and seminars are conducted for contractors, and social monitoring is performed.

### HEALTH PROTECTION DURING COVID-19



During the COVID-19 pandemic, which the whole world faced in early 2020, human rights issues became particularly relevant and widespread, including the right to health care, access to health care services, the right to information, etc.

In view of the complicated epidemiological and economic situation, it was critically important to arrange efficient management of the company as an organisation with a continuous production cycle and implement a rapid decision-making

process. To do this, the company set up the General Coordinating Committee and three control centres to cover the main activity areas and to ensure continuous operation, including a centre for the development and implementation of measures to prevent the spread of coronavirus and to coordinate a response in case of infection.

First, we studied the Russian requirements related to COVID-19 and the best foreign practices for virus protection.

Based on the inspection results, the company developed a number of measures to reduce the probability of the coronavirus spreading to the offices and production assets, and among the family members of our employees. To implement these measures, specialists developed the required regulatory documents and updated the current ones, and set up response working groups.

The first measures to prevent the spread of the disease, to detect the probable cases of infection early and efficiently, and to ensure the safety of our personnel included:

- Minimising business travel; recommendations to limit private trips;
- Limiting meetings with more than ten participants; preferably holding meetings online;
- Regularly informing personnel about measures taken by the state and the company, etc;
- For employees and/or people living with them who had respiratory disease symptoms or a fever, obligatory reporting to the company and restriction of entry to workspaces;
- Monitoring of health of employees and people living with them, etc.

In March–April 2020, the health protection measures were implemented in full, including: disinfection of premises and vehicles; organising remote work and establishing rules for visiting the office and resuming work in the office; organising office work; providing medical care at the assets and temporary accommodation facilities (TAFs) for 14-day observation; providing medical care under voluntary health insurance.

The COVID-19 pandemic has had a negative impact on many companies and organisations, on people's quality of life, significantly increased the workload of medical institutions. Under these conditions, the company's social investment programmes have focused on rendering assistance to healthcare institutions and socially vulnerable communities. Thus, the company implemented a

special programme to support healthcare institutions with equipment and consumables.

### Results

Efficient coordination with the government authorities in fighting COVID-19 was established. This enabled the company to respond promptly to the restrictions imposed by the Russian Federation and the Sakhalin Oblast.

Requirements of the authorities for the arrangement of employees' 14-day observations were met.

Medical support was provided to employees for their entire period of stay at TAFs.

Response and notification procedures in case of detection of coronavirus were developed.

All assets, TAFs, and offices were supplied with a sufficient amount of PPE.

The following was organised: timely testing of all employees, qualified monitoring of their health, and constant effective communication channels (COVID-19 hotline, polls, etc.).

Five Sakhalin healthcare institutions were supplied with the necessary equipment and consumables to ensure the proper conditions for the provision of timely and efficient medical care to people in the host region.

In August–September 2020, lenders and their independent consultants performed the annual monitoring with the main focus on the company's response to the coronavirus infection. The auditors gave a positive assessment of the sanitation and epidemic prevention measures, external and internal communications, and additional charitable initiatives, including those related to healthcare.

### INTERACTION WITH SAKHALIN INDIGENOUS MINORITIES: LINGUISTIC RIGHTS



Sakhalin is home to about 4 thousand representatives of the main indigenous ethnic groups: the Nivkh, the Uilta, the Evenk, and the Nanai. Keeping in mind that respect for and support of human rights, including those of vulnerable communities, is an integral part of responsible business, Sakhalin Energy has set out to support not only sustainable development and greater opportunities for indigenous peoples (IP), but also the preservation of their languages, the most powerful tool for the cultural heritage preservation and development.

Since 2006, the Sakhalin Indigenous Minorities Development Plan (SIMDP) has



been the company's main programme for interacting with IP. It is implemented in accordance with the principle of partnership between business, IP society, and authorities. Under the SIMDP, the company was the first in the world to apply the principle of free, prior and informed consent (FPIC) stated in the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. Culture and education are the primary focus of the SIMDP. Together with other projects, it enables the company to promote IP linguistic rights.

Sakhalin Energy supports the linguistic rights of Sakhalin indigenous peoples and does this in several areas.

### Preservation of National Languages

The languages of Sakhalin IP are on the brink of extinction: they are not used in day-to-day life, no educational system or teaching techniques have been developed. The publication of dictionaries, texts with the established grammar and spelling, as well as drafting documents in these languages contribute to their viability. The company supports the publication of such books and teaching aids, including digitisation of existing titles and recording of CDs, including:

- in the Uilta language (Uiltadairisu, the first reading book and ABC audio book; the Russian-Uilta Dictionary "Uilta Lexis as a Historical and Ethnographic Source", etc.);
- in the Nivkh language (The Epic of the Sakhalin Nivkhs and a disc with Vladimir Sangi's fairy tales; Materials of Folklore and Culture of the Sakhalin Nivkhs by Tatyana Ulita; the Nivkh Dif (Nivkh Word), the only newspaper in the world in the Nivkh language, etc.).

The company also supports projects for revitalising traditions, linguistic and folklore research projects.

### Development and Promotion of National Languages

One of the most important projects is to develop the public identity of the Sakhalin indigenous people using their languages: with the support of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights in Russia, the Universal Declaration of Human Rights and the Universal Declaration on the Rights of Indigenous Peoples have been translated into their languages. The new vocabulary featured in these documents contributes to creating neologisms and spurs the development of the languages. The texts of the declarations were recorded by native speakers, and the recordings were digitised. The company supports events where native speakers perform in their native languages: books presentations, educational and scientific conferences, exhibitions, workshops, etc.

In terms of promotion of the languages spoken by Sakhalin indigenous peoples, the publications are distributed not only in the Sakhalin

Oblast, but also all across Russia and around the world. In addition, arts and crafts souvenirs are sold, including those made by SIM, and public events are held: performances, exhibitions, competitions, etc.

Sakhalin Energy has implemented a number of activities under the Preservation, Development and Promotion of the Linguistic Heritage of the Sakhalin Indigenous Minorities project in 2019, bringing together business, government, and society, and thus contributing to the preservation of the intangible cultural heritage of the indigenous peoples. That same year, Russia set up an organising committee to prepare and hold the UN International Year of Languages. With Sakhalin Energy joining the committee, the project's activities were included in the federal action plan for the International Year of Indigenous Languages in Russia.

In 2020, the company continued to implement activities:

- a number of events to celebrate the 85th birthday of Vladimir Sangi, the famous writer, founder of the classical Nivkh literature;
- the Reindeer Herder's Drawings exhibition showcasing the works of Vasily Solovyov, an indigenous artist and reindeer herder; Legends of the Uilta, a book by Elena Bibikova, etc.

The UN General Assembly has declared the years of 2022–2032 as the International Decade of Indigenous Languages. Sakhalin Energy is planning a number of events involving indigenous peoples and stakeholders to effectively support, revitalise and develop indigenous languages.

#### Results for 2018–2020

The Preservation, Development and Promotion of the Linguistic Heritage of the Sakhalin IP project became a winner in the KonTEKst, an all-Russian PR project contest held with the support of the Russian Ministry of Energy, and recognised as one of the best corporate projects by the Leaders of Corporate Philanthropy contest.

The Russian Association of Indigenous Peoples of the North acknowledged Sakhalin Energy with public awards, highlighting the company's work to preserve and develop the IP ethnic and cultural traditions.

Sakhalin Energy was included in the list of finalists of the Platts Global Energy Awards, one of the most prestigious professional awards in the energy industry for its programme of IP engagement and for preserving and developing the linguistic heritage of the Sakhalin indigenous peoples.

### GRIEVANCE MECHANISMS



The right to legal remedy is a key principle of the international human rights system, and

the need to ensure access to it is recognised by the Guiding Principles on Business and Human Rights as the third pillar.

During the initial construction stage, the company implemented corporate legal remedies, namely, grievance mechanisms for internal and external stakeholders: Whistle Blowing Procedure, Grievance Procedure for the company personnel, Community Grievance Procedure to address grievances from the general public and (sub) contractor employees. In addition to the Community Grievance Procedure, the company established a separate procedure for addressing grievances related to the SIMDP. To ensure maximum efficiency, the company relies on the Guiding Principles on Business and Human Rights when conducting these activities.

Informing stakeholders, especially communities and contractor employees, about the existing grievance mechanisms and means of reporting grievances, the availability and credibility of these mechanisms, are important factors contributing to the efficient grievance addressing, ultimately, the management of issues and risks. Therefore, raising awareness and building trust are a priority for the company when dealing with grievances.

The company regularly conducts surveys to learn about the level of awareness of the general public and contractor employees. The grievance addressing is made more efficient by training employees who have received or may receive or resolve grievances as part of their job.

#### Results for 2018–2020

Despite active construction work and activities related to COVID-19, not a single social conflict was reported. To a large extent, this was made possible thanks to the timely and efficient grievance addressing.

The independent monitoring results show compliance of the company's grievance procedure with high international standards, as well as the stakeholders' trust in this process.

100% of grievances were addressed in a timely manner.

Grievance mechanisms have proved to be an effective risk management tool, and compliance with them is included as a provision in contracts with the main contractors.

*In 2020, Sakhalin Energy was recognised as a leader of reputable CSR ratings and indices with human rights being an integral part thereof. The company is: among the leaders of the RSPP Vector of Sustainable Development and the Responsibility and Transparency indices; acknowledged with the highest category A+ (Leaders) in the rating of Leaders of Corporate Philanthropy 2020 project; a runner-up in the first ESG Ranking of Russian oil and gas companies by RAEX Europe, and the first in the AK&M rating of social efficiency of the largest Russian companies in the oil and gas industry.*



**T**atneft is guided by corporate responsibility and systematic risk-based approach principles.

Since 2015 Tatneft has implemented the sustainable development principles and has worked to achieve the Sustainable Development Goals. In 2019 the company joined the UN Global Compact and became a member of the National Network of the Global Compact.

Tatneft maintains that everyone is entitled to all rights and freedoms set forth in the Universal Declaration of Human Rights, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social background, property, birth or other status, including the right to work, the right to a healthy environment, the rights if indigenous peoples and vulnerable groups.

Tatneft respects fundamental human rights and shares the human rights, labour relations and anti-corruption principles enshrined in the core international UN and ILO declarations and conventions.

The company is a responsible employer and a trusted partner in its business operations and in cooperation with government bodies, local communities and the society. These relations are based on the principles of effective and transparent cooperation with all stakeholders.

Tatneft makes a major contribution to the social development of the regions of its operations through target corporate programmes. In 2020, the company allocated over 26 billion roubles for the implementation of social projects, including 1.4 billion for charity programmes in the Almetyevsk District.

## HIGH-TECH HEALTHCARE



The High-Tech Healthcare integrated partner programme for Tatneft employees residing in the south-east of the Republic of Tatarstan provides an effective system of prevention, treatment and rehabilitation in case of infectious and non-infectious diseases. It includes projects aimed at disease prevention and health improvement, support of healthcare institutions, development of professional and amateur sports, maintenance of the company's social facilities.

The aim is to reduce the number of employee sick days by 50% in 2030 with an interim target of 25% by 2025. As part of investment projects valuation the impact on health and wellbeing of the company employees is analysed.

The company runs a medical clinic in the city of Almetyevsk. The clinic is designed for the

company employees and local residents and provides healthcare services under the mandatory medical insurance and corporate voluntary medical insurance schemes. It is one of the best equipped high-tech medical care centres in the region. The company provided advanced medical equipment for a hybrid operating room and a neurosurgery operating room, funded the reconstruction of the intensive care unit, and helps to organize telemedicine consultations.

## SUPPORTING YOUNG PEOPLE AND EDUCATION



The company is committed to career development and conducts regular employee assessment and trainings.

It strives to create an inclusive environment throughout recruitment and onboarding, provide professional development opportunities, ensure career growth, support education from an early age, and adapt the infrastructure to improve their quality of life for persons with disabilities.

In 2016 the company established Tatneft Corporate University to conduct training and development programmes for its employees.

It offers professional training programmes, as well as advance training and retraining programmes.

The company funds the construction of a new campus for Almetyevsk State Oil Institute. The strategy aimed at transforming of Almetyevsk State Oil University into an oil industry professional school stipulates establishment of a modern applied and fundamental science research centre for the company employees and students to participate in research projects in such strategic areas as IT, energy saving and alternative energy.

**Tatneft educational projects** stipulate providing of equipment for biology classrooms in regional schools. In modern laboratories school students can take part in micro cloning of plants, study pests of agricultural crops, and cultivate beneficial bacteria for plants protection. The company supplies all the necessary equipment and biomaterials.

This project gives school students an opportunity to contribute to biodiversity recovery and motivates them to consider research as their future career. It is also an opportunity for schools to generate additional income. Tatneft buys nursery plants grown by the students for its landscaping programmes.

An Engineering Lyceum was built in Almetyevsk with an aim to improve the quality of education system in chemistry, biology, STEM subjects, and IT. Tatneft allocated 1.2 billion roubles for the project.

## COVID-19 RESPONSE



As a socially responsible company Tatneft is focusing its efforts on the implementation of COVID-19 response measures. The measures taken by the company are aimed at protecting employees and local communities, and supporting healthcare and emergency workers. Charity work and social protection are among the company's priorities.

In the early days of the pandemic when there was a severe shortage of personal protective equipment Tatneft rented one of the world's largest aircraft to bring 6 million medical masks and respirators, protective clothing and materials for its production, patient isolation units and mask sewing machines from China to the city of Kazan.

At the same time the company's enterprises started PPE production. In total Tatneft enterprises produced over 10 million masks and 40 thousand protective suits for hospitals and ambulance stations.

The company's engineering centre designed a special unit for transporting COVID-19 infected patients. *The equipment is a winner of the 100 Best Russia's Products Awards.*

TANECO and Tatneft-Neftekhimservice enterprises produced over 150 tonnes of liquid disinfectant and 200 tonnes of hand sanitizer.

The pandemic itself encouraged new technology development. For example, Tatneft petrol stations in all regions are now equipped with modern and convenient terminals for contactless pay. In Tatneft clinic IT solutions are now used to speed up the processing of CT results.

In March 2020, the Volunteers of Tatneft resource centre was set up. Young company employees and local residents were among the first in the country to offer help to older people. The company supplied 25 thousand 'support packages' with locally produced food and protective equipment to large and disadvantaged families, pensioners and veterans.

In April 2020 laboratories for PCR testing were opened in Tatneft clinic. Since May 2020 over 30 thousand company employees and local residents have done PCR testing.

Another important task is rehabilitation for those who had severe forms of the virus. It will be organized in the company's health centres. Medical staff of the centres attend special trainings in Kazan Federal University.

The total cost of the COVID-19 response measures in 2020 was 1.4 billion roubles. Tatneft allocated 400 million roubles for these measures in 2021.



**S**trategic goal of PJSC Gazprom is to maintain its leading position among global oil and gas companies by diversifying sales markets and forms of supply of natural gas and its products, ensuring energy security for customers, improving operating efficiency and scale of the operations, research and technical potential and talent development.

The company's strategic goal reflects its commitment to human rights. A reliable gas supply contributes to creating an environment where everyone can enjoy economic, social and other rights, ensures equal opportunities and the standard of living adequate for the health and wellbeing. Human resources development programmes guarantee employees fundamental labour rights and their right to education.

In the field of human rights the company is guided by key international and Russian instruments.

The obligations to respect human rights (labour rights, the right to education, the right to a healthy environment, the right to healthcare, the right to lead a traditional lifestyle and preserve the natural habitat), to prevent discrimination in any form and forced labour, to provide opportunities to file complaints and develop complaint consideration and resolution mechanisms are also set out in the regulatory documents of PJSC Gazprom. They are linked to the achievement of corporate goals and are implemented through a number of programmes and systems of measures.

Major company systems include the Unified Occupational Safety Management System, the Safe Working Conditions System together with respective actions; health insurance and annual medical examination programmes; a system of continuous professional education; development and implementation of professional standards; a programme of gas supply for the regions of the Russian Federation; construction and modernization of social facilities in the regions of the company operations, etc.

## SUPPORT OF INDIGENOUS POPULATION



PJSC Gazprom subsidiaries interact with indigenous peoples of the north in the Yamal Peninsula. Here, at the unique Bovanenkovskoye field, a new gas production centre is built.

Indigenous people make up more than 10 thousand of the total 17 thousand Yamal population. About 7 thousand people are involved in reindeer herding and lead a traditional nomadic

life. The Yamal Peninsula population of domesticated reindeer of almost 300 thousand is the largest in the world. However, there is a shortage of grazing land.

To support the right of the indigenous peoples of the north for the traditional lifestyle and reduce the negative impact on their natural habitat Gazprom Dobycha Nadym subsidiary launched a conservation programme of the Bovanenkovskoye field territory suitable for grazing by livestock.

In 2019–2020 hunting and fishing were prohibited, as well as transportation of equipment in the tundra during the snowless period. Various activities were carried out to prevent the discharge of contaminated and insufficiently treated wastewater into surface water, to reduce the amount of waste burial, etc.

In 2020, over 500 samples of various natural habitat were obtained on the territory of the Bovanenkovskoye field. No environmental impact of Gazprom production facilities was identified.

As part of preservation efforts and for the safe movement of reindeer through the Bovanenkovskoye field, a special commission was established that included representatives of Gazprom Dobycha Nadym, the Yar-Sale village administration, and reindeer herders. This multilateral format of cooperation proved effective in addressing challenges, ensuring the respect for the rights of indigenous peoples, while maintaining the continuity of the production process. A total of 22 crossings were designed for reindeer and sleds to move freely through the territory of the field.

The organization of reindeer herd crossings is a unique example of interaction between an extractive industry company and the indigenous peoples of the tundra. This practice was adopted by other companies and is regularly implemented by Gazprom Dobycha Nadym. A special commission monitors the readiness of the Bovanenkovskoye field for reindeer passage annually.

## POWER OF SIBERIA



As part of the Power of Siberia large-scale gas transmission project, Gazprom Transgaz Tomsk joined the Republic of Sakha (Yakutia) and the Amur Region governments to develop a comprehensive approach to the employment of the local population and personnel management. To ensure the rights of the local population the initiative prioritized hiring people permanently residing in the regions where the Power of Siberia is built over specialists working on a rotation basis.

In 2019–2020 only Gazprom Transgaz Tomsk needed to recruit more than

1.2 thousand people for the operation of the gas transmission system.

The first stage of the recruitment campaign included dozens of job fairs and meetings with local residents, as well as media support. A new approach to engagement of local students helped to expanding the candidate search and selection.

At the following stages Gazprom Transgaz Tomsk designed a test for assessment of local candidates for blue collar jobs (with no requirements for professional skills).

As a result, currently permanent residents of the Republic of Sakha (Yakutia) and the Amur Region account for 81.4% of the headcount of the subsidiaries (1.3 thousand people).

Upon the completion of construction and the launch of the Power of Siberia no employees were made redundant. The company implemented 12 mandatory and 35 target programmes for personnel retraining and advanced training.

## LABOUR SAFETY



The Occupational Health and Safety Management System is introduced in 102 subsidiaries and organizations of the Gazprom Group.

The goal of the programme covering over 212 thousand workplaces and almost 313 thousand employees is a comprehensive integration that allows the Gazprom Group to comply with the requirements of regulatory legal acts, effectively identify, reduce and eliminate the impact of harmful and hazardous factors, protecting employees' health and promoting career longevity.

The system includes:

- special assessments of working conditions;
- operational monitoring of sanitary regulations and the implementation of sanitary and prevention measures;
- development and implementation of a set of measures aimed at the improvement of working conditions.

The special assessment of working conditions is carried out every five years by a licensed organization. The assessment results are used to determine the class of working conditions, establish benefits and compensations for hazardous conditions, and design measures for improvement.

Operational monitoring is carried out annually from one to several times a year to identify the level of employees' exposure to harmful and hazardous factors at the workplace. As a preventive monitoring tool, it helps to evaluate the effectiveness of the taken measures. The results of the



monitoring are used for the preparation to special assessments of working conditions at the workplace.

To reduce the negative impact of the workplace factors the following measures are taken annually: capital repairs of buildings and facilities; maintenance and replacement of special equipment; sound-proofing; improving workplace ergonomics;

modernization of climate and lighting systems, etc.

In a number of Gazprom subsidiaries automated systems for analysing and using data gathered during assessment and operational monitoring processes are introduced.

The system effectiveness is demonstrated by a steady decline in the number of jobs with harmful and hazardous working conditions in

the Gazprom Group, from 18% in 2015 to 14% in 2019 (by 9,151 jobs).

Plans for further upgrade of the Occupational Health and Safety Management System stipulate the establishment of new sanitary and industrial laboratories, as well as development of an information management system for the integrated registration of the assessment and monitoring results.

## PJSC RUSHYDRO

page 40

**R**usHydro Group is the largest Russia's power generation company. It is focused on building a socially responsible business and implementing sustainable development principles in its operations and management processes in line with best Russian and international practices and recognizing its responsibility towards the state and the society. Sustainable business development is an important value reflected in the strategic goals of RusHydro Group.

The company's understanding of corporate social responsibility is in line with the ISO 26000 standard stating that an organization is responsible for the impact of its decisions and actions on society and environment through transparent and ethical conduct.

The company's employees are key to its successful sustainable development. RusHydro fully supports the universal global approaches to the respect for human rights and freedoms and promotes their implementation as a responsible business and a major employer.

The company complies with the legislation of the Russian Federation, international human rights standards, labour standards enshrined in the International Bill of Human Rights, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, and the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

### COMBATING CORRUPTION



One of the key aspects of achieving sustainable development goals in the field of human rights for the company is building of an ethical, fair and transparent business aimed at increasing of the company value and respecting the rights of shareholders, employees, consumers and other stakeholders.

To achieve this goal the company has in place an anti-corruption system to minimize corruption risks, prevent and combat corruption practices.

The Integrated Anti-Corruption Measures Programme adopted in 2016 is the company's fundamental document.

The regulatory framework of anti-corruption activities is based on corporate policies, standards and provisions regulating main mechanisms for combating corruption and corporate ethics compliance:

- PJSC RusHydro Corporate Ethics Code;
- PJSC RusHydro Anti-Corruption Policy;
- PJSC RusHydro Regulations on Conflict of Interest Prevention and Settlement;
- Regulations on the procedure for reporting about gifts received by employees of PJSC RusHydro in business trips, at protocol events and other official events;
- PJSC RusHydro Conflict of Interest Committee and Corporate Ethics Committee Regulations;
- PJSC RusHydro Hotline Regulations.

**RusHydro Ethics Hotline** is the main instrument for identifying, preventing and eliminating violations of rights and legitimate interests of employees, customers, and providers, as well as breach of corporate ethics, corruption and other issues.

Through organizational arrangements and technical means (including dedicated communication channels) the hotline provides an opportunity for employees, consumers, representatives of suppliers, and other stakeholders to report alleged and known facts of fraud, corruption, embezzlement, violation of rights and legitimate interests of employees, consumers and providers, violations by employees of corporate ethics, requirements for the prevention or settlement of conflict of interest, procurement procedures for goods, works, services, as well as other violations of the legislation of the Russian Federation and local regulatory documents (regulations) in Rus Hydro Group.

In 2017, the RusHydro Group introduced a uniform system for receiving, processing and sending responses to reports from employees, contractors, consumers and third parties, that guarantees confidentiality of reported information and personal data.

Reports can be sent 24 hours a day through all available communication channels.

The reported information is reviewed in confidence and measures are taken to address identified violations and gaps, restore rights and legitimate interests of those concerned. Hundreds of reports are received and processed annually.

*Following the assessment of the company's anti-corruption system RusHydro was assigned the highest A1 rating as a company with the highest level of anti-corruption and the lowest level of corruption risks and the lowest level of associated risks to investors, creditors, business partners and other stakeholders by the first Anti-Corruption Rating of Russian Business by the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs under the National Anti-Corruption Plan 2018–2020.*

### RATSENERGY ENGINEERING PROJECT



RusHydro talent management system aimed at employment of qualified professionals in short, medium and long term includes career counseling activities, partnership with educational institutions, as well as professional development of its employees.

RATSENERGY is a corporate innovation and improvement case championship aimed at fostering the innovation culture in the company.

Key goals of the championship:

- motivate employees to unlock their intellectual potential through creative activities and innovations;
- identify and support the most active employees and / or project teams with the greatest innovative potential, involve young employees in innovative activities;
- develop and promote participation in innovations and improvements at RusHydro enterprises;
- create a database of best innovation and improvement solutions by operational objective.

Participants of the championship solve cases and generate various innovative solutions



to real problems. The event helps unlock creative and intellectual potential of RusHydro employees.

The first championship was held in 2019 with the participation of employees from three major enterprises in the Far East including Far Eastern Generating Company JSC, Far Eastern Distribution Grid Company JSC and Yakutskenergo PJSC in power grids and thermal power generation tracks. In 2020 teams from 22 enterprises took part in the case championship dedicated to hydropower generation.

The project helps to develop competitiveness and to identify high potential employees who are further offered an opportunity to take part in the innovations training programme and to participate in international events and exhibitions.

The best innovative solutions developed at the championship are included in the company's R&D programmes.

Participation in solving strategic cases increases employee involvement, contributes to development of teamwork and soft skills, public speaking and presentation skills. Learning

the methods of investment valuation of engineering projects helps to improve the skills necessary to find creative solutions, especially in a time pressure situation.

*In 2020, the RusHydro Group Corporate University of Hydropower received a 3rd degree diploma in the Corporate Training of the Year nomination of the Crystal Pyramid Prize and became the winner in the Growth Point nomination of the InterComm 2020 Corporate Communications Award with the RATSENERGY Case Championship Project.*

## PJSC INTER RAO

page 44



Inter RAO Group joined the United Nations Global Compact in 2019, thus becoming part of a worldwide community that promotes corporate responsibility and sustainable development. The group is fully committed to following the seventeen UN Sustainable Development Goals (Agenda 2030).

Given the nature and scale of the company's activities, its presence geography, and its capacity to efficiently contribute to building a society that meets today's needs without threatening the future generations, we have identified SDGs 7, 8, 9, and 13 as priority goals and set out to achieve them.

Inter RAO Group's objectives in sustainable development include implementing a business strategy according to the fundamental principles of the UN Global Compact; ensuring these principles are integrated into the key business processes; adhering to the UN SDGs in Agenda 2030; and imposing the highest standards on environmental and industrial safety, corporate governance, and social responsibility. The Inter RAO Board of Directors has approved the Sustainable Development Policy, which is mandatory for all business units of the group's companies.

Inter RAO is zero-tolerant to any discrimination forms and advocates for equal rights regardless of gender, race, nationality, language, social origin, property and official status, religion, membership in public associations, or any other grounds.

**Supporting regional social and economic development**, respecting rights, and improving the life quality and well-being of local communities all rank among the top priorities of Inter RAO Group's social policy. Furthermore, we strictly adhere to transparency principles.

To protect the environmental rights of local communities, we have adopted the Inter RAO Declaration on Environmental Responsibility, which mandates that the group's companies pursue a policy of efficient and reasonable natural-resource consumption and minimize

the negative impact of our production assets on the environment and climate. This includes cutting hazardous emissions, effluents, and industrial waste and ensuring reasonable use of water by power plants.

**Anticorruption control** is also a priority. Inter RAO Group follows the Antifraud and Corruption Policy to embody the principles of business ethics, avoid corruption risks, and combat fraud and corruption.

Inter RAO Group has established the Ethics and Compliance Hotline to report suspected fraud, embezzlement, corruption, human rights violations, or any other major incidents within the group. In 2020, the hotline's functionality was extended.

The group's companies are particularly **consumer oriented**. Inter RAO Group strives to meet the highest service standards in providing goods and services, tailoring our consumer-centric approach to individual needs of every customer. We have been rapidly developing face-to-face and remote services to save customers time and increase their satisfaction level.

### SOCIAL POLICY



Employees are the key asset of our company. Protecting and respecting human rights in all corporate procedures is one of the main principles in Inter RAO Group's corporate policy. The group's companies put great emphasis on ensuring all employees can properly exercise their labor rights; preventing employee discrimination; creating a safe workplace environment; achieving maximum security; providing equal pay for equal work; offering educational opportunities; and the like.

The company operates under the Regulations on the System of Occupational, Industrial, Fire, and Environmental Safety Management in Respect of Production Activities of Inter RAO Group.

In July 2020, we approved a new version of our Corporate Ethics Code, which sets fundamental requirements for employees in ethical corporate conduct and legislation, establishes the procedure for reporting violations, and lists the group's most important internal corporate principles and policies.

### Youth Support

An important aspect of Inter RAO Group's business is the youth policy focused on attracting students from schools and higher educational institutions, growing the professional and scientific capabilities of the group's young employees, and providing incentives for social activism and creativity.

To create a unified system for HR management that would fit into our framework of improving the forms and methods of youth relations, Inter RAO Group adopted the Youth Policy in May 2020.

The group's enterprises have a mentoring system and special onboarding programs. The Institute of Mentoring helps employees learn their new jobs faster and assimilate and accept the group's standards and rules.

*Our close cooperation with international rating agencies sees steps taken toward implementing new standards to improve sustainable development indicators. The company has achieved a significant improvement in its rating scores awarded by key agencies, such as Sustainalytics, RobecoSAM, and ISS.*

To achieve the Sustainable Development Goals (United Nations SDGs 2030) and Russia's National Project objectives Severstal implements sustainable development strategy, programmes and projects, and takes on responsibilities to balance economic, environmental and social components aimed at the company employees, health and safety, environmental protection and community relations.

Recognizing respect for human rights as a prerequisite for sustainable development Severstal joined the UN Global Compact and made commitments it is striving to adhere to. The company is primarily guided by the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, key International Labour Organization conventions, and the Social Charter of Russian Business.

Severstal's approaches and principles in relation to respecting, supporting and promoting human rights are set out in its Human Rights Policy approved by the company board on 18 October 2018.

Human rights-related issues fall under the responsibility of the human resources department. Taking a systemic approach the company identified major human rights issues associated with the operations of its businesses, as well as the most vulnerable groups. They include the company's employees, communities located near the company's businesses, employees of the company contractors who work (provide services) on the company's sites.

Respect for human rights is regulated by key corporate documents including: the Human Rights Policy, the Severstal Code of Business Partnership, the Severstal Employee Code of Conduct, the Personal Data Processing and Protection Policy.

**LABOUR RIGHTS**



Protection of labour rights in different areas is ensured through human rights information and training, safe and healthy working environment, freedom of association, non-discrimination, social support and professional development programmes (social benefits and guarantees, a comprehensive training and development programme, an adaptation programme for young employees), etc.

**Training and development**

The company has internal procedures and recommendations in place regulating employees actions in the areas of recruitment and adaptation, training and development, discussion

of employee goals, assessment, remuneration and prohibition of corruption. Human resources committees ensure objectivity and transparency of decision-making.

Regular engagement and consultations with stakeholders take place. The Severstal Pulse survey is held annually to understand employee perception of the human rights situation. The company executives, including the CEO and the board of directors, are informed about the survey results.

To raise awareness about human rights among the employees training programmes for production directors, workshop heads and foremen include issues related to compliance with labour legislation.

**Prohibition of discrimination**

The corporate procedural and legal documents prohibit discrimination on the grounds of nationality or race, ethnic origin, gender, age, sexual orientation, marital or social status, religion, disability and other grounds. Diversity is respected in the company at all levels.

In recruitment and promotion of employees, Severstal human resources are guided inter alia by the provisions of the United Nations Guidelines on Business and Human Rights, as well as the International Labour Organization Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation.

Severstal has a Women's Club that helps to overcome cultural stereotypes about women leaders, and assists women in career development through sharing experience, counselling and training.

**Rights to safe and decent work**

Employee health and safety is a key priority for Severstal. The company adopted long-term goals in the area of health and safety and implements policies regulating health and safety, wellness and social and living conditions of its employees. System projects are implemented to identify, analyse and eliminate potential hazards, train employees and increase personnel engagement in health and safety issues, strengthen responsibility in the supply chain, etc.

In accordance with the adopted goals the company committed to achieve the following by 2025:

- 50% improvement of the lost time injury frequency rate (LTIFR) compared to 2017;
- eliminate workplace fatalities;
- international ISO 45001 certification for all company businesses by 2025.

**As a result**, over the period of ten years the company achieved a 4.4 times decrease of injuries, and the LTIFR rate reduction from 1.84 to 0.61 (2019).

**SOCIAL PARTNERSHIP**



Successful implementation of the sustainable development agenda would not be possible without building inclusive partnerships based on principles and values, common vision and goals. Severstal implements a policy of strategic cooperation with the regions and cities where the company operates and signs social and economic partnership agreements with them.

Severstal views trade unions as key partners in ensuring social and labour guarantees for the company employees. Their rights and guarantees are stipulated in relevant provisions of the industry and collective agreements. Miners' and Metallurgical Workers' Union of Russia (GMPR), Russian Independent Union of Coal Workers (Rosugleprof), and Independent Miners Union (NPG) are represented at the company sites. Between 20% and 66% of employees of core company businesses are members of these trade unions.

**ENVIRONMENTAL RIGHTS**



Severstal recognizes its responsibility for environment in the regions where the company operates and strives to ensure the right of the local population to a healthy environment. The company's environmental policy is based on the precautionary principle. It implements initiatives aimed at strengthening responsibility for the environment, promoting development and application of environmentally safe technologies.

Severstal adheres to its corporate regulations designed to ensure the right to a healthy environment:

- Environmental Protection Goals 2025, Greenhouse Gas Emission Reduction Goals 2023;
- Environmental Protection Policy;
- Comprehensive programmes to prevent and minimise the company's environmental footprint, improve wastewater quality and monitor biodiversity.

The company regularly carries out:

- environmental control of the company businesses including laboratory examination of emissions, effluent disposal and waste, as well as monitoring of environmental protection facilities;
- annual external audit by international organizations of all ISO 14001:2015 certified company businesses;
- integrated plan to reduce air pollutant emissions in Cherepovets under the agreement with the Russian Ministry of Natural Resources





and Environment, Rosprirodnadzor and the government of the Vologda Region.

The company has a Biodiversity Standard in place and provides support for biodiversity conservation research. Severstal cooperates with conservation organizations including the World Wildlife Fund, the Darwin Reserve, the Kostomuksha Reserve, and the Papanin Institute of the Biology of Inland Waters of the Russian Academy of Sciences.

## SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



In implementing its external social programmes Severstal is guided by the Achieve More Together key corporate principle, creating multilateral mechanisms for state and society cooperation aimed at development of business and social potential at the regional level, invests in the regional infrastructure, closely cooperates with local communities and creates enabling environments in the regions of the company operations as part of its long-term development strategy.

The company guarantees that it will not violate the rights of the local population. Confidential communication channels (hotlines and emails) are provided for both employees and local residents to report human rights violations.

Severstal allocates almost 3 billion roubles for social investment programmes in key areas in the regions of the company operations annually.

Severstal projects are aimed at ensuring the right to an adequate standard of living, cultural and environmental rights, access to education and healthcare, and support for vulnerable groups including projects to support:

- children and youth (Way Home, Cherepovets Children – Road to Success, etc.);
- arts and culture (over 100 cultural events annually);
- education (cooperation with over 20 universities);
- sport (Severstal hockey team, etc.);
- vulnerable groups (Blago Charitable Foundation and I. A. Milyutin Charitable Foundation);
- small and medium enterprises (Agency for Urban Development), etc.

## HUMAN RIGHTS IN COVID-19 CONTEXT



In the context of the coronavirus pandemic the main goal of Severstal is to protect people including employees, contractors and suppliers; to retain jobs, businesses and teams, to

help local communities and healthcare workers.

In the first days of lockdown the company paid all employees (except top managers) a one-time compensation of 10 thousand roubles to support employees and their families. Also, a large-scale programme to help the population of the regions where the company operates was launched in partnership with Severgroup, Alexey Mordashov's asset management company. The total amount of assistance under the programme to support employees and communities in the regions of the company operations during the pandemic exceeds 2.5 billion roubles.

*In 2020, Severstal was named the leader among Russian mining companies in the Corporate Human Rights Benchmark, an international assessment ranking of human rights performance. Scoring 11 out of 26 Severstal got ahead of such metal corporations as ArcelorMittal, POSCO and Nippon Steel.*



## JSC SUEK

**S**UEK is a recognized leader in sustainable development. The main company shareholder A. Melnichenko aims to implement best practices of sustainable development.

SUEK regulatory documents are based on the laws of the Russian Federation and reflect the provisions of the Social and Anti-Corruption Charter of Russian Business, the UN Global Compact, the Universal Declaration of Human Rights, and OOHISO 26000 standard.

The company's strategic priorities are set out in the corporate documents and policies, including the Environmental Policy, the Information Policy, the Health and Safety Policy, the Healthcare at Hazardous Industrial Facilities Policy, the Anti-Corruption Policy, the Corporate Social Policy, the Compliance Policy, etc. All documents are available at the corporate website and included in the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs Corporate Practice Library.

The general principles of conduct of the company's employees when working in a team or interacting with business partners, shareholders, government bodies, civil society organisations and other stakeholders are set out in the Code of Corporate Ethics.

For the entire period of the Federal Industrial Agreement on the Coal Industry of the Russian Federation and collective bargaining agreements signed on its basis there have been no complaints from the primary trade union organisations about any failure to perform or inadequate performance of the terms of the agreement by SUEK.

SUEK was recognized as a company with the highest anti-corruption level and the lowest corruption risks by the Anti-Corruption Charter of Russian Business of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs and was awarded the highest A1 rating.

## LABOUR RIGHTS



SUEK provides comfortable and safe working conditions and competitive salary and benefits for its employees including:

- voluntary health insurance;
- accident insurance;
- supply of coal for households;
- compensation of utility bills;

- payment for travel to holiday resorts for employees and their families;
- allowance upon retirement;
- financial aid for retired pensioners and families of deceased workers;
- financial aid for employees;
- free and subsidised meals;
- organization of children's recreation.

In 2019, the company spent 1.96 billion roubles on social programmes for employees.

### Employee training and development

SUEK has a system of progressive training and development in place. The programmes are updated and new trainings are added annually.

To carry out continuous training programmes SUEK established a Corporate University that serves as an analytical, methodological and consulting centre for knowledge management and employee development. The company allocates over 300 million roubles for employee training and development annually.

SUEK regional educational network includes 17 units and training centres.

SUEK cooperates with leading Russian universities and participates in career counselling of school students and graduates. One of the



most effective ways to attract young people is through specialized SUEK classes. There are currently 200 children studying in these classes.

### Health and safety

SUEK enterprises regularly undergo audit to confirm compliance with ISO 9001 (quality management system), ISO 14001 (environmental management system), OHSAS18001 (occupational health and safety management system), and Bettercoal (international association of European coal buyers) international standards. SUEK participates in the Vision Zero (aimed at achieving zero injury level) programme of the International Social Security Association.

*The company's lost time injury frequency rate (LTIFR), a key industrial safety indicator, is among the lowest in the Russian coal industry and internationally.*

A modern situation control centre identifies problems, monitors industrial safety parameters, collects real time data, makes forecasts and produces analytical reports on safety issues at the company enterprises.

The company has a system of employee incentives to motivate employees to follow safety rules and regulations.

In 2018–2019 investment programmes in the area of health and safety amounted to 10.9 billion roubles.

### Healthcare Programme

Currently SUEK medical service employs over 350 professionals.

Health centres based at the company ensure monitoring of employees' health and early diagnoses of illnesses, preventing chronic diseases, comprehensive treatment, improving of working conditions, rehabilitation and supporting the productivity of our employees.

Since 2011 SUEK has organized flu vaccination of 90% of the company's employees. Since 2012 pneumococcal vaccines have been offered.

The company promotes healthy lifestyle and motivates employees to stop smoking through their involvement in physical activities and sports events in the regions of the company operations.

SUEK is the first company in Russia to join the International Labour Organization (ILO) initiative Voluntary and Confidential HIV Counselling and Testing in the Workplace.

**During the COVID-19 pandemic** part of the employees worked remotely and main office processes were carried out in an online format. Dispensers with sanitizers were installed, intensive sanitary cleaning and antiseptic treatment of surfaces in rooms and canteens were organized, and vehicles were disinfected. Shift schedules were changed, contacts between people in canteens and other administrative premises minimized, UV recirculators installed, temperature checks and other activities carried out in full compliance with Rospotrebnadzor recommendations.

Employees who do not work remotely are tested at least once every 14 days with the cost of tests covered by the company.

### SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



By investing in programmes aimed at supporting education and healthcare, culture, sports, and social initiatives in local communities SUEK invests in the future of the regions and the company's sustainable development. Every year the company implements over 100 social and charity projects in the regions of its operations.

SUEK is one of the largest social investors in Russia. SUEK investments in social projects in 2018–2020 amounted to 5 billion roubles.

*SUEK is the winner in the Contribution to Social Development of Territories nomination of the Leaders of Russian Business: Dynamics, Responsibility, Sustainability Awards.*

### Environmental rights

SUEK environmental policy was developed in accordance with the requirements of the laws of the Russian Federation on environmental protection and international law standards. The company's key principles and obligations in the field of environmental management are also enshrined in the SUEK's Compliance Policy.

The company's investments in environmental protection amount to 7.4 billion roubles.

SUEK has an environmental management system covering all stages of the operations cycle from coal mining to energy production. Compliance with environmental

protection requirements is a mandatory provision in the company's procurement contracts. Environmental protection measures include upgrade of water and air treatment systems, reclamation and biodiversity conservation.

SUEK's mining enterprises were audited for compliance with the requirements of the Bettercoal Code in the field of environmental protection and energy management.

### Support during the COVID-19 pandemic

In March 2020 SUEK launched a comprehensive response programme in the regions of the company operations.

The main goal of the programme is to help healthcare facilities with supply of medical equipment and PPE for healthcare workers. Thousands of food packages, lunches, TV sets, shower units, etc. were provided to healthcare specialists of regional hospitals working in observation facilities. Additional insurance of ambulance workers was sponsored by the company and employees' donations. The company helps local municipalities with territory disinfection.

SUEK volunteers assist veterans, pensioners, large and vulnerable families in the framework of the #WeAreTogether initiative. The company provides food, games and art kits for large families. SUEK was awarded a presidential diploma and medal for contributing to the organization of the All-Russian action of mutual assistance #WeAreTogether from Russia's President Vladimir Putin.

All SUEK programmes are developed and implemented in close cooperation with stakeholders including regional and municipal administrations, community-based organizations, employees, and local residents.

*SUEK is one of the leaders of the Leaders of Corporate Philanthropy 2020 rating and a winner in several nominations for the best programmes in the environment, education, social investments in the regions in the context of sustainable development and business strategy, and for effective management of charity programmes. Three social projects of the company are winners of Creating Future, the All-Russian contest of best practices of the country's largest employers.*

## METALLOINVEST

**A**t Metalloinvest sustainability is a business vision. The company aims to become an industry leader and believes it can only be achieved through sustainable growth and creation of common values for all stakeholders. Full respect and protection of human rights is a fundamental principle of Metalloinvest operations.

### COMPREHENSIVE COVID-19 RESPONSE PROGRAMME



Since the start of the COVID-19 pandemic, Metalloinvest has allocated over 3 billion roubles for comprehensive measures to prevent

the spread of the disease at its production sites and in the regions of its operations.

The company established a situation centre, an operational headquarters for monitoring all factors associated with the COVID-19 infection. The company management and the regional authorities constantly monitor the situation. The programme results are

published by media and corporate resources on a regular basis.

### Strengthening employee prevention measures and health care

Metalloinvest strives to protect the right to work and ensure decent wages.

To identify areas of increased risk of infection, an analysis of the employees' commute was carried out. At each stage control and prevention measures were implemented and business process changes were introduced.

In all divisions of the company it is now mandatory to have sanitizers, sterilize the premises, transport, and territories according to schedule. In areas of mass gatherings UV air recirculators are installed.

Employees have their temperature taken, and mandatory use of face masks and gloves is monitored. The company provides masks, sanitizers and vitamins to all employees. To provide families of workers with personal protective equipment in April 2020, the company allocated additional payment in the amount of 10 thousand roubles to every employee.

Employees from risk groups and those whose presence at workplace is not mandatory work remotely. To minimise contacts, business trips were cancelled, work shift schedules and canteen working hours changed, and the number of shuttle buses for employees increased. In May 2020 the company organized regular COVID-19 testing for those who have a lot of contacts due to nature of their work.

The company's medical service provided assistance in obtaining treatment, including to patients with ARVI diagnosis, and organized

consultations for all sick employees. In the event of COVID-19 cases among employees, their contacts were promptly identified and they were required to isolate.

In autumn workplace flu vaccination was offered to employees. In January 2021 the company started to make a list of employees who wish to get COVID-19 vaccine. Vaccination will be organized in state clinics.

A hotline for employees was set up.

### Supporting regional healthcare systems

Company representatives work closely with the authorities and health ministries in the established regional headquarters.

Modern diagnostic laboratories were opened with the support of the Federal Medical and Biological Agency. The company continued the development of its own diagnostic base for corporate medical organizations LebGOK-Zdorovye in Stary Oskol and a clinic in Zheleznogorsk.

At the initiative of Alisher Usmanov, founder of Metalloinvest, a large-scale programme was launched to support medical facilities in the regions of the company operations worth about 2 billion roubles. The programme stipulates supply of high-tech medical equipment including computed tomography scanners, medical ventilators, blood gas analyzers, oxygen concentrators, specialized vehicles, etc. The company organized renovation of hospital premises to install new equipment and add more beds.

To help employees and residents of the territories of the company's operations during the

pandemic, a corporate volunteer programme Respond! was launched.

### Results

Prompt response and an integrated approach to problems caused by the pandemic demonstrated effectiveness of the situation centres established by the company. Their work was based on taking into account the regular assessment of the programme and impact of the measures taken, the analysis of the situation and information gathered through employee surveys and the hotline.

These measures allowed the company to:

- avoid redundancies, organize remote work for employees, retain jobs and keep decent wages, ensure best protection for employees from risk groups;
- provide target assistance to the healthcare system and residents in the regions of the company operations and ensure equal access to high-tech quality health care during the period of increased demand;
- educate employees and residents of the regions where the company operates about measures to combat the coronavirus infection, protection, and assistance;
- develop and support the corporate volunteering system.

*The company plans to develop a roadmap aimed at strengthening support measures to protect and improve health and wellbeing of employees; include the new pandemic possibility in the risk management system and develop a risk matrix for reducing the associated risk, continue cooperation and an open dialogue with stakeholders.*



**A**chievement of the Sustainable Development Goals and implementation of the corporate social responsibility principles are the United Metallurgical Company's (OMK) strategy priorities. The company supports sustainable development in the regions of its operations by creating opportunities in the areas of education and culture for local communities.

### LABOUR SAFETY



OMK respects the right to work and maintains safe and healthy modern workplaces in the framework of achieving SDG 8 aimed at "decent work and economic growth".

The main goal of the company is to achieve zero injury.

For this purpose, an integrated enterprise safety management system based on best

international practices was introduced. Every work and non-work-related accidents at the company enterprises are investigated, daily safety audits are conducted by management, and safety events, trainings and drills are organized for employees. Special attention is paid to accident prevention.

In 2016 the company committed to reduce LTIFR to 1.4 over a 5-year period. In 2020 LTIFR was 0.79, almost twice as low as the target level.

### Health and wellness

Building a culture of health is one of OMK's priorities. The company has developed and introduced corporate occupational healthcare standards and guidelines.

#### Corporate healthy lifestyle programme

The programme is aimed at creating a healthy environment for employees, promoting healthy lifestyle, healthy eating and sports.

As a result of the wellness programmes implementation in 2019–2020 the number of employees with normal body mass index increased from 62% to 68%, of those practicing sports increased from 11% to 29%, and the number of employees who passed GTO sports tests increased from 4% to 18%.

### CULTURAL RIGHTS



The company is guided by the equal opportunities principle in its cultural initiatives.

To ensure equal access to arts and culture and to achieve SDG 11 aimed at building "sustainable cities and communities" OMK together with the OMK Uchastiye Charity Foundation helps to develop cultural projects in the Nizhny Novgorod Region where its major production facilities are located. Smaller projects are

implemented in Vyksa, a single industry town with every third resident out of its 50 thousand population employed by OMK.

### The Art Ovrage Project in Vyksa

This is the first system project of OMK and the OMK-Uchastiye Foundation. They support a major urban culture festival outside Moscow contributing to the development of the whole town. The Art Ovrage programme includes modern art, theatre, public art, music and sports. During a 10-year period around 100 street art, public art and urban design objects were created in Vyksa, an industrial tourism programme was launched and VYKSA art-residence was opened, visited by 40 artists from all over the world.

The Foundation's other projects include curating of a space for creative and intellectual development of the local community, and organization of regional and Moscow theatre performances in the towns of the company operations under the Theatre Seasons Project.

## SUPPORTING VULNERABLE GROUPS



The OMK Uchastiye Charity Foundation helps to build an inclusive environment in the Nizhny Novgorod Region and implements a number of projects aimed at supporting people with disabilities.

### The Vyksa Access Project

The project launched in 2018 aims to provide an opportunity to persons with disabilities to participate in the town's cultural life. The project is based on the inclusive approach and welcomes people with and without disabilities.

25 tours adapted for people with various types of disability, including a local history museum tour, tours to the Vyksa Steel Works (OMK) industrial sites and tours around the town. Over a thousand children and adults have participated in the project since its launch.

### The Vyksa Access to Jobs Projects

The project launched in spring 2020 helps people with different types of disability with employment and social engagement.

The project is implemented in social partnership with local authorities, potential employers, regional social services and disabled people associations.

Online interviews are conducted with potential candidates, and upon finding a suitable job internships and trainings are organized at the workplace. The project also offers trainings for employers.

About 50 participants have joined the project since its launch.

*OMK is one of the recognized sustainable development leaders of the RAEX-Europe and EGS-index ratings of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs and Moscow Exchange. The company's social programmes were praised by the RAEX-Europe experts in 2020 and were ranked №15 among social programmes in Russia.*



## PJSC "MMC "NORILSK NICKEL"

page 58

**H**uman capital is a key factor for the Norilsk Nickel Group of Companies growth. Respect for human rights is one of the fundamental company principles that plays an important role in its sustainable development.

Norilsk Nickel fully supports the universal global approaches to the respect for human rights and freedoms and promotes their implementation as a responsible business, a major employer, and a taxpayer operating in regions with a strong legal culture. The company implements programmes for development and social support of its employees, upholding their rights in respect of social security, education, family welfare, shelter, freedom of artistic expression, and participation in cultural life.

The company complies with the legislation of the Russian Federation and other countries of its operation, and with the international human rights standards, labour standards that are enshrined in the International Bill of Human Rights, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

Acknowledging the connection with the international community and sharing global standards and values, the company fully supports the Sustainable Development Agenda and the United Nations SDGs 2030, consistently integrating their targets into its corporate documents and practices. In corporate non-financial reports for 2016–2019, the company's

goals and indicators in key areas are benchmarked against relevant SDGs with a focus on the goals of empowering employees in the regions of the company operations.

### LABOUR RIGHTS



The company supports the key rights to social security, education, family protection, as well as the right to housing, creative freedom, participation in cultural life through its employee development and social support programmes thus promoting fundamental rights that contribute to the achievement of the United Nations Sustainable Development Goals.

Social programmes include provision of timely and quality medical care, recreation and leisure programmes, housing programmes and pension schemes.

The company supports employees with disabilities providing the required working conditions, including a working and rest schedule, the annual and additional paid vacations, and adapted workplace with specialized equipment.

Information about alleged human rights violations is gathered through the Corporate Trust Service, employee and local population surveys held in strict confidence. The reported information is reviewed by the Audit and Sustainable Development Committee of the Board of Directors on a quarterly basis.

### Safe and decent working conditions

Occupational Health and Safety in Norilsk Nickel is regulated by the national legislation, international norms and standards, as well as corporate policies and procedures. Achieving zero fatality at workplace and a steady decrease in the number of injuries are among key strategic objectives of the company.

Since 2014 the company has carried out an annual assessment of the safety culture. For the six-year period the safety culture level went up from 1.4 to 2.77 (as measured by the Bradley Curve). Increased engagement in the area of health and safety and leadership demonstrated by the top management were identified as key factors of this growth.

### Recreation programmes for employees and their families

Health resort treatment and recreation are among the company's social policy focus areas. The programme covers over 24 thousand employees annually offering corporate vouchers to health and recreation resorts. The cost of vouchers for employee family members is covered by the company under the same conditions. The company employees can choose among various health resorts including Zapolyarie in Sochi, Rosa Springs in the Krasnaya Polyana olympic resort, Belokurikha and Rossiya resorts in the Altai region, Primoriye in Gelendzhik, Kolsky health centre in Monchegorsk, and lake Lama tourist camps.

## Improvement of living conditions

Since 2010 the programmes to improve living conditions of the company employees have been implemented, including the Your House and Our House/My House programmes, offering an opportunity for employees to purchase apartments in modern residential buildings in various regions with favourable environment. Currently apartments are offered in the Moscow and Tver regions, and in the town of Yaroslavl.

Under the conditions of the programme employees are offered ready to move in apartments in Russia's regions. The company covers up to a half of the apartment cost with the outstanding amount to be paid by the employee within a fixed period of employment by the company (from 7 to 10 years). Property title is registered to the employee immediately upon the purchase of the apartment giving the programme participants greater security compared to other housing programmes. In 2021 the company plans to provide 795 apartments.

In 2016 the company launched the Corporate Social Subsidised Loan Programme to provide interest free 10-year loans to the company employees to make a down payment and reimburse a fixed amount of interest on their mortgage loan.

The corporate loan programme applies to both new mortgages and loans taken out previously. Over 400 employees have joined the programme since its launch.

## Supporting retired employees and their families

The company provides targeted support to retired employees and their family members. The Company Veterans programme supports unemployed pensioners permanently residing in Norilsk. Participation in the programme depends on the employee's length of service or a permanent disability status. Financial aid is paid from the charitable contributions made by the company. The former employee financial aid programme establishes the amount of the benefit paid

upon retirement by reference to the employment period. The Pensioner Financial Aid Fund grants financial aid to former employees who retired prior to 10.07.2001 if they were employed by the company for more than 25 years and permanently reside outside of the Norilsk Industrial District. The fund relies on voluntary monthly contributions from employee salaries and matching charitable contributions from the company's budget.

## SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



Nornickel is one of major employers and taxpayers in Russia. The company works with regional development institutions to build infrastructure for advanced development of territories.

Nornickel develops cooperation with enterprises of the Murmansk Region and the Krasnoyarsk Territory on the basis of social and economic cooperation agreements.

In order to enhance employment in Norilsk, MMC Norilsk Nickel and the Norilsk Job Centre signed an agreement to retrain unemployed people for in-demand blue-collar jobs.

In 2019, the company spent 9.6 billion roubles on social programmes and employee benefits.

## Sport and wellness

As part of its social policy Nornickel supports sport and wellness. Every year the company sponsors tournaments and sporting events for its employees, their families and local residents.

In 2018 Nornickel became the title sponsor of the Russian Ice Hockey Federation. As part of this cooperation the company implements social and sports programmes aimed at supporting sports schools, further training and professional education of coaching staff, organization of children's and youth competitions, as well as workshops for young hockey players.

The company also cooperates with the Russian Swimming Federation and for three years now has sponsored sports school students of the Norilsk Industrial District two-week training in the Russian Swimming Federation training centre in Volgograd.

In 2015, the Russian Futsal Association launched a joint Polar Region project together with Nornickel and the Ministry of Sport of the Russian Federation. Within last school year over 12 thousand students took part in the project.

The company not only supports sports, but also maintains sports facilities including the XFit North fitness club, a modern gym with an area of 2,8 thousand square metres with a swimming pool and the world's northernmost water park.

## The Kindness Project

Support for volunteer programmes and activities has become an integral part of the company's corporate culture and social mission in recent years.

The Kindness Project (Kombinat Dobra) launched in 2015 is designed for employees, their families and other city residents and gives them an opportunity to participate in volunteer programmes together with their families and friends in their free time.

They take part in charity runs, visit children in orphanages sponsored by the company, make toys with their own hands and take part in charity New Year fairs, participate in clean-up events or eco-marathons, make donations for those in need, etc.

Moreover, every employee can present a project idea and get financial and administrative support from the company for its implementation.

A total of 237 events initiated by the company employees were implemented within the Kindness Project by volunteer participants.

*In 2019, Nornickel was named Russia's Best Employer in Forbes Global 2000: The World's Best Employers ranking. In 2019 HeadHunter portal ranked Nornickel No. 4 among top 100 employers in Russia.*

## PJSC "NLMK"

page 62

Recognition of human rights within the framework of NLMK Group businesses across all presence areas is one of the company's strategic priorities. Respect for human rights is one of the fundamental principles of NLMK.

The Company has zero tolerance to any disregard and contempt of human rights related to discrimination based on gender, age, religion, race, nationality, physical characteristics,

orientation or any other forms in its operations. Moreover, NLMK pays attention to ensuring the right to use freedom of association and collective bargaining, as well as the issues of using child labour, forced and compulsory labour.

Corporate ethics provides for mandatory compliance with generally recognized principles and norms of international law, as well as applicable labour legislation in any country

of the world regardless of the local business practices. As part of its activities, NLMK is guided by the provisions enshrined in the following documents: International Bill of Human Rights; main conventions of the International Labour Organization (ILO) (ILO Conventions); United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; Principles of the UN Global Compact (Global Compact); Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable



Development UN Resolution; ISO 26000 Social Responsibility Guidelines; legislation of the Russian Federation and legislation of other countries where NLMK Group's assets are present.

In 2019, NLMK Group joined the UN Global Compact, an international UN initiative in the field of sustainable development and corporate social responsibility. By joining the initiative, NLMK Group confirmed its willingness to comply with Global Compact 10 fundamental principles including the ones based on human rights. Since 2019, NLMK has become a member of the UN Global Compact National Network.

Responsible business operations and purposeful activities of the Group to reduce negative impact on environment, supporting local communities, ensuring safe and decent working conditions are the Company's contribution to achieving global sustainable development objectives.

In addition to international standards, human rights protection activities are regulated by internal corporate documents such as NLMK Group's Corporate Ethics Code, NLMK Group Anti-Corruption Policy, and collective agreements. NLMK Group's Human Rights Policy adopted in 2018 became an important element of the corporate approach to managing the above issues. The purpose of this document is ensuring human rights recognition in the framework of the Group business-es across all presence areas.

The Company communicates Human Rights Policy to all stakeholders including the personnel, contractors and business partners. The human rights policy has been translated into the main languages of the territories where the company operates and is available on the company's website.

NLMK encourages all stakeholders to report actions that violate human rights. Employees, customers, suppliers, contractors and other stakeholders can use any of the feedback tools (tools on foreign languages are available as well) listed on NLMK website.

NLMK Group consistently goes through the following stages on the path to strategic activities in the field of human rights: stakeholder communication, engagement (current stage) and, finally, active interactions and evaluation.

The issue of including human rights provisions into the standard contracts and supplier qualification questionnaires is currently being discussed. NLMK's suppliers and contractors will be asked to confirm that at the time of contract execution they respect and recognise human rights established by Russian legislation and international legal acts.

In 2020, a survey on human rights recognition was conducted for external stakeholders using the Anketolog (Questionnaire) platform. The survey involved 23 companies being current and potential business partners of the Group.

Results of the survey showed that 82% are familiar with the main information on human rights; 29% have a policy on human rights; 43% are have practices ensuring human rights recognition.

## COMPREHENSIVE PROGRAM ON REDUCING THE CONSEQUENCES OF COVID-19



The pandemic of 2020 made the human rights agenda particularly relevant. Since the beginning of the COVID-19 outbreak, Human Rights Organization officials and UN-appointed independent experts kept emphasizing the importance of protecting human rights.

Amid the spread of COVID-19, NLMK Group has taken unprecedented measures to protect rights of the employees and prevent unemployment. Main efforts were focused on ensuring safety of employees during the pandemic while maintaining business continuity, thereby ensuring that the basic rights of employees to life and safe working environment are respected. Particular attention was paid to observance of the rights of certain categories of workers: employees over 60 years of age (the age threshold was set below the legal requirements), the ones suffering from chronic diseases, and pregnant women.

The pandemic made many employees spend extra money to provide treatment for their family members, pay for the corona virus tests, arrange remote education for children and help relatives. We provided some extra support to the most vulnerable categories (large and single-parent families; families raising children with disabilities; employees with an income below a certain level) to make sure that their rights are respected. The support covered also socially disadvantaged categories of residents and medical workers at the regions of the company's presence.

Management of the company focused on safety of employees and observance of their rights to life, health and medical care while maintaining continuity of production.

Corporate program was initiated in March 2020 and covered all Russian sites of the Group with a total headcount of more than 50 thousand people. Certain categories of residents at the regions of the company's presence received individual support. These were socially unprotected segments of the population and employees of medical facilities.

Since the beginning of the pandemic, NLMK Group has allocated over 2,6 billion roubles to fund the measures aimed at protecting the employees from COVID-19. Over 1,6 billion roubles were allocated to support the employees. 850 million roubles were allocated to support the regions of presence in their

fight against COVID-19, more than 1 billion roubles were allocated to support social development of the regions.

## NLMK GROUP EMPLOYEE HEALTHCARE CORPORATE PROGRAM



Good health of the employees is one of the most important priorities of NLMK Group value system. Thus, a comprehensive program based on the unified corporate approaches to employee health management has been developed and is being implemented.

There are three main modules in the program: Labour Conditions, Way of Life, and Medical Care. The Labour Conditions module includes projects aimed at developing healthy food services, further improvement of working conditions, optimization of working schedules. The Way of Life module includes the projects promoting healthy lifestyles among the Company's employees and their families through a system of trainings and comprehensive information and educational campaigns. Medical Care projects cover workplace medicine, disease prevention, health asset management improvement, and ensuring efficiency of the voluntary insurance programs.

### NLMK Food Project

As part of the NLMK Group Employee Healthcare Corporate comprehensive program the company develops and promotes a culture of healthy eating at the Group's sites. The Company launched a new corporate program called NLMK Diet: Delicious, Healthy, Accessible. The project is being implemented in stages at all enterprises of the Group during 2020–2021 and is designed to ensure equal rights of employees to get hot meals even at the most remote workplaces.

Major changes for the employees:

- cheaper meals: when an employee comes to the canteen part of the cost of lunch is paid by the employer;
- better access to meals: an employee can order meal delivery to well-furnished lunch rooms placed close to workplaces on-line through the lunch box ordering service;
- convenient meal payment: single touch payment with the pass, so cash and bank cards are no longer needed. It can be arranged that the meal cost will be automatically deducted from the salary.

The company has repeatedly received public recognition as a socially responsible enterprise with a well-developed charity system.

**M**MK continuously improves its operational efficiency and its positions at the Russian market and is guided by sustainable development standards, including human rights, health and safety, corporate governance, social and environmental impact. The Sustainable Development Goals are integrated in the company's business strategy.

In accordance with its mission MMK supports a common corporate culture that unites all of the company's employees. Key corporate social responsibility and human rights principles are included in the corporate documents, including the MMK Group Strategy 2025, the Ethics Code, the Social Policy, and the Collective Agreement.

In 2019 the MMK Group Strategy was further developed to include strategic projects and initiatives aimed at achieving the SDGs and the Russian national projects by 2030.

The company focuses on building a continuous meaningful dialogue with all stakeholders including employees, shareholders, government bodies, investors, clients, suppliers, small and medium enterprises, local communities.

Respect for human rights is a fundamental principle at MMK guiding the company's operations and its relations with all stakeholders. MMK has an Ethics Commission and a Labour Dispute Commission designed to investigate violations of the corporate Code of Business Ethics and the labour legislation following reports by employees submitted in writing. In 2019 MMK launched a business ethics and human rights hotline.

Key strategic initiatives of the company in the field of sustainable development include activities aimed at employees involvement in the efforts to improve operational efficiency,

achieving their full potential, zero tolerance to breach of labour safety, improvement of employees' health.

MMK has a zero tolerance policy to any form of discrimination on the grounds of race, ethnicity, language, gender, religion, political, social and property status, membership in public associations, etc.

## SUPPORTING WOMEN, CHILDREN AND FAMILIES



The company's diversified workforce includes people of different ages, experience and education with women accounting for 31% of the employees.

Female employees are the company's valuable asset. MMK guarantees non-discrimination on the grounds of gender and supports women's professional development.

**Maternity support programme** was launched in 2004. The aim of the programme is to support women during pregnancy and caring for babies after birth and to support better health of female employees with children. This unique social programme is implemented in the Maternity Centre established by the Metallurg Charity Foundation. The centre is well equipped for conducting regular classes for pregnant women employees aimed at supporting their health and preparing to childbirth. The centre is funded by MMK. Also, women are granted a paid leave while keeping an average salary starting from the 13th week of pregnancy until they are entitled to a statutory maternity leave provided they attend the Maternity Centre.

## I Am a Woman Foundation

For 18 years, the Magnitogorsk Iron and Steel Works has supported the I Am a Woman Foundation, one of the best women's community organizations in the Chelyabinsk Region. It helps women in crisis and difficult situations, promotes their role and participation, and assists families with children.

Every year the foundation organizes the Pearl of the Year beauty contest for mothers, and an International Family Day sports and arts festival. Every week the foundation runs a counselling office, where women can get advice on various legal, psychological, housing, and medical issues.

The foundation takes an active part in the political life of the city and the region and is involved in the United Russia projects. The foundation director is a member of the Chelyabinsk Regional Women's Union.

The foundation supports the following organizations: Bereginya support centre for low-income and large families (providing clothes and goods for 200 families); children's social rehabilitation centres in the city of Magnitogorsk.

**A support programme for large families** was launched in 2008 by the Metallurg Charity Foundation. 1,3 thousand large families are currently registered with the foundation.

*MMK is one of the leaders of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs' sustainable development indices (EGS), including the Responsibility and Transparency, Sustainable Development Dimension (2020); and was named one of top 5 socially responsible companies in the RAEX-600 ranking (2019).*



## RUSSIAN COPPER COMPANY, JSC

**B**est modern technologies, social responsibility and environmental safety are at the core of the company's business. The mission of the Russian Copper Company (RMK) is: "Copper is our life's business and we create life around our business".

High quality of life in the regions of the company's operations would not be possible without achieving the SDGs and respecting human rights. The company's social policy priorities are based on its responsibility towards its employees and their families, as well as local communities. Key RMK initiatives include promotion of sports and healthy lifestyle, support of vulnerable populations, patriotic education, preservation of culture and traditional values, etc. The initiatives aimed at the improvement of the quality of life in the regions of the company's operations are implemented by RMK or in cooperation with local communities,

municipal and regional government bodies, and the corporate charity foundation.

The company's employees are its main asset. RMK ensures the rights to decent work and wages, career development and non-discrimination, and guarantees effective partnership and business cooperation.

The annual budget of RMK social projects is over 1 billion roubles.

## SOCIAL SUPPORT OF REGIONS



The right to health is an inherent right of each individual. Sport and active living are key to a healthy lifestyle. The company provides all the necessary facilities for practicing

sports for people who live in the regions of its operations.

RMK supports children's sports clubs and amateur teams, sponsors annual sports tournaments for employees and their families.

RMK funds construction of sports centres, including Metallurg sports centre in Karabash (220 million roubles, free for local residents), a sports centre in Korkino (225 million roubles, free for children under 16), a martial arts centre in Yekaterinburg, and a sports centre in the village of Varna in the Chelyabinsk Region (250 million roubles).

During the pandemic RMK continued to build modern and safe sports grounds for outdoor workout. Since 2017 the company has built 48 sports grounds in the Sverdlovsk, Chelyabinsk, and Orenburg regions, in Velikiy Novgorod and in Kazakhstan



with the total investment exceeding 85 million roubles.

In 2020 RMK, like the whole world, faced the challenge of the pandemic.

Humanitarian aid in the amount of 1,4 billion roubles was provided by the RMK Group charities and by the Chairman of the Board of Directors. The funds were used to help healthcare facilities and to support people in difficult life situations. RMK provided over 10.6 million personal protective equipment items, medical equipment and coronavirus rapid testing kits for hospitals of the Sverdlovsk and Chelyabinsk regions. The company provided 30 ambulance vehicles to hospitals in the Sverdlovsk Region and 12 in the Chelyabinsk Region.

In April the RMK Charity Foundation launched the #HELPISTHERE project to provide food aid to those in need in the Chelyabinsk and

Sverdlovsk regions. Over 180 thousand people benefited from the project.

## ENVIRONMENTAL PROTECTION



To ensure the rights for a healthy and sustainable environment RMK annually invests over 1.5 billion roubles in environmental protection projects. The main goals of the company's environmental policy are air, water, land, plants, birds and animals protection, as well as safe waste disposal.

RMK introduced management systems in accordance with ISO/OHSAS international standards.

The system approach gives RMK an opportunity to carry out a comprehensive

modernization of its current assets, build new facilities with a minimum impact on the environment, and take the responsibility to eliminate the environmental damage caused by the previous generations. Key projects in this area include recultivating of abandoned tailings storage facilities of the former Karabash Copper Smelting Works, disposal of the spent ore of Korkinsky Coal Mine, a major air pollutant in the Chelyabinsk Region, and construction of a mine drainage treatment system of Gumeshevsky field to improve the environmental conditions in the town of Polevskoy (Sverdlovsk Region).

The project helped to achieve a 50% decrease in enterprise emissions, and a 30% decrease of wastewater discharge.

*Russian Copper Company is the winner of the Best Russia's Social Projects Awards 2020.*

## SIBANTHRACITE GROUP

page 70

The Sibanthracite Group's mission is to provide the best quality coal to consumers all over the world, while building a business that takes its responsibility to the environment and society very seriously. In carrying out its activities, the company attaches primary importance to the sustainable growth of the Group, strengthening its business reputation in domestic and foreign markets; developing and promoting social corporate responsibility; and ensuring environmental safety and compliance with best ethical standards and practices.

The company's responsible business practices are aimed at maintaining sustainable development and contributing to the realization of Russia's national projects. These practices are regulated by corporate documents that cover all the activities of the Group's enterprises. The Company strives to ensure that its business activities comply to a maximum extent with international and Russian standards and agreements, as well as other initiatives, such as the Guiding Principles of Business in the Context of Human Rights. Among the main criteria are: compliance with and respect for human and individual rights; compliance with labor rights and environmental and health standards; support for vulnerable groups (women, youth, and small ethnic groups), cultural rights, and other criteria.

### SUPPORT FOR SMALL INDIGENEOUS GROUPS IN SIBERIA



The Sibanthracite Group is the only coal mining company in Kemerovo Region (also

known as Kuzbass) with a program that supports small indigenous groups. In Myskovsky Urban District, the Group's Kiyassky Open-Pit Mine occupies territory that is one of the traditional homelands to a small indigenous Siberian people called the Shors. Currently, they have a population of about 12 thousand people, with around 10,5 thousand living in Kemerovo Region, and about 1,6 thousand inhabiting the Myskovsky Urban District).

The main priorities of the company in working with indigenous minorities are:

- to take into account the interests, opinions, and preferences of indigenous populations in regions where the company operates;
- to assist in preserving ethnic, cultural, historical, and spiritual values;
- to create and develop infrastructure in areas they populate;
- to maintain an ongoing dialogue with local indigenous communities in order to plan, develop and implement joint projects on a parity basis;
- to ensure that places of cultural, medical, and social significance continue to function in the group's traditional native land.

#### Creation of shor language primer

At the suggestion of the 'Shoria' association, a regional public organization in Kemerovo Region, the Sibanthracite Group's Kiyassky Open Pit-Mine became a partner in a project to publish a Shor language textbook, with the goal of preserving the Shor language.

The project was carried out from March 2019 to October 2020 with a budget of about 1.3 million roubles.

The primer was created for:

- first-graders who are members of small indigenous peoples in the municipalities of

Kemerovo Region, including Myskovsky and Mezhdurechensky Urban districts, Tashtagolsky District, Novokuznetsk Municipal District, and Novokuznetsk;

- the academic community and experts who promote the Shor language or are interested in the Shor language.

Specialists from the Sibanthracite management company's Department of Corporate Social Responsibility (CSR) and Communications took part in the project's realization.

As a result:

- A Shor Language textbook that fully meets federal educational standards can now be found in schools and libraries located in areas traditionally inhabited by Shors in the Kemerovo Region. A full digital version is also available.
- The Shor language can now be studied in the main curriculum of schools located in areas traditionally inhabited by Shors in the Kemerovo Region as a Native Language and Literature elective.
- The project has attracted the attention of regional ministries responsible for education, culture, and ethnic policy.
- The issue of supporting the Shor language was included in the agenda of Russia's Federal Agency for Ethnic Affairs.

Assessments of the project attest to its significance. Nikita Shulbayev, president of the 'Shoria' association, said: *"The publication of the federal textbook is a vivid example of professional collaboration. It is a significant contribution to propagating the Shor language among the indigenous population of Mountain Shoria."*



For PhosAgro, as a socially responsible and sustainable company, 17 UN Sustainable Development Goals are the most important part and the basis of current activities. The Development Strategy until 2025, approved in March 2019, for the first time proclaimed the integration of sustainable development principles into the Company’s strategic objectives.

Following the Guiding Principles on Business and Human Rights, the Social Charter and the Anti-Corruption Charter of Russian Business, and taking into account the distinctive features of the activity and its impact on society and environment, as well as the inextricable connection between the Company’s strategic objectives and economic, social and cultural human rights, the Company carried out a comprehensive analysis and approved priority SDGs, to the achievement of which the Company can most effectively contribute due to the nature of its impact on society and environment.

All the activities undertaken by the Company to minimize negative and maximize positive effect on stakeholders – be it environmental programs, external social investment or personnel programs – are planned and implemented with an assessment of their influence on stakeholders’ ability to exercise their legal rights and with due observance of such rights.

Involvement of the general public, as well as participation of many interested parties in the discussion is essential and ensures that all points of view are taken into consideration. In 2019–2020, PhosAgro held more than 20 public hearings on objects of state environmental review, with preliminary publication of relevant materials and participation of up to 200 members of the public in each event.

Great importance is attached to the issues of integrating the UN2030 SDGs into all business processes. To oversee these issues, the Committee for Sustainable Development under the Board of Directors was created in 2019, and to organize systematic work on a daily basis, the Department for Sustainable Development was established.

PhosAgro’s applicable risk assessment procedure covers, among other things, human rights risks, including the issues concerning modern slavery. Based on the results of such an assessment conducted in 2018, the risks associated with modern slavery, forced labor and human trafficking, as well as other risks of violation of fundamental human rights and freedoms, were not identified in the activities of the PhosAgro group companies or in the supply chain.

### Human rights in governance system

The Company strives to maintain a work environment free from restrictions based on nationality, gender, age, religion and other characteristics.

PhosAgro conducts a systematic work on the development, implementation and subsequent monitoring of policies and programs aimed at supporting social protection and observance of workers’ rights, in pursuance of the fundamental principles set forth in the Declaration of the International Labor Organization (ILO), including freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; the abolition of all forms of forced or compulsory labor; the effective abolition of child labor; the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. These principles are reflected, in particular, in the **Personnel Management Policy** and the **Collective Agreement**.

In 2019, the Board of Directors approved the **Statement on the Company’s Transparency** regarding the UK Modern Slavery Act.

The **Code of Ethics** has been in place at the Company since 2014 and was updated in 2018. Its provisions extend to all employees and clearly define the rules and regulations for individual and collective behavior within the Company, and also govern the relationship with business partners and other external stakeholders.

The **anti-corruption policy** has been in effect since 2014, applies to all employees, and defines the key principles, rules and requirements for minimizing corruption risk for the Company.

PhosAgro’s **environmental safety policy** provides for the exclusion of work in areas of traditional residence of indigenous minorities; the right to citizens’ participation in decision-making concerning their rights to a healthy environment in accordance with the current legislation is also enshrined there.

The Company employees, as well as other interested parties, may contact the **PhosAgro hotline** concerning the issues related to the observance of human rights and acts of discrimination in any forms, as well as other issues related to the interaction between the employee and the employer.

### Raising workers’ awareness on human rights

PhosAgro has developed and implemented separate training courses intended for employees and devoted to the observance of human rights, the prevention of forced labor and discrimination and the adherence to the provisions of the Code of Ethics with passing tests

for knowledge and understanding of the main points of the Code, including modern slavery issues.

### Human rights in the value chain

PhosAgro is aware of the fact that the stakeholders’ expectations with regard to the observance of human rights, along with the Company’s internal practices, also cover activities throughout the entire supply chain.

In 2020, PJSC PhosAgro developed and implemented the **Code of Conduct for the Company’s contractors**. This document covers key requirements to suppliers and contractors in the areas of ecology, climate change mitigation, corporate governance and social responsibility, including protection of human rights.

In 2020, the Company developed an **ESG-based rating of suppliers and contractors**. This initiative is aimed at creating a responsible value chain, where both the Company and its counterparties share common principles and apply the same standards.

### “PHOSAGRO SCHOOL” PROJECT



Since 2013, the Company has been paying a special attention to the development of school education. Access to high-quality and modern education at school lays a solid foundation for prosperity and comprehensive development of the regions – this is how the Company sees the mission of the PhosAgro Classes project. The project is being implemented in the integrated paradigm “school – university – enterprise.”

The project contributes to ensuring the right to education and to the implementation of the following tasks:

**SDG 4.4:** “By 2030, substantially increase the number of young and adult people, who have in-demand skills, including technical and vocational skills, for being employed, getting decent jobs and involving in entrepreneurial activity.”

**SDG 9.1:** “Develop a high-quality, reliable, sustainable and robust infrastructure, including regional and cross-border one, to support economic development and human well-being, with a focus on enabling affordable and equitable access for all”.

The project objective is to enhance the quality of general education and ensure targeted occupational guidance, as well as to provide further support at universities and engage in internships at the Company. Dedicated festivals, seminars and tours to enterprises are held for students.

A system of interaction with relevant universities has also been established, within the





framework of which university teachers organize seminars and lectures for students of PhosAgro classes and conduct tours to universities. The Saint Petersburg Mining University and the Kola Branch of PetrSU take part in the program.

In 2018, the PhosAgro Classes project was expanded to include not only graduation classes, but all classes at sponsored schools. The project was renamed to PhosAgro Schools.

Initially, the PhosAgro Classes project developed in the regions of the Company's presence in the cities of Apatity, Volkhov, Balakovo, Kirovsk and Cherepovets, and in 2020, the project gained traction and the Agro Class in Voronezh joined the program.

The PhosAgro system of educational projects won the HR Brand 2019 Award, having taken the first place in the Region nomination category. The award has been held by Russia's largest internet recruiting company HeadHunter since 2006.

### "BIG WOODYAVR" PROJECT



The project is aimed at ensuring the right of the population living in the territories of

presence to access a high-quality infrastructure, as well as at implementing the following tasks:

**SDG 11.3:** "By 2030, enhance inclusive and sustainable urbanization and opportunities for participatory, integrated and sustainable human settlement planning and management across all countries."

**SDG 9.1:** "Develop a high-quality, reliable, sustainable and robust infrastructure, including regional and cross-border one, to support economic development and human well-being, with a focus on enabling affordable and equitable access for all."

As part of a public-private partnership with the Government of the Murmansk Region, PhosAgro is implementing a project to develop a tourism cluster in Kirovsk. The objective of the program is to ensure socio-economic development of the Kirovsk-Apatity Region, to create a comfortable environment and promote a healthy lifestyle.

The modern ski tourist complex "Big Woodyavr" was recognized the best resort in Russia and repeatedly – the best snowboard park. For five years, the tourist flow has increased from 50 thousand to 170 thousand people annually.

Along with the development of the tourist complex, the Apatity airport is being upgraded.

In 2020, a new cable way was launched on the southern slope of the "Big Woodyavr" ski complex. The state-of-the-art ski stadium "Tirvas" has begun to operate, which is one of the most important training centers for Russian skiers, having an international certification.

This project allows for the development of the region of the Company's presence as a whole and opens up opportunities for various types of recreation: sports, recreational and ethnographic.

The Company's responsible business practice has repeatedly gained the public recognition.

*PhosAgro is one of the leaders of the RSPP's sustainability indices (ESG indices): "Responsibility and Openness" and "Sustainable Development Vector" (2020); the Company was awarded the Grand Prix of the All-Russian contest of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs "Leaders of Russian Business "Dynamics, Responsibility and Sustainability – 2020" for winning in several nomination categories.*

## PJSC "SIBUR HOLDING"

page 76

**PJSC SIBUR Sustainable Development Strategy 2025** is based on the company's mission and vision, the UN Global Compact Principles, the United Nations Sustainable Development Goals, and the national goals including those related to human rights.

Prioritizing human rights and prohibition of discrimination on any grounds are enshrined in SIBUR's Human Rights Policy and the Corporate Code of Ethics.

In the Contractor's Code of Business Ethics, adopted in 2020, the requirements to contractors and other business partners in the field of corporate social responsibility are outlined. The Integrated Management System Policy of LLC SIBUR and the group sites defines the strategic goals and guidelines in health care, environmental protection, industrial safety and quality. In 2019 SIBUR prevented 72m tonnes greenhouse gas emissions by processing 23.9bn m<sup>3</sup> APG which is comparable to the annual CO<sub>2</sub> emissions of an average European country. The *Tobolsk Forest* project jointly implemented by SIBUR and the Forestry Department of the Tyumen Region is the winner of the 2nd All-Russian Trusted Partner Environment Project.

Social partnership and cooperation with the government, employees, partners and other stakeholders in building of a mutually beneficial and long-term cooperation is one of the fundamental principles of the company's operations and corporate social programmes.

Employees are SIBUR's most valuable asset. The company believes that the development of talent and leadership is possible in a corporate culture where equal opportunity, inclusive environment, diversity and mutual respect are encouraged.

### HUMAN RIGHTS IN THE WORKPLACE



In 2020 human rights were included in SIBUR's compliance system, although human rights related provisions, including labour rights and business partners' rights protection, were previously outlined in the in SIBUR's Code of Corporate Ethics.

After the start of the compliance culture development more human rights issues were reported not only by the company employees, but also by other stakeholders.

The Human Rights in the Workplace compliance programme was incorporated into SIBUR's compliance system with the aim to prevent human rights violations, respect and support international human rights principles by the company.

Key areas of the programme include:

- activities at the local level in relation to the company's employees, business partners, and the local community in the regions of the company's operations;
- activities at the local and national level with the aim to prevent violations in cooperation with contractors and suppliers who commit human rights violations;
- activities outside Russia.

Key steps of the programme implementation are as follows:

- drafting and adoption of the Human Rights Policy;
- analysis of the current situation, potential risks, measures taken and key goals;
- adoption of human rights protection as a key priority within the Sustainable Development Strategy 2025;
- development of processes and procedures for human rights risk and opportunities management;

- building contacts for discussion of current problems and gaining support from the stakeholders;
- employee education and publication of reports.

The outcomes of the programme will be assessed against the compliance programme criteria.

## CULTURAL RIGHTS



One of SIBUR's goals is to eliminate cultural inequality between the capital and the regions of Russia, to transform the towns of the company's operations into prominent culture centres offering a variety of quality cultural events.

**Good Deeds Formula** SIBUR's social investments programme is aimed at supporting cultural rights in the regions of its operations in accordance with the international documents, including the Universal Declaration of Human Rights, and the Universal Declaration on Cultural Diversity adopted by UNESCO in 2001 (Cultural Diversity and Human Rights section).

### Programme objectives:

- organization of major cultural events in the regions with participation of leading national cultural institutions;
- building of a professional culture community by uniting culture professionals within and outside cultural institutions with spectators and critics, organization of a training programme, working with local media, conducting educational events for local communities;
- providing support in shaping of the towns' cultural identity through supporting local cultural initiatives and products, promoting local cultural projects at the regional and federal level, supporting new local history studies.

The company implements a number of cultural projects in cooperation with theatres and museums.

Local cultural facilities participate in the company's Good Deeds Formula grants competition. In 2016–2020 the company received 561 applications in the culture section and provided grants to 112 projects. They include equipping local museums in the Khanty-Mansi Autonomous Area and the Yamalo-Nenets Autonomous Area with interactive expositions, design of excursions and routes, providing offline and online navigation to urban attractions, local theatre festivals, local history publications, introducing digital technology solutions in museums, organization of children's orchestras, etc.

**National Theatre Fest** is an annual theatre festival with participation of theatres from Western and Eastern Siberia and the Far East.

**Territory** is a joint project of SIBUR and the Territory festival and school launched in 2015 for theatres and stage companies.

The programme includes laboratories dedicated to modern theatre practices, including documental theatre, immersive theatre, plastic arts and dance. Laboratories are conducted by prominent culture professionals.

**Supporting artists** In 2017–2018 SIBUR organized a Portfolio Review event aimed at supporting young artists from the regions of Russia. The project participants from the Khanty-Mansi Autonomous Area, Yamalo-Nenets Autonomous Area, Tomsk, Tyumen, Nizhny Novgorod and Perm regions gathered in Tobolsk. In 2019 the company sponsored a school for curators under NEMOSKVA project.

Special attention is given to shaping of the local cultural identity in the towns of SIBUR's operations. Tobolsk hosted an Art Residence of the NEMOSKVA team and a plein air painting event Discovering Siberia with the participation

of 20 artists from all over Russia. The company supported the creation of the Free Youth Theatre and funded the decoration of the town's central street with murals on facades dedicated to the history of the town and its famous people.

### Programme outcomes 2016–2020

- improvement of artists' performing skills, creation of new works, expanding the audience in their towns;
- new leisure and artistic expression opportunities for the local community;
- through the company's grant projects 15 cultural facilities were renovated with the use of modern multimedia and interactive technologies to attract local residents including children and young people, 17 new performance groups were created including children's orchestras, cartoon studios, art centres, etc. 5 new theatre festivals were organized in a new format. 130 volunteers took part in the programme;
- under the partner projects 14 cities were covered, 20 modern theatre laboratories were organized, 117 workshops by partners for the professional community were conducted (attended by 2350 people), 21 new performances were created, 59 events were organized with the participation of federal theatres and famous artists (with over 66 thousand spectators).

*SIBUR is the top company offering high-paying jobs according to IT industry experts. It is one of the winners of Creating the Future, VII All-Russian awards for the best practices in the social and humanitarian sphere. In 2020 Universum consulting company named SIBUR the most attractive employer in the petrochemical industry.*



## MCC EUROCHEM

page 80

**M**CC EuroChem has invested in the social development of the regions of its operations for 20 years. EuroChem helped to build modern sports and education infrastructure, (ice palaces, sports centres and schools, science and technology children's clubs) construct two microdistricts for workers, implement large-scale social, environmental and cultural programmes in partnership with local authorities and communities in Russia's towns.

The company's human rights policies and regulations include the Ethics Code, the Code of Conduct, the Environmental Policy, the Health

and Safety Policy, the Integrated Management System Policy, ISO 9001, ISO 14001, and ISO 45001 international standards, etc.

The company's social policy is closely linked to the United Nations SDGs in the areas of supporting social and economic sustainability of local communities, training of a new generation of chemical engineers, addressing major social, economic, environmental and cultural issues at the regional level.

A strong culture based on ensuring health and safety and labour and environmental protection is the key priority of EuroChem. EuroChem was one of the first Russian

companies to join the Vision Zero programme.

The company views human rights protection as a strategic platform for sustainable development of a responsible business and promotes the following rights:

- access to quality education, opportunities to study free of charge for children from the regions, access to research;
- access to sports activities;
- water resources and healthy environment;
- good quality urban environment;
- cultural expression, local culture and identity;

- career and social opportunities for young people.

Development of cities and ensuring the rights of the population in the regions of the company's operations is built on three key stakeholders' partnership that includes local communities, business and local authorities united by the ideas and projects related to building a future, sustainability and economic development.

## SUSTAINABLE CITIES, QUALITY OF LIFE, EDUCATION AND ENVIRONMENT



In the regions of the company operations social and cultural programmes are implemented in partnership with the Andrey Melnichenko Charitable Foundation. They include building of comfortable microdistricts for employees and education support programmes.

### Social and cultural programmes

**Kovdor – the Capital of Hyperborea Project** aimed at development of the single-industry town of Kovdor in the Murmansk Region was launched in 2018.

Local residents take part in the implementation of this project for the benefit of local communities.

The idea of local historians is to build a new identity for the town based on its cultural image. There are a lot of mysterious archeological sites around the town. That is why the project is called Hyperborea after a great mysterious northern land ancient Greeks believed in.

In 2019–2020 the project became one of the most popular regional branding and tourism initiatives for small towns and received various awards. But most importantly it changed the attitude of local residents to their hometown and helped consolidate the local community.

The **Hyperborean New Year Project** is a unique event in this remote northern area. The idea of the first and only Hyperborean New Year in Russia was a starting point for tourism development in the Kovdor District. Almost three thousand festival participants who visited the small town of Kovdor is a record number.

The Kovdor – the Capital of Hyperborea Project received a prize of the national Silver Archer 2019 Awards and a silver medal of the Silver Mercury 2019 Awards. The Hyperborean New Year Project is the finalist of the National Russian Event Awards 2020 in The Best Tourist Cultural Event nomination.

**Kotelnikovo – Land of Heroes** is a socio-cultural programme of the town of Kotelnikovo development (Volgograd Region) launched in 2019.

Despite the Gremyachinsky GOK construction project under way in its vicinity a small town of Kotelnikovo is underdeveloped in the socio-cultural sphere and its residents cannot enjoy their socio-cultural rights.

The aim of the project is to ensure a high quality of life in the town of Kotelnikovo, its promotion as a cultural centre and an attractive place for working and living.

Stepan Razin, Emelyan Pugachev (both of them!), and cossack Alexander Zemlyanukhin who impressed the public in London in 1813, were born here. This is a place of a turning point in the Battle of Stalingrad. The idea to obtain the City of Military Glory title, to set up a park of heroes and to develop tourism united the local residents. Currently several thousand people participate in the town's social movement in the field of culture.

This cultural project has become a platform uniting the local community, authorities and entrepreneurs.

*The Kotelnikovo – Land of Heroes* programme is a winner of the Be a Hero All-Russian social responsibility awards.

### Environmental programmes

Fulfilment of the **environmental rights** of the population plays a central role in the EuroChem policy aimed at improvement of the quality of life and environment in the regions of the company operations.

A comprehensive **Environmental Programme** implemented by the company is aimed at introducing water saving technologies, creating industrial drainless water supply systems, reducing water consumption for industrial purposes and preserving biodiversity.

- cleaning the banks of the Luga River and the Don River in the towns of Kingisepp (Leningrad Region) and Novomoskovsk (Tula Region) by volunteers;
- ECO Programme, a contest of environmental projects in Novomoskovsk schools; The Green Shield Programme to plant trees in the towns of Kovdor and Kingisepp;
- a new public water system in the town of Kotelnikovo (Volgograd Region);
- modernization of wastewater collection and treatment systems in the towns of Novomoskovsk and Nevinnomyssk;
- the Big Water Project, building of a water supply system in the Novomoskovsk Region.

EuroChem implements a number of advanced projects to **combat climate change and reduce CO<sub>2</sub> emissions**:

- independent environmental monitoring, environmental monitoring stations in the area around the company's enterprises.

EuroChem is a leader in shaping the environmental, climate and low carbon agenda in Russia's industrial sector actively participating in the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs Environment and Natural Resources Committee, and the Transborder Carbon Regulation Environmental Forum.

### Healthcare

EuroChem ensures the right to health of the local residents in the regions of the company operations:

- supporting regional health infrastructure through ongoing investment in hospitals renovation and equipment, supporting doctors and medical education;
- supporting coronavirus response in the regions.

*An emergency response centre was set up on EuroChem initiative* by the company top managers, town mayors, and healthcare workers.

EuroChem provided the necessary protective equipment to medical and social facilities in all towns of the company operations.

The company supports the **#WeAreTogetherEuroChem** mass volunteer movement in partnership with the All-Russian People's Front.

### Education and training

EuroChem promotes the right to quality education and supports training of a new generation of chemical and mining engineers.

In cooperation with the Andrey Melnichenko Charitable Foundation the company helps to build a modern natural sciences education infrastructure in small towns of Russia.

Children's Science and Engineering Centres were opened in Nevinnomyssk and Novomoskovsk.

In 2020 the company started to build a unique centre *Sozvezdiye* for supporting gifted children that will include a boarding school, a campus, an athletics stadium, a gymnasium, and a swimming pool. The budget of the project is 1 billion roubles.

In 2020 Quantorium children's technology park was opened in Nevinnomyssk with the support of EuroChem, another technology park will be opened in Kingisepp in 2021. The company also funds the construction of the Unicum Lyceum in the town of Berezniki in the Perm Region.

*EuroChem's emergency coronavirus response centre and volunteer programme were named by the Public Chamber of Russia among best corporate social practices in the country. The company was awarded the presidential certificate of merit for the implementation of #WeAreTogether project. The company's volunteer programme is the winner of the Good Cause Champions 2020 national corporate volunteering awards, and the Ministry of Industry and Trade award.*

The Strategy of Public Joint-Stock Company Togliattiazot (PJSC TOAZ) until 2025 is aimed at sustainable development and determines the mission of the Company: “We care about land fertility and crop yield for the benefit of the whole world.” It also stipulates such ambitious goals as leadership in the production of nitrogen-based chemical fertilizers in Russia and being one of the top-5 global producers.

Corporate standards and policies reflect provisions of the Russian laws, Social and Anti-Corruption Charter of the Russian business and international standards and documents.

An outright ban on forced labour and child labour is in place at PJSC TOAZ.

When planning its activities TOAZ is guided by social partnership principles and interests of all stakeholder groups. Cooperation is based upon respect, responsible fulfilment of assumed obligations, open dialogue being the key to maximum performance and strategic goals' achievement, improvement of business efficiency and risk management.

TOAZ seeks not merely to maintain and augment the economic growth rates but also to prove out its commitment to the principles of socially responsible business behaviour. One of the essential elements of such responsibility is caring for employees, their health and well-being.

Being a backbone enterprise, TOAZ pays due attention to sustainable development of the area of its presence, city of Togliatti, supporting civil rights to clean environment, health, education, labour, protection of cultural and other interests.

For instance, to assist the development of an adequate cultural infrastructure and support the initiatives of the city residents TOAZ has launched the grant program Chemistry of Beneficence. Over two years (2019–2020), 39 applications have been supported with total funding of 5.9 million roubles.

## ENVIRONMENTAL RIGHTS



TOAZ pays special attention to the issues of climate preservation and protection of civil rights to favourable living environment.

Principles of The PJSC TOAZ Environmental Policy embrace sustainable development, efficient use of natural resources, integrated management of environmental issues.

In the course of the policy implementation special programs are aimed at solving the following tasks:

- reduction of air pollutant emissions;
- reduction of wastewater discharge into water bodies and improvement of wastewater quality;

- reduction of production waste volumes and increase of the recoverable waste share;
- compensation of the environmental impact through the implementation of environmental initiatives to restore natural resources and improve the environment quality.

TOAZ supports annually the implementation of various environmental programs and its employees are regularly involved into nature-oriented events including such involvement on a volunteer basis.

The key environmental projects of the enterprise include CO<sub>2</sub> reuse and recovery, upgrade of biological treatment facilities.

### CO<sub>2</sub> Reuse and Recovery

Carbon dioxide is not a pollutant, however, it contributes to the greenhouse effect. TOAZ reuses this by-product of the ammonia production in the urea synthesis. Due to the carbon dioxide reuse in production, it is not emitted into atmosphere.

At present, PJSC TOAZ erects an urea production unit with capacity of 2,200 mt per day. This unit will ensure more than 70% increase in the urea output allowing to utilize almost all carbon dioxide generated in the ammonia production process.

### Upgrade of Biological Treatment Facilities

The enterprise has its own biological treatment facilities (BTF) which treat not only water used at the enterprise but discharge waters of Komsomolsk District of Togliatti and Povolzhsky settlement. On average, treatment facilities receive over 50 thousand m<sup>3</sup> of wastewater per day. Upon treatment at the TOAZ BTF wastewater is considered “treated to standard quality”.

To improve the system of the treated wastewater disinfection, a modern ultraviolet disinfection station is introduced at the BTF which allows to exclude the dosage of chlorine for wastewater disinfection. The BTF repair works and upgrade are performed in due time and contribute to the improvement of the biological treatment process eliminating the possibility of contamination of groundwaters and soil. At present, a project is being developed to return treated water to the technical process, thus reducing significantly the river water consumption.

### Key Performance Results for 2016–2020

- Over 1 billion roubles was spent for implementation of environmental and nature-oriented projects;
- The share of waste recycling has reached 75%.
- 36 hectares of seedlings were planted in the place of burned forests;

- 62,200 young fish were put into the Volga river;
- 599.8 tonnes of garbage were removed as part of the activities eliminating unauthorized landfills in Togliatti.

## LABOUR RIGHTS



The general approach of PJSC TOAZ to sustainable development and support of the workers' rights is based on the principles of creating safe and comfortable working conditions, competitive remuneration, equal pay for equal work, social support, building a professional well-coordinated work team, educating and informing employees as well as non-discrimination. The management collects feedback and considers the team's opinion on social and production issues.

### Safe Working Environment

The enterprise has the I and II hazard class production facilities, therefore it is necessary to ensure their safe continuous operation. All issues concerning creation of safe workplaces, occupational health and safety are strictly regulated in the corporate standards and instructions, inter alia, *The PJSC TOAZ Policy for Industrial and Environmental Safety, Labour and Health Protection, Essential Safety Rules, Behavioural Safety Audits Standard, etc.*

Trainings sessions concerning occupational health and safety issues are performed on a regular basis.

Due to preventive measures, no cases of occupational diseases have been revealed at Togliattiazot since 2003.

The Company invests about 200 million roubles annually into the safe working conditions.

### Social Security

The Company appreciates each employee and cares for his/her health, professional and personal growth. Relations of the Employer and the employees including social security issues are regulated by a number of documents. To secure the rights and obligations and consider mutual interests of the employer and employees, it was decided to introduce a collective labour agreement.

**The PJSC TOAZ Collective Labour Agreement** means an agreement between the enterprise management and representatives of the employees, a trade union, which is aimed at constant improvement of the working conditions of the entire team of the enterprise and high attractiveness of the enterprise as an employer. The Collective Labour Agreement establishes the Company's financial obligations, benefits for employees and their families and





other Company's obligations to support retired workers and young employees.

Among the results of the Agreement performance one can name: 100% coverage of the employees and 400 members of their families with voluntary medical insurance program; in 2019, 556 persons passed health improving procedures in the corporate health centre Nadezhda under subsidized vouchers; 174 children of the Company's employees had a rest and built up their health in the recreation centres; 300 retired workers being members of the TOAZ veteran organization received gifts and bonuses on the occasion of the fortieth anniversary of the enterprise. Over the past two years, 180 apartments were distributed under the corporate housing program.

*The TOAZ Collective Labour Agreement was named the best collective agreement in the region for several times in a row.*

#### Health Support

PJSC TOAZ pays due attention to taking care of health of its employees and this is an essential component of the Company's personnel policy.

The Company spends about 140 million roubles annually for medical support and health improvement of its employees.

The staff health protection program is aimed at reducing morbidity rates, organizing preventive work to improve health and treatment

of the employees and eliminating occupational diseases.

There is a corporate outpatient clinic at the Company's site with the procedure room, vaccination room, physiotherapy room, etc. Primary care physicians and medical specialists receive patients on a regular basis. Women undergo a mandatory mammography examination at the corporate health centre Nadezhda of PJSC TOAZ and men have a tumour marker screening.

The promotion of physical exercises and sports activities is an essential element in the healthy lifestyle buildup. The Company has arranged its own ice hockey, football, volleyball and basketball teams. The PJSC TOAZ employees and their children enjoy a discount for use of a gym and a swimming pool in the sports facility of the Togliattiazot Community Centre. The Company's radio broadcasts the industrial gymnastics complex twice a day.

#### Personnel Development

The Company has in place the employee motivation and development system which eliminates the possibility of discrimination based on any grounds.

The motivation system includes performance bonuses, personal allowances, reward incentives and awarding of The PJSC TOAZ Honoured Employee title, etc.

To develop personnel, a training system has been arranged including online learning. Training programs cover topics on personal and team efficiency, management training sessions, production areas including principles of working at height, labour protection and industrial safety standards. The Company provides an opportunity to undergo training courses at higher educational institutions at the Company's expense.

The criteria for evaluation of vocational statuses have been developed, assessment processes are being made automatic. A talent pipeline is being arranged and the relevant works are in progress.

The Company supports implementation of innovative technologies and provides employees with every opportunity for personal fulfillment as well as creative and exploratory initiatives. In the framework of Your Idea Works motivation program 449 applications containing ideas have been presented over the last three years and 94 of them have been implemented.

*Over the past year, TOAZ has been included in a number of prestigious ratings: 50 Russian Leaders in Sustainable Development by Expert magazine (44th place) and top-100 Russian Industrial Companies in Terms of Labour Productivity of the Industrial Management portal (69th place).*

## SISTEMA PJSCFC

The observance of economic, social and cultural rights of stakeholders is a fundamental tenet of Sistema's business practices. The Corporation abides by the Social Charter of Russian Business, the UN Global Compact, the 2030 UN Agenda for Sustainable Development, and national project targets.

In 2020, the Federal Service for Intellectual Property (RosPatent) recognised Sistema as Russia's first "investment brand of high renown". This attests to the company's strong business reputation and raises the bar for ethical and responsible behaviour and awareness of the business's economic, societal, and environmental footprint.

Sistema's Code of Ethics sets out respect for human rights and freedoms as some of the company's primary responsibilities towards employees. The Sustainability Policy adopted in 2020 also prioritises the observance of human rights as a governing principle of responsible business practices.

The Corporation encourages inclusivity and diversity, fosters equality, combats child and forced labour, observes labour and other fundamental human rights, and guards the privacy and personal data of its staff and other individuals.

Human rights assessment is integrated in pre-investment due diligence and risk management practices. The far-reaching and ever-evolving governance system serving to ensure the observance of human rights at Sistema includes policies, procedures, compliance programmes, trainings, and internal audits. The development of a comprehensive human rights policy is on Sistema's near-term agenda.

#### STAKEHOLDER ENGAGEMENT



Sistema and its portfolio companies closely interact with stakeholders with a view to aligning corporate and social interests while also championing human rights to just and favourable conditions of work, education, and health, as well as environmental and cultural rights.

#### Shareholder rights

Protection of shareholder rights to own and receive dividends on equity shares is among Sistema's top priorities as a public company. Shareholder rights to attend general meetings

of shareholders are observed through the use of electronic communication and voting mechanisms, while the Investor Relations and Dividend Policy Committee facilitates close interactions with the investor community. Although the 2020 annual meeting of shareholders was held remotely due to restrictions related to the COVID-19 pandemic, Sistema organised its first-ever open online conference where management was answering questions from shareholders.

#### Employee rights

As a major Russian employer, Sistema puts a high premium on the observance of labour rights and freedoms, including the freedom of assembly and association. Sistema Group encourages social employer-employee partnerships and collective labour contracts that extend to over 30% of the total headcount of MTS, BPGC, Segezha Group, Steppe AgroHolding, Element Group, and RTI, as well as pharma and hospitality assets (more than 44 thousand people in total). The size of salaries and bonuses as well as promotion prospects across the Group are a function of personal performance results and not of factors such as gender and age. More than 50% of

the Group's headcount is female, with women holding 15% of board seats on average. Sistema affords equal employment opportunities to both genders and allocates some 1% of payroll count to the disabled.

The right to work, technical training, and professional education are at the heart of Sistema's social policy.

**Lift to the Future** is a corporate programme providing young people with access to education and career orientation.

The priority social investment initiative for Sistema is Lift to the Future, a programme designed to develop career opportunities across the Group and address SDG No 4 to provide comprehensive and quality education and encourage training accessibility for everybody.

*Lift to the Future* launched in 2011 and by now has involved more than 10 thousand school and college students, recent graduates, and young professionals. Over two thousand high school students across the nation received training at temporary engineering and design schools.

In 2019 Sistema launched the first of a series of engineering and career guidance programmes, and in 2020 started developing a platform affording access to educational courses and career aptitude tests, a professions library, and a corporate job bank. Lift to the Future uniquely combines latest learning digitalisation trends with advanced analytics in addressing the projected labour-market needs of the future. The training programmes are free of charge and welcome high-school and college students and young professionals from all across Russia.

### Rights of local communities

Support of rights to health, including the right to a safe, clean, healthy and sustainable environment, is an important aspect of corporate responsibility for Sistema's manufacturing assets, such as Segezha Group, the largest timber company in European Russia. More than 85% of the company's leased forest land is FSC-certified, which means, inter alia, that the business is not involved in any violation of traditional and human rights in forestry operations.

The company's home town of Segezha in the Republic of Karelia has set up a civic environmental watch board to monitor the ecological situation, discuss relevant

solutions, and build a comfortable living environment. On top of the board's agenda is Segezha PPM's far-reaching environmental programme that involves the adoption of best available technology. In 2020, 100 million roubles out of the programme's total budget of 800 million roubles was applied towards upgrades of the factory's biological water treatment system. The enterprise is also under close scrutiny for potentially hazardous atmospheric emissions, with residents getting ongoing authentic updates on air quality since mid-2020.

### INCLUSION



Equality and inclusion are among Sistema Group's social policy priorities. The telecom company MTS pursues a slew of projects to support the social engagement of the disabled, which involves special mobile apps and initiatives to enhance digital literacy. In 2019, MTS and Sistema Charitable Foundation launched an inclusivity project Crossing the Boundaries of Silence where deaf children from 20 cities across Russia attended a puppet musical show with sign-language interpretation. Another corporate initiative dubbed Culture Code is a volunteer project promoting cultural diversity. First launched in 2018, the project has by now involved over 2.5 thousand volunteers across 40 regions of Russia.

Sistema Charitable Foundation pursues equitable access to quality education, professional development, and best achievements of Russian culture and art for the wider society, which includes the residents of faraway communities, vulnerable groups, and persons with special needs. This involves inclusive and barrier-free museum environment efforts that heavily rely on specifically tailored digital technology (Project VR Russian Museum). In 2019, Sistema and the **Russian Museum** started deploying a new inclusive-environment programme that involves Russia's first "tactile museum" for the blind and visually impaired, a sign language video guide app for the deaf and hard-of-hearing, etc. The inclusivity initiative has by now reached more than 1 thousand users.

Another case in point is **Sistema Fest**, a special socio-cultural festival championing cultural involvement and information

access for local communities. The regular festivals are organised by SCF and supported both by Sistema companies and outside partners. There have been three festivals in the Republic of Altay, and one in Karelia and Bashkortostan each. The festival's format is such as to extend beyond the local central cities to nearby communities with depressive social environments.

Sistema's portfolio companies support and encourage the social involvement of the residents of their respective home towns. One example is **Good Forests of Segezha Group**, a grant contest promoting good citizenship engagement among local residents, which distributed 2,8 million roubles to 47 local projects in 2019–2020.

An area where inclusivity is of paramount importance is, of course, in affording access to health services. Sistema's medicine asset Medsi works towards the social adaptation of children and adults with various disabilities. In 2018 the company teamed up with the Association of Dyslexic Children and Their Parents to set up a **special assistance centre extending teaching, psychological, and medical help to children struggling with dyslexia, dysgraphia, and dyscalculia**, so addressing a problem relevant for more than 20% of young students in Russia. The centre specifically works to diagnose and compensate for the learning disorders while also providing guidance and advice to parents. In addition to 750 thousand roubles spent on tools and books, Medsi also provided over 2 million roubles in free treatment courses for more than 200 students.

Medsi was also Russia's first healthcare provider to set up a Patient Support Centre (in 2018) to give guidance and counseling to patients and families of patients diagnosed with cancer, heart disease, or neurological conditions. The company's Clinico-Diagnostic Centre Krasnaya Presnya was Russia's fifth health facility to receive a JCI certificate and the company's first location to organise operations in reliance on international standards prioritising the accessibility, quality, and safety of healthcare and rights of patients and their families.

Sistema is among the companies making up the 2020 RSPP sustainability index and in Group A (*Best Practice*) of the 2020 national rating *Leaders of Corporate Charity*.

responsible attitude to climate and environment. Rosbank implements projects in all of these spheres contributing to the improvement of the life of current and future generations.

Rosbank provides equal opportunities to all employees. The bank's human resources management system is based on best international (including the Universal Declaration of Human Rights) and Russian practices, as well as the most effective technologies and common methodology and culture for all regional bank's offices. The main principles are outlined in the Rosbank PJSC Human Resources Policy.

## OPEN, EQUAL AND INCLUSIVE CULTURE



Rosbank supports open, equal and inclusive culture and aims to create an atmosphere of acceptance in the workplace that includes:

- promoting all talent irrespective of religion, age, health limitations, origin, ethnicity, citizenship, gender and gender identity, sexual orientation, political, religious, trade union or minority affiliation or discrimination on any other grounds;
- management principles encouraging socio-cultural diversity at the highest level of the company;
- monitoring of sociocultural diversity, presenting the data to the board of directors;
- advocacy events aimed at developing of a genuinely open and inclusive culture.

Being open for dialogue drives the bank's development and helps provide the best services to the clients. Rosbank aims to create a safe and healthy working environment for its employees. The health and safety system in the workplace includes legal, socio-economic, administrative and technical, sanitary and hygiene, medical and preventive, rehabilitation and other measures.

### Employee Well-being Programme

People may have different health conditions. Sometimes a major health problem can lead to a change of a person's abilities and needs. But the right of every individual to work and the right to be involved in the life of society are undeniable and equal for all. The aim of the Well-being Programme is to create safe and comfortable working conditions for employees. The following initiatives are implemented:

**Energetic Environment** – supporting physical and mental health of employees and creating a comfortable working environment.

**Territory of Meanings** – development of corporate social responsibility projects.

**Financial Stability** – equipping employees with instruments for managing personal finances, budget planning and money saving.

**Inspirational Leadership** – development of employees' leadership qualities.

### Inclusion

Rosbank aims to create an inclusive environment and provide equal opportunities. The bank is a member of the Bank of Russia working group for improvement of access to financial services for people with disabilities, older people and people with limited mobility.

All new branches are adapted for people with disabilities and comply with the accessibility requirements. In the operating branches measures are taken to increase accessibility.

Each department appoints an employee who is responsible for people with disabilities and situational assistance.

All Rosbank ATMs have sensor controls on the keys. A special audio script for ATMs was developed for visually impaired clients. 72% out of 257 branches are equipped with ATMs with this option. The bank's website has a voice assistant for visually impaired clients that helps to locate an accessible ATM and get user instructions in advance. ATMs are equipped with NFC contactless communication technology for access by people with mental disorders.

### Digital access

In 2019 all Rosbank branches were equipped with biometric devices. Rosbank continues further development of digital channels based on the client experience of persons with disabilities.

*In 2020 Rosbank was included in top 3 companies by the USABILITYLAB rating for accessibility of mobile applications for individuals and was rated second in the accessibility for visually impaired persons rating.*

All website pages of Rosbank have an integrated WhatsApp messenger. The website has a special section for people with disabilities, as well as information about branches adapted for people with limited mobility. Rosbank is the first bank in Russia to integrate an easy-to-read option for visually impaired persons on its website.

Annotation of the main visually accessible interface elements in Russian is available on the website and in the mobile application.

**Employee training** All Rosbank employees complete a mandatory online training on communicating with persons with disabilities that includes six instructional videos with participation of persons with disabilities demonstrating how to communicate with clients who are blind or visually impaired, who use a wheelchair, people with CP, older people, and pregnant women. At the training employees watch and discuss the videos.

**Workplace** Rosbank is committed to diversity in the workplace. The principle of diversity requires including employees of different age groups, ethnic origin, background, physical abilities, race and education in one team.

Rosbank has developed unified workplace requirements for six groups of persons with disabilities that help to organize a workplace for a person with disabilities based on the individual rehabilitation programme.

## START ANEW PROGRAMME



Rosbank Start Anew training programme for non-profit organizations (NPO) and social entrepreneurs was launched in 2018 together with Impact HUB Moscow.

The programme is aimed at development of social projects for improvement of the life of persons with disabilities, creation of financially sustainable business models and building a community of people united by the wish to change lives for the better.

**The goal** of the programme is to support sustainable development of the third sector, professional development of non-profit organizations and social entrepreneurs, who work with persons with disabilities, in order to achieve financial sustainability, increase the social contribution, and provide assistance to more people.

### Targets:

- contribute to building of an effective partnership and synergy of business and the non-profit sector;
- equip social entrepreneurs and non-profit organizations representatives with entrepreneurship and project management skills and support their professional development;
- build a community of experts and create a base of financially sustainable social projects aimed at supporting persons with disabilities;
- draw media and public sector attention to this issue.

The programme is open to social entrepreneurs and non-profit organizations engaged in entrepreneurship activities.

The presented projects should be aimed at supporting persons with disabilities.

At the final conference the programme participants present the results of their work to the judging panel and the expert community.

Upon completion of the programme participants are offered more opportunities for their project development, including strategic sessions, regular communication with mentors, pro bono consultations, and participation in events.

*The programme received various awards since its launch three years ago, including Visioners, Kindness Impulse, Corporate Charity Leaders, Finaward and Retail Finance Awards.*



**M**ission of Otkritie Non-State Pension Fund is to ensure people’s financial wellbeing through preserving and adding more to their pension assets securing good pension in future, promoting pension and social literacy among young people. The fund has broad experience in the design and implementation of corporate pension programmes for large enterprises (depositors) from oil and gas, petrochemical, defence, energy and other industries.

The operations and principles of organization of the fund are also aligned with the United Nations SDGs 2030 and based on respect of human rights with regard to the wellbeing of people of all ages, including older people, and strengthening of the social partnership.

Today non-state pension is one of the necessary components of the corporate culture, contributing to sustainability and competitiveness of business.

The national goal to preserve the population, protect public health and wellbeing is directly linked to the fund operations. The main objective of the fund is to design and implement effective pension schemes as an opportunity for citizens to generate a decent amount of additional income.

The fund works in social partnership with employers to achieve the goals and respective targets, ensure the citizens’ right to wellbeing, access to services without discrimination on any grounds, and providing additional income after retirement.

**NON-STATE PENSION SCHEMES**



Otkritie NPF offers a wide range of corporate pension schemes. The companies offering of

these schemes are more attractive for employees. The fund experts have designed over ten programmes to help companies in their human resources management tasks. The fund’s corporate pension schemes run in over 900 companies with more than 530 thousand people enrolled.

Corporate pension schemes are customized for each company depending on the company’s budget and human resources objectives. Employers determine criteria for the corporate pension scheme. The level of increase depends on the amount of contributions and the specific terms of a corporate pension scheme.

Parity plan is the most popular scheme among employers. It is financed jointly by the employee and the company. For example, an employee can contribute 5% of the monthly wages to the scheme, and the employer will match the contribution. Also, if the company is interested in attracting and retaining young people, then the parity ratio can be used where the longer an employee is enrolled in the scheme the higher the employer’s contribution, for example, 1:1.5.

**Digitalization of services**

To provide equal opportunities and access to services for various population groups the fund works to improve the usability and digitalization of its services. Online client areas for individuals and legal entities designed by the fund received FINAWARD awards for innovations and achievements in the financial industry. Personal account design project for Otkritie NPF received a silver prize of the Tagline Awards in the Popular Services nomination.

The online client account functions are regularly upgraded. The goal is to turn it into one stop shop for services for the fund clients.

In 2019, the fund launched three online services for enrolment of employees of the partner companies – PAO LUKOIL, PAO RusGidro, and PAO Unipro – in corporate pension schemes. An innovative online service specifically designed for each company allows employees to join the parity scheme from an Internet-connected device in any location.

Wide coverage, simple connection and convenient service attract more people to the pension schemes to help them ensure a financially secure future.

**Financial literacy**

The fund focuses on financial literacy working to improve its level, including among young people who are starting their career. Personal financial management and saving skills are vital in the current economic context in view of the pension system development.

In September 2020, the fund launched a financial literacy programme, which was first presented at the online Forsage 2020 Forum of Young Professional Communities.

**The Your Financial Route** programme was adapted specifically for the forum participants and held at the GetCourse platform. The programme was designed by experts and specialists working in the fund’s corporate pension and marketing divisions. More than 150 forum participants attended the fund’s online course.

The training course will be further developed by the fund’s specialists taking into account the requests of corporate clients and their employees’ objectives.



**M**obile TeleSystems (MTS) sustainable development and CSR activities are carried out in accordance with the corporate CSR strategy, business strategy and HR strategy, the United Nations SDGs 2030, ISO 26000: 2010 recommendations, 10 UN Global Compact principles, best international and Russian practices and long-term experience of the company in CSR.

MTS fully supports a universal global approach to respecting human rights and seeks to guarantee and protect human rights through continuous improvement of the feedback system. The company develops its Human Rights in the Workplace

programmes in following the recommendations obtained during assessment for compliance with ISO 26000:2010 Social Responsibility Guidelines and the results of the compliance risk assessment of business processes.

**BUSINESS ETHICS**



Today the company’s long-term commitment to the principles of ethical and lawful business is critical for sustainable development of the company.

MTS has in place and constantly develops its corporate system to ensure compliance with the requirements of applicable laws and ethical business conduct requirements.

**Anti-corruption compliance programme**

The implementation of this comprehensive programme is part of the MTS Unified Compliance System. In addition to anti-corruption compliance, it includes eight compliance programmes in different areas. The programme is based on regulatory norms, recommendations of regulatory bodies, international

organizations and best practices of corporate anti-corruption programmes development. In 2020, MTS successfully passed a three-year audit compliance cycle with the compliance programmes of MTS Unified Compliance System with international standards ISO19600:2014 and ISO37001:2016 and received certificates of compliance.

The Department of Business Ethics and Compliance is responsible for the development, implementation and development of the programme. Other company departments engaged in risk management, including legal, security service, internal control and audit, are also actively involved. They support the implementation of compliance controls, risk assessment, and audits, and share their anti-corruption expertise.

### Framework documents

The Code of Business Conduct and Ethics is the fundamental corporate document in the field of anti-corruption compliance. The key principles, standards and requirements adopted by the company to promote fair and ethical business conduct and prevent abuse are set out in the code. Other framework documents are the Anti-corruption Compliance Policy and the PJSC MTS Compliance Policy. Additional policies and internal regulations that establishing and describing compliance controls in detail are designed and updated.

The anti-corruption compliance programme has been successful primarily because of the engagement of the company management in its implementation and development. The “tone from the top” helps to build the corporate compliance culture through various means. For example, MTS top managers speak about importance of anti-corruption compliance in the company business processes in video messages to employees. The company has an operating Compliance Committee, a collective body under the president of the company, which includes MTS top managers. The main tasks of the committee include compliance risk management policy implementation, and submitting proposals related to the company development in this area.

In addition, the “tone from the top” activities, MTS promotes demonstration of ethical behaviour by the company middle managers (the “tone from the middle”).

Also, MTS has a unique programme to involve employees of various business units of the company in the compliance programme implementation. These volunteers are trained in the field of anti-corruption compliance by the Department of Business Ethics and Compliance and then conduct trainings for their colleagues in the field and participate in various projects and initiatives of the Department of Business Ethics and Compliance.

### Risk assessment system

Regular assessment of corruption risks is another key factor for the successful

implementation of the programme. The company has a risk matrix in place that is reviewed and updated on an annual basis. The assessment results are integrated in the corporate risk management system.

A preliminary control procedure is carried out, and a reporting system is in place. Subsequent analysis of actions and transactions deemed high risk in terms of compliance is carried out. Situations of conflict of interest are closely monitored. Another important part of compliance is a due diligence process that helps the company to minimise risks associated with corruption.

### Internal communications

The MTS Code corporate magazine and the compliance blog on the Pulse corporate portal regularly publish articles, news and messages about anti-corruption compliance. Every year on 23 October, MTS marks the corporate Ethics and Compliance Day. Regular trainings on various aspects of business conduct are organized for the company employees and management. Compliance trainings are also organized for the company’s business partners. A special e-learning course was designed for this purpose. The company participates in external events in the field of anti-corruption compliance.

There are channels for reporting any alleged violations of compliance and business conduct regulations in the company. The company protects those who communicate bona fide concerns from any form of harassment and discrimination for such reporting.

### Compliance procedure automatization

Currently MTS has 27 fully or partially automated compliance processes, as well as training programmes. In the MTS mobile application employees can find information about the programme and get advice from the Department of Business Ethics and Compliance.

As a result, all elements of the programme are constantly developed, updated and tested for effectiveness. The compliance culture has had a significant impact on the company’s corporate culture and has become its significant part.

## SUPPORTING VULNERABLE GROUPS



**Employment opportunities for people with disabilities** The company cooperates with employment centres and participates in job fairs for people with disabilities. In 2020, MTS took part in the Information Technologies and Communications Career Fair to recruit technical specialists, including network security engineers, billing systems administrators, mobile application testers, etc.

Together with the St. Petersburg Labour and Employment Committee, the St. Petersburg Employment Centre and Languages without Borders company, MTS carries out training of deaf or hard of hearing persons to work in the company retail stores.

MTS supports the Path to Career contest for young people with disabilities held by Perspektiva disability NGO in cooperation with the Business Advisory Board on Disability. Upon completion of the training programme, the participants start their professional development in the company with the help of mentors from MTS.

**Inclusive environment** The aim of the programme is to create the most comfortable environment for people with disabilities and build an inclusive culture under the motto “Changing the employees’ attitude”. The programme includes trainings for employees and accessibility survey of offices and adjacent territories in Moscow. On the basis of the programme results, a roadmap for creating accessible environment is developed as well as methodological documentation for further scaling of the project at the regional level.

MTS implements the following initiatives to support inclusion:

- support of the training programme for deaf and hard of hearing guides-interpreters and tourist guides to work in the Russian sign language in regional museums in the Russian Federation;
- support of rehabilitation, purchasing of specialized equipment and inventory, organization of creative activities and courses to unleash their potential, obtaining communication skills and professional immersion for children with disabilities. The work is carried out within the framework of the company’s projects aimed at local communities.
- MTS supports activities aimed at creation of an accessible educational environment for children and young people with disabilities within the framework of the Notebook of Friendship international programme. The aim of the programme is to develop inclusive volunteering. The project includes training courses and programmes for young people, including persons with disabilities, in the regions of MTS operations with participation of the company’s intellectual volunteers:
  - English for Deaf and Hard of Hearing Professionals programme of further professional education;
  - support for the community of people with disabilities (with hearing and visual impairment, musculoskeletal disorders).— organization of theatre performances with sign language interpreters Theatre for all Beyond Silence in 20 cities of MTS operations;
  - support and development of social projects to address problems facing people with disabilities within the framework of the Social Idea MTS international competition.

Rostelegcom plays an active role in modernization of various spheres of the national economy. The company develops information systems for health-care and education, energy, agriculture, and transport sectors providing services for millions of households, public and private companies. The company’s priority is to create sustainable social environment and improve the quality of life in the country.

Major company goals include digital infrastructure development and promotion of telecommunications solutions and services. Since 2017 Rostelegcom has been implementing infrastructure initiatives under the Digital Economy of the Russian Federation programme.

Strategic goals of the company’s social projects and charity work are in line with the United Nations Sustainable Development Goals 2030. Since 2016 the principles of human rights and business have been key for the implementation of Rostelegcom corporate programmes. Respect for human rights is set out in Rostelegcom corporate documents developed in accordance with international and Russian standards.

Rostelegcom aims to ensure the level of information security technologies to guarantee privacy, security of personal or family secrets, as well as restricted information. The company is guided by the principle of prohibition of discrimination on any grounds.

Rostelegcom actively develops social partnership through cooperation with local communities, government bodies, and non-governmental organizations (NGOs). The company employees participate in various volunteer programmes.

Human rights-related activities aimed at the company employees cover labour rights, health care, and participation in politics, education, charity work, etc. Rostelegcom has retained all its employees during the pandemic. They were provided with remote access to their computers, corporate email, as well as IT systems and solutions for audio and video conferencing. To organize remote work the company used its own solutions, including Tionix Virtual Desktop (VDI), hosted in Rostelegcom data centres. A dedicated portal remote.rt.ru for remote work was launched. Rostelegcom-Solar held free online courses on the topics of interest during lockdown: organizing remote workplace, management of remote teams, reduction of stress and anxiety.

In view of the COVID-19 challenges, the importance of external social programmes increased.

## DIGITAL EQUALITY



This is a major Rostelegcom social programme designed to improve the life of millions of people in Russia, secure their right for equal access to IT technologies and provide affordable Internet access for all; develop sustainable and quality infrastructure; and provide equal access to education and training for vulnerable groups of population.

The annual budget of the Digital Equality programme in 2019 and 2020 was over 21 million roubles.

### Programme objectives:

- affordable communications and technology;
- Internet access for remote settlements;
- computers for schools;
- toll-free 8–800 federal number;
- digital literacy for older people;
- learning portals design and support;
- distance learning development;
- Internet security;
- introduction to careers in telecommunications;
- development of social entrepreneurship.

Rostelegcom implements the programme in close cooperation with development institutions and infrastructure partners, universities, ministries, regional government agencies, education centres and NGOs.

The Digital Equality comprehensive integrated programme includes the following company’s social programmes:

**The ABC of the Internet** A charity project implemented since 2014 in partnership with the Russian Pension Fund (RPF) helps older people and persons with disabilities to be computer literate. Universities, libraries, public centres and summer schools take part in the project.

**GROWTH** For five years Rostelegcom, together with the Autonomous Non-Profit Organization (ANO) ROST, has been implementing the ROST distance learning project that includes development, education, socialization and employment of orphanage and care homes residents and graduates. Teachers and volunteers from Germany, Holland, France and the USA take part in the project.

**Study and Influence the Internet!** is a socio-educational project for schoolchildren implemented jointly by Rostelegcom and the Coordination Centre of the National Internet Domain. Interactive lessons help children to learn how the Internet works and what opportunities it provides. The project includes online classes and contests.

**Social Impact Award** is an international social entrepreneurship programme for youth

designed by the Vienna University together with the Impact Hub international network. The project supports the implementation of digital projects by the contest participants, including those who want to start a social business and those who have just started their business and need advice. The project includes accelerator and contest tracks.

**Internet for Social Sphere** is a project aimed at providing equal Internet access for socially significant facilities including government agencies, local governance bodies, schools and colleges, medical stations, rural outpatient medical facilities and midwife centres, election commissions, and fire stations. An information and library centres platform launched by Rostelegcom as part of the project is a complex automated information system that includes an electronic library, a unified reporting system, an online media player, etc.

**Computers for Children’s Care Homes** is a project aimed at the development of children’s social and other vital skills for professional development including high level of digital literacy. The children are provided with computers and communication devices for learning.

**The Projectoriya Project** is a career guidance forum that unites experts from major Russian companies and universities, as well as best teachers and motivated school students to address current issues in the field of career guidance and self-determination. The aim of the project is to help school students in choosing a career through solving cases by Rostelegcom and other major companies and technical universities; to promote careers in technology, and raise awareness about working in IT. The project includes open lessons, professional test festivals (ProfProb) and the final forum in Yaroslavl. Rostelegcom sponsors participation of teachers and school students in lectures and workshops held by leading innovative companies of Russia, as well as laboratories work and solving of real-life cases.

**Quantorium** is a joint educational project of Rostelegcom and the New Forms of Youth Education Development Foundation providing comprehensive support to innovative education centres for children and young people. This is a new all-Russia education format. A patent for an invention or a deferred contract with leading industrial enterprises in the region can be among the project results. The project is aimed at school students and vocational education teachers. It includes open lessons, lectures and workshops.

Rostelegcom designs terms of reference and projects for participants and engages employees from its regional offices as mentors and members of the expert judging panel. The company opens exhibition spaces for innovative products in Quantoriums. Company



experts help children to choose their future career, conduct workshops, organize internships and give feedback on the children's science projects.

**Cyber Security Term** is a joint project of Rostelecom and Sirius Federal Education Centre established in Sochi by the Talent and Success Foundation at the initiative of the Russian President for early identification, development and further professional support of gifted children. The National Technological Initiative (NTI), NTI Kruzhok Movement, Bank of Russia and NIYU MIFI are partners of the project. The project is designed for schoolchildren, students and teachers.

The project includes the nationwide CyberChallenge Competition on information security for school students and the CyberChallenge Next Level Competition for students.

In 2019, a new cyber security programme was launched. In 2020 it focused on security in finance and banking.

**During coronavirus pandemic and self-isolation** Rostelecom continued to support the participants of the Digital Equality programme. In partnership with the All-Russia People's Front and Roscongress Foundation the company launched #Together hotline to help older people and persons with disabilities during

the pandemic. Rostelecom developed services for doctors dedicated to combating COVID-19, including services for detection of COVID-19 using chest X-ray images, as well as thermal cameras.

*Rostelecom programmes were recognized among the best globally and received awards in the Ethical Aspects of the Information Society nomination with The ABCs of the Internet project named a winner of the major international telecommunications industry award at the UN World Summit on the Information Society Prizes 2020 (WSIS).*



## PJSC "VIMPELCOM", BRAND BEELINE

page 106

**B**eeline applies sustainable development principles in its day-to-day operations. The company's technological potential is an effective tool for addressing a wide range of social problems. Modern digital technologies designed and implemented by the company have a significant impact on human rights practices development.

In its operations Beeline is guided by international and national human rights and freedoms standards enshrined in the Constitution of the Russian Federation, the laws of the Russian Federation, the Universal Declaration of Human Rights, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and other documents. Respect for human rights is reaffirmed in the VEON Group Code of Conduct, the Speak Up Line Policy, the Sustainable Development Strategy of PJSC VimpelCom.

Beeline sustainable development strategy is aimed at achievement of the United Nations SDGs 2030. The company focuses on SDGs 3, 8, 9, 10, 17.

Beeline sustainable development strategy standards, business ethics standards and human rights standards apply to the company's suppliers and business partners.

Social partnership is one of the key company's principles in building relations with government bodies and other stakeholders.

### EMPLOYEE SUPPORT



Corporate social programmes are aimed at respecting and ensuring a broad range of labour rights and human rights of the employees.

The company's human resources policy is based on the principles of non-discrimination, equal opportunities, decent work conditions and wages, career development and

professional growth. Employee recruitment and promotion depend solely on employee qualifications and professional achievements. Beeline implements an inclusive human resources policy offering career opportunities for people with disabilities in the company's contact centres. Beeline pays special attention to employing older people as part of its human rights policy. The number of employees over 50 years old grows every year.

Beeline is responsible for employees health and life protection and ensures safe working conditions.

All employees are offered professional development opportunities including targeted training programmes and individual career development plans.

*Beeline human resources policy is recognized in the business community. The company was named by Habr Career rating one of the most attractive employers in IT among major companies.*

### ETHICS CULTURE



Beeline ethics culture is based on the VEON Group Code of Conduct, the Anti-corruption Policy, the Conflict of Interest Policy, the Commercial Sponsorship procedure, and the Anti-Money Laundering Internal Control Regulations.

Beeline ethics culture applies to its suppliers and business partners. All participants of the procurement process undergo corporate check for risks associated with unethical business conduct, breach of legal requirements, including anti-corruption legislation, financial, tax and compliance risks, and violation of human rights.

**SpeakUp Line** Corporate SpeakUp Line is designed for reporting alleged or known

violations. The company guarantees security and immunity for those reporting violations, and ensures transparency and confidentiality of reporting.

On 21 May 2019 Beeline became the first company in Russia to receive an ethics audit certificate with an Ethics Leader status, the highest status demonstrating the company's leadership in this sphere.

### BEELINE INCLUSION



**Inclusion. Diversity. Life.** This programme is aimed at supporting people with special needs, including persons with disabilities, older people, migrants and displaced people, children with disabilities, etc. The goal of the programme is to create equal opportunities.

The company started to develop its inclusion agenda in 2006, several years before the ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Russia. Beeline was the first Russian company to join The Valuable 500, the global movement for promoting inclusion and equal opportunities.

The company's projects include:

- recommendations for business: accessibility of services to persons with disabilities;
- a map of accessible offices for limited mobility clients;
- a Social Package plan with an online sign language interpreter option;
- remote monitoring of high-tech bionic prosthetic devices through telemetry;
- BeelInclusion Platform, a unified system of inclusive projects aimed at improving the quality of life of persons with disabilities;
- Inclusive Museums applications: Russian Sign Language Museum for Kids and Museum of Perception. Diversity and Inclusion.

The beeline.ru website received a certificate of compliance with the Accessibility Requirements for Websites and Applications confirming a high level of accessibility of its features for persons with disabilities.

### Everland Platform – an inclusive working environment

Our cooperation with Everland social entrepreneurship project started in 2017. Together we implemented several projects.

One of key joint developments is an online platform for professional training and recruitment of specialists with different types of disability across Russia.

According to The Valuable 500, 80% of people globally are registered as disabled at the age of 18 to 64. There are about 12 million people with disabilities in Russia, 4.2 million are of working age, while 95% of them do not meet current requirements of employers. The main goal of this platform is to eradicate inequality associated with lack of jobs for people with disabilities.

The platform has four components including testing and motivation assessment, professional skills development, assessment by mentor and employment. The most popular professions are text and video content specialists, PR specialists, graphic and web designers, web developers, and lawyers.

At the end of 2020 there were 700 registered users on the platform.

The platform influenced development of the inclusion and equal rights and opportunities agenda in Russia in line with the global trends:

- Everland and Beeline were invited to make a presentation in the United Nations Office in Geneva at the session entitled Think equal,

build smart, innovate for change – Russian Experience;

- Beeline was also invited to join The Valuable 500 community;
- The project was included in the Russia's Voluntary National Review of the UN SDGs for presentation at the Political Forum 2020.

The Everland platform is the winner in the Building Relations with Partners and Clients category of the People Investor 2020 Awards.

### Equal opportunities society Older generation

A research conducted by Beeline and Young Old about the way of life and use of digital environment by older people demonstrates that it is necessary for everyone, including older people, to have access to digital technologies and the internet in order to ensure equal approach.

Taking into account the specifics of communication in the digital environment and the need to make digital services more inclusive for the new generation of older people Beeline announced the development of an Older platform for communication and building new social connections among 60+ users.

Beeline is also working on accessibility of smartphones for older clients. The company's special offer for its clients from Moscow and the Moscow Region includes a modern smartphone with 4G mobile internet for as little as 1 rouble.

### COOPERATION WITH LIZA ALERT



Beeline started cooperating with Liza Alert rescue team in 2011. The company develops

technology solutions to help find missing persons.

**Hotline for reporting missing persons** was the first solution launched in 2012. The line operates 24 hours a day, 7 days a week. With the help of this solution Liza Alert organized its regional units in 50 Russia's cities.

### To get lost does not mean to go missing!

This is an SMS alert service for engaging local volunteers' help in searching for missing people. Over 9 million SMS alerts have been sent since its launch. More than 70 thousand volunteers have signed up to receive alerts.

The project received the highest prize of the EFFIE AWARDS RUSSIA 2019, a gold statuette in the Contribution to Society and Sustainable Development. Brands category.

**Beeline AI – Search for People** This is a solution for processing photos taken by drones in the areas of search for missing people. It helped achieve a 2,5 times reduction of the time for viewing and sorting of the photos taken. The initial tests demonstrated a 98% accuracy of the model.

• **Safety Island Project.** In June 2018 Liza Alert and Beeline launched the Safety Island project. A child or an adult who is lost can now ask for help in any of the three thousand Beeline retail outlets.

• **Rescue Centre** is an application for older people in the city. The location accuracy in the urban environment is 45 metres.

• **Beeline AI – Search for People solution** is the winner of the international GSMA Global Mobile Awards 2020 in the Best Mobile Operator Service for Consumers category and the winner of the best programme that uses information technology to achieve the SDGs nomination of the Corporate Charity Leaders award.



## JSC RUSSIAN POST

page 110

The key objective of the Russian Post strategy for 2020–2030 is to become a sustainable and profitable enterprise and a leading mail and logistics business.

The company is guided by sustainable development principles, aiming to meet the expectations of the stakeholders and is committed to respecting human rights in its operations and business relations.

The company fully supports the fundamental principles enshrined in the Universal Declaration of Human Rights, the Convention on the Rights of the Child, the International Labour Organization declarations and conventions, etc.

Respecting human rights is an integral part of achieving the Sustainable Development Goals. This is reflected in the corporate documents.

Main activities related to human rights are closely linked to the company business, the Sustainable Development Goals, and the national projects in environment, employment, consumer rights, building of inclusive environment, health care and culture.

### LABOUR RIGHTS



Russian Post is one of the country's major employers. The company's employees are its main value and respecting their labour and social rights is highly important.

The management and the Trade Union of Communications Workers as representative of the company employees signed a collective

agreement that regulates social, labour and other relations.

The company has a Trust Line (phone and email) for employees to report on violation of the national legislation. All reports are treated in confidence.

### Decent wages and working conditions

In 2019–2020 the company raised wages for 264 thousand of its key employees (post office staff, sorters, drivers) with an average increase of 19%.

The company offers incentives for employees who demonstrate high productivity and innovative approach. Employees can be nominated for corporate, industry and state honours.

The company offers various social benefits and a non-state pension scheme.



In line with the right to rest and leisure and to support better health of its employees the company organized volleyball, basketball and bowling teams, and a chess club. Every year a ten athletic disciplines tournament is held.

### Support during the COVID-19 pandemic

During the COVID-19 pandemic in 2020 Russian Post retained jobs and maintained smooth operations providing services of social significance to the population, including payment of pensions and benefits. Post office employees interacting directly with clients were provided with personal protective equipment, while office staff worked remotely.

In the event of hospitalization an employee received supplementary payment, and in the event of death, financial support was provided to the employee's family. Assistance with household tasks to families of sick employees was provided by the company volunteers.

A hotline was established to provide psychological support and assist employees with practical arrangements.

### Professional development

Russian Post conducts various professional development activities for its employees without discrimination on any grounds.

The company has in place professional competency profiles and management development programmes. In 2020 Russian Post established a corporate university.

In 2020, over 800 company employees participated in crisis leaders and digital economy teams development programme for key managers (organized by the National Technological Initiative University 2035 together with the Digital Economy of Russia national programme as part of the Talent for Digital Economy federal project).

In 2020 the company's investments in personnel training and development went up by 45% compared to 2019.

### INCLUSION



To provide equal access to postal services to all population groups Russian Post is making its post offices accessible for persons with reduced mobility and disabled persons.

Moreover, post office employees can visit customers with hearing or visual impairments or customers using wheelchairs at home so that they could send or receive letters, parcels or money transfers.

Russian Post develops inclusive environment by hiring persons with disabilities and ensuring their adaptation. By the end of 2020, the company employed 4.9 thousand disabled persons with the majority (67.5%) working in post offices. Most of these employees (57.1%) belong to the 40–60 age group.

Guidance on sourcing and hiring persons with disabilities was designed for recruitment specialists of the company's business units. All employees attend disability awareness training where they learn how to interact with persons with disabilities and how to assist them in various situations.

In late 2020 Russian Post signed a cooperation agreement with the All-Russian Society of Disabled People and plans to sign agreements with the All-Russian Association of Deaf People and the All-Russian Association of Blind People. One of the goals of these agreements is to increase the number of persons with disabilities working in post offices.

## PMI IN RUSSIA

page 112

**P**hilip Morris Sales and Marketing LLC is a participant of the Social and Anti-Corruption Charters of the Russian Business of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs. In 2016, the company joined the United Nations Global Compact Russia Association by publicly announcing its commitment to the principles of the Global Compact and the Sustainable Development Goals.

The sustainable development strategy is a key element of the business strategy of Philip Morris International (hereinafter, "PMI"), while the respect for human rights lays the foundation of the role determined by the company in achieving the Sustainable Development Goals. For PMI, sustainable development is about creating a long-term value while minimizing negative factors associated with its products, production process and supply chain. PMI believes that the greatest contribution it can make towards its corporate social responsibility is to reduce the health impacts of smoking. The company focused its sustainable development efforts on its key product. The company's global mission is to offer all adult smokers to switch to products that cause less harm to their health than conventional cigarettes. Over the last decade, PMI has invested more than USD7 bn in scientific evaluation, development and commercialization of reduced risk products. Around 12

million adult smokers globally have quit cigarettes and switched to using IQOS, which is an innovative product based on heating tobacco, rather than burning it.

The company's top priorities dealing with the protection of human rights from the entrepreneurial perspective are governed by such internal rules and regulations, as the PMI's Book for Success (PMI's Code of Conduct), regulations on occupational health, employment relations and business ethics, countering bribery and corruption, policies on compensations, benefits and awards for work-related achievements, training and development, as well as other internal rules. The company's corporate documents are based on the United Nations Universal Declaration on Human Rights, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, the key conventions of the World Labour Organisation, laws of the Russian Federation and the Social Charter of the Russian Business.

Employees and the organisation of their successful work in the company are the primary values of PMI. The company supports an environment of mutual understanding, safety and professionalism at the workplace and adopts decisions related to the recruitment or career promotion of its employees based solely on their professional abilities and achievements. Being part of international business, the company enables its employees to obtain

business experience in a multi-cultural environment and creates all the necessary conditions for attaining success at work, efficient cooperation across the organisation, discovering the potential and further career enhancement both in Russia and abroad.

The company pursues its activities of complying with labour rights of employees systematically, which covers the following areas, among others: workplace safety, employee training and equal opportunities for career promotion, elaboration of the Diversity and Inclusion culture, provision of a compensation package allowing to attract, motivate and retain the best personnel, voluntary healthcare insurance and an additional pension programme.

All company employees are regularly trained to respect human rights from the entrepreneurial perspective as part of mandatory courses and trainings. Issues of protecting human rights are covered by introductory sessions for newcomers and trainings for the existing employees. The respect for human rights is also included in the agenda of electronic courses devoted to professional conduct, resolution of conflicts of interest, workplace safety and a number of other trainings.

The principles of human rights protection are integrated in supply chains of the company and are among the key requirements to business partners. These requirements are addressed in

the document named “Responsible Sourcing Principles” that reflects PMI’s commitment to the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights.

Having centered its activities and business relations around the respect for human rights, the company strives to contribute to the public life through the involvement in charity programmes that are devoted to various aspects in Russia, from assisting the elderly and disabled persons to supporting education in the regions of company’s presence.

Company’s programmes are implemented in cooperation with the company’s trade union, the UN Global Compact Russia Association, the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, the Equal Rights and Opportunities Association, the European Business Association, etc.

## WORKPLACE SAFETY



The company provides safe and sustainable labour conditions to its employees, contractors, visitors, and other persons it cooperates with during work.

The management system in sphere of occupational health, labour safety and environment protection at PMI factories in Russia is integrated into all manufacturing processes and fully complies with the requirements of the international standard OHSAS180001:2007 “Occupational health and safety management systems”.

Since 2012, the Company has been implementing the Zero Mission Concept (zero workplace injuries) aimed at minimising the risk of workplace injuries, improving working conditions, and boosting the employees’ workplace safety culture.

### Results

Implementation of labour safety programmes and personnel engagement allowed to:

- provide safe and sustainable labour conditions to its employees, contractors, visitors, and other persons the company cooperates with during work;
- achieve high operational results without occupational accidents leading to a loss of working time: 0 cases of severe injuries and

0 death cases at PMI factories in Russia in 2019.

The year of 2020 was difficult due to the coronavirus pandemic. All offices and production facilities of the company in Russia took all measures for COVID-19 control recommended by the Government of the Russian Federation, as well as a number of additional measures. The measures to ensure a safe working environment included such activities as organisation of remote office work and social distancing in production facilities, hygiene and means of individual protection, a psychological support line, an opportunity for an additional vacation for working parents.

## DEVELOPMENT OF THE DIVERSITY AND INCLUSION CULTURE



PMI in Russia pays special attention to inclusion and diversity since they facilitate high business results, creation of a successful future both for the employees, and for consumers, partners and the company in general. The company believes that diverse working teams, notwithstanding the gender, health restrictions, religious beliefs, nationality or any other individual characteristics, leads to higher results as compared to homogeneous teams. PMI believes that the aspiration towards diverse human resources and creation of working conditions allowing for a professional and personal growth for each employee should be implemented in three major areas of work:

- employment of a wide range of qualified specialists (young professionals, people with disabilities, people with a unique experience, etc.);
- establishment of the culture supporting an innovative way of thinking through acceptance of the diversity of experience, education, and physical capabilities;
- assurance of the understanding of diverse needs of potential and current employees and creation of a better employee experience.

PMI supports an efficient dialogue with its employees and aims to increase their engagement in the company’s work seeing Diversity

and Inclusion as a continuous activity and not as a separate project.

## SUPPORTING PEOPLE WITH DISABILITIES AND THE ELDERLY



As a responsible employer, for many years PMI has been working to create employment conditions for people with disabilities. The company is implementing this programme in close cooperation with the regional social organisation of people with disabilities Perspektiva.

Starting from 2013, the “Status: Online” Programme is being implemented in 17 regions of Russia. It incorporates computer, financial, and legal literacy courses for the elderly and people with disabilities. As part of this programme, CAF Charity Foundation in cooperation with local non-profit organisations conducts computer, financial, and legal literacy courses for the elderly and people with disabilities. On the whole, 12 stationary and 27 mobile computer classes have been established as part of the programme and more than 48 thousand elderly people and people with disabilities have taken the courses.

PMI continues to develop projects in cooperation with Connection Deafblind Support Foundation. As part of this cooperation, the Neurocommunicator project is being implemented aimed at development of a hardware and software complex. This complex includes several devices to support or replace sense organs and is able to help deaf and blind people to communicate, read, and work.

The second area of the cooperation with Connection Foundation refers to the support of resource centres – the “Silent Homes” where deafblind people reside. In 2020, a new resource centre was opened in the Leningrad Region with support from PMI.

Also, in partnership with Connection Foundation, since 2017 PMI in Russia has been supporting the theatre initiative of Centre for the Implementation of Creative Projects “Inclusion”. As of today, the Centre’s repertoire includes 15 theatrical performances involving both deafblind and sighted and hearing actors.



## UNILEVER

page 116

At Unilever, we believe that business prosperity is possible only in a society that respects, supports and promotes human rights. Unilever recognizes that businesses have a responsibility to respect human rights and can contribute to a positive impact in this area. In line with

the UN Guiding Principles on Human and Business Rights, the company’s commitments are based on the International Charter of Human Rights and principles as defined in the International Labor Organization’s Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work.

Unilever follows the OECD Guidelines for Multinational Companies and is a signatory to the UN Global Compact. The company is committed to respecting all internationally recognized human rights that relate to the company’s activities. Since 2016, Unilever has been publishing annual reports on its



compliance with the UN Guiding Principles on Human Rights, which in particular include data on the company's offices and production sites in Russia.

Unilever Code of Business Principles is the fundamental corporate document that defines the company's attitude to human rights and provides a list of ethical principles that are mandatory for all employees.

Work with business partners and suppliers is guided by Unilever values. General requirements for good business conduct are set out in the Unilever Responsible Business Partner Policy. Provisions affecting respect for human rights include conditions of work and employment, fair treatment, respect, health and safety.

The company conducts educational programs and trainings on basic aspects of human rights for its employees and suppliers. Employees undergo special annual training modules, confirming their awareness of the main provisions of the Code of Business Principles and their willingness to comply with these provisions in practice. In these activities, Unilever is focused on implementing the following UN Sustainable Development Goals: Goal 4 Quality education; Goal 5 Gender equality; Goal 8 Decent work and economic growth; Goal 10 Reduce inequality.

## QUALITY EDUCATION



In helping to create equal opportunities for all, Unilever recognizes that changes in the area of employment will affect job prospects of many people. Unilever's commitment includes creating the conditions for employees to acquire the skills they need in the future by 2025 and build their careers both inside and outside Unilever.

Every employee has an opportunity to create their individual development plan (Future Fit Plan) to identify key skills and competencies for development and consciously manage their career, while remaining in demand in the labor market. Employees can also connect through Flex Experiences' online platform to projects outside their teams, roles, and even countries to expand their expertise and experience. Individual plans will place particular emphasis on maintaining health and well-being of employees. Unilever Russia started implementing these practices in 2020.

Outside the organization, the company will provide 10 million young people with necessary skills to prepare them for employment opportunities by 2030. As of today, the company has developed a range of programs and internships for students and graduates aimed at creating a talent pool. About 10 thousand applications from candidates are received annually. Unilever

programs democratize entry options for students from the 1st year of their university studies, allowing students and graduates to work 20 to 40 hours a week.

## GENDER EQUALITY



Women play an important role in Unilever's business model and its future sustainability. Women's rights and economic inclusion are priorities for long-term success. This approach is based on respect for women's fight and includes their career advancement, as well as helping them improve their skills and provide new opportunities in both their own activities and in our extended supply chain. At the beginning of 2020 globally at Unilever, the number of women in leadership positions equaled the number of men. Women now hold 50% of managerial positions versus 38% in 2010. In Russia, the male to female ratio in Unilever's board of directors is also 50%.

In June 2019, Unilever introduced three additional paid weeks of paternity leave in all its operating countries, including Russia, at the time of birth or adoption of a child. In Russia, more than 50 young dads have already taken this vacation since the launch of the campaign. For parents and employees who are just planning to become parents, as well as for line managers whose subordinates are planning maternity leave, a special information platform for maternity and paternity support MAPS has been developed.

## DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Creating conditions for people to receive at least the minimum wage is a critical step towards building a fairer society that provides equal opportunities for all. Unilever's global goal is to improve the lives of low-income workers around the world by ensuring that everyone who directly provides goods and services to the company receives a living wage or a minimum income by 2030.

Today, Unilever's employees are already paid at least a minimum wage, and the plans are to provide this opportunity for more workers outside of the company, with particular attention to the least protected categories employed in industrial production and agriculture. Unilever Russia conducts an annual audit of employee remuneration in all regions. For the audit, data on the salary of each employee in all cities of presence are used, and information on the minimum allowable income is provided by an independent supplier that takes into account the change in the cost of living in each of the Russian regions.

## REDUCE INEQUALITY



### Career opportunities for people with disabilities

Unilever's goal is to be № 1 employer for people with disabilities by 2025. To achieve this goal in Russia, Unilever cooperates with Deistvui and Perspektiva Foundation. The company became a member of the "Try Your Profession in Action" program, which aims to introduce students with disabilities to their future profession in practice, with support from experienced business mentors. Interaction is carried out in seven professional areas: Internet technologies, finance, marketing, law, general management, safety, human resources. The program lasts for 1,5 months and ends with business cases presentations to mentors and company representatives. Each participant receives a certificate of completion of the program from sponsoring companies. In 2020, Philip Morris and Sun Pharma joined the program, which transitioned to online format due to the aggravating epidemiological situation. Unilever received more than 50 applications from employees wishing to become mentors for both waves of the program.

### Bridging the generation gap

Unilever took another step towards diversity and inclusion in 2018, when the management of Unilever Russia decided on a bold experiment: under the top management, through open voting, a strategic council was created, consisting of millennial experts (Millennials Board), the oldest of whom is 23 years old. Relying on the fact that the millennials elected to the council know firsthand what their peers expect from big business and brands, Unilever Russia management entrusted them with evaluating their strategies in the area of digital transformation, innovation, marketing, and supply chain. Six girls and four boys out of 50 candidates were elected to the council in several stages, the final one took place in the form of an open online voting. All experts turned out to be students of leading Russian universities (Moscow State University, Higher School of Economics, Bauman Moscow State Technical University, etc.). And in 2020, Unilever put together a "second season" of Millennials Board 2.0, formed from five Russian startup owners and co-owners. This allowed the company to hear the voices of different generations, people with completely different work and life experiences, to move forward and implement the company's strategy and be more relevant to its employees, consumers and stakeholders.



Ensuring compliance with the highest international human rights standards, as well as creating a culture of equality and inclusiveness is the basis of AB InBev Efes’ activities.

The company recognizes its responsibility to protect human rights and ensure gender equality proclaimed at the international level, including the UN Sustainable Development Goals. The Company’s Internal Policies set out the standards, obligations and methods to observe human rights while doing business in various countries and jurisdictions, as well as the expectations of the Company’s business partners, contractors and suppliers in the implementation of these goals.

Furthermore, AB InBev Efes takes measures to promote a culture that recognizes the value of each person, contributing to the creation and development of a safe and positive work environment, free from all forms of victimization, including harassment and discrimination of any kind. Legal liability is established for any kind of behavior that violates the declared values of the Company.

**COUNTERING DOMESTIC VIOLENCE**



The health, safety and wellbeing of our employees is a top priority for the Company, so we pay great attention to ensuring a safe environment for employees, both in the workplace and at home. This means, first and foremost, safeguarding against the risk of physical, sexual or psychological violence and abuse.

Earlier, AB InBev Efes adopted a set of measures to combat domestic violence, which is now being complemented with the new Global Standard on Domestic Violence, adopted by the headquarters of the global company and

effective throughout the organization. It sets forth a number of support measures to help victims of domestic violence recover faster, feel safe in the workplace, and build a successful career.

Our Global Standard is gender neutral – we recognize that both women and men can be victims of domestic violence. The document is intended, first of all, to provide support to employees in those countries, where no legislation to combat domestic violence is in place, and to complement the set of legislative measures in those regions, where such legislation has been adopted and is being enforced.

**COUNTERING HARASSMENT AND DISCRIMINATION**



- The company has introduced a special Policy to counter harassment and discrimination. This Policy aims to establish rules of conduct in the company that ensure the creation and maintenance of an inclusive work environment free from all forms of victimization, and the development of an atmosphere conducive to the professional growth of our employees.
- The Policy explicitly states which actions will be categorized as a manifestation of harassment and discrimination, what responsibilities are assigned to employees to prevent unwanted behavior, what measures can be taken to protect against harassment, and – most importantly – it sets out the response protocol for an employee who has fallen victim to harassment by co-workers.
- To enforce the Policy, it is critical to ensure that all employees clearly understand their response protocols and, most importantly, the response from the employer

and all possible consequences for the parties involved.

- The Ethics and Compliance Committee appoints as many as two ambassadors to ensure operational efficiency. The nomination for this position takes into account the person’s job position (it is desirable that the ambassador is part of the management team, a senior manager or a chief officer) and demographic diversity (taking into account whether ambassadors should be of different genders and from different positions as subject matter experts, rather than functional ones, e.g. as HR managers).
- Ambassadors advise employees, help identify complaints of sexual harassment in a timely manner and report them through existing communication channels.
- Any employee found to be in violation of the Policy, in accordance with internal company procedures and applicable law, may be subject to appropriate disciplinary action and other remedial action. Actions include, but are not limited to: written or oral reprimands, suspension, reassignment, demotion, or termination of employment. The matter can also be transferred to respective authorities in order to verify the presence of a possible violation of local laws.
- Following the launch of the Policy and a series of staff trainings, an increased interest in the topic has been observed. This means that the topic continues to be relevant, and our colleagues are willing to learn more about the methods of protecting their rights and preventing such incidents at work.
- In 2020, AB InBev Efes was in the top-3 HeadHunter.ru rating of the best employers in Russia among the largest FMCG companies.



Being an official member of the United Nations Global Compact, Ferrero Group adheres to the principles of sustainable development and socially responsible business across all regions of its presence.

Compliance with human rights is an important condition for the achievement of the 2030 UN SDGs. Since human rights issues require a multi-aspect approach, Ferrero delineates ten key areas. The Ferrero Human Rights Policy Statement lays down the principles employed by the company

when working in these highest-priority areas throughout its value chain in interacting with its employees, business partners, and other stakeholders.

The company’s corporate documents, such as the Code of Ethics, the Code of Business Conduct, the Ferrero Advertising and Marketing Principles, the Ferrero Human Rights Policy Statement, the Ferrero Supplier Code, articulate the ethical vision, principles, values, corporate responsibility of the company, the principles of responsible business practices, expectations in

respect of responsible raw material sourcing for all suppliers throughout the value chain.

Ferrero is committed to the principle of respect of human rights, as well as the prevention and mitigation of adverse effects of its activity through the comprehensive expert review approach. The approach is guided by the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, the International Bill of Human Rights, and the International Labor Organization’s (ILO) Fundamental Labor Conventions.

Ferrero deems it important to interact and partner with government authorities, non-profit organizations, and other stakeholders, which undoubtedly synergizes the company's business and its progress towards sustainability. The company aims to implement global approaches in its business practices in the creation of safe working conditions, diversity and inclusion, environmental protection, consumer care, responsible marketing, etc.

Currently, Ferrero Russia has in place and is successfully using all the best production and commercial practices of the Group. All business processes of the company rely on the strategy of sustainable development of Ferrero Group under the motto "Care for the Better", encompassing two dimensions – People and Planet. The social initiatives of Ferrero Russia, CJSC are implemented in cooperation with the Vladimir Regional Administration, to ensure the best efficiency of the company's contribution to the local community.

## LABOR RIGHTS



Ferrero organizational structure is employee-oriented, it enhances employees' capabilities and competencies to ensure further growth of the company in all operating regions. When presenting the 11th Ferrero Sustainability Report, Lapo Civiletti, CEO of the Ferrero Group, noted that the company had always sought to create a business which would impact positively its employees, consumers and their families, as well as the local communities we work with.

### Diversity and inclusion

The Ferrero diversity program focuses on four dimensions of gender, nationality, generations and working culture. Increasing gender balance among our senior management is a priority for the future.

Ferrero Russia, CJSC creates safe and statutory working conditions, of which every employee is reliably and fully informed. The labor rights of the company's employees are also exercised through the access to the common digital space Forward, the arrangement of employee insurance system (Benefactory Project), the implementation of lean manufacturing principles at the Ferrero confectionery factory in the Vladimir Region under the FOX project, the creation of jobs for people with disabilities.

### Employee health and well-being

The company employs a unified approach to forming benefits package for all categories of employees in Russia. The company offers a package of three types of employee insurance – life insurance, voluntary health insurance (VHS), cancer insurance.

### Jobs for people with disabilities

Within the framework of the applicable regional legislation, in 2014, Ferrero factory decided to create working places for people with disabilities. The goal of creating a highly efficient manufacturing process combined with solving an important social problem has been achieved with creation of 11 working places for hard-of-hearing employees ("Light Team") at the manual repackaging line where easier working conditions were created for workers with medical indications. Today, hard-of-hearing employees successfully work at the line which represents a significant manufacturing site, with the 2019–2020 output making up 13.5% of total output.

### Forward – Digital workplace

The development of common digital space for employees is among the priorities for Ferrero. Forward Digital workplace has become highly sought-after and demonstrated its high effectiveness at a time when partly remote working had to be arranged due to COVID-2019.

### Development and training

The arrangement of continuous employee development and training is an equally important achievement. Ferrero is evolving as a self-learning organization, transferring knowledge accumulated during the formation and development of the company from generation to generation. All Ferrero employees have online access to interactive training materials and lessons.

COVID-19 has recalibrated the employee and trainee development process – the programs that were previously conducted offline have been transformed and moved online while maintaining effectiveness.

## ENVIRONMENTAL RIGHTS



To protect the environmental rights of communities in the regions of its presence, all manufacturing and business operations are performed as part of Ferrero Group's global strategy and commitments.

The Ferrero factory in the village of Vorsha, Sobinsky District, Vladimir Region, places the highest priority on environmental protection. As part of Ferrero Group's common commitments to the achievement of SDGs 6, 7, 12, 13, 15, the manufacturing plant in the period from September 2019 through August 2020 managed to re-reduce considerably its resource consumption per ton of finished products – the amount of contaminated wastewater – by 13%, natural gas consumption – by 18%, power consumption – by 6%, water resource consumption – by 13%. The factory has implemented separate waste

collection. More than 84% of generated waste is recyclable.

## CONSUMER PROTECTION



All products of Ferrero are of high quality and can be integrated into a varied diet and an active healthy lifestyle.

The company's business model ensures organoleptic excellence during consumption, maximum product freshness throughout the supply chain, and manufacturing and product and packaging design that complies with leading environmental standards.

Ferrero Quality Department is active throughout the value chain, ranging from primary production to finished product sales.

### Responsible Communication

- Being a global market player, Ferrero strictly adheres to the Framework for Responsible Food and Beverage Communication adopted by the International Chamber of Commerce, as well as Global Policy on Advertising and Marketing Communications to Children adopted by the International Food and Beverage Alliance (IFBA).

Ferrero fosters a responsible approach to food product advertising to children under the age of 12 on TV and print media, as well as on the Internet.

### Consumer contact management

Consumers can submit an inquiry (question or complaint) through the website or call a toll-free number from Russia, Kazakhstan, and Belarus. Calls are accepted 24/7.

The company investigates any complaint it receives and gives feedback to the consumer. If the investigation reveals that any aspects of the factory or its individual process are improvable, these solutions are implemented.

*Ferrero Russia CJSC was recognized with the Governor's badge of honor "For Contribution to the Economy of the Vladimir Region" in connection with the 10th anniversary of Ferrero confectionery factory (2018) and the award for "Administrative Project Management," arranged by the Administrativny Director magazine, in the Highest Technology Office category (2018).*

**A**s Russia's flagship carrier and one of the leading global airlines Aeroflot understands its social responsibilities. The Aeroflot Group adopted a long-term development strategy until 2028. The company takes a responsible approach to the key aspects of sustainable development, including customer safety, compliance with legal requirements and ethical standards, personnel development, safe working conditions, reducing environmental impact, etc.

Aeroflot supports the principle of zero tolerance to corruption in any forms.

In its efforts to achieve the Sustainable Development Goals and the Russian national projects objectives, the company is guided by national and international norms, including human rights standards.

Aeroflot won several Randstad Awards for Best Employer in the Transport Industry.

## FREEDOM OF MOVEMENT



Aeroflot's strategic goal is to make air travel more affordable and increase the mobility of Russia's population, thus contributing to the freedom of movement. The key Development Strategy objective for the period till 2028 is to increase the number of passengers to 130 million per year through a multi-brand offer with a clear specialization of each brand and to reduce the cost of travel in economy class within Russia by about 30%.

Flat tariffs programme is one of major and the most socially significant for Aeroflot. The programme runs since 2015 and offers a tariff that does not change regardless of the date of purchase. The programme is sponsored by the Aeroflot Group. In 2019, 2.3 million passengers travelled by Aeroflot and Rossiya airlines to all destinations covered by the programme.

## PROTECTING VULNERABLE GROUPS



Aeroflot offers the most comfortable and safe conditions for all passengers and pays special attention to vulnerable groups and preventing discrimination on the grounds of disability while providing its services;

The measures introduced by the company ensure special conditions for people with limited mobility, passengers on stretchers, hearing and visually impaired persons; clear instructions and accessible information, a special shoulder strap, films with subtitles and / or tifo-commentary, excess allowance for hand

luggage, free transportation of crutches and other required items, guide dogs.

Entire fleet of Aeroflot is equipped with onboard wheelchairs, and new Boeing 737 aircrafts have a cabin configuration that allows to carry passengers on a stretcher. Six aircrafts were adapted for people with disabilities. Employees professional development programme now includes online trainings explaining how to interact with various categories of people with disabilities. The company received accessibility certificates from the All-Russian Society of Disabled People.

**Supporting the Great Patriotic War veterans** During annual Victory Day celebrations Aeroflot offers veterans an opportunity to travel to Russian cities, former Soviet republics and several destinations in Europe free of charge.

**Supporting children** Aeroflot offers additional services for passengers with children. It provides strollers, bassinets, baby meals, children's travel kits; aircrafts are equipped with changing tables; passengers with children get priority boarding. Entertainment audio and video programmes, as well as Young Traveller magazine for children are available. Aeroflot is included in the top 25 companies with Best Practices in Customer Experience by the US Forbes magazine.

## ENVIRONMENTAL RIGHTS



The company regularly carries out activities to preserve the right of people to a comfortable environment and to reduce the negative impact of the airline's operations. The company's young aircraft fleet has high fuel efficiency. To improve fuel efficiency is one of Aeroflot's industrial and social priorities. To achieve this goal the company:

- implements a large-scale energy saving and environmental efficiency programme for 2020–2030;
- has in place a corporate CO<sub>2</sub> emission management system that includes a CO<sub>2</sub> emissions monitoring system, and an environmental management system. The integrated management system is audited annually for compliance with ISO 9001:2015 Quality Management Systems and ISO 14001:2015 Environmental Management System;
- adopts a fuel efficiency and cost-cutting programme on an annual basis.

An online CO<sub>2</sub> calculator is available on the company's website for the passengers to calculate their flight environmental footprint.

As of the end of 2019 Aeroflot reduced its fuel consumption by 17.7 thousand tonnes.

## LABOUR RIGHTS



Aeroflot pays great attention to wellbeing, workplace safety, healthcare, professional and personal development of its employees. A set of measures is in place to prevent violation of labour rights including prohibition of discrimination, support of gender equality, rights of women and youth, access to training and development, etc.

The company has a number of corporate policies and standards in the field of labour rights. They include rehabilitation and medical services for employees and their families, non-state pension scheme, parking lots and company transportation for employees, accommodation for non-resident key employees, compensation of 100% fees for early education facilities, corporate sports, financial support in the event of employee's illness or difficult life situation.

**Employee training and development** Employee training and development programmes run on a regular basis. In 2019 over 36 thousand employees and candidates of Aeroflot and other companies took part in trainings. Aeroflot signed agreements with leading higher education institutions for training and retraining of personnel.

**Women's rights** Women account for 56% of all company employees. They have career growth opportunities and can work in all professions. The company can provide an environment without glass ceiling, gender discrimination is prohibited. There are 442 women at managerial positions. Women make up the overwhelming majority of flight attendants – more than 7 thousand people. The company aims to increase the number of women in flight crews.

**Supporting young people** Employees younger than 35 years old account for 52% of the company employees and represent the company's potential in sustainable development. The company supports the right of young people to self-determination, education and decent work with a special focus on development of youth associations, empowerment and innovation capabilities of young people. Since 2013 Aeroflot has implemented dedicated personnel development programmes. The company provides financial support to the pilot recruitment and training programmes participants, guarantees their internships and further employment. A total of 425 students have been admitted to the programme since its launch.

Aeroflot is a key partner of the **Professional Internship 2.0 Project** implemented by Russia, the Country of Opportunities ANO and the





All-Russia People's Front. This project offers a new mechanism of communication of students and employers. The project goal is to identify talented young people and motivate high potential students and young scientists; improve social mobility by organizing internships in companies. Ten Aeroflot cases are available at the project website.

**Ticket to the Future Project** project is included in the Success of Every Child federal project within the framework of the Education national project. Aeroflot is an active participant of the project and gives school students an opportunity to learn about key competencies and professions at the company, take professional tests, and choose their career path in future.

### COVID-19 PANDEMIC



During the pandemic the company focused on ensuring employees' rights to safe working

conditions, retaining jobs, etc. Despite a sharp drop in air traffic there were no mass layoffs in the company. A number of wide-body passenger aircraft were used for transportation of socially significant cargo, commercial shipments and mail.

Major optimization measures were taken for consumer rights protection. The primary objective was to reduce capacities and further minimize general business, management, consulting, and marketing costs and cancel all promotion activities. Negotiations were held with providers to improve conditions and optimize payment schedules. In early June 2020 an electronic voucher system was launched, a new instrument for air tickets refund. Passengers could receive full cost of unused airline tickets issued before April 30, 2020. Measures to stop the virus from spreading on aircrafts were introduced.

Aeroflot took an active part in organizing flights for bringing home Russian citizens who could not leave foreign countries due to flight

restrictions. At the height of the pandemic, from 17 March to 25 May 2020 alone, Aeroflot made 169 flights to different countries, which is "more than any other Russian airline" as the team of the #WeWillNotAbandonOurPeople project noted. A volunteer campaign was organized jointly by the Ministry of Foreign Affairs of Russia, the Ministry of Digital Development, Communications and Mass Media of Russia, airlines and volunteers residing in different countries. Aeroflot also carried personal protective and medical equipment, as well as components for medical ventilators to destinations in Russia, Europe and the USA.

In 2020 Aeroflot efforts gained public recognition and the company became the winner of the National Motion Formula Award in the nomination Best Solution for the Transport Sector during the Pandemic.

## JSCO "RZD"

Russian Railways (JSC RZD) supports the UN Global Compact principles and is a member of the National Global Compact Network and the Social Charter of Russian Business of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs.

The company views innovation, digitalization and human development as opportunities for social and economic growth, improving the quality of life and achieving global Sustainable Development Goals in the context of Russia's national priorities. Respecting human rights is critical for achievement of these goals.

The company's regulatory documents stipulate compliance with international and national federal and regional legislation on human rights. The company is primarily guided by the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), key International Labour Organization conventions, and the Social Charter of Russian Business.

In accordance with the JSC RZD Code of Business Conduct, heads of the company branches and structural divisions ensure equal rights and opportunities for all in relation to recruitment and promotion irrespective of gender, age, race, nationality, language, origin, property and official status, place of residence, religious and political beliefs. Employees' ideological views and personal values are respected in the company.

Discrimination, child labour or forced labour are prohibited.

A corporate 24-hour hotline, an information and reference resource for employees, helps to maintain a positive social and psychological environment in the company. This is a convenient feedback channel for looking at every employee's problem or question in detail.

In the sphere of business and human rights the company engages in various activities related to gender equality, labour and environmental rights, support of vulnerable groups including children and women, etc.

### SUPPORTING VULNERABLE GROUPS



#### Social support for women working in RZD

228 thousand (30.7%) of the Russian Railways employees are women. Women occupy 52.3% (131.8 thousand) of the company manager and expert level positions.

Since 2018 JSC RZD has implemented various activities to support female employees in six key areas:

- regulatory framework;
- research;
- motivation;
- social safety net;
- healthcare programmes;
- decent working conditions;

- culture and education events to support women and families.

Key achievements in this area include:

- development of recommendations on flexible working hours and remote work particularly relevant in the COVID-19 context;
- development of healthcare programmes, including maternity programmes;
- including of specialty doctors' consultations in the new voluntary health insurance programme;
- together with the Klin Institute for Labour Safety a comprehensive assessment of the impact of working conditions on female employees' wellbeing (health, productivity, and reproductive function) was carried out.

#### Online children's camp

Children are one of the company's priorities. The children's wellbeing campaign was cancelled due to the epidemiological situation caused by the COVID-19 pandemic. The company organized an online Country of Railways programme for children of the employees who work remotely based on the model of a children's recreation camp. The programme welcomed children from 10 to 16 years old.

The idea was to organize an online camp that would be simulating as closely as possible the offline recreation camp. The main methodological tool was an immersive interaction of all programme participants, including children, counsellors and teachers of additional education. As a result of this interaction

an effect of presence and personal participation of children was achieved through immersion in the common camp environment and switching activities.

Four online camps were organized involving 7.3 thousand children. Over a thousand employees worked on this project.

The project results include:

- support to children and organization of a summer camp in a new online format;
- career counselling for children;
- recommendations for higher educational establishments for railway professions to talented young people interested in technology.

### Support for families with children

Russian Railways is the biggest employer in Russian and as a socially responsible business it is concerned about the country's demographic crisis. This is why RZD provides regular support to employees with children in the form of benefits and additional payments.

The company sponsors recreation camps for the employees' children compensating to employees from 75% to 90% of the cost of the trip to the recreation camp, and to low-income and large families from 90% to 95% of the cost.

Employees enrolled in the corporate mortgage programme receive subsidies.

The company's benefits for children of the company employees and trade union officials are:

- admission to educational institutions established by RZD;
- free long distance railway travel for personal reasons (sleeper carriage);

- free commute on public suburban railway trains to educational institutions.

### Supporting pensioners and long service employees

**Corporate pension scheme** All employees can enrol in the corporate non-state pension scheme. Non-state (corporate) pension is an additional social support measure for employees, supplementary to the state pension system. Its strategic goal is to ensure the replacement rate at the level of at least 40% of the employee's prior earnings. Over 607 thousand employees joined the scheme.

**Long serving employees** Another social responsibility project is aimed at supporting long serving employees of Russian Railways who are retired and are not entitled to corporate non-state pension. Target support for every retired employee has been increased, as reflected in the collective agreements and industry organizations agreements signed by the company. Long serving employees receive social support through the Pochet Charitable Foundation.

Retired employees can receive medical care in RZD owned private clinics under the regional compulsory medical insurance programmes, as well as expensive treatments in accordance with the list approved by the company. The company provides household fuel to vulnerable pensioners. The company provides premises, telephone communications and stationery for long serving employee associations. Also, vehicles for visiting disabled people and pensioners who live alone are provided.

## CORPORATE VOLUNTEER PROGRAMMES



Since 2018 the company has actively developed corporate volunteer programmes. Corporate volunteer programmes are implemented in seven areas:

- social volunteering;
- cultural and historical heritage;
- education and mentoring;
- environmental protection;
- healthy lifestyle;
- railway transport safety;
- assistance to railway passengers.

During the pandemic Russian Railways mobilized volunteers to help the company's retired employees.

Through the railway network over 2.4 thousand company volunteers provided support to retired long serving employees.

In the first half of 2020, volunteers helped about 34.5 thousand retired long serving employees. Volunteers continue to provide support.

Corporate volunteer work is an example of achieving Sustainable Development Goals by both companies and communities.



## FBK GRANT THORNTON

page 134

**F**BK Grant Thornton is more than just a firm or just a business. It is a unique environment, whose corporate culture is based on social responsibility and philanthropy. To allow for strategic development and promote key ethical principles, the firm makes efforts to preserve Russian heritage, helps people, and engages in CSR initiatives.

In 2018, FBK Grant Thornton became a participant of the UN Global Compact Local Network in Russia, which affirms its commitment to the UN Global Compact principles and the SDGs of the UN2030 Agenda for Sustainable Development.

FBK Grant Thornton's strategy is aimed to integrate the firm in the global sustainability processes, extend the potential of Russian business and society in contributing to the

global agenda, and improve investment prospects of the Russian economy.

FBK Grant Thornton is a responsible business that aims to achieve the United Nations Sustainable Development Goals by 2030. The firm ensures safe and decent working conditions, pays special attention to employee training and development, and promotes sustainability and CSR initiatives. In addition, the firm offers a wide range of sustainability services to its clients.

### LABOUR RIGHTS



Employees are the firm's most valuable assets, so the firm has created a work environment that allows employees to realise

their full potential and feel that everybody in the firm shares a common goal.

FBK Grant Thornton has made a great progress towards Goal 5: Gender Equality, as about a half of management positions, including top management positions, are held by women.

To provide for health and well-being at work, the firm abides by employment protection requirements, complies with environmental and fire safety regulations, creates comfortable working conditions, and provides health coverage to ensure that its employees' rights are respected. Employees benefit from voluntary medical insurance and can consult with a general practitioner, who regularly visits the office. FBK Grant Thornton has corporate guarantee and bonus plans in place.

To provide for employee training and development, the firm places high emphasis

on employees' professional growth and arranges sustainability training for specialists of other entities.

## ENVIRONMENTAL RIGHTS



FBK Grant Thornton is not engaged in any industrial production, so its operation is not harmful for the environment. However, the firm understands that it is important to improve processes and apply state-of-the-art technologies that help to decrease the burden on ecosystems, align services to customer needs, and ensure comfortable working and social conditions for employees.

To move to more responsible consumption and production, the firm introduces eco-friendly and energy-efficient technologies, promotes and encourages environmental protection.

All FBK Grant Thornton's offices are equipped with water purification systems, waste bins for separate collection of batteries, plastic and paper, and energy efficient appliances. Lightbulbs and car tyres are disposed through specialised companies. In 2019, in order to promote responsible consumption, FBK Grant Thornton almost completely shifted to eco-friendly souvenir products for partners and employees.

FBK Grant Thornton joined an environmental and charitable project 'Dobrye Kryshechki' (Kind Caps) in 2019, and has collected over 3,5 thousand caps since then. The project aims to collect plastic caps and sell them to a plastic recycling plant. Sales proceeds are donated to benefit children with special developmental needs raised by foster parents. By participating in this campaign, the firm's employees make the world cleaner and more beautiful, as well as help orphans.

## ANTI-CORRUPTION



FBK Grant Thornton regards forensic investigations as a key consulting service.

FBK Grant Thornton's forensic experts have financial accounting, forensic and criminal law expertise. The firm cooperates with internal departments to solve specific problems promptly and efficiently.

## AWARENESS-RAISING



FBK Grant Thornton raises awareness about human rights. Together with the Russian

Ministry of Finance, FBK Grant Thornton's Economic and Law School developed special programmes, information booklets and brochures to implement the Financial Education and Financial Literacy Project.

FBK Grant Thornton contributes to the development of the human rights agenda as an element of the wider sustainability agenda by providing related services. FBK Grant Thornton is the only GRI training partner in Russia.

In 2019, the firm arranged its first free of charge sustainability webinar open to the general public. FBK Grant Thornton promotes the SDGs for them to be integrated into strategies of Russian companies.

The firm is actively involved in the development of sustainability standards and regulations.

*The firm is ranked **sixth** among the largest audit groups and networks according to RAEX. Top Russian businesses and key government agencies are among its clients.*

*Lawyers who work for FBK Legal, one of the best law firms in Russia, are regularly recognised by Russian and international rankings, such as Chambers Europe, The Legal 500 EMEA, Best Lawyers, Kommersant, Forbes and Pravo-300.*





# RSPP'S PROJECTS IN THE FIELD OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

## RSPP METHODOLOGICAL TOOLS

### Charters of Russian Business



**Social Charter**



**Anti-Corruption Charter**

### Guidance Documents



RSPP Basic Performance Indicators



Five Steps Towards Social Sustainability of Business



Recommendations on Self-evaluation According to the ISO 26000:2010

### UN Global Compact

Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development // SDGs - 2030

International ISO 26000:2010 National Standard RF GOST ISO 26000:2012 "Guidance on Social Responsibility"



## RSPP PRACTICAL TOOLS

### Digital Libraries

Library of Corporate Non-Financial Reports

Library of Corporate Social Responsibility Practices

### Publications

Analytical reviews on reporting practices



Corporate practices collection



### Assessment Tools



Public Assurance Procedure



ESG indices

RSPP indexes

"Responsibility and Transparency" "Sustainable Development Vector"

Sustainable Stock Indices "IMOEX-RSPP"

Research, surveys

"Leaders of Russian Business: Dynamics, Responsibility, Sustainability" — nationwide contest held by the RSPP



**Social Charter of Russian Business**

Joint register of participants of Anti-Corruption Charter of Russian Business

National register of agreements on social partnership



**NATIONAL REGISTER of Corporate Non-Financial Reports**





Цели в области устойчивого развития

Связанные права человека \*

<p><b>1</b> ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ</p> 	<p><b>Повсеместная ликвидация нищеты во всех её формах</b></p> <p>Задачи включают ликвидацию крайней нищеты; внедрение мер социальной защиты; и обеспечение равного доступа мужчин и женщин к экономическим ресурсам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на достаточный жизненный уровень</b> [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 11; КПр, ст. 27]</li> <li>• <b>Право на социальное обеспечение</b> [ВДПЧ, ст. 22; МПЭСКП, ст. 9; КПИ, ст. 28; КПр, ст. 26]</li> <li>• <b>Равные права женщин в экономической жизни</b> [КЛДЖ, ст. 11,13,14(2)(g), 15(2), 16(1)]</li> </ul>
<p><b>2</b> ЛИКВИДАЦИЯ ГОЛОДА</p> 	<p><b>Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства</b></p> <p>Задачи включают ликвидацию голода и недоедания; увеличение сельскохозяйственного производства и обеспечение устойчивого производства продуктов питания; устранение искажений в торговле и обеспечение функционирования рынков продовольственных товаров</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на достаточное питание</b> [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 11; КПр, ст. 24(2)(c)]</li> <li>• <b>Международное сотрудничество</b>, включая обеспечение справедливого распределения мировых запасов продовольствия [ВДПЧ, ст. 28; МПЭСКП, ст. 2(1), 11(2)]</li> </ul>
<p><b>3</b> ЛУЧШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ</p> 	<p><b>Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте</b></p> <p>Задачи включают сокращение материнской смертности; ликвидацию предотвратимой детской смертности; прекращение или сокращение СПИДа и других заболеваний; обеспечение всеобщего охвата услугами здравоохранения, доступа к недорогим основным лекарствам, услугам по охране сексуального и репродуктивного здоровья; исследование вакцин и лекарственных препаратов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на жизнь</b> [ВДПЧ, ст. 3; МПГПП, ст. 6], в частности женщин [КЛДЖ, ст. 12] и детей [КПр, ст. 6]</li> <li>• <b>Право на здоровье</b> [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 12], в частности женщин [КЛДЖ, ст. 12] и детей [КПр, ст. 24]</li> <li>• <b>Особая охрана для матерей и детей</b> [МПЭСКП, ст. 10]</li> <li>• <b>Право на пользование результатами научного прогресса и их практического применения</b> [ВДПЧ, ст. 27; МПЭСКП, ст. 15(1)(b)]</li> <li>• <b>Международное сотрудничество</b> [ВДПЧ, ст. 28, ДПр, ст. 3-4], в частности в отношении права на здоровье и прав детей [МПЭСКП, ст. 2(1); КПр, ст. 4]</li> </ul>
<p><b>4</b> КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</p> 	<p><b>Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех</b></p> <p>Задачи включают всеобщий доступ к бесплатному, качественному начальному и среднему образованию; улучшение профессионально-технических навыков; равный доступ к образованию; увеличение учебных заведений, стипендий и подготовку учителей</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на образование</b> [ВДПЧ, ст. 26; МПЭСКП, ст. 13], в частности в отношении детей [КПр, ст. 28, 29]; инвалидов [КПр, ст. 23(3), КПИ, ст. 24] и коренных народов [ДПКН, ст. 14]</li> <li>• <b>Равные права женщин и девочек в области образования</b> [КЛДЖ, ст. 10]</li> <li>• <b>Право на труд</b>, включая профессионально-техническое обучение и подготовку [МПЭСКП, ст. 6]</li> <li>• <b>Международное сотрудничество</b> [ВДПЧ, ст. 28; ДПр, ст. 3-4], в частности в отношении детей [КПр, ст. 23(4), 28(3)]; инвалидов [КПИ, ст. 32] и коренных народов [ДПКН, ст. 39]</li> </ul>
<p><b>5</b> ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО</p> 	<p><b>Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек</b></p> <p>Задачи включают ликвидацию дискриминации и насилия в отношении женщин и девочек; признание неоплачиваемого труда по уходу и работы по ведению домашнего хозяйства; обеспечение всестороннего участия женщин; доступ к охране репродуктивного здоровья; и равный доступ женщин к экономическим ресурсам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ликвидация всех форм дискриминации в отношении женщин</b> [КЛДЖ, ст. 1-5] и девочек [КПр, ст. 2], в частности в законодательстве, политической и общественной жизни (ст. 7), экономической и социальной жизни (ст. 11, 13) и семье (ст. 16)]</li> <li>• <b>Право решать вопрос о числе детей и промежутках между их рожденьями</b> [КЛДЖ, ст. 12,16(1)(e); КПр, ст. 24(2)(f)]</li> <li>• <b>Особая охрана для матерей и детей</b> [МПЭСКП, ст. 10]</li> <li>• <b>Ликвидация насилия в отношении женщин и девочек</b> [КЛДЖ, ст. 1-6; ДИНЖ, ст. 1-4; КПр, ст. 24(3), 35]</li> <li>• <b>Право на справедливые и благоприятные условия труда</b> [МПЭСКП, ст. 7; КЛДЖ, ст. 11]</li> </ul>
<p><b>6</b> ЧИСТАЯ ВОДА И САНИТАРИЯ</p> 	<p><b>Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех</b></p> <p>Задачи включают всеобщий и справедливый доступ к безопасной и недорогой питьевой воде и санитарно-гигиеническим средствам; сокращение загрязнения; повышение эффективности водопользования; и обеспечение комплексного управления водными ресурсами и санитарными услугами</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на безопасную питьевую воду и санитарию</b> [МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Право на здоровье</b> [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 12]</li> <li>• <b>Равный доступ к воде и санитарии для женщин, проживающих в сельской местности</b> [КЛДЖ, ст. 14(2)(h)]</li> </ul>





	Sustainable Development Goals	Related human rights *
	<p><b>End poverty in all its forms everywhere</b></p> <p>Targets include eradicating extreme poverty; implementing social protection measures; and ensuring equal access of men and women to economic resources</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to an adequate standard of living</b> [UDHR art. 25; ICESCR art. 11; CRC art. 27]</li> <li>• <b>Right to social security</b> [UDHR art. 22; ICESCR art. 9; CRPD art. 28; CRC art. 26]</li> <li>• <b>Equal rights of women in economic life</b> [CEDAW arts. 11, 13, 14(2)(g), 15(2), 16(1)]</li> </ul>
	<p><b>End hunger, achieve food security and improved nutrition, and promote sustainable agriculture</b></p> <p>Targets include ending hunger and malnutrition; improving agricultural production, sustainable and resilient food production; correcting trade distortions, and ensuring functioning food commodity markets</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to adequate food</b> [UDHR art. 25; ICESCR art. 11; CRC art. 24(2)(c)]</li> <li>• <b>International cooperation</b>, including ensuring equitable distribution of world food supplies [UDHR art. 28; ICESCR arts. 2(1), 11(2)]</li> </ul>
	<p><b>Ensure healthy lives and promote well – being for all at all ages</b></p> <p>Targets include reducing maternal mortality; ending preventable child deaths; ending or reducing AIDS other diseases; universal health coverage, affordable essential medicines, sexual and reproductive health care; vaccine research, and access to medicines</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to life</b> [UDHR art. 3; ICCPR art. 6], particularly of women [CEDAW art. 12] and children [CRC art. 6]</li> <li>• <b>Right to health</b> [UDHR art. 25; ICESCR art. 12], particularly of women [CEDAW art. 12]; and children [CRC art. 24]</li> <li>• <b>Special protection for mothers and children</b> [ICESCR art. 10]</li> <li>• <b>Right to enjoy the benefits of scientific progress and its application</b> [UDHR art. 27; ICESCR art. 15(1)(b)]</li> <li>• <b>International cooperation</b> [UDHR art. 28, DRTD arts. 3-4], particularly in relation to the right to health and children's rights [ICESCR art. 2(1); CRC art. 4]</li> </ul>
	<p><b>Ensure inclusive and equitable quality education and promote life-long learning opportunities for all</b></p> <p>Targets include universal access to free, quality pre-primary, primary and secondary education; improving vocational skills; equal access to education; expanding education facilities, scholarships, and training of teachers</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to education</b> [UDHR art. 26; ICESCR art. 13], particularly in relation to children [CRC arts. 28, 29]; persons with disabilities [CRC art. 23(3), CRPD art. 24]; and indigenous peoples [UNDRIP art. 14]</li> <li>• <b>Equal rights of women and girls in the field of education</b> [CEDAW art. 10]</li> <li>• <b>Right to work, including technical and vocational training</b> [ICESCR art. 6]</li> <li>• <b>International cooperation</b> [UDHR art. 28; DRTD arts. 3-4], particularly in relation to children [CRC arts. 23(4), 28(3)], persons with disabilities [CRPD art. 32], and indigenous peoples [UNDRIP art. 39]</li> </ul>
	<p><b>Achieve gender equality and empower all women and girls</b></p> <p>Targets include eliminating discrimination and violence against women and girls; valuing unpaid care and domestic work; ensuring the full participation of women; access to reproductive health care; and equal access of women to economic resources</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Elimination of all forms of discrimination against women</b> [CEDAW arts. 1-5] and girls [CRC art. 2], particularly in legislation, political and public life (art. 7), economic and social life (arts. 11, 13), and family relations (art. 16)]</li> <li>• <b>Right to decide the number and spacing of children</b> [CEDAW arts. 12, 16(1)(e); CRC art. 24(2)(f)]</li> <li>• <b>Special protection for mothers and children</b> [ICESCR art. 10]</li> <li>• <b>Elimination of violence against women and girls</b> [CEDAW arts. 1-6; DEVAW arts. 1-4; CRC arts. 24(3), 35]</li> <li>• <b>Right to just and favourable conditions of work</b> [ICESCR art. 7; CEDAW art. 11]</li> </ul>
	<p><b>Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all</b></p> <p>Targets include ensuring universal and equitable access to safe, affordable drinking water, sanitation and hygiene for all; reducing pollution; increasing water-use efficiency; and promoting participatory management of water and sanitation services</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to safe drinking water and sanitation</b> [ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Right to health</b> [UDHR art. 25; ICESCR art. 12]</li> <li>• <b>Equal access to water and sanitation for rural women</b> [CEDAW art. 14(2)(h)]</li> </ul>



<p><b>7</b> ДОСТУПНАЯ И ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ</p>	<p><b>Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех</b></p> <p>Задачи включают обеспечение всеобщего доступа к недорогому, надежному и современному энергоснабжению</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на достаточный жизненный уровень</b> [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Право на пользование результатами научного прогресса и их практического применения</b> [ВДПЧ, ст. 27; МПЭСКП, ст. 15(1)(b)]</li> </ul>
<p><b>8</b> ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</p>	<p><b>Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех</b></p> <p>Задачи включают содействие устойчивому экономическому росту; повышение эффективности использования ресурсов в системах потребления и производства; обеспечение полной и производительной занятости и достойной работы для всех; искоренение принудительного и детского труда и торговли людьми; защиту трудовых прав, в том числе трудящихся-мигрантов; и расширение доступа к финансовым услугам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на труд и справедливые и благоприятные условия труда</b> [ВДПЧ, ст. 23; МПЭСКП, ст. 6, 7, 10; КПИ, ст. 27; основные конвенции МОТ о трудовых вопросах и декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда]</li> <li>• <b>Запрет на пытки, принудительный труд и торговлю людьми</b> [ВДПЧ, ст. 4; МПГПП, ст. 8; КЛДЖ, ст. 6; КПр, ст. 34-36]</li> <li>• <b>Равные права женщин в сфере занятости</b> [КЛДЖ, ст. 11; Конвенции МОТ №100 и №111]</li> <li>• <b>Запрет детского труда</b> [КПр, ст. 32; Конвенция МОТ №182]</li> <li>• <b>Равные трудовые права трудящихся-мигрантов</b> [КТМ, ст. 25]</li> </ul>
<p><b>9</b> ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА</p>	<p><b>Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям</b></p> <p>Задачи включают обеспечение недорогого и справедливого доступа к качественной инфраструктуре; содействие индустриализации, ведущей к повышению уровня занятости; доступ к финансовым услугам и рынкам; содействие инновациям и передаче технологий; и повышение доступа к информационно-коммуникационным технологиям</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на пользование результатами научного прогресса и их практического применения</b> [ВДПЧ, ст. 27; МПЭСКП, ст. 15(1)(b)]</li> <li>• <b>Право на доступ к информации</b> [ВДПЧ, ст. 19; МПГПП, ст. 19(2)]</li> <li>• <b>Право на достаточное жилище</b>, включая землю и ресурсы [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Равные права женщин на получение финансового кредита</b> и участие в развитии сельской инфраструктуры [КЛДЖ, ст. 13(b), ст. 14(2)]</li> </ul>
<p><b>10</b> УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА</p>	<p><b>Сокращение неравенства внутри стран и между ними</b></p> <p>Задачи включают содействие росту доходов наименее обеспеченных 40% населения; поощрение участия всех людей в социальной, экономической и политической жизни; сокращение неравенства возможностей и результатов; обеспечение социальной защиты для всех; обеспечение участия в принятии решений в экономической сфере; содействие миграции и сокращение операционных затрат, связанных с переводом мигрантами денежных средств</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на равенство и не дискриминацию</b> [ВДПЧ, ст. 2; МПЭСКП, ст. 2(2); МПГПП, ст. 2(1), 26; КЛРД, ст. 2(2); КЛДЖ, ст. 2; КПр, ст. 2; КПИ, ст. 5; КТМ, ст. 7; ДПр, ст. 8(1)]</li> <li>• <b>Право на участие в ведении государственных дел</b> [ВДПЧ, ст. 21; МПГПП, ст. 25; КЛДЖ, ст. 7; МКЛРД, ст. 5; КПИ, ст. 29; ДПр, ст. 8(2)]</li> <li>• <b>Право на социальное обеспечение</b> [ВДПЧ, ст. 22; МПЭСКП, ст. 9-10; КПИ, ст. 28]</li> <li>• <b>Содействие созданию условий в отношении международной миграции</b> [КТМ, ст. 64]</li> <li>• <b>Право мигрантов переводить свои заработанные средства и сбережения</b> [КТМ, ст. 47(1)]</li> </ul>
<p><b>11</b> УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ</p>	<p><b>Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населённых пунктов</b></p> <p>Задачи включают обеспечение доступа к жилью, основным услугам и общественному транспорту для всех; планирование населённых пунктов на основе широкого участия; сохранение культурного и природного наследия; и повышение способности противостоять стихийным бедствиям</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на достаточное жилище, включая землю и ресурсы</b> [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Право на участие в культурной жизни</b> [ВДПЧ, ст. 25; МПЭСКП, ст. 15; МКЛРД, ст. 5, 7; КПИ, ст. 30; КПр, ст. 31]</li> <li>• <b>Доступ к транспорту, объектам и услугам</b>, в частности инвалидов [КПИ, ст. 9(1)], детей [КПр, ст. 23] и женщин, проживающих в сельской местности [КЛДЖ, ст. 14(2)]</li> <li>• <b>Защита от стихийных бедствий</b> [КПИ, ст. 11]</li> </ul>
<p><b>12</b> ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО</p>	<p><b>Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства</b></p> <p>Задачи включают достижения рационального освоения и эффективного использования природных ресурсов, достижение рационального использования отходов; содействие обеспечению устойчивой практики государственных закупок; обеспечение доступа к информации; и наращивание потенциала для устойчивого развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на здоровье</b>, включая право на безопасную, чистую, здоровую и устойчивую окружающую среду [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 12]</li> <li>• <b>Право на достаточное питание и безопасную питьевую воду</b> [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Право всех народов свободно распоряжаться своими естественными ресурсами</b> [МПГПП, МПЭСКП, ст. 1(2)]</li> </ul>
<p><b>13</b> БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА</p>	<p><b>Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями</b></p> <p>Задачи включают повышение сопротивляемости и способности адаптироваться к изменению климата и стихийным бедствиям, в том числе в маргинализированных общинах; обеспечение функционирования Зелёного климатического фонда</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на здоровье, включая право на безопасную, чистую, здоровую и устойчивую окружающую среду</b> [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 12; КПр, ст. 24; КЛДЖ, ст. 12; КТМ, ст. 28]</li> <li>• <b>Право на достаточное питание и безопасную питьевую воду</b> [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Право всех народов свободно распоряжаться своими естественными ресурсами</b> [МПГПП, МПЭСКП, ст. 1(2)]</li> </ul>

<p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p><b>Ensure access to affordable, reliable, sustainable and modern energy for all</b></p> <p>Targets include ensuring universal access to affordable, reliable and modern energy services</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to an adequate standard of living</b> [UDHR art. 25; ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Right to enjoy the benefits of scientific progress and its application</b> [UDHR art. 27; ICESCR art. 15(1)(b)]</li> </ul>
<p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p><b>Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all</b></p> <p>Targets include promoting sustained economic growth; improving resource efficiency in production and consumption; full and productive employment and decent work for all; eradicating forced and child labour and trafficking; protecting labour rights including those of migrant workers; and increasing access to financial services</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to work and to just and favourable conditions of work</b> [UDHR art. 23; ICESCR arts. 6, 7, 10; CRPD art. 27; ILO Core Labour Conventions and ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work]</li> <li>• <b>Prohibition of slavery, forced labour, and trafficking of persons</b> [UDHR art. 4; ICCPR art. 8; CEDAW art. 6; CRC arts. 34-36]</li> <li>• <b>Equal rights of women in relation to employment</b> [CEDAW art. 11; ILO Conventions No. 100 and No. 111]</li> <li>• <b>Prohibition of child labour</b> [CRC art. 32; ILO Convention No. 182]</li> <li>• <b>Equal labour rights of migrant workers</b> [CMW art. 25]</li> </ul>
<p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<p><b>Build resilient infrastructure, promote inclusive and sustainable industrialisation and foster innovation</b></p> <p>Targets include affordable and equitable access to quality infrastructure; employment generating industrialisation; access to financial services and markets; innovation and technology transfer, and increasing access to ICT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to enjoy the benefits of scientific progress and its application</b> [UDHR art. 27; ICESCR art. 15(1)(b)]</li> <li>• <b>Right to access to information</b> [UDHR art. 19; ICCPR art. 19(2)]</li> <li>• <b>Right to adequate housing</b>, including land and resources [UDHR art. 25; ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Equal rights of women to financial credit and rural infrastructure</b> [CEDAW art. 13(b), art. 14(2)]</li> </ul>
<p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>	<p><b>Reduce inequality within and among countries</b></p> <p>Targets include promoting higher growth rates for the bottom 40 per cent; promoting social, economic and political inclusion; reducing inequalities in opportunities and outcomes; ensuring social protection for all; securing participation in economic decision making; facilitating migration, and reducing transaction costs for migrant remittances</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to equality and non-discrimination</b> [UDHR art. 2; ICESCR art. 2(2); ICCPR arts. 2(1), 26; CERD art. 2(2); CEDAW art. 2; CRC art. 2; CRPD art. 5; CMW art. 7; DRtD art. 8(1)]</li> <li>• <b>Right to participate in public affairs</b> [UDHR art. 21; ICCPR art. 25; CEDAW art. 7; ICERD art. 5; CRPD art. 29; DRtD art. 8(2)]</li> <li>• <b>Right to social security</b> [UDHR art. 22; ICESCR arts. 9-10; CRPD art. 28]</li> <li>• <b>Promotion of conditions for international migration</b> [CMW art. 64]</li> <li>• <b>Right of migrants to transfer their earnings and savings</b> [CMW art. 47(1)]</li> </ul>
<p>11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES</p>	<p><b>Make cities and human settlements inclusive, safe, resilient and sustainable</b></p> <p>Targets include ensuring access to housing, basic services and public transport for all; participatory planning of human settlements; safeguarding cultural and natural heritage; and strengthening resilience to disasters</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to adequate housing</b>, including land and resources [UDHR art. 25; ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Right to participate in cultural life</b> [UDHR art. 25; ICESCR art. 15; ICERD arts. 5, 7; CRPD art. 30; CRC art. 31]</li> <li>• <b>Accessibility of transportation, facilities and services</b> particularly of persons with disabilities [CRPD art. 9(1)], children [CRC art. 23], and rural women [CEDAW art. 14(2)]</li> <li>• <b>Protection from natural disasters</b> [CRPD art. 11]</li> </ul>
<p>12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION</p>	<p><b>Ensure sustainable consumption and production patterns</b></p> <p>Targets include achieving sustainable management and efficient use of natural resources; improving waste management; promoting sustainable public procurement; ensuring access to information; and building capacity for sustainable development</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to health</b> including the right to safe, clean, healthy and sustainable environment [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 12]</li> <li>• <b>Right to adequate food and the right to safe drinking water</b> [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Right of all peoples to freely dispose of their natural resources</b> [ICCPR, ICESCR art. 1(2)]</li> </ul>
<p>13 CLIMATE ACTION</p>	<p><b>Take urgent action to combat climate change and its impacts</b></p> <p>Targets include strengthening resilience and adaptation to climate change and natural disasters, including in marginalised communities; implementation of the Green Climate fund</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to health</b> including the right to safe, clean, healthy and sustainable environment [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 12; CRC art. 24; CEDAW art. 12; CMW art. 28]</li> <li>• <b>Right to adequate food &amp; right to safe drinking water</b> [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Right of all peoples to freely dispose of their natural wealth and resources</b> [ICCPR, ICESCR art. 1(2)]</li> </ul>

<p><b>14</b> СОХРАНЕНИЕ МОРСКИХ ЭКОСИСТЕМ</p>	<p><b>Сохранение и рациональное использование океанов, морей и морских ресурсов в интересах устойчивого развития</b></p> <p>Задачи включают сокращение загрязнения морской среды; сохранение прибрежных экосистем, морских районов и рыбных запасов; обеспечение доступа мелких хозяйств, занимающихся кустарным рыбным промыслом, к рынкам; защита морского биоразнообразия</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на здоровье</b>, включая право на безопасную, чистую, здоровую и устойчивую окружающую среду [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 12; КПр, ст. 24; КЛДЖ, ст. 12; КТМ, ст. 28]</li> <li>• <b>Право на достаточное питание и безопасную питьевую воду</b> [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Право всех народов свободно распоряжаться своими естественными ресурсами</b> [МПГПП, МПЭСКП, ст. 1(2)]</li> </ul>
<p><b>15</b> СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ</p>	<p><b>Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия</b></p> <p>Задачи включают рациональное использование пресноводных, горных экосистем и лесов; борьбу с опустыниванием; прекращение утраты биоразнообразия; борьбу с браконьерством и контрабандной торговлей охраняемыми видами флоры и фауны</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на здоровье</b>, включая право на безопасную, чистую, здоровую и устойчивую окружающую среду [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 12; КПр, ст. 24; КЛДЖ, ст. 12; КТМ, ст. 28]</li> <li>• <b>Право на достаточное питание и безопасную питьевую воду</b> [ВДПЧ, ст. 25(1); МПЭСКП, ст. 11]</li> <li>• <b>Право всех народов свободно распоряжаться своими естественными ресурсами</b> [МПГПП, МПЭСКП, ст. 1(2)]</li> </ul>
<p><b>16</b> МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ</p>	<p><b>Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчётных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях</b></p> <p>Задачи включают сокращение всех форм насилия; искоренение насилия и торговли детьми; поощрение верховенства права и обеспечение правосудия для всех; сокращение незаконных финансовых потоков и потоков оружия, коррупции и взяточничества; создание эффективных учреждений; участие в принятии решений на всех уровнях; наличие у всех законных удостоверений личности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность</b> [ВДПЧ, ст. 3; МПГПП, ст. 6(1), 9(1); МКЗНИ, ст. 1], включая свободу от пыток [ВДПЧ, ст. 5; МПГПП, ст. 7; КПр, ст. 2; КПр, ст. 37(a)]</li> <li>• <b>Защита детей от всех форм насилия, злоупотребления и эксплуатации</b> [КПр, ст. 19, 37(a), включая торговлю людьми (КПр, ст. 34-36; КПр-ФП1)]</li> <li>• <b>Право на доступ к справедливой и надлежащей правовой процедуре</b> [ВДПЧ, ст. 8,10; МПГПП, ст. 2(3), 14-15; КЛДЖ, ст. 2(с)]</li> <li>• <b>Право на правосубъектность</b> [ВДПЧ, ст. 6; МПГПП, ст. 16; КПИ, ст. 12]</li> <li>• <b>Право на участие в ведении государственных дел</b> [ВДПЧ, ст. 21; МПГПП, ст. 25]</li> </ul>
<p><b>17</b> ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</p>	<p><b>Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнёрства в интересах устойчивого развития</b></p> <p>Задачи включают усиление мобилизации внутренних и международных ресурсов; обеспечение приемлемого уровня задолженности; передачу технологий и наращивание потенциала; поощрение торговли; обеспечение координации политики и институтов; уважение политического пространства стран; укрепление многостороннего партнёрства; измерение прогресса; доступность дезагрегированных данных</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Право всех народов на самоопределение</b> [МПГПП, МПЭСКП, ст. 1(1); ДПр, ст. 1(1)]</li> <li>• <b>Право всех народов на развитие и международное сотрудничество</b> [ВДПЧ, ст. 28; МПЭСКП, ст. 2(1); КПр, ст. 4; КПИ, ст. 32(1); ДПр, ст. 3-5]</li> <li>• <b>Право каждого на пользование результатами научного прогресса</b> и их практического применения, включая международное сотрудничество в научной сфере [ВДПЧ, ст. 27(1); МПЭСКП, ст. 15(1)]</li> <li>• <b>Право на неприкосновенность частной жизни</b> [ВДПЧ, ст. 12; МПГПП, ст. 17], включая соблюдение прав человека и этических принципов при сборе и использовании статистических данных [КПИ, ст. 31(1)]</li> </ul>

(\* ) Эта таблица предназначена только для иллюстративных целей. Список соответствующих прав не является исчерпывающим. В соответствии с международным правом прав человека и Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года данные по всем целям должны собираться и дезагрегироваться по запрещённым основаниям дискриминации в соответствии с международным правом прав человека, включая уважение, защиту и поощрение прав человека и основных свобод, для всех без различия расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения, инвалидности или другого статуса. Обязательства в отношении международной помощи и сотрудничества также распространяются на все цели.

#### Список международных договоров по правам человека:

- 1948 – Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ)
- 1965 – Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (КЛРД)
- 1966 – Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП)
- 1966 – Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (МПЭСКП)
- 1979 – Международная конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)
- 1984 – Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (КПП)
- 1986 – Декларация о праве на развитие (ДПр)
- 1989 – Конвенция о правах ребёнка (КПр)
- 1990 – Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (КТМ)
- 1993 – Декларация об искоренении насилия в отношении женщин (ДИНЖ)
- 2000 – Факультативный протокол к Конвенции о правах ребёнка, касающийся участия детей в вооружённых конфликтах (ФП-1)
- 2006 – Конвенция о правах инвалидов (КПИ)
- 2006 – Международная конвенция для защиты всех лиц от насильственных исчезновений (МКЗНИ)
- 2007 – Декларация о правах коренных народов (ДПКН)

	<p><b>Conserve and sustainably use the oceans, seas and marine resources for sustainable development</b></p> <p>Targets include reducing marine pollution; conserving coastal ecosystems, coastal marine areas and fish stock; securing market access for small scale fishers; protection of marine biodiversity</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to health</b> including the right to safe, clean, healthy and sustainable environment [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 12; CRC art. 24; CEDAW art. 12; CMW art. 28]</li> <li>• <b>Right to adequate food &amp; right to safe drinking water</b> [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Right of all peoples to freely dispose of their natural wealth and resources</b> [ICCPR, ICESCR art. 1(2)]</li> </ul>
	<p><b>Protect, restore and promote sustainable use of terrestrial ecosystems, sustainably manage forests, combat desertification, and halt and reverse land degradation and halt biodiversity loss</b></p> <p>Targets include the sustainable management of freshwater, mountain ecosystems and forests; combatting desertification; halting biodiversity loss; combatting poaching and trafficking of protected species</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to health</b> including the right to safe, clean, healthy and sustainable environment [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 12; CRC art. 24; CEDAW art. 12; CMW art. 28]</li> <li>• <b>Right to adequate food &amp; right to safe drinking water</b> [UDHR art. 25(1); ICESCR art. 11]</li> <li>• <b>Right of all peoples to freely dispose of their natural wealth and resources</b> [ICCPR, ICESCR art. 1(2)]</li> </ul>
	<p><b>Promote peaceful and inclusive societies for sustainable development, provide access to justice for all and build effective, accountable and inclusive institutions at all levels</b></p> <p>Targets include reducing all forms of violence; ending violence against and trafficking of children; promoting rule of law and justice for all; reducing illicit financial and arms flows, corruption and bribery; developing effective institutions; participation in decision making at all levels; legal identity for all</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right to life, liberty and security of the person</b> [UDHR art. 3; ICCPR arts. 6(1), 9(1); ICPEP art. 1] including freedom from torture [UDHR art. 5; ICCPR art. 7; CAT art. 2; CRC art. 37(a)]</li> <li>• <b>Protection of children from all forms of violence, abuse or exploitation</b> [CRC arts. 19, 37(a)], including trafficking (CRC arts. 34-36; CRC-OP1)</li> <li>• <b>Right to access to justice and due process</b> [UDHR arts. 8, 10; ICCPR arts. 2(3), 14-15; CEDAW art. 2(c)]</li> <li>• <b>Right to legal personality</b> [UDHR art. 6; ICCPR art. 16; CRPD art. 12]</li> <li>• <b>Right to participate in public affairs</b> [UDHR art. 21; ICCPR art. 25]</li> <li>• <b>Right to access to information</b> [UDHR art. 19; ICCPR art. 19(1)]</li> </ul>
	<p><b>Strengthen the means of implementation and revitalize the global partnership for sustainable development</b></p> <p>Targets include strengthening domestic and international resources; debt sustainability; technology transfer and capacity building; promoting trade; enhancing policy and institutional coherence; respecting countries' policy space; promoting multi-stakeholder partnerships; measurements for progress, disaggregated data</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Right of all peoples to self-determination</b> [ICCPR, ICESCR art. 1(1); DRtD art. 1(1)]</li> <li>• <b>Right of all peoples to development, &amp; international cooperation</b> [UDHR art. 28; ICESCR art. 2(1); CRC art. 4; CRPD art. 32(1); DRtD arts. 3-5]</li> <li>• <b>Right of everyone to enjoy the benefits of scientific progress and its application</b>, including international cooperation in the scientific field [UDHR art. 27(1); ICESCR art. 15(1)]</li> <li>• <b>Right to privacy</b> [UDHR art. 12; ICCPR art. 17], including respect for human rights and ethical principles in the collection and use of statistics [CRPD art. 31(1)]</li> </ul>

(\* ) This table is intended for illustrative purposes only. The listing of relevant rights is not exhaustive. Under international human rights law, and under the 2030 Agenda for Sustainable Development, data for all targets needs to be collected and disaggregated by the prohibited grounds of discrimination under international human rights law, including the respect, protection and promotion of human rights and fundamental freedoms for all, without distinction of any kind as to race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth, disability or other status. Obligations regarding international assistance and cooperation also apply to all Goals.

#### List of international human rights instruments:

- 1948 – Universal Declaration on Human Rights (UDHR)
- 1965 – International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD)
- 1966 – International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)
- 1966 – International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)
- 1979 – International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)
- 1984 – Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT)
- 1986 – Declaration on the Right to Development (UNDRTD)
- 1989 – Convention on the Rights of the Child (CRC)
- 1990 – International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (CMW)
- 1993 – Declaration on the Elimination of Violence against Women (DEVAW)
- 2000 – Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflict (OP-1)
- 2006 – Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)
- 2006 – International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearances (ICPEP)
- 2007 – Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP)

Российский союз промышленников и предпринимателей  
The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs

Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17  
109240, Moscow, Kotelnicheskaya nab., 17

Официальный сайт: [www.rspp.ru](http://www.rspp.ru)  
Official site: [www.eng.rspp.ru](http://www.eng.rspp.ru)

© 2021 РСПП // RSPP



Участник  
Социальной хартии  
российского бизнеса

Member of the Social Charter  
of the Russian Business



Global Compact  
Network Russia

### Подготовлено // Prepared by

Управление корпоративной ответственности,  
устойчивого развития и социального  
предпринимательства РСПП

RSPP Department of Corporate Responsibility,  
Sustainable Development and Social Business

Комитет РСПП по корпоративной  
социальной ответственности  
и устойчивому развитию

RSPP Committee on Corporate Social  
Responsibility and Sustainable Development

Тел. // Tel: +7 (495) 663-04-04  
Факс // Fax: +7 (495) 663-04-32  
[social@rspp.ru](mailto:social@rspp.ru)

Дизайн и верстка // Design and layout  
ООО «Дизайн группа «Особый взгляд»  
[vrb2003@mail.ru](mailto:vrb2003@mail.ru)

Подписано в печать 14.04.2021  
Формат 64x90 1/8  
Печать офсетная  
Объем в усл. печ. л.: 24,08  
Тираж: 500 экз.



**Публикация**

**Российского союза промышленников  
и предпринимателей**

**Published by**

**The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs**

**Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17**

**109240, Moscow, Kotelnicheskaya nab., 17**

**[www.rspp.ru](http://www.rspp.ru)**

**[www.eng.rspp.ru](http://www.eng.rspp.ru)**

ISBN 978-5-9909840-5-9



9 785990 984059