

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы
Обоснование составления отчета GRI (General reporting initiative) на предприятиях, реализующих корпоративную социальную ответственность

УДК 657.6:005.35

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О – 2ЭМ71	Ерёмин А.С.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филол.н		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филол.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Т.В.	–		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филол.н		

Запланированные результаты обучения по программе
38.04.02 Менеджмент

Код	Результат обучения
Общие по направлению подготовки	
P1	Применять теоретические знания, связанные с основными процессами управления развитием организации, подразделения, группы (команды) сотрудников, проекта и сетей; с использованием методов управления корпоративными финансами, включающие в себя современные подходы по формированию комплексной стратегии развития предприятия, в том числе в условиях риска и неопределенности
P2	Использовать способность воспринимать, обрабатывать, анализировать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями управления; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в различных областях менеджмента; формировать тематику и программу научного исследования, обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы научного исследования; проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой; представлять результаты проведенного исследования в виде научного отчета, статьи или доклада
P3	Использовать способность анализировать поведение экономических агентов и рынков в глобальной среде; использовать методы стратегического анализа для управления предприятием, корпоративными финансами, организацией, группой; формировать и реализовывать основные управленческие технологии для решения стратегических задач
P4	Разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение управленческих дисциплин, умение применять современные методы и методики в процессе преподавания управленческих дисциплин
Экономика и управление на предприятии в нефтегазовой отрасли	
P5	Понимать необходимость и уметь самостоятельно учиться и повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности, развивать свой общекультурный, творческий и профессиональный потенциал
P6	Эффективно работать и действовать в нестандартных ситуациях индивидуально и руководить командой, в том числе международной, по междисциплинарной тематике, обладая навыками языковых, публичных деловых и научных коммуникаций, а также нести социальную и этическую ответственность за принятые решения, толерантно воспринимая социальные, этические, конфессиональные и культурные различия

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Экономика и управление на предприятии нефтегазовой отрасли»

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП
 _____ Н.О. Чистякова
 (Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Магистерской диссертации

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
О – 2ЭМ71	Ерёмину Александру Сергеевичу

Тема работы:

Обоснование составления отчета GRI (General reporting initiative) на предприятиях, реализующих корпоративную социальную ответственность

Утверждена приказом директора (дата, номер)	
---	--

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	1. Отчёт по преддипломной практике 2. Учебники и учебные пособия 3. Периодические издания 4. Интернет-источники 5. Электронные ресурсы
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1. Методологические основания корпоративной социальной отчетности (GRI отчетность) 2. Анализ деятельности ПАО «СИБУР Холдинг» 3. Анализ GRI – отчетности ПАО «СИБУР Холдинг», основные причины составления и рекомендации по совершенствованию социальной отчетности 4. Социальная ответственность
Перечень графического материала	Рисунок 1 - Концепция социальной ответственности бизнеса А. Кэрролл Рисунок 2 – Стратегия развития ПАО «СИБУР Холдинг» в отношении охраны окружающей среды Рисунок 3 – Результаты ПАО «СИБУР Холдинг» в области охраны труда и промышленной безопасности Рисунок 4 – Результаты ПАО «СИБУР Холдинг» в области охраны труда

	<p>Рисунок 5 – Стратегия ПАО «СИБУР Холдинг» в охраны труда социальной ответственности и благотворительности</p> <p>Рисунок 6 – Результаты ПАО «СИБУР Холдинг» в социальной ответственности и благотворительности</p> <p>Рисунок 7 – Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении охрана окружающей среды</p> <p>Рисунок 8– Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении промышленная безопасность</p> <p>Рисунок 9 – Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении развития персонала</p> <p>Рисунок 10 – Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении социальной ответственности</p>
--	---

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы

(с указанием разделов)

Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Черепанова Н.В., доцент, к.филос.н.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
---	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О – 2ЭМ71	Ерёмин Александр Сергеевич		

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
О – 2ЭМ71	Еремину Александру Сергеевичу

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.04.02 Менеджмент
Уровень образования	магистратура		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения: <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера 	Рабочее место является комфортным и полностью соответствует безопасному месту для выполнения работы. Освещение общее и местное оптимальной мощностью. Также в помещении, где рабочее место находится кондиционер воздуха, для обеспечения комфортного микроклимата. Полностью отсутствуют источники шума и вибрации. Все находящиеся электроприборы отвечают требованиям пожарной безопасности.
2. Список законодательных и нормативных документов по теме	1. Трудовой кодекс РФ; 2. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности»; 3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда».

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности	- Реализация программ по подготовке; квалифицированных кадров; - Улучшение условий жизни работников; - Социальные пакеты компании; - Оплата страхования сотрудников и реализация курортно – оздоровительных процедур.
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности	- Участие в благотворительных мероприятиях; - Охрана окружающей среды; - Финансовые затраты на местные сообщества.

3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности	Анализ коллективного договора и внутренних нормативных регламентов ПАО «СИБУР Холдинг»
--	--

Перечень графического материала:

Таблица 7 – Стейкхолдеры предприятия ПАО «СИБУР Холдинг»

Таблица 8 – Структура программы КСО ПАО «СИБУР Холдинг»

Таблица 9 – Затраты на мероприятия КСО

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
О – 2ЭМ71	Ерёмин Александр Сергеевич		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 138 страниц, 10 рисунков, 7 таблиц, 39 использованных источников, 3 приложения.

Ключевые слова: ПАО «СИБУР Холдинг», корпоративная социальная ответственность, GRI

Объектом исследования является: Система отчетности GRI ПАО «СИБУР Холдинг»

Цель работы – Обоснование составления отчета GRI (General reporting initiative) на предприятиях, реализующих корпоративную социальную ответственность.

В результате исследования: предложены рекомендации по совершенствованию корпоративной социальной ответственности ПАО «СИБУР Холдинг»

Экономическая эффективность состоит в том, что совершенствование системы корпоративной социальной ответственности позволит повысить все показатели ПАО «СИБУР Холдинг» и создать ему положительный имидж в отрасли.

Определения, обозначения, сокращения и нормативные ссылки

ПАО – публичное акционерное общество

КСО – Корпоративная социальная ответственность

ОАО – открытое акционерное общество

GRI - The Global Reporting Initiative

Оглавление

Введение.....	11
1 Методологические основания корпоративной социальной отчетности (GRI отчетность).....	14
1.1 Подходы к определению понятия, уровни, формы корпоративной социальной отчетности.....	14
1.2 Международные стандарты корпоративной социальной отчетности	22
1.3 Международные практики корпоративной социальной отчетности	26
1.4 Отличия и особенности GRI- отчетности. Международный опыт составления отчетности, методы, принципы формирования	52
2 Анализ деятельности ПАО «Сибур холдинг».....	61
2.1 Организационно-правовая форма и история развития предприятия ПАО «СИБУР Холдинг»	61
2.2 Цель и виды деятельности ПАО «СИБУР Холдинг».....	64
2.3 Характеристика структуры ПАО «СИБУР Холдинг».....	66
2.5 Анализ внутренней и внешней среды предприятия. SWOT-анализ.....	67
2.6 Общие сведения о Системе отчетности GRI.....	70
2.7 Стандартные элементы отчетности.....	80
3 Анализ GRI – отчетности ПАО «СИБУР Холдинг», основные причины составления и рекомендации по совершенствованию социальной отчетности	89
3.1 Анализ социальной отчетности компании, принципы формирования	89
3.2 Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности компании СИБУР	94
3.3 Рекомендации по совершенствованию корпоративной социальной отчетности.....	117

4	Корпоративная социальная ответственность ПАО «СИБУР Холдинг»	121
4.1	Анализ корпоративной социальной ответственности ПАО «СИБУР Холдинг»	121
4.2	Определение структуры программы КСО.....	122
4.3	Определение затрат на программы КСО	126
4.4	Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций.....	127
	Список используемых источников.....	128
	Приложение А Определения корпоративной социальной отчетности	134
	Приложение Б Структура ПАО «СИБУР холдинг»	135
	Приложение В Принципы для определения содержания отчета	136

Введение

На сегодняшний день вопрос о корпоративной социальной ответственности крупного бизнеса стоит очень остро в связи с обострением не только экологической обстановки в стране, но и с другими важными вопросами такими как: трудоустройства граждан, культурного развития общества, спорта и здорового образа жизни, подготовки кадрового потенциала страны и т.д. Эти вопросы на современном этапе жизни общества не могут решаться только за счет государства, поэтому крупный бизнес поставлен не только в жесткие условия конкуренции, но и должен нести ответственность за свою деятельность и решать поставленные перед ним социально-экономические задачи.

Актуальность темы обусловлена необходимостью оценки корпоративной социальной ответственности крупного бизнеса. Все больше возрастает внимание со стороны общественности к деятельности таких компаний, так как их роль сегодня очень велика, так же как и цена ошибки. Современные условия жизни меняются стремительно. Вследствие этого, бизнесу приходится адаптироваться к этим изменениям и менять подходы к своей деятельности.

Важность данного исследования связана с процессами глобализации, которые оказывают усиливающее влияние на экономику крупных компаний. Государство уступает давлению транснациональных корпораций, как в экономической независимости, так и в социальной политике. Чтобы противостоять такому влиянию, нужно согласовать действия, которые бы могли обеспечить достижение показателей социальной ответственности, соответствующих общепринятым мировым нормам и принципам в области устойчивого развития.

Необходимость измерения степени корпоративной социальной ответственности есть у всех крупных компаний в России. Но контролировать на сколько организации соблюдают данную ответственность и как это

отражается на экономическом состоянии общества и экологическом вопросе, прежде всего, нужно обществу. Проверить и проанализировать данные показатели можно за счёт количественной оценки уровня КСО на основе ежегодной публичной нефинансовой отчетности (отчеты о деятельности в области устойчивого развития). Российские компании не так давно стали применять эту концепцию КСО в своей деятельности. За рубежом эта практика ведется уже более двадцати лет.

Объектом исследования является: корпоративная социальная ответственность.

Предметом исследования являются: отчетность GRI в рамках ПАО «СИБУР Холдинг».

Целью выпускной квалификационной работы является обоснование составления отчета GRI (General reporting initiative) на предприятиях, реализующих корпоративную социальную ответственность.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд следующих задач:

- изучить теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности и современные способы измерения КСО;
- изучить теоретические аспекты социально-экономического благополучия общества и методы оценки показателей;
- проанализировать взаимосвязь КСО и социально-экономического благополучия общества;
- проанализировать внешнюю и внутреннюю КСО ПАО «СИБУР Холдинг», изучить социальные проекты, реализуемые компанией и сформировать выводы о степени развития КСО в организации;
- разработать рекомендации по совершенствованию корпоративной социальной ответственности ПАО «СИБУР Холдинг» и повышению социально-экономического состояния общества.

Задачи будут решаться посредством системного анализа открытой ежегодной отчетности ПАО «СИБУР Холдинг», представленной в открытом

доступе в сети Интернет. Также в исследовании использовались общенаучные методы: синтеза, группировок, анализа, сравнения и обобщения.

Теоретико-методологической основой выпускной квалификационной работы выступают работы следующих отечественных и зарубежных исследователей: Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф., Тульчинский Г.Л., Никитина Л.М., Кузнецов В.И., Беляева И.Ю., Эскиндаров М.А., Дафт Р., Бакли С., Крейн А., Маттен Д. и другие.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

Практическая значимость данной работы состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию корпоративной социальной ответственности и как следствие по повышению социально-экономического благополучия общества. В работе показано как зависит благосостояние общества от деятельности, таких социально ответственных компаний, как ПАО «СИБУР Холдинг». От того как компании будут вести свою деятельность, на сколько они будут лояльны к работникам и обществу в целом, а так же от их отношения к экологическому вопросу зависит степень развития благополучия общества. Все эти вопросы и проблемы раскрыты в работе и найдены способы их решения.

Практическая значимость работы заключается так же в возможности использовать положения и выводы, содержащиеся в ней, для более глубокого осмысления проблем и перспектив социальной ответственности при внедрении принципов корпоративной социальной ответственности в российских компаниях.

1 Методологические основания корпоративной социальной отчетности (GRI отчетность)

1.1 Подходы к определению понятия, уровни, формы корпоративной социальной отчетности

Тема корпоративной социальной ответственности является одной из самых актуальных и обсуждаемых как в научных кругах, так и среди деловой и политической элиты. Происходят изменения, которые требуют более высокого уровня адаптированности производства к социальным переменам. В связи с этим переосмысливаются теоретические основы менеджмента и его инструментария.

Определений корпоративной социальной ответственности бизнеса в международной практике существует очень много, что дает возможность по-разному интерпретировать этот термин «корпоративная социальная ответственность» см. Приложение А. Рассмотрим определения, которые дают наиболее авторитетные организации, занимающиеся вопросами КСО в разных странах [1].

Европейская комиссия под корпоративной социальной ответственностью понимает такую концепцию, которая отражает решение компании в добровольном порядке участвовать в процессах совершенствования общества и защиты окружающей среды [1].

В трактовке Международного форума лидеров бизнеса к корпоративной социальной ответственности понимается как стимулирование ответственности в сфере деловой этики, что приносит пользу как бизнесу, так и обществу. А также способствует социальному, экономическому и экологическому развитию путем увеличения положительного влияния бизнеса на общество и сводят к минимуму негативный [2].

С позиции Всемирного совета по устойчивому развитию корпоративная социальная ответственность это когда бизнес придерживается

концепции устойчивого развития как в работе с персоналом, так и местным населением и обществом в целом. Делается это для того, чтобы улучшить качество их жизни.

Институт исследований Всемирного банка к корпоративной социальной ответственности относит направления, связанные с ключевыми ценностями компании, которые являются законными и учитывают интересы различных сторон (людей, общества, окружающей среды) и нацеленность бизнеса на устойчивое развитие [2-3].

В России Ассоциация менеджеров обозначила свою позицию в понимании корпоративной социальной ответственности как добровольный вклад бизнеса в развитие социальной, экологической и экономической сфер, которые связаны с функционированием компании и превышают необходимый минимум [3].

В целом, можно говорить о том, что корпоративная социальная ответственность – достаточно широкое понятие, которое касается социальной активности компаний, т.е. компании кроме того, что соблюдают законы и производят качественную продукцию, в добровольном порядке осуществляют дополнительные обязательства, касающиеся общества.

Если рассмотреть историю возникновения проблематики, то в современной экономической науке распространено мнение, что концепция КСО появилась в 90-х годах прошлого века вместе с признанием глобализации как доминирующей тенденции общемирового развития. Однако это не совсем верно. В процессе эволюции концепции КСО сформировались три ее основных интерпретации [3].

Еще в начале 70-х годов XX века в западных странах начала разрабатываться теория сущности взаимоотношений бизнеса и общества. Ее основой стал тезис: «Если компания не уходит от налогообложения, устанавливает приемлемый уровень заработной платы, выполняет условия по безопасности труда и защите экологии, то такая компания ведет

добросовестную деловую практику, а значит, является социально ответственной» [3].

В последствии данная теория получила название теории корпоративного эгоизма (классический подход) и представил ее М.Фридман. он писал, что есть только одна социальная ответственность бизнеса и заключается она в том, чтобы использовать свои ресурсы и энергию для увеличения прибыли. И осуществляться это должно в рамках существующих правил. По мнению М.Фридмана, бороться с бедность не является функцией бизнеса, это относится к функциям государства. Бизнес же должен зарабатывать деньги в законных рамках для акционеров и своих клиентов и основной обязанность бизнеса является уплата налогов [4-5].

По мнению Ю.Н. Беляевой, главным недостатком классического подхода можно считать ограничения во времени. Ведь если компания к короткое время несет дополнительные расходы, то в длительном периоде она уже выигрывает от того, что улучшается ее корпоративный имидж, развиваются отношения с местным обществом [4].

В противоположность теории М. Фридмана появилась теория корпоративного альтруизма, которую разработал комитет по экономическому развитию. Ее основная идея заключается в том, что бизнес должен заботиться не только о прибыли, но и осуществлять свой вклад в решение проблем общества, повышать уровень жизни людей и местного сообщества, сохранять окружающую среду. В своих рекомендациях Комитет подчеркивает, что компании должны вносить значительный вклад, чтобы улучшить качество жизни американцев. Компании не могут функционировать отдельно от общества, так как они открытые системы и активно участвуют в продвижении законов, государственных решений, оказывают спонсорскую помощь партиям и общественным движениям [3-4].

Существует так же третья теория, которую можно называется теорией разумного эгоизма (американский подход). В рамках этого подхода признается необходимость социальных инвестиций и программ, в качестве

гаранта благоприятной социальной среды для своих работников и территорий своей деятельности, которая создает при этом условия стабильности прибыли компании. Таким образом, социальная ответственность бизнеса – это такой бизнес, который может в долгосрочном периоде сократить потери и поучить прибыль. Ведь если компания в настоящее время тратит деньги на социальные программы, то в будущем она получит прибыль, ведь идет формирование благоприятного социального окружения [1].

Отличием данной теории от предыдущей может служить отсутствие глубины диалога при сотрудничестве с заинтересованными сторонами в рамках решения социальных программ. В общем, приходится говорить о необходимом минимуме и только, а не о внедрении социальной составляющей в стратегию и философию ведения бизнеса путем изучения и удовлетворения ожиданий заинтересованных сторон, с учетом экономического интереса компании в роли равного участника.

Кроме тех разновидностей концепция социально ответственного бизнеса, которые были обозначены, в начале девяностых годов двадцатого века был создан интегрированный подход к социальной ответственности. В рамках указанного подхода активность компаний в социальной сфере стала объединяться вокруг конкретных областей, которые были связаны с деятельностью самой компании. Смысл такого подхода к социальной ответственности бизнеса стал называться социально значимыми направлениями [4]. Его плюсом является то, что он делает меньше противоречия между интересами общества и интересами компании. При этом здесь используются вполне доступные инструменты, а СМИ социальные программы не относятся к неэффективным.

Так представляет интерес концепция социальной ответственности бизнеса А. Кэролла, которая представлена в виде пирамиды. В основе этой пирамиды находится экономическая ответственность (см. рисунок 1). Экономическая ответственность основывается на функциях компании,

которые она выполняет, когда работает на рынке, что позволяет ей получать прибыль [6].

Другой уровень подразумевает правовую ответственность бизнеса, т.е. бизнес должен соблюдать законы, его деятельность должно соответствовать тому, чего от него ждет общество. И эти положения регламентируются законом.

Третий уровень – это так называемая этическая ответственность, т.е. общество ожидает от бизнес-структур соблюдения каких-либо правил, которые не прописаны в законодательстве, но они есть в нормах морали и этики.



Рисунок 1 - Концепция социальной ответственности бизнеса А. Кэролла [6-7]

Как пишет Л.М. Никитина, филантропическая (дискреционная) ответственность стимулирует компанию к таким действиям, которые направлены на повышение благосостояния общества. Это может быть реализовано через социальные программы или проекты. Между тем Р. Дафт выделили в оценке общей социальной ответственности компании только три составляющие: экономическую, юридическую и этическую [6].

В последнее время все больше авторов склоняются к концепции стейкхолдеров, в которой доказывается необходимость учета интересов всех,

кого в той или иной степени затрагивает деятельность предприятия. Термин «stakeholders», означает «заинтересованные лица» или «соучастники», а также группы, без поддержки которых предприятие не может существовать. Среди групп стейкхолдеров, на которых влияет бизнес и, в свою очередь, оказывающих влияние на успех компании, обычно выделяют шесть основных групп: акционеры, работники, потребители, поставщики и другие деловые партнеры, местные жители, экологическая обстановка. Другие группы стейкхолдеров, косвенно влияющие на бизнес, но тесно связанные с основными, включают: органы государственной власти и управления (всех уровней); некоторые негосударственные экологические организации; профсоюзы и представители рабочих коллективов; семьи; банки и другие кредиторы; будущие поколения [8].

Описанные выше подходы не исчерпывают все исследования в данной области. Столь значительное разнообразие используемых подходов при толковании социальной роли бизнеса, свидетельствует о продолжающемся процессе развития данной концепции. Субъекты корпоративной социальной ответственности является коммерческая организация. В литературе встречаются синонимы коммерческой организации – это компания, предприятие или организация. Но в целом, это такая система отношений, которые складываются на производстве, которая работает, чтобы достичь определенные цели. Данная система является частью окружения и состоит из многих составляющих именно от этих составляющих зависит существование всей системы.

Г.Л. Тульчинский отмечает, что социально ответственная компания может исполнять несколько ролей [9]:

- в качестве компании-работодателя она создает рабочие места и платит заработную плату;
- в качестве компании-производителя товаров и услуг производит качественные товары и услуги;

- в качестве компании-налогоплательщика соблюдая законы уплачивает все налоги;
- в качестве компании-заемщика капитала исполняет свои кредитные обязательства и работает на фондовых рынках;
- в качестве компании-бизнес-партнера соблюдает деловую этику, налаживает и поддерживает отношения с партнерами;
- в качестве компании-члена общественных организаций принимает участие в формировании гражданского общества [8].

Объект КСО – ответственность за характер и результат своей деятельности перед акционерами, работниками, управленцами, кредиторами, потребителями, поставщиками и деловыми партнерами, местным сообществом, органами государственной власти и управления.

М.С. Камзабаева, на основе изучения зарубежной теории и практики т выделила три элемента социальной ответственности бизнеса [10]:

- а) экономический элемент включает в себя данные о поставщиках и потребителях продукции, о персонале о том, как взаимодействуют компания и государство, компания и общество);
- б) экологический компонент включает данные о том, какое сырье используется, какие у компании отходы, как они утилизируются;
- в) социальный компонент касается особенностей организации труда в компании, прав работников, ответственности компании за свою продукцию и т.д.

В российской практике превалирует экономический аспект социальной ответственности. По данным опроса, проведенного агентством рыночных исследований и консалтинга, 96% опрошенных бизнесменов считают свой бизнес социально ответственным, поскольку они выплачивают сотрудникам зарплату. По данным того же опроса выяснилось, что у населения другое понимание социальной ответственности бизнеса. Большинство опрошенных считают, что бизнес должен соблюдать законы, выплачивать зарплату, обеспечивать социальным страхованием и

медицинским обслуживанием, гарантировать занятость и даже выплату пенсий. Треть опрошенных заявили, что бизнес должен думать не только о себе, но и о своей стране и своих согражданах.

Социально ответственная компания обязана в своей деле по исполнению ряда принципов, подтверждая свою позицию в области КСО.

Л. М. Никитин, базируясь на ряд исследований нынешних авторов были выявлены следующие главные принципы КСО [11]:

- принцип системы для обеспечения результативного осуществления функций и областей КСО в системе коллективного управления;

- принцип комплексности предполагает координацию деятельности предприятия в трех измерениях устойчивого развития: экономические, социальные, экологические;

- принцип интегрирования подразумевает, что с одной стороны - КСО интегрируется в основных тенденциях деятельности компании, с другой стороны - это значит, ответственность перед обществом в целом, а также к отдельным членам его участников (заинтересованных сторон);

- принцип подотчетности перед заинтересованными сторонами и обществом в целом, а также соответствие с нашими обязательствами и действующими стандартами;

- принцип адресности означает выполнения ожидания определенных обязанностей в отношении конкретного лица;

- динамический принцип, который понимается, что концепция КСО постоянно меняется под воздействием принятой парадигмы, глобальной, страны и региональные особенности ведения бизнеса;

- принцип инновационной деятельности и внедрения технологий обозначает постоянное улучшение и координирование высокого роста окружающей среды;

- принцип прозрачности всей деятельности предприятия в области КСО и стоимости отчетности субъектов их структуры и содержания;
- принцип сотрудничества, предполагающий объединение предприятия как с другими компаниями, ассоциациями, союзами, а также непосредственно с различными заинтересованными сторонами для решения социально-экономических проблем страны и других административно-территориальных единиц;
- эффективность принципа взаимозависимости обеспечивает финансовые показатели компании с ее многочисленными социально ответственной позиции;
- многоуровневый принцип подразумевает, что деятельность компании в области КСО формируется в установленной последовательности. Есть пять уровней КСО, которые размещены по принципу иерархии, от низших до высших форм.

1.2 Международные стандарты КСО

Стандарт социальной отчетности компаний AA1000 AS разработан британским Институтом социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability) в 1999 году. Стандарт предназначен для измерения результатов деятельности компаний с этических позиций и предоставляет процедуру и набор критериев, при помощи которых может быть осуществлен социальный и этический аудит их деятельности. Основное отличие этого подхода от других существующих стандартов в этой области заключается во внедрении в повседневную практику компании системы постоянного диалога с заинтересованными сторонами — стейкхолдерами [12].

- Определение корпоративной социальной ответственности исчерпывающее отражение существующих мнений;

- полнота и публичность представления деятельности компании;
- практическая значимость: рассмотрение информации, способной повлиять на мнение одной или более общественных групп;
- регулярность и своевременность;
- обеспечение качества: проведение аудита независимой и компетентной третьей стороной;
- доступность: распространение информации о результатах социальной деятельности организации и отчётность перед представителями общественности;
- интеграция: включение процесса социальной отчётности и его аудита в повседневную практику организации.

Руководство по социальной ответственности ISO 26000 было выпущено Международной организацией по стандартизации (ИСО) в 2010 году. Сама компания определяет свой стандарт как «руководство о том, как предприятия и организации могут работать социально ответственным образом. Это означает прозрачное и этическое поведение, которое способствует здоровью и благополучию общества». Разработка стандарта основывалась на участии около 400 экспертов, представлявших интересы потребителей, государства, трудящихся, а также различные точки зрения профессионального сообщества в области КСО [13].

Не предполагается возможности использовать данный стандарт для сертификации компаний и проведения аудиторских проверок на его основе. ISO 26000 является в первую очередь руководством и содержит в себе принципиальные основы подхода к реализации деятельности по социальной ответственности бизнеса.

ISO также разрабатывает и публикует различные стандарты корпоративной деятельности, такие как ISO 9000 – стандарт качества менеджмента, ISO 14000 — стандарт менеджмента в сфере защиты окружающей среды и другие[13].

Критики и скептически настроенные исследователи говорят об изолирующем от организационной структуры подходе к корпоративной социальной ответственности (ISO-lating corporate social responsibility in the organizational context), проявляющемся в стандартах, разрабатываемых организацией ISO. По их мнению, данные стандарты изолируют компанию от реальных остро стоящих в мире социальных проблем и «деконтекстуализируют» социально-ответственную деятельность, так как изначально рассчитаны на организации всех типов, как большие, так и малые, функционирующие как в развитых, так и развивающихся странах [13].

Стандарт корпоративной социальной ответственности, разработанный международной некоммерческой организацией Social Accountability International в 1997 году. Особенность стандарта заключается в его узкой направленности на соблюдение компаниями прав человека и совершенствование условий труда наемных работников. Таким образом, группой стейкхолдеров, которую SA 8000 ставит в центр внимания социально-ответственной деятельности компании, являются её сотрудники, и лишь во вторую очередь клиенты и акционеры [14].

Документ предполагает его использование для осуществления сертификации компаний, добровольно внедряющих данный стандарт и стремящихся к соблюдению его положений. Помимо собственных разработок, стандарт ссылается также на международные правовые документы, в частности на конвенции, принятые Международной Организацией труда по вопросам свободы труда, защиты трудящихся, труда женщин и детей, трудовой дискриминации и др.

Руководство по отчётности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчётности - это международный стандарт отчётности для добровольного применения организациями, отчитывающимися по устойчивому развитию. В Руководстве предложен

список конкретных показателей для отчётности по социальной, экологической и экономической деятельности предприятия [15].

Одно из основных отличий и преимуществ, декларируемых самой GRI, заключается в том, что это руководство позволяет отчитывающейся организации использовать рекомендации поэтапно. То есть компания, которая только встает на путь отчётности по устойчивому развитию, может на первых порах использовать лишь общие принципы документа. Также GRI предусматривает возможность подготовки отчёта только по одной или нескольким областям деятельности организации с постепенным распространением на другие сферы [15].

На данный момент в России не существует ни одного четко сформированного документа о стандартизации социальной отчётности, который был бы универсальным и широко используемым. Основными российскими документами, выполняющими функции такого стандарта, то есть характеризующими социальную ответственность и регламентирующими социально ответственное поведение предприятий являются [16-19]:

- CSR-2008 — Стандарт «Социальная ответственность организации. Требования», разработанный Всероссийской организацией качества. Устанавливает требования к деятельности организаций в области права на труд и охраны труда, социальных гарантий для персонала, производства продукции (услуг, работ) надлежащего качества, охраны окружающей среды, ресурсосбережения, участия в социальных мероприятиях и поддержки инициатив местного сообщества;
- Социальная хартия российского бизнеса, разработанная Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП);
- Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности, утвержденный Ассоциацией менеджеров России;
- Кодекс предпринимательской этики Торгово-промышленной палатой РФ (ТПП РФ) «12 принципов ведения дел в России»;

– «Социальная отчётность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации. Методические рекомендации», предложенный ГПП РФ. Стандарт предполагает наличие в социальном отчёте компании вступительной части (общие положения) и 7 тематических разделов. В документе приводится описание разделов и показателей, входящих в них.

– «Базовые индикаторы результативности» - рекомендации по использованию корпоративной нефинансовой отчётности, подготовленные РСПП, в целях продвижения идей Социальной хартии российского бизнеса. В документе представлены индикаторы и соответствующие им показатели экономической, социальной и экологической результативности предприятия.

В российских регионах существуют собственные разработки в области корпоративной социальной ответственности и её оценки органами государственной власти и управления, общественными организациями. В их числе:

– «Методика оценки добровольной корпоративной социальной ответственности организаций Саратовской области», учрежденная Правительством Саратовской области в 2008 году.

– «Кодекс социально ответственного бизнеса Ростовской области», разработанный и принятый Союзом работодателей Ростовской области, региональным отделением РСП.

– «Стандарт корпоративной социальной ответственности предприятий Воронежской области».

Анализ существующих систем КСО позволил сделать вывод, что наибольшее распространение получили именно международные системы. Отечественные системы применяются на рынке сегментировано по отраслям.

1.3 Международные практики КСО

Концепция КСО в части социальной защиты работников на Западе основывается на ряде моделей социально-экономических отношений, которые разработаны на базе взаимодействия органов государственной власти, работодателей и профсоюзов как представителей работников. При этом, в различных странах концепции социального взаимодействия разнятся по степени участия профсоюзов в трудовых отношениях на конкретных предприятиях, по характеристикам представительства наемных работников в переговорных процессах, по политической ориентации систем социального партнерства. Наиболее широко известны три модели социального взаимодействия между властью и бизнесом, оказавшие значительное влияние на формирование систем КСО [20].

Ассоциация менеджеров при этом подчеркивает, что спектр международных моделей КСО определяется в первую очередь дилеммой: бизнес самостоятельно определяет меру своего вклада в развитие общества или же официальные и неофициальные институты производят согласование общественных интересов, которые затем трансформируются в обязательные требования к бизнесу. В связи с этим выделяют американскую, британскую модель КСО и модель континентальной Европы.

Американская модель КСО инициируется самими компаниями и предусматривает максимальную самостоятельность корпораций в определении своего общественного вклада, но законодательно поощряет социальные инвестиции в выгодные для общества сферы через соответствующие налоговые льготы и зачеты, при этом государственное регулирование КСО минимально. Европейская модель в большей степени представляет собой систему мер государственного регулирования, где корпоративная деятельность регулируется нормами, стандартами и законами на трех уровнях: общенациональном, отраслевом и на уровне отдельного предприятия. Модели КСО в США и Европе совсем недавно определены как «открытые» и «скрытые» формы КСО. Открытая форма обозначает линию поведения корпорации, которая приводит ее к принятию на себя

ответственности за решение тех вопросов, в которых заинтересовано общество, затрагивает добровольные и самостоятельно определяемые линии поведения, программы и стратегии корпорации. Скрытая форма обозначает официальные и неофициальные институты страны, через которые ответственность корпорации за общественные интересы согласована с корпорацией или предписана им, а также включает в себя те ценности, нормы и правила, которые ведут к обязательным требованиям в отношении корпорации [20-21].

Британская же модель КСО сочетает элементы моделей США и континентальной Европы, но с существенным вовлечением государства и общественных институтов в процесс согласования общественных интересов, а также продвижения и поощрения лучших практик. Остановимся более подробно на характеристике трех вышеотмеченных моделей корпоративной социальной ответственности, акцентируя внимание, прежде всего, на методах и способах регламентации и мотивации деятельности бизнес-структур, направленных на усиление их вклада в развитие общества. Общепринятой точкой зрения является признание за США первенства в историческом аспекте с точки зрения использования на практике ряда из общепризнанных сегодня принципов социально-ответственного поведения бизнеса. Действительно, традиции безвозмездной и добровольной помощи со стороны крупных бизнес-структур другим слоям общества прослеживается в США еще начиная с 19 века. В США многие сферы общественного развития до настоящего времени являются практически саморегулируемыми, так как основываются на принципе максимальной свободы действий всех субъектов, заинтересованных в функционировании того или иного процесса. Например: трудовые отношения работник-работодатель являются предметом двустороннего договора только этих сторон; право американцев на здравоохранение в большинстве своем является именно правом выбора гражданина пользоваться ли медицинскими учреждениями или нет и т.д. Государственное регулирование в этих сферах затрагивает лишь базисные

неотъемлемые права членов общества. Следовательно, все инициативы в области КСО являются для корпорации абсолютно добровольными по своей природе [22].

США выработано огромное количество разнообразных механизмов участия бизнеса в социальной поддержке общества, среди которых [22]:

1) значительное количество различных корпоративных фондов, целью которых является решение различных по характеру социальных проблем за счет бизнес-корпораций;

2) спонсирование частным сектором образовательной сферы;

3) добровольные значительные взносы бизнеса в различные пенсионные и страховые схемы;

4) оказание финансовой помощи социально слабо защищенным слоям населения и т.д.

Для США характерным является минимальное вторжение государства в деятельность бизнес-сообщества. В то же время именно Соединенные штаты общеизвестны с точки зрения систематического участия бизнеса и его отдельных, наиболее социально развитых представителей в финансировании самых разнообразных некоммерческих проектов. В качестве примера можно привести фонд супругов Гейтс с многомиллиардным капиталом, который используется для целей улучшения систем образования и здравоохранения в различных странах мира [23].

Нынешняя ситуация с КСО в США сложилась не сразу – это продукт исторического развития. На начальном этапе своего становления любая бизнес-структура ориентирована на прибыль и уплату соответствующих налогов. Государство же должно разумно использовать налоговые поступления на реализацию различных социальных программ. Однако, в связи с тем, что в начале 70-х годов прошлого столетия в США начало резко нарастать общественное недовольство негативными последствиями высоких темпов производства правительство вынуждено было пересмотреть свою социальную политику [24].

В этих условиях, почувствовав угрозу своей безопасности, в США правительство, бизнес и некоммерческий сектор объединили усилия для социальной и экономической адаптации находящегося под угрозой социального слоя населения. Львиная доля ответственности за социальную несправедливость и экономическое неравенство при этом была возложена на бизнес. Это сделали правительство и общественное мнение. Общественное мнение и его лидеры, а значит, и покупатели, стали меньше доверять корпорациям. Результатом стало общественное давление на бизнес с целью регулирования его деятельности. Порой сам бизнес, понимая, что с социальной ситуацией все равно придется что-то делать, выступал инициатором социально ответственного поведения. Именно в этих условиях возникла концепция социально ответственного бизнеса. В ответ на теорию корпоративного эгоизма М. Фридмена, согласно которой единственной ответственностью бизнеса является увеличение прибыли для акционеров, появилась теория корпоративного альтруизма. Она была озвучена Комитетом по экономическому развитию США и сводилась к тому, что социально-ответственные корпорации обязаны вносить значительный вклад в улучшение качества американской жизни [21, 25].

Однако истина оказалась посередине и все большее признание в США (да и в других странах мира) стала приобретать теория разумного эгоизма. Согласно этой теории КСО - это просто хороший бизнес, поскольку сокращает долгосрочные потери прибыли. Тратя деньги на социальные и филантропические программы, корпорации сокращают свою текущую прибыль, но в долгосрочной перспективе создают благоприятное социальное окружение и, таким образом, устойчивую прибыль в будущем.

Филантропия с самого начала была в Америке средством приобретения социального статуса, вхождения в элиту. Вначале это касалось отдельных личностей, а потом целых компаний. Сегодня социально ответственное поведение бизнеса воспринимается в США как категорический императив. Порой возникают сомнения, что цель

американского бизнеса - извлечение прибыли. Вся забота капиталистов как будто состоит в том, чтобы помочь местному сообществу ликвидировать бедность и бездомность, дать людям достойное образование и жилье, помочь устроиться на работу. Однако под внешней безграничностью филантропических программ скрывается точный деловой расчет. Филантропия помогает экономить деньги, более того, приносит новые деньги. Корпоративная филантропия сама стала бизнесом и никакому западному предпринимателю в голову не придет выдавать деньги на лечение инвалиду или пострадавшему от экономической разрухи. Филантропия стала стратегической и теперь намертво привязана к маркетинговой стратегии и деловой повседневной активности. Проявление социальной ответственности позволяет улучшить имидж корпорации, отношения в коллективе, привлечь новых клиентов, увеличить объемы продаж своей продукции и стоимость акций корпорации на рынке.

В отличие от США, где КСО инициируется самими компаниями, выходя далеко за рамки требований законодательства в вопросах взаимоотношений компаний со своими стейкхолдерами, европейские корпорации существенно ограничивают свою ответственность перед обществом. Корпоративная деятельность, которая традиционно рассматривается в США как КСО (то есть проводимая исключительно по инициативе самого бизнес-сообщества), в Европе, как правило, регулируется нормами, стандартами и законами соответствующих государств.

Следуя модели КСО, которая рассматривает экономическую, юридическую, этическую ответственность компаний и их благотворительную деятельность, можно выделить следующие отличия европейской модели КСО от американской [27]:

1) экономическая ответственность в основном фокусируется на аспекте прибыльности бизнеса и на ответственности компании перед ее акционерами. Европейцы в данную группу отношений также относят ответственность перед работниками предприятия и местными сообществами;

2) юридическая ответственность является базой для любой формы социальной ответственности в Европе. Европейский бизнес рассматривает государство как институт, приводящий в исполнение принятые правила поведения, в то время как в Штатах подобное государственное регулирование воспринимается скорее как вмешательство в вопросы личной свободы;

3) большинство социальных проблем относятся европейскими компаниями к сфере этической ответственности. Европейцы вообще не очень склонны доверять частному сектору. Именно этим объясняется более высокий уровень внимания к бизнесу со стороны общественности в Европе, чем в каких-либо других странах;

4) благотворительность не так популярна в Европе, как в США. Последнее объясняется уровнем налогового бремени, значительно превышающим американские аналоги. Как следствие, европейские компании принимают участие в филантропических акциях преимущественно через юридически закрепленные механизмы.

Одной из основных особенностей континентальной европейской КСО является ее государственное регулирование. Поэтому эту модель зачастую относят к скрытым формам КСО. Так во многих странах континента законодательно закреплены обязательное медицинское страхование и охрана здоровья работников, пенсионное регулирование и ряд других социально значимых вопросов. Кроме того, правоотношения работников с работодателями в Европе отрегулированы более детально, чем в США. В целом, госрегулирование многих аспектов КСО значительно превосходит североамериканскую систему. Сравнительный анализ двух рассмотренных моделей КСО представлен в табл. 1.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика моделей корпоративной социальной ответственности в США и Европе [27]

Уровни ответственности	США	Европа
Экономическая ответственность	Направленность на соответствие с передовыми принципами корпоративного управления, достойного вознаграждения и защиты потребителя	Законодательно установленные рамки поведения, например, 35-часовая рабочая неделя, МРОТ, регулирование сверхурочной работы, правила производства и тестирования медицинских препаратов и т.д.
Юридическая ответственность	Невысокий уровень законодательно закрепленных правил поведения корпораций	Глубоко проработанное законодательство о правилах ведения бизнеса
Этическая ответственность	Тенденции преобладания поддержки местного общества	Высокие налоги и высокий уровень государственной социальной защиты
Благотворительность (филантропия)	Спонсирование искусства, культуры и университетского образования	Высокое налоговое бремя переносит на государство ответственность за финансирование культуры, образования и т.п.

В Великобритании корпоративная социальная ответственность сочетает в себе элементы американской и европейской континентальной моделей. Общей чертой с Европой является, прежде всего, активная поддержка бизнеса со стороны государства. Британия славится хорошо разработанной государственной системой социального обеспечения и здравоохранения. Одновременно присутствуют и американские элементы КСО. В целом, для британской модели характерными являются следующие признаки [28]:

- широкое развитие сектора независимого консалтинга в области КСО;
- пристальное внимание финансового сектора к проектам в области КСО (тенденция роста количества социально ответственных инвестиций);

- повышенный интерес СМИ. Например, «Таймс» публикует индексы социальной ответственности в своем еженедельном разделе «Профиль Компании»;

- участие правительства в развитии КСО. Это проявляется в создании партнерств с частными предприятиями в образовательном секторе, поддержке инициатив в области КСО через софинансирование проектов, налоговые льготы, продвижение инициатив по соответствию национальных стандартов принятым международным;

- система бизнес-образования Великобритании однозначно превосходит континентальную Европу по количеству и разнообразию учебных курсов в области КСО.

Принципиальным моментом является ярко выраженная инициативность самого бизнеса в создании проектов в области КСО, что, по сути, полностью согласуется с принципом добровольности. В целом, процесс развития британской модели КСО носит характер постепенного развития. В сегодняшних условиях большинство крупных британских компаний имеют в своих структурах специальные подразделения по КСО со своими бюджетами и представительством на уровне Совета Директоров. Около 80 % крупнейших национальных компаний включают социальную отчетность в ежегодные финансовые отчеты. Активная роль британского правительства выражается в политике поддержки компаний, освещающих свою деятельность в социальной и природоохранной сфере и взаимоотношениях с персоналом. Целый ряд законодательных актов устанавливает льготный режим налогообложения для компаний, ведущих свой бизнес социально ответственно и с позиций деловой этики, особенно в вопросах эффективного использования энергии, вторичной переработки отходов производства и т.п. О внимании к проблемам КСО со стороны государства и общества свидетельствуют следующие два факта [25, 28]:

1) в правительстве Великобритании учреждена должность министра по КСО;

2) газета «Таймс» еженедельно публикует индексы социальной ответственности корпораций.

В целом же общей тенденцией как для британской, так и для европейской континентальной модели корпоративной социальной ответственности является их явно скрытая форма, но с постепенным движением в сторону открытой модели. Сравнительный анализ моделей КСО Великобритании и континентальной Европы с вариантом ее развития в России представлен в табл. 2.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика моделей корпоративной социальной ответственности в Великобритании, континентальной Европе и России [28]

Сравниваемые индикаторы	Великобритания и континентальная Европа	Россия
Основные стейкхолдеры по степени важности	<ul style="list-style-type: none"> – Персонал – Потребители – Сообщество – Акционеры 	<ul style="list-style-type: none"> – Государство – Собственники – Персонал – Потребители
Стимулирующие (движущие) силы развития КСО	<ul style="list-style-type: none"> – Сами корпорации – НКО и сообщество – Государство 	<ul style="list-style-type: none"> – Государство – Сами корпорации – Местные власти
Роль неправительственных (некоммерческих) организаций	<ul style="list-style-type: none"> – Многочисленны и многообразны – Одни из основных драйверов, подстегивающих и/или сотрудничающих с бизнесом в вопросах КСО (Гринпис, Бизнес в Сообществе, и т.п.) – Большое влияние на общественное мнение и реальные механизмы давления на бизнес в целом 	<ul style="list-style-type: none"> – Пока сравнительно немногочисленны – Скорее помощники, чем двигатели КСО – В вопросах КСО пока недостаточно известны в обществе и не обладают существенным влиянием
Тенденции социальной отчетности (СО)	<ul style="list-style-type: none"> – СО инициируется самим бизнесом – Стандарты СО хорошо адаптированы и широко применяются – СО ориентировано на всех / большинство стейкхолдеров 	<ul style="list-style-type: none"> – СО находится на начальном этапе – Зачастую недопонимается как целостная система и недооценивается ее полезность в долгосрочной перспективе – СО в основном ориентирована на государство и акционеров (в меньшей степени – на общество)

Как следует из приведенных данных, российский вариант КСО по движущим силам, практике применения и роли неправительственных организаций представляет собой что-то среднее между британской моделью (добровольное инициирование бизнесом) и континентальной схемой (желание предприятий получить от государства четкие законодательные рамки КСО). В силу начальной стадии развития КСО в России имеет место недопонимание ее целостной концепции, апробированных практик и полезности. КСО ориентировано на ближайший круг стейкхолдеров - государство, собственников и сотрудников. Более широкий круг заинтересованных сторон - местные сообщества, поставщики и пр. - пока не является системным признаком.

Существенным отличительным признаком российской модели КСО является решающая роль государства в ее развитии. Роль в процессе становления КСО в нашей стране неправительственных организаций мизерна.

На начальной стадии развития КСО большинство наших бизнес-структур недопонимают чисто практической важности КСО. При этом существует опасность подменить положительно зарекомендовавшую себя на практике концепцию КСО на конвейер по производству документации по квазиположительной социальной отчетности. В целом, создается впечатление об отсутствии у большинства российских компаний осмысленной долгосрочной стратегии в КСО.

Одним из самых неразвитых элементов КСО в России является социальная отчетность бизнеса о своей деятельности. Она, если и имеет место, то в основном среди крупнейших бизнес-структур и то, главным образом, ориентирована на государственные органы власти и, отчасти, на акционеров. В то же время, в последние годы вопрос информационной открытости социальной деятельности российских компаний становится все более актуальным. Результаты исследований, проведенных Ассоциацией менеджеров России, позволяют утверждать, что, несмотря на ряд серьезных

факторов, дестимулирующих частный сектор от раскрытия информации о социальных инвестициях, фактический сдвиг в позитивном направлении уже произошел, в первую очередь, в эшелоне крупных и транснациональных корпораций. Появился практический опыт российских компаний, которые осознают факт необходимости добровольного (не регулируемого законодательно) повышения информационной прозрачности своей социальной деятельности как стратегически оправданный шаг, нацеленный на повышение капитализации компаний.

Проведенное исследование Ассоциации менеджеров России показало, что в настоящее время большинство людей узнает о деятельности компании в сфере этики, корпоративной социальной ответственности, защиты окружающей среды преимущественно из СМИ (88 % - из сообщений по телевидению, 66 % - из прессы, 53 % - из радиопрограмм), а также общаясь с другими людьми (60 %) [29].

В то же время отмечается тот факт, что информация, напрямую исходящая из самой компании, занимает очень незначительное место в числе возможных источников информации о социальной деятельности компаний. Вместе с тем, исследование показало, что спрос на информацию непосредственно от компаний, с должной степенью прозрачности и независимой экспертизы, растет, прежде всего, среди потенциальных потребителей.

Необходимость прозрачности в социальной деятельности компаний самими бизнесменами воспринимается неоднозначно. Так, в нашем опросе, проведенном весной 2009 г. среди руководителей предпринимательских структур, на вопрос «Необходимо ли требовать публикации годовых отчетов о социальном поведении компании»? получены следующие ответы [28-30]:

- 1) следует поощрять, но не требовать - 45,3 %;
- 2) считаю это лишним - 37,7 %;
- 3) следует законодательно требовать - 9,4 %.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что чем крупнее бизнес-структура, тем понимание необходимости публикации социальной отчетности возрастает. Так, в ответе на вышеотмеченный вопрос 70 % руководителей компаний с численностью работающих свыше 1000 человек отметили необходимость публикации таких отчетов, в то время как среди руководителей фирм с численностью менее 250 чел. таких оказалось всего лишь 27 %.

Одним из способов информирования общества и государственных органов о реализации принципов социальной ответственности в деятельности компании становится подготовка и предоставление годового корпоративного социального отчета. Корпоративный социальный отчет - это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров и других заинтересованных сторон о том, как и какими темпами компания реализует заложенные в своей миссии или стратегических планах развития цели в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

Корпоративный социальный отчет позволяет бизнесу не только представить в консолидированном виде информацию о своих приоритетных социальных программах, но и довести ее до сведения широкого круга заинтересованных в деятельности компании сторон, в первую очередь, инвесторов, потребителей, местного сообщества и органов власти. Тем самым, он представляет собой эффективный инструмент коммуникации социальной ответственности компании.

Однако до настоящего времени проблема полного раскрытия информации о социальной деятельности бизнес-структур наталкивается на две группы факторов, которые действуют в противоположных направлениях. Одна группа факторов объединяет потенциальные угрозы для компании и конфликты в ее рамках, которые могут возникнуть в случае раскрытия информации об истинном масштабе ее социальной деятельности. Другая группа объединяет ряд серьезных условий и потребностей компании,

способствующих стимулированию раскрытия полномасштабной ее деятельности в социальной сфере. Наиболее детально анализ причин, препятствующих раскрытию информации о социальных программах и, наоборот, подталкивающих российские компании к их раскрытию был дан на экспертном совещании, которое было проведено в апреле 2004 г [30].

К первой группе факторов (причин) были отнесены следующие [29]:

1. Конфликт между менеджерами и инвесторами (собственниками) компании. Политика расширения социальных программ, проводимая менеджерами, способствует росту стратегической эффективности компании, но урезает текущие доходы (дивиденды) акционеров (собственников) компании.

2. Конфликт между производителем и потребителем. Все социальные инвестиции, идущие преимущественно на поддержку работников компании, включаются в цену продукции и, в конечном счете, оплачиваются потребителем.

3. Конфликт между компанией и фискальными органами государства. Иногда социальные программы финансируются не из чистой прибыли компании и даже не включаются в состав себестоимости. Обнародование значительных объемов социальных инвестиций стимулирует повышенный интерес налоговых органов, выступающих с требованием более тщательной проверки деятельности компании.

4. Конфликт между работниками компании и слоями населения с низкими доходами. Зарботки и социальный пакет работников успешно работающей компании резко контрастирует с более низкими доходами работников других предприятий и бюджетной сферы.

5. Конфликт между группами получателей и распределителей социальных инвестиций, который имеет несколько разновидностей:

- конфликт между топ-менеджерами и рядовыми работниками компании, когда высший управленческий состав компаний получает

всевозможные коммерческие бонусы по каналу социальных программ, доступ к которым для рядовых работников почти полностью закрыт;

- конфликт между распределителями и получателями социальных инвестиций преимущественно из-за их нецелевого расходования;

- конфликт между группами получателей социальных инвестиций, когда социальные программы компаний сильно дифференцированы по группам получателей, в том числе по социальным группам и регионам страны.

6. Конфликт между компанией, властями и общественностью. В ряде случаев канал социальных инвестиций используется в качестве механизма неформального взаимодействия руководства компании и представителей власти. Обнародование фактов скрытой коррупции, закамуфлированной под социальные инвестиции, дискредитирует как коррумпированную власть, так и компанию, способствующую коррупции.

Во второй группе факторов (причин) были выделены следующие [31]:

7. Желание компаний обнародовать реальные проблемы ведения бизнеса. Практически во всех случаях масштабные социальные инвестиции компаний являются вынужденными в том смысле, что при их отсутствии ставится под удар основная деятельность компании. Обнародование данных о социальных инвестициях позволяет развеять «розовый свет», в котором широкой общественности видятся условия деятельности компании.

8. Желание компаний сформировать позитивный корпоративный имидж и создать благоприятное общественное мнение о компании. Во многих случаях обнародование масштабных социальных программ компаний используется в качестве саморекламы и способствует формированию положительного бизнес-имиджа.

9. Необходимость достижения высокой степени «прозрачности» компании с последующим выходом на международный фондовый рынок. Для выхода на российский и международный фондовые рынки компания

должна удовлетворять строгим критериям информационной открытости и прозрачности.

10. Необходимость сотрудничества с зарубежными партнерами, инвесторами и экспертами, которые учитывают социальные программы российских компаний.

Расширение сфер деятельности крупных российских фирм за пределы России. Это процесс сопряжен с необходимостью выполнения имеющихся международных инициатив и стандартов в области корпоративной социальной ответственности с последующим раскрытием информации об этой стороне деятельности компании.

Перечисленные плюсы и минусы свидетельствуют о нерешенности в России ряда проблем, в том числе в законодательной области, связанных с социальными инвестициями. Однако, большинство российских компаний, как показали опросы Ассоциации менеджеров, четко представляют преимущества и необходимость реализации социальных программ. Существенно возрастает в последние годы и понимание бизнесом необходимости усиления информационной прозрачности своей социальной деятельности на основе ежегодно разрабатываемых социальных отчетов.

При подготовке отчетов многие зарубежные компании следуют принципам и правилам, изложенным в международных стандартах представления отчетности. Прежде всего, таким как Глобальная инициатива по представлению отчетности (GRI). Руководство GRI используется для представления отчетности об экономических, экологических и социальных аспектах деятельности компании (требования к набору показателей и качеству самой отчетности). Российские корпорации, которые решаются представить отчетность в соответствии с руководством GRI хотят посмотреть на свои достижения через призму единых подходов к составлению отчетности, сопоставить свои результаты с другими участниками рынка, соразмерить нынешнее свое состояние с возможными горизонтами развития.

В основе Руководства GRI лежат общие принципы организации составления и содержания отчетности, среди которых [31-32]:

- открытость, внутренний аудит, подготовка информации;
 - вовлечение заинтересованных сторон, оказывающих влияние на устойчивое развитие организации;
 - верифицируемость, то есть данные и информация должны быть систематизированы, проанализированы и представлены таким образом, чтобы их достоверность могла быть проверена посредством внутреннего аудита или внешнего процесса подтверждения;
 - полнота отчетности, позволяющая оценить экономическую, экологическую и социальную результативность деятельности организации;
 - временные рамки;
 - значимость, то есть речь идет о степени важности каждого аспекта, показателя или фрагмента отчетности;
 - контекст устойчивого развития;
 - точность, то есть необходимо соблюсти такой незначительный уровень погрешности, чтобы возможно было использовать отчетную информацию для решений с высокой степенью уверенности;
 - объективность, то есть необходимо избегать предвзятости в отборе информации;
 - сопоставимость;
 - ясность и своевременность.
- Выполненный согласно перечисленным выше принципам отчет может претендовать на документ, который отвечает требованиям Руководства GRI.

При подготовке отчета используются показатели, отражающие [33]:

- экономическую ситуацию (потребители, поставщики, персонал, источники капитала, государственный и общественный сектор);

- воздействие на окружающую среду (сырье, энергия, вода и биоразнообразие, выбросы, сбросы и отходы, другие факторы);
- организация труда и достойный труд (занятость, взаимоотношения персонала и руководства, охрана труда и производственная безопасность, обучение и образование, равные возможности и индивидуальности);
- права человека (стратегия и управление, недопущение дискриминации, свобода объединений и коллективные переговоры, детский труд, принудительный труд, дисциплинарная практика, права коренных и малочисленных народов);
- общество (местные сообщества, взяточничество и коррупция, пожертвования на политическую деятельность, конкуренция и ценообразование);
- ответственность за качество продукции (продукция и услуги, здоровье и безопасность потребителей, реклама);
- уважение к частной жизни.

Следует обратить внимание на то обстоятельство, что руководство GRI не является кодексом или стандартом, не содержит конкретных инструкций по подготовке отчетности, не рекомендует определенную методологию мониторинга или верификации отчетов.

Широкое распространение концепции КСО потребовало стандартизации этого процесса. В 2001 г. Израильская организация по стандартизации обратилась в Международную организацию по стандартизации (ИСО) с предложением разработать новый стандарт - социальная ответственность организаций. В настоящее время по данному вопросу существует ряд стандартов, разработанных неправительственными организациями, которые, не являясь официальными международными стандартами ИСО в области КСО, тем не менее, находят все большее распространение в мире. Одним из таких стандартов, разработанных

Международной организацией по социальной ответственности является стандарт SA 8000:2001. В нем представлены критерии оценки социально ответственного труда, к составлению и соблюдению коллективного договора, трудовой дискриминации, определению рабочего времени и заработной платы [31-33].

На современном этапе, учитывая глобальный характер проблемы КСО, особый интерес для практиков в данной области представляет проект нового стандарта по социальной ответственности. Опубликованный в 2006 г. рабочий вариант будущего международного стандарта ISO/WD 26000 «Руководство по социальной ответственности», разработан специально созданной рабочей группой, действующей под эгидой Технического совета ИСО. Сегодня эксперты пока что не пришли к единому мнению в отношении многих разделов стандарта, например, не предложено приемлемого варианта определения самого термина «социальной ответственности» и т.д. Однако, согласно существующей расширенной формулировке области применения будущего стандарта, он призван дать руководство для всех типов организаций, независимо от их размера и местоположения, по:

- основным понятиям, терминам и определениям, относящихся к социальной ответственности;
- предпосылкам, основным тенденциям и характеристикам социальной ответственности;
- принципам и практикам социальной ответственности;
- основным темам, относящимся к социальной ответственности;
- проблемам социальной ответственности;
- интеграции, внедрению и распространению социально ответственного поведения в самой организации и в рамках ее сферы влияния;
- идентификации заинтересованных сторон и взаимодействию с ними;

– обмену информацией относительно обязательства и результативности в области социальной ответственности.

Предоставляя это руководство, настоящий Международный Стандарт предназначен для того, чтобы помочь организациям внести вклад в устойчивое развитие.

Данный Международный Стандарт предлагает организации предпринять действия, выходящие за рамки соответствия законодательству, признавая, что соблюдение законодательства является фундаментальной обязанностью любой организации и неотъемлемой частью ее социальной ответственности.

Данный Международный Стандарт предназначен для того, чтобы обеспечить взаимопонимание в области социальной ответственности. Он предназначен для того, чтобы дополнить другие инструменты и инициативы в области социальной ответственности, а не для того, чтобы заменить их. Обращаясь к социальной ответственности и реализуя ее, организация ставит общей целью максимальное увеличение вклада в устойчивое развитие. Важным при этом, как отмечают разработчики стандарта, является соблюдение семи ниже раскрытых принципов.

Организации следует быть подотчетной за ее воздействие на общество и окружающую среду. Этот принцип предполагает, что организации следует принять соответствующую критику, а также принять на себя обязательства отвечать на такую критику.

Подотчетность налагает на руководителей обязательство нести ответственность перед лицами, контролирующими организацию, и на организацию обязательство нести ответственность перед контролирующими органами в отношении соблюдения законов и нормативных актов. Подотчетность также предполагает, что организация несет ответственность перед теми, кого затрагивают ее решения и деятельность, и перед обществом в целом за общее воздействие на общество ее решений и деятельности. Принятие на себя обязательства подотчетности будет оказывать позитивное

влияние как на саму организацию, так и на общество. Степень подотчетности может быть различной, но всегда должна соответствовать величине или широте полномочий. Организации с наивысшими полномочиями, вероятнее всего, будут более тщательно относиться к качеству принимаемых ими решений и контроля. Также подотчетность подразумевает принятие ответственности в случае причинения вреда и реализации мер для того, чтобы избежать его повторений [31-33].

Организации следует быть подотчетной за:

- результаты принятых решений и деятельности, включая их значимые последствия, и следует предотвращать их повторение в тех случаях, когда эти решения или действия были непреднамеренными и непредвиденными;
- значимое воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду.

Организации следует быть прозрачной в ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду. Организация должна раскрывать в понятной, точной и полной форме и в разумной и достаточной степени политику, решения и деятельность, за которые она несет ответственность, включая их известное и вероятное влияние на общество и окружающую среду. Эта информация должна быть легко доступной и понятной для тех, на кого организация существенно влияет или может повлиять. Эта информация должна быть своевременной, основанной на фактах и представленной в ясной и объективной форме таким образом, чтобы дать заинтересованным сторонам возможность точно оценить воздействие решений и деятельности организаций на их соответствующие интересы.

Принцип прозрачности не подразумевает раскрытие информации ограниченного доступа, а также предоставления информации, которая защищена в соответствии с законами, и информации, предоставление которой может повлечь нарушение юридических и коммерческих

обязательств, обязательств обеспечения безопасности и неприкосновенности частной жизни.

Организации следует быть прозрачной в отношении:

- назначения, характера и расположения ее деятельности;
- методов, с помощью которых принимаются, реализуются и анализируются решения, включая определение ролей, ответственности, подотчетности и полномочий между различными функциями внутри организации;
- стандартов и критериев, относительно которых организация оценивает свою деятельность;
- ее результативности относительно применимых и важных проблем социальной ответственности;
- источника ее финансовых ресурсов;
- известного или вероятного воздействия ее решений и деятельности на ее заинтересованных сторон, общество и окружающую среду;
- состава ее заинтересованных сторон, а также критериев и процедур, использованных для их идентификации, выбора и взаимодействия с ними.

Организации следует постоянно вести себя этично. Поведение организации должно основываться на этических нормах, честности, равенства и добросовестности. Эти этические нормы подразумевают заботу о людях, животных и окружающей среде, а также обязательство реагировать на интересы заинтересованных сторон.

Организации следует активно способствовать этичному поведению посредством [31-32]:

- развития структур управления, которые помогают распространять этичное поведение внутри организации и в ее взаимоотношениях с другими;

- выявления, принятия и применения стандартов этичного поведения, соответствующих ее назначению и деятельности и согласующихся с принципами, описанными в данном Международном Стандарте;

- поощрения и пропаганды соблюдения ее стандартов этичного поведения;

- определения и распространения стандартов этичного поведения, которое ожидается от ее структур управления, сотрудников, поставщиков, подрядчиков и, там где это применимо, владельцев, менеджеров, а в особенности от тех, кто имеет возможность оказывать существенное влияние на ценности, культуру, целостность, стратегию и функционирование организации и на лиц, действующих от ее лица, при этом соблюдая местную культурную идентичность;

- предотвращения или размещения конфликтов в организации, которые в противном случае могли бы привести к неэтичному поведению;

- создания механизма надзора и контролей для отслеживания и обеспечения соблюдения норм этического поведения;

- создания механизма содействия информированию о неэтичном поведении без боязни репрессий за это;

- признания и принятия мер относительно ситуаций, когда местные законы и нормативные акты отсутствуют или вступают в конфликт с нормами этического поведения;

- уважения благополучия животных, в тех случаях, когда она влияет на их жизнь и существование, включая обеспечение достойных условий содержания, разведения, производства и использования животных.

Организации следует уважать, учитывать и реагировать на интересы ее заинтересованных сторон. Хотя цели организации могут ограничиваться интересами ее владельцев, членов, клиентов или доверителей, другие частные лица или группы также могут иметь права, требования и конкретные

интересы, которые также следует принимать во внимание. В совокупности эти частные лица или группы могут рассматриваться как заинтересованные стороны организации.

Организации следует [33]:

- выявлять свои заинтересованные стороны;
- осознавать и уважать интересы и потребности своих заинтересованных сторон и отвечать на выраженную ими озабоченность;
- признавать интересы и юридические права заинтересованных сторон;
- признавать, что некоторые заинтересованные стороны могут влиять на деятельность организации;
- оценивать и учитывать относительную способность заинтересованных сторон обращаться в организацию, взаимодействовать с ней и влиять на нее;
- учитывать взаимосвязь интересов своих заинтересованных сторон с широкими ожиданиями общества и устойчивым развитием, а также характер взаимосвязи между заинтересованными сторонами и организацией;
- рассматривать взгляды заинтересованных сторон, которые могут быть затронуты решениями, даже если они не играют формальной роли в управлении организацией или не осведомлены о своей заинтересованности в решениях или деятельности организации.

Организации следует принять то, что соблюдение верховенства закона обязательно. Верховенство закона подразумевает равенство перед законом и, в частности, идею, что ни одно частное лицо или организация не стоит над законом и что правительство также подчиняется закону. Верховенство закона противопоставляется произвольному применению власти. В общем, под верховенством закона подразумевается, что законы и нормативные акты написаны, опубликованы и справедливо применяются в соответствии с установленными процедурами. В контексте социальной ответственности

соблюдение верховенства закона означает, что организация соблюдает все применимые законы и нормативные акты. Это подразумевает, что ей следует принимать меры, чтобы быть осведомленной о применимых к ней законах и нормативных актах, информировать сотрудников об ответственности за их соблюдение и принятие мер, обеспечивающих их соблюдение.

Организации следует [33]:

- соблюдать требования законов и нормативных актов во всех юрисдикциях, где она осуществляет свою деятельность;
- обеспечивать соответствие своих взаимоотношений и деятельности требованиям относящейся к этим вопросам и соответствующей законодательной базы;
- поддерживать информированность обо всех правовых обязательствах;
- периодически анализировать свое соответствие применимым законам и нормативным актам.

Организации следует соблюдать международные нормы поведения, при этом следуя принципу соблюдения верховенства закона.

В странах, где законодательство или его применение не обеспечивает минимальных экологических или социальных ограничений, организации следует стремиться соблюдать международные нормы поведения.

В странах, где законодательство или его применение находится в существенном конфликте с международными нормами поведения, организации следует стремиться соблюдать такие нормы в максимально возможной степени.

В ситуациях, когда законодательство или его применение находятся в конфликте с международными нормами поведения и когда несоблюдение этих норм будет иметь существенные последствия, организации следует, настолько насколько это целесообразно и адекватно, пересмотреть характер своих взаимоотношений и деятельности на территории данной юрисдикции.

- Организации следует использовать легитимные возможности и каналы для

того, чтобы оказать влияние на соответствующие организации и органы власти с тем, чтобы устранить любые подобные конфликты в национальном законодательстве и его применении.

Организации следует избегать соучастия в деятельности другой организации, не соответствующей международным нормам поведения.

Организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность.

Организации следует:

- уважать и поддерживать права, изложенные во Всеобщей декларации прав человека;

- признавать то, что эти права носят всеобщий характер, что означает их нераздельную применимость в любой стране, любых культурах и ситуациях;

- в ситуациях, когда права человека не защищены, предпринимать меры по соблюдению прав человека, и избегать получения выгоды от таких ситуаций;

- в случае, когда законодательство или его применение не обеспечивает адекватной защиты прав человека, следовать принципу соблюдения международных норм поведения.

Данный стандарт будет применяться независимо от социальных, культурных, законодательных рамок и окружающей среды, в рамках которых организация осуществляет свою деятельность. Так как стандарт является рекомендательным, предполагается, что организация может реализовать социальную ответственность адекватным для условий ее существования и развития образом, сосредоточившись на приоритетных положениях. Безусловно, разработка международного стандарта по социальной ответственности будет способствовать гармонизации на общемировом уровне действующих в сфере социальной ответственности стандартов. Подводя итог вышеизложенному следует подчеркнуть то обстоятельство, что опыт развитых стран мира свидетельствует о важной роли партнерских

отношений государства и частного бизнеса в развитии общества. Проблемы улучшения управления государственной собственностью и возможности привлечения частных капиталов к реализации общественных интересов и государственных инициатив требовали регулярной концептуальной проработки. Формирование партнерских отношений не происходило стихийно, а они развивались в контексте общих процессов децентрализации экономической власти, передачи ряда публичных полномочий с центрального на местный уровень, вплоть до частичной приватизации некоторых функций государства. Следовательно, в мировой практике накоплен определенный опыт по развитию партнерства государства и бизнеса в широком спектре отраслей, обеспечивающих важнейшие интересы государства и общества, который может и должен быть использован при формировании партнерских отношений и в России.

1.4 Отличия и особенности GRI- отчетности. Международный опыт составления отчетности, методы, принципы формирования

Сегодня термин «устойчивое корпоративное развитие» (corporate sustainability -SC) и «корпоративная социальная отчетность» (corporate social reporting -CSR) прочно вошли в список понятий, которыми уже оперируют российские компании, на практике применяя их при подготовке годовых отчетов как инструментов коммуникации с заинтересованными сторонами, так называемыми «стейкхолдерами» [31].

Одним из инструментов открытой отчетности компаний о своем социальном и этическом поведении перед обществом является GRI — «глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative). Термин «открытая отчетность» подразумевает инициативу компаний любого масштаба в добровольной форме продемонстрировать широкому кругу заинтересованных сторон свою практическую приверженность принципам устойчивого развития.

Глобальная инициатива по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI) была создана в 1997 году Коалицией за экологически ответственный бизнес. Первый проект GRI в области устойчивого развития, содержащий набор критериев, на основе которых строится отчетность по экономической, экологической и социальной результативности компаний, прошел испытания более чем в 20 компаниях [32].

- 2000 год — выпущена первая версия «Руководства GRI по отчетности в области устойчивого развития».

- 2002 год — GRI становится независимой организацией, выходит вторая версия Руководства GRI.

- 2002 год — GRI признана ООН как самостоятельная инициатива в рамках Глобального пакта.

Руководство GRI предназначено для организаций любых типов и масштабов — коммерческих и некоммерческих, государственных и частных, производственных и работающих в сфере услуг. Рекомендации Руководства GRI не являются специфичными для какой-либо отрасли экономики. Применение Руководства GRI добровольное.

Руководство GRI призвано [33]:

- предложить принципы отчетности и содержание отчетов организации в области устойчивого развития;

- помочь организациям в формировании сбалансированной картины их экономической, экологической и социальной результативности;

- содействовать подготовке сопоставимых отчетов разнообразных организаций;

- способствовать оценке результативности организаций в области устойчивого развития в соответствии с критериями, задаваемыми отраслевыми кодексами, стандартами результативности и добровольными обязательствами;

- служить инструментом, способствующим расширению взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Руководство GRI не является [33]:

- кодексом или набором принципов поведения;
- стандартом результативности;
- описанием системы менеджмента;
- инструкцией по разработке внутренней системы управления данными и подготовки отчетов в организации;
- методологией подготовки отчетов, мониторинга или верификации отчетов.

На сегодняшний день более 700 организаций из более чем 50 стран выпустили отчеты в области устойчивого развития на основе Руководства GRI. Сегодня Руководство GRI используют в качестве подхода к отчетности сотни корпораций, например, Ford Motors, Shell, British Airways BT, Avon, Kesko и Siemens. В России первой компанией, выпустившей отчет в 2003 году в области устойчивого развития в соответствии со Стандартом AA1000 и с использованием элементов Руководства GRI, является «ВАЗ Россия». Что дают стандарты GRI компаниям? Что они могут дать российским компаниям? [35]

Российский Союз промышленников и предпринимателей выступил с инициативой перед российскими бизнесменами внедрить в своих компаниях международную систему отчетности с использованием Руководства GRI.

Преимущества от отчетности при использовании Руководства GRI [36]:

- стимулирует внутренние улучшения в организации;
- создает реальные условия для диалога с заинтересованными сторонами;
- позволяет принимать более обоснованные долгосрочные стратегические решения;

- дает дополнительные конкурентные преимущества на перспективных рынках;
- привлекает и удерживает персонал;
- укрепляет доверие инвесторов, клиентов и потребителей;
- облегчает управление рисками и защищает репутацию.

Организации, приступая к подготовке отчета по рекомендациям GRI, должны начать свою работу на основе Руководства GRI. Подготовка отчетности в области устойчивого развития с использованием Руководства GRI в качестве подхода к отчетности может быть построена на основе «пошагового» планирования.

Говорить о выпуске компаниями отчетов по устойчивому развитию в полном соответствии с Руководством GRI сегодня для российского бизнеса преждевременно. Для настоящего момента развития диалога бизнеса и общества более подходит термин с «использованием элементов GRI», т.е. неформальный подход или частичное следование принципам отчетности и/или требованиям Руководства к содержанию отчета. Например, при подготовке первого социального отчета или включении соответствующей его части в годовой отчет, организации могут использовать лишь часть показателей результативности (часть С Руководства), не объясняя при этом причины исключения каждого из пропущенных индикаторов. Организации, применяющие поэтапный или неформальный подход, вправе ссылаться на GRI в своих отчетах. Такая ссылка должна включать описание того, как Руководство GRI повлияло на подготовку отчета. Но организации не вправе использовать термин «соответствие», если она не выполнила все условия соответствия.

Сейчас все большее распространение получают различные инструменты, призванные помочь организациям в управлении их экономической, экологической и социальной результативностью. Они создаются в различных Формах, GRI представляет собой методологию

внешней отчетности и дополняет другие инструменты и практические методы.

Для российского бизнеса сегодня характерно «постепенное внедрение принципов GRT» в годовые отчеты и отчеты в области устойчивого развития. Примерами таких компаний являются участники сегодняшней конференции — победители шестого ежегодного конкурса годовых отчетов компаний и лидеры представления социальной отчетности в России — «БАТ Россия», РКС, ЛУКОЙЛ [35].

На сегодняшний день более 700 организаций из более чем 50 стран выпустили отчеты в области устойчивого развития на основе Руководства GRI. Сегодня Руководство GRI используют в качестве подхода к отчетности сотни корпораций, например, Ford Motors, Shell, British Airways BT, Avon, Kesko и Siemens. В России первой компанией, выпустившей отчет в 2003 году в области устойчивого развития в соответствии со Стандартом AA1000 и с использованием элементов Руководства GRI, является «БАТ Россия». Российский Союз промышленников и предпринимателей выступил с инициативой перед российскими бизнесменами внедрить в своих компаниях международную систему отчетности с использованием Руководства GRI [33].

По данным Регистра нефинансовых отчетов, который ведет Corporateregister.com, по состоянию на конец 2011 г., Регистр содержит 38 030 отчетов, опубликованных 8673 компаниями, начиная с 1991 г. При этом заметен поступательный характер развития этого процесса: каждые 5 лет количество опубликованных отчетов удваивается.

Если посмотреть на страновую принадлежность компаний, выпускающих отчеты, заметно преобладание компаний из Великобритании, США и Японии (более 3 тыс. отчетов). После, в основном, активны европейские компании [32].

В последние несколько лет наиболее динамично процесс развивается в странах БРИК: вслед за Бразилией, где за последние 5 лет наблюдался взрывной рост количества отчитывающихся компаний, такими же быстрыми

темпами удивляет Китай, а в последнее время начали появляться нефинансовые отчеты и в Индии. При этом, почти треть крупных компаний и развивающихся рынков при подготовке нефинансовых отчетов используют систему отчетности «Глобальной инициативы по отчетности» (GRI), т.е. считают целесообразным анализировать свою деятельность комплексно: с позиций экономической, экологической и социальной результативности.

Не остался в стороне и Тихоокеанский регион. В странах, входящих в Ассоциацию южноазиатских стран (АСЕАН), согласно исследованию АССА, отчетность развивается с 1999 г. Сегодня от 11 до 49 компаний этих стран включены в процесс нефинансовой отчетности, лидером является Малайзия.

К аналогичным выводам пришли авторы еще одного исследования, проведенного в этом же регионе, – в Индии, Индонезии, Филиппинах, Вьетнаме и Таиланде: в этих странах наблюдается рост количества отчитывающихся компаний, что является, по мнению авторов исследования, в основном заслугой местных правительств, регуляторов финансовых площадок, а также консалтинговых и аудиторских компаний.

Выводы, которые можно сделать, руководствуясь сведениями, содержащимися в Corporateregister.com, хорошо коррелируют с результатами исследований и рейтингов, которые публикуют другие организации. Например [31-35]:

В 2006 г. около 50% компаний, представленных в списке Fortune 250, выпускали отчеты в области устойчивого развития. В 2009 г. количество таких компаний составило более 90%.

По данным GRI, в 2010 г. количество отчетов, выполненных с использованием данного руководства, возросло на 60% по сравнению с 2009 г.

Исследование Sethi International Center for Corporate Accountability (2010) показало, что из 1384 компаний разных стран (включая страны Азиатского региона), чьи акции обращаются на фондовых биржах, 513 регулярно выпускают нефинансовые отчеты. Таким образом, нефинансовая

отчетность все больше воспринимается как общепринятый атрибут корпоративного поведения компаниями, которые:

- занимают лидерские позиции в своей отрасли и в мире;
- являются публичными и присутствуют на международных финансовых площадках;
- находятся под пристальным вниманием финансовых аналитиков и инвесторов;
- восприимчивы к инновационным управленческим подходам и новым правилам игры на международных рынках.

В Дании The Green Accounts Act, принятый правительством еще в 1995 г., предписал 1 тыс. компаний, чья деятельность была связана с существенным воздействием на окружающую среду, публиковать ежегодные экологические отчеты. Остальным было предложено в добровольном порядке раскрывать аналогичные сведения – 150 компаний откликнулись на инициативу правительства. С тех пор в этот акт неоднократно вносились изменения и дополнения, пересматривался список компаний; при этом акт оставался достаточно гибкой нормой, оставлявшей компаниям большую свободу подходов к раскрытию информации при выполнении лишь нескольких основополагающих требований. Интересно, что Акт требовал от компаний излагать экологическую информацию таким образом, чтобы ее могли воспринять различные группы заинтересованных сторон, а одно из более поздних изменений включало требование прилагать к отчету в качестве его неотъемлемой части заявление чиновника местного органа власти, ответственного за вопросы окружающей среды. В 2009 г. правительство ввело в Акт о финансовой отчетности норму, согласно которой компании обязаны раскрывать сведения в области устойчивого развития в отчете руководства компании и предоставлять эти сведения вместе с финансовым отчетом. Законодательное требование стало обязательным для 800 крупнейших компаний, чьи акции обращаются на финансовых площадках, и государственных акционерных обществ.

В 1999 г. была проведена оценка того, насколько повлияло принятие Акта на деятельность компаний. Были проанализированы отчеты 550 компаний, взяты интервью у менеджеров 500 компаний.

Результаты показали, что:

- 41% компаний сочли, что улучшили свою экологическую результативность благодаря введению Акта;
- 56% решили, что введение Акта никак не повлияло на эту сферу их деятельности;
- 3% не пришли к какому-то определенному мнению.

Те, кто заявил об улучшении, отметили, что им удалось повысить энергоэффективность (70%), снизить:

- потребление воды и объемы образования отходов (50%),
- потребление ресурсов (40%),
- объемы выбросов в атмосферу (20%)
- захоронений в почве (10%).

Исследование также показало, что широкая общественность осталась равнодушной к «зеленой отчетности» и по-прежнему предпочитала обращаться напрямую к компаниям за информацией или в местные органы власти. Однако профессиональные группы стейкхолдеров, такие как инвесторы, организации, осуществляющие госзакупки, и особенно немецкие компании, подрядчиками которых очень часто выступают компании из Дании, активно использовали эти отчеты.

Последовательная работа датского правительства по повышению внимания национальных компаний к экологической результативности, оказала существенное влияние на развитие КСО и нефинансовой отчетности в Европе.

Выводы по главе 1:

Актуальность социальной ответственности крупных компаний не вызывает сомнений. Это делает отчеты по корпоративной социальной

ответственности неотъемлемой частью жизненного цикла предприятия. Кроме того, самоанализ отчетности позволяет оценить эффективность развития компании и принимать важные стратегические решения.

GRI отчетность, на данный момент, считается самой эффективной, продуманной и иерархичной среди себе подобных. Ее использует ряд крупных предприятий, что подчеркивает ее удобство и международный авторитет. Следовательно, в рамках диссертационной работы будет проведено исследование по оценке применения отчётности GRI в рамках ПАО «СИБУР Холдинг». Планируется анализ эффективности применения и предложения по совершенствованию подходов.

2 Анализ деятельности ПАО «СИБУР холдинг»

2.1 Организационно-правовая форма и история развития предприятия ПАО «СИБУР Холдинг»

ОАО «Сибирско-Уральская нефтегазохимическая компания» создано Постановлением Правительства РФ от 7 марта 1995 года. Первоначально в состав компании вошло объединение «Сибнефтегазопереработка» (ГПЗ Западной Сибири), «НИПИГазпереработка» (Краснодар) и Пермский газоперерабатывающий завод [38].

В 1998 году компания была приватизирована, крупнейшим акционером холдинга стал «Газпром», однако реальный контроль над производственно-экономической деятельностью перешел к «Газонефтехимической компании» Якова Голдовского. В течение 1998—2001 годов компания включила в свой состав значительную часть нефтехимических активов России и стала крупнейшим нефтехимическим холдингом страны [38-39]

В конце 2001 года руководство компании во главе с Яковом Голдовским предприняло попытку размывания доли ОАО «Газпром» в уставном капитале компании путем проведения дополнительной эмиссии обыкновенных акций, а ранее пыталось вывести нефтехимические активы «СИБУРа» из под юридического контроля компании. В ответ на это ОАО «Газпром» в марте 2002 года инициировал процедуру банкротства компании.

Процесс переговоров с кредиторами относительно условий реструктуризации долга продолжался более шести месяцев и завершился 10 сентября 2002 года подписанием мирового соглашения. По некоторым данным, решающим фактором в этом послужило силовое давление и последующий арест тогдашнего совладельца «СИБУРа» Якова Голдовского (арест был осуществлен в приемной председателя правления «Газпрома» Алексея Миллера). После передачи акций «СИБУРа» «Газпрому»

Голдовский был освобожден, некоторое время жил в Австрии, однако затем вернулся в российский нефтехимический бизнес (дзержинское предприятие «Корунд») [39].

В июле 2005 года «СИБУР» учредил ОАО «АКС Холдинг» для «расчистки» холдинга от долгов в сумме 60 млрд руб, большая часть которых приходится на долг перед материнской компанией. На баланс этого ОАО были переданы принадлежавшие «СИБУРу» акции 26 нефтехимических предприятий. В декабре 2005 года «АКС Холдинг» был переименован в «СИБУР Холдинг».

В 2008 году «Газпром» продал акции «СИБУРа» «Газфонду» в рамках обмена на принадлежащие этой структуре энергетические активы. И «Газпромбанк», и «Газфонд» также вышли из группы «Газпром».

Реорганизация акционерного капитала - 23 декабря 2010 года было объявлено о продаже «Газпромбанком» 50 % компании структурам Леонида Михельсона, совладельца и председателя правления газовой компании «Новатэк».

В сентябре 2011 года, после получения разрешения ФАС, структуры Михельсона доукупили акций и его доля превысила 50 %.

В ноябре 2011 года 100%-м акционером «СИБУРа» стала компания Sibur Limited, конечными бенефициарами которой являются акционеры ОАО «Новатэк»: Леонид Михельсон и Геннадий Тимченко. Бенефициарами оставшихся 5,5 % уставного капитала Sibur Limited являлись менеджеры «СИБУРа» Дмитрий Конов, Михаил Карисалов, Михаил Михайлов, а также зампредела совета директоров Александр Дюков. В 2013 году основные акционеры «СИБУРа» снизили долю в компании до 82,5%, а доля действующего и бывшего менеджмента выросла до 17,5% [39].

В 2014 году структура, учредителем и владельцем которой является заместитель председателя правления СИБУРа Кирилл Шамалов, приобрела 17% акций СИБУРа, бенефициарным владельцем которых ранее являлся Геннадий Тимченко. Структура акционерного капитала «СИБУРа» по

состоянию на 5 сентября 2014 года: Леонид Михельсон – 50,2% Кирилл Шамалов – 21,3% Геннадий Тимченко – 15,3% Действующий и бывший менеджмент «СИБУРа» (за исключением доли Кирилла Шамалова) – 13,2% [38].

Шинный бизнес – в 2002 году с целью организации централизованного сбыта продукции шинных предприятий «СИБУРа» было создано ООО «СИБУР — Русские шины». В течение трёх лет, с 2002 по 2005 год, компания планомерно развивала свою сбытовую и производственную деятельность и весной 2005 года вывела на рынок свои первые «именные» продукты — шины под торговыми марками «Cordiant» и «Tyrex». В феврале 2007 года компания сменила организационную форму и приобрела свое нынешнее название ОАО «СИБУР — Русские шины».

В 2008 году «СИБУР» планировал объединить «СИБУР — Русские шины» с компанией Amtel-Vredestein, но сделка не состоялась из-за кризиса. В конце декабря 2011 года «СИБУР» полностью расстался с контролем над ОАО «СИБУР — Русские шины», продав 75 % акций менеджменту компании, а оставшиеся акции — партнерам генерального директора компании Гуринова [39-40].

Минеральные удобрения - в конце 2011 года СИБУР продал свои активы в бизнесе минеральных удобрений «Уралхиму» («Минудобрения», г. Пермь) и «Сибирскому деловому союзу» («Азот», г. Кемерово, и «Ангарский Азотно-туковый завод», г. Ангарск).

Слияния и поглощения - 2 декабря 2009 года «СИБУР» приобрёл 50 % в ООО «Биакспен», крупнейшем производителе БОПП-пленки в России. «Биакспен» — крупнейший потребитель полипропилена, производимого холдингом. Осенью 2010 года «СИБУР» приобрел и консолидировал с «Биакспеном» полимерный бизнес «Новатэка» — производство полимерной пленки в Самарской области.

В июле 2010 года «СИБУР» через свою дочку — Сибурэнергомеджмент приобрёл 7 % акций компании Межрегионэнергосбыт.

28 июля 2011 года «СИБУР» приобрел 100 % акций ОАО «Акрилат» — единственного российского производителя акриловой кислоты и её эфиров.

Изменение структуры акционерного капитала ПАО «СИБУР Холдинг»

Москва, 5 сентября 2014 года. ООО «СИБУР» получило уведомление о том, что ООО «Яуза 12» приобрело 17% акций ОАО «СИБУР Холдинг», бенефициарным владельцем которых ранее являлся Г.Н. Тимченко.

Единственным учредителем и владельцем ООО «Яуза 12» является заместитель председателя правления ООО «СИБУР» К.Н. Шамалов.

До заключения данной сделки К.Н. Шамалов уже являлся владельцем акций ОАО «СИБУР Холдинг», приобретя ранее пакет в рамках программы стимулирования бывших и действующих менеджеров СИБУРа. Таким образом, совокупная доля владения К.Н. Шамаловым в настоящее время составляет 21,3% акций ОАО «СИБУР Холдинг».

Структура акционерного капитала ОАО «СИБУР Холдинг» по состоянию на 5 сентября 2014 года:

- Л.В. Михельсон – 50,2%
- К.Н. Шамалов – 21,3%
- Г.Н. Тимченко – 15,3%

Действующий и бывший менеджмент ОАО «СИБУР Холдинг» (за исключением доли К.Н. Шамалова) – 13,2%

2.2 Цель и виды деятельности ПАО «СИБУР Холдинг»

Основной целью Общества, как коммерческой организации, является получение прибыли.

Сырьевая основа бизнеса «СИБУРа» — переработка попутного нефтяного газа в Западной Сибири и производство сжиженных углеводородных газов. Углеводородное сырье перерабатывается в синтетические каучуки (заводы в Тольятти, Воронеже и Красноярске) и полимеры («СИБУР-Нефтехим» в г. Дзержинске Нижегородской области, «СИБУР-Химпром» в Перми, Томскнефтехим и др.)

Показатели деятельности [41]:

Перерабатывая более половины российского попутного нефтяного газа, «СИБУР» производит более четверти всех сжиженных углеводородных газов в России, от 30 до 49 % разных видов синтетических каучуков, шестую часть всего российского полиэтилена, а также значительную часть других нефтехимических продуктов. Общая численность занятых на предприятиях холдинга — свыше 27,5 тыс. человек (2017 год).

Выручка компании по МСФО в 2017 году составила 392 млрд руб., чистая прибыль — 32,1 млрд рублей.

Общий объем инвестиций компании в 2017 году составил 88,7 млрд рублей. Это крупнейший нефтехимический проект в России с 1991 г. Комплекс станет крупнейшим предприятием нефтехимии в России. Совместные проекты [42]:

В 2007 году на паритетных началах с компанией «SolVin» (СП Solvay и BASF) создано ООО «РусВинил», основной задачей которого является строительство в Кстово завода по производству ПВХ.

В 2010 году крупнейшая частная индийская компания «RELIANCE INDUSTRIES» и «СИБУР» договорились о создании совместного предприятия по выпуску бутилкаучука в Индии. В феврале 2013 года компании приступили к строительству завода.

В 2011 году China Petroleum and Chemical Corporation (Sinopec Corp.) и «СИБУР» заключили Меморандум о взаимопонимании по возможному созданию двух совместных предприятий для производства бутадиен-нитрильного каучука в Красноярске (Россия) и Шанхае (Китай).

НПП Нефтехимия — завод по производству полипропилена марки «Каплен» (Москва, МНПЗ)

2.3 Характеристика структуры ПАО «СИБУР Холдинг»

В теории под структурой предприятия понимается состав и соотношение его внутренних звеньев: цехов, участков, лабораторий и других подразделений, составляющих единый хозяйственный объект. Различают общую, производственную и организационную структуру предприятия.

Под общей структурой предприятия понимается комплекс производственных и непроизводственных подразделений, их связи и соотношения по численности работников, площади, пропускной способности.

При этом к производственным подразделениям относят цеха и участки, в которых изготавливается основная продукция, материалы, полуфабрикаты, запчасти, вырабатываются различные виды энергии, осуществляются различные виды ремонта.

Организационная структура управления предприятием – это упорядоченная совокупность управляющих служб, характеризующаяся определенными взаимосвязями и соподчинением. Группа руководителей и специалистов, на которую возложена ответственность за выработку и реализацию управленческих решений, составляет аппарат управления предприятием [43].

Активы, находящиеся под контролем Общества, были распределены между тремя бизнес - подразделениями – дирекциями [44]:

- Дирекция углеводородного сырья
- Дирекция синтетических каучуков
- Дирекция пластиков и органического синтеза

Каждая из дирекций отвечает за производственные и финансовые результаты курируемых ею предприятий и совокупный финансовый

результат Общества по всей номенклатуре продукции, находящейся в зоне её ответственности.

Данная структура позволяет сочетать централизованную координацию деятельности с децентрализованным управлением, в соответствии с которой на уровень дирекций передаются полномочия по решению текущих и ряда тактических вопросов (например, связанных с выбором покупателей продукции и поставщиков сырья, а также с обеспечением стабильной работы производственных мощностей). Структура ПАО «СИБУР Холдинг» приведена в Приложении Б.

2.4 Анализ внутренней и внешней среды предприятия. SWOT-анализ

Чтобы провести прогнозный финансовый анализ, сначала необходимо провести анализ внешней и внутренней среды. Для анализа внешней среды провели PEST-анализ, внутренней - анализ финансового состояния, анализ ликвидности, расчет вероятности банкротства (воспользуемся моделью Спрингейта), SWOT-анализ. После оценки внешней и внутренней среды по анализу временных рядов построили прогнозные модели по следующим показателям: выручка (объем продаж), прибыль, рентабельность продаж и рентабельность активов.

Матрица PEST-анализа внешней среды «СИБУР Холдинг» представлена в таблице 3.

Таблица 3 - PEST-анализ внешней среды «СИБУР Холдинг»

Факторы	
Политические	Экономические
Санкции против России	Нестабильность цен на нефть
Военные действия в Сирии	Нестабильность курса валют
Изменения законодательства	Уровень инфляции
Социальные	Технологические
Демография	Стоимость новых технологий
Уровень дохода населения	Отсутствие отечественных технологий
Уровень безработицы	Слабый научно-технический прогресс

Все эти факторы могут негативно влиять на развитие компании.

Для анализа финансового состояния воспользовались методом интегральной балльной оценкой финансового состояния организации (табл. 4).

Таблица 4 - Интегральная оценка финансового состояния ПАО «СИБУР Холдинг»

Показатель финансового состояния	2018 год		2017 год		2016 год	
	Фактическое значение	Баллы	Фактическое значение	Баллы	Фактическое значение	Баллы
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,1892	4	1,0812	20	0,4512	18
Коэффициент срочной ликвидности	1,0978	3	1,8610	18	1,6019	18
Коэффициент текущей ликвидности	1,3012	6	2,1047	16,5	1,8573	15
Коэффициент автономии	0,4435	12,2	0,3627	0	0,4499	13
Коэффициент обеспеченности СОС	-1,2455	0	-0,4254	0	-0,5653	0
Коэффициент финансовой устойчивости	0,8096	13,5	0,7875	11	0,8108	13,5
Итого	х	38,7	х	65,5	х	77,5

Согласно таблице 4, у компании «СИБУР Холдинг» наблюдается снижение финансовой устойчивости с 2014 года по 2016 год. Это связано с ухудшением таких коэффициентов, как абсолютная, срочная и текущая ликвидность.

Для анализа платежеспособности компании проведем анализ ликвидности баланса. Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Анализ ликвидности баланса ПАО «СИБУР Холдинг»

	На конец 2018	На конец 2017	На конец 2016	
A1	<	>	>	П1
A2	>	>	>	П2
A3	<	<	<	П3
A4	>	>	>	П4

Как видно из таблицы, у компании нарушенная ликвидность баланса.

Проанализируем 2016 год. Показатель А1 меньше П1, отсюда следует, что

компания не может погашать свои срочные обязательства самыми ликвидными активами. А2 превышает П2, это значит, что компания погашает свои краткосрочные обязательства быстрореализуемыми активами. А3 меньше П3 – компания не может своевременно свои долгосрочные обязательства.

Результат SWOT-матрица компании ПАО «СИБУР Холдинг» представлен в табл. 6.

Таблица 6 - SWOT- анализ компании «СИБУР Холдинг»

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Опыт компании в производстве продукции, ее имидж 2. Известность торговой марки, положение компании в отрасли 3. Диверсифицированная продуктовая линейка 4. Нарастание объемов производственных мощностей и объемов производства 5. Активная модернизация производства	1. Неустойчивое финансовое положение компании
Возможности	Угрозы
1. Расширение рынков сбыта продукции 2. Повышение инвестиционной активности компании 3. Хорошие связи с поставщиками и доступ к дешевому сырью, диверсификация поставщиков 4. Работа с научными центрами РАН	1. Изменение законодательства, правил и норм качества и стандартов продукции 2. Общий спад в экономике 3. Колебание валютного курса 4. Форс-мажоры 5. Изменение политической ситуации в мире (например, ввод санкций, затрагивающих деятельность компании) 6. Высокая степень зависимости компании от уровня спроса на рынках сбыта 7. Рост конкуренции на рынке нефтехимической промышленности 8. Зависимость деятельности компании от мировых цен на углеводородное сырье

Сильной стороной компании является то, что она работает с такими крупными нефтегазовыми компаниями, как «НК-Роснефть», ПАО «Лукойл»,

ПАО «Газпром» и НОВАТЭК (в том числе Нортгаз). Большая часть контрактов с поставщиками имеет долгосрочный характер, что снижает риски волатильности цен на сырье.

К слабым сторонам СИБУРа следует отнести зависимость компании от колебания спроса на реализуемую продукцию. Устойчивость финансового положения компании в среднесрочной перспективе будет во многом предопределяться темпами развития тех отраслей, которые потребляют эту продукцию, а также ситуацией на рынках сбыта.

Среди возможностей компании можно выделить ряд научных центров РАН, которые могут предложить предприятиям нефтегазохимического комплекса инновационные разработки, способные значительно увеличить эффективность работы компании.

Среди угроз компании были выделены «узкие места» в законодательстве, касающиеся строительства новых производств и создающие определенные препятствия, которые затрудняют поставки зарубежных технологических установок, в том числе по производству химической продукции.

2.5 Общие сведения о системе отчетности GRI

Все документы системы отчетности GRI разработаны с использованием процесса, направленного на достижение консенсуса путем диалога между заинтересованными сторонами, представляющими деловое и инвестиционное сообщества, трудовые объединения, гражданское общество, бухгалтерское дело, научные круги и др. Все документы Системы отчетности подлежат тестированию и последовательному улучшению.

Система отчетности GRI предназначена для использования в качестве общепринятой системы отчетности в отношении экономических, экологических и социальных результатов деятельности организации. Система предназначена для использования организациями любого размера,

отрасли

и местоположения. Она учитывает особенности деятельности широкого круга организаций — от малых предприятий до многоотраслевых компаний, действующих в глобальном масштабе. Система отчетности GRI включает как общие, так и специфичные для отдельных отраслей материалы, которые широкий круг заинтересованных сторон во всем мире признал универсально применимым для подготовки отчетности о результатах деятельности организации в области устойчивого развития.

Руководство по отчетности в области устойчивого развития (Руководство) содержит Принципы, определяющие содержание отчета и обеспечивающие качество представленной информации. В него также входят Стандартные элементы отчетности, состоящие из Показателей результативности и других характеристик, а кроме того, рекомендации по конкретным техническим вопросам отчетности.

Протоколы к показателям разработаны для каждого из Показателей результативности, включенных в Руководство. Эти Протоколы содержат определения, рекомендации по сбору и обобщению информации, а также другие сведения, призванные помочь составителям отчетов и обеспечить единообразную интерпретацию Показателей результативности. Пользователям Руководства следует также использовать и протоколы к показателям.

Отраслевые приложения дополняют Руководство рекомендациями по его применению в контексте конкретных отраслей, а также содержат Показатели результативности, специфичные для данной отрасли. Отраслевые приложения, применимые к данной отрасли, должны использоваться в дополнение к Руководству, а не вместо него.

Технические протоколы разработаны для того, чтобы дать рекомендации по отдельным вопросам отчетности, таким как определение границ отчетности. Они рассчитаны на использование вместе с Руководством и Отраслевыми приложениями и охватывают вопросы, с которыми во время

подготовки отчетности сталкивается большинство организаций.

Определение содержания, качества и границ отчета [42-43]

Настоящий раздел содержит Принципы отчетности и Рекомендации по отчетности, в отношении определения содержания отчета, обеспечения качества информации, включенной в отчет, и установления Границ отчета.

Рекомендации по отчетности описывают действия, которые можно предпринять, или варианты, которые отчитывающаяся организация может рассмотреть при принятии решений относительно содержания отчета, и в общем помогает интерпретировать или определять использование Системы отчетности GRI. Рекомендации даны относительно определения содержания отчета и определения Границ отчета.

Принципы отчетности характеризуют результаты, которые должны быть достигнуты при помощи подготовки отчета, а также направляют решения, принимаемые в процессе его подготовки, например, выбор тем и Показателей для включения в отчет и предоставление информации по ним. Каждый принцип приведен с определением, разъяснениями, а также кратким набором критериев, для оценки организацией применения принципов. Критерии предназначены для использования в качестве инструмента самодиагностики, а не как конкретные элементы, в отношении которых должна публиковаться информация. На критерии, впрочем, можно ссылаться при обосновании решения относительно применения принципов.

Все вместе, принципы предназначены для того, чтобы помочь достичь открытости — ценность и цель, лежащая в основе всех аспектов отчетности в области устойчивого развития. Открытость можно определить как полное раскрытие информации по темам и Показателям, необходимым для отражения воздействия организации и для принятия решений заинтересованными сторонами, а также процессы, процедуры и предположения, использованные при подготовке этих элементов.

Сами принципы разделены на две группы:

1. принципы для определения тем и показателей для включения в отчет;

2. принципы для обеспечения качества и адекватного представления информации, включенной в отчет.

Принципы были сгруппированы таким образом для того, чтобы способствовать пониманию их роли и функции, но такое разделение не вводит жестких ограничений относительно их использования. Каждый принцип может поддерживать целый спектр решений, и может оказаться полезен при рассмотрении вопросов, выходящих за рамки только определения содержания отчета или обеспечения качества сообщаемой информации.

Руководство по определению содержания отчета [42-43]

Нижеследующий подход определяет применение Системы отчетности GRI для подготовки отчета по устойчивому развитию.

Определите темы и связанные с ними показатели, которые являются значимыми, и поэтому могут заслуживать отражения в отчете, посредством повторяющегося процесса с использованием принципов существенности, охвата заинтересованных сторон, контекста устойчивого развития и рекомендаций по определению Границ отчета.

При определении тем учитывайте значимость всех аспектов показателей, приведенных в Руководстве GRI и применимых Отраслевых приложениях. Также рассмотрите иные темы, если они существуют, значимые для отчета.

Для списка выявленных тем и показателей используйте критерии, приведенные для каждого конкретного принципа, для того чтобы определить, какие темы и Показатели являются существенными и, следовательно, заслуживают включения в отчет. Используйте Принципы для определения приоритетов среди выбранных тем и решите, какие из них следует подчеркнуть.

Конкретные методы или процессы, используемые для оценки

существенности, должны

— различаться для каждой организации, и могут определяться ей, исходя из собственной специфики.

— всегда учитывать рекомендации и критерии, данные в отношении принципов отчетности GRI

— быть раскрыты.

При реализации этого подхода.

— Различаются основные и дополнительные показатели. Все показатели были разработаны в рамках процессов GRI с вовлечением различных заинтересованных сторон и Показатели, отнесенные к категории основных, являются общеприменимыми и рассматриваются как существенные для большинства организаций. Организации следует публиковать информацию по ним, если только они не были признаны несущественными на основе принципов отчетности. Дополнительные показатели также могут быть признаны существенными.

Принципы для обеспечения качества отчета [42]

Настоящий раздел содержит принципы, дающие основу решениям для обеспечения качества сообщаемой информации, включая ее адекватное представление. Решения, принимаемые в процессе подготовки информации для отчета, должны соответствовать этим принципам. Все эти принципы являются ключевыми для реальной прозрачности. Качество информации дает заинтересованным сторонам возможность делать обоснованные и разумные оценки результативности и предпринимать соответствующие действия.

Сбалансированность (balance) - отчет должен отражать положительные и отрицательные аспекты результативности организации, для того, чтобы дать возможность обоснованной оценки общей результативности.

Общее представление содержания отчета должно формировать объективную картину результатов деятельности отчитывающейся организации. Отчет должен избегать избирательного подхода, опущения

значимой информации или использования таких форматов представления информации, которые могли бы оказать некорректное или неадекватное влияние на решения или суждения читателя отчета. Отчет должен отражать как благоприятные, так и неблагоприятные результаты деятельности организации, а также темы, которые могут повлиять на решения заинтересованных сторон, в соответствии с их сущностью. Отчеты должны проводить четкую границу между фактической информацией и ее интерпретацией со стороны организации, подготовившей отчет.

Сопоставимость (comparability) – вопросы и информация должны быть выбраны, собраны и включены в отчет единообразно. Сообщаемая информация должна быть представлена таким образом, чтобы позволить заинтересованными сторонам анализировать изменения в результативности организации и дать возможность сравнить с другими организациями.

Сопоставимость необходима для оценки результатов деятельности. Заинтересованные стороны, использующие отчет, должны иметь возможность сравнить представленную информацию об экономических, экологических и социальных результатах деятельности организации с результатами деятельности организации за предыдущие периоды, ее целями, и настолько, насколько это возможно, с результатами деятельности других организаций. Последовательность в отчетности позволяет внутренним и внешним сторонам сопоставлять результаты деятельности и оценивать достижения организации в контексте выставления рейтингов, принятия инвестиционных решений, организации информационных кампаний и других видов деятельности. Сравнения между организациями требуют внимания к различным факторам, таким как различия в масштабах организации, географические влияния, и другим факторам, которые могут повлиять на относительную результативность организации. Тем, кто готовит отчет, при необходимости следует рассмотреть возможность описания контекста, который бы помог пользователям отчета понять факторы, которые могли внести свой вклад в различия в результативности разных организаций.

Поддержание сопоставимости методов, используемых для расчета данных, структуры отчета, и пояснений в отношении методов и предположений, использованных при подготовке информации, способствует сопоставимости отчетов за разные периоды. По мере изменения относительной важности тем для определенной организации и ее заинтересованных сторон также будет меняться и содержание отчета. Однако в рамках ограничений, накладываемых принципом существенности, организациям следует ориентироваться на поддержание сопоставимости отчетов во времени. Организация должна включать в свой отчет общие данные (т.е. абсолютные величины, такие как тонны отходов), так и относительные данные (т.е. удельные величины, такие как объем отходов на единицу продукции), чтобы дать возможность делать аналитические сопоставления.

Если имеют место изменения в границах, сфере охвата или длительности отчетного периода (включая изменения в принципах формирования, определении и использовании в отчете любых показателей), организация, готовящая отчет, должна там, где это практически возможно, привести данные за текущий период также и в сопоставлении с историческими данными, или наоборот. Это обеспечит достоверность и осмысленность информации и сопоставления во времени. Если такая переформулировка не приводится, отчет должен объяснить причины этого, а также следствия для интерпретации данных отчета.

Точность (accuracy) - информация, представленная в отчете, должна быть достаточно точной и подробной для того, чтобы заинтересованные стороны могли оценить результаты деятельности организации, подготовившей отчет.

Информация может быть выражена многими разными способами — от качественных описаний до подробных количественных данных. Характеристики, определяющие точность информации, зависят от ее характера и пользователей. Например, точность качественной информации в

значительной степени зависит от ясности изложения, наличия необходимых подробностей и объективности представления в выбранных границах отчета. Точность количественной информации может зависеть от конкретных методов, использованных для сбора, обобщения и анализа данных.

Своевременность (timeliness) - отчетность осуществляется на основе регулярного графика и информация доступна своевременно, так что заинтересованные стороны могут принимать информированные решения.

Практическая польза от информации тесно связана с тем, позволяют ли сроки ее раскрытия заинтересованным сторонам эффективно интегрировать ее в свой процесс принятия решений. Своевременность выпуска относится как к регулярности отчетности, так же как и к периоду между выпуском отчета и реальными событиями, описанными в нем.

Организации следует принять на себя обязательство периодически предоставлять информацию о своих экономических, экологических и социальных результатах деятельности в определенный момент времени. Единый подход в периодичности раскрытия информации и продолжительности периодов отчетности также необходим для того, чтобы обеспечить сопоставимость информации во времени, а также доступность отчета для заинтересованных сторон. Организации следует найти баланс между необходимостью своевременного предоставления информации и важностью обеспечения достоверности информации.

Ясность (clarity) - информация должна обнародоваться в форме, понятной и доступной для заинтересованных сторон, использующих отчет.

Отчет должен представлять информацию таким образом, чтобы она была понятной, доступной и практически полезной для различных заинтересованных сторон организации. Представители заинтересованных сторон должны иметь возможность найти нужные сведения, не прилагая чрезмерных усилий. Информация должна быть представлена таким образом, чтобы быть понятной заинтересованным сторонам. Для того, чтобы повысить доступность и понятность информации в отчете, могут использоваться

графики и сводные таблицы данных.

Надежность (reliability) - информация и процессы, использованные при подготовке отчета, должны быть собраны, документированы, составлены, проанализированы и раскрыты таким образом, который допускает изучение и обеспечивает качество и существенность информации.

Заинтересованные стороны должны быть уверены в возможности проверки отчета для фиксации степени достоверности его содержания и адекватности применения принципов отчетности. Информация и данные, вошедшие в отчет, должны опираться на внутренние механизмы или документацию, которая может быть оценена лицами, не являющимися авторами отчета.

Руководство по определению границ отчета.

Параллельно с определением сферы охвата отчета, организация должна решить, результаты деятельности каких организационных единиц (например, дочерних компаний или совместных предприятий) будут представлены в отчете. Границы отчета в области устойчивого развития должны охватывать организационные единицы, находящиеся под контролем организации, готовящей отчет, или испытывающие ее значительное влияние как в рамках, так и посредством ее связей с различными организациями, предшествующими ей и следующими за ней (например, дистрибуторов и потребителей).

Для целей определения границ должны применяться следующие определения:

Контроль - право управления финансовой и операционной политиками предприятия таким образом, чтобы получать преимущества от его деятельности;

Значительное влияние - право принимать участие в принятии решений о финансовой и операционной политике организации без права контролировать эти политики.

Рекомендации в отношении определения границ отчета относятся к

отчету как целому так же как к определению границ для каждого показателя результативности. Не все единицы, попадающие в границы отчета, должны описываться в нем одинаковым образом. Подход к сообщению информации об организационной единице будет зависеть от комбинации контроля или влияния на нее отчитывающейся организации, того, связан ли рассматриваемый элемент отчетности с результативностью деятельности, результативностью менеджмента или качественной / описательной информацией.

Рекомендации о Границах отчета задают минимальные ожидания в отношении включения единиц, предшествующих организации и следующих за ней при сообщении информации по показателям и сведениям о подходах в области менеджмента. Однако организация может принять решение о необходимости распространения границ для показателя(ей) на единицы, предшествующие организации и следующие за ней.

Определение значимости организационной единицы при сборе информации или рассмотрении возможности о расширении границ отчета зависит от масштаба ее воздействия на устойчивое развитие. Как правило, большие риски или возможности для организации и ее заинтересованных сторон связаны с организационными единицами, оказывающими значительное воздействие, и потому организация скорее всего будет восприниматься как ответственная за деятельность таких единиц.

Руководство по определению Границ отчета:

Границы отчета в области устойчивого развития должны включать все организационные единицы, создающие существенное воздействие на устойчивое развитие (фактическое или потенциальное), и/или все единицы, находящиеся под контролем или существенным влиянием организации, готовящей отчет, в отношении финансовых и операционных политик и практики.

Информация по этим единицам может быть включена в отчет с использованием показателей результативности деятельности, показателей

результативности менеджмента или материала описательного характера.

Как минимум, организация должна включить в свой отчет информацию по ниже перечисленным единицам следующими способами:

— Единицы, находящиеся под контролем организации, должны быть охвачены показателями результативности деятельности.

— Единицы, находящиеся под существенным влиянием организации, должны быть охвачены сведениями о подходах в области менеджмента.

— В границы, охваченные материалом описательного характера, должны быть включены единицы, не находящиеся под контролем или существенным влиянием организации, но с которыми могут быть связаны ключевые проблемы для нее в силу значимости воздействия этих единиц.

— Отчет должен охватывать все организационные единицы в рамках границ отчета. В ходе процесса подготовки отчета, организация может отказаться от сбора определенных данных относительно конкретной единицы или группе единиц на основании соображений эффективности, при условии того, что такое решение не приведет к существенному изменению итоговых результатов элемента отчетности или показателя.

2.6 Стандартные элементы отчетности

Этот раздел предназначен для того, чтобы дать общее, стратегическое представление об отношении организации к устойчивому развитию для обеспечения контекста для последующей и более подробной информации, раскрываемой в соответствии с другими разделами Руководства. Он может основываться на информации, предоставляемой в других разделах отчета, но этот раздел предназначен для того, чтобы обеспечить понимание стратегических тем, а не представить простой обзор содержания отчета. Стратегия и анализ должны состоять из заявления краткого описания предприятия.

Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными

сторонами.

Описать полномочия и состав (включая количество независимых членов и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании) таких комитетов и указать любые случаи их прямой ответственности за экономические, социальные и экологические результаты деятельности организации.

Указать, каким образом организация определяет понятия «независимый» и «не относящийся к исполнительному руководству». Этот элемент относится только к организациям, имеющим унитарную структуру совета директоров. Указать темы, относящиеся к экономической, экологической и социальной результативности организации, которые были подняты при помощи этих механизмов за отчетный период.

Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты).

Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов.

Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам.

Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации.

Указать периодичность, с которой высший руководящий орган оценивает результативность в области устойчивого развития.

Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации.

Объяснение того, применяет ли организация принцип каким образом. Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает. Указать дату принятия, страны/виды деятельности, на которые распространяются инициативы, а также круг заинтересованных сторон, участвующих в разработке этих инициатив и управлении ими (например, различные заинтересованные стороны). Различайте необязательные добровольные инициативы и инициативы, которым организация обязана соответствовать.

Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация

- Занимает место в органах управления;
- Участвует в проектах или комитетах;
- Предоставляет существенное финансирование за рамками общих членских взносов;
- Рассматривает свое членство как стратегическое.

Нижеследующие Элементы отчетности относятся к общим процессам взаимодействия организации с заинтересованными сторонами, имевшим место на протяжении отчетного периода.

Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация. В качестве примеров заинтересованных сторон могут быть названы: местные сообщества; гражданское общество; потребители; акционеры и поставщики капитала; поставщики; сотрудники, другие работники и их профессиональные союзы.

Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними.

Основания включают процесс, использованный организацией для выявления групп заинтересованных сторон, а также для определения того, какие из них вовлекать во взаимодействие, а какие — нет.

Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая

частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам.

Формы взаимодействия могут включать опросы, фокус-группы, обсуждения с местным населением, корпоративные консультативные комитеты, переписку, совместные структуры с участием

представителей руководства и профсоюзов, а также другие механизмы. Организация должна указать на то, были ли какие-либо элементы взаимодействия предприняты специально в качестве части процесса подготовки отчета.

Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, и то, как организация ответила на эти темы и интересы, в том числе и посредством своей отчетности.

Показатели социальной результативности подразделяются далее на показатели, связанные с трудом, правами человека, воздействием на общество и ответственностью за продукцию. Каждая категория включает «Сведения о подходах в области менеджмента».

Основные показатели были разработаны в рамках консультативного процесса с вовлечением различных заинтересованных сторон, ориентированных на выявление общеприменимых Показателей, которые должны представлять интерес для большинства организаций. Организация должна представить информацию по Основным показателям, если только они не были признаны несущественными на основании принципов отчетности GRI. Дополнительные показатели представляют формирующиеся подходы или отражают темы, которые могут быть существенными для некоторых организаций, но не существенными для остальных организаций.

Сведения о подходах в области менеджмента должны давать краткий обзор подходов организации к управлению аспектами, относящимися к каждой из категорий показателей, чтобы определить таким образом контекст для информации о результатах деятельности.

При предоставлении информации по показателям результативности

применяются следующие рекомендации по составлению данных:

В отчете должна быть представлена информация за текущий отчетный период (например, год) и не менее чем за два предшествующих периода, а также перспективные целевые показатели на краткосрочный и долгосрочный периоды, если они были установлены;

Организациям следует использовать протоколы к показателям результативности при представлении информации по показателям. Они содержат основные рекомендации по интерпретации и составлению информации.

В некоторых случаях использование отношений и удельных величин является полезным и адекватным способом представления данных. Если в отчете используются отношения или удельные величины, следует также привести соответствующие абсолютные значения.

При подготовке отчета организация должна определить адекватный уровень агрегации данных.

Сообщаемые данные должны быть представлены с использованием общепринятых международных единиц (например, килограммы, тонны, литры) и рассчитаны с использованием стандартных переводных коэффициентов.

Экономическая составляющая устойчивого развития относится к воздействию организации на экономическое положение заинтересованных сторон, а также на экономические системы местного, национального и глобального уровней. Экономические показатели отражают:

- потоки капитала между различными заинтересованными сторонами;
- основные экономические воздействия организации на общество.

Финансовая результативность организации крайне важна для понимания организации и ее устойчивости. Однако эта информация, как правило, уже присутствует в финансовой отчетности. В то же время в традиционной отчетности часто отсутствует информация о вкладе организации в устойчивость масштабной экономической системы,

представляющая интерес для пользователей отчетов в области устойчивого развития.

Сведения о подходах в области менеджмента

Привести краткие сведения по вопросам подходов в области менеджмента, перечисленным ниже, в отношении следующих Экономических аспектов: экономическая результативность; присутствие на рынках; непрямые экономические воздействия.

Общеорганизационные цели в отношении результативности, связанной с Экономическими аспектами. Для того чтобы представить информацию о результатах деятельности по отношению к целям, по необходимости в дополнение к показателям результативности GRI используйте собственные Показатели организации.

Экологическая составляющая устойчивости связана с воздействием организации на живые и неживые природные системы, включая экосистемы, землю, воздух и воду. Экологические показатели отражают результаты деятельности, связанные с входными (например, сырье, энергия, вода) и выходными (например, выбросы, сбросы, отходы) потоками. Кроме того, они отражают результаты деятельности, связанные с биоразнообразием и соответствием нормативным требованиям, а также другую значимую информацию, например, расходы, связанные с окружающей средой, а также воздействие продукции и услуг организации.

Привести краткие сведения в отношении подходов в области менеджмента по вопросам, перечисленным ниже: энергия; вода; биоразнообразие; выбросы, сбросы и отходы; продукция и услуги; соответствие требованиям; транспорт; общие.

Социальная составляющая устойчивого развития относится к воздействию организации на социальные системы, в рамках которых она функционирует.

Показатели социальной результативности GRI отражают ключевые Аспекты результативности, связанные с подходами к организации труда,

правами человека, обществом и ответственностью за продукцию.

Конкретные Аспекты результативности, относящиеся к категории Подходов к организации труда, основаны на международно-признанных универсальных стандартах, включая:

Всеобщую декларацию прав человека ООН и Протоколы к ней;

Конвенцию ООН: Международная конвенция о гражданских и политических правах;

Конвенцию ООН: Международная конвенция об экономических, социальных и культурных правах.

Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998 г. (в частности, восемь основных Конвенций МОТ).

Венскую декларацию и программу действий.

Показатели результативности подходов к организации труда также основаны на двух инструментах, непосредственно относящихся к социальной ответственности корпораций: Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ и Руководящих принципах для многонациональных корпораций Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Сведения о подходах в области менеджмента

Привести краткие сведения по нижеследующим пунктам, касающимся Подходов в области менеджмента в отношении перечисленных ниже Аспектов организации труда: занятость; взаимоотношения сотрудников и руководства; здоровье и безопасность на рабочем месте; Обучение и образование; разнообразие и равные возможности.

Общеорганизационные цели в отношении результативности, связанной с Аспектами организации труда, включая их связь с международно-признанными универсальными стандартами.

Дополнительная значимая информация, необходимая для понимания результативности организации, такая как ключевые успехи и недостатки; основные риски и возможности; существенные изменения в системах и

структурах организации, предпринятых за отчетный период для повышения результативности; ключевые стратегии и процедуры для реализации политик или достижения целей.

Права человека

Показатели результативности в сфере прав человека устанавливают требования к отражению в отчетности степени учета прав человека при принятии решений об инвестициях, а также выборе поставщиков и подрядчиков. Кроме того, показатели охватывают обучение сотрудников и представителей службы безопасности в области прав человека, а также недопущение дискриминации, свободу ассоциаций, детский труд, принудительный и обязательный труд.

Общество

Показатели результативности в сфере общества отражают воздействие организаций на сообщества, в которых они действуют, а также меры по контролю и снижению рисков, которые могут возникнуть вследствие взаимодействия с другими общественными институтами. В частности, показатели содержат информацию о рисках, связанных с взяточничеством и коррупцией, ненадлежащим влиянием на политический процесс, а также монопольной практикой.

Ответственность за продукцию

Показатели результативности в сфере ответственности за продукцию отражают аспекты продукции и услуг организации, которые непосредственно воздействуют на потребителей, а именно здоровье и безопасность, информирование и маркировку, маркетинг и неприкосновенность частной жизни.

Эти аспекты представлены, главным образом, требованиями к раскрытию информации о внутренних процедурах, а также о том, в какой степени эти процедуры не соблюдаются.

Выводы по главе 2:

Проанализирована структура ПАО «Сибур Холдинг» и проведен SWOT-анализ. Определены сильные и слабые стороны, а также определен перечень возможностей и угроз для развития. Досконально разобран алгоритм формирования отчета GRI и сформулированы требования к его основным разделам.

3 Анализ GRI – отчетности ПАО «СИБУР Холдинг», основные причины составления и рекомендации по совершенствованию социальной отчетности

3.1 Анализ социальной отчетности компании, принципы формирования

Являясь крупнейшей интегрированной газоперерабатывающей и нефтехимической компанией России, СИБУР позиционирует в качестве некоммерческих задач своего функционирования использование масштабов своей деятельности в достижении целей по охране окружающей среды и решении социальных вопросов, которые служат предпосылками устойчивого развития компании.

Социальная ответственность интегрирована в стратегию Компании и является основой инвестиционной, производственной деятельности и отношений со всеми заинтересованными сторонами. Деятельность СИБУРа в области охраны окружающей среды и социальной ответственности включает в себя работу по следующим направлениям:

Охрана окружающей среды: СИБУР предлагает энергетическим компаниям альтернативное решение сжиганию попутных продуктов добычи нефти и газа, также осуществляется работа над сокращением негативного воздействия на окружающую среду собственных производств. Так как СИБУР считает своей экологической миссией переработку попутного нефтяного газа (ПНГ), образующегося при добыче нефти, то в соответствии с программой развития компании заложено ежегодное увеличение объемов переработки: по данным за 2015 год СИБУР перерабатывает более 18 млрд кубометров ПНГ, предотвращая, таким образом, выброс в атмосферу свыше 5,4 млн тонн загрязняющих веществ. В рамках выполнения целевой программы «Регулирование качества окружающей среды» в 2011 году были реализованы мероприятия стоимостью 1,22 млрд рублей.

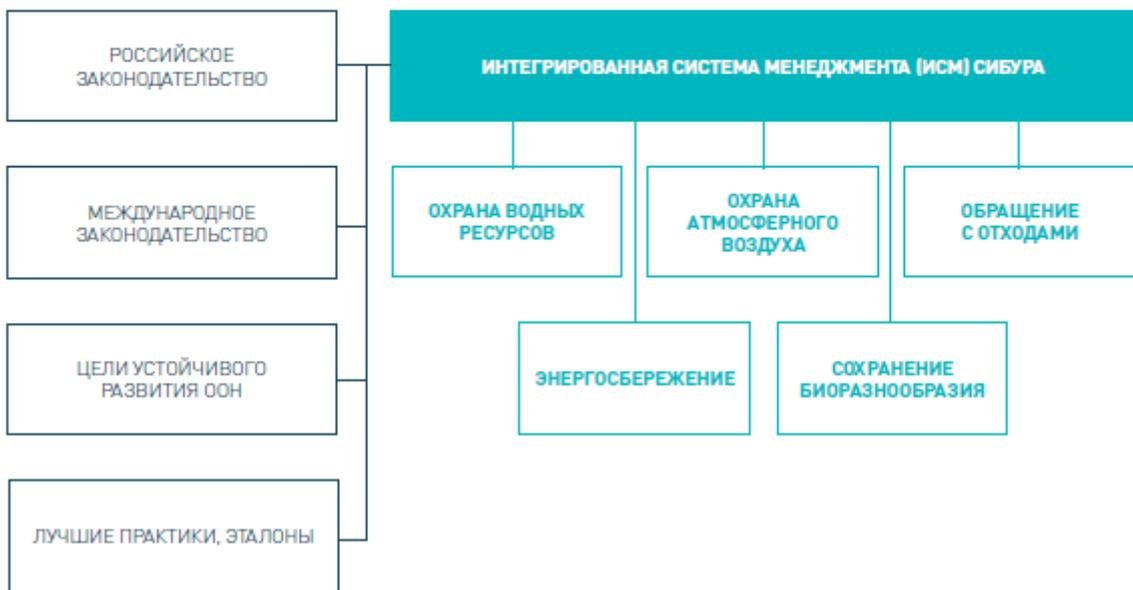


Рисунок 2 – Стратегия развития ПАО «СИБУР Холдинг» в отношении охраны окружающей среды

Охрана труда и промышленная безопасность: компания ориентирована на непрерывные улучшения стандартов охраны труда и промышленной безопасности для обеспечения устойчивого развития Компании и защиты здоровья сотрудников и повышения качества жизни регионов, в которых осуществляется ее производственная деятельность. Компания ориентируется на лучшие мировые стандарты промышленной безопасности и охраны труда. В 2009 году СИБУРОм было заключено специальное партнерство по данному направлению с компанией DuPont, отраслевым лидером безопасной производственной культуры.

Форматы обучения	Кол-во участников, чел.
ПРОГРАММА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ОТ И ПБ	741
Вебинары для руководителей и специалистов по поведенческому аудиту безопасности	109
Вебинары для руководителей и специалистов по ProcessSafetyManagement	300
Семинар по природоохранному законодательству для экологов и юристов предприятий	40
ДНИ ОТ И ПБ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	324
Обучение по управлению изменениями (MoC), ProcessSafetyInformation (PSI), практике управления подрядчиками	105
Обучение по модулю программы «Сердца и умы» «Настоящий руководитель – кто он?»	135
Развивающая сессия для активистов среди уполномоченных по ОТ предприятий	118
Конференция ОТ, ПБ и ООС	155
Кросс-функциональная развивающая сессия	135
Программа-симулятор «Анализ происшествий»: шесть обучающих интерактивных видеороликов	9 963
Вебинар для работников предприятий «Эффективное проведение поведенческого аудита безопасности»	782

Рисунок 3 – Результаты ПАО «СИБУР Холдинг» в области промышленной безопасности



Рисунок 4 – Результаты ПАО «СИБУР Холдинг» в области охраны труда

Персонал: СИБУР стремится обеспечить все условия для профессионального и личностного развития своих сотрудников, внедряя систему управления персоналом, ориентированную на создание сильной и сплоченной команды.

Социальная ответственность и благотворительность: компания активно осуществляет благотворительную и спонсорскую деятельность, направляя значительные средства на социально значимые мероприятия, в том числе спортивные и образовательные, в регионах своей производственной деятельности. Отдельно следует отметить поддержку спортивных организаций и популяризацию здорового образа жизни. СИБУР активно поддерживает профессиональные спортивные организации, а также мероприятия, направленные на развитие детского и юношеского спорта в регионах присутствия компании. СИБУР оказывает поддержку Российской федерации баскетбола и баскетбольному клубу «Спартак» (Санкт-Петербург), футбольному клубу «Зенит» (Санкт-Петербург), хоккейному клубу «Торпедо» (Нижний Новгород), хоккейной, футбольной и волейбольной командам клуба «Тюмень», клубу настольного тенниса «Тюмень», центру спортивной подготовки и проведения спортивных мероприятий (ГАУ ТО «ЦСП») (Тюмень), областной специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва (Тюмень), Федерации современного пятиборья, команде «Формулы 1» Caterham F1 Team [45].

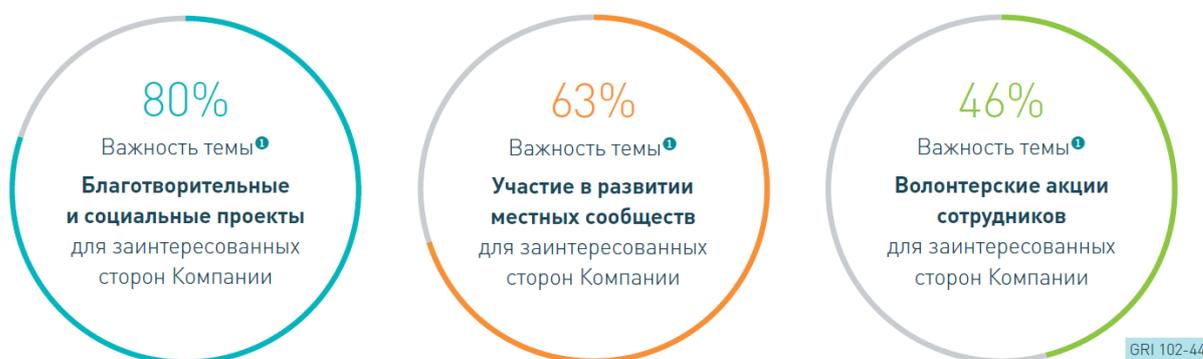


Рисунок 5 – Стратегия ПАО «Сибур» в социальной ответственности и благотворительности



Рисунок 6 – Результаты ПАО «СИБУР Холдинг» в социальной ответственности и благотворительности

Необходимо отметить, что существенная часть социальных проектов в регионах реализуется в формате государственно-частного партнерства с субъектами Российской Федерации, путем заключения соглашений о социально-экономическом сотрудничестве. В некоторых регионах принцип сотрудничества на основе соглашений распространяется также на муниципальные образования.

СИБУР ориентирован на непрерывное и стабильное развитие и придаёт большое значение снижению негативного воздействия своей деятельности на работников и потребителей, территории, на которых осуществляет свою деловую активность. С целью повышения результативности своей деятельности на основе мировых практик в СИБУРе функционирует и развивается интегрированная система менеджмента (ИСМ), отражающая требования международных стандартов.

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 в рамках осуществляемого принципа корпоративной социальной ответственности по отношению к деятельности в области охраны здоровья и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности.

Исходя из позиционируемой СИБУРОм программы развития, достижения в области охраны окружающей среды и социальной ответственности позволяют компании постоянно повышать собственную производственную и операционную эффективность, улучшать показатели производительности труда и безопасности и снижать производственные и финансовые риски.

В рамках данного исследования подробно анализируется структура КСО СИБУРа, а также осуществляется оценка ее эффективности с точки зрения результативности и достижения позиционируемых целевых показателей.

3.2 Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности компании СИБУР

Методика оценки корпоративной социальной ответственности любого бизнес-элемента представляет соотнесение социальной активности с результатами реализации основных принципов социальной ответственности в отдельной корпорации, отрасли, регионе.

Осуществляемая в рамках данного исследования оценка эффективности проводилась по основным направлениям КСО СИБУРа, выделенных в соответствии в программой развития компании. Оценка эффективности осуществлялась с помощью количественных и качественных показателей социальной деятельности: для определения влияния факторов,

не поддающихся численной оценке, применялись качественные показатели, а для остальных параметров использовалась количественная оценка.

В качестве качественных показателей рассматривается параметр наличия или отсутствия определенных условий в деятельности предприятия из заранее сформированного перечня, используется двоичная система оценки. Базой для проведения оценки количественных показателей являются данные ежеквартальных и годовых публичных отчетов о работе СИБУРа, находящихся в открытом доступе

В соответствии с принятой Политикой интегрированной системы менеджмента ООО «СИБУР» и предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» (в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности, качества и энергоэффективности) Компания считает экологическую безопасность, охрану здоровья человека и окружающей среды неотъемлемым элементом своей деятельности и одним из стратегических приоритетов.

СИБУР внедряет передовые технологии и совершенствует систему экологического менеджмента для обеспечения снижения антропогенного воздействия предприятий на окружающую среду, соответствия требованиям законодательства и исполнения принятых на себя обязательств. Специалисты СИБУРа взаимодействуют по вопросам экологического менеджмента с крупнейшими мировыми химическими компаниями, общественными организациями и представителями органов власти.

В качестве основных целей данного блока выделены следующие:

- Сокращение объемов сточных вод;
- Уменьшение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу;
- Повышение эффективности управления отходами;
- Повышение энергоэффективности.

В контексте осуществляемой СИБУРОм деятельности по охране окружающей среды необходимо отметить наиболее значимые международные экологические конвенции и протоколы:

- Венская конвенция об охране озонового слоя;

- Нью-Йоркская рамочная конвенция об изменении климата;
- Конвенция Европейской экономической комиссии ООН о трансграничном загрязнении воздуха на большие расстояния;
- Монреальский протокол по веществам, разрушающим озоновый слой (с поправками);
- Базельская конвенция о контроле за трансграничной перевозкой опасных отходов и их удалением;
- Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях (СОЗ).

Основные принципы и обязательства Компании в области охраны окружающей среды отражены в Экологической политике СИБУРа. В целях эффективной реализации Экологической политики Компании в 2008 году была внедрена Корпоративная система экологического менеджмента СИБУРа («КСЭМ»). Основная задача «КСЭМ» — эффективное управление значимыми экологическими аспектами через формирование целей, направленных на снижение воздействия на окружающую среду, и их достижение.

В контексте осуществляемой СИБУРОм деятельности по осуществлению КСО по охране окружающей среды разрабатываются и внедряются в производство ежегодные и долгосрочные экологические программы, направленные на снижение влияния деятельности компании на окружающую среду. В рамках исследования проанализируем программную составляющую и эффективность наиболее значимых из них.

По данным за 2018 год ключевыми реализованными мероприятиями, направленными на сокращение объемов сточных вод и снижение содержания загрязняющих веществ в стоках, стали:

- частичная замена речной воды на оборотную в производстве ООО «Тольяттикаучук» (Тольятти);
- повышение эффективности физико-химической очистки, интенсивности биологической очистки сточных вод и реконструкция

установки по нейтрализации и очистке сточных вод на АО «Воронежсинтезкаучук» (Воронеж) и ЗАО «СИБУР-Химпром» (Пермь);

- строительство новых и реконструкция действующих локальных очистных сооружений на предприятиях СИБУРа.

По результатам сопоставления показателей водоотведения с 2012 по 2017 годы отмечается сокращение объемов на 28%. Данный результат достигнут в первую очередь благодаря повторному использованию воды на технологические нужды, а также сокращению водоемкого производства синтетических каучуков.

Охрана воздушных ресурсов

По данным за 2017 год СИБУРОм были реализованы следующие мероприятия в рамках направления по охране воздушных ресурсов:

- установка системы мониторинга с целью снижения техногенной нагрузки от предприятий в регионах присутствия;

- реализация схемы подачи газов в емкости, в результате которой выбросы попадают не в атмосферу, а на факельную установку ОАО «Уралоргсинтез» (Пермский край);

- приобретение передвижного экологического поста и переносного газоанализатора на ООО «Сибур-Кстово» (Кстово) и ООО «Нижневартовский ГПЗ» (Нижневартовск);

- техническое перевооружение закрытой системы сброса и утилизации газов, позволившее снизить выбросы этилена в атмосферу на ООО «Томскнефтехим» (Томск).

Работа с отходами

Основные реализованные в 2018 году мероприятия, направленные на организацию работы с отходами производства и потребления:

- реализация отработанного катализатора на ОАО «Уралоргсинтез» (Пермский край) и ООО «Тобольск-Нефтехим» (Тобольск);

- реализация программ сбора отработанных батареек и ртутных ламп на ООО «Томскнефтехим» (Томск), ООО «Сибур-Кстово» (Кстово) и ООО «БИАКСПЛЕН»;

- чистка шламонакопителя на ЗАО «СИБУР-Химпром» (Пермь);

- реконструкция и модернизация установки термического уничтожения полимерных отходов производства синтетического каучука.

Анализ динамики производства отходов за период 2011-2018 гг. позволяет отметить более чем двукратное сокращение объемов производства, что обусловлено сокращением объема демонтажных работ, завершению строительства крупномасштабных проектов и сокращению периодически образующихся технологических отходов. Следовательно, данный блок КСО в сфере охраны окружающей среды может быть охарактеризован как высокоэффективный за счет комплексного участия различных структурных и территориальных подразделений компании.

Программа Responsible Care

В январе 2014 года СИБУР присоединился к программе Responsible Care — международной добровольной инициативе по непрерывному совершенствованию в области промышленной безопасности, охраны труда и здоровья, защиты окружающей среды. Участие СИБУРа в программе предполагает регулярную отчетность Компании в области экологического менеджмента перед национальным уполномоченным органом, которым в России выступает Российский союз химиков, проведение аудитов, в том числе международными компаниями, а также развитие социально значимых проектов и повышение социальной ответственности Компании. В 2014 году СИБУР направил в адрес Российского союза химиков первый отчет по результатам за предыдущий год.

Участие СИБУРа в международной добровольной деятельности в области обеспечения промышленной безопасности позволяет утверждать об отсутствии прямой заинтересованности в финансовой эффективности реализуемой КСО и подтверждает разделение компанией основных

принципов устойчивого развития бизнеса и внедрения инновационных проектов и современных стандартов для обеспечения собственного устойчивого развития. Необходимо отметить, что СИБУР добровольно обязывает себя в отчетности (в том числе ежегодной) перед российскими и международными органами власти и компаниями, из чего можно заключить о зрелости КСО компании и заинтересованности как персонала холдинга, так и простых жителей.

Программа соответствия международным требованиям в области охраны окружающей среды.

СИБУР стремится соответствовать международным требованиям в области охраны окружающей среды.

Нефтехимические комплексы — «Тобольск-Полимер» и «РусВинил», а также ключевой инвестиционный проект «ЗапСиб-2» («ЗапСибНефтехим») соответствуют «Экваториальным Принципам» — исходным ориентирам в области управления кредитными рисками, применяемым банками-кредиторами при определении и оценкесоциальных и экологических рисков в рамках проектного финансирования.

СИБУР соответствует требованиям регламента REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals), принятого Европейским союзом, который регулирует регистрацию, оценку, продукции, ввозимой в страны ЕС. Все вещества, входящие в продукцию СИБУРа, реализуемую в странах Европейского союза, прошли регистрацию в Европейском Химическом Агентстве (ЕСНА). СИБУР разработал и непрерывно продолжает вести обновление паспортов безопасности указанной продукции по мере получения новой информации о зарегистрированных веществах.

Таким образом, на современном этапе значительная часть бизнеса соответствует международным экологическим стандартам, принимаемым компанией добровольно. Данные стандарты включают универсальные принципы и подходы, реализация которых, осуществляемая с учетом

местной специфики, обеспечит более устойчивое положение компании и определенный положительный эффект в перспективе.

Корпоративная программа «Бизнес для экологии»

Данная программа стартовала в 2011 году с целью оказания финансовой и организационной помощи общественным экологическим организациям, предлагающим идеи и проекты в области охраны окружающей среды.

При выборе проектов для программы «Бизнес для экологии» приоритет отдается инициативам, направленным на формирование экологического сознания среди населения, в первую очередь, среди молодежи. В 2014 году экологические проекты реализовывались совместно с экологическим центром «Дронт», организацией «Всероссийское общество охраны природы», городским благотворительным фондом «Фонд Тольятти» и другими экологическими движениями и объединениями.

Программа по обеспечению энергоэффективности

В 2012 году СИБУР приступил к внедрению системы энергетического менеджмента («СЭнМ»), отвечающей требованиям международного стандарта ISO 50001, которая направлена на систематизацию процессов энергосбережения в Компании.

В 2014 году по результатам внешнего аудита сертифицированы на соответствие стандарту ISO 50001:2011 Управляющая организация ООО «СИБУР» и пилотное предприятие – ЗАО «Сибур-Химпром». В течение следующих трех лет планируется внедрить систему энергоменеджмента на всех площадках Компании, в том числе на пяти площадках в 2015 году. Для осуществления мониторинга реализации энергосберегающих программ, отслеживания и внедрения лучших практик энергосбережения, анализа и прогнозирования показателей энергоэффективности в режиме реального времени в Компании с 2012 года действует Информационно-аналитическая система контроля и управления энергосбережением СИБУРа.

В рамках реализации нашей стратегии устойчивого развития ежегодно Компанией разрабатываются и утверждаются Программы энергосбережения, которые включают в себя ряд мероприятий, направленных на сокращение энергопотребления и повышение энергоэффективности предприятий. В 2018 году были реализованы следующие мероприятия:

- строительство энергетического комплекса с установленной электрической мощностью 18 МВт ч на ЗАО «СИБУР-Химпром», что позволит обеспечить 40% потребляемой предприятием электроэнергии;
- внедрение системы энергетического менеджмента, отвечающей требованиям международного стандарта ISO 50001;
- реализация ряда улучшений и оптимизационных решений за счет более эффективного использования энергоресурсов.

Подводя итог осуществленной оценке можно сделать вывод о высоком показателе практической реализации разрабатываемых компанией проектов и предложений в области охраны окружающей среды и значительной результативности от их реализации, определяемой как достижение поставленных целей в рамках данного блока.

При осуществлении и планировании своей деятельности СИБУР признает приоритет жизни и здоровья работников и всех заинтересованных сторон, а также обеспечения безопасности окружающей среды. Ряд производственных активов компании относится к опасным промышленным объектам, поэтому обеспечение безопасности труда является одной из важнейших задач.

Основными целями КСО по данному направлению являются:

- Снижение уровня травматизма;
- Отсутствие смертельных случаев на производстве;
- Отсутствие аварий на производстве;
- Сокращение числа устаревших опасных производственных объектов.

С целью повышения уровня безопасности на всех предприятиях компании ежегодно реализуется комплекс целевых программ по снижению травматизма работников и подрядных организаций. Осуществляются поведенческие аудиты безопасности («ПАБ»), по результатам расследования происшествий проводится рассылка информационных листов с корректирующими мерами, на основе которых предприятия разрабатывают и реализуют мероприятия по предотвращению подобных происшествий.

- 1  **РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ И ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ.**

- 2  **ЛИДЕРСТВО ПРИ РАССМОТРЕНИИ ПРОЕКТОВ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ В ОБЛАСТИ ООС И НДТ: УЧАСТИЕ В РАБОЧИХ ГРУППАХ БЮРО НДТ, В РАБОТЕ КОМИТЕТА РСПП ПО ЭКОЛОГИИ И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЮ, В ЗАСЕДАНИЯХ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СОВЕТА РОСПРИРОДНАДЗОРА,**

- 3  **ЛИДЕРСТВО ПРИ ПОДГОТОВКЕ КОНЦЕПЦИИ ПО ОСНАЩЕНИЮ СТАЦИОНАРНЫХ ИСТОЧНИКОВ ВЫБРОСОВ СИСТЕМАМИ АСИ:**
 - формирование перечня источников выбросов по Компании, требуемых к оснащению;
 - детальная проработка концепции оснащения АСИ на пилотных объектах;
 - реализация проектов строительства локальных очистных сооружений на «СИБУР-Кстово».

- 4  **КЛИМАТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО:**
 - разработать и внедрить целевые показатели сокращения прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов;
 - внедрить процедуру учета объема выбросов парниковых газов при оценке инвестиционных проектов.

- 5  **ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОСВЕЩЕНИЕ – РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ ИНФОРМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН, А ТАКЖЕ ЭКОУРОКОВ ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ.**

- 6  **СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ – ЗАПУСК ПИЛОТНОЙ ПРОГРАММЫ ПО СОХРАНЕНИЮ И ЗАЩИТЕ ВИДОВОГО РАЗНООБРАЗИЯ ПТИЦ НА ТЕРРИТОРИИ ГРУППЫ ТОБОЛЬСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ КОМПАНИИ.**

Рисунок 7 – Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении охраны окружающей среды

1		УРОВЕНЬ ТРАВМАТИЗМА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ СИБУРА (LTIF) НЕ БОЛЕЕ 0,32 С УЧЕТОМ ПОДРЯДЧИКОВ.
2		ДОСТИЖЕНИЕ ИСС СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОТ, ПБ И ООС МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ И ЛУЧШИМ ПРАКТИКАМ НЕ МЕНЕЕ 3,15.
3		РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА – ДОСТИЖЕНИЕ СОЗИДАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ КУЛЬТУРЫ.
4		РАЗВИТИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОТ, ПБ И ООС ПОСРЕДСТВОМ ЦИФРОВИЗАЦИИ И УПРОЩЕНИЯ ПРОЦЕССОВ.

Рисунок 8 – Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении промышленная безопасность

Основными мероприятиями КСО по охране труда и обеспечению промышленной безопасности являются:

- вовлечение работников в процессы управления охраной труда и промышленной безопасностью (один из наиболее эффективных методов обеспечения промышленной безопасности);
- утверждение Кодекса системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды;
- разработка новых принципов оценки развития систем управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды, в соответствии с которыми осуществляется оценка соответствия действующих систем на предприятиях законодательным и корпоративным требованиям;
- регулярный мониторинг хода разработки и реализации мероприятий по митигации техногенных рисков;
- разработка стандарта по идентификации опасностей и оценке рисков возникновения аварий, который проходит апробацию на ряде предприятий, имеющих опасные производственные объекты.
- проведение конкурсов на лучшее содержание производственных территорий, зданий и сооружений.

Оценка эффективности КСО по данному направлению осуществлялась на основании анализа двух количественных показателей: LTIFR (коэффициент травматизма – количество пострадавших сотрудников на миллион отработанных часов) и число опасных производственных объектов в системе СИБУРа.

Численность опасных производственных объектов стабильно, что обусловлено успешной реализацией программы модернизации, направленной на повышение уровня промышленной безопасности опасных производственных объектов: в 2018 году было выведено из эксплуатации 8 устаревших объектов, тем самым сократив их количество до 197 по сравнению с 247 на момент запуска программы в 2012 году.

На основании осуществленной оценки КСО по направлению обеспечения охраны труда и промышленной безопасности отмечены высокие показатели эффективности по снижению уровня травматизма и уменьшению рисков от возможных аварий на территории СИБУРа. В то же время данный блок характеризуется очаговым уровнем взаимодействия и сотрудничества, исходя из чего нельзя объективно оценивать КСО всей компании в его рамках. Также следует отметить необходимость разработки специфических мероприятий для производственных объектов СИБУРа, расположенных в регионах Крайнего Севера вследствие особенностей ведения производственной деятельности на территориях с экстремальными природными условиями и пониженным порогом восстановления экосистем.

По данным на 31 декабря 2017 года численность работников СИБУРа составила 25 580 человек, из которых 25% были заняты в топливно-сырьевом бизнесе, 55% - в нефтехимическом бизнесе и 20% - в логистике, маркетинге и административных функциях, а также проектных офисах и центрах обслуживания. Гендерный состав персонала определяется особенностями нефтехимического и газоперерабатывающего производства: число мужчин значительно превышает число женщин: соотношение мужчин и женщин составляет 63% и 37% соответственно.

Для построения эффективной команды необходимо обеспечение привлечения в Компанию талантливых молодых работников и удержание опытных квалифицированных специалистов для передачи опыта. По данным за 2014 год доля молодых специалистов в возрасте до 30 лет составила 23%, в возрасте от 30 до 40 лет находятся 32% работников СИБУРа, 23% составили работники в возрасте от 40 до 50 лет, 22% — работники старше 50 лет.

В качестве приоритетных целей данного направления КСО позиционируются следующие:

- Профессиональное развитие сотрудников;
- Привлечение и удержание талантливых сотрудников;
- Обеспечение достойных условий труда сотрудников

В рамках обеспечения поставленных целей осуществляется комплекс мероприятий, которые можно объединить по функциональным блокам. Рассмотрим эффективность КСО для каждого блока.

Система вознаграждений за труд

Наличие понятной и прозрачной системы вознаграждения является важнейшим конкурентным преимуществом СИБУРа, привлекающим и удерживающим профессиональные кадры. На всех предприятиях Компании действует унифицированная платформа для сбалансированного управления вознаграждением сотрудников. В структуре вознаграждения предусмотрены постоянная часть — базовое вознаграждение и переменная часть — премия, размер которой зависит от позиции сотрудника, личных результатов и показателей деятельности СИБУРа.

Стратегия СИБУРа в области компенсаций и льгот нацелена на то, чтобы уровень базового вознаграждения сотрудников достигал рыночной медианы, а уровень совокупного вознаграждения был выше нее.

Пересмотр базового вознаграждения сотрудников осуществляется ежегодно с учетом экономической ситуации, тенденций на рынке труда и в соответствии с результатами работы сотрудника.

Для оценки эффективности данных приоритетов в рамках реализации данного направления рассматривались показатели выручки на одного сотрудника, а также соотношение численности сотрудников компании и среднемесячной заработной платы.

Важным фактором создания комфортной рабочей среды и благоприятного корпоративного климата является не только обеспечение благоприятных условий труда сотрудникам, но и создание для них и членов их семей условий для ведения здорового образа жизни.

Работники СИБУРа получают медицинские услуги сверх программы обязательного медицинского страхования: с 2011 года по программе добровольного медицинского страхования («ДМС») застрахованы все сотрудники СИБУРа, занятые полный рабочий день.

Также СИБУР предоставляет своим сотрудникам возможность бесплатно заниматься спортом и организует мероприятия, направленные на ведение здорового образа жизни. Стали традицией крупные общекорпоративные спортивные мероприятия: зимой проводится «Лыжня СИБУРа», летом – спартакиада СИБУРа, осенью – соревнования «Волжская осень». Корпоративный центр оздоровления «СИБУР-Юг», расположенный в Анапе на берегу Черного моря, предлагает программы комплексного отдыха и оздоровления сотрудников СИБУРа и их детей на льготных условиях. СИБУР организует и оплачивает 100% обязательных и предварительных медицинских осмотров для всех работников, занятых или впервые устраивающихся на работу с вредными или опасными условиями труда.

Одним из ключевых факторов устойчивого развития Компании СИБУР позиционируется профессиональный рост персонала.

Основным инструментом в области обучения и развития сотрудников и создания условий для максимального раскрытия их талантов служит Корпоративный университет СИБУРа.

В качестве ключевых направлений по данному блоку выступают:

- разработка и реализация адресного плана развития персонала, направленный на повышение эффективности работы функций при участии 2 277 сотрудников;
- расширение целевых корпоративных программ для рабочих в области ОТ и ПБ, которые проводились экспертами в области промышленной безопасности;
- продолжение программы подготовки внутренних тренеров, направленных на создание самообучающейся организации;
- разработка и реализация программа развития топ-менеджеров совместно с бизнес-школой IMD.

В программу развития кадрового потенциала вовлечены сотрудники всех уровней – от рабочего до директора функции. Результат внедрения данной программы заключается в вертикальной и горизонтальной ротации с целью расширения экспертизы и повышения уровня развития инженерно-технологических компетенций.

По результатам отчетов Кадровых комитетов за 2017-2018 годов 500 сотрудников Компании были вовлечены в процесс развития профессиональных и управленческих компетенций, из которых треть участников программы получила новые назначения на целевые позиции. На основании данного факта можно утверждать о результативности осуществляемых мероприятий и наличии долгосрочного положительного эффекта, проявляющегося в постоянном повышении квалификации сотрудников и, как следствие, улучшении профессиональных показателей их деятельности.

Данное направление взаимосвязано с ранее рассматриваемым блоком, нацеленным на обеспечение компании высококвалифицированными и мотивированными кадрами. Обоснованием выделения данного блока является политика СИБУР по активному прямому и косвенному привлечению и удержанию талантливых молодых сотрудников.

В качестве основы данного блока рассматриваются Программы по целевой подготовке квалифицированных молодых специалистов, охватывающие средние образовательные учреждения (школы), технические училища и вузы.

Программа по привлечению и профессиональному развитию молодых специалистов, которая стартовала в 2012 году, разработана с целью адаптации выпускников, впервые поступивших на работу, на начальном этапе их карьеры в СИБУРе. Для молодых специалистов, прошедших двухлетнюю программу развития на производственных площадках, проведены оценочные сессии, по результатам которых были выработаны рекомендации по направлениям развития молодых работников предприятий, и определены шаги дальнейшего карьерного роста. В 2018 году в программу принято 273 молодых специалиста.

Также в СИБУРе организована программа оплачиваемых стажировок для студентов старших курсов продолжительностью от трех до шести месяцев. Конкурс включает в себя несколько этапов отбора: тестирование способностей, интервью, профессиональные кейсы и центр оценки. Лучшим по результатам программы предлагается работа в Компании на постоянной основе.

Эффективность данной программы подтверждается статистическими показателями: в 2014 году стажировку прошли 39 студентов московских вузов, 13 из которых было предложено остаться работать в Компании на постоянной основе.

Результативность данной программы может быть определена как положительная, что подтверждается заинтересованностью в реализуемых СИБУром программ со стороны молодых специалистов, а также показателях эффективности, определяемых как трудоустройство студентов, прошедших обучение в рамках программ, на постоянной основе в подразделения компании.

СИБУР уделяет большое внимание работе с учебными заведениями с целью повышения интереса к нефтехимии и химическим технологиям, а также подготовки квалифицированных молодых специалистов.

По данным за 2015 год осуществляется активное взаимодействие компании с вузами и ссузами в Москве, Тобольске, Тюмени, Перми, Воронеже, Тольятти, Нижнем Новгороде, Томске, Нижневартовске, Краснодаре, Дзержинске, Красноярске, Уфе, Кстово, Новокуйбышевске и других городах. При поддержке СИБУРа в вузах действует система специализированных кафедр, механизм стажировок и повышения квалификации преподавателей на заводах СИБУРа. К преподавательской деятельности подключены ведущие специалисты предприятий компании.

- 1  **ВЫЯВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ С ВЫСОКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПО ВСЕМ ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ И УПРАВЛЕНЧЕСКИМ УРОВНЯМ, В ТОМ ЧИСЛЕ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.**
- 2  **ИНТЕГРАЦИЯ ЦЕННОСТЕЙ И ОБНОВЛЕННОЙ МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА В ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ, ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛА, НАЗНАЧЕНИЙ.**
- 3  **ПРИВЛЕЧЕНИЕ С ВНЕШНЕГО РЫНКА СИЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ ИЗ ДРУГИХ ОТРАСЛЕЙ / СФЕР БИЗНЕСА ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ПОЗИЦИЙ КОМПАНИИ В СООТВЕТСТВУЮЩИХ СФЕРАХ И ИНТЕГРАЦИИ ЛУЧШИХ ПРАКТИК.**
- 4  **ЗАПУСК МАССОВОЙ СТАЖЕРСКОЙ ПРОГРАММЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ВЕДУЩИХ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ РОССИИ С ФОКУСОМ НА ИНЖЕНЕРНЫЕ, ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ, ИТ-СПЕЦИАЛЬНОСТИ.**
- 5  **РАСШИРЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМАТОВ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТАЛАНТЛИВЫХ ЭКСПЕРТОВ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ – ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМЫ, ХАКАТОНЫ, КЕЙС-ЧЕМПИОНАТЫ, ФЕДЕРАЛЬНЫЕ КОНКУРСЫ (НАПРИМЕР, «ЛИДЕРЫ РОССИИ»).**
- 6  **ЦЕЛИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ЗДОРОВЬЕ:**
 - формирование культуры приверженности сотрудников здоровому образу жизни;
 - риск-ориентированный подход в целях профилактики ухудшения самочувствия на рабочем месте: анализ заболеваемости, динамическое наблюдение за состоянием здоровья сотрудников в зависимости от группы диспансерного наблюдения;
 - открытие на территории тобольской площадки отделения медицинских осмотров в составе ММЦ СОГАЗ, которое позволит сократить время прохождения медосмотров и качественно повысить их уровень.
- 7  **ПРОДОЛЖЕНИЕ РАБОТЫ СО ВСЕМИ ОБЪЕКТАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЦЕПОЧКИ «ШКОЛА–ССУЗ–ВУЗ», В КОТОРОЙ СИБУР ВЫСТУПАЕТ:**
 - как заказчик целевых программ подготовки школьников и студентов, в том числе в рамках корпоративной программы «СИБУР – детям»;
 - как площадка для развития профессиональных навыков через наставничество и корпоративное обучение, интегрированное в план подготовки студентов;
 - как партнер движения WorldSkills, выступая в качестве эксперта по инженерным компетенциям, стимулируя масштабирование существующих компетенций и развитие новых.

Рисунок 9 – Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении развития персонала

Ключевые направления работы СИБУРа с учебными заведениями в 2018 году включали:

- целевую подготовку специалистов на вакансии СИБУРа, а также организацию производственной практики на предприятиях СИБУРа (приблизительно 1 000 участников в течение года);

- выплата стипендий лучшим студентам и грантов преподавателям;

- стажировки для преподавателей на производстве;

- более 30 экскурсий на производство для студентов вузов;

- обновление материально-технической базы учебных заведений с целью поддержки научно-исследовательской деятельности в области химии;

- более 70 профориентационных и карьерных мероприятий для студентов: дни карьеры, дни профессии, молодежные форумы и конференции.

- реализация программы «Магистратура СИБУРа»: подготовка студентов на базе ведущих вузов, дополнительное материальное стимулирование студентов — дополнительная стипендия СИБУРа, предоставление возможности для выполнения квалификационных работ на базе НИОКР-центров Компании.

- сотрудничество со школами: профильные химические классы открыты в Тольятти, Перми, Воронеже, Тобольске, Нижневартовске, Ноябрьске, Губкинском, Пыть-Яхе. Сотрудники СИБУРа проводят для уроки нефтехимии, дни профессии, приглашают на экскурсии на предприятия.

Количественных показателей, позволяющих оценить эффективность данного блока мероприятий, недостаточно, так как значительная часть мероприятий обеспечивает только косвенный результат и не подлежит количественной оценке.

На основании проведенной комплексной оценки качественных и количественных показателей эффективности мероприятий данного направления КСО СИБУРа был сделан вывод о широкомасштабной

деятельности по социальному направлению. Политика компании может быть определена как социально-ориентированная, причем основными ее направлениями является не только поддержка и мотивация сотрудников, но и многостороннее участие в подготовке высококвалифицированных специалистов из местного населения. Также компания способствует созданию благоприятного социального климата в регионах своей деятельности, тем самым участвует в достижении задач регионального развития территории в рамках социального направления.

В соответствии с декларируемыми СИБУРом ценностями и приоритетами развития можно утверждать, что компания стремится быть активно вовлеченной в жизнь различных социальных групп регионов своей производственной деятельности, в том числе осуществляя благотворительную и спонсорскую деятельность.

Инициативы СИБУРа в рамках данного направления КСО включают в себя инвестиции в региональную инфраструктуру, оказание поддержки спортивным организациям, развитие детского и юношеского спорта, реализацию экологических инициатив, а также поддержку и развитие химической науки и профессионального образования в России при сотрудничестве с крупнейшими ведущими НИИ, профильными высшими, средними специальными учебными учреждениями и школами.

Основными целями данного направления КСО СИБУРа являются:

Социальное и экономическое развитие регионов присутствия;

Поддержка развития науки и образования в регионах присутствия;

Сотрудничество с местными органами власти и общественными организациями.

- 1 **СТРАТЕГИЧЕСКИЕ:**
 -  — взаимная интеграция трех форматов «Формулы хороших дел»: конкурсов региональных и межрегиональных проектов и программы корпоративного волонтерства – для достижения синергетического социального эффекта;
 - реализация образовательной программы: развитие компетенций контрагентов для повышения эффективности и устойчивости социальных проектов;
 - развитие цифровой платформы программы «Формула хороших дел», основу которой составляют официальный сайт и аккаунты в социальных сетях;
 - введение института послов «Формулы хороших дел», организация их участия в мероприятиях программы.

- 2 **ПО РЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ:**
 -  — анализ итогов реализации грантовой программы в 2016-2018 годах, формулировка рекомендаций по дальнейшему развитию программы;
 - повышение компетенций грантополучателей в сфере социального проектирования благодаря проведению образовательных мероприятий.

- 3 **ПО МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫМ ПРОЕКТАМ:**
 -  — переход к поддержке проектов, которые имеют планы долгосрочного развития и предусматривают продолжение реализации после окончания финансовой поддержки со стороны Компании;
 - развитие института координаторов, курирующих реализацию межрегиональных проектов по направлениям программы.

- 4 **ПО ПРОГРАММЕ КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА:**
 -  — расширение взаимодействия корпоративных волонтеров с местными НКО, реализация совместных волонтерских акций и проектов;
 - повышение устойчивости волонтерских проектов, формирование предпосылок для их реализации на постоянной основе.

Рисунок 10 – Цели ПАО «СИБУР Холдинг» в направлении социальной ответственности

Осуществляя значительные инвестиции в экономическое развитие регионов деятельности, СИБУР подписал с региональными органами власти ряд соглашений о социальном государственно-частном партнерстве, которое направлено на совместное решение социально значимых задач. В рамках данного партнерства разрабатываются и реализуются проекты по развитию социальной инфраструктуры и повышению качества жизни в регионах присутствия, организации социально значимых мероприятий на местном уровне.

В 2018 году СИБУРом было обеспечено финансирование более 40 объектов социальной инфраструктуры в Ханты-Мансийском и Ямало-

Ненецком автономном округах, Томской, Ленинградской областях и Пермском крае, в том числе:

- ремонт дороги в Нижневартовске (Ханты-Мансийский автономный округ);
- ремонт в школах и детских садах в Ханты-Мансийском автономном округе и Ленинградской области;
- ремонт Дворца искусств в Нижневартовске (Ханты-Мансийский автономный округ);
- строительство и обустройство детских площадок и городских парков в Ямало-Ненецком автономном округе и Пермском крае;
- спонсорство Дней города, национальных праздников, спортивных общественных мероприятий в Тюменской, Томской, Нижегородской и Самарской областях, Пермском крае, республике Башкортостан, Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах.

Таким образом, можно заключить, что СИБУР принимает активное участие в социальных и культурных аспектах жизнедеятельности территорий своего присутствия, способствуя созданию комфортной среды проживания и улучшению качества жизни населения.

Спортивные проекты

Поддержка профессиональных спортивных организаций является одним из основных направлений регионального партнерства СИБУРа и популяризации здорового образа жизни в рамках данного направления КСО компании.

В 2018 году при поддержке СИБУРа было проведено более 110 спортивных мероприятий, 20 спортивных объектов реконструировано при участии СИБУРа.

Также начиная с 2010 года оказывается содействие баскетбольному клубу «Спартак» (Санкт-Петербург) и «Нефтехимик» (Тобольск), футбольному клубу «Химик» (Дзержинск), баскетбольному клубу Нижний Новгород, хоккейному клубу Югра (Ханты-Мансийск), волейбольному клубу

«Самотлор» (Нижневартовск), футбольному клубу «Тюмень», волейбольному клубу «Тюмень», клубу настольного тенниса «Тюмень», хоккейному клубу «Рубин» (Тюменская область), Центру спортивной подготовки и проведения спортивных мероприятий (ГАУ ТО «ЦСП» Тюмень), областной специализированной Детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва (Тюмень), детской хоккейной команде МОУ ДОД ДЮСШ №24 (Воронеж), баскетбольной команде «Красные крылья» МБУДОД СДЮС-ШОР №2 (Тольятти), СДЮСШОР «Старт» и «Витязь» (Пермь), ДЮСШ «Феникс» (Нижневартовск), ДЮСШ «Дельфин» (Нягань), ДЮСШ №1 (Тобольск), Федерации современного пятиборья и Федерации кикбоксинга России, Федерациям биатлона и футбола Пермского края, Федерации настольного тенниса, Ассоциации спортивных видов единоборств Краснодарского края, Федерациям настольного тенниса и хоккея города Чайковский, Федерации спортивного танца города Пыть-Ях, Международной Академии Самбо (Кстово).

Также в 2014 году СИБУР в рамках благотворительной программы по популяризации здорового образа жизни, физической культуры и спорта, развития детского и студенческого баскетбола и реконструкции баскетбольной инфраструктуры в регионах присутствия заключил трёхлетний контракт с Национальной баскетбольной ассоциацией США, а также начал долгосрочное партнерство с Ассоциацией студенческого баскетбола.

Базируясь на приведенных выше данных можно заключить, что участие СИБУР в поддержке, проведении и обеспечении спортивных мероприятий различного типа, уровня, масштаба и видовой специализации крайне велико. Следовательно, по данному блоку мероприятий можно говорить о диверсифицированной структуре участия и значительных показателях включенности СИБУРа в социальные процессы развития спорта и поддержания и пропаганды здорового образа жизни.

Благотворительность и волонтерские программы

За период с 2011 по 2015 гг. СИБУРу как социально ответственной компании удалось осуществить ряд проектов по поддержке незащищенных слоев населения:

- в 7 городах России при поддержке СИБУРа были проведены благотворительные футбольные матчи в рамках всероссийской благотворительной акции «Под флагом добра». Собранные средства были направлены в помощь детям, нуждающимся в срочном дорогостоящем лечении;

- была продолжена поддержка спортивно-оздоровительного лагеря «Гвардеец» в Нижегородской области, в котором за 2015 год смогли отдохнуть и укрепить здоровье более 600 детей из малообеспеченных семей региона;

- более 20 ветеранских организаций в Ханты-Мансийском, Ямало-Ненецком автономных округах, Тюменской, Нижегородской, Пермской областях получили финансовую помощь на проведение мероприятий, встреч и осуществление деятельности по поддержке своих участников, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

СИБУР не ограничивается только финансовой помощью, а активно вовлекает сотрудников в корпоративное добровольчество, которое становится уже традицией Компании. Среди наиболее значимых благотворительных акций 2014 года можно отметить следующие:

1. В рамках новогодней благотворительной акции «Открой в себе Деда Мороза – сотвори чудо!» сотрудники Компании подготовили подарки и организовали праздники для 683 детей - подопечных детских домов и реабилитационных центров в различных городах России.

2. В рамках благотворительной акции «Соберем детей в школу» был организован сбор адресных посылок с одеждой и всеми необходимыми школьными принадлежностями в помощь более чем 300 детям из малообеспеченных семей и беженцам из Украины.

Таким образом, можно заключить, что основными составляющими данного блока КСО СИБУРа являются финансовая поддержка общественных и муниципальных учреждений и организаций, а также активная практика корпоративного добровольчества. География благотворительных и волонтерских проектов компании широка, что позволяет отметить всероссийский характер деятельности и вовлеченность значительного числа подразделений компании и ее сотрудников в реализацию мероприятий данного блока, что наиболее актуально в районах локализации компании, характеризующихся напряженной социальной обстановками и наличием комплекса проблем социального развития.

Данный блок мероприятий целесообразно рассматривать в комплексе с программами по привлечению молодых специалистов и сотрудничеству с образовательными учреждениями.

СИБУР стремится поддерживать интерес к химической промышленности, привлекая талантливых специалистов, оказывает содействие развитию инновационных решений, способствуя их коммерческому применению.

В 2012 году стартовала программа «Грант СИБУРа», нацеленная на стимулирование учащихся к изучению профильных для Компании предметов, таких как химия, физика, математика, и на дальнейшее привлечение лучших выпускников к работе на предприятиях СИБУРа. В 2018 году вручено 315 грантов школьникам и 33 гранта учителям в Нижегородской, Тюменской областях и Ханты-Мансийском автономном округе. При поддержке СИБУРа в Ханты-Мансийске состоялась III Всероссийская конференция учителей химии «Кадровый резерв российской химии. Школьный этап». В конференции приняли участие 120 лучших учителей из 46 регионов России, многие из которых работают в подшефных школах и классах СИБУРа.

Оценка благотворительной деятельности СИБУРа (на основании анализа качественных показателей) позволяет утверждать, что компания

реализуют широкий профиль социальных и благотворительных проектов, направленных на комплексное улучшение качества и уровня жизни населения и пропаганду здорового и культурного образа жизни. Отдельно следует отметить спортивный аспект данного направления деятельности компании, соответствующий одному из приоритетных направлений социального развития государства.

Подводя итог осуществленной оценке КСО компании СИБУР, следует отметить, что взаимоотношение компании и территории ее присутствия, в том числе социальной и экологической компоненты, строится на принципах справедливого партнерства. Экологическая безопасность производства, сохранение здоровья человека и окружающей среды являются неотъемлемыми элементами функционирования СИБУРа и одним из его стратегических приоритетов, обеспечение которого осуществляется за счет реализации комплекса социальных и экологических проектов широкого профиля, оцененных как эффективные и успешно реализуемые в процессе деятельности компании. Следовательно, КСО СИБУРа является не только декларируемым принципом развития, но и фактически осуществляемым комплексом мероприятий, спроектированных с учетом особенностей регионального развития и спецификой деятельности компании в современных условиях. Можно также отметить наличие таких важных показателей эффективной КСО как наличие общих документов, регламентирующих социальную деятельность предприятия; наличие ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе; наличие в организационной структуре специализированного подразделения, отвечающего за социальную деятельность.

3.3 Рекомендации по совершенствованию корпоративной социальной отчетности

Подводя итог проведенному исследованию корпоративной социальной ответственности в контексте функционирования одного из крупнейших нефтехимических российских холдингов можно сделать вывод о значимости данного направления развития в процессе деятельности СИБУРа. Комплекс мероприятий и программ КСО СИБУРа обобщенно можно разделить на четыре направления, для каждого из которых были разработаны целевые показатели развития (как качественные, так и количественные), достижение которых предполагается за счет внедрения различных проектов и предложений по улучшению социальной и экологической обстановки.

Необходимо проанализировать стратегию предприятия до 2025 года и выделить ключевые аспекты:

- снижение уровня смертельных случаев на производстве до 0;
- увеличение вовлеченности персонала до 80%, учитывая, что данный показатель можно одним из ключевых с точки зрения корпоративной культуры;
- курс на активное снижение климатического воздействия: пятикратное увеличение использования «зеленой» энергетики, суммарное снижение на 20% выбросов парниковых газов;
- увеличение присутствия проекта «Формула хороших дел»;
- определить одним из акцентов – курс на социальное предпринимательство;
- повысить до 85% количество обученного персонала;
- повысить активность в направлении охраны окружающей среды путем снижения выбросов и утилизации загрязняющих агентов.

Также важно в рамках стратегии организации – это смена приоритетов. Если в настоящее время достаточно активно себя позиционируют программы в развитии персонала (образовательные программы, кадровый резерв и т.п.) и производства (оптимизация, автоматизация и бережливое производство), то к 2025 году приоритеты изменятся и ориентир будет сделан на развитие в рамках непрерывного

контроля безопасности окружающей среды. С высокими темпами роста населения земли и развития промышленных объектов, актуальность экологических проблем современного сообщества не вызывает сомнений.

Каждое направление деятельности КСО СИБУРа характеризуется наличием проблематики, обусловленной спецификой местного развития, и предполагает внедрение проектов и разработок, реализуемых как самой компанией, так и в рамках государственно-частного партнерства. Социальное инвестирование компании осуществляется как во внутренней, так и во внешней среде, причем основным принципом взаимодействия выступает социальное партнерство. СИБУР осуществляет свою политику КСО с учетом удовлетворения основных заинтересованных сторон, в первую очередь – общества (населения территорий присутствия).

Все блоки КСО компании были проанализированы по параметрам результативности, на основании чего был сделан вывод о высоких показателях эффективности большинства мероприятий, осуществляемых компанией и предполагаемых к реализации на протяжении долгосрочного периода.

КСО СИБУРа характеризуется развитием всех приоритетных направлений, на основании чего была оценена автором как система с высоким уровнем развития социальной составляющей функционирования и активной деятельностью по основным социальным блокам.

Не смотря на это, учитывая особенности функционирования данной компании и ее масштабность, можно выделить аспекты требующие внимания:

- формализация – ряд проектов компании формализуется за счет недобросовестного, невнимательно и халатного отношения исполнителей. Это приводит к снижению социального эффекта. Решение данной проблемы лежит в ужесточении контроля за выполнением работ по проектам ПАО «СИБУР Холдинг»;

- жесткость структуры – не смотря на современный стиль управления – компания ПАО «СИБУР Холдинг» является достаточно медленно реагирующей на изменения и периодически сталкивается с проблемой бюрократизации. Это выливается в огромное количество документов, которые необходимо оформлять для реализации того или иного проекта. Решением данной проблемы будет акцентированный курс на снижение уровня бюрократии при реализации проектов общества.

Помимо этого считаю, что весьма актуальное направление для развития в рамках КСО является реализация программ бережливого производства. ПАО «СИБУР Холдинг» с 2016 года работает в этом направлении, но этот проект должен, на мой взгляд, стать стратегическим, поскольку он объединяет ряд других социальных областей, таких как: промышленная безопасность, улучшение условий труда и повышение его эффективности, экология и охрана окружающей среды.

Выводы по главе 3:

Была проанализирована отчетность GRI в разрезе ПАО «СИБУР Холдинг», оценены реализуемые все реализуемые проекты в рамках направлений корпоративной социальной ответственности. За основу отчетности были взяты отчеты 2017-2018 гг.

Не смотря на высочайшую позицию ПАО «СИБУР Холдинг» в системе корпоративной социальной отчетности были определены стратегические направления которые позволят еще более улучшить показатели организации.

4 Корпоративная социальная ответственность ПАО «СИБУР Холдинг»

4.1 Анализ корпоративной социальной ответственности ПАО «СИБУР Холдинг»

Корпоративная социальная ответственность давно стала неотъемлемой частью существования современных компаний. В современных условиях компаниям приходится соответствовать самым разнообразным общественным ожиданиям, не просто осуществляя некоторое количество социально направленных проектов, но интегрируя концепцию КСО в управленческие структуры корпораций. Стратегии КСО, являющиеся по большому счету общими для всех крупных компаний, на практике могут принимать специфический характер в зависимости от сферы деятельности компаний; также они могут применяться различным образом и иметь разные уровни приоритетности для компаний, исходящих из тех или иных международных стандартов КСО. Так как ООО «Томскнефтехим» является дочерним предприятием СИБУРа, социальные мероприятия проводимые в данных организациях являются идентичными. Являясь крупнейшей интегрированной газоперерабатывающей и нефтехимической компанией России, СИБУР ответственно подходит к использованию масштабов своей деятельности в достижении целей по охране окружающей среды и решении социальных вопросов, которые служат предпосылками устойчивого развития компании. Социальная ответственность интегрирована в стратегию компании и является основой инвестиционной, производственной деятельности и отношений со всеми заинтересованными сторонами.

1. Определение стейкхолдеров предприятия

Одна из главных задач при оценке эффективности существующих программ КСО – это оценка соответствия программ основным стейкхолдерам компании. Стейкхолдеры – это группы, организации или

индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит. Компания оказывает на них как прямое, так и косвенное влияние. Структура стейкхолдеров ПАО «СИБУР холдинг» представлены в Таблице 7.

Таблица 7 – Стейкхолдеры предприятия ПАО «СИБУР Холдинг»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Инвесторы	1. Население регионов присутствия компании
2. Потребители	2. Благотворительные организации
3. Менеджеры высшего звена компании	3. Экологические организации
4. Прочие сотрудники компании	4. Органы государственной власти
5. Поставщики	

4.2. Определение структуры программы КСО

Сбалансированная политика в области КСО помогает компании достигать устойчивого роста, вызывать доверие со стороны государства и общества, тем самым повышая уровень ее значимости в регионах присутствия и делая ее более конкурентоспособной.. Определение структуры программы КСО Выбор программ, а, значит, структура КСО зависит от целей компании и выбора стейкхолдеров, на которых будет направлены программы. В Таблице 8 представлена структура программ КСО для ПАО «СИБУР Холдинг».

Таблица 8 – Структура программы КСО ПАО «СИБУР Холдинг»

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации программы	Ожидаемый результат
1. Охрана окружающей среды	Охрана водных ресурсов; Охрана воздушных ресурсов; Работа с отходами;	Сотрудники; Правительство и местные органы власти; Общественные организации; Контрагенты;	Ежегодно	Сокращение объемов сточных вод; Уменьшение выбросов загрязняющих веществ

		Рынки капитала.		атмосферу; Повышение эффективности управления отходами; Повышение энергоэффективности.
2. Охрана труда и промышленная безопасность	Регулярный мониторинг хода разработки и реализации мероприятий по митигации техногенных рисков; Разработка стандарта по идентификации и опасностей и оценке рисков возникновения аварий; Разрабатываются новые принципы оценки развития систем управления охраной труда, промышленной безопасностью, охраной окружающей среды.	Сотрудники; Правительство и местные органы власти; Общественные организации; Рынки капитала.	Ежегодно	Снижение уровня травматизма; Отсутствие смертельных случаев на производстве; Отсутствие аварий на производстве; Сокращение числа устаревших опасных производственных объектов.
3. Персонал	Система вознаграждения; Медицинское страхование; Возможность бесплатно заниматься спортом; Обучение и развитие сотрудников; Привлечение и развитие	Сотрудники; Правительство и местные органы власти	Ежегодно	Профессиональное развитие сотрудников; Привлечение и удержание талантливых сотрудников; Обеспечение достойных условий труда сотрудников; Создание для работников и членов их

	молодых специалистов; Работа с учебными заведениями.			семей условия для проведения здорового образа жизни.
4. Социальная ответственность и благотворительность	Развитие регионов; Спортивные проекты; Благотворительность и волонтерские программы; Образовательные – просветительские программы	Правительство и местные власти; Общественные организации; Сотрудники; Пресса	Ежегодно	Социальное и экономическое развитие регионов присутствия; Поддержка развития науки и образования в регионах присутствия; Сотрудничество с местными органами власти и общественным и организациями

Деятельность СИБУРа в области охраны окружающей среды и социальной ответственности включает в себя работу по следующим направлениям:

– Охрана окружающей среды. Предлагают энергетическим компаниям альтернативное решение сжиганию попутных продуктов добычи нефти и газа. При этом СИБУР работает над сокращением негативного воздействия на окружающую среду своих собственных производств.

– Охрана труда и промышленная безопасность. Нацелены на непрерывные улучшения стандартов охраны труда и промышленной безопасности для обеспечения устойчивого развития Компании и защиты здоровья сотрудников и повышения качества жизни регионов, в которых СИБУР ведет свою деятельность.

– Персонал. СИБУР стремится обеспечить все условия профессионального и личностного развития своих сотрудников, внедряя

систему управления персоналом, ориентированную на создание сильной и сплоченной команды.

– Социальная ответственность. Осуществляют благотворительную и спонсорскую деятельность, направляя значительные средства на социально значимые мероприятия, в том числе спортивные и образовательные, в регионах своей производственной деятельности. Ведя непрерывный диалог с заинтересованными сторонами в сферах общих интересов, осуществляя поиск инновационных решений и лучших практик, достижения в области охраны окружающей среды и социальной ответственности позволяют СИБУРу постоянно повышать собственную производственную и операционную эффективность, улучшать производительность труда и безопасность и снижать риски, присущие бизнесу.

Мероприятия корпоративной социальной ответственности могут быть как внутренними, так и внешними. Из вышеперечисленных мероприятий к внутренним относятся: медицинское страхование, обучение и развитие сотрудников, привлечение и развитие молодых специалистов. К внешним – социальная ответственность и благотворительность. Таким образом, можно сделать вывод, что СИБУР реализует внешние и внутренние программы корпоративной социальной ответственности направленные на все группы стейкхолдеров. Основными социальными программами компании являются:

- Детские программы;
- Спортивные программы;
- Программа добровольного медицинского страхования;
- Нематериальное вознаграждение;
- Обеспечение безопасности сотрудников на рабочем месте и поддержка здоровья персонала;
- Профессиональные программы повышения квалификации и обучения сотрудников.

Цели и задачи предприятия в области КСО:

- создание и обеспечение безопасных условий труда, защиты здоровья работников;
- снижение рисков возникновения аварий;
- стабильное производство продукции конкурентоспособного качества, отвечающей требованиям потребителей;
- снижение воздействия на окружающую среду, предотвращение ее загрязнения в равновесии с социально-экономическими потребностями, обеспечение рационального использования природных ресурсов;
- повышение энергетической эффективности производственных процессов и минимизация нерационального использования энергоресурсов, снижение затрат на приобретение (закупку) и генерацию энергоресурсов.

4.3 Определение затрат на программы корпоративной социальной ответственности

Анализ стоимостноосновных мероприятий программ корпоративной социальной ответственности представлен в Таблице 9.

Таблица 9 – Затраты на мероприятия КСО

Мероприятия	Единица измерения	Стоимость реализации на планируемый период
1. Охрана окружающей среды	млрд. руб.	7,4
2. Охрана труда и промышленная безопасность	млрд. руб.	2,2
3. Персонал	млрд. руб.	23,1
4. Социальная ответственность и благотворительность	млрд. руб.	4,4

Основные направления социальных программ ПАО «СИБУР Холдинг»:

- создание и обеспечение безопасных условий труда, защиты здоровья работников;
- снижение рисков возникновения аварий;
- стабильное производство продукции конкурентоспособного качества, отвечающей требованиям потребителей;
- снижение воздействия на окружающую среду, предотвращение ее загрязнения в равновесии с социально-экономическими потребностями, обеспечение рационального использования природных ресурсов;
- повышение энергетической эффективности производственных процессов и минимизация нерационального использования энергоресурсов, снижение затрат на приобретение (закупку) и генерацию энергоресурсов.

4.4 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Рассмотрев и проанализировав концепцию корпоративной социальной ответственности ПАО «СИБУР Холдинг», можно убедиться, что это не просто набор неких стратегий, программ и правил ведения бизнеса, а важный и необходимый элемент в становлении, осуществлении и развитии стратегии устойчивого развития компании. Опираясь на корпоративные принципы в области КСО, СИБУР успешно применяет стратегии КСО по направлениям взаимодействия с персоналом, отношений с бизнес-окружением, ответственности перед обществом, экологического менеджмента, корпоративной этики и управления. Проследив процесс применения стратегий, можно убедиться в том, что СИБУР действительно является социально ответственной компанией с полноценными корпоративными программами развития в области КСО и самодостаточным инструментарием применения стратегий КСО.

Список используемых источников

1. Аверин А.В. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. М: Приор., 2008. С. 132-145
2. Александрова Е.С. К проблеме измерения уровня благосостояния // Омский научный вестник. 2009. № 5. С. 48-56
3. Барангов, А.Б. Особенности взаимодействия государственных и предпринимательских структур в системе социально-экономического развития региона / Автореф. дисс. канд. эконом. наук. Ставрополь. 2006. С. 6-12
4. Благов Ю.Е. Концепция КСО и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. 2014. № 5. С. 11-17. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
5. Братющенко, С.В. Корпоративная социальная ответственность бизнеса как институт государственно-частного партнерства и эффективной социальной политики // Регион: экономика и социология. 2007. №4. С. 87-109
6. Воробьева Д. «Социальная ответственность бизнеса в России» [электронный ресурс] / Интернет-портал «Социальная реклама» URL: http://www.socreklama.ru/sr_article.php?arti_id=255 (дата обращения 20.12.2019)
7. Глебова И.С. Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом. Учебное пособие Казань: Казанский государственный университет, 2013. С. 67-74
8. Годовой отчет ПАО «Сибур» за 2018 год [электронный ресурс] URL: <http://www.sibur.ru/f/posts/05/298369/gazprom-annual-report-2018-ru.pdf> (дата обращения 2.12.2019)
9. Город и бизнес: формирование социальной ответственности российских компаний / Сиваева Т.С., Ивченко С.В. / Под ред. Либоракиной М.И. М.: Фонд «Институт экономики города», 2003. С. 25-36

10. Госкомпании избегают социальной ответственности [электронный ресурс] / статья из газеты «Коммерсант» от 28 октября 2014г. URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2599488> (дата обращения 8.10.2015)
11. Гришина Т.В. Социальная ответственность бизнеса: международные стандарты и российская специфика на современном этапе // Труд и социальные отношения. 2010. №8. С. 45-51
12. Деревянченко А.А. Формирование корпоративной социальной ответственности в современной России. М.: Социальные отношения, 2004. С. 55-62
13. Добрынин А.И. Экономическая теория. Микроэкономика. Макроэкономика. Мегаэкономика / Под ред. А.И. Добрынина – М.: Питер, 2000. С. 345-369
14. Домнина С.В. Возможности оценки благосостояния населения региона // Вестник СГУ.2012. № 2. С. 14-18
15. Егорова В.К., Волгин Н.А. «Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы» (уч. пособие), 2-е изд. М., 2002. С. 54-70
16. Завьялова Н.Г. Десять вопросов о социальной ответственности крупного бизнеса // Акционерное общество в России. Сентябрь 2010. №5 (12). С. 10-15. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
17. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности [электронный ресурс] / Электронный журнал «КСО своими руками» URL: <http://www.csrjournal.com/lib/networkoverview/478-zarubezhnyj-opyt-razvitiya-orporativnoj.html> (дата обращения 20.10.2015)
18. Исследование отчетности российских компаний в сфере КСО и устойчивого развития [электронный ресурс] / Текущее состояние и доминирующие тренды (2015г.) URL: <http://em-co.ru/novosti/research/otchet2015> (дата обращения 20.11.2015)
19. Камзабаева М.С. Стратегия социальной ответственности компании в рыночной экономике / М. С. Камзабаева. Горно-Алтайск: РИО ГАГУ, 2004. С. 10-38.

20. Кодекс корпоративного поведения [электронный ресурс] / Официальный сайт ФКЦБ РФ. URL: http://www.fccsm.ru/dfsfr.asp?ob_no=3608 (дата обращения 02.12.2015)
21. Козлова В.А. Особенности формирования моделей корпоративной социальной ответственности зарубежных странах и России / В. Иванова // Человек и труд. 2013. № 5. С. 32-43.
22. Корнейчук Б.Е. Созидательное благосостояние как целевой фактор // Экономист, 2012. № 5. С. 34-42. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
23. Корпоративная ответственность в понимании разных категорий населения: менеджеров, потребителей, чиновников [электронный ресурс] / URL: <http://www.amr.ru/research/brief/detail.php?ID = 3206> (дата обращения 20.11.2015)
24. Корпоративная социальная ответственность [электронный ресурс] / Программа развития ООН URL: <http://un.by/ru/undp/gcompact/res/csr.html> (дата обращения 13.11.2015)
25. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания. Потребители, менеджеры, лидеры общественного мнения и эксперты оценивают социальную роль бизнеса в России. / Под ред.: С.Е.Литовченко, М.И.Корсакова. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003. С. 5-48. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
26. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность/ С. Ф. Гончаров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К» 2007. С. 5-48.
27. Лебедева Н.Н. Благосостояние, его факторы, показатели оценки // Известия ВГТУ.2012. № 6. С. 25-31
28. Литовченко С.Е. КСО: общественные ожидания / Под ред. С.Е. Литовченко. М.: Ассоциация менеджеров, 2004. С. 72

29. Меморандум об основных принципах КСО [электронный ресурс] Комитет Ассоциации менеджеров по корпоративной ответственности URL: <http://www.amr.ru/storage/committee/121106.pdf> (дата обращения 02.03.2015)
30. Национальные проекты и социальная ответственность бизнеса [электронный ресурс] URL: <http://viperson.ru/wind.php?ID = 272549&soch = 1> (дата обращения 20.10.2015)
31. О принципах корпоративной социальной ответственности / Меморандум. М.: Ассоциация менеджеров, 2008. С. 17. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
32. Перекрестов Г.Д. Подходы к определению и ступеням реализации корпоративной социальной ответственности // Креативная экономика. 2011. № 10. С. 156-171
33. Перекрестов Д.Г. Корпоративная социальная ответственность: вопросы теории и практики. М.: Академия естествознания, 2013. С. 65-77
34. Перспективы развития корпоративной социальной политики в России // Современная экономика. 2012. №11 (12). С. 95-97.
35. Пронин А.К. Экономическое благосостояние общества: региональный аспект // Общество и экономика, 2012. №4. С. 29-38. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
36. Пять шагов на пути к социальной устойчивости компании. Рекомендации по оценке деятельности и подготовке нефинансовых отчетов. М.: РСПП, 2011. С. 55. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
37. Розенков, Д.А. Управление развитием отношений бизнеса, общества и государства в современной экономической системе // Автореферат дисс. док. эконом. наук. М., 2011. С. 46-49
38. Российские компании измерили по рейтингу социальной ответственности [электронный ресурс] / Экспертно-аналитический портал «GT Market» URL: <http://gtmarket.ru/news/corporate/2007/12/17/1533> (дата обращения 20.02.2015)

39. Сальников О.В. Социальная ответственность компаний [электронный ресурс] URL: <http://nbene.narod.ru/econom/feconom4.htm> (дата обращения 20.11.2015)
40. Социализация бизнеса большого города [электронный ресурс] URL: <http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/8376> (дата обращения 20.11.2015)
41. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка/ Под. ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корскова. М., 2009. С. 46.
42. Социальная ответственность ПАО «Сибур» [электронный ресурс] / Помощь делами URL: <http://www.sibur.ru/social/> (дата обращения 13.12.2019)
43. Социальная хартия российского бизнеса [электронный ресурс] / РСПП, 2004. URL: <http://www.csr-rspp.ru/social/hartiya.html> (дата обращения 17.11.2015)
44. Социальная хартия российского бизнеса [электронный ресурс] Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей) URL: http://www.rspp.ru/images/SocCharter_A5.pdf (дата обращения 20.04.2015)
45. Справочник по управлению персоналом [электронный ресурс] / Политика корпоративной социальной ответственности: пути реализации № 4. 2010. URL: <http://annabocharova.ru/articles/article2FromPdf.php> (дата обращения 23.03.2016)
46. Трофимова Ю.В. Институты взаимодействия органов власти и бизнеса на местном уровне в современной российской экономике / Автореф. дисс. канд. эконом.наук. Кемерово, 2009. С. 17-22
47. Тульчинский Г.Л. Корпоративная социальная ответственность/ СПб.: «Справочники Петербурга», 2006. С. 99-107
48. Фомина Е.В. Социально-ответственный бизнес в региональных экономических системах / Автореферат дис. канд. эконом. наук. Волгоград, 2006. С. 19-24

49. Чиркизова Е.Н. Направления социального бизнеса на примере зарубежных компаний // Российский журнал менеджмента. 2010. № 3. С. 35-39. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.

50. Чистое экономическое благосостояние [электронный ресурс] / Проблемы оценки чистого экономического благосостояния URL: <http://economicportal.ru/ponyatiya-all/chistoe-ekonomicheskoe-blagosostoyanie.html> (дата обращения 17.05.2015)

51. Шихвердиев А. Параметры социальной ответственности бизнеса в системе эффективного корпоративного управления // Проблемы теории и практики управления. 2009. № 9. С. 101-111

52. Шлихтер А.А. КСО современного бизнеса и механизмы ее реализации (на примере США) // Труд за рубежом. 2009. №1. С. 100-121

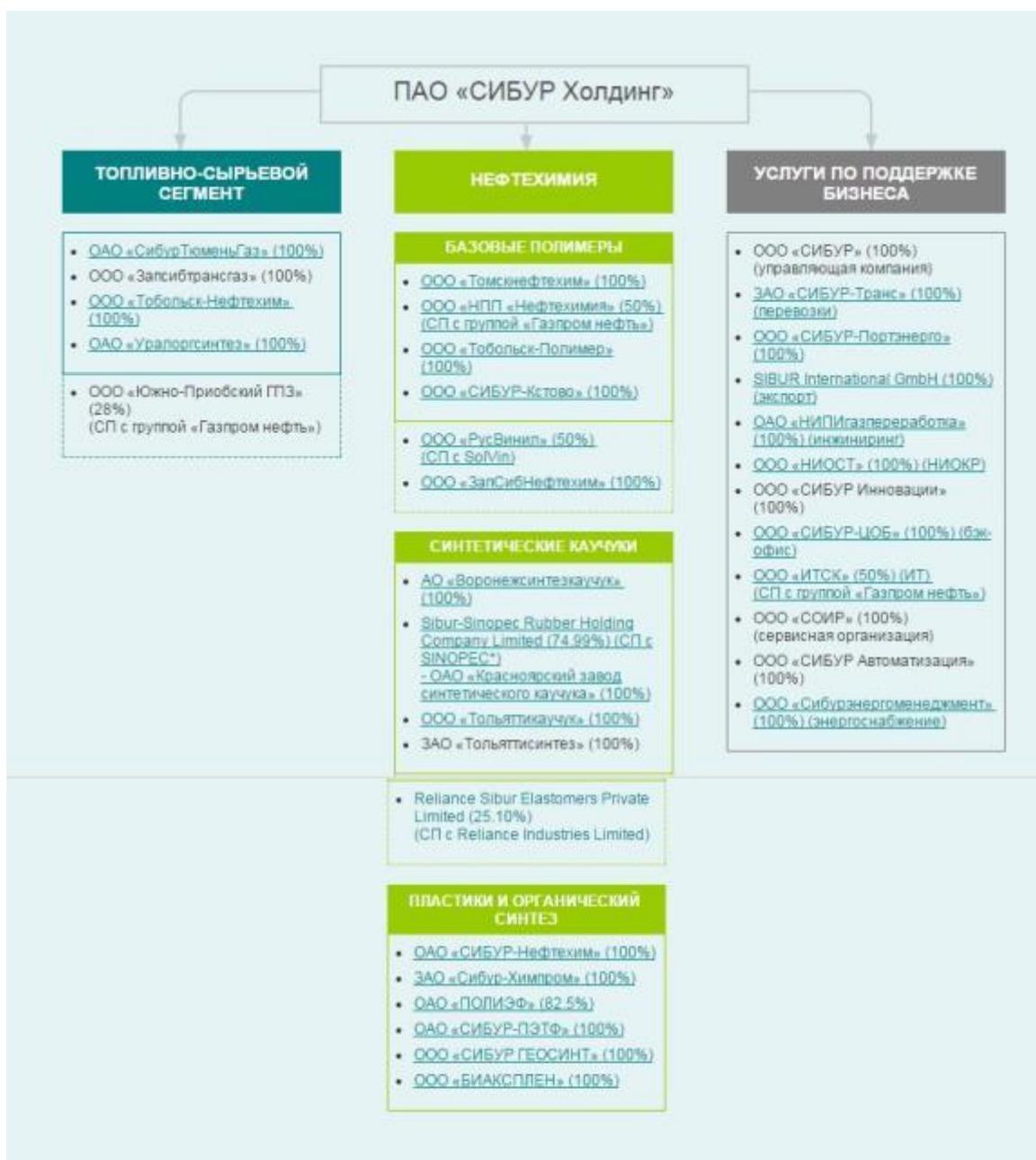
Приложение А

Определения корпоративной социальной ответственности

№ п/п	Формулировка определения	Источник
1	КСО – это приверженность бизнеса концепции устойчивого экономического развития в работе со своими сотрудниками, их семьями, местным населением, обществом в целом с целью улучшения качества их жизни.	Всемирный совет по Устойчивому развитию
2	КСО – это концепция, которая позволяет интегрировать в повседневную деятельность коммерческих предприятий социальные и экологические аспекты, а так же учитывать их в процессе добровольного взаимодействия с заинтересованными сторонами	Зеленая книга Евросоюза
3	КСО по своей сути является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды	Европейская комиссия
4	Корпоративная социальная ответственность понимается как продвижение практик ответственного бизнеса, которые приносят пользу бизнесу и обществу и способствуют социальному, экономическому и экологически устойчивому развитию путем максимизации позитивного влияния бизнеса на общество и минимизации негативного	Международный форум <u>бизнес-лидеров</u>
5	КСО – это включение социальных и экологических вопросов в процесс бизнеса и его взаимодействия с заинтересованными сторонами	Профессор М. Ван Марревинк
6	КСО - комплекс направлений политики и действий, связанных с ключевыми <u>стейкхолдерами</u> , ценностями и выполняющих требования законности, а так же учитывающих интересы людей, сообществе и окружающей среды. КСО - нацеленность бизнеса на устойчивое развитие	Институт исследований Всемирного банка
7	КСО – это ответственность компании перед клиентами, сотрудниками, поставщиками, акционерами и населением регионов, на <u>территории</u> которой работает компания. Эта ответственность включает социальные и экологические вопросы, а так же вопросы корпоративного управления и прозрачности	Из России с любовью. Национальный вклад в глобальный контекст КСО //Исследование в сотрудничестве с Economist Intelligence Unit, 2008
8	Социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад бизнеса в развитие в социальной, экономической и экологической <u>сферах</u> , связанных напрямую с основной деятельностью компании и выходящей за рамки определенного законом минимума	Ассоциация менеджеров России, Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / под ред. С. Е. <u>Литвиненко</u> , М. И. Корсакова. – М. 2003, С. 15
9	<u>КСО – это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержания социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе и развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и природоохранном уровнях.</u>	Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность/ Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К» 2007. – С. 11
10	КСО – это деятельность компании, направленная на системное взаимодействие со своими <u>стейкхолдерами</u> (объектами и субъектами по отношению к компании, которые либо находятся под влиянием деятельности компании, либо сами оказывают влияние) с целью сбалансирования функционирования и развития компании с ожиданиями общества. КСО – это концепция, согласно которой бизнес помимо соблюдения законов и производства качественного продукта/услуги, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом.	Куренько Р.Н. КСО в понятиях и трактовках/ Р. Н. <u>Куренько</u> // КСО своими руками. - №1. - С. 16-20. – http://www.csjournal.com

Приложение Б

Структура ПАО «СИБУР Холдинг»



Приложение В

Принципы для определения содержания отчета

Описание каждого из Принципов отчетности включает определение, разъяснение, а также набор критериев, служащий в качестве руководства по применению Принципов. Критерии предназначены для использования в качестве инструмента самопроверки, и их не следует рассматривать как конкретные элементы отчетности, которые должны быть отражены в самом отчете. Принципы следует использовать вместе с рекомендациями по определению содержания отчета.

Существенность (materiality) - информация, включенная в отчет, должна охватывать темы и Показатели, которые отражают существенные воздействия организации на экономику, окружающую среду и общество или могут существенно повлиять на оценки и решения заинтересованных сторон.

В своей деятельности организации сталкиваются с широким спектром тем, о которых она могла бы сообщить в своем отчете. Значимыми являются те темы и Показатели, которые могут обоснованно считаться важными для отражения воздействий организации на экономику, окружающую среду и общество, или влияющими на заинтересованных сторон, и потому потенциально заслуживающие включения в отчет. Существенность представляет собой порог, при превышении которого вопрос или Показатель становится достаточно важным для включения в отчет. Не все существенные темы, преодолевшие этот порог, будут одинаково важны и потому внимание, уделяемое им в отчете, должно отражать относительную важность этих существенных тем и Показателей.

В финансовой отчетности существенность рассматривается как порог для воздействия на экономические решения пользователей финансовых отчетов организации, в частности — инвесторов. Концепция порога также важна в отчетности в области устойчивого развития, но она касается более широкого спектра воздействий и заинтересованных сторон. Существенность

для отчетности в области устойчивого развития не ограничивается только теми темами устойчивого развития, которые имеют значительное финансовое воздействие на организацию. Определение существенности для отчета в области устойчивого развития также включает рассмотрение воздействий на экономику, окружающую среду и общество, превышающих порог влияния на способность удовлетворять потребности нынешнего поколения без ущерба для нужд будущих поколений. Эти существенные вопросы часто будут связаны со значительным финансовым воздействием на организацию в краткосрочном или долгосрочном периоде. Поэтому они будут значимы и для заинтересованных сторон, сосредотачивающихся только на финансовом состоянии организации.

Для определения того, является ли информация существенной, следует использовать комбинацию внутренних и внешних факторов, включая такие факторы, как общая миссия и конкурентная стратегия организации, ожидания и опасения, напрямую высказанные заинтересованными сторонами, влияние организации на предшествующие (т.е. цепочку поставок) и последующие (т.е. потребителей) процессы.

При оценке существенности следует также учитывать общие ожидания, изложенные в международных стандартах и соглашениях, которым организация должна соответствовать.

Эти внутренние и внешние факторы следует рассматривать при оценке важности информации, отражающей значительные воздействия на экономику, окружающую среду и общество, или принятие решений заинтересованными сторонами. Для оценки значимости воздействий может использоваться целый спектр развитых методов. В общем, «значимыми воздействиями» являются те воздействия, которые вызывают устоявшуюся озабоченность экспертных сообществ, или которые были выявлены с помощью использования устоявшихся инструментов, таких как методы оценки воздействия на окружающую среду или оценки жизненного цикла. Воздействия, рассматриваемые как достаточно важные для того, чтобы

требовать активного управления или вовлечения со стороны организации, по всей вероятности могут рассматриваться как существенные. Публикация информации по существенным темам может включать раскрытие информации для внешних сторон, отличающейся от информации, используемой внутри в организации для целей повседневного управления. Однако использование такой информации в отчете безусловно оправдано в том случае, если она может повлиять на оценки или принятие решений заинтересованными сторонами или способствовать взаимодействию между организацией и заинтересованными сторонами, которое, в свою очередь, может привести к действиям, существенно влияющим на результативность организации или являющимся реакцией на ключевые темы, в отношении которых заинтересованные стороны выражают свою озабоченность.

Охват заинтересованных сторон (stakeholder inclusiveness) - организация, готовящая отчет, должна выявить стороны, заинтересованные в ее деятельности, и пояснить в отчете, каким образом их разумные ожидания и интересы были учтены при подготовке отчета.

Заинтересованные стороны определяются как организации или лица, на которых, согласно разумным ожиданиям, деятельность, продукция и/или услуги организации могут оказывать существенное влияние, и те, чьи действия, согласно разумным ожиданиям, могут повлиять на способность организации успешно реализовывать свои стратегии и достигать поставленных целей. Это определение включает организации или лица, чьи права, установленные законом или международными конвенциями, дают им возможность напрямую предъявлять организации обоснованные иски.

Заинтересованные стороны могут включать тех, кто внес свой вклад в организацию (например, сотрудников, акционеров, поставщиков), также как и тех, кто является по отношению к организации внешними сторонами (например, сообщества).

Разумные ожидания и интересы заинтересованных сторон являются ключевым моментом для многих решений, принимаемых при подготовке

отчета, таких как решения относительно области охвата, границ, применения показателей и подхода к подтверждению. Однако не все заинтересованные стороны организации будут использовать отчет. Это представляет определенные сложности при определении баланса конкретных интересов / ожиданий заинтересованных сторон, которые с разумной степенью вероятности будут использовать отчет, с более широкими ожиданиями, связанными с подотчетностью всем заинтересованным сторонам.

Для некоторых решений, таких как область охвата или границы отчета, необходимо учитывать разумные ожидания и интересы широкого круга заинтересованных сторон. Могут, например, существовать заинтересованные стороны, которые не способны четко высказать свои взгляды на отчет, и чьи мнения представлены посредниками. Могут также существовать заинтересованные стороны, которые предпочитают не высказывать взгляды на отчет в связи с тем, что они пользуются другими средствами коммуникаций и вовлечения. Разумные ожидания и интересы этих заинтересованных сторон, тем не менее, следует учитывать при принятии решений относительно содержания отчета. Однако другие решения, такие как уровень подробности, необходимый для того, чтобы информация была полезна заинтересованным сторонам, или ожидания различных заинтересованных сторон относительно того, что необходимо для обеспечения ясности, могут потребовать большего внимания к тем, кто, вероятно, будет использовать отчет. Важно документировать процесс и подходы, примененные при принятии этих решений.

Процессы вовлечения заинтересованных сторон могут служить в качестве инструмента для понимания разумных ожиданий и интересов заинтересованных сторон. Организации обычно начинают различные взаимодействия с заинтересованными сторонами в качестве части их постоянной деятельности, что может обеспечить полезную исходную информацию для принятия решений по отчетности. Они могут включать, например, взаимодействие с заинтересованными сторонами с целью

соответствия международно признанными стандартами, или получения информации для идущих организационных или бизнес-процессов. Кроме того, взаимодействие с заинтересованными сторонами может реализовываться специально для обеспечения информации для процесса подготовки отчета. Организации также могут использовать другие средства, такие как СМИ, научное сообщество, или сотрудничество с аналогичными организациями и заинтересованными сторонами. Эти средства могут помочь организации лучше понять разумные ожидания и интересы заинтересованных сторон.

Процесс вовлечения заинтересованных сторон должен документироваться для обеспечения возможности подтверждения отчета. В тех случаях, когда процессы взаимодействия с заинтересованными сторонами используются для целей подготовки отчета, они должны быть основаны на систематических или общепринятых подходах, методиках или принципах. Общий подход должен быть в достаточной степени эффективным для того, чтобы обеспечить правильное понимание информационных нужд заинтересованных сторон. В своем отчете организация должна документировать свои подходы к определению круга заинтересованных сторон, с которыми она взаимодействовала, формы и временные рамки взаимодействия, а также то, каким образом взаимодействие повлияло на содержание отчета и действия организации в области устойчивого развития. Эти процессы должны позволять выявить непосредственный вклад заинтересованных сторон, так же как и обоснованно установленные общественные ожидания. Организация может встретиться с противоречивыми мнениями среди ее заинтересованных сторон, и должна будет иметь возможность объяснить, каким образом она их сбалансировала при принятии ее решений об отчетности. Неспособность организации выявить заинтересованные стороны и организовать взаимодействие с ними, вероятнее всего, приведет к подготовке отчета, не отвечающего потребностям и, следовательно, не пользующегося полным доверием со

стороны всех заинтересованных сторон. Напротив, систематические усилия по взаимодействию с заинтересованными сторонами повышают как полезность отчета, так и восприимчивость сторон к информации, сообщаемой организацией. Процесс взаимодействия, осуществляемый надлежащим образом, способен привести к постоянному обучению в рамках организации и внешних сторон, а также повысить подотчетность целому спектру заинтересованных сторон. Подотчетность укрепляет доверие между организацией и заинтересованными сторонами. Взаимное доверие, в свою очередь, повышает доверие к отчету.

Контекст устойчивого развития (sustainability context) - отчет должен представлять результаты деятельности организации в широком контексте устойчивого развития.

Информация о результатах деятельности должна быть помещена в надлежащий контекст. Важнейший вопрос отчетности в области устойчивого развития — какой вклад организация вносит, или намеревается внести в будущем, в улучшение или деградацию экономических, экологических и социальных ситуаций, процессов развития и тенденций на местном, региональном и глобальном уровнях. Публикации одной только информации о тенденциях в результатах деятельности отдельной организации (или эффективности организации) недостаточно для ответа на этот основной вопрос. Поэтому отчеты должны искать способы представления результатов деятельности в связи с более широкими понятиями устойчивости. Это подразумевает, в частности, рассмотрение результатов деятельности организации в контексте требований и ограничений, связанных с использованием природных и социальных ресурсов на отраслевом, местном, региональном и глобальном уровнях. Например, помимо отражения тенденций собственной экоэффективности, организация может соотнести свой вклад в загрязнение окружающей среды в абсолютном выражении в отношении к буферной емкости (поглощающей способности) региональной экосистемы.

Эта концепция часто наиболее очевидна в экологической сфере, где

существуют пределы использования ресурсов в глобальном масштабе, а также предельная емкость экосистем. Однако она может быть уместной и в отношении социально-экономической области, например в связи с национальными и глобальными социально-экономическими целями и целями устойчивого развития. Например, организация может сообщать информацию о заработной плате работникам и уровне социальных льгот в отношении к общегосударственному минимальному и среднему уровню доходов и способности социальной системы к принятию бедных или живущих на уровне, близком к уровню бедности. Организации, действующие в широком диапазоне мест, масштабов и отраслей, должны будут рассмотреть возможности наилучшего представления результатов их деятельности в более широком контексте устойчивого развития. Для этого может понадобиться разделение тем или факторов, связанных с глобальными воздействиям (таких как изменение климата) и имеющих скорее региональное или местное воздействие (таких как развитие сообщества). Аналогично может потребоваться разделение между тенденциями или характеристиками воздействия в отношении различной деятельности и приведением контекста результатов деятельности для разных местоположений.

Собственная стратегия устойчивого развития организации, а также ее бизнес-стратегия также создают контекст, в рамках которого должны обсуждаться результаты ее деятельности. Следует ясно продемонстрировать связь между устойчивым развитием и стратегией организации, так же как и общий контекст, в котором представляются данные о результатах деятельности организации.

Полнота (completeness) - охват существенных тем и показателей, а также границы отчетности должны быть достаточны для того, чтобы отразить значительное воздействие на экономику, окружающую среду и общество и дать заинтересованным сторонам возможность оценить

результаты деятельности организации за отчетный период.

Прежде всего, полнота включает три основных измерения — сферу охвата, границы и временные рамки отчетности. Понятие полноты может также применяться в отношении к методам сбора информации (например, охватывают ли собранные данные все предприятия, входящие в Границы отчетности), а также к тому, насколько представление информации адекватно с точки зрения предполагаемых пользователей отчета. Эти темы связаны с качеством отчета и рассматриваются более подробно ниже в Части 1 в связи с принципами точности и сбалансированности.

«Сфера охвата» подразумевает круг отраженных в отчете тем, связанных с устойчивым развитием. Совокупность тем и показателей, отраженных в отчете, должна быть достаточной для того, чтобы представить значительные воздействия на экономику, окружающую среду и общество. Она также должна позволять заинтересованным сторонам оценивать результаты деятельности организации. При определении достаточности информации в отчете, организация должна учитывать как результаты процессов взаимодействия с заинтересованными сторонами, так и широкий круг общественных ожиданий, даже если они не получили прямого отражения в процессах взаимодействия с заинтересованными сторонами.

«Границы отчетности» подразумевают совокупность организационных единиц (например, дочерних компаний, совместных предприятий, подрядчиков и т.д.), результаты деятельности которых представлены отчетом. Определяя границы для своего отчета, организация должна рассмотреть единицы, находящиеся под ее непосредственным контролем (эта граница часто называется «организационной границей» и обычно связана с определениями, используемыми в финансовой отчетности), а также те, на которые она оказывает влияние (эта граница часто называется «операционной границей»). При оценке влияния организации нужно будет учесть свои возможности в отношении влияния на организации, предшествующие ей (например, в рамках ее цепочки поставок), так же как

организации, следующие за ней (например, дистрибуторов и потребителей ее продукции и услуг). Границы отчетности могут меняться в зависимости от конкретного аспекта или типа представляемой информации.

«Время» подразумевает то, что информация, отобранная для отчета, должна быть полной для отчетного периода. В той мере, в какой это практически возможно, деятельность, события и воздействия должны быть представлены в отчете за тот период, в котором они имели место. Это положение относится, в частности, к видам деятельности, оказывающим минимальное краткосрочное воздействие, но имеющим значимое и предвидимое с разумной степенью достоверности воздействие, которое может оказаться неизбежным или необратимым в долгосрочной перспективе (например, устойчивые или накапливающиеся в живых организмах загрязняющие вещества). Прогнозируя будущие воздействия (как положительные, так и отрицательные), сообщаемая информация должна основываться на тщательно обоснованных оценках, отражающих возможный характер, масштаб и области воздействия. Хотя подобные оценки неизбежно связаны с неопределенностью, они могут предоставить полезную информацию для принятия решений, если методы оценки и любые предположения, лежащие в ее основе, ясно раскрыты, а ограничения подобных оценок четко осознаются. Раскрытие информации о характере и вероятности таких воздействий, даже если они могут осуществиться только в будущем, соответствует цели сбалансированного и обоснованного представления экономических, экологических и социальных результатов деятельности организации.