

7 ЕНЕРГІЯ ЛІДЕРА:
0 СОЦІАЛЬНИЙ
0
2 ВІМІР

2007

ЕНЕРГІЯ ЛІДЕРА:

СОЦІАЛЬНИЙ

ВИМІР



ЗМІСТ

Звернення Генерального директора	2
----------------------------------	---

1. Інформація про Компанію

1.1. Виробнича структура	6
1.2. Стратегія розвитку	12

2. Соціальна відповідальність: що для нас означають КСВ і сталий розвиток

2.1. Наша позиція	20
2.2. Зміст КСВ	22
2.3. Структура управління КСВ	26
2.4. Удосконалювання системи управління КСВ	30

3. Управління та результати

3.1. Підтримка територій присутності та місцевих співтовариств	38
3.2. Трудові відносини	44
3.3. Охорона навколишнього середовища	66

4. Додатки

• Про процес звітності та Звіт	80
• Використання стандартних елементів звітності й показників результативності GRI у Звіті	83
• Повідомлення про досягнутий прогрес відповідно до Глобального договору ООН	87
• Незалежний звіт про перевірку та підтвердження Соціального звіту ДТЕК за 2007 рік «Енергія лідера: соціальний вимір», що представлений аудиторською компанією ТОВ «Ернст енд Янг».	88
• Глосарій	92
• Анкета зворотного зв'язку	96

Звернення Генерального директора

Соціальний звіт ДТЕК є першим звітом про корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) промислової української компанії. Підготовка такого звіту на основі визнаних у світі стандартів соціальної звітності й проведення його аудиторської перевірки – відповідальний етап у практиці управління КСВ. 2007 рік став для нас періодом активного осмислення та впровадження концепції КСВ у роботу Компанії. Ми заклали основу для системного підходу до соціальних інвестицій, запустили значущі й новаторські для регіонів нашої присутності програми соціального партнерства. Ми приєдналися до Глобального договору ООН – універсального зводу принципів соціальної відповідальності, які ми поділяємо й підтримуємо.

Позиція і реальна діяльність ДТЕК у сфері КСВ пов'язана з особливою роллю вугільної галузі й енергетики в соціально-економічному розвитку країни та характером діяльності нашої Компанії. Наша продукція винятково важлива для ключових сфер економіки України. Світло й тепло, вироблені нашими підприємствами, є основою життєдіяльності мільйонів людей.

Ми виділяємо три основні області своєї соціальної відповідальності й відповідним чином структурували наш Звіт:

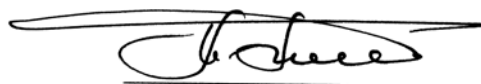
відповідальність перед мешканцями регіонів, у яких працюють наші підприємства, – за те, щоб нарощувати ефективність довгострокового внеску Компанії в соціально-економічний розвиток територій її присутності;

відповідальність перед нашими співробітниками – за те, щоб створювати оптимальні умови для їхнього розвитку та кар'єрного зростання, гідно оцінювати внесок кожного в загальний успіх Компанії, забезпечувати максимально безпечні умови праці;

відповідальність перед усім суспільством, нинішнім і майбутніми поколіннями – за те, щоб навантаження, яке спричиняють наші виробництва на навколишнє середовище, знижувалося завдяки впровадженню сучасних і безпечних технологій.

Процес соціальної звітності ми розглядаємо як незамінний інструмент діалогу й вибудовування відносин взаємодії із зацікавленими сторонами. Надалі ми маємо намір випускати соціальні звіти кожні два роки, поступово підвищуючи якість і глибину інформації, представленої суспільству. Усі відгуки читачів першого звіту Компанії будуть використані нами для подальшого вдосконалювання роботи з реалізації таких ключових корпоративних цінностей ДТЕК як відповідальність і відкритість.

Генеральний директор



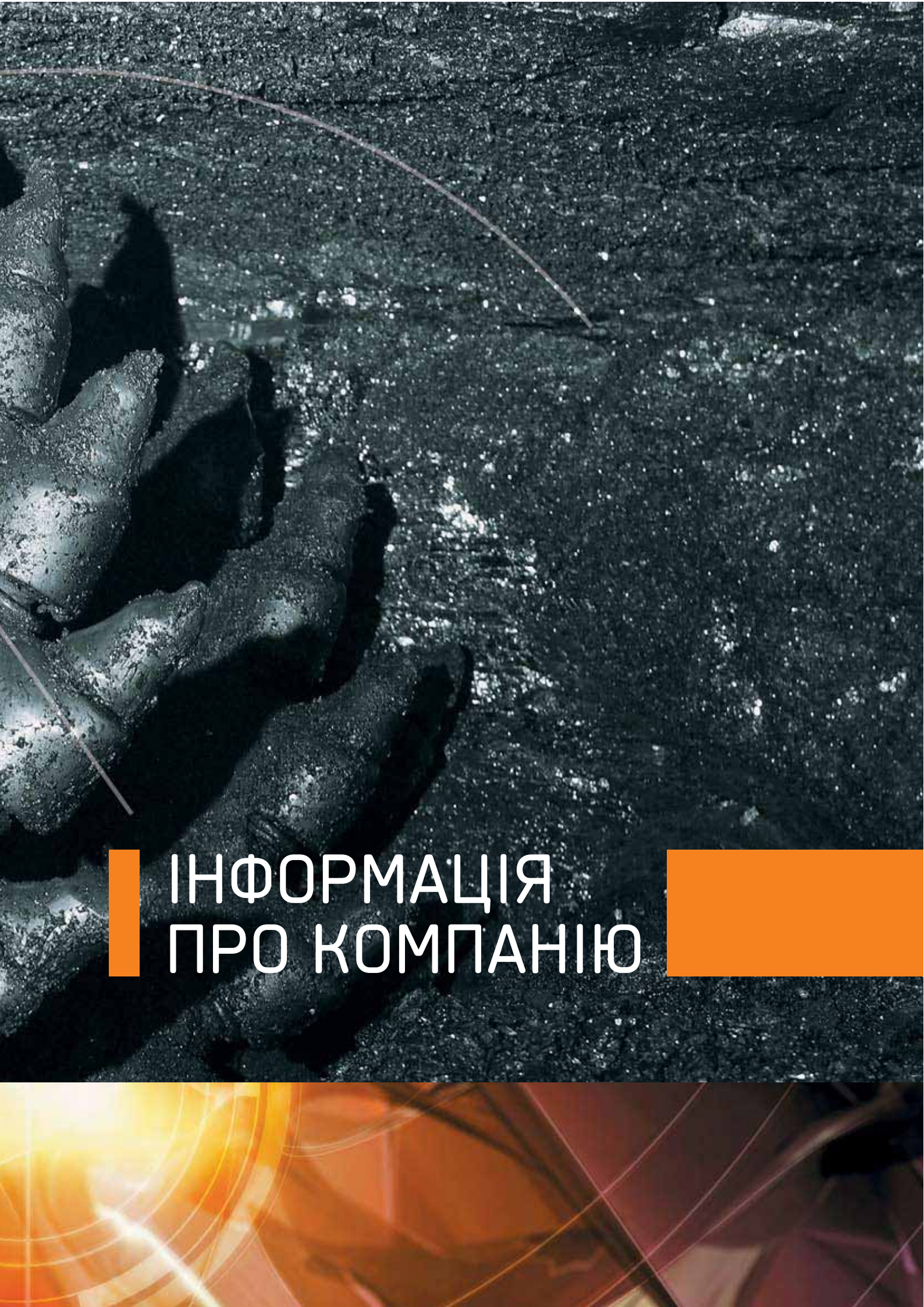
Максим Тімченко



2007

ЕНЕРГІЯ ЛІДЕРА:
СОЦІАЛЬНИЙ
ВИМІР





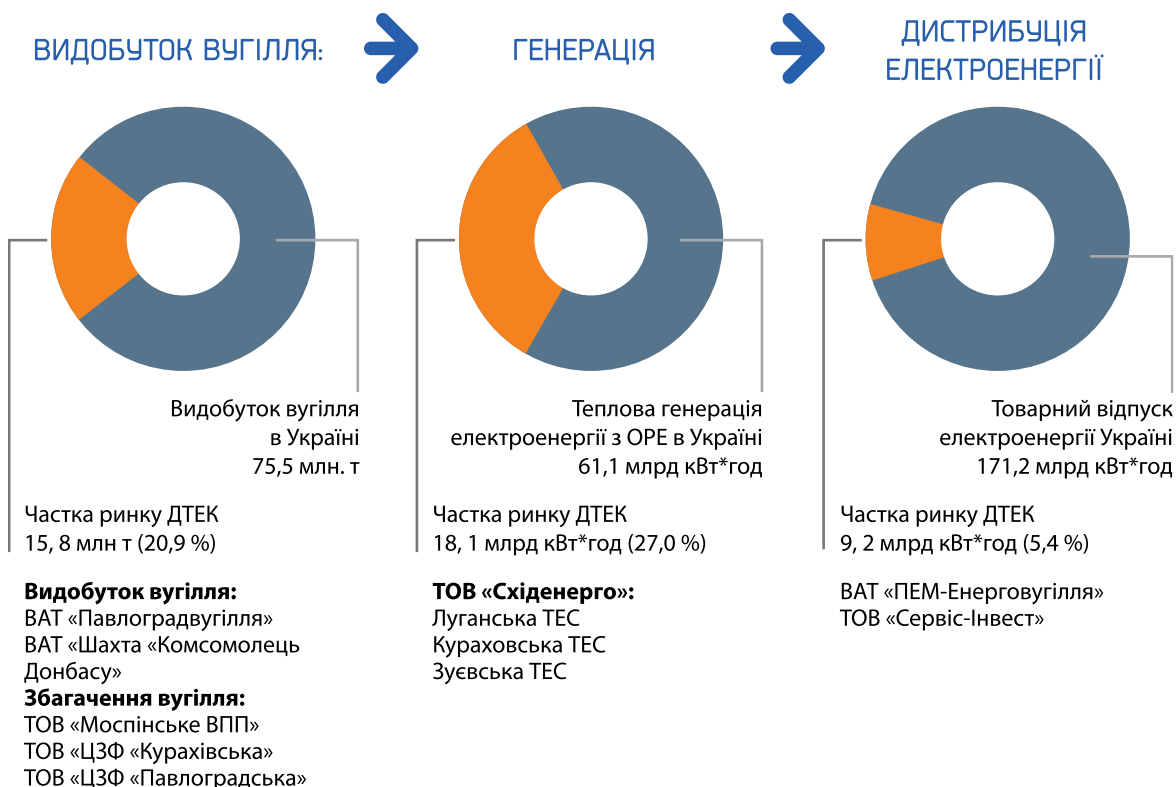
ІНФОРМАЦІЯ ПРО КОМПАНІЮ



1.1. Виробнича структура

«Донбаська паливно-енергетична компанія» (ДТЕК)¹ – перша і єдина в Україні приватна вертикально інтегрована енергетична компанія. Підприємства, які входять до її складу, створюють єдиний виробничий ланцюжок від видобутку і збагачення вугілля до генерації та дистрибуції електроенергії, що є ключовим чинником нашої стабільності. Упровадження передових технологій, професійний менеджмент, а також активна соціальна політика є запорукою сталого розвитку Компанії на паливно-енергетичному ринку України і створюють передумови для соціально-економічного розвитку регіонів присутності та країни в цілому.

Виробнича структура ДТЕК 2009 г.²



¹ Тут і далі в тексті найменування «Донбаська паливно-енергетична компанія», ДТЕК, Компанія, компанія ДТЕК ужиті в синонімічному значенні, якщо не зазначене інше.

² На схемі позначені тільки основні підприємства ДТЕК – саме вони входять у межі цього Звіту.

Видобуток і збагачення вугілля

Наші вуглевидобувні підприємства – ВАТ «Павлоградвугілля» й ВАТ «Шахта «Комсомолец Донбасу» – найбільші у вугільній галузі країни. За рівнем технічної оснащеності, обсягу виробництва та продуктивності праці «Шахта «Комсомолец Донбасу» займає одне з провідних місць у вугільній промисловості України. «Павлоградвугілля» – найбільше в Україні вуглевидобувне виробниче підприємство, у яке входять 10 шахт Західного Донбасу.

Видобуте вугілля проходить процес збагачення, у результаті в ньому зменшується вміст мінеральних домішок і порожніх порід, підвищуються теплотворні характеристики. Кінцевим продуктом при збагаченні рядового вугілля є вугільний концентрат, що й постачається споживачам. Збагачення вугілля здійснюють три наші фабрики – ТОВ «Моспінське вуглепереробне підприємство», ТОВ «ЦЗФ «Курахівська» й ТОВ «ЦЗФ «Павлоградська».

Основний споживач продукції наших вугільних підприємств – власні теплові електростанції (їм постачається до 90 % продукції), а також інші генеруючі та металургійні підприємства. Географія постачань включає Луганську, Донецьку, Запорізьку, Дніпропетровську, Івано-Франківську й Вінницьку області.

Генерація та дистрибуція електроенергії

До складу ДТЕК входить єдина в Україні приватна енергогенеруюча компанія ТОВ «Східенерго», яка управляє трьома тепловими електростанціями (ТЕС) – Зуєвською, Кураховською і Луганською. Разом вони генерують четверту частину електроенергії, вироблюваної тепловими електростанціями України. Відповідно до Закону України «Про електроенергетику», уся вироблена на електростанціях ДТЕК енергія продається державному підприємству (ДП) «Енергоринок», що є оператором Оптового ринку електроенергії.

Дистрибуцією електроенергії займаються два наших підприємства – ТОВ «Сервіс-Інвест» і ВАТ «Підприємство електричних мереж – Енерговугілля». Вони закуповують електроенергію в ДП «Енергоринок» і постачають її кінцевим споживачам. В основному це – металургійні, вугільні, машинобудівні й інші великі підприємства Східної України, а також комунальні та бюджетні організації й населення.





Електричні мережі підприємств мають довжину близько 3 тисяч кілометрів і проходять по території Донецької та Дніпропетровської областей. За обсягами електроенергії, що постачає «Сервіс-Інвест», це підприємство входить до числа найбільших приватних енергопостачальних компаній України.

Управління

ТОВ «ДТЕК» (до серпня 2007 року – Корпорація «ДТЕК») є Корпоративним центром Компанії. Корпоративний центр здійснює функції стратегічного планування, розвитку й інвестування, а також надає виробничим підприємствам методологічну й організаційну допомогу в удосконалюванні діяльності та управління, включаючи реалізацію політики³ КСВ. Представництва Корпоративного центру наділені функціями, що взаємно доповнюються, й розташовані в:

- Києві (основні функції: стратегія та розвиток бізнесу, питання регуляторної політики і юридичного забезпечення, зовнішні комунікації); і
- Донецьку (основні функції: розвиток виробництва, керівництво персоналом, охорона праці й навколишнього середовища, фінанси, внутрішній аудит, контроль та управління ризиками, внутрішні комунікації, управління соціальною сферою, безпека).

На підприємствах, які знаходяться в Донецькій, Дніпропетровській і Луганській областях, працюють понад 49 тис. людей. Ми входимо до складу найбільшої фінансово-промислової групи України – «Систем Кепітал Менеджмент» (СКМ) як один з її галузевих холдингів.

СКМ – найбільша українська багатогалузева група, заснована у 2000 році. До складу СКМ входять підприємства гірничодобувного, металургійного, енергетичного, машинобудівного, фінансового, телекомунікаційного, медіа- й інших секторів економіки. Група поєднує понад 90 компаній, у яких працюють близько 160 тис. чоловік. Офіційний сайт Групи – <http://www.scm.com.ua/>.

Принцип управління, заснований на створенні галузевих холдингів, які володіють й управляють активами Групи, застосовується в СКМ із 2005 року. СКМ не займається операційним управлінням дочірніми підприємствами й холдингами, а виступає стратегічним інвестором, що визначає найбільш перспективні можливості для інвестування. СКМ також затверджує стратегії розвитку для кожного з бізнесів і формує політику у сфері соціальної відповідальності.

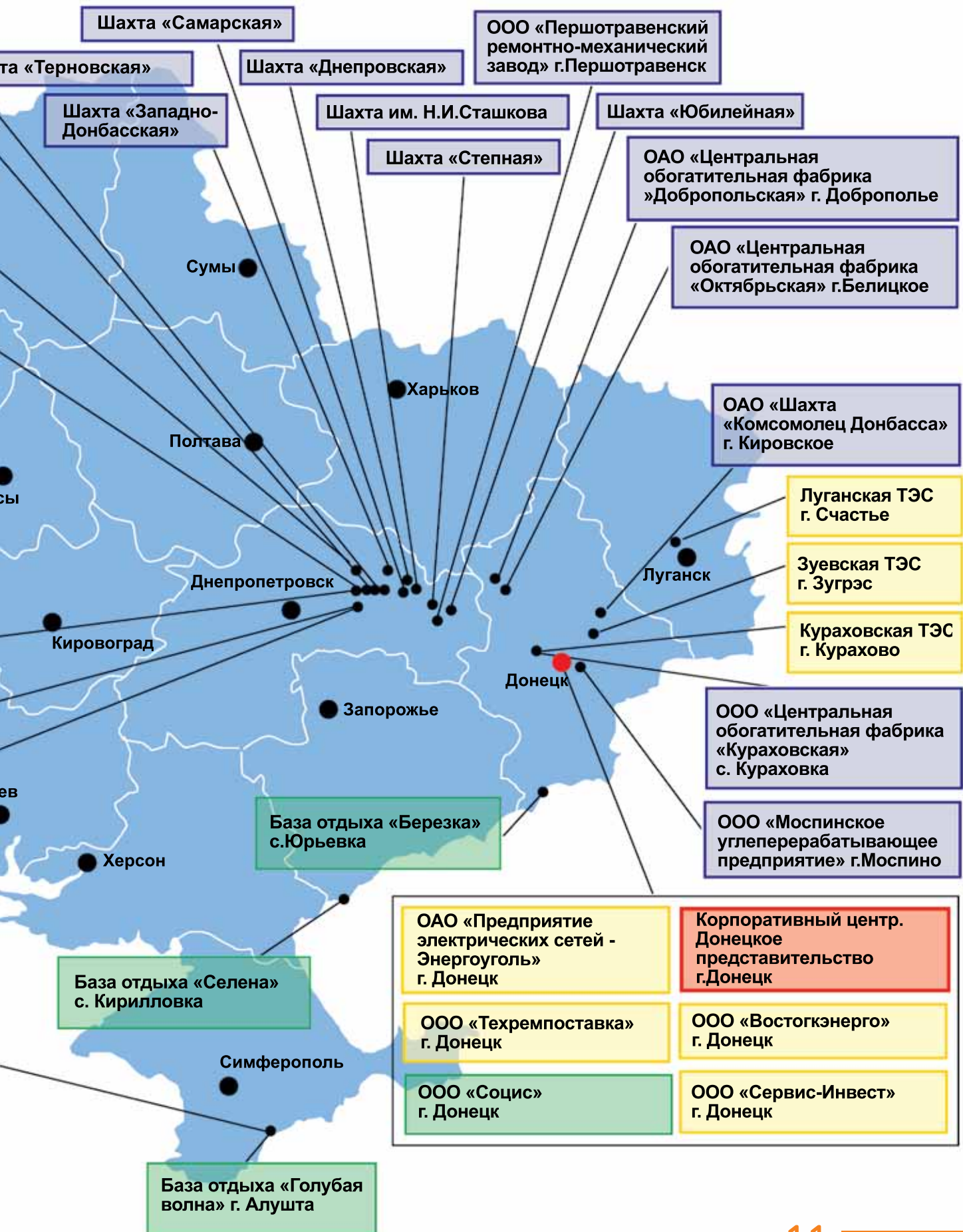
³ Тут і далі у Звіті слова «стратегія» та «політика» пишуться з великої букви, якщо йдеться про документи, і з маленької – якщо мається на увазі діяльність (комплекс заходів, проектів, програм тощо).



Карта предприятий «Донбасской то



«Донецкая топливно-энергетическая компания» 2008 г.





1.2. Стратегія розвитку

«Ми вважаємо, що згодом наш бізнес буде на рівні конкурувати з провідними європейськими енергетичними компаніями, і його ефективний розвиток стане також запорукою енергетичної безпеки країни. Наша впевненість ґрунтується не на простих амбіціях, а на розрахунках і глибокому аналізі реалій і перспектив паливно-енергетичного комплексу України, ближнього й далекого зарубіжжя».

Максим Тімченко, Генеральний директор ДТЕК

Енергетичний ринок України сьогодні⁴

Стан енергетичної галузі будь-якої країни – один з основних факторів її економічного розвитку. У силу специфіки географічного положення енергетичні потужності України ще в часи СРСР були одним із ключових елементів енергетичної системи країн Східної Європи. Тому сьогодні глобальні тенденції та, зокрема, зміни на європейському ринку набувають особливої актуальності для країни.

Енергетичний ринок Європейського союзу

У Європі відбуваються складні зміни, спрямовані, насамперед, на забезпечення енергетичної безпеки й надійності постачань енергії та енергоносіїв на фоні дефіциту органічних видів палива (і зростання цін на них) і зростання світових потреб в енергії. Лібералізація внутрішнього енергетичного ринку Європейського союзу (ЄС) відкриє цей ринок для вільного вибору постачальників. При цьому постачальникам, щоб бути конкурентоспроможними, треба буде відповідати нормам і стандартам ЄС в енергетичній сфері.

⁴ Підрозділ підготовлений з використанням матеріалів і даних незалежної аналітичної організації «Центр Разумкова» (<http://www.uceps.org>).





Основні напрямки енергетичної політики ЄС, значущі для ДТЕК сьогодні, включають:

- **Збереження доступу до вугільних запасів.**

Незважаючи на збитковість і більш помітний вплив на екологію вугільної енергетики (порівняно з газом), з міркувань енергетичної безпеки субсидування шахт у ЄС заплановано продовжити принаймні до кінця 2010 року. При цьому «Європейська стратегія сталої, конкурентної та безпечної енергетики», прийнята на початку 2006 року як обґрунтування нової енергетичної політики ЄС, рекомендує державам, які будуть продовжувати використання вугілля, переходити на технології вловлювання вуглекислого газу у сполученні з чистими технологіями використання палива.

- **Підвищення енергетичної ефективності.**

Підвищення енергоефективності не тільки зміцнює енергетичну безпеку, але й дає позитивний екологічний ефект. Переважно завдяки заходам щодо підвищення енергоефективності країни ЄС мають сьогодні один із найнижчих показників енергоємності внутрішнього валового продукту (ВВП).

Енергетика України

Для успішної інтеграції в європейську економіку енергетичної галузі України треба буде вирішити ряд завдань, серед яких:

- **Модернізація обладнання енергетичних об'єктів.**

Добігає кінця строк експлуатації ряду об'єктів і встановленого на об'єктах устаткування, що може вплинути на надійність поставок і роботи енергетичних комплексів. Для виходу на новий рівень необхідні інвестиції, кваліфіковані кадри (у першу чергу – управлінські) й ефективне законодавче середовище.

- **Досягнення паливного балансу всередині країни з урахуванням обмеженості власних ресурсів.**

Одним із стратегічних завдань розвитку економіки України є зменшення енергетичної залежності за рахунок збільшення обсягів виробництва електроенергії з використанням власних енергоресурсів. Відповідно до «Енергетичної стратегії України на період до 2030 року», у тепловій генерації в умовах тривалого зростання цін на імпортований газ ключова роль буде належати вугіллю.

- **Підвищення енергоефективності економіки.**

У країні зберігається висока енергоємність промисловості та ЖКГ, що перешкоджає економічному зростанню.

Зараз в Україні реалізується проект щодо переходу до нової моделі ринку електроенергії, заснованої на двосторонніх домовленостях між споживачами й виробниками енергії. Реалізація моделі сприятиме розвитку вільної конкуренції, а також зниженню адміністративного впливу з боку держави як на суб'єктів ринку, так і на систему ціноутворення на електроенергію.

«Зараз теплова генерація в Україні становить близько 40 %. Це істотна частка всього ринку електроенергії, і відразу знайти їй заміну нереально. Тому, говорячи про перспективу розвитку теплової генерації в Україні, треба сказати, що вона обов'язково буде розвиватися, але головне – зробити виробництво екологічно чистим. Звичайно, це буде істотно дорожче, ніж нинішній рівень витрат. Але Україна обов'язково піде цим шляхом».

Генадій Туранов, Генеральний директор «Східенерго»

Стратегія розвитку Компанії

НАША МІСІЯ Ми працюємо в ім'я прогресу та процвітання суспільства. Наша енергія несе людям світло й тепло.

НАШЕ БАЧЕННЯ Ми, українська компанія, яка динамічно розвивається, прагнемо до лідерства на європейському енергетичному ринку. В основі нашого успіху й унікальності – професіоналізм людей і використання передових технологій.

НАШІ ЦІННОСТІ

- Професіоналізм
- Відповідальність
- Прагнення вдосконалюватися
- Згуртованість
- Відкритість

На початку 2007 року ми розробили й представили Стратегію розвитку ДТЕК до 2012 року, в основу якої були покладені чотири головних пріоритети: лідерство, стабільність, ефективність і зростання.

У 2008 ми ще раз проаналізували перспективи розвитку Компанії з урахуванням наших успіхів, темпів і перспектив зростання. Результатом цього аналізу стала концепція довгострокового розвитку ДТЕК, яку ми сформулювали в такий спосіб: побудувати енергетичну компанію, що пов'язувала б Україну, Євросоюз і Росію в єдиний ланцюжок з виробництва та продажу електроенергії, використовуючи переваги вертикальної





інтеграції ДТЕК, кращу управлінську експертизу на ринках присутності, досвід розвитку вугільних підприємств зі складними геологічними умовами й унікальне географічне розташування України – нашого базового ринку.

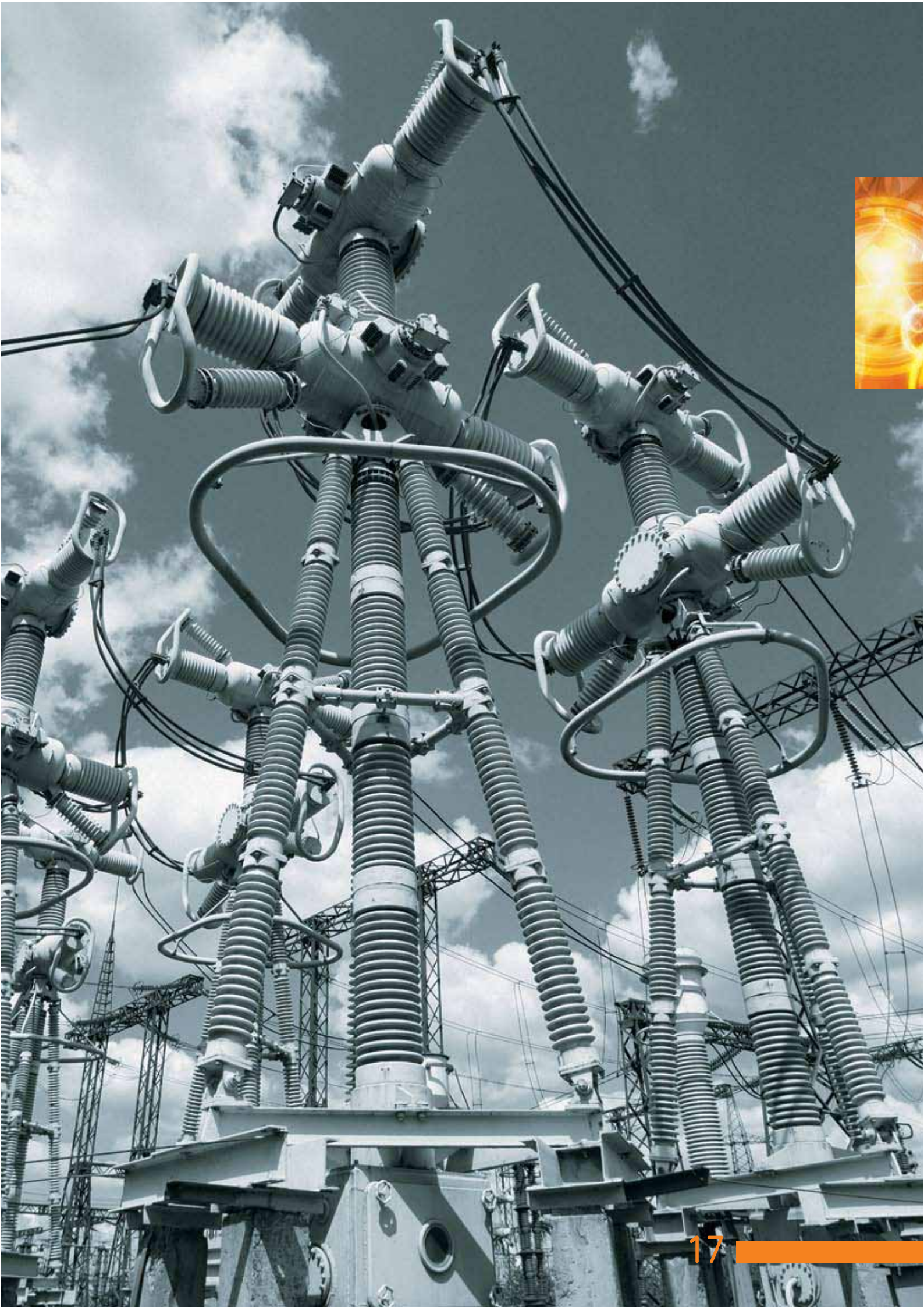
«Для менеджменту ДТЕК Стратегія – це документ, що безупинно вдосконалюється. У ній завжди з'являються нові елементи. Однак саме вона стала основою для довгострокового зростання з погляду інвестицій, організаційного будівництва й розвитку людського капіталу. Стратегія збалансована між різними секторами, у яких працює ДТЕК. Вона в міру агресивна й базується на світовому досвіді. Упевнений, вона допоможе стати Компанії висококласною організацією».

Станіслав Шекшня, незалежний член Наглядової Ради Групи СКМ

Основні виробничі фінансові результати діяльності ДТЕК⁵

Показник	2006	2007
Число співробітників на кінець року, чол.	50 250	49 544
Виручка, млн грн	5049	8969
Платежі по податках, млн грн	1057	1117
Обсяг інвестицій, млн грн	537	979
Видобуток і збагачення вугілля		
Видобуток вугілля, млн т	15,3	15,8
Збагачення вугілля, млн т	5,6	6,5
Концентрат, млн т	3,3	4,6
Виробництво й дистрибуція електроенергії		
Вироблення електроенергії, млн кВт х год	17 951,1	19 907,6
Частка закупівель електроенергії на оптовому ринку для подальшої реалізації, %	4,9	5,4

⁵ Примітка. У таблиці наведені дані щодо Компанії в цілому, тобто більш широко, ніж зазначені межі звітності (див. Додаток «Про процес звітності та Звіт»).



2007 ЕНЕРГІЯ ЛІДЕРА:
СОЦІАЛЬНИЙ
ВИМІР





СОЦІАЛЬНА
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ



2. Що для нас означають КСВ і сталий розвиток

2.1. Наша позиція

Для нас корпоративна соціальна відповідальність⁶ – це філософія довгострокового розвитку, яка дозволяє гармонійно поєднувати успішний бізнес із базовими загально-людськими цінностями й належною мірою враховувати пріоритети національного розвитку.

Ми вважаємо, що масштаби та динаміка розвитку Компанії дозволяють не тільки ставити й вирішувати амбіційні виробничі завдання, але й співвідносити методи їхнього рішення з нашою відповідальністю перед суспільством. Це розуміння засноване на реаліях нашого бізнесу:

- завдяки ДТЕК мільйони громадян одержують світло й тепло;
- наш фінансовий потенціал та управлінський досвід являють собою цінний ресурс для розвитку регіонів, у яких розташовані підприємства ДТЕК;
- від грамотного й відповідального управління екологічними впливами наших виробництв багато в чому залежить стан навколишнього середовища міст і сіл, розташованих поблизу підприємств.

Ми прагнемо до того, щоб нас сприймали як соціально відповідальну компанію, що для нас означає – бути відповідальним роботодавцем, платником податків і соціальним інвестором, не підмінюючи функції державних органів, але сприяючи соціально-економічному розвитку регіонів, у яких працюють наші підприємства.

Планомірні зусилля з упровадження в роботу системного підходу, активізація взаємодії із зацікавленими сторонами й запуск новаторських програм соціального партнерства в регіонах присутності дозволили Компанії стати одним із піонерів українського соціально відповідального бізнесу.

⁶ Далі в тексті термін «корпоративна соціальна відповідальність», або КСВ, застосовується, якщо не зазначене інше, у тому самому значенні, що й більш прийняті у світі терміни «корпоративна відповідальність» чи «сталий розвиток».



2.2. Зміст КСВ

Формування концепції КСВ

Ми прагнемо будувати свою діяльність у сфері КСВ на основі світового досвіду й урахувати особливості нинішнього етапу соціально-економічної трансформації українського суспільства.

Ми маємо намір досягти таких цілей:

- **лідерство**, засноване на прагненні нарощувати наш системний внесок у практичне й довгострокове вирішення суспільних проблем;
- **гармонічний розвиток діалогу⁷ та співробітництва** між Компанією й основними зацікавленими сторонами;
- **дієвий внесок** наших соціально орієнтованих програм і проектів у довгострокову стабільність бізнесу;
- **удосконалювання** корпоративного управління.

2007 рік став періодом інтенсивного формування концепції КСВ у Компанії. Першим орієнтиром послужили рамкові принципи, прийняті Групою СКМ, на основі яких ми розробили проект Політики ДТЕК у сфері КСВ⁸. У цьому документі відображені наші наміри структурувати підходи та сконцентрувати зусилля на тих областях, де вони принесуть максимальну користь для суспільства.

⁷ Значення терміна «діалог» представлено у Глосарії.

⁸ Розміщений на сайті Компанії (http://dtek.com/social_responsibility).

Основні сфери, пріоритети та принципи КСВ, зафіксовані у проекті Політики

Сфера КСВ	Пріоритети ДТЕК	Принципи ДТЕК
Корпоративне управління й бізнес-етика	● надання споживачам товарів і послуг високої якості; ● бездоганне дотримання законодавства; ● ефективні інвестиції в розвиток виробництва, орієнтовані на підвищення національної конкурентоспроможності в інтересах акціонерів і суспільства; ● системний підхід до побудови сумлінних і взаємовигідних відносин з усіма зацікавленими сторонами на основі вимог етики	визнання ролі Компанії в суспільному розвитку й відповідальності за те, щоб її внесок був довгостроковим, системним, прозорим і зрозумілим для суспільства; визнання верховенства закону у всіх сферах суспільно-економічного життя, повага до прав людини;
Умови праці	● забезпечення безпеки праці й інвестування в розвиток людського потенціалу	безумовний пріоритет програм, пов'язаних з охороною праці, розвитком персоналу й іншими аспектами КСВ щодо співробітників Компанії;
Охорона навколишнього середовища	● турбота про навколишнє середовище	
Місцеві співтовариства	● внесок у розвиток місцевих співтовариств шляхом створення взаємовигідних соціальних партнерств у регіонах присутності Компанії;	відповідність рівня та спрямованості внутрішніх і зовнішніх соціальних інвестицій у регіонах присутності Компанії масштабам і перспективам розвитку бізнесу;
Соціальні інвестиції	● розвиток соціальної звітності, урахування	
Добродійність і спонсорство		урахування світового досвіду й кращої практики у сфері КСВ; діалог із суспільством, відкритість і публічність

Проект Політики обговорювався в різних цільових аудиторіях. Так, 11 грудня 2007 року ми провели в Донецьку корпоративну управлінську конференцію, у якій взяли участь керівники департаментів Корпоративного центру й виробничих підприємств, а також запрошені експерти. Метою цього заходу було прийти до єдиного розуміння документа, що стане запорукою його успішного втілення в життя.



Ще однією важливою подією, яка має пряме відношення до соціальної відповідальності, стало розроблення проекту «Кодексу етики», що також був представлений учасникам конференції.

Проект Політики КСВ також став предметом обговорення під час діалогу з представниками неурядових організацій (НУО) у м. Донецьку, що відбувся 18 липня 2008 року (у ньому взяли участь десять організацій). Документ викликав інтерес й одержав схвалення, були висловлені корисні рекомендації з практичного втілення самої Політики КСВ в життя. Висловлення учасників діалогу

«Документ є збалансованим, має гарний формат і стиль викладу».

«Документ – зразковий, і тепер важливо, щоб цю Політику сприйняли стейкхолдери...

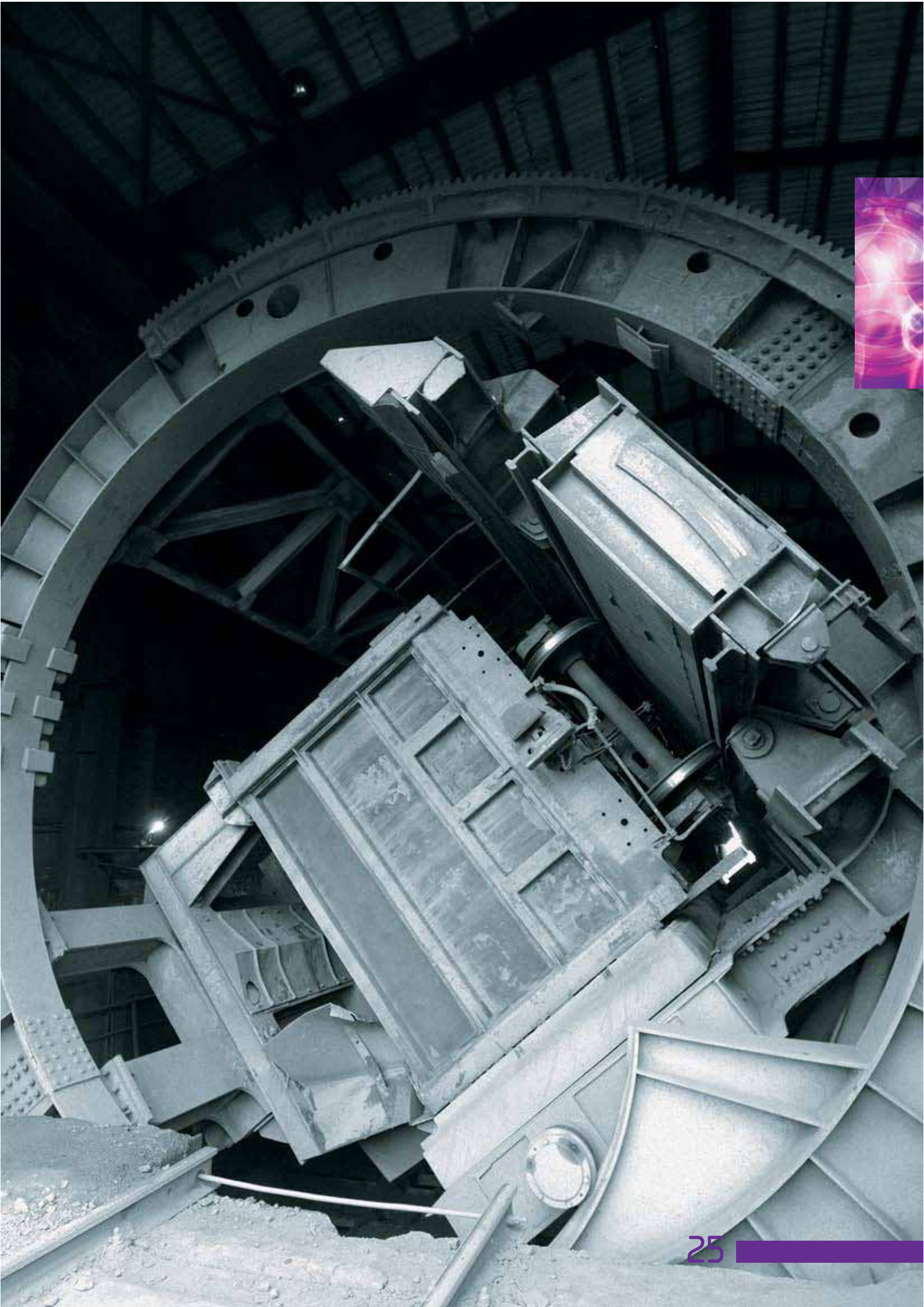
Треба використовувати інтегровані комунікації соціального маркетингу, соціальну рекламу, діалоги, буклети у стилі «питання й відповіді», які сприймаються найкраще».

«Проект Політики ДТЕК у сфері КСВ – якісний і всеосяжний документ. Саме тому більшу користь принесе обговорення не стільки самого документа, скільки процесів, пов'язаних з його практичним впровадженням».

Більш докладно про діалог із НУО див. в опублікованих на корпоративному сайті ДТЕК інформаційних матеріалах:

http://dtek.com/social_responsibility і http://dtek.com/social_responsibility/socinvest .

На момент складання цього Звіту проект допрацьовується в Корпоративному центрі. Остаточний текст Політики буде розміщений на сайті Компанії. Ми як і раніше відкриті для зворотного зв'язку та конструктивних пропозицій.





2.3. Структура управління КСВ

Ми прагнемо до того, щоб управління КСВ стало наскрізною корпоративною функцією, інтегрованою в основні бізнес-процеси, корпоративне управління й систему управління ефективністю. Соціальний аспект діяльності Компанії вже сьогодні враховується у стратегічному плануванні.

Структура управління КСВ має кілька рівнів. Стратегічні горизонти визначаються на рівні вищих органів управління ДТЕК. Корпоративний центр розробляє загальні принципи та пріоритети, оперативне управління покладене на Дирекцію з управління персоналом і корпоративних комунікацій. Безпосереднє керівництво роботою у сфері КСВ здійснює новий спеціалізований підрозділ в організаційній структурі Компанії, створений у 2007 р.

На місцевому рівні політику КСВ реалізують виробничі підприємства ДТЕК в особі керівників і профільних менеджерів. Прагнучи зберегти сформовані на підприємствах традиції, Корпоративний центр делегує їм вироблення, адаптацію та реалізацію конкретних планів на основі загальних принципів і пріоритетів Компанії. Корпоративний центр при цьому надає методологічне й організаційне сприяння.

Доцільність такого підходу підтвердили результати дослідження «Практика КСВ на підприємствах ДТЕК», проведеного у 2007 році незалежним підрядником.

Орган управління	Сфера відповідальності	Функції
Стратегічний рівень		
Наглядова рада та Правління – вищі органи управління Компанії	Визначають стратегічні цілі з урахуванням пріоритетів розвитку бізнесу й рамкових установок Групи СКМ	Аналіз факторів, що впливають на КСВ, прийняття стратегічних рішень, контроль виконання
Оперативний рівень: Корпоративний центр (КЦ)		
Дирекція з управління персоналом і корпоративних комунікацій: Директор	Здійснює оперативне керівництво реалізацією стратегії КСВ, керує Робочою групою із соціальної звітності	Вироблення корпоративної політики щодо КСВ та контроль за її реалізацією
Спеціалізований підрозділ, створений у складі Дирекції з управління персоналом і корпоративних комунікацій у 2007 році: Менеджер з КСВ, Фахівець	Координує діяльність щодо КСВ у всіх пріоритетних напрямках Організує процес соціальної звітності	Взаємодія з департаментами функціональних і виробничих напрямків, Радником Генерального директора з реформування соціальної сфери (позиція введена у 2008 році) і менеджерами підприємств у регіонах Моніторинг програм і проектів, організація оцінювання результатів
Робоча група із соціальної звітності	Координує процес підготовки соціальних звітів	Збір і подання даних у звіті за функціональними напрямками
Оперативний рівень: виробничі підприємства		
Генеральні директори У 2007 році розпочато процес формування систем управління процесами КСВ на рівні підприємств і призначення профільних менеджерів	Реалізують стратегію КСВ на підприємствах і територіях присутності Здійснюють адаптацію політики КСВ з урахуванням традицій підприємств Здійснюють збір інформації для соціального звіту	Взаємодія із КЦ Координація партнерств і цільових проектів з органами місцевого самоврядування

Механізми реалізації політики КСВ

Ми маємо намір використовувати такі механізми реалізації політики КСВ, ефективність яких доведена практикою інших компаній та одержала визнання у світі. Під механізмом ми розуміємо взаємозв'язок методів, засобів і принципів, які забезпечують досягнення поставлених цілей. Функціонально визначені в політиці КСВ сфери мають відношення до чотирьох напрямків діяльності: ділової етики й корпоративного управління, умов праці, охорони навколишнього середовища та взаємодії з місцевими співтовариствами. Зафіксовані в кожному з напрямків принципи втілюються в життя за допомогою таких методів:

- розроблення й затвердження основних документів (політик) у кожному з напрямків, у яких містяться цілі й способи їхнього досягнення, а також узяті Компанією на себе зобов'язання;
- підвищення ефективності систем управління;
- розроблення та реалізація цільових програм і проектів, спрямованих на досягнення поставлених цілей.

Використовувані засоби досягнення цілей специфічні для кожного з напрямків діяльності.



Для вдосконалення й наслідування ділової та корпоративної етики в Компанії розробляються документи, які регламентують норми поведінки та способи діяльності, схвалені на рівні вищого керівництва. Майбутній Кодекс етики адресований як нашим співробітникам, так і зовнішнім зацікавленим сторонам. У ньому зафіксовані принципи етичної поведінки, яких дотримується Компанія та кожен її співробітник.

Система внутрішніх комунікацій (корпоративні ЗМІ, інтранет, спеціальні заходи) сприяє тому, щоб ці принципи стали справжнім фундаментом корпоративної культури, до якої прихильні всі наші співробітники.

У сфері охорони праці й екології розробляються політики, проводиться сертифікація або ведеться підготовка до сертифікації за міжнародними стандартами. Зобов'язання Компанії як роботодавця щодо умов праці фіксуються в колективних договорах.

Зовнішні соціальні інвестиції поступово переводяться на програмний принцип організації діяльності.

Більш докладно про те, як працюють ці механізми на практиці, розповідається у відповідних розділах цього Звіту.

Соціальна звітність

Ми розглядаємо процес соціальної звітності водночас як інструмент управління КСВ і як засіб спілкування із широким колом зацікавлених сторін. Соціальний звіт дає читачеві можливість познайомитися з тим, як ми реалізуємо наші наміри, й підтверджує наше прагнення до відкритості та співробітництва. Для нас дуже важливий зворотний зв'язок у плані забезпечення двостороннього характеру взаємодії із зацікавленими сторонами

Ми відповідально підійшли до вирішення цього завдання, провівши попередню роботу й вивчивши міжнародний досвід. У 2007 році був підготовлений внутрішній соціальний звіт за попередній період. Із ним ознайомилися в основному керівники підприємств для того, щоб мати краще уявлення про майбутню роботу у сфері КСВ та соціальної звітності. У Компанії створена Робоча група із соціальної звітності, що координувала процес підготовки цього Звіту (більш докладна інформація міститься в Додатку «Про процес звітності та Звіт»).





2.4. Удосконалювання системи управління КСВ

Ми поділяємо думку, що система управління КСВ повинна постійно вдосконалюватися й розвиватися. Найкраще цього вдається досягти, якщо внутрішні процеси моніторингу й оцінювання результатів доповнюються спілкуванням й обміном досвідом із колегами з українських і міжнародних компаній та іншими зацікавленими сторонами.

Участь у міжнародних і національних ініціативах у сфері КСВ

Ми беремо участь у ряді ініціатив і програм щодо КСВ в Україні й у світі. У 2007 році ми приєдналися до Глобального договору ООН і ввійшли в українську мережу його учасників⁹, що сьогодні об'єднує понад 100 компаній та організацій. У 2008 році наша Компанія стала головою Робочої групи «Бізнес і права людини», створеної в рамках мережі Глобального договору. Цей факт має особливе значення для нас у зв'язку зі святкуванням у 2008 році 60-літньої річниці прийняття Генеральною Асамблеєю ООН Загальної декларації прав людини.

Ми також беремо участь у роботі Українського національного комітету з розробки міжнародного стандарту соціальної відповідальності ISO 26000, прийняття якого очікується у 2010 році.

⁹ Детальну інформацію про Глобальний Договір ООН можна знайти в Інтернеті за адресою: www.unglobalcompact.org.





Взаємодія із зацікавленими сторонами

В останні двадцять років теорія зацікавлених сторін¹⁰ усе ширше реалізується на практиці в розробці систем взаємодії зі стейкхолдерами. Увага з боку компаній до цих процесів обумовлена мінливими умовами ведення бізнесу (глобалізація, активне впровадження інформаційних технологій, зміна структури виробництва та споживання). Залучення зацікавлених сторін до діалогу означає створення нової системи реагування Компанії на істотні зовнішні та внутрішні стосовно Компанії зміни.

Для нас взаємодія із зацікавленими сторонами – це процес, що:

- допомагає зрозуміти потреби зацікавлених сторін, їхні інтереси й побоювання;
- завдяки конструктивному діалогу створює нові можливості;
- дозволяє скорегувати стратегію Компанії з урахуванням глобальних тенденцій.

Основний принцип наших взаємин із зацікавленими сторонами: ми готові брати до уваги й обговорювати їхні обґрунтовані очікування на основі балансу інтересів.

Ми почали виявляти зацікавлені сторони (див. схему) і вести пошук цікавих і корисних для обох сторін форм спілкування та співробітництва. Цей процес поки перебуває на самому початку; надалі ми плануємо уточнити й доповнити групи, які ми визначили на момент підготовки цього Звіту.

Крім основних груп, характерних для компанії будь-якої галузі й розміру (акціонери, співробітники, постачальники, споживачі, місцеві співтовариства, партнери, органи державної влади та місцевого самоврядування), ми виділяємо цільові аудиторії, з якими ми вже взаємодіємо або маємо намір взаємодіяти в майбутньому в міру реалізації Політики КСВ.

¹⁰ Точне визначення терміна і його пояснення подані в Глосарії в кінці цього Звіту та на сайті ДТЕК (www.dtek.com.ua).





До внутрішніх зацікавлених сторін ми відносимо групи й організації, які мають безпосереднє відношення до створення та споживання продукції наших підприємств. Серед основних груп – наші акціонери, співробітники, споживачі й партнери. У свою чергу, кожна із цих груп складається з більш спеціалізованих або локальних підгруп (частина з них показана на схемі).

До зовнішніх зацікавлених сторін ми відносимо, насамперед, місцеві співтовариства територій присутності Компанії, які представляють органи державної та місцевої влади, громадські й неурядові організації, члени родин співробітників та інші групи. З урахуванням специфіки бізнесу ми виділяємо природоохоронні неурядові організації в окрему групу, з якої необхідно вибудовувати довгострокову систему консультацій. Крім того, у глобальній перспективі нашими зацікавленими сторонами є також міжнародні організації, з якими нас уже сьогодні пов'язують відносини партнерства (такі як USAID), а також рейтингові агентства й ділові видання, у поле зору яких попадають такі великі компанії як ДТЕК.

Мета системи взаємодії з зацікавленими сторонами – донесення достовірної та повної інформації про діяльність Компанії й одержання зворотного зв'язку, тому важливою частиною цієї системи ми вважаємо проведення конкретних заходів з їхньою участю. У 2008 році ми почали консультації та діалоги із представниками неурядових організацій у Донецьку. Надалі формат заходів може стати більш різноманітним.

Плани Компанії щодо реалізації Політики КСВ

До остаточного затвердження Політики КСВ і розроблення довгострокових планів у цій області ми будуємо свою діяльність на основі коротко- й середньострокового планування при належному урахуванні стратегічних факторів розвитку бізнесу.

Пріоритети ДТЕК	Плани на 2009-2010 роки
Системний підхід до побудови добросовісних і взаємовигідних відносин з усіма зацікавленими сторонами Розвиток соціальної звітності, урахування очікувань і думок тих суспільних груп, які політика КСВ Компанії зачіпає прямо або опосередкован	Зацікавлені сторони Провести ряд заходів (у т.ч. корпоративну управлінську конференцію) з метою підвищення ефективності взаємодії з зацікавленими сторонами Звітність Підвищувати рівень підготовки й верифікації звітів; починаючи з 2008 року процес соціальної звітності перейде на 2-річний цикл
Забезпечення безпеки праці й розвиток людського потенціалу	Система управління охороною праці та здоров'я Завершити процес проходження сертифікації на відповідність вимогам міжнародного стандарту OHSAS 18001 Розвиток персоналу Забезпечити власним персоналом не менш ніж 80 % вакансій вищого й середнього менеджменту
Турбота про навколишнє середовище	Система екологічного менеджменту Почати роботу з упровадження системи екологічного менеджменту відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 14001 Провести навчання лінійних керівників відділів охорони навколишнього середовища, переглянути їхні функціональні обов'язки, створити систему планування, удосконалити систему моніторингу та контролю
Внесок у розвиток місцевих співтовариств, зокрема, шляхом створення взаємовигідних соціальних партнерств у регіонах присутності компанії	Соціальне партнерство Провести незалежне оцінювання реалізації Декларації соціального партнерства Розширити географію проектів, закріпити ефективність системи управління та координації Поліпшити практику управління добродійною діяльністю

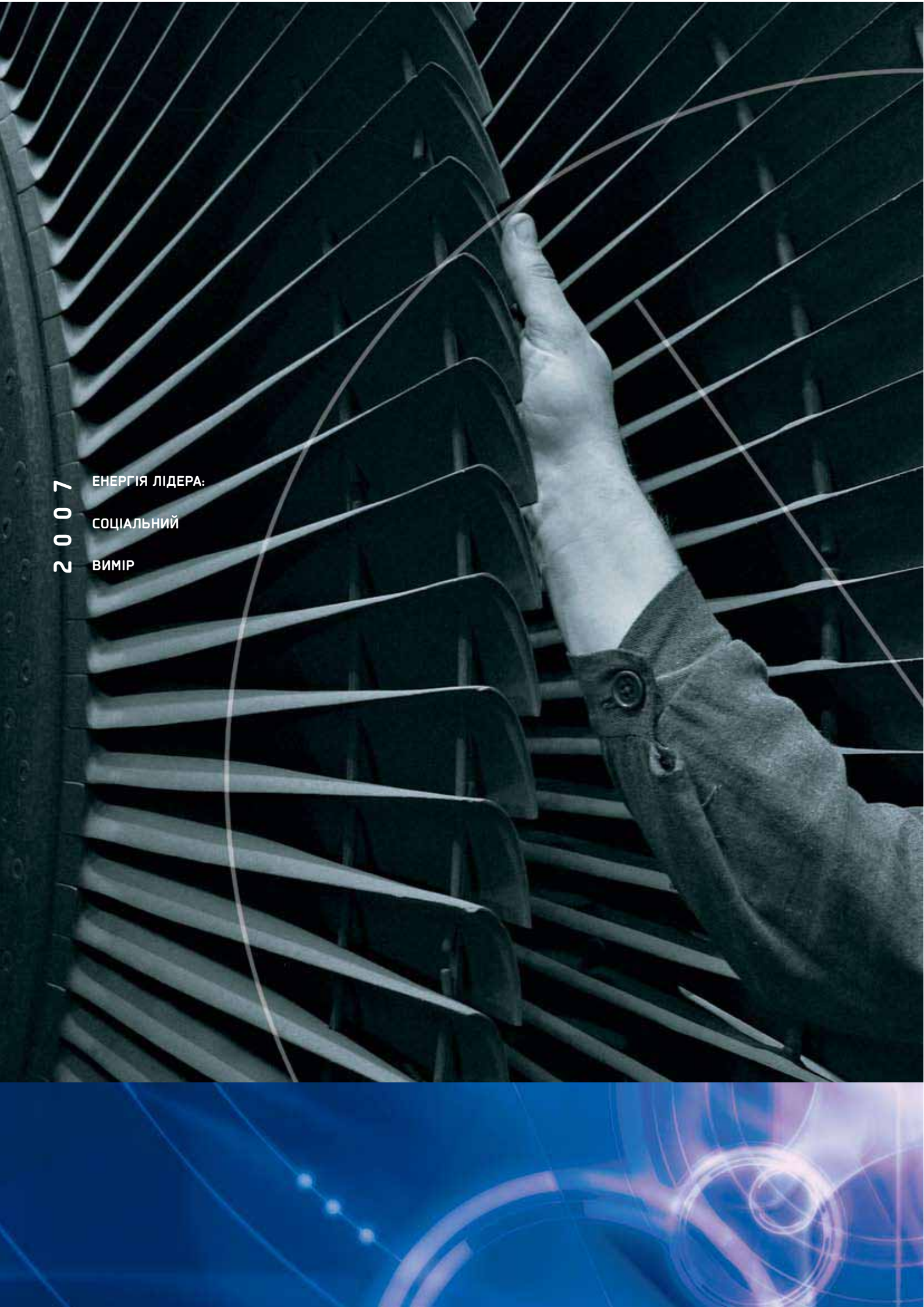


2007

ЕНЕРГІЯ ЛІДЕРА:

СОЦІАЛЬНИЙ

ВИМІР



A black and white photograph of a young man wearing a hard hat, looking upwards with a focused expression. He is in an industrial setting, with a complex structure of pipes and metal beams visible in the background. A blue semi-transparent overlay covers the bottom half of the image, featuring abstract geometric patterns and lines. The text "УПРАВЛІННЯ І РЕЗУЛЬТАТИ" is written in white capital letters across the middle of the blue overlay.

УПРАВЛІННЯ І РЕЗУЛЬТАТИ



3.1. Підтримка територій присутності та місцевих співтовариств

Основні сфери КСВ, інформація з яких включена в цей Звіт, це:

- підтримка територій присутності й місцевих співтовариств;
- якість трудових відносин;
- охорона навколишнього середовища.

У 2007 році основні програми та проекти, реалізовані в кожному з напрямків, були розроблені виходячи зі стратегічних пріоритетів розвитку бізнесу. Основні результати програм представлені в цьому розділі й Додатку до цього Звіту «Географія соціальної присутності ДТЕК». ДТЕК добровільно приймає на себе зобов'язання направляти відповідні до розвитку бізнесу ресурси з метою реалізації суспільно орієнтованих програм на рівні територій присутності та країни в цілому.

Наша позиція

Ми прагнемо до того, щоб наш внесок у суспільний розвиток став системним, прозорим і довгостроковим. Основна мета наших соціальних інвестицій – створення сприятливого й стабільного суспільного середовища для розвитку бізнесу.

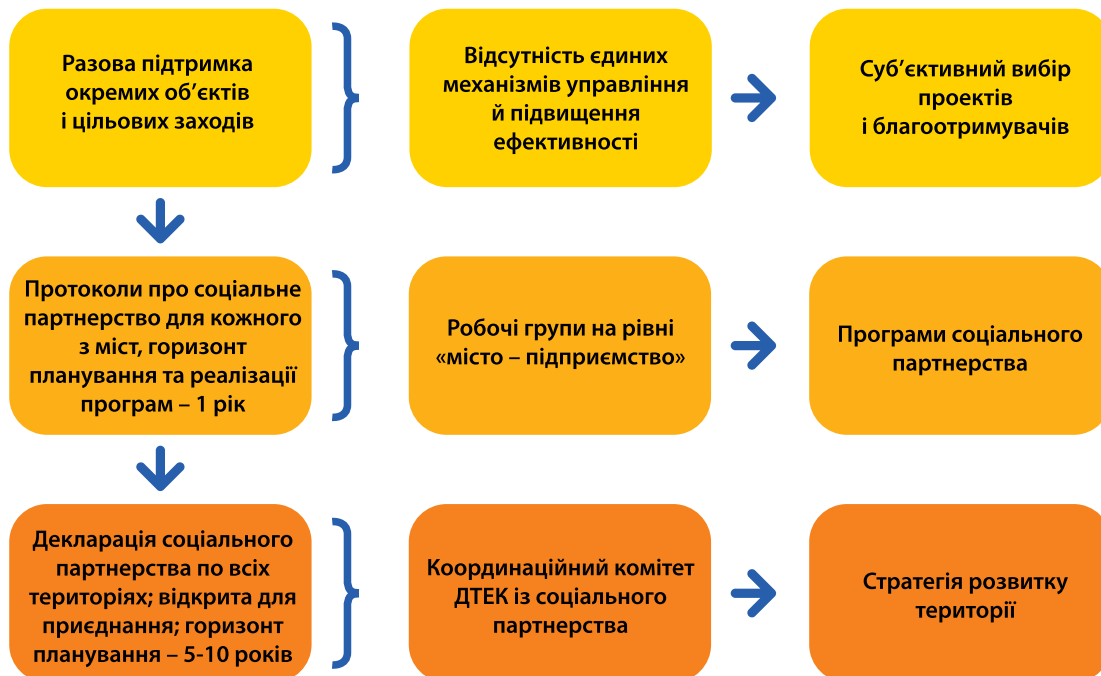
Особливість нашої роботи у 2007 році на територіях присутності полягала в поступовому переході на стратегічну основу – від розрізнених проектів і «вимушеної доброчесності» до довгострокових програм, побудованих на принципах соціального партнерства. Системне співробітництво з місцевою владою та жителями регіонів важливе для нас, оскільки умови життя родин співробітників прямо впливають на атмосферу, у якій працюють співробітники наших підприємств.

Надалі ми маємо намір приділяти більше уваги проектам всеукраїнського значення та програмам стратегічного розвитку територій присутності ДТЕК.



ПІДХОДИ ДО
УПРАВЛІННЯМЕХАНІЗМИ
УПРАВЛІННЯ

РЕАЛІЗАЦІЯ



Модель соціального партнерства

У 2007 році ми вперше запропонували на територіях нашої присутності модель довгострокового соціального партнерства. На практиці вона працює в такий спосіб. Органи місцевого самоврядування кожної території – учасника соціального партнерства – разом з нашими підприємствами й іншими зацікавленими сторонами обирають пріоритетні напрямки соціальних інвестицій. За результатами обговорення на кожній території формується програма соціального партнерства й визначаються конкретні проекти, що підлягають фінансуванню. Реалізація програм повинна поліпшити якість життя в містах, де є наші підприємства.

Очікуваний результат роботи в умовах нової моделі – оновлені заклади культури, сучасне медичне обладнання в лікарнях і поліклініках, комп'ютерні класи у школах та інші зримі ознаки й характеристики підвищення рівня і якості життя.

Реалізація моделі на практиці проходила в кілька етапів. На першому етапі, влітку 2007 року, були підписані тристоронні Протоколи про наміри між Корпоративним центром, виробничими підприємствами та органами місцевого самоврядування міст Павлограда, Тернівки, Першотравенська в Дніпропетровській області, Зугреса, Кіровського, Курахова – у Донецькій і Щастя – у Луганській областях.

У рамках цих короткострокових угод формувалися перші програми соціального партнерства. На цьому етапі крок планування коливався від кількох місяців до одного року. На деяких територіях для реалізації програм були створені робочі координаційні групи, які вирішували оперативні питання.

У 2008¹¹ році почався новий етап розвитку моделі соціального партнерства. У березні розроблена й підписана багатостороння довгострокова Декларація соціального партнерства, що має більш широкую географію й охоплює більше сфер співробітництва.

Підписуючи документ, учасники нової моделі соціального партнерства домовлялися про те, що вони не переслідують політичні або комерційні цілі, а керуються виключно такими інтересами:

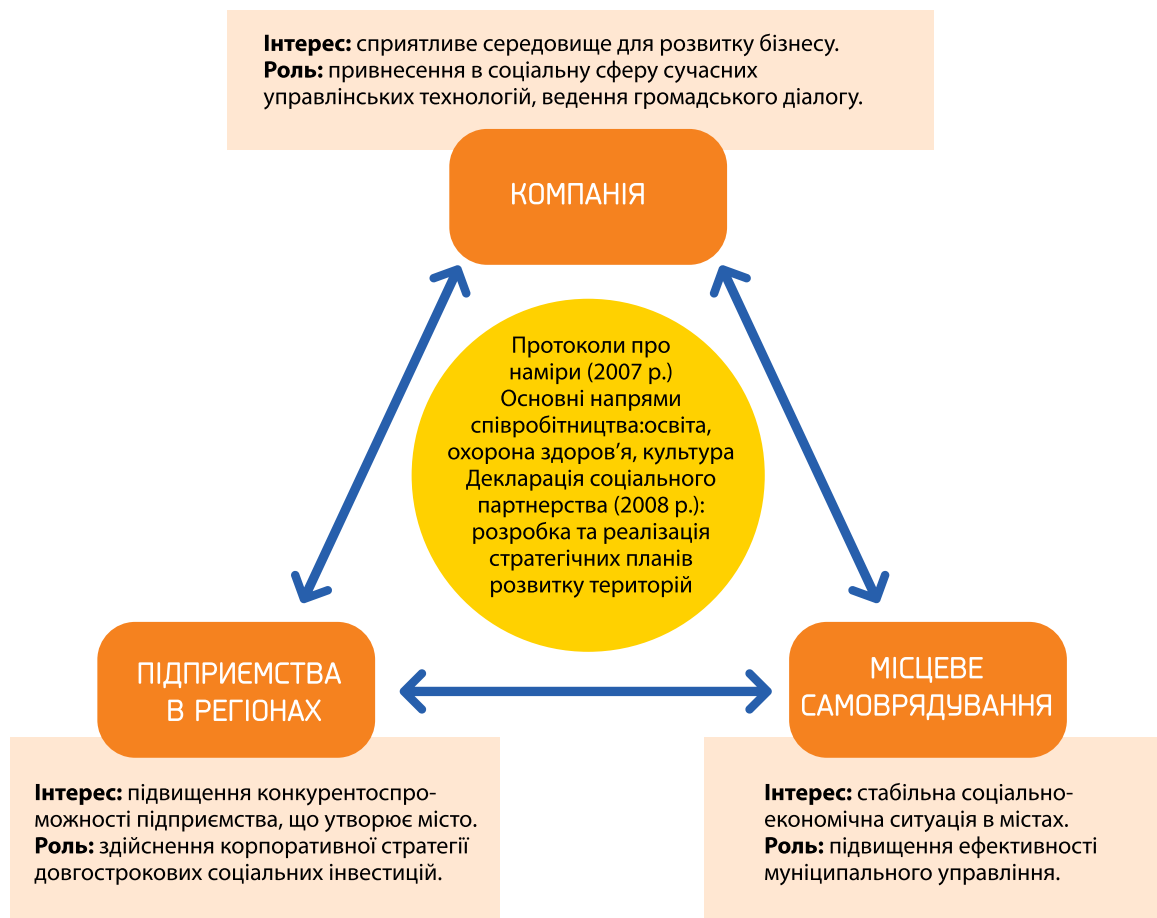
- поліпшення умов і підвищення якості життя;
- створення сталих умов для прискореного соціально-економічного розвитку територій;
- забезпечення благополуччя громадян;
- подальше зміцнення верховенства закону й заохочення громадської ініціативи.

Для забезпечення прозорості діяльності й підвищення ефективності використання коштів створений Координаційний комітет із соціального партнерства – механізм, за допомогою якого учасники соціального партнерства планують спільну діяльність й обговорюють результати. Перша сесія Координаційного комітету затвердила регламент, робочі методи та процедури його роботи, а також програми на 2008 рік.

На цьому етапі програми соціального партнерства будуть мати більш довгостроковий характер для того, щоб у майбутньому, коли будуть розроблені стратегії соціально-економічного розвитку міст, стати їхньою частиною.

¹¹ У цей Звіт включені найбільш значущі події та факти, що виходять за межі звітності, тобто ті, що сталися раніше чи пізніше 2007 року, з метою більш повного розуміння читачем Звіту подій 2007 року.





У 2007 році пов'язані з основними напрямками КСВ витрати підприємств, які включені в межі цього Звіту, склали 9,6 млн грн¹² (докладніше інформацію про програми соціального партнерства див. у Додатку до Звіту «Географія соціальної присутності ДТЕК»).

У міру реалізації модель партнерства розвивається: додаються нові елементи, які дозволяють удосконалювати механізм взаємодії учасників, зокрема – партнерські програми з іншими організаціями, зацікавленими в досягненні аналогічних цілей.

¹² Відмінність від названої в річному фінансовому звіті ДТЕК за 2007 рік суми («Добродійні пожертви та спонсорство» – 25 млн. грн.) пояснюється такими причинами: у Соціальний звіт включена менша кількість підприємств Компанії; підприємства застосовували різні підходи до обліку використовуваних коштів у силу різного трактування термінів «добродійність» і «спонсорство». У процесі підготовки цього Звіту названа проблема ідентифікована й буде вирішена в наступному циклі звітності (див. також Додаток «Про процес звітності та Звіт»).

Партнерська програма з USAID/Kyiv – «Local Economic Development»

У грудні 2007 року стартував партнерський проект між ДТЕК і USAID (Агенство США з міжнародного розвитку, <http://ukraine.usaid.gov/ukr/>) – однією з провідних світових організацій сприяння суспільному й економічному прогресу – за програмою Local Economic Development (LED – «Економічний розвиток міст», <http://www.led.net.ua/ukr/>).

ДТЕК і USAID закріпили юридичні та практичні рамки партнерства в Меморандумі про взаємне розуміння, підписаному в Донецьку 28 грудня 2007 року. Проект спрямований на надання експертної та практичної допомоги міським радам регіонів присутності Компанії в удосконалюванні процесу стратегічного планування, що врешті-решт повинно підвищити конкурентоспроможність й інвестиційну привабливість міст. При виборі проекту важливим аргументом стало те, що його методологія заснована на партнерському підході при складанні стратегічних планів розвитку й дозволяє повною мірою враховувати потреби співтовариств, можливості міської влади й органів місцевого самоврядування, а також позиції та пріоритети бізнесу.

З Декларації соціального партнерства, березень 2008:

«Підприємства мають намір забезпечити органам місцевого самоврядування консультаційне сприяння в розробленні довгострокових стратегічних планів розвитку міст із метою підвищення їхньої інвестиційної привабливості. Таке сприяння буде здійснене у вигляді надання послуг експертів й іншої погодженої допомоги в рамках реалізації в містах присутності підприємств проекту «Економічний розвиток міст» (Local economic development) Агенства США з міжнародного розвитку (USAID). У міру розроблення, прийняття й оновлення стратегічних планів переважною підтримкою з боку підприємств будуть користуватися проекти та програми, які будуть прямо пов'язані з реалізацією цих планів».

Спонсорство та добродійність

Ми надаємо й маємо намір надавати й далі пожертвування благодійним організаціям, які допомагають місцевим співтовариствам, і людям, що потребують допомоги. При цьому спрямованість і форми спонсорської та добродійної діяльності будуть відповідати стратегії корпоративної соціальної відповідальності Компанії (докладніше інформацію про добродійну діяльність наших підприємств див. у Додатку «Географія соціальної присутності ДТЕК »).



3.2. Трудові відносини

Співробітники – це наш основний актив й умова успіху. Для досягнення стратегічних цілей Компанії необхідно, щоб усі трудові колективи працювали як єдина команда і спільною працею робили максимальний внесок у реалізацію поставлених завдань.

Наша позиція

Глобальні економічні зміни потребують сьогодні не тільки нових підходів до управління бізнесом з боку керівництва та менеджменту компаній, але й іншого ставлення співробітників до своєї ролі й обов'язків. Для нас важливо, щоб наші співробітники цінували свою роботу в Компанії, і водночас їхні професійні навички та досвід відповідали сучасним завданням бізнесу. В основі політики управління персоналом лежить створення необхідних умов і стимулів для досягнення цих цілей.







Підходи до управління якістю трудових відносин

З урахуванням інтенсивного зростання Компанії та принципово нових бізнес-завдань у 2007 році основний акцент у галузі управління персоналом був зроблений на вибудовування системи ефективної взаємодії між Корпоративним центромі підприємствами. Протягом року розроблявся ряд документів, що дозволяють інтегрувати цінності Компанії в оперативні процеси управління.

У 2007 році розроблений, представлений на корпоративній конференції й винесений на подальше обговорення проект Політики у сфері умов праці, яка повинна стати єдиним корпоративним документом у сфері управління персоналом для всіх підприємств.

Відповідно до проекту Політики, наші цілі у сфері умов праці:

- залучення, мотивація та збереження талановитих й ініціативних фахівців;
- постійне відновлення знань і розвиток навичок співробітників для виконання поточних і майбутніх завдань;
- розвиток управлінського потенціалу й забезпечення високопрофесійного та стабільного управління Компанією;
- створення сприятливих умов праці, що забезпечують охорону здоров'я співробітників.

Основні досягнення 2007 року:

- завершене формування кадрового резерву на рівні Корпоративного центру й керівників виробничих підприємств;
- проведене комплексне оцінювання співробітників управлінської ланки по всій Компанії;
- завершене розроблення організаційних структур апарату управління Корпоративного центру й ряду провідних підприємств.

Загальна характеристика персоналу

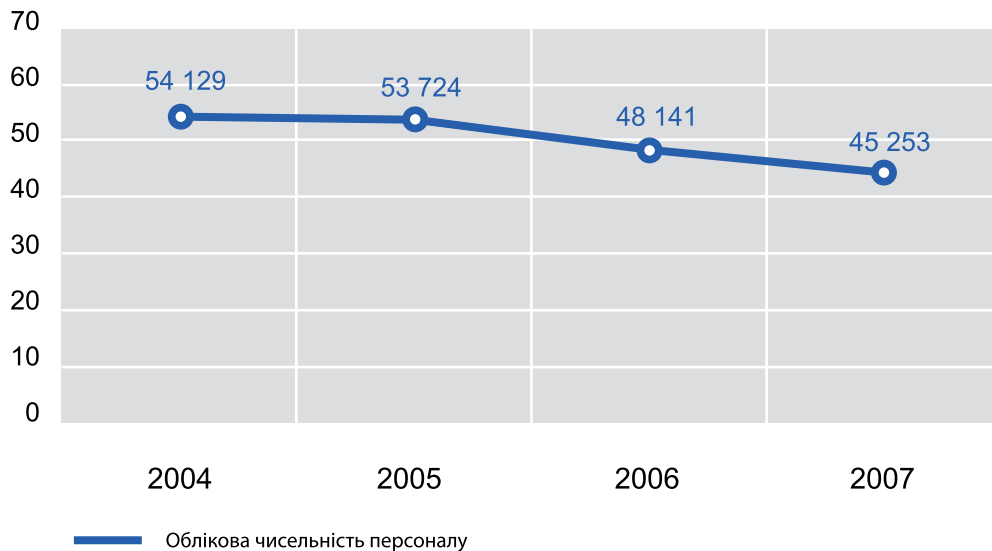
Понад 80 % співробітників нашої Компанії зайнято на вуглевидобувних і збагачувальних підприємствах. Найбільші за чисельністю¹² співробітників підприємства – це:

- «Павлоградвугілля» (тут працює понад 30 тис. чоловік);
- «Шахта «Комсомолець Донбасу» (майже 5,4 тис. чоловік);
- «Східенерго» (6,2 тис. чоловік).

У цілому на включених у межі Звіту підприємствах Компанії за станом на кінець 2007 року працювали 45 253 чоловік. За останні чотири роки чисельність персоналу має тенденцію до скорочення, що пов'язано в основному з модернізацією та реструктуризацією виробництва.

¹² Дані за станом на кінець 2007 року.

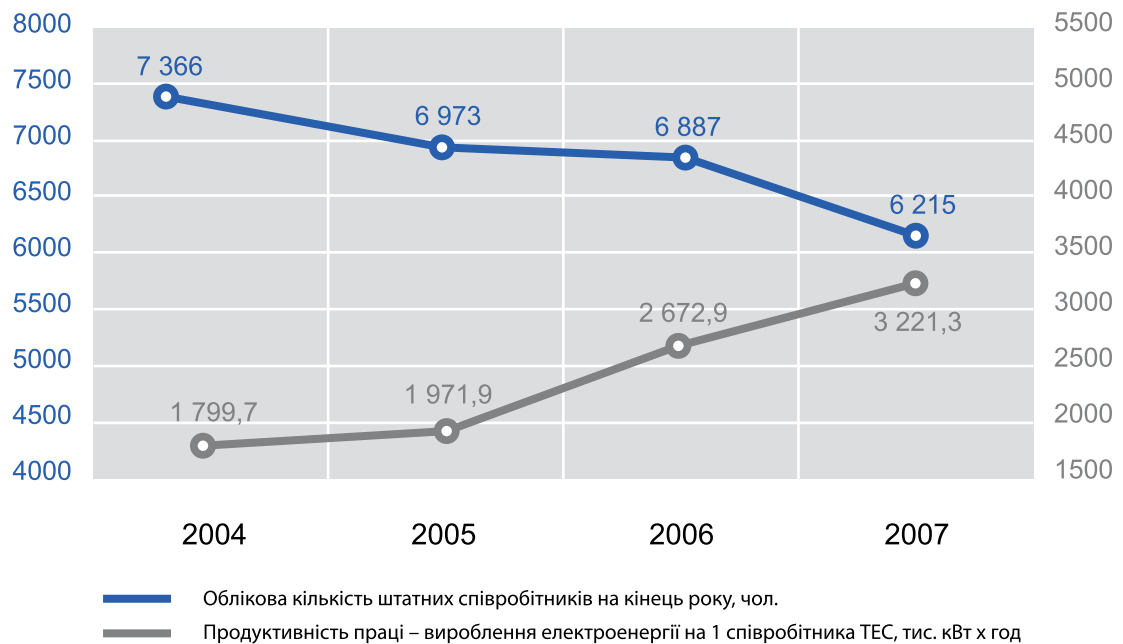
Динаміка загальної чисельності персоналу



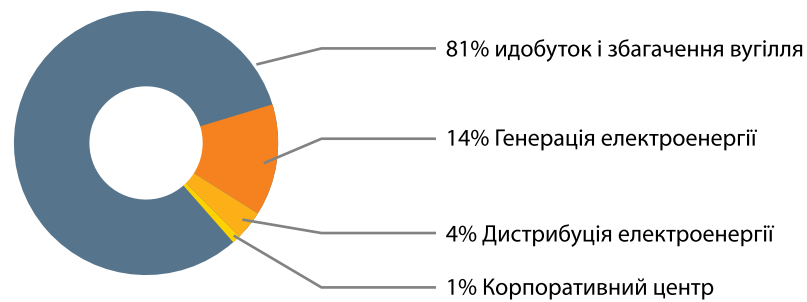
Оптимізація чисельності проводиться відповідно до законодавства й супроводжується виконанням усіх передбачених заходів щодо надання допомоги співробітникам, які звільнюються, роботодавцем. Крім обов'язкових заходів, Компанія надає додаткову допомогу колишнім співробітникам, допомагаючи їм у працевлаштуванні й адаптації до нових економічних умов. У результаті змін на ряді підприємств підвищується продуктивність праці.

У 2007 році на об'єднанні «Павлоградвугілля», де відбувалися найбільш активні процеси оптимізації, разом із міським центром зайнятості, профспілками й органами місцевого самоврядування був створений Центр адаптації. Звернувшись у Центр, колишні співробітники можуть отримати психологічну допомогу, а також сприяння у працевлаштуванні на підприємства міста або у відкритті власного бізнесу. Персонал Центру організує консультації з юристами, кадровими службами й центрами зайнятості, психологами, допомагає здобути додаткову професію або підвищити кваліфікацію в Центрі за рахунок підприємства.

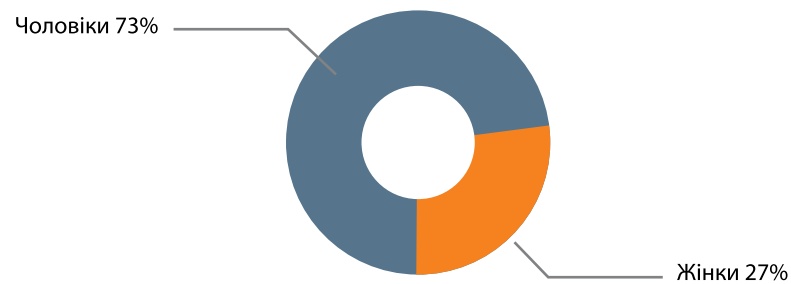
Динаміка чисельності персоналу й показника продуктивності праці на «Східенерго»



Структура персоналу в розбивці за виробничими секторами

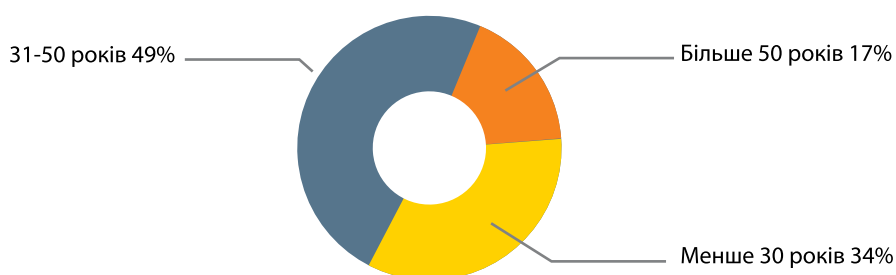


Структура персоналу в розбивці за статтю



У силу специфіки виробництв більшість співробітників ДТЕК – це чоловіки. Віковий склад у цілому досить збалансований, хоча на вугільних підприємствах середній вік співробітників трохи вищий, ніж на підприємствах електроенергетики. З огляду на той факт, що умови роботи пов'язані з підвищеними чинниками небезпеки, ми не приймаємо на роботу осіб молодших 18 років.

Структура персоналу в розбивці за віком



Механізми реалізації політики у сфері умов праці

Галузеві угоди

Наша Компанія є учасником Галузевої угоди між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості. Галузева угода зареєстрована в Міністерстві праці та соціальної політики України 07.08.01 (№ 71) і є чинною зі змінами й доповненнями дотепер. Останні зміни та доповнення підписані й зареєстровані в Міністерстві праці та соціальної політики України 04.08.08 (№ 40).

В електроенергетичній галузі є чинною Галузева угода на 2006–2007 роки, укладена між Національною акціонерною компанією «Енергетична компанія України», Профспілкою співробітників енергетики й електротехнічної промисловості України та Незалежною галузевою профспілкою енергетиків України. «Східенерго» з боку власника не є учасником цієї Галузевої угоди, але профспілкові організації електростанцій входять до складу Профспілки співробітників енергетики й електротехнічної промисловості України (у складі Донецького та Луганського обкомів цієї Профспілки). Таким чином, профспілкові організації електростанцій «Східенерго» входять до складу одного з учасників Угоди.



Колективні договори

Вимоги галузових угод ураховуються в процесі прийняття колективних договорів, які укладаються на більшості наших підприємств на термін від одного року. Після закінчення терміну дії договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть існуючий документ. У колективних договорах закріплюються досягнуті домовленості між трудовими колективами в особі їхніх представників (профспілки) й адміністраціями підприємств.

Укладення договорів та обговорення їх змісту – непростий процес як для Компанії, так і для співробітників. Підприємства вугільної й енергетичної галузей у різних країнах світу переживали складні періоди трансформації – в Україні діють схожі закономірності. Зростання заробітної плати та збереження соціальних пільг (див. підрозділ «Оплата праці й соціальна підтримка») можливі лише в тому випадку, якщо підприємства працюють максимально рентабельно, а продуктивність праці зростає.

В умовах сучасної економіки виконати це завдання можна за рахунок упровадження нових технологій і більш продуктивного устаткування, що вимагають менших трудових затрат, а також розширення професійних навичок і знань співробітників.

Компанія детально обговорює з представниками трудових колективів усі пункти колективних договорів, за необхідності обидві сторони додатково вивчають спірні питання.

У колективних договорах підприємств «Східенерго» зазначені умови оплати праці, соціальні пільги й виплати співробітникам і пенсіонерам, що не працюють, зобов'язання Компанії у сфері навчання персоналу й охорони праці співробітників.

За весь час існування «Східенерго» не мало заборгованості в заробітній платі. У 2007 році фонд оплати праці співробітників був збільшений порівняно з попереднім роком на 28,4 %. Щороку на соціальну підтримку співробітників і пенсіонерів, що не працюють, направляються значні кошти. Так, у 2005 році на забезпечення соціального пакета було витрачено 14 735 тис. грн, у 2006 – 16 866 тис. грн, у 2007 – 22 475 тис. грн.

Профспілкові організації

На наших підприємствах працюють кілька профспілкових організацій. За оцінними даними керівництва підприємств, більшість співробітників є їхніми членами.

Підприємства	Відсоток співробітників, які є членами профспілкових організацій
«Павлоградвугілля»	100 %
«Шахта «Комсомолец Донбасу»	98 %
Центрально-збагачувальні фабрики:	
Курахівська	65 %
Моспінське ВПП	97 %
Павлоградська	98 %
«Східенерго»	92 %
«Сервіс-Інвест»	Рада трудового колективу
« ПЕМ-Енерговугілля»	91,6 %

Компанія не перешкоджає праву співробітників на об'єднання для захисту своїх інтересів і готова вести конструктивний діалог з уповноваженими співробітниками структурами.

Шлях до конструктивного діалогу між Компанією й шахтарськими профспілками Західного Донбасу був непростим. Початок 2007 року ознаменувався напругою, яка зросла у взаєминах між сторонами. Адміністрація та профспілки сіли за стіл переговорів. 12 лютого 2007 року відбулося спільне засідання Наглядової ради «Павлоградвугілля», адміністрації підприємства й керівників профспілкових організацій, під час якого були досягнуті угоди щодо кількох принципових для учасників переговорного процесу позицій. Ухвалені рішення водночас підвищили як рівень соціальної захищеності співробітників «Павлоградвугілля», так й ефективність роботи підприємства.

Охорона праці та здоров'я

Сучасне суспільство все чіткіше усвідомлює найважливішу економічну й соціальну роль, яку грають підприємства електроенергетики та вуглевидобутку в поступальному розвитку промислового виробництва. У зв'язку з цим зростають вимоги до системи управління охороною праці та промисловою безпекою, основним завданням якої є управління поведінковими й виробничими ризиками.

Простої, викликані аваріями, нещасними випадками на виробництві, професійними захворюваннями, не тільки сповільнюють виробничі процеси, але й стають джерелом високих додаткових витрат. Крім того, ці явища негативно впливають на рівень безпеки виробництва, якість продукції, а також на ставлення співробітників до своїх обов'язків. Тому вдосконалення охорони праці на підприємствах має для нас не тільки соціальне, але й економічне значення.

Управління питаннями охорони праці та промислової безпеки

У 2007 році вище керівництво Компанії порушило питання про необхідність розроблення та впровадження сучасної й ефективної системи управління охороною праці та промисловою безпекою. У тому самому році була розроблена й затверджена Політика у сфері охорони праці й промислової безпеки, а також визначені стратегічні цілі. Для виконання поставлених завдань на програми з охорони праці у 2007 році спрямовано 76,5 млн грн.

Формування системи управління охороною праці та промисловою безпекою



У 2007 році були розроблені й впроваджені корпоративні стандарти безпеки, що регламентують основні процеси в системі управління:

- постановка щорічних цілей і завдань з охорони праці;
- робота комітетів і підкомітетів з безпеки праці;
- внутрішні розслідування подій на виробництві;
- ідентифікація небезпек й оцінювання виробничих ризиків;
- внутрішній аудит системи управління охороною праці;
- інформування співробітників з питань безпеки виробництва;
- програми профільного навчання;
- стимулювання роботи у сфері безпеки праці;
- контроль безпеки послуг підрядних організацій

Сертифікація за міжнародним стандартом

Важливою подією 2007 року стало рішення вищого керівництва Компанії про побудову системи управління охороною праці та промисловою безпекою відповідно до вимог міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007. Система управління, побудована й сертифікована відповідно до вимог цього стандарту, дозволяє підприємству:

- здійснювати контроль за небезпечними виробничими факторами;
- управляти ризиками, що виникають у процесі виробничої діяльності;
- запобігати виникненню інцидентів, аварій, позаштатних ситуацій;
- інтегрувати заходи, що вживаються, з діючими на підприємстві системами менеджменту;
- поліпшувати моральний клімат у трудових колективах;
- зменшувати витрати.

Побудова системи управління охороною праці та промисловою безпекою

З 2007 року робота з побудови сучасної системи управління проводиться на трьох виробничих підприємствах («Павлоградвугілля», «Шахта «Комсомолець Донбасу» і «Східенерго»).

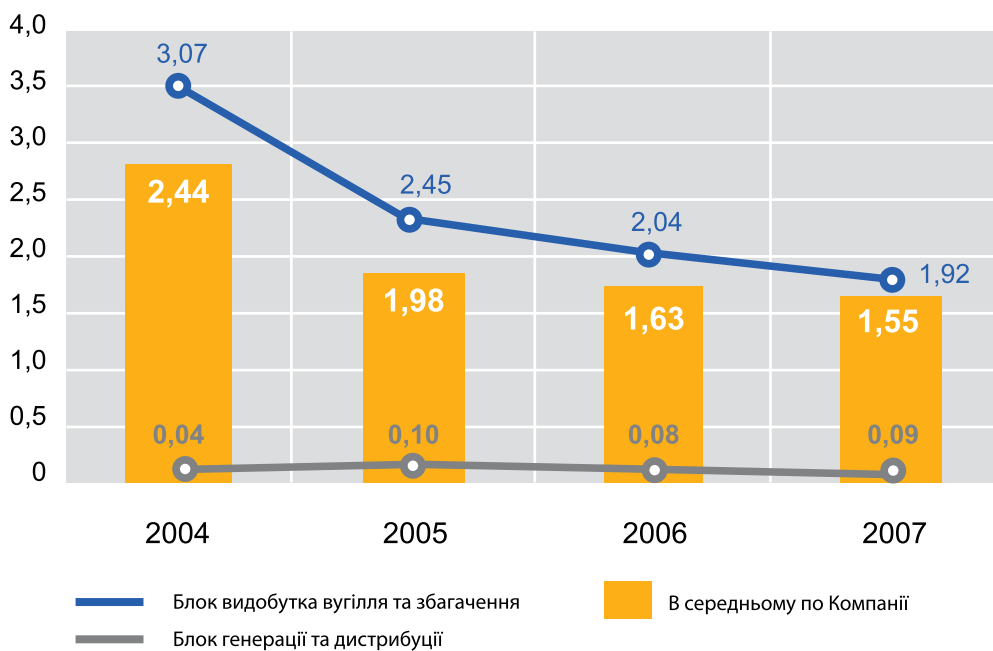
1. Діагностика діючих процесів 2. Семінар для керівництва 3. Розроблення плану дій	ЕТАП I ПІДГОТОВКА	квітень – травень 2007
1. Створення робочих груп 2. Навчання робочих груп: - введення в OHSAS 18001; - оцінювання ризиків; - курс внутрішніх аудиторів	ЕТАП I I НАВЧАННЯ	червень – серпень 2007
1. Аналіз і доопрацювання існуючої документації 2. Розроблення документації системи управління	ЕТАП I II РОЗРОБКА	червень 2007 – травень 2008
Упровадження: • політики; • стандартів; • процедури внутрішніх аудитів; • комітетів з охорони праці	ЕТАП IV УПРОВАДЖЕННЯ	липень 2007 – серпень 2008
Передсертифікаційний аудит: • оцінювання досягнень; • коригувальні дії	ЕТАП V ОЦІНЮВАННЯ Й АНАЛІЗ	вересень – жовтень 2008
Сертифікаційний аудит: • відповідність вимогам стандарту OHSAS 18001; • забезпечення сталого розвитку; • постійне покращення	ЕТАП VI ПОДАЛЬШЕ ВДОСКОНАЛЕННЯ	січень – березень 2009

Зниження виробничого травматизму

У 2007 році порівняно з 2006 роком на підприємствах Компанії:

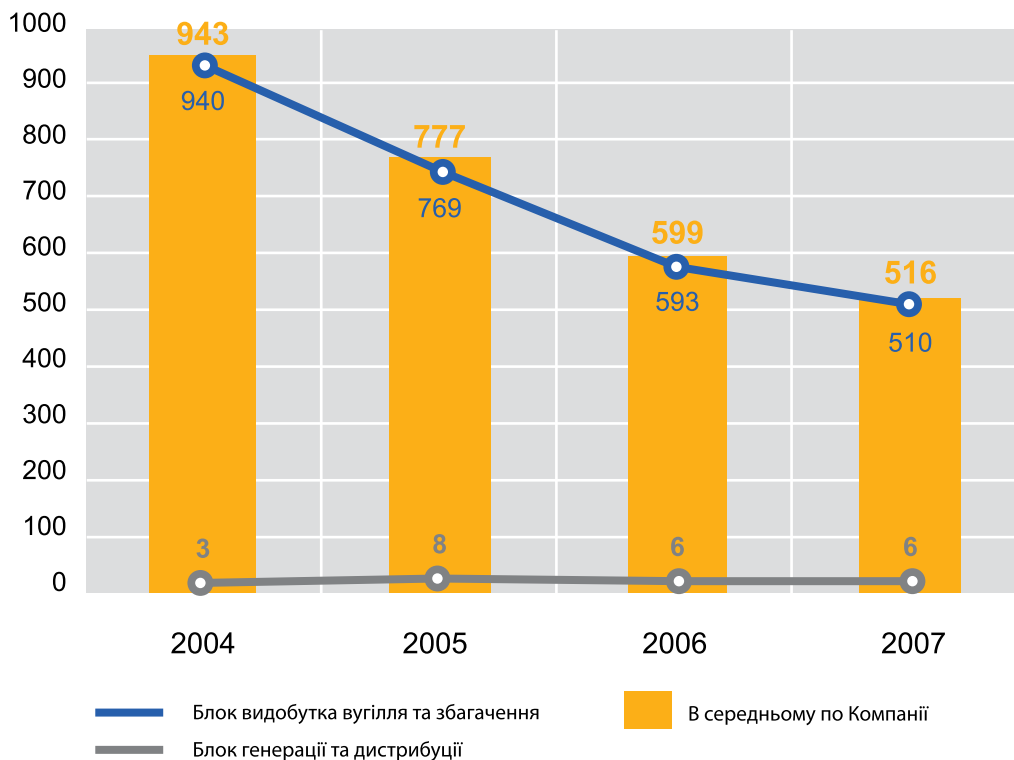
- кількість нещасних випадків зі смертельним результатом знижена на 50% (з 12 до 6 випадків);
- рівень смертельного травматизму на 1 млн т добутого вугілля знижений на 56% (з 0,72 до 0,32 випадків);
- загальний рівень травматизму знижений на 14% (з 599 до 516 випадків);
- кількість важких нещасних випадків знижена на 19% (з 21 до 17 випадків);
- коефіцієнт частоти нещасних випадків (на 200 тис. людино-годин) знижений на 5% (з 1,63 до 1,55);
- коефіцієнт тяжкості нещасних випадків (на 200 тис. людино-годин) знижений на 11 % (з 65,51 до 58,6 днів непрацездатності).

Коефіцієнт частоти нещасних випадків LTIFR (на 200 тис. людино-годин)

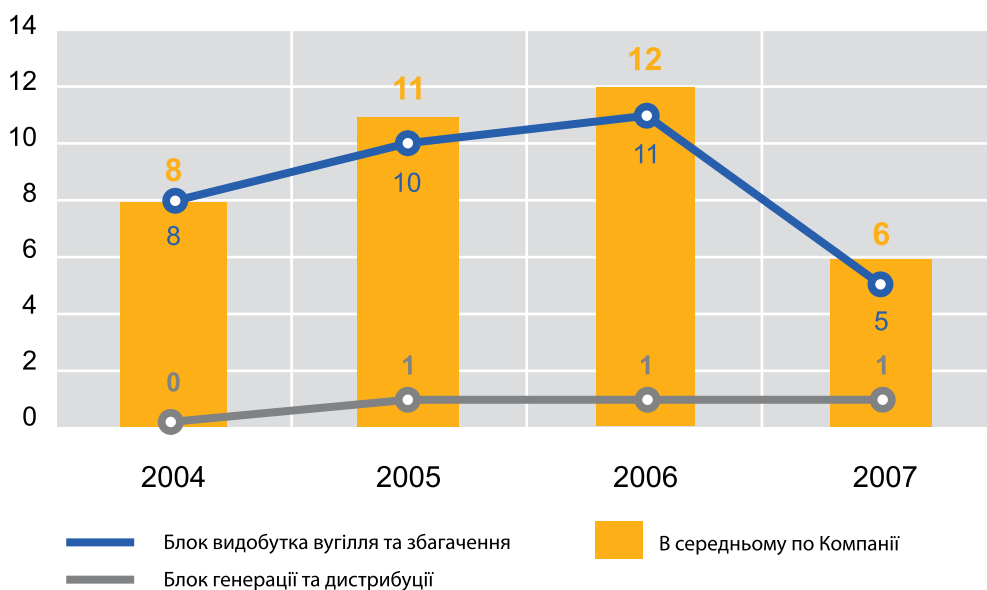


¹⁴ Рівень смертельного травматизму на 1 млн т розраховують лише для вугледобувних підприємств Компанії, тобто для «Павлоградвугілля» й «Шахти «Комсомолец Донбасу».

Загальний виробничий травматизм, число випадків



Смертельний виробничий травматизм, число випадків





Оплата праці й соціальна підтримка

Ми дотримуємося таких принципів у сфері умов праці:

- дотримання чинного трудового законодавства та прав людини;
- забезпечення гідної конкурентоспроможної винагороди особистого внеску співробітників з урахуванням їхнього професіоналізму, складності виконання робіт і ступеня відповідальності;
- розвиток управлінського потенціалу й забезпечення високопрофесійного та стабільного управління Компанією;
- інвестиції в навчання й розвиток співробітників для того, щоб допомогти їм реалізувати свій потенціал;
- надання співробітникам соціальної підтримки, розмір і форми якої будуть залежати від ефективності бізнесу.

Ми прагнемо забезпечувати ефективне управління оплатою праці, рівень соціального захисту, що включає в себе пільги й компенсації – як передбачені чинним законодавством, так і додатковими, забезпеченими Колективними договорами, – з урахуванням фінансових показників, виробничих потужностей і продуктивності праці. Корпоративний центр визначає загальні напрямки розвитку соціальної сфери трудових відносин. Практичне втілення цільових настанов кожне підприємство визначає в контакт з профспілками й залежно від економічних результатів.

«У 2004 році, коли здійснювалася підготовка до приватизації «Павлоградвугілля», збитки підприємства за результатами роботи у 2003 році становили 136 млн грн; заборгованість у зарплаті – понад 90 млн грн. Після приватизації заборгованість у заробітній платі була погашена протягом одного місяця – набагато швидше, ніж це було передбачено інвестиційними зобов'язаннями.

Відразу після приватизації у 2004 році був укладений Колективний договір, визнаний керівниками профспілок на сьогодні кращим у галузі. У 2005-2007 роках на розвиток «Павлоградвугілля» ДТЕК витратила 1 209 млн грн, що істотно перевищує зобов'язання, які Компанія взяла на себе відповідно до договору про купівлю-продаж підприємства. Соціальний пакет підприємства щорічно вдосконалюється: з'являються нові види пільг і гарантій. У 2006 році на соціальний пакет було направлено понад 47 млн грн, у 2007 – майже 57 млн грн.

Співробітникам виплачується компенсація за комунальні послуги (газ, електроенергію, опалення). Молоді співробітники та кваліфіковані фахівці мають право одержати безпроцентну позику на придбання житла або оформити іпотечний кредит, поручителем якого виступає підприємство (при цьому підприємство компенсує дві третини ставки по кредиту)».

Євген Ромашин, Директор з видобутку та збагачення вугілля ДТЕК
Микола Тищенко, Генеральний директор «Павлоградвугілля»

Система оплати праці й винагород. Соціальні пільги та гарантії

Ми орієнтуємося на довгострокові відносини з кваліфікованими співробітниками, що вміють працювати з повною віддачею. Система оплати праці й соціальних пільг і гарантій покликана підвищити привабливість Компанії як роботодавця.

У 2007 році співвідношення середньої заробітної плати на підприємствах Компанії із середньою заробітною платою у відповідних галузях становило:

- електроенергетика: 150%;
- вуглевидобування: 125%.

З кожним роком структура соціального пакета «Східенерго» розширюється. У 2007 році підприємство надавало співробітникам такі види пільг і компенсаційних виплат:

- організація оздоровчого відпочинку співробітників і членів їхніх родин у співробітництві з профспілковим комітетом: надання путівок на бази відпочинку й санаторії-профілакторії ТОВ «Соціс», в інші санаторно-курортні установи, путівок у дитячі оздоровчі табори із частковою компенсацією співробітником вартості путівки;
- надання матеріальної допомоги, зокрема, з догляду за дитиною до трьох років, на лікування тощо;
- заохочення одноразовими преміями й винагородами;
- забезпечення медичного обслуговування співробітників у оздоровчих пунктах ТОВ «Соціс» й ін.
- часткове відшкодування вартості комплексних обідів – це нове доповнення в соціальному забезпеченні співробітників, уведене у 2007 році.

Основні види соціальної підтримки, гарантовані співробітникам підприємств, включають, наприклад: забезпечення безкоштовним побутовим паливом (вуглевидобувний блок); навчання співробітників і їхніх дітей за спеціальностями, що є профільними для підприємства; надання путівок на оздоровлення співробітників та їхніх родин.

Види соціальної підтримки підприємства визначають разом із представниками трудових колективів під час укладання колективних договорів.

Система мотивації персоналу компанії «Сервіс-Інвест» вибудована таким чином, щоб співробітники розуміли, що результат залежить від особистої трудової участі кожного в досягненні стратегічних цілей Компанії.

Співробітникам і членам їхніх родин оплачується до 100% вартості санаторно-курортних путівок або виділяється матеріальна допомога на оздоровлення в період відпустки в сумі до 100% середньомісячного заробітку, також купуються путівки до дитячих оздоровчих центрів Криму





Існує система корпоративних заохочень до ювілейних дат і свят. Однак наші заслужені співробітники одержують визнання й за межами Компанії – преміюються грамотами, почесними знаками й медалями Міністерства палива та енергетики України. Диспетчерам оперативно-диспетчерської служби, які працюють вночі, Компанія компенсує харчування в корпоративній їдальні.

До Нового року дітям співробітників дарують новорічні подарунки й запрошення на дитячі Новорічні свята. До 1 вересня першокласники також одержують подарунки, а їхні мами – додатковий вихідний день.

На деяких підприємствах існують програми допомоги колишнім співробітникам – це традиція, що збереглася й сьогодні.

У 2007 році підприємство «Павлоградвугілля» продовжило реалізацію соціальної програми «Турбота». Разом із профспілками визначаються співробітники, які найбільш потребують допомоги (багатодітні сім'ї співробітників, колишні співробітники, що мають інвалідність унаслідок травм, отриманих на виробництві, родини співробітників, загиблих на виробництві й ін.). Завдяки програмі співробітники можуть:

- одержати медичне обслуговування (оплата лікування при життєво важливих медичних показаннях, оплата санаторно-курортних путівок і медичних препаратів);
- зробити ремонт у квартирі або будинку (оплата матеріалів);
- поліпшити житлові умови (одержати частину коштів, яких не вистачає для придбання квартири);
- поліпшити побутові умови (оплата побутової техніки, побутових приладів);
- дати освіту дітям (оплата культурно-масових заходів, музичних інструментів, поїздок талановитих дітей на конкурси та змагання й навчання у спеціалізованих студіях і секціях).

Керує програмою комісія, до складу якої входять представники профспілкових організацій і керівництво підприємства.

Пенсіонери «Східенерго», які не працюють, одержують підтримку у вигляді щорічної матеріальної допомоги на лікування, виплати до свят (День Перемоги, День енергетики). Компанія надає також побутове паливо за пільговою вартістю та здійснює його доставку, купує путівки в санаторії-профілакторії «Соціс» для оздоровлення й відпочинку.

Об'єкти соціальної інфраструктури

Ми вважаємо одним з важливих соціальних завдань створення комфортних умов для повноцінного відпочинку й оздоровлення співробітників.

Донедавна на балансі підприємств перебувала велика кількість об'єктів соціальної інфраструктури, які обслуговували не тільки трудові колективи, але й мешканців міст, де наші підприємства є містоутворювальними. У цей час іде процес оптимізації інфраструктури соціального призначення – частина об'єктів Компанія передає в міське господарство (див. Додаток до Звіту «Географія соціальної присутності ДТЕК»). Об'єкти, що залишилися на балансі підприємств, після реформи повинні стати ефективно керованим комплексом, який надає якісні послуги, що потребують співробітники.

Із цією метою управління об'єктами соціальної та культурної сфер покладене на спеціально створене підприємство – «Соціс» і філію об'єднання «Павлоградвугілля» – «Соцвугілля». Ці підприємства об'єднують їдальні, гуртожитки, готелі, бази відпочинку, дитячі оздоровчі табори, санаторії-профілакторії, спортивні комплекси, палаци культури й інші об'єкти. Послуги з надання харчування та проживання на об'єктах «Соціс» і «Соцвугілля» сертифіковані, а санаторії й оздоровчі пункти мають офіційну акредитацію.

Лікувально-оздоровча діяльність «Соціс» базується на тезі Всесвітньої організації охорони здоров'я про те, що в основу системи охорони здоров'я повинна бути покладена переважно профілактична робота через амбулаторно-поліклінічні установи. Сьогодні «Соціс» надає всі види медичної допомоги за схемою: екстрена й невідкладна долікарська та лікарська допомога – профілактика – діагностика – диспансеризація – реабілітація – оздоровлення.

У 2007 році послугами підприємства з організації відпочинку й оздоровлення скористалися 4267 чоловік. Так, співробітники «Східенерго» одержали 386 сімейних путівок на бази відпочинку; 1074 співробітники підприємства й 90 пенсіонерів, які не працюють, покращили своє здоров'я в санаторіях-профілакторіях.

Заняття спортом – прекрасний спосіб підтримувати своє здоров'я. Співробітники «Павлоградвугілля» мають можливість займатися різними видами спорту – як «для себе», так і виступаючи за команди свого підприємства. У 2007 році у спортивних змаганнях узяли участь понад 1 тис чоловік. На I Всеукраїнській спартакіаді співробітників вугільної промисловості збірна підприємства посіла перше місце.



Можливості для розвитку

У сфері навчання нашою стратегічною метою є постійне відновлення й нагромадження знань як Компанії в цілому, так і наших співробітників. Ми надаємо своїм співробітникам можливість розвиватися та зростати до керівних позицій будь-якого рівня. У 2007 році різні види навчання пройшли 5,5 тис. співробітників Компанії.

Стратегічний підхід до розвитку персоналу



Система навчання й розвитку визначає обов'язковий для співробітників усіх категорій порядок навчання на основі індивідуальних і корпоративних планів, які складаються:

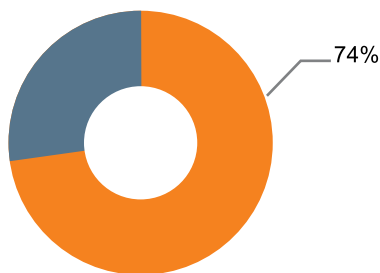
- за підсумками оцінювання компетенції та результативності;
- виходячи з потреб виробництва в рамках затверджених бюджетів.

Процедура оцінювання визначає внесок кожного співробітника в досягнення стратегічних цілей Компанії (за ключовими показниками ефективності). Результати оцінювання повинні відбивати ступінь наближення професійних й особистих якостей співробітника до зразкового виконавця, що перебуває на конкретній посаді. У такий спосіб підвищується конкурентоспроможність не тільки Компанії, але й самих співробітників. Від результатів оцінювання залежать зростання й характер подальшої кар'єри співробітника.

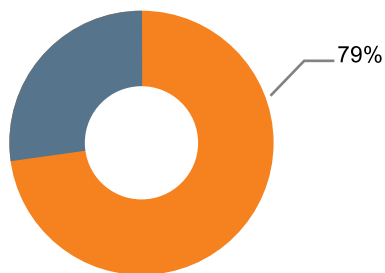
У 2007 році проводилося оцінювання керівників першого та другого рівнів на всіх виробничих підприємствах і в Корпоративному центрі (на «Шахті «Комсомолець Донбасу» оцінювалася також робота керівників третього й четвертого рівнів управління). У 2008 році заплановано поширити систему оцінювання керівників третього й четвертого рівнів на всі підприємства Компанії.

Під час оцінювання співробітник спільно зі своїм безпосереднім керівником складає індивідуальний план розвитку, який базується на побажаннях співробітника, думці керівника й потребах Компанії. Для забезпечення високої якості процесу оцінювання було проведено первинне навчання співробітників, що беруть у ньому участь. Дослідження показало, що в цілому співробітники позитивно поставилися до нової практики.

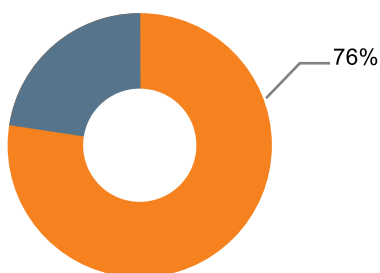
Ставлення співробітників до процедури оцінювання



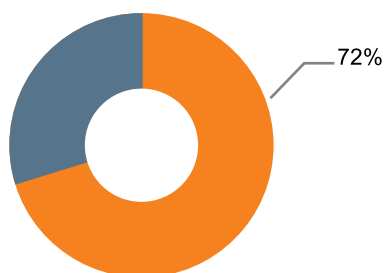
Під час оцінювання мені вдалося побачити свої сильні та слабкі сторони



Індивідуальний план мого розвитку складений вірно й з урахуванням потреб моєї майбутньої діяльності



Під час оцінювання переді мною були поставлені чіткі та зрозумілі мені цілі діяльності на наступний рік



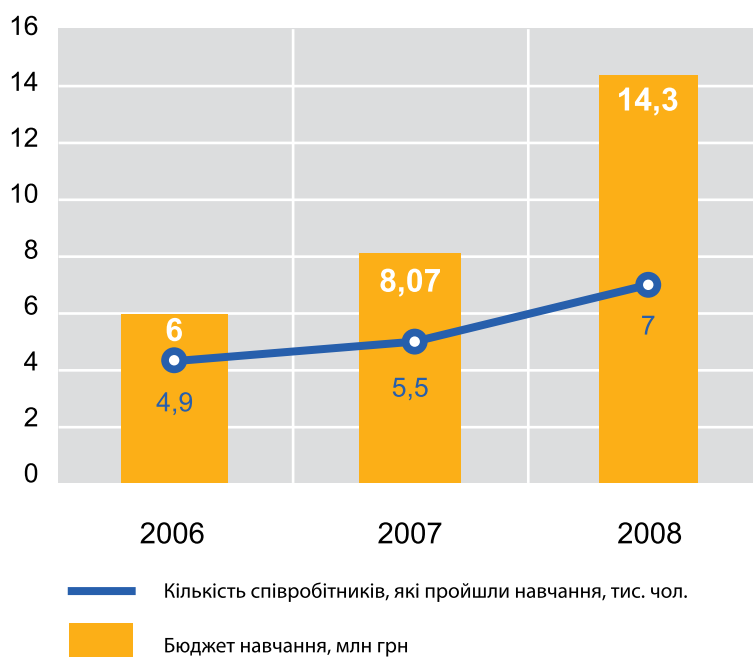
Визначення компетенцій зрозумілі й дозволяють всебічно оцінити діяльність співробітників

Програми навчання можуть ініціюватися як Корпоративним центром, так і самими підприємствами. Вони включають навчальні компоненти, спрямовані як на розвиток професійних якостей (наприклад, відвідування цільових конференцій, семінарів й інших заходів), так і корпоративних компетенцій. У другому випадку обирається, як правило, компетенція, найменш розвинена й найбільш потрібна на цей момент.

Програми навчання проводяться або безпосередньо в Компанії (запрошеними тренерами), або в навчальних закладах – ДТЕК співпрацює з профільними вузами та професійними навчальними закладами України.

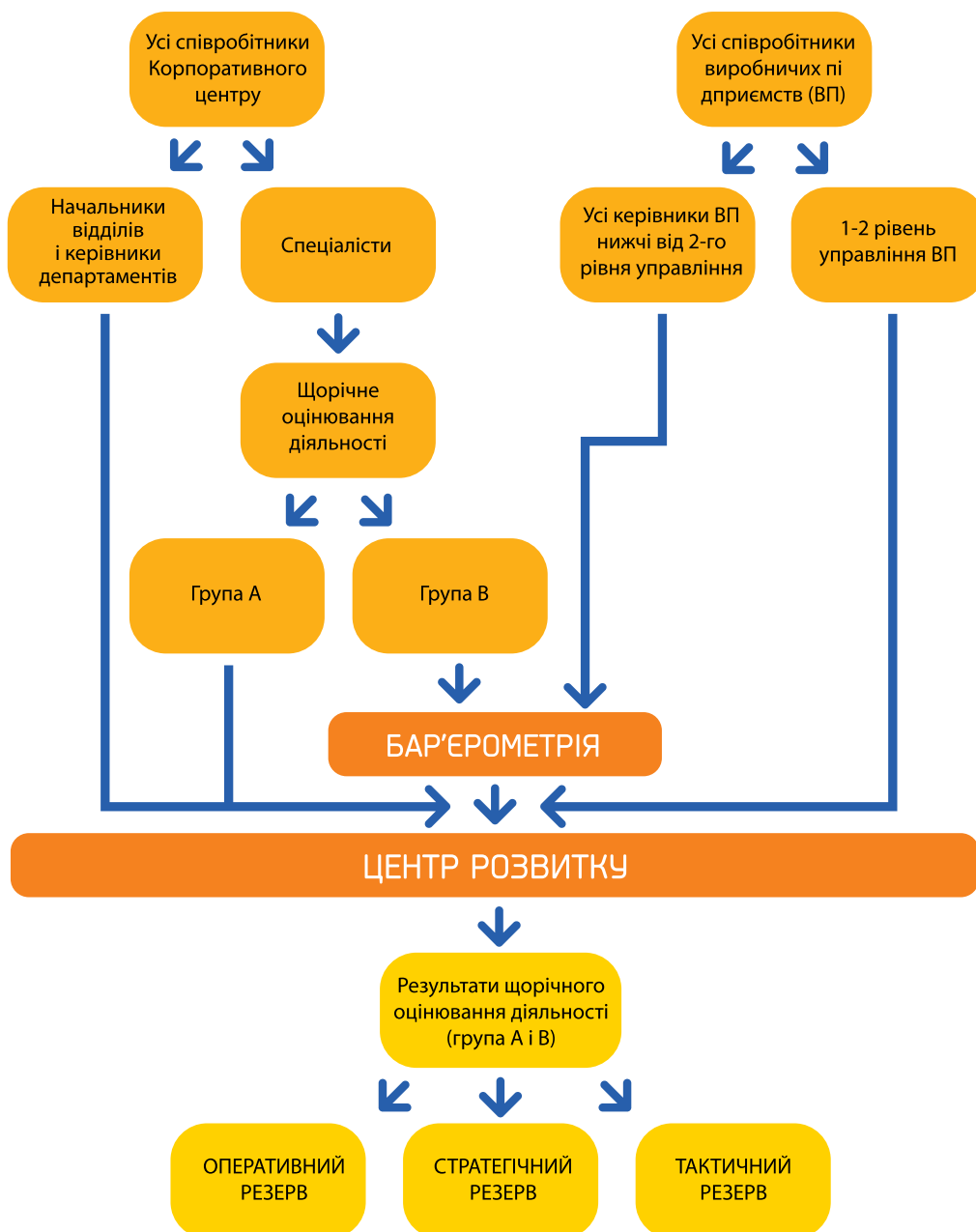
Для реалізації програм навчання щороку кожному підприємству виділяється спеціальний бюджет. Із кожним роком видатки Компанії на навчання зростають.

Кошти, спрямовані на навчання співробітників, і кількість співробітників, які пройшли різні види навчання на підприємствах, включених у межі звітності



Кадровий резерв

Кадровий резерв – це майбутні керівники Компанії. Наявність на управлінських позиціях людей, що добре знають виробничі процеси й розуміють специфіку ринку, – важливий чинник нашої конкурентоспроможності та зростання. Стратегія Компанії полягає в забезпеченні потреб в управлінському персоналі вищої ланки шляхом розвитку своїх співробітників до необхідного рівня. Система розвитку, спрямована на формування кадрового резерву, виглядає так





Фахівці й робітники

Сьогодні в Компанії відбуваються інтенсивні зміни – як в управлінській практиці, так і в технічному й технологічному оснащенні, що вимагає від співробітників нових навичок. У 2007 році для деяких категорій фахівців організовано централізоване навчання в рамках проектів впровадження нових систем управління й обліку.

Перед Компанією стояло завдання переходу на єдину систему бухгалтерського обліку, що дозволяє одержувати консолідовані дані зі всіх підприємств (міжнародну систему фінансової звітності МСФЗ). Раніше на підприємствах використовувалися різні системи бухгалтерської та управлінської звітності. Тому виникла необхідність навчити кілька категорій співробітників новим навичкам, для чого була організована масштабна програма

- її учасниками стали близько 1,5 тис. чоловік:
- IT-фахівців, які забезпечують підтримку й супровід процесів консолідації даних (5256 чол./година);
- бухгалтерів, які забезпечують унесення даних у єдину систему 1С-Бухгалтерія (166 656 чол./година);
- бухгалтерів, які забезпечують єдині стандарти оброблення й консолідації даних відповідно до вимог МСФЗ, - 26 432 чол./година;
- корпоративних тренерів, які навчають стандартів фінансової звітності співробітників нових підприємств Компанії (648 чол./година).

У результаті впровадження нової системи звітності трудові затрати вдалося скоротити з кількох місяців до кількох тижнів, а з окремих операцій – до кількох днів.

Іншим прикладом може служити програма навчання співробітників кадрових служб. Запровадження в Компанії єдиних стандартів пошуку, підбору й оцінювання персоналу почало вимагати вироблення єдиного розуміння завдань і процедур з боку кадрових служб підприємств. Для цього був організований виїзний корпоративний семінар (240 чол./година), за підсумками якого були уніфіковані вимоги в підходах до відбору й оцінювання персоналу.

Для робочих спеціальностей, крім обов'язкових курсів підтвердження або підвищення кваліфікації, проводиться додаткове навчання з нових продуктів і технологій (курси цільового призначення). Крім навчання на робочому місці або в місцевих навчальних і тренінгових центрах, організовуються стажування, у тому числі за кордоном. Наприклад, фахівці «Сервіс-Інвесту» у 2007 році проходили навчання у Фінляндії й Німеччині, освоюючи нові види обладнання, які надійшли на підприємство.

Корпоративна культура

Компанія серйозно ставиться до формування корпоративної культури, надаючи особливого значення корпоративним ЗМІ. У 2007 році ми почали видавати «Нашу газету» й журнал «Енергія життя», у яких інформуємо співробітників про результати діяльності, стратегічні цілі й завдання Компанії та виробничих підприємств, що входять до ДТЕК.

Упроваджується система зворотного зв'язку через корпоративні ЗМІ і скриньки для питань і пропозицій, що розташовані на інформаційних стендах підприємств. Більш ефективне управління зворотним зв'язком буде досягнуте за допомогою «гарячої телефонної лінії ДТЕК».

Ми приділяємо особливу увагу корпоративному життю – регулярно проводимо корпоративні свята, соціальні та спортивні заходи (конкурси дитячої творчості для дітей співробітників, День шахтаря, День енергетика, Спартакіада ДТЕК, святкування Дня Перемоги в регіонах присутності Компанії й ін.).



3.3. Охорона навколишнього середовища

Наша позиція

Наш бізнес пов'язаний з виробничими циклами, які суттєво впливають на навколишнє середовище. Як відповідальна компанія ми вважаємо, що наше подальше зростання й розвиток повинні бути сталими не тільки з економічної, але й екологічної точки зору.

На сучасному етапі як в Україні, так і у світі (особливо в Європі) відбувається посилення жорсткості законодавчих вимог до природоохоронної діяльності в процесі виробництва. Щороку з метою доведення українського законодавства у відповідність до європейських норм в нього вносяться значні зміни, підвищуються вимоги до систем екологічного моніторингу, зростають екологічні податки та збори.

Усе це обумовило посилення уваги керівництва Компанії до питань охорони навколишнього середовища. У рамках єдиної системи управління ризиками екологічні ризики виділені як пріоритетні операційні ризики. Вони також є одним з головних напрямків Політики компанії щодо КСВ.





Наша мета – підвищення рівня екологічної безпеки, зростання капіталізації Компанії за рахунок забезпечення надійного й екологічно безпечного виробництва. Для досягнення цієї мети планується ряд інвестиційних та організаційних заходів:

Інвестиційний блок

- Технологічне переозброєння й поступове виведення з експлуатації застарілого обладнання
- Упровадження кращих існуючих технологій
- Удосконалення технологічних процесів виробництва
- Скорочення відходів виробництва й забезпечення безпечного поводження з ними, реалізація заходів щодо переробки відходів
- Реалізація програм з енергозбереження

Організаційний блок

- Активна участь у вдосконаленні чинного законодавства у сфері охорони навколишнього середовища з метою приведення екологічного законодавства у відповідність до законодавства ЄС
- Удосконалення системи управління у сфері охорони навколишнього середовища, природокористування, запобігання й ліквідації надзвичайних ситуацій шляхом упровадження системи екологічного менеджменту відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 14001

При реалізації політики КСВ ми дотримуємося таких принципів:

- збереження й раціональне використання природних ресурсів, включаючи енергоресурси;
- мінімізація й запобігання негативного впливу виробничих циклів на навколишнє середовище (землю, повітря, воду й екосистеми);
- консультації та партнерство з місцевими співтовариствами й суспільством у цілому з екологічних питань.

Підходи до управління природоохоронною діяльністю

Для комплексного управління природоохоронною діяльністю у 2007 році в Компанії створений Департамент з техніки безпеки й охорони навколишнього середовища. На всіх підприємствах діють екологічні служби, які розробляють програми природоохоронних заходів на поточний рік, погоджуючи їх з місцевими органами виконавчої влади й регіональними екологічними інспекціями.

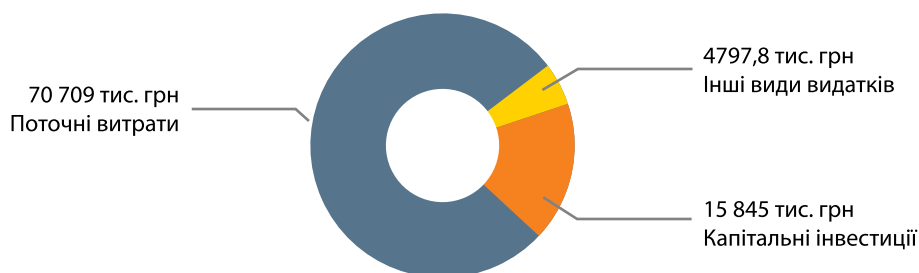
Пріоритети й підходи до управління природоохоронною діяльністю, а також динаміку ряду екологічних показників визначив стан основних фондів на момент входження підприємств до складу Компанії. Можна виділити такі екологічні проблеми, успадковані Компанією в процесі приватизації виробничих підприємств:

- незадовільний стан пилогазоочисного устаткування;
- пристрої та обладнання, які вийшли з ладу, для очищення, передачі та скидання стічних вод
- значний обсяг шахтних вод, що видобуваються попутно;
- підтоплювані території;
- значні площі порушених земель;
- палаючі породні відвали .

Зараз більша частина цих проблем перебуває в стадії рішення – інвестиції направляються на відновлення природоохоронного й виробничого устаткування й модернізацію технологічних процесів на підприємствах.

У 2007 році сумарний обсяг екологічних витрат Компанії збільшився на 45,6 % порівняно з 2006 роком і склав близько 91,4 млн грн.

Видатки на охорону навколишнього середовища у 2007 році, тис. грн



¹⁵ Відвал – насип на поверхні гірського відводу, у якому розміщені порожні породи або некондиційна корисна копалина, яку видаляють при розроблянні родовищ.

Пріоритети екологічної діяльності формувалися з урахуванням існуючих проблем і мають відношення до управління впливами на водні ресурси, атмосферне повітря й земельні ресурси.

Охорона атмосферного повітря	Охорона й раціональне використання водних ресурсів	Охорона й раціональне використання земель
Пріоритети		
Відповідність рівня викидів забруднювальних речовин від роботи діючого й нововведеного устаткування установленим нормативам	Відповідність обсягів і якості скидання стічних вод від роботи діючого й нововведеного устаткування установленим нормативам	Захист земель від негативного впливу виробничої діяльності
Напрямки діяльності		
Зниження викидів твердих речовин за рахунок реконструкції й налагодження котлоагрегатів і пилогазоочисних установок	Зниження скидання забруднювальних речовин у водні об'єкти	Рекультивация порушених земель і навколишнього ландшафту
Поліпшення пилозаглушення при проведенні гірничих робіт	Максимальний облік, зниження	Захист земель від пилення золовідвалів і породних відвалів
Зниження викидів оксидів азоту за рахунок проведення технологічних заходів із застосуванням методів придушення утворення оксидів азоту, а також шляхом упровадження технологій очищення димових газів	Підвищення технічного рівня експлуатації очисних споруджень	Утилізація золошлакових відходів і породи
Зниження викидів діоксиду сірки за допомогою використання палива з меншим вмістом сірки, а також будівництва установок сіркоочищення	Збереження водних об'єктів і біоресурсів за допомогою будівництва й реконструкції очисних споруджень із застосуванням нових технологій	Зниження несприятливого впливу відходів виробництва та споживання на здоров'я населення й середовище перебування людини
Скорочення викидів парникових газів за рахунок упровадження енергозбережувальних технологій, а також витягу й утилізації шахтного метану	Максимальне повторне використання очищених стічних вод	Здоров'я населення й середовище перебування людини за допомогою обладнання місць розміщення відходів
Створення й упровадження системи постійного моніторингу викидів забруднювальних речовин на генеруючих підприємствах	Зниження безповоротних втрат води (витоків на рельєф)	

У довгостроковій перспективі, виходячи із загальної стратегії розвитку ДТЕК, ми визначили такі стратегічні цілі на 2008–2021 роки:

- упровадження системи екологічного менеджменту відповідно до вимог міжнародного стандарту ISO 14001: 2004 на всіх виробничих підприємствах Компанії;
- реалізація інвестиційної програми для досягнення вимог Директиви ЄС 2001/80/ЄС до 2021 року;
- реалізація інвестиційних програм у сфері охорони навколишнього середовища на вуглевидобувних і збагачувальних підприємствах;
- реалізація проектів зі зниження викидів парникових газів в атмосферу в рамках Кіотського протоколу.



Ключові екологічні впливи виробничих підприємств

Діяльність вуглевидобувних, вуглезбагачувальних та енергетичних підприємств впливає на землю, воду й атмосферне повітря.

При видобутку вугілля основний вплив на навколишнє середовище проявляється у значному порушенні земель (що вимагають згодом рекультивації), утворенні твердих відходів, скиданні шахтних вод і викидах метану в атмосферне повітря.

При вуглезбагаченні основний вплив проявляється на атмосферне повітря в результаті викидів твердих речовин, а також на земельні ресурси – унаслідок розміщення значної кількості відходів вуглезбагачення.

При виробленні електроенергії теплоелектростанціями основний вплив проявляється на атмосферне повітря за рахунок викидів забруднювальних речовин і парникових газів. Цей вид діяльності характеризується великим водоспоживанням з використанням води на охолодження, а потім скиданням умовно чистих вод у водні об'єкти (теплове забруднення). Крім того, при спалюванні вугілля утворюється велика кількість золи, що розміщується у спеціальних накопичувачах, які займають значні площі.

Охорона атмосферного повітря

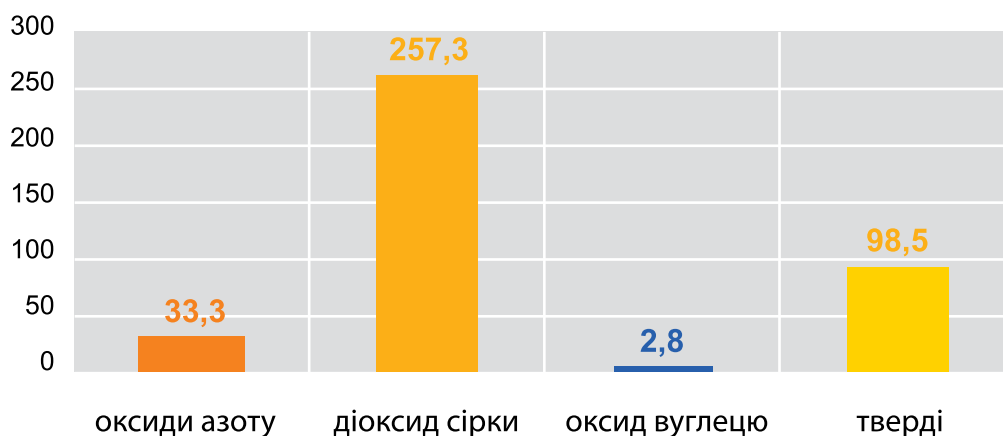
Обсяги викидів забруднювальних речовин в атмосферу зумовлені:

- на підприємствах, що видобувають та збагачують вугілля, – технологічними процесами видобутку та збагачення вугілля, пиленням породних відвалів, а також виділенням шахтного метану;
- на підприємствах енергетики – речовинами, які утворюються при спалюванні палива.

На характер зміни цього показника впливають, насамперед, зростання виробництва, а також стан обладнання, застосовувані технології та структура використовуваного палива (для підприємств електроенергетики).

Структура викидів у 2006-2007 роках істотно не змінилася: основну масу становлять діоксид сірки та тверді речовини, що характерні для підприємств електроенергетичної галузі.

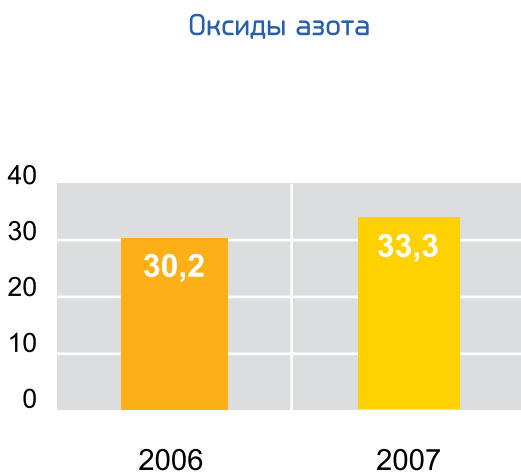
Структура викидів в атмосферу у 2007 році, тис. т



У 2007 році порівняно з даними 2006 року помічене деяке збільшення викидів забруднювальних речовин в атмосферу, що пов'язано:

- зі збільшенням обсягів видобутку та збагачення вугілля, а також вироблення електроенергії;
- зі збільшенням зольності вугілля, яке спалюють на теплоелектростанціях;
- зі зміною державної системи обліку викидів.

Викиди в атмосферу оксидів азоту й діоксиду сірки підприємствами ДТЕК, тис. т/рік



Досягненням Компанії у 2007 році ми вважаємо зниження викидів пилу (на 4185 т) на блоках № 3 і 4 Зуєвської ТЕС і на блоці № 3 Курахівської ТЕС, і це стало наслідком проведених заходів щодо ремонту й реконструкції електрофільтрів, що істотно підвищили їх ККД.

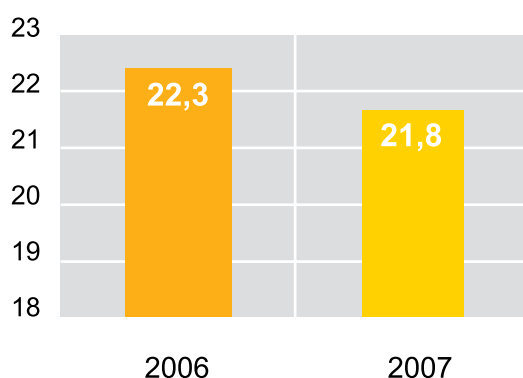
На підприємствах видобутку та збагачення вугілля природоохоронні заходи в основному були спрямовані на підвищення ефективності роботи пилогазоочисних установок, а також придушення горіння обраних порід.

Проблема палаючих породних відвалів до кінця 2007 року вирішена. Так, на ЦЗФ «Курахівська» реалізований проект з гасіння породного відвалу, у результаті чого досягнуте зменшення викидів (діоксиду сірки – на 7,3 т, оксиду вуглецю – на 98,9 т, сірководню – на 5,9 т).

Парникові гази

У Компанії розробляються програми та проекти, спрямовані на зниження викидів парникових газів. У 2007 році завдяки зменшенню витрат умовного палива досягнуте скорочення викидів парникових газів (у перерахуванні на вуглекислий газ) порівняно з 2006 роком на 2,7 %, або на 594 333,1 т.

Викиди парникових газів (у перерахуванні на вуглекислий газ) у 2006–2007 роках, млн. т/рік



На зниження викидів метану спрямований комплекс заходів щодо утилізації цього газу, який розпочато у 2007 році на «Шахті «Комсомолець Донбасу». Метан планується використовувати для роботи шахтної котельні під час опалювального сезону, а також для вироблення електроенергії.

Водоспоживання

У 2007 році загальне зростання водоспоживання пов'язане зі збільшенням обсягів видобутку та збагачення вугілля, а також виробництва електроенергії.

Специфіка видобутку вугілля полягає в тому, що попутно добуваються шахтні води, частина яких використовується на пилозаглушення та зрошення в шахтах, а також у процесі збагачення вугілля.

Теплоелектростанції використовують у незначній кількості господарсько-побутові стоки після їх очищення.

Обсяг спожитої води, тис. м3

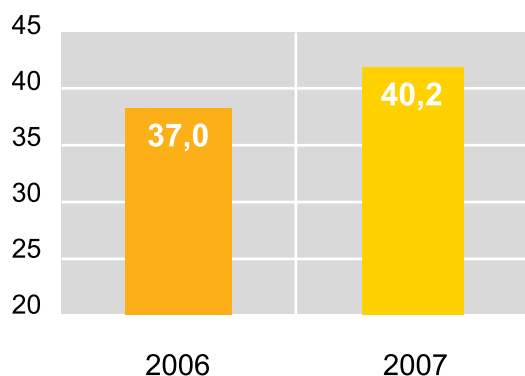
	2006	2007
Поверхневі води	43 368,8	52 492,4
Підземні води	3638,2	3244,1
Вода, що поставляється комунальними службами й іншими підприємствами	22 008,6	22 432
Інші джерела (стоки й шахтні води)	11 138,2	6 679,9
Всього	80 153,8	84 845,4

У 2007 році за рахунок проведення ремонтних й організаційних заходів на підприємствах ДТЕК споживання питної води знижено на 802 тис. м3 (на 7,8% порівняно з 2006 роком). Зниження цього показника є внеском Компанії у вирішення проблеми забезпечення населення питною водою, оскільки Донецька область належить до маловодних регіонів.

Скидання

У 2007 році на підприємствах ДТЕК обсяг скидання виробничих стічних вод склав 40 213,2 тис. м3.

Динаміка обсягу скидання виробничих стічних вод за 2006–2007 роки, млн мЗ



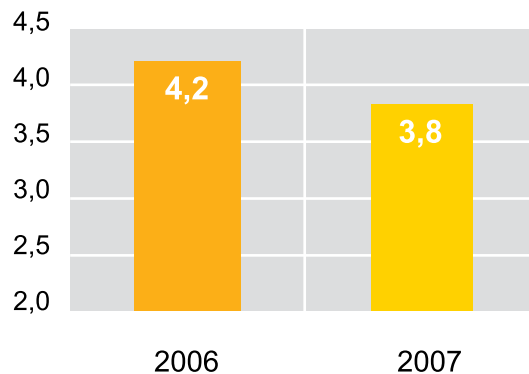
Збільшення скидання виробничих стічних вод у 2007 році пов'язане зі збільшенням обсягів видобутку та збагачення вугілля, а також виробництва електроенергії.

Якість стічних вод за 2007 рік, т

Біологічна потреба в кисні	180,5
Нафтопродукти	16
Зважені речовини	583,7
Сухий залишок	117 603,1
Хлориди	38 326,2
Сульфати	19 575,8
Азот амонійний	30,6
Залізо загальне	9,1
Нітрати	9,1

Скидання господарсько-побутових стічних вод зменшилося у звітному році на 407,4 тис. мЗ (на 10 % порівняно з 2006 роком) за рахунок зниження споживання питної води

Динаміка обсягу скидання господарсько-побутових вод за 2006–2007 роки, млн м³



Рекультивация земель. Управление відходами

Більшість відходів, утворених на підприємствах, є безпечними (належать до четвертого класу небезпеки). Проте, у силу дефіциту земель розміщення великотоннажних відходів вугільної породи залишається актуальною для Донецької області проблемою.

У Західному Донбасі запаси вугілля залягають під заплавами ріки Самара і її притоків, тому виїмка вугілля в шахтах цього регіону сполучена з осіданням земної поверхні, затопленням і заболочуванням земель. Для відновлення порушених гірничими роботами земель у складі об'єднання «Павлоградвугілля» працює Павлоградське спеціалізоване підприємство з гасіння териконів і рекультиватії земель.

На вуглевидобувних підприємствах виробнича діяльність проводиться в комплексі з одночасною рекультивацією просілих і підтоплених земельних ділянок. У результаті використовуються відходи вугільної породи й не утворюються терикони. Площа рекультивованих у 2007 році земель склала 13,8 га.

Для зниження рівня ґрунтових вод у районі села Вербки Дніпропетровської області працює дренажна система, яка захищає 1295 га лісового масиву від підтоплення.

На ЦЗФ «Павлоградська» розроблений проект модернізації водно-шламової схеми, упровадження якого повинно зменшити розміщення відходів збагачення у хвостосховищі на 724,2 тис. т у 2009-2017 роках (у середньому на 80,5 т на рік).

На Кураховській ТЕС виконується технічна рекультивация золовідвалу «Старі Терни», завдяки цьому складування золошлакових відходів у 2007 році зменшено на 52,4 тис. т.

Збільшення обсягів утворення відходів пов'язане зі збільшенням обсягів видобутку та збагачення вугілля, а також виробництва електроенергії. Відходи 1-3 класу переважно утилізуються або передаються на утилізацію спеціалізованим організаціям.

Загальна маса відходів у розбивці за типом за 2006 рік, т

Клас небезпеки	Загальна маса утворення відходів	Обсяги розміщення відходів	Обсяги переда-них відходів (стороннім організаціям)	Обсяги утилізації відходів
1 клас	22,489	4,297	21,926	0
2 клас	442,228	48,2826	150,035	142,164
3 клас	302,798	64,41	72,433	170,020
4 клас	81 32 415,76	56 54 545,401	825 342,872	17 95332,571
усього	81 33 183,28	56 54 662,391	825 587,266	1795644,755

Загальна маса відходів у розбивці за типом за 2007 рік, т

Клас небезпеки	Загальна маса утворення відходів	Обсяги розміщення відходів	Обсяги переда-них відходів (стороннім організаціям)	Обсяги утилізації відходів
1 клас	15,140	9,716	15,599	0
2 клас	363,578	29,4562	159,846	116,269
3 клас	299,659	53,0772	98,046	210,255
4 клас	90 58 840,126	6595722,413	808845,667	1823951,565
усього	90 59 518,503	6595814,662	809119,158	1824278,089



Співробітництво з громадськістю

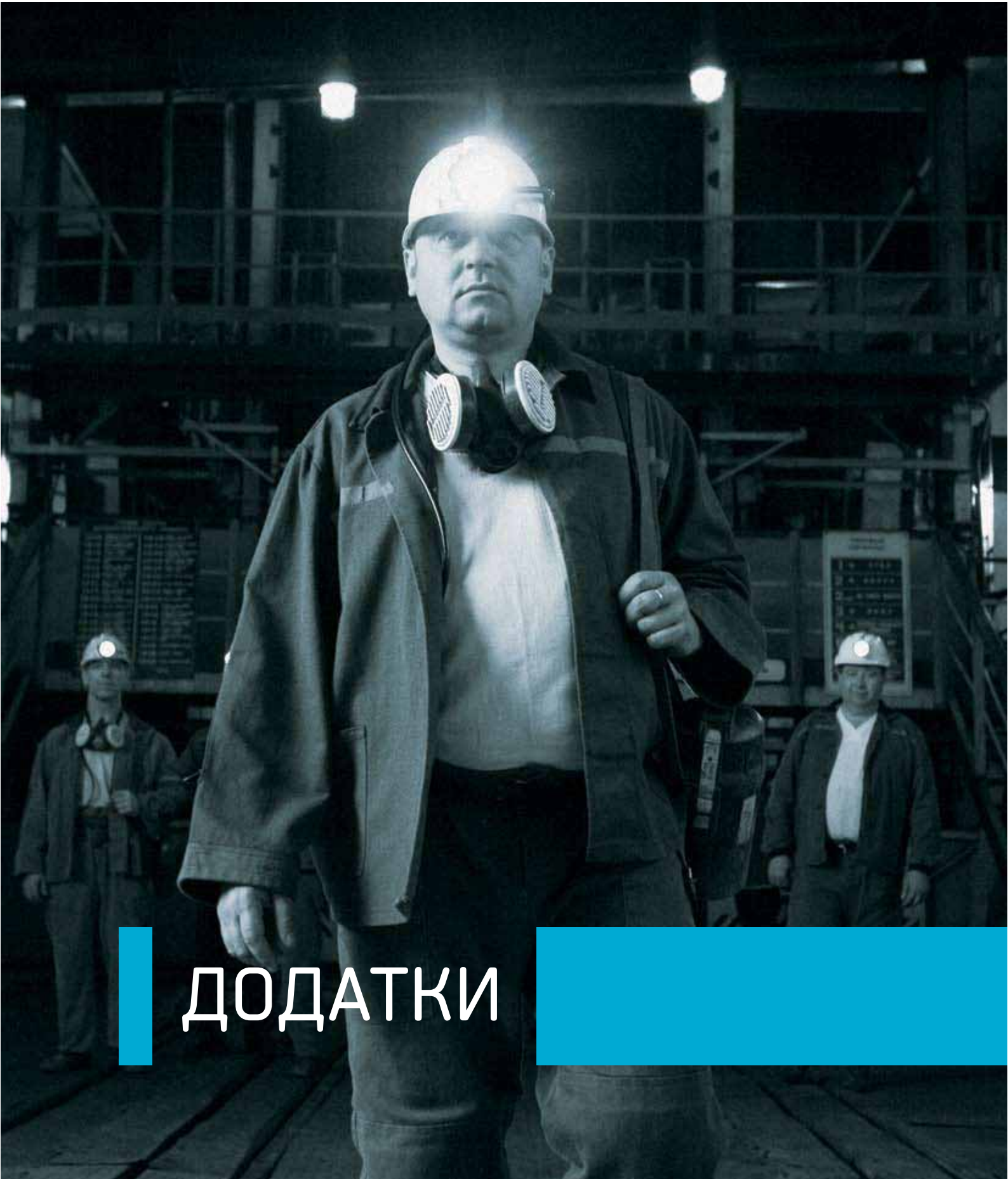
У сфері охорони навколишнього середовища Компанія співпрацює з громадськістю й місцевими органами влади.

Організаційно-технічні заходи щодо охорони навколишнього середовища більшості наших підприємств щорічно узгоджуються з місцевими органами самоврядування.

Заходи «Програми охорони навколишнього середовища ВАТ «Шахта «Комсомолець Донбасу» включені у «Програму соціально-економічного розвитку м. Кіровське», затверджену на сесії Кіровської міської Ради.

Природоохоронні заходи «Павлоградвугілля» входять в обласну програму «План зменшення забруднення навколишнього природного середовища основними підприємствами Дніпропетровської області» на 2007-2015 роки.

Інформування громадськості про екологічні наслідки реалізації проектів підприємств здійснюється через публікації в ЗМІ.



ДОДАТКИ



Про процес звітності та Звіт

Звіт підготовлений на основі «Посібника зі звітності у сфері сталого розвитку» (Global Reporting Initiative, GRI) і серії документів AA1000. «Посібник зі звітності у сфері сталого розвитку» дозволяє проаналізувати, як бізнес компанії впливає на соціально-економічні процеси й екологію в регіонах присутності. Серія AA1000 регламентує основні принципи й підходи до визначення зацікавлених сторін компанії, вироблення методів і форм взаємодії з ними, установлення зворотного зв'язку та використання отриманої інформації під час планування діяльності.

Управління процесом звітності

Керівництво процесом звітності покладено на Робочу групу із соціальної звітності й Менеджера з КСВ.

У Робочій групі представлені такі структурні підрозділи Компанії: Дирекція з управління персоналом і корпоративних комунікацій (Менеджмент КСВ, Департамент корпоративних комунікацій, Департамент із планування персоналу, Департамент з розвитку персоналу), Департамент з техніки безпеки й охорони навколишнього середовища, Радник з реформування соціальної сфери.

За час підготовки Звіту проведено чотири засідання Робочої групи, рішення зафіксовані в протоколах.

Рішенням Робочої групи зі звітності встановлений звітний цикл у два роки (Протокол № 4 від 20 жовтня 2008 р.).

Звітний період

Соціальний звіт компанії ДТЕК підготовлений за 2007 рік. У Звіт також включені найбільш істотні події 2006 і 2008 року, які можуть мати значення для сприйняття читачем процесів, що відбувалися у звітний період.

Межі й область охоплення Звіту

Географія: Україна, тому що Компанія здійснює основну діяльність на території України.
Бізнес-блоки: видобуток і збагачення вугілля, виробництво та дистрибуція електроенергії.
У Звіт увійшли:

Корпоративний центр (ТОВ «ДТЕК»), ВАТ «Шахта «Комсомолець Донбасу», ВАТ «Павлоградвугілля», ТОВ «Моспінське ВПП», ТОВ «ЦЗФ «Павлоградська», ТОВ «ЦЗФ «Курахівська», ТОВ «Східенерго» (Зуєвська, Кураховська, Луганська ТЕС), ВАТ «ПЕМ-Енерговугілля», ТОВ «Сервіс-Інвест».

Інформація про підприємства ТОВ «Соціс» і «Соцвугілля» подана виключно в межах опису надаваних ними послуг.

Перелік підприємств затверджений рішенням Робочої групи, Протокол № 1 від 19 червня 2008 р. Підстави для включення підприємств у рамки звітності: частка, що належить ДТЕК, фінансові результати діяльності підприємств, чисельність персоналу.

Використання систем нефінансової звітності

Звіт підготовлений з використанням «Посібника зі звітності у сфері сталого розвитку» Глобальної ініціативи зі звітності (Global Reporting Initiative, GRI), версія 3.0.
Компанія визначає ступінь відповідності GRI на рівні C+.

Принципи для визначення змісту Звіту

Істотність

При визначенні істотних тем Звіту були використані такі методи:

- аналіз практики нефінансової звітності компаній добувного й енергетичного секторів в Україні, Росії та у світі;
- публікації про Компанію в Інтернеті та пресі;
- аналіз основних документів Компанії.

У результаті виявлений ряд тем, які можуть бути суттєвими для Звіту, включаючи таку тему як «споживання енергії та програми енергозбереження». Оскільки система збирання інформації для цілей нефінансової звітності поки перебуває у стадії формування, ми плануємо приділити належну увагу розкриттю цих питань у майбутніх звітах.

Охоплення зацікавлених сторін

У процесі звітності проведений базовий аналіз зацікавлених сторін на основі «Посібника із залучення стейкхолдерів» (AA1000SES) Інституту соціальної та етичної звітності (AccountAbility, UK).





У рамках процесу звітності проведені два діалоги з представниками громадських організацій у м. Донецьку, за підсумками яких складено протоколи. Прийнятні форми взаємодії з іншими групами стейкхолдерів з метою нефінансової звітності та планування діяльності у сфері КСВ будуть розроблятися в наступні цикли звітності.

Повнота

У Звіт включені основні підприємства за такими критеріями: наявність відносин контролю між ДТЕК і підприємствами, наявність істотного впливу на досягнення ДТЕК фінансових, соціальних та екологічних результатів.

При складанні Звіту не була виключена значуща інформація, що могла б серйозним чином вплинути на сприйняття результатів діяльності Компанії.

При збиранні інформації були використані такі методи:

- аналіз внутрішньої документації за основними темами звітності,
- анкетування підприємств – складені інформаційні запити на підприємства, відповіді на які збиралися й аналізувалися в Корпоративному центрі. Перевірка даних здійснена відповідними департаментами Корпоративного центру.

Принципи забезпечення якості Звіту

Збалансованість

Компанія намагалася показати у Звіті як досягнення, так і проблемні аспекти.

Зіставність

У Звіті представлені деякі показники в динаміці за кілька років.

Точність

У Звіті представлені дані, офіційно визнані Компанією й підтверджені внутрішньою та зовнішньою документацією.

Ясність

У Звіті в основному не використовується професійна лексика й не наводяться відомості, що потребують спеціальних знань.

Надійність

Перевірка та підтвердження Звіту проведені аудиторською компанією ТОВ «Ерст енд Янг».



Використання стандартних елементів звітності й показників результативності GRI у Звіті



Елементи звітності й показники GRI	Коментарі
1.1	Звернення Генерального директора
1.2 (частково)	Розділ 1. Інформація про Компанію
2.2–2.8	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати
2.1	Розділ 1. Інформація про Компанію
2.1	Товариство з обмеженою відповідальністю «Донбаська паливно-енергетична компанія»
2.9	У 2007 році ДТЕК придбала дві вуглезбагачувальні фабрики: БАТ «ЦЗФ «Жовтнева» і БАТ «ЦЗФ «Добропільська» (обидва підприємства не включені в межі звітності)
2.10	За звітний період Компанія не одержувала нагород. Нагороджувалися підприємства ДТЕК
3.1, 3.2, 3.5–3.7	Додаток 2. Про процес звітності та Звіт
3.3	Звернення Генерального директора Розділ 2. Що для нас означають КСВ і сталий розвиток, підрозділ 2.4. Удосконалювання системи управління
3.4. Контактна інформація	Україна, 83001, м. Донецьк, бул. Шевченка, 11
3.8, 3.11	Нерелевантні, тому що це перший звіт Компанії
3.10	Переформульовано наступні показники: ЕС5 – у Звіті представлене співвідношення середньої заробітної плати із середньою заробітною платою у відповідних галузях. Підстава: у Компанії не проводиться моніторинг необхідних цьому показнику відомостей
3.12	Додаток 2
4.14, 4.15	Розділ 2. Що для нас означають КСВ і сталий розвиток, підрозділ 2.4. Удосконалювання системи управління Додаток 2. Про процес звітності та Звіт

Елементи звітності й показники GRI	Коментарі
EC1 (частково)	Розділ 1. Інформація про Компанію
EC3	У Компанії не прийнята пенсійна програма
EC5 (переформульований), EC7	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.2. Трудові відносини
EC8	Додаток «Географія соціальної присутності ДТЕК»
EN8, EN16, EN20, EN21, EN30	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.3. Охорона навколишнього середовища
LA1, LA3, LA7 (частково), LA11,	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.2. Трудові відносини
LA5	Відповідно до трудового законодавства України
HR1	Нерелевантний, тому що Компанія не укладає інвестиційних угод
HR5	Компанія не перешкоджає діяльності профспілкових організацій – див. розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.2. Трудові відносини
HR6	На підприємствах Компанії не використовується дитяча праця. Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.2. Трудові відносини
HR7	На підприємствах Компанії не використовується примусова праця
HR9	Нерелевантний – Компанія не веде діяльність на територіях проживання корінних і нечисленних народів
SO1	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.1. Підтримка територій присутності й місцевих співтовариств Додаток «Географія соціальної присутності ДТЕК»
SO4	Розроблення проекту Кодексу етики
SO5	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.1. Підтримка територій присутності й місцевих співтовариств
SO8	За звітний період штрафів, накладених за недотримання законодавства й нормативних вимог, пред'явлено не було

Інформація до елементів звітності 4.1-4.4

Корпоративне управління

Структура корпоративного управління Компанії:

- вищий орган управління – Загальні збори учасників (Загальні збори);
- наглядовий орган – Наглядова рада;
- виконавчий орган – Генеральний директор;
- дорадчий орган – Правління;
- контролюючий орган – Ревізійна комісія (Ревізор).

Порядок створення й функціонування органів корпоративного управління Компанії закріплюють внутрішні нормативні акти: Статут, Положення про Наглядову раду,

Положення про Правління.

Загальні збори учасників є вищим органом управління Компанії й формуються з уповноважених представників її учасника – компанії ДТЕК Холдингз Лімітед.

Загальні збори вповноважені вирішувати такі питання: визначення основних напрямків діяльності Компанії й затвердження її внутрішніх положень, річного звіту й бухгалтерського балансу; обрання й відкликання членів органів управління; створення, реорганізація та ліквідація дочірніх підприємств, філій, представництв; унесення змін у Статут Компанії.

Наглядова рада є колегіальним наглядовим органом Компанії, представляє інтереси її учасника й забезпечує захист його прав у перервах між засіданнями Загальних зборів.

До компетенції Наглядової ради належать такі питання: визначення корпоративної стратегії розвитку Компанії; прийняття рішень про участь і вихід Компанії з господарських об'єднань підприємств; призначення Генерального директора, контроль і регулювання його діяльності; затвердження організаційної структури й бюджету Компанії.

Члени Наглядової ради несуть відповідальність перед учасником Компанії.

Генеральний директор є посадовою особою Компанії, яка здійснює управління її поточною господарською діяльністю і представляє Наглядовій раді на затвердження проект корпоративної стратегії Компанії, відповідає за її реалізацію, а також досягнення Компанією затверджених цілей.





Правління є колегіальним дорадчим органом при Генеральному директорі, створеним для забезпечення виконання рішень Наглядової ради, Правління та Генерального директора. До питань, які розглядає Правління, належать такі: затвердження господарських угод Компанії; оцінювання виконання й оперативне коригування стратегії, бізнес-плану та бюджетів Компанії; попередній розгляд питань, що виносяться на розгляд Наглядової ради Компанії; затвердження політик, внутрішніх регламентів і положень Компанії. Склад Правління формується на підставі його Положення із числа топ-менеджерів Компанії.

Ревізійна комісія (Ревізор) здійснює контроль над фінансово-господарською діяльністю Компанії на підставі окремого рішення учасника або доручення Наглядової ради; готує висновки щодо річного звіту й балансу Компанії. Члени Наглядової ради й Генеральний директор не можуть входити до складу Ревізійної комісії.

Повідомлення про досягнутий прогрес відповідно до Глобального договору ООН

Основні принципи	Показник GRI	Розділ звіту
Заходи, ужиті для реалізації принципів Глобального договору ООН		Розділ 2. Що для нас означають КСВ і сталий розвиток, підрозділ 2.4. Удосконалювання системи управління КСВ
Поширення принципів серед зацікавлених сторін	4.12–4.13	
Дотримання прав людини: Принцип 1 Ділові кола повинні у своїх сферах впливу підтримувати й поважати підхід, що передбачає захист міжнародних прав людини Принцип 2 Ділові кола не повинні бути причетними до порушення прав людини	EC5, LA7, LA9 HR5, HR6, HR7, HR9 HR5, HR6, HR7, HR9	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.2. Трудові відносини
Трудові відносини: Принцип 3 Ділові кола повинні підтримувати свободу об'єднання й ефективне визнання права на колективний договір Принцип 4 Ділові кола повинні виступати за ліквідацію всіх форм примусової й обов'язкової праці Принцип 5 Ділові кола повинні виступати за повне викорінювання дитячої праці Принцип 6 Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості	LA5 HR5 HR7 HR6 EC7	Додаток Методика підготовки Звіту
Навколишнє середовище: Принцип 7 Ділові кола повинні підтримувати підхід до екологічних питань, заснований на принципі обережності Принцип 8 Ділові кола повинні вживати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища Принцип 9 Ділові кола повинні сприяти розвитку й поширенню екологічно безпечних технологій	EN30 EN8, EN16, EN20, EN21, EN30 EN30	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.4. Охорона навколишнього середовища
Протидія корупції: Принцип 10 Ділові кола повинні протидіяти всім формам корупції, включаючи злочинне вимагання й хабарництво	SO5	Розділ 3. Сфери корпоративної соціальної відповідальності: управління й результати, підрозділ 3.4. Охорона навколишнього середовища



Незалежний звіт про перевірку Соціального звіту ДТЕК за 2007 рік «Енергія лідера: соціальний вимір» Керівництву ТОВ «ДТЕК»

Проведення перевірки і розподіл відповідальності

За дорученням ТОВ «ДТЕК» (надалі - «ДТЕК») ми провели перевірку Соціального звіту ДТЕК «Енергія лідера: соціальний вимір» за 2007 рік (надалі – «Звіт»). Метою перевірки є отримання обмеженого рівня впевненості стосовно точності тверджень і даних, що стосуються питань стійкого розвитку, а також відображення в Звіті відповідних суттєвих питань.

Ми несемо відповідальність за виконання нашої перевірки лише перед керівництвом ДТЕК у відповідності до погоджених з ним процедур. Отже, ми не беремо на себе і не несемо жодної відповідальності при використанні незалежного звіту для будь-яких інших цілей чи перед будь-якою іншою особою або організацією. Будь-яка третя особа може покладатися на цей Звіт виключно на свій ризик.

Керівництво ДТЕК несе відповідальність за підготовку Звіту і представлену в ньому інформацію у відповідності до зазначених нижче критеріїв. Ця відповідальність охоплює розробку, впровадження і підтримку системи внутрішнього контролю, яка є достатньою

¹ Результати діяльності з питань стійкого розвитку (sustainability performance) розповсюджуються на всі аспекти діяльності організації, включаючи її політику, прийняті рішення та дії, що призводять до соціальних, екологічних та/ або економічних (в тому числі фінансових) наслідків (стандарт верифікації звітів AA1000, AccountAbility, 2003).

² Для цілей перевірки використовується визначення терміну «суттєві питання», яке запропоноване Керівництвом GRI (версія 3)

для підготовки звіту з питань стійкого розвитку, що не містить суттєвих викривлень, а також вибір і застосування належної звітної політики, яка включає принципи звітності, встановлені Керівництвом зі звітності з питань стійкого розвитку (версія 3), розробленою Глобальною ініціативою зі звітності GRI (надалі – «Керівництво GRI (версія 3)») і використання належних методів вимірювання та оцінки, які відповідають конкретним обставинам. Рішення, що приймаються керівництвом, обсяг Звіту і звітна політика з питань стійкого розвитку, включаючи будь-які внутрішні обмеження, які можуть вплинути на достовірність інформації, наведені в розділі «Про процес звітності та звіт» на сторінках 80-82 Звіту.



Обмеження обсягу перевірки

Перевірка проводилася з наступними обмеженнями обсягу:

- Обсяг перевірки не передбачав підтвердження заяв третіх осіб стосовно діяльності ДТЕК з питань стійкого розвитку, що містяться в Звіті,
- Обсяг перевірки не передбачав перевірки власної оцінки ДТЕК рівня застосування в Звіті Керівництва GRI (версія 3), а також оцінки відповідності Звіту вимогам «Звіту про досягнутий прогрес» Глобального Договору ООН.

Критерії

Критеріями нашої перевірки були вимоги Керівництва GRI (версія 3) і внутрішньої звітної політики ДТЕК з питань стійкого розвитку. Ми вважаємо, що дані критерії є належними, приймаючи до уваги мету нашої перевірки.

Обсяг перевірки

Ми провели перевірку у відповідності до Міжнародного стандарту завдань з надання впевненості 3000 («МСЗНВ 3000») «Завдання з надання впевненості, що не є аудитом чи оглядом історичної фінансової інформації» і Кодексу етики професійних бухгалтерів, виданого Міжнародною федерацією бухгалтерів, який визначає, в тому числі, вимоги щодо нашої незалежності.

Ми виконали процедури достатні, на нашу думку, для обґрунтування наших висновків. Для отримання обмеженого рівня впевненості ми виконали наступні основні процедури:

- Інтерв'ю з представниками керівництва ДТЕК, які залучені до управління діяльністю з питань стійкого розвитку, а також з підготовкою відповідної звітності;
- Аналіз ключових документів, що стосуються результатів діяльності ДТЕК з питань стійкого розвитку та звітності;
- Аналіз діяльності в галузі взаємодії із зацікавленими сторонами шляхом аналізу протоколів та вибіркового спостереження проведених ДТЕК круглих столів, а також інших публічних заходів, що стосуються діяльності ДТЕК з питань стійкого розвитку;



- Порівняльний аналіз Звіту зі звітами з питань стійкого розвитку, підготовлених рядом міжнародних компаній топливно-енергетичної галузі;
- Ознайомлення з добіркою публікацій в засобах масової інформації, що стосуються діяльності ДТЕК з питань стійкого розвитку в 2007 році;
- Складання переліку суттєвих питань і аналіз їх відображення в Звіті на основі описаних вище процедур;
- Оцінка принципів звітності, що застосовуються ДТЕК;
- Оцінка точності кількісних даних з питань охорони навколишнього середовища, охорони праці, соціального партнерства і управління персоналом;
- Збір доказів на вибірковій основі з метою підтвердження якісної і кількісної інформації, яка міститься в Звіті;
- Відвідання чотирьох підприємств ДТЕК (ВАТ «Павлоградвугілля», ВАТ «Шахта «Комсомолец Донбасу», Зуєвської та Курахівської теплових електростанцій ТОВ «Східенерго»).

Висновок

На основі проведених процедур і у відповідності до технічного завдання з проведення перевірки, ми сформуваємо наступні висновки стосовно Звіту. Наші висновки повинні розглядатись з урахуванням мети та обмежень обсягу перевірки, що наведені вище.

Чи охоплює Звіт суттєві питання?

- За винятком питань, що наведені нижче, нам не відомо про будь-які суттєві питання, що стосуються діяльності ДТЕК з питань стійкого розвитку, виключені зі Звіту.
- На нашу думку, керівництву ДТЕК необхідно було розкрити в Звіті інформацію і дані про енергоспоживання і програми енергозбереження.

Чи точно відображають твердження та дані в Звіті результати діяльності ДТЕК з питань стійкого розвитку?

- Ми не виявили жодних питань, які б дали нам підстави вважати, що твердження в Звіті, що стосуються діяльності ДТЕК з питань стійкого розвитку, містять суттєві викривлення.
- Ми не виявили жодних питань, які б дали нам підстави вважати, що кількісні дані з питань охорони навколишнього середовища, охорони праці, соціального партнерства і управління персоналом, що викладені в Звіті, є неточними.

ТОВ «Ернст енд Янг» Київ
20 листопада 2008 року



Глосарій

Верифікація нефінансової звітності – процес оцінювання незалежною стороною якості інформації, представленої в нефінансовому звіті. Верифікація передбачає відкритість результатів оцінювання для різних груп користувачів звіту.

Діалог – термін, який може вживатися у двох значеннях: 1) процес взаємодії організації із зацікавленими сторонами для пошуку балансу інтересів; 2) особливий формат взаємодії за чіткими правилами: очна форма спілкування, наявність погодженого регламенту, особлива роль незалежної третьої сторони (модератора, аудитора), що гарантує відкритість та об'єктивність процесу.

Зацікавлені сторони (або стейкхолдери, від англ. stakeholders) – фізичні особи й організації, групи осіб й організацій, які можуть впливати на компанію або відчувати вплив з боку компанії в результаті прийнятих рішень та вжитих дій.

Кадровий резерв – група потенційно здатних до керівної діяльності співробітників, які відповідають вимогам, що пред'являються до посади того або іншого рангу, пройшли відбір і систематичну цільову кваліфікаційну підготовку.

Корпоративне управління – система заходів, спрямована на захист прав та інтересів акціонерів, органів управління компанії, інших зацікавлених осіб й одержання максимального прибутку від усіх видів діяльності компанії відповідно до чинного законодавства й урахування міжнародних стандартів та норм ділової етики. Корпоративне управління не має безпосереднього відношення до оперативного управління компанією.

Нефінансова звітність (а також соціальна/екологічна звітність, звітність про корпоративну соціальну відповідальність, звітність про корпоративну відповідальність, звітність у сфері сталого розвитку) – процес підготовки й подання зацікавленим сторонам і суспільству інформації, що розкривається добровільно й відбиває соціальні та екологічні наслідки прийнятих компанією економічних рішень. Термін «нефінансова звітність» використовується як узагальнювальне поняття для всіх типів звітів.

Система нефінансової звітності – технологія підготовки нефінансового звіту, включаючи (але не вичерпуючись перерахованим) принципи, критерії, вимоги, показники, формат подання даних та ін. Найбільш використовуваною системою нефінансової звітності є «Посібник зі звітності у сфері сталого розвитку» (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines).

Соціальне партнерство (одне зі значень) – система відносин компанії з місцевою владою і співтовариством, заснована на принципах довгострокового співробітництва та взаємного врахування інтересів.

Сталий розвиток – «Задоволення потреб нинішнього покоління без шкоди для можливостей майбутнього покоління задовольняти свої власні потреби» (Декларація з навколишнього середовища й розвитку, прийнята на конференції Організації Об'єднаних Націй з навколишнього середовища й розвитку в червні 1992 року в Ріо-де-Жанейро, Бразилія). Терміни «діяльність у сфері сталого розвитку» та «корпоративна соціальна відповідальність» (КСВ)/«корпоративна відповідальність» часто використовуються в синонімічному значенні.



Анкета зворотного зв'язку

Оцініть звіт за такими критеріями:

Істотність наданої інформації

☐ Відмінно ☐ Добре ☐ Задовільно ☐ Незадовільно

Достовірність та об'єктивність

☐ Відмінно ☐ Добре ☐ Задовільно ☐ Незадовільно

Повнота інформації

☐ Відмінно ☐ Добре ☐ Задовільно ☐ Незадовільно

Структура та стиль викладу

☐ Відмінно ☐ Добре ☐ Задовільно ☐ Незадовільно

Оформлення звіту

☐ Відмінно ☐ Добре ☐ Задовільно ☐ Незадовільно

Яку інформацію, на Ваш погляд, необхідно включити в наступний звіт ДТЕК?

Додаткові коментарі

Будь ласка, укажіть, до якої групи Ви належите:

- | | |
|---|---|
| ☐ Співробітник ДТЕК | ☐ Співробітник промислової організації |
| ☐ Представник органів державної влади | ☐ Представник бізнес-асоціації організації |
| ☐ Представник регулюючих органів органів | ☐ Представник некомерційної |
| ☐ Представник місцевого самоврядування | ☐ Представник ЗМІ |
| ☐ Інвестор | ☐ Експерт |
| | ☐ Інше _____ |

Велике спасибі!

Київський офіс:
Україна, 01601, м. Київ, вул. Мечникова 2А, Бізнес Центр «Парус», 23-й поверх
тел.: +38 044 581 45 01, факс +38 044 581 45 52

Донецький офіс:
Україна, 83001, м. Донецьк, бул. Шевченка 11
тел.: +38 062 389 44 01, факс +38 062 389 44 11

Корпоративний сайт: www.dtek.com
E-mail: info@dtek.com



2007 ЕНЕРГІЯ ЛІДЕРА:
СОЦІАЛЬНИЙ
ВИМІР

