


РОЗУМНА ЕНЕРГІЯ
СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІР
СТАЛОГО БІЗНЕСУ

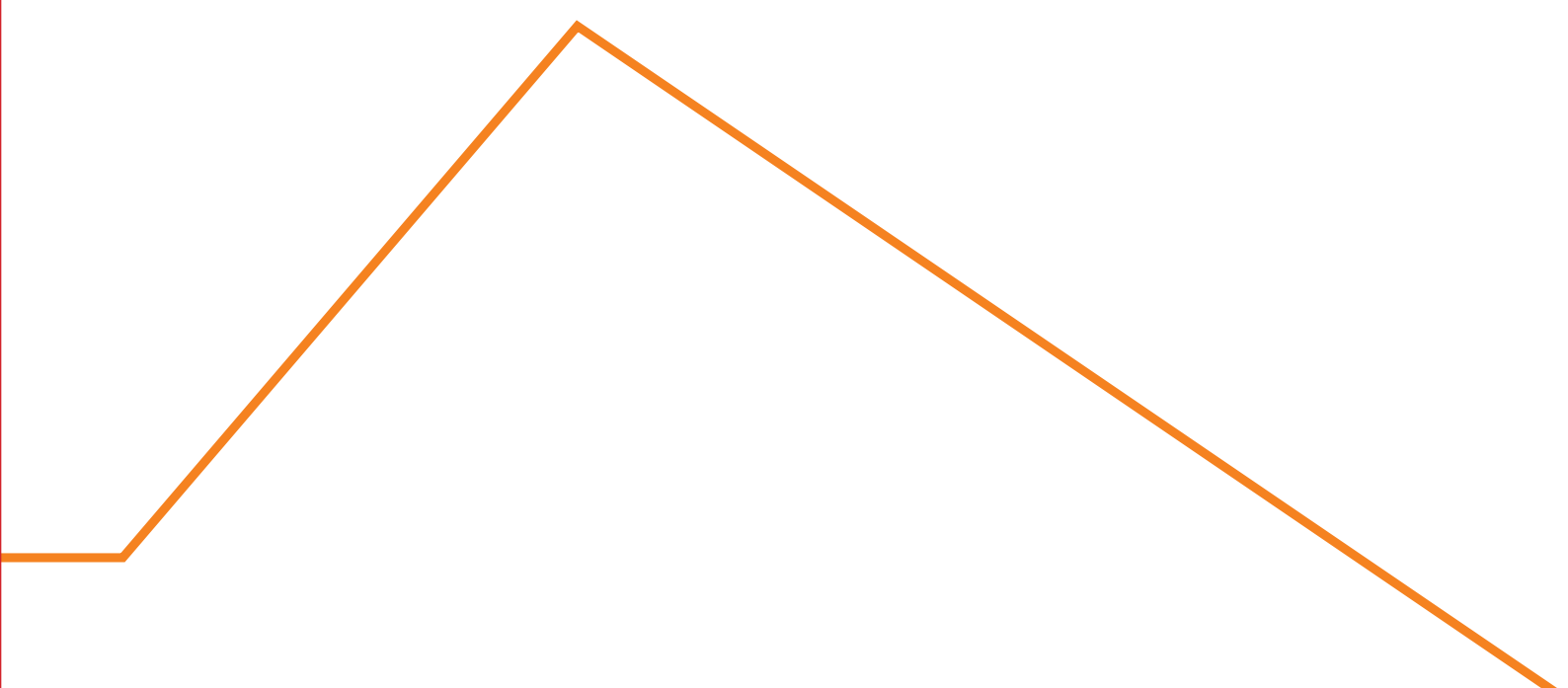
ЗВІТ ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ У СФЕРІ
СТАЛОГО РОЗВИТКУ
2008-2009

DTEK



Рівень застосування GRI

	2002 згідно з	C	C+	B	B+	A	A+
Самодекларування							
Перевірка третьою стороною							
Перевірка GRI							



Профіль Компанії: структура ДТЕК та основні види діяльності.....6

Корпоративне управління.....12

ДТЕК у 2008-2009 роках: час нових можливостей.....16

Корпоративна соціальна відповідальність і сталий розвиток.....20

Взаємодія з зацікавленими сторонами.....28

Надійність постачання електроенергії.....34

Соціальні інвестиції до місцевих громад.....40

Управління персоналом.....46

Охорона праці і промислова безпека.....60

Охорона довкілля.....68

Про Звіт і процес звітності.....86

Таблиця застосування інформації, вміщеної у Звіті, Глобальній ініціативі зі звітності та принципам Глобального договору.....88

Звіт з незалежної перевірки Звіту ТОВ «ДТЕК» про діяльність у сфері сталого розвитку у 2008-2009 роках.....90



*Зі Звіту ви дізнаєтеся про те, які рішення ми пропонуємо,
аби всі ми стали жити краще та дивитися у майбутнє з
більшою упевненістю.*

Звернення Генерального директора ДТЕК

Шановні читачі!

Пропонуємо вашій увазі Звіт ДТЕК про діяльність у сфері сталого розвитку у 2008-2009 роках.

Ми робимо наголос саме на сталий довготривалий розвиток – на те, які економічні, соціальні, екологічні питання слід вирішувати шляхом об'єднання зусиль приватного сектору, держави та громадськості. Ми аналізуємо наші показники у динаміці та з урахуванням чинників зовнішнього середовища, у якому працює Компанія. Ми беремо до уваги позиції зацікавлених сторін (працівників, партнерів, клієнтів, громадськості, держави), бо вважаємо, що діалог допоможе нам досягти порозуміння. Це нелегке завдання, проте оскільки ми прагнемо стати лідерами не лише у бізнесі, але й у стосунках із суспільством, то переконані, що такий діалог допоможе нам краще усвідомити, у якому світі ми бажали б жити, та у якому світі житимуть наші діти та онуки.

Такий підхід став реальним завдяки тим принципово важливим змінам, які відбувалися у ДТЕК протягом останніх років. У Звіті детально розповідається про те, як ми реформували систему корпоративного управління, почали планувати нашу діяльність на 20 років наперед, продовжили програму модернізації наших підприємств. Ставлячи перед собою масштабні цілі, ми, як і раніше, робимо ставку на персонал, бо вважаємо, що вже у недалекому майбутньому основним чинником успіху для бізнесу стануть не стільки технології та обладнання (хоча для нашої країни це також дуже важливо), скільки люди, їхнє уміння жити й працювати у швидко змінюючому середовищі.

Зі Звіту ви дізнаєтеся про те, які рішення ми пропонуємо, аби всі ми стали жити краще та дивитися у майбутнє з більшою впевненістю. Протягом цих двох років ми продовжили і розвинули плідну співпрацю з громадами, втілюючи програми підтримки освіти, охорони здоров'я, культури та спорту. ДТЕК застосовує стратегічний комплексний підхід до всіх своїх соціальних програм і визначає нові пріоритети (зокрема, це активізація заходів з енергозбереження та розвитку бізнес-середовища у регіонах нашої присутності).

Ми висуваємо актуальні не лише для Компанії, але і для всієї країни екологічні ініціативи, включно з реалізацією конкретних кроків по зниженню викидів парникових газів. Таким чином, ми реальними діями підтримуємо зусилля світової спільноти по виконанню завдань сталого розвитку та підтверджуємо нашу глибинну відданість принципам Глобального договору ООН.

Як показано у Звіті, наша праця має значення для реалізації євроінтеграційного вектору України. Ставши провідним українським експортером електроенергії до сусідніх європейських країн і долучившись до провідних профільних об'єднань Євросоюзу (Eurelectric та Euracoal), ДТЕК не припиняє зусиль у справі подальшого реформування та лібералізації енергетичного сектору України. Ми виступаємо за те, щоб Україна стала частиною єдиного європейського енергетичного простору. При цьому ми готові, у міру можливості, сприяти тому, аби процес необхідних реформ, зокрема у сфері ціноутворення, був планомірним та відносно безболісним.

У нас з'явився новий напрям – вітроенергетика: ми намагаємося використовувати не лише традиційні викопні, але й відновлювані джерела енергії, що зробить енергопостачання країни більш стійким. Цей напрям дозволить не лише отримувати екологічно чисту енергію, а ще й створювати нові робочі місця та розвивати в Україні виробництво високотехнологічного обладнання.

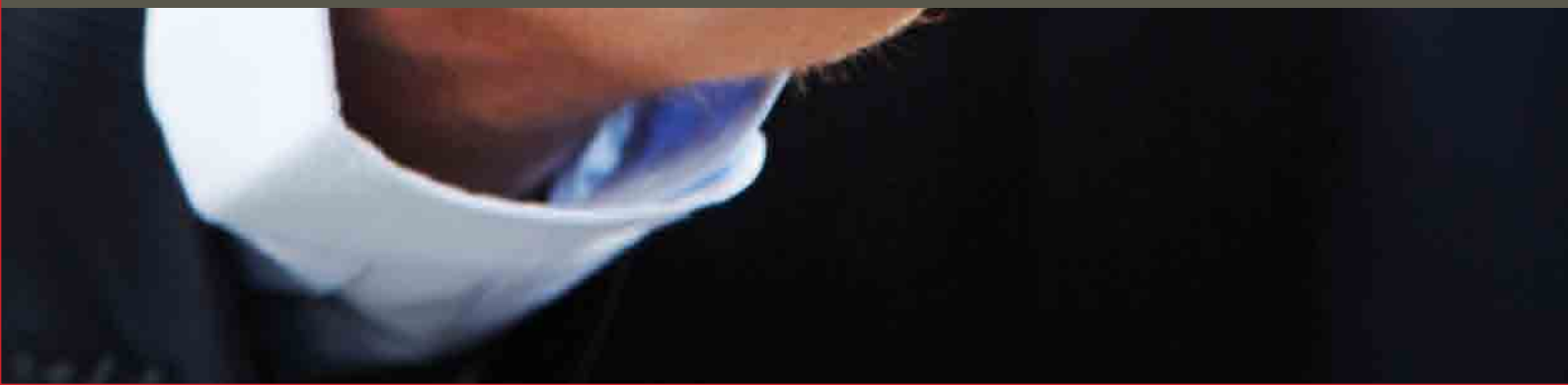
Все це, на наш погляд, є внеском Компанії до реформування нашої країни. Ми сподіваємося отримати ваші відгуки, які допоможуть нам удосконалювати нашу діяльність на теренах сталого розвитку.

Максим Тімченко





**ПРОФІЛЬ КОМПАНІЇ:
СТРУКТУРА ДТЕК ТА ОСНОВНІ ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ**



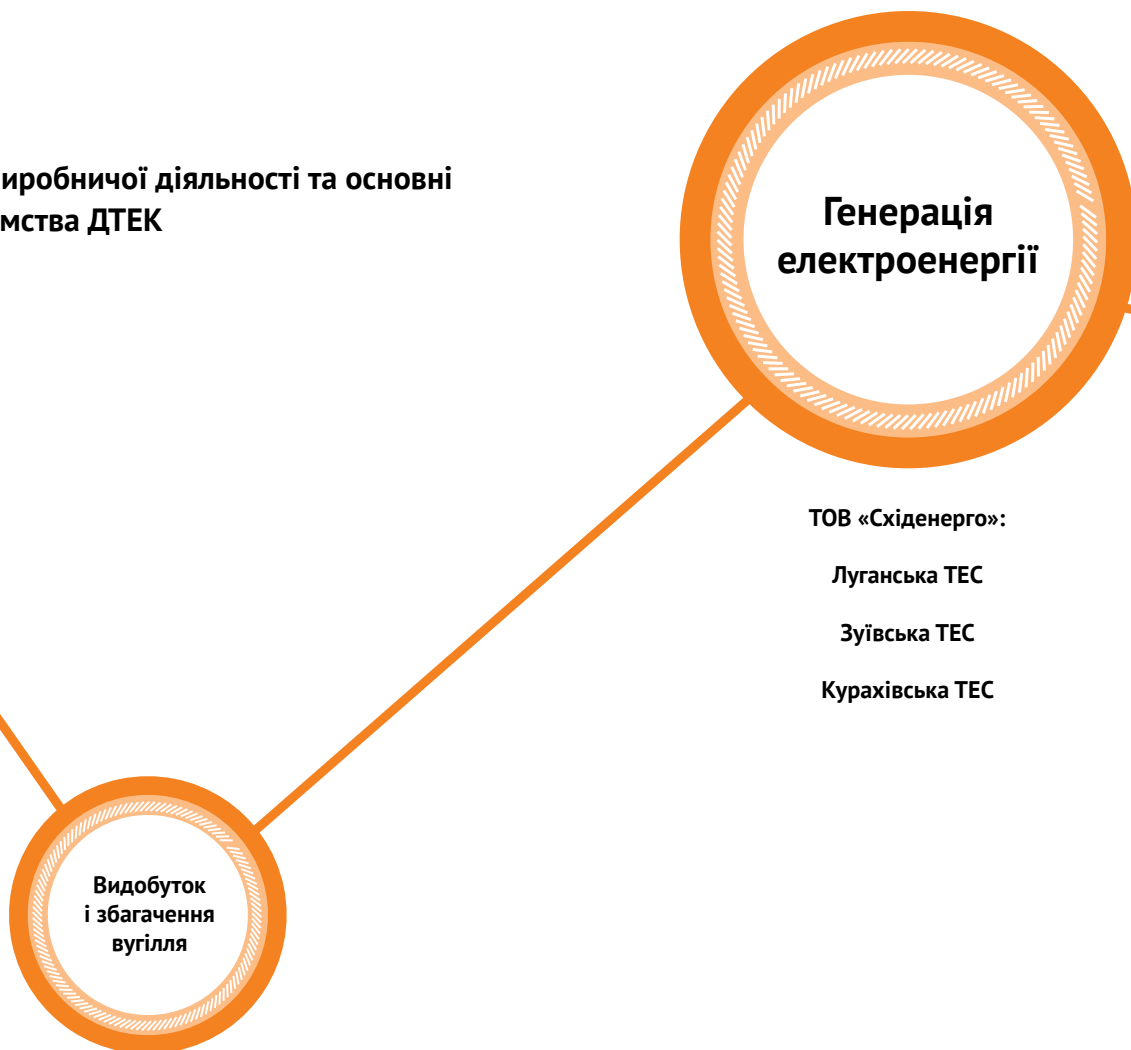
ДТЕК¹ – найбільша приватна енергетична компанія України. Підприємства ДТЕК формують виробничий ланцюг від видобутку і збагачення вугілля до генерації та дистрибуції електроенергії. Компанія займає провідні позиції на українському ринку вугілля і теплової генерації електроенергії.

Станом на кінець 2009 року, ДТЕК володіє акціями (частками) обсягом понад 51% у 22 організаціях, 10 з яких² та корпоративний центр (ТОВ «ДТЕК») включені до меж даного Звіту.

¹ Тут і надалі, якщо не вказано інакше, наступні терміни застосовуються у синонімічному значенні: Компанія, ДТЕК (у визначених межах звітності – див. схему виробничої діяльності)

² Підприємства, що розглядаються у межах Звіту, визначені у схемі виробничої діяльності

Схема виробничої діяльності та основні підприємства ДТЕК



Генерація електроенергії

ТОВ «Східенерго»:

Луганська ТЕС

Зуївська ТЕС

Курахівська ТЕС

Видобуток і збагачення вугілля

ВАТ «Шахта «Комсомолец Донбасу»

ВАТ «Павлоградвугілля»

ТОВ «Моспінське ВПП»

ТОВ «ЦЗФ «Курахівська»

ВАТ «ЦЗФ «Добропільська»

ВАТ «ЦЗФ «Жовтнева»

ТОВ «ЦЗФ «Павлоградська»

Видобуток і збагачення вугілля

У цьому сегменті ДТЕК представлений двома вуглевидобувними підприємствами та п'ятьма вуглезбагачувальними фабриками.

Вуглевидобувні підприємства характеризуються однією з найвищих, порівняно з іншими підприємствами України³, продуктивністю праці за низької собівартості видобутку. Завдяки впровадженню сучасних технологій, середньомісячна продуктивність праці шахтаря зросла з 52,9 тонн вугілля у 2006 році до 63,6 тонн у 2009 році у ВАТ «Павлоградвугілля» та з 65,3 тонн вугілля в 2006 році до 84,2 тонн в 2009 році у ВАТ «Шахта «Комсомолец Донбасу».

³ У вугільній галузі

Дистрибуція електроенергії

ВАТ «ПЕМ-Енерговугілля»

ТОВ «Сервіс-Інвест»

У звітному періоді, незважаючи на загальний спад у галузі, вуглевидобувні підприємства ДТЕК зберегли свої обсяги виробництва. Частка ДТЕК у загальному обсязі виробництва вугілля в Україні у 2009 році збільшилася у порівнянні з 2007 роком на 3,5% (з 20,9% до 24,4%).

ВАТ «Павлоградвугілля» здійснює видобуток енергетичного та коксівного вугілля, при цьому переважний обсяг виробництва припадає на енергетичне вугілля. Основними споживачами продукції підприємства є ТОВ «Східенерго» та ВАТ «Дніпроенерго», чий попит забезпечує у цілому 69% продажів енергетичного вугілля. Основними споживачами коксівного вугілля є підприємства групи «Метінвест Холдинг».

ВАТ «Шахта «Комсомолец Донбасу» добуває енергетичне вугілля, яке характеризується високою питомою теплою згорання. Основними споживачами цього продукту є генеруючі компанії ТОВ «Східенерго» і ВАТ «Дніпроенерго», на які в 2009 році припадало понад 99% обсягу постачання.

Вуглезбагачувальні фабрики є сполучною ланкою між вугільними та енергетичними підприємствами: вони здійснюють збагачення рядового вугілля, кінцевим продуктом якого є вугільний концентрат, що використовується у енергетиці.

У порівнянні з першим нефінансовим звітом ДТЕК, межі поточного Звіту були розширені з включенням до нього даних по двох підприємствах (ВАТ «ЦЗФ «Жовтнева» і ВАТ «ЦЗФ «Добропільська», придбані Компанією у 2007 році). ДТЕК здійснює ефективний контроль на цих підприємствах за рахунок участі у діяльності Наглядових рад, які ухвалюють стратегічні рішення.

У сегменті збагачення вугілля, найбільшими за обсягами переробки та проектною потужністю є ЦЗФ «Павлоградська» та ЦЗФ «Добропільська».

Генерація електроенергії

Основним підприємством у цьому сегменті є ТОВ «Східенерго», до складу якого належать три теплоелектростанції (ТЕС) – Луганська, Курахівська та Зуївська.

Окрім того, ДТЕК володіє часткою у генеруючій компанії України ВАТ «Дніпроенерго» (асоційована компанія⁴). Ця організація не включена до меж поточного Звіту.

Основним паливом, яке використовується на електростанціях ТОВ «Східенерго», є вугілля, що постачається вуглеводобувними підприємствами ДТЕК. Наявність власних джерел палива, а також проведення інвестиційної програми з модернізації виробництва забезпечує сталу роботу об'єктів ТОВ «Східенерго».

Частка ДТЕК на ринку теплової генерації електроенергії у порівнянні з 2007 роком істотно зросла (з 27,0% до 45,8%⁵). Вироблена енергія у повному обсязі постачається на оптовий ринок державному підприємству (ДП) «Енергоринок».

Вітроенергетика

У 2008 році ДТЕК почав розробку проекту у сфері вітроенергетики. Для розвитку цього напрямку створено компанію ТОВ «Вінд Пауер» (100% дочірня організація ДТЕК). Компанія не представлена у консолідованих даних за показниками GRI у цьому Звіті.

Передача і постачання електроенергії

Даний сегмент представлений у поточному Звіті двома мережевими компаніями, які купують електроенергію на оптовому ринку та здійснюють її постачання кінцевим споживачам. ТОВ «Сервіс-Інвест» має у своєму розпорядженні 2 593 км ліній електромереж, а ВАТ «ПЕМ-Енерговугілля» – 1 225 км.

Основними споживачами електроенергії, що передається мережами цих компаній, є промислові підприємства Донецької та Дніпропетровської областей України (гірничо-металургійної та вугільної промисловості, а також машинобудування).

Загальний обсяг передачі мережами ДТЕК у звітному періоді скоротився у зв'язку зі зниженням електроспоживання з боку промислових підприємств, проте частка ринку в порівнянні з 2007 роком збільшилася з 5,4% до 7,7% на фоні глибшого падіння даного показника у інших учасників ринку.

Інші види діяльності

Інші види діяльності представлені інжиніринговими та сервісними компаніями, які не включені до меж поточного Звіту. Організації соціального спрямування (ТОВ «Социс» та «Соцвугілля», філія ВАТ «Павлоградвугілля») представлені у Звіті виключно у рамках реалізації соціальної підтримки працівників ДТЕК, та не включені до консолідованих даних за показниками GRI.

⁴ Асоційована компанія – це підприємство, на діяльність якого ДТЕК здатний чинити суттєвий вплив, але не контролює його.

Як правило, така ситуація передбачає володіння від 20% до 50% прав голосу

⁵ З урахуванням ВАТ «Дніпроенерго»

Основні виробничі та фінансові показники діяльності ДТЕК

Показник	2006	2007	2008	2009
Кількість працівників за станом на кінець календарного року, чол.	50 250	49 544	46 398	42 360
Виторг, млн грн ⁶	5 049	8 969	12 969	15 009
Обсяг інвестицій, млн грн	537	979	1890	1900
Видобуток і збагачення вугілля				
Видобуток вугілля, млн т	15,3	15,8	17,6	17,6
Збагачення вугілля, млн т	5,6	6,5	11,7	11,6
Випуск концентрату, млн т	4,1	4,6	8,4	7,9
Виробництво і дистрибуція електроенергії				
Вироблення електроенергії, млрд кВт·год	18,0	19,9	18,5	16,0
Корисний відпуск електроенергії, млрд кВт·год	16,3	18,1	16,8	14,5
Передача електроенергії, млрд кВт·год	10,6	12,2	13,5	12,0

Джерело: річні звіти, дані Компанії

Примітка: Представлені у таблиці показники відображають консолідовані дані у цілому по ДТЕК, а не по організаціях, включених до меж поточного Звіту. Ця інформація наводиться для того, щоб представити масштаби діяльності Компанії у повному обсязі.

Детальний опис фінансових результатів і виробничої діяльності ДТЕК та основних підприємств представлений у річних звітах, див. www.dtek.com/investor_relations/annual_report/

⁶ Фінансовий показник представлений згідно з МСФЗ



КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ

Основні результати у 2008-2009 роках

- Сформовано нову структуру корпоративного управління
- Ухвалено Кодекс корпоративної етики ДТЕК
- Ухвалено Інформаційну політику

Вдосконалення корпоративного управління та бізнес-етики є одним зі стратегічних завдань Компанії у сфері КСВ. Хоча ДТЕК і не є публічною компанією, у розбудові своєї системи корпоративного управління ми орієнтуємося на кращу практику тих компаній, чиї акції обертаються на фінансових ринках. Протягом звітної періоду у ДТЕК було прийнято низку важливих рішень і документів, які спрямовані на підвищення прозорості Компанії, якості ухвалюваних рішень, а також на зниження ризику управлінських помилок.

Структура корпоративного управління

Протягом звітної періоду завершено побудову трирівневої структури корпоративного управління.

Схема, функції та персональний склад органів корпоративного управління представлені у Річному звіті за 2009 рік.

Розділення функцій управління

Створена у 2009 році холдингова компанія DTEK Holdings B.V. здійснює всю повноту корпоративного управління активами, ухвалює рішення щодо стратегії розвитку Компанії та спрямування великих інвестицій (операції понад 10 млн євро), внесення змін до статутів підприємств, вибору аудиторських компаній, розміру дивідендів тощо.

ТОВ «ДТЕК» як корпоративний центр ухвалює рішення з ключових кадрових питань (окрім вищого менеджменту), а також здійснює операційне управління підприємствами, які належать до складу ДТЕК.

Стратегічний рівень

Стратегічне управління бізнесом ДТЕК здійснює Наглядова рада, створена на рівні DTEK Holdings B.V.; її члени обираються Загальними зборами акціонерів. У 2009 році склад Наглядової ради був розширений – до неї увійшли двоє нових незалежних директорів (в результаті, загальна кількість членів Наглядової ради склала сім осіб, з них – троє незалежних). Участь незалежних директорів в управлінні ДТЕК забезпечує кваліфіковану консультативну допомогу (директори мають досвід роботи у великих міжнародних компаніях), якість стратегічного управління, а також дозволяє приймати зважені рішення.

Наглядова рада представляє інтереси акціонерів, визначає стратегію розвитку Компанії, формулює завдання для менеджменту і контроль за їхньою реалізацією, затверджує суттєві угоди та звіти Компанії, вирішує питання призначення і звільнення співробітників на посади вищих керівників корпоративного центру і виробничих підприємств. При Наглядовій раді постійно працюють чотири комітети з ключових аспектів розвитку Компанії, двоє з яких (зі стратегії та інвестицій, з безпеки праці та охорони довкілля) були створені у 2009 році.

Слід особливо відзначити факт створення Комітету з безпеки праці та охорони довкілля – кращий доказ того, що ці питання вирішуються на найвищому рівні, перебувають під постійним контролем акціонера та менеджменту корпоративного центру і належать до наших стратегічних пріоритетів. Комітет розробляє ініціативи та процедури у сфері безпеки праці і охорони довкілля, оцінює результативність діяльності у цій галузі. До кола відповідальності Комітету також належать визначення ризиків у сфері техніки безпеки і охорони довкілля і нагляд за ними. Аналогічний комітет створений при Правлінні Компанії.

Комітет з кадрів і винагород при Наглядовій раді вповноважений займатися розвитком управлінського потенціалу Компанії, а також вирішувати питання, пов'язані з можливими конфліктами інтересів членів Наглядової ради та вищого менеджменту Групи. Аналогічні функції виконують Комітет з ризиків та Комітет з управління персоналом при Правлінні.

Аудиторський комітет здійснює нагляд за системою внутрішнього контролю і управління ризиками, діяльністю внутрішнього і зовнішнього аудиту.

Виконавчі органи

Одноосібним виконавчим органом корпоративного центру є Генеральний директор, який обирається Загальними зборами акціонерів та здійснює поточне керівництво діяльністю Компанії. Правління – це консультативний орган, до складу якого належать топ-менеджери ДТЕК (директори дирекцій корпоративного центру). При Правлінні також працюють чотири комітети, що здійснюють функції, аналогічні комітетам Наглядової ради.

Виробничі підприємства

На виробничих підприємствах модель корпоративного управління побудована наступним чином:

- у акціонерних товариствах наглядові ради, які обираються загальними зборами акціонерів, здійснюють стратегічне управління підприємствами; генеральні директори відповідають за виконання стратегічних завдань і здійснюють поточне керівництво підприємствами;
- у товариствах з обмеженою відповідальністю загальні збори акціонерів ухвалюють рішення щодо основних напрямів діяльності товариства і формування органів управління, затверджують звіти та приймають інші рішення, передбачені законодавством; генеральні директори відповідають за виконання стратегічних завдань і здійснюють поточне керівництво підприємствами;
- ревізійні комісії здійснюють перевірки фінансово-господарської діяльності підприємств та є частиною системи внутрішнього аудиту.

Інформаційна політика

У 2009 році було ухвалено Інформаційну політику Компанії. Інформаційна політика формує єдиний інформаційний простір: зацікавлені сторони зможуть отримувати оперативну, достовірну та співставну інформацію з тих питань, що їх цікавлять.

Аби ознайомити співробітників Компанії з цим документом та інтегрувати його вимоги до бізнес-процесів, корпоративний центр організував понад 50 робочих груп на всіх виробничих підприємствах. Участь у їхній роботі взяли керівники 1-5 рівнів управління (загалом понад 1 000 учасників). На підприємствах було розповсюджено понад 2 000 примірників Інформаційної політики.

Основні зусилля були спрямовані на формування уявлення працівників про Інформаційну політику, її цілі та завдання, а також про механізми контролю за її дотриманням.

Кодекс корпоративної етики

Проект Кодексу корпоративної етики ДТЕК (далі – Кодекс) був розроблений у 2007 році за участю працівників Компанії, від робітників до вищого керівництва.

Кодекс – це збір норм і принципів, які визначають етику взаємин працівників Компанії між собою, а також стосунків Компанії з партнерами, контрагентами та іншими зацікавленими сторонами.

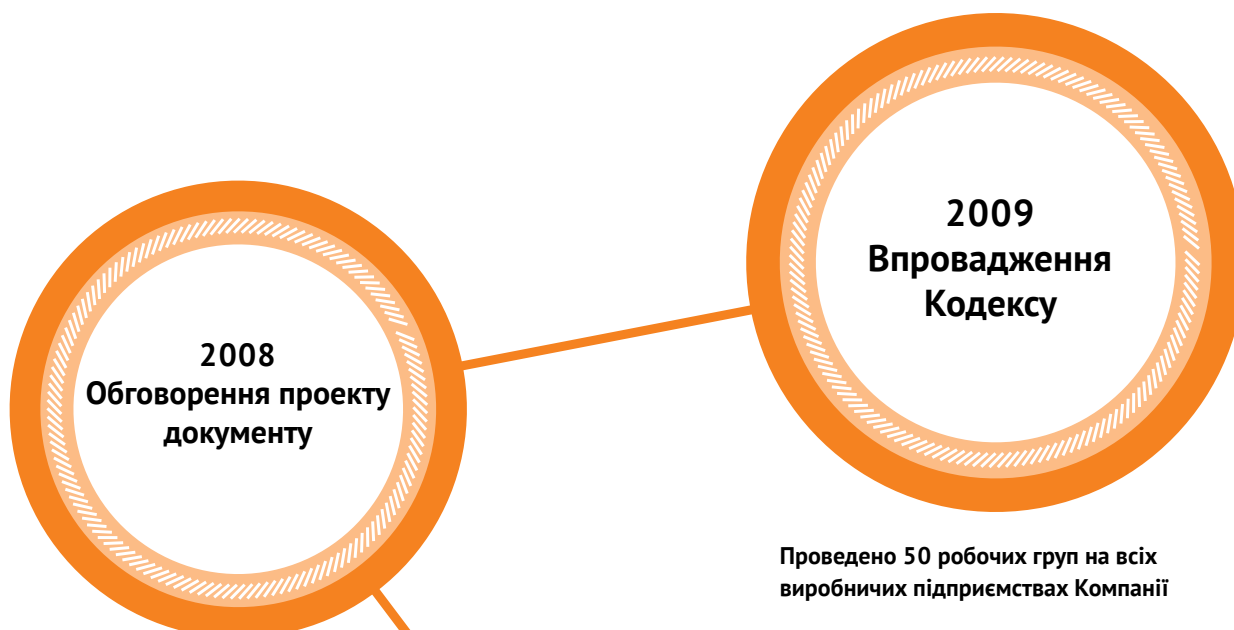
У документі представлені основні принципи, якими ми керуємося у повсякденній діяльності:

- визнання верховенства права у всіх сферах суспільно-економічного життя;
- дотримання прав людини і гідності особи, створення рівних можливостей для співробітників;
- відвертість, партнерство і співпраця з місцевими громадами, органами державної влади і місцевого самоврядування;
- чесність, об'єктивність і сумлінність у стосунках з контрагентами;
- вільна і чесна конкуренція з іншими учасниками ринку за неухильного дотримання норм і правил ділової етики;
- неучасть у політичній або релігійній діяльності;
- усвідомлення своєї відповідальності перед суспільством за збереження довкілля.

Документ приймався у кілька етапів, що дозволило залучити до його обговорення значну кількість працівників (див. схему «Етапи проекту»). Кодекс був схвалений на управлінській конференції ДТЕК у 2008 році, та у січні 2009 року затверджений Правлінням Компанії. Компанія розробила систему моніторингу і реагування на можливе надходження сигналів щодо виконання Кодексу. Всі отримані повідомлення перевіряються, відповіді надаються через корпоративну газету або безпосередньо тим особам, що зверталися з такими повідомленнями.

Для надання допомоги нашим працівникам у складних з етичної точки зору ситуаціях, з якими вони можуть стикнутися при виконанні своїх службових обов'язків, у 2009 році було відкрито «Гарячу лінію» ДТЕК. Цей канал використовується для запобігання і виявлення випадків неправомірних дій, які можуть завдати шкоди репутації Компанії та її працівникам. Для зворотнього зв'язку також встановлені скриньки на підприємствах. Окрім того, працівники можуть використовувати електронну адресу редакції (адреса публікується у кожному номері «Нашої газети»).

⁷ За час роботи «Гарячої лінії», повідомлень, пов'язаних з порушенням викладених у Кодексі принципів, не надходило



2008 Обговорення проекту документу

Обговорення документу проведено на підприємствах, надійшли пропозиції щодо редагування

У журналі «Енергія життя» (№1 (2), червень 2008) опубліковані коментарі керівників ДТЕК та керівників виробничих підприємств

2009 Впровадження Кодексу

Проведено 50 робочих груп на всіх виробничих підприємствах Компанії

Цільова аудиторія – керівники 1-5 рівнів управління

Загальна кількість учасників – понад 1000 співробітників

2007 Проектування Кодексу

У журналі «Енергія життя» (№1 (1), грудень 2007) та у «Нашій газеті» (№13 (13), грудень 2007) опубліковано статтю про підготовку документу

Обговорення проекту документу на управлінській конференції

Проект документу розміщений на стендах на території підприємств

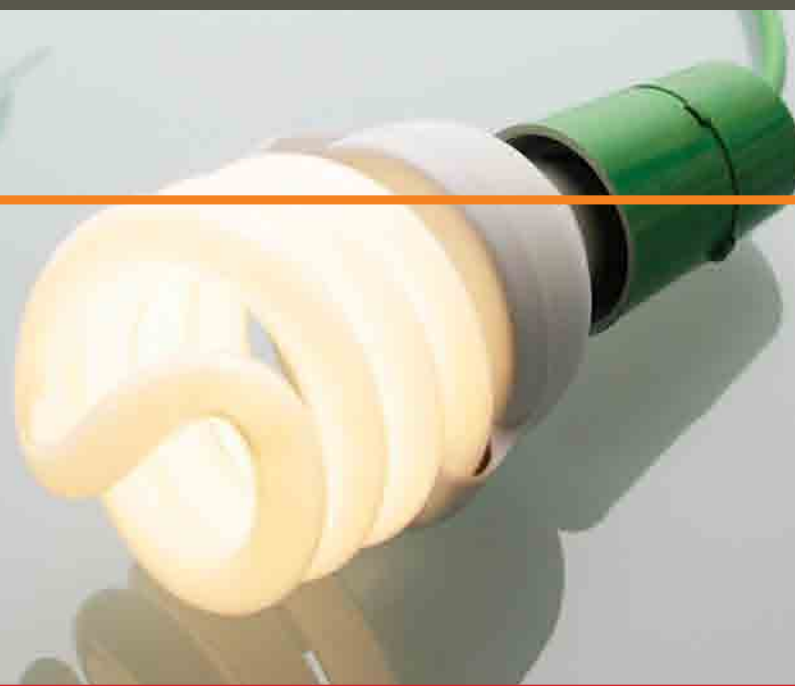
Розроблений і планується до ухвалення «Регламент про порядок передачі і розгляд інформації щодо порушень Кодексу корпоративної етики та здійснення неправомірних дій».

Ми збираємося продовжити роботу по роз'ясненню принципів, які містяться у Кодексі, зокрема, представити тлумачення його основних положень у «Нашій газеті». У кожному номері публікуватиметься приклад проблемної, з позиції Кодексу, ситуації. Це дозволить привернути увагу наших співробітників до розмаїття випадків, у яких вони можуть стикнутися з необхідністю застосування Кодексу на практиці.



ДТЕК У 2008-2009 РОКАХ: ЧАС НОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ

Як і для всієї бізнес-спільноти, 2008 та 2009 роки були для нас непростими. Втім, ДТЕК продовжив реалізацію ухваленої стратегії розвитку Компанії, включно зі сферою корпоративної соціальної відповідальності (КСВ).



Кризова стійкість

Кризові часи є випробуванням, але поряд з цим відкривають і нові можливості. Минулі два роки підтвердили: ставка на володіння кращою управлінською експертизою як стратегічне завдання себе виправдала. В результаті оперативно вжитих антикризових заходів Компанії вдалося досягти важливих соціально-економічних результатів:

- рівень видобутку вугілля залишився на докризовому рівні. Скорочення попиту на внутрішньому ринку на вугілля, видобуте шахтами ДТЕК, було компенсоване за рахунок експортних операцій;
- показники фінансової стійкості Компанії залишалися стабільними: не сталося жодного випадку простроченої заборгованості. Більш того – у 2008 році ДТЕК продовжував залучати кредити, що свідчить про довіру фінансового ринку до Компанії;
- ДТЕК продовжив (враховуючи корективи, пов'язані з кризовими явищами в економіці⁸) інвестиційні програми по модернізації підприємств, екологічні заходи, а також програми суспільно-економічного розвитку на територіях присутності.

«Нам вдалося впоратися з багатьма зовнішніми і внутрішніми викликами. І я з гордістю кажу, що ми пройшли перевірку на міцність... Ми створили систему, яка дозволяє навіть у важкі часи показувати гідний результат».

Максим Тімченко, Генеральний директор ДТЕК

Напрямок розвитку

ДТЕК прагне стати енергетичною компанією, яка об'єднує Україну, Євросоюз та Росію у єдиний ланцюг з виробництва та продажу електроенергії.

Плани Компанії базуються на успіхах, досягнутих на внутрішньому ринку електроенергії та вугілля. Враховуючи те, що у 2009 році Україна розпочала процес інтеграції до Об'єднаного енергетичного співтовариства, перед Компанією відкривається перспектива розширити свою присутність у Європі. Наприкінці 2009 року ДТЕК отримав право експортувати електроенергію до Угорщини, Румунії та Словаччини.

Ми вважаємо, що диверсифікація ринків збуту електроенергії сприятиме не лише зростанню ДТЕК, але й розвитку економіки України та країн-споживачів.

⁸ Більш детально про інвестиційні програми ДТЕК йдеться у річних звітах Компанії за 2008 та 2009 роки

Стратегія «20+»

ДТЕК став першою українською компанією, яка публічно презентувала свою п'ятирічну стратегію на 2007-2012 роки. Обраний вектор розвитку сприяв утворенню низки конкурентних переваг для Компанії:

- Компанія стала лідером за собівартістю серед підприємств теплової генерації електроенергії в Україні;
- Команда ДТЕК володіє високою управлінською експертизою у вугільній промисловості й електроенергетиці України;
- Здійснено вихід на іноземні ринки.

У 2010 році перед менеджментом ДТЕК поставлено завдання розширити горизонти планування на 20 і більше років. Подовжуючи перспективу, ми даємо відповідь на наступне запитання: у якому ринковому, соціальному та екологічному середовищі ДТЕК хотів би працювати у майбутньому. Такий підхід відповідає цілям сталого розвитку.

При тому, що Стратегія розробляється менеджментом Компанії, участь у цьому процесі беруть всі категорії працівників – від керівників основних функціональних напрямів до трудових колективів підприємств. Для них проводяться корпоративні заходи, де співробітники можуть висловити свої пропозиції та застереження у зв'язку зі стратегічними планами ДТЕК.

Європейська інтеграція: завдання сталого розвитку

Україна є одним з основних енергетичних партнерів Європи. Враховуючи проголошену зовнішньополітичну мету України щодо вступу до Європейського Союзу (далі – ЄС), ми вважаємо за належне у своїй стратегії розвитку бізнесу брати до уваги ті перспективні завдання, що їх у зв'язку з цим має вирішувати наша країна.

Пріоритети енергетичної політики Європейського Союзу

Пріоритетні питання європейської політики на період до 2020 року включають створення енергетичного ринку, який є диверсифікованим за видами продукції та її постачальниками, інтенсифікацію заходів по боротьбі зі змінами клімату та підвищенню енергоефективності, а також заохочення виробництва енергії з використанням відновлюваних джерел.

Меморандум про взаєморозуміння з питань енергетики, укладений у ході саміту ЄС-Україна у грудні 2005 року, створив підґрунтя для поступової гармонізації енергетичної політики Європи та України; розроблені заходи були оформлені у вигляді п'яти «дорожніх карт», що включають:

- інтеграцію ринків електроенергії і газу;
- підвищення ефективності, безпеки і екологічних стандартів у вугільному секторі;
- підвищення енергоефективності, використання відновлюваних джерел енергії та втілення заходів, спрямованих на попередження зміни клімату.

«Ми дозріли для того, щоб говорити про глобальні речі, про наше місце не лише на українському ринку, але й у світовій економіці. Про майбутнє суспільства, про ті виклики, які існують сьогодні і ті, які існуватимуть за двадцять років. Якщо ми вже зараз зможемо вірно оцінити ті проблеми, які хвилюватимуть світ через двадцять років, то будемо здатні зрозуміти основні тенденції розвитку суспільства і бізнесу в майбутньому. Нам важливо долучити до цього процесу якомога більше людей, аби кожен з наших співробітників усвідомлював цю довгострокову перспективу. Це буде наша спадщина, яку ми залишимо тим, хто прийде нам на зміну».

Максим Тімченко, Генеральний директор ДТЕК

Енергетичне співтовариство

Договір про Енергетичне співтовариство (ЕНС), який набув чинності у 2006 році, покликаний об'єднати й інтегрувати енергетичні ринки ЄС і низки країн Південно-Східної Європи. Станом на кінець 2009 року Україна мала статус спостерігача у цьому процесі. Перемовини між ЄС та Україною щодо вступу до ЕНС були практично завершені у 2009 році; було визнано, що Україна готова розпочати гармонізацію норм європейського та національного законодавства в енергетичній сфері.

Окрім того, європейське законодавство передбачає впровадження конкретних заходів по забезпеченню прав споживачів на реформованих ринках електроенергії⁹, право громадськості брати участь в оцінці екологічного впливу державних і приватних проектів розвитку інфраструктури (у т.ч. у сфері енергетики)¹⁰, а також участь громадськості у процесі розробки планів і програм з охорони довкілля¹¹. Всі три Директиви ЄС є обов'язковими для виконання учасниками ЕНС.

«Ми поступово стаємо впізнаваними у Європі. Тому перед нами постає завдання зробити ДТЕК не лише флагманом української енергетики, але й активним учасником обговорення спільних для нас і Європейського Союзу проблем. Це вкрай важливо для Компанії, бо означає підтримку як подальшого розширення до Європи, так і просування ініціатив по лібералізації ринку тут, в Україні».

*Максим Тімченко,
Генеральний директор ДТЕК*

Взаємозв'язок стратегічних планів ДТЕК із цілями сталого розвитку

Стратегічні цілі до 2013 року	Завдання, взаємопов'язані з цілями сталого розвитку
Стати національним лідером, сконцентрувавши максимальну частку на ринку вугілля та генерації України в межах регуляторних обмежень	Лідерство у сфері КСВ, засноване на прагненні нарощувати системний внесок до практичного і довготривалого розв'язання суспільних проблем
Забезпечити власним паливом не менше 90% потреб теплової генерації ДТЕК та збут кінцевим споживачам не менше 70% виробленої електроенергії	Інтеграція до виробничої діяльності сучасної системи управління охороною праці (СУОП)
Мати найнижчу собівартість видобутку вугілля в Україні	Забезпечення надійного та екологічно безпечного виробництва Економія енергії й ресурсів
Забезпечити власним персоналом не менше 80% вакансій вищого та середнього менеджменту	Залучення, мотивація і утримання талановитих та ініціативних фахівців Розвиток управлінського потенціалу та забезпечення високопрофесійного і сталого управління Компанією
Стати основним українським оператором на зовнішніх енергоринках	Забезпечення надійного розвитку енергетики

⁹ Додаток А «Заходи щодо захисту споживачів» до Директиви 2003/54/ЄС «Про загальні правила внутрішнього ринку електроенергії»

¹⁰ Директива Європейської Ради 85/337/ЄЕС з врахуванням подальших змін

¹¹ Директива Європейського парламенту і Ради 2003/35/ЄС від 26.05.2003 року



КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І СТАЛИЙ РОЗВИТОК¹²

¹² Терміни КСВ та сталий розвиток використовуються сьогодні у синонімічному значенні, хоча у деяких країнах КСВ сприймається більше як соціальна ідея

КСВ: добровільна відповідальність чи обов'язок?

Концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) розвивається в Україні з 2005 року. За цей час компанії, представники громадськості та експертної спільноти обговорили значну кількість складних і суперечливих питань. Основна цінність цих дискусій полягає в тому, що вони дають можливість досягти спільного розуміння цього явища і тих національних особливостей, які впливають на практичні форми його втілення.

Останнім часом однією з найбільш обговорюваних тем в Україні стала ідея щодо вироблення національної стратегії КСВ і можливості регулювання КСВ з боку держави. На нашу думку, для розвитку КСВ вкрай важливою є консолідація зусиль бізнесу, влади та суспільства. Концепція КСВ є продуктивною лише у тому випадку, коли бізнес-спільнота і основні зацікавлені сторони (і, насамперед, держава як регулятор) здатні досягти єдиного розуміння змісту КСВ та тих пріоритетних завдань, що їх можливо вирішити за допомогою цієї діяльності. В Україні потрібні додаткові зусилля та час для того, щоб досягти консенсусу з багатьох питань.

Ми поділяємо точку зору, згідно з якою саморегульована стадія КСВ є інструментом внутрішнього розвитку бізнесу, що підвищує його конкурентоздатність. Кілька років – надто нетривалий термін для того, щоб саморегульований процес сягнув своєї продуктивної стадії. Створення та формалізація нових правил взаємовідносин у суспільстві можуть обернутися додатковими ризиками для бізнесу, які є зайвими за умов економічної нестабільності.

Політика і цілі КСВ у ДТЕК

Наше розуміння корпоративної відповідальності зафіксоване у Політиці ДТЕК у сфері КСВ. Згідно з нею, корпоративна відповідальність Компанії – це філософія довготривалого і сталого розвитку, яка дозволяє гармонійно інтегрувати успішний бізнес з базовими загальнолюдськими цінностями і пріоритетами національного розвитку. Діяльність у сфері КСВ базується на дотриманні законодавства України і тих країн, у яких Компанія здійснює господарську діяльність.

Повний текст Політики КСВ оприлюднений на сайті Компанії: http://www.dtek.com/social_responsibility/policy/

Цілі, проголошені Політикою ДТЕК у сфері КСВ, включають:

- лідерство, що базується на прагненні нарощувати системний внесок до практичного і довготривалого вирішення суспільних проблем;
- гармонійний розвиток діалогу та співпраці у відносинах ДТЕК з основними зацікавленими сторонами;
- вагомий внесок соціально-орієнтованих програм і проектів ДТЕК до довготермінової витривалості бізнесу;
- вдосконалення практики корпоративного управління.

У практичній діяльності ДТЕК керується наступними принципами:

- активна участь ДТЕК в суспільному розвитку і відповідальності за те, щоб наш внесок був довготривалим, системним, прозорим і зрозумілим для суспільства;
- визнання верховенства права у всіх сферах суспільно-економічного життя, повага до прав людини;
- безумовний пріоритет програм, пов'язаних з охороною праці, розвитком персоналу та іншими аспектами КСВ, що стосуються працівників Компанії;

- відповідність рівня та спрямування наших внутрішніх і зовнішніх соціальних інвестицій у регіонах присутності підприємств ДТЕК масштабам і перспективам розвитку бізнесу;
- врахування світового досвіду і найкращої практики у сфері КСВ;
- діалог із суспільством, відвертість і публічність.

Ми визначили чотири основні сфери КСВ (сталого розвитку), у яких ДТЕК послідовно вирішуватиме завдання по досягненню проголошених цілей. Ми плануємо переглядати зміст Політики, актуалізуючи її відповідно до тих змін, що відбуватимуться у Компанії та у суспільстві.

Напрями Політики КСВ ДТЕК	Зміст діяльності
Корпоративне управління та бізнес-етика	<p>Підвищення якості корпоративного управління згідно зі світовими стандартами</p> <p>Підвищення ефективності контролю над бізнес-діяльністю, зниження ризиків і забезпечення витривалості бізнесу</p>
Умови і охорона праці	<p>Залучення, мотивація й утримання талановитих і ініціативних фахівців</p> <p>Постійне оновлення знань і розвиток навичок для виконання поточних і майбутніх бізнес-завдань ДТЕК</p> <p>Розвиток управлінського потенціалу і забезпечення високопрофесійного і сталого управління ДТЕК</p> <p>Створення сприятливих умов праці, що забезпечують охорону здоров'я всіх співробітників</p>
Охорона довкілля	<p>Збереження і раціональне використання природних ресурсів, включаючи енергоресурси</p> <p>Мінімізація і попередження негативного впливу виробничих циклів на довкілля (землю, повітря, воду та екосистеми)</p> <p>Консультації та партнерство з екологічних питань з місцевими громадами і суспільством у цілому</p>
Відносини з місцевими громадами, благодійна діяльність	<p>Розвиток соціального партнерства і системного підходу до підтримки місцевих громад</p>

Управління КСВ

У Політиці визначені підходи до управління КСВ, а також закріплені сфери відповідальності.

«Відповідальність за реалізацію Політики несуть підприємства групи ДТЕК, кожен співробітник ДТЕК незалежно від його посади. Керівники ДТЕК всіх рівнів зобов'язані подавати приклад законослухняної та етичної поведінки, очолювати і активно підтримувати впровадження і виконання цієї Політики».

(Цитата з Політики у сфері КСВ)

Корпоративний центр Компанії здійснює регулярні консультації з підприємствами по роз'ясненню Політики. На підприємствах функція профільного менеджера з КСВ впроваджена у соціальній дирекції/ департаменті з управління персоналом, призначені працівники, відповідальні за процес збору даних для звіту у сфері сталого розвитку, створені робочі групи з підготовки звітів.

Координація діяльності і внутрішня звітність побудовані за функціональними напрямками: планування та аналіз результатів природоохоронної діяльності, промислової безпеки і охорони праці здійснює Дирекція з промислової та екологічної безпеки ДТЕК; питання, пов'язані з управлінням персоналом і діяльністю у сфері КСВ – Дирекція з управління персоналом і корпоративних комунікацій.

Підприємства щомісячно звітують перед менеджментом з КСВ про реалізацію благодійної діяльності та проектів соціального партнерства за розробленим у корпоративному центрі зразком; результати звітів доповідаються на засіданнях Координаційного Комітету з соціального партнерства та Комітету з благодійництва.

Суспільне визнання

ДТЕК став переможцем Першого Всеукраїнського конкурсу проектів з КСВ у номінації «Розвиток місцевих громад» (грудень 2009 року). Основою представленої нами кращої практики став проект довгострокової співпраці з сімома містами присутності Компанії, який розпочався у 2007 році і триває до сьогодні. Неупередженість проведення конкурсу та об'єктивне визначення переможців гарантувалися міжнародним журі з восьми країн світу, на розгляд якого було подано 45 бізнес-практик.

У 2009 році ДТЕК обійняв друге місце з понад 60 українських компаній, які взяли участь у рейтингу корпоративної соціальної відповідальності національного ділового журналу «Гвардія».

Звітність

У 2009 році рівень розвитку системи звітності у сфері корпоративної соціальної відповідальності ДТЕК отримав високу оцінку міжнародної спільноти. У травні 2009 року повідомлення Компанії про прогрес, досягнутий у реалізації принципів Глобального договору (ГД) ООН, отримало статус «notable» (визначний, гідний особливої уваги). Такого визнання були удостоєні звіти 274 з понад п'яти тисяч компаній, що розмістили свої повідомлення на сайті Глобального договору. ДТЕК став єдиною українською компанією, яка була відзначена Секретаріатом ГД.

Суспільне визнання

Річний звіт ДТЕК за 2008 рік був визнаний кращим звітом іноземної компанії на конкурсі звітів РТС. Цей конкурс проводиться з 1998 року та є основним майданчиком для презентації компаніями своїх річних звітів. Мета конкурсу – сприяти ефективному розкриттю інформації для інвесторів і клієнтів. До розгляду приймалися річні звіти як публічних, так і непублічних компаній. Участь у конкурсі взяли 125 компаній з різних секторів економіки. Від України були представлені двоє учасників.

«Висока оцінка, отримана нашим Річним звітом на такому представницькому конкурсі, ще раз свідчить про те, що ДТЕК сповідує принципи відкритості та професіоналізму, впроваджуючи у своїй роботі кращі світові практики. Нам приємно, що наші зусилля з подання своєчасної та детальної інформації про діяльність Компанії були оцінені її безпосередніми споживачами – інвестиційною спільнотою та ЗМІ. Ми переконані, що прозорість ведення бізнесу і якість інформації, що надається, є запорукою успішного функціонування будь-якої компанії. Тому ДТЕК і далі використовуватиме кращий світовий досвід у своїй комунікаційній діяльності».

Сергій Кордашенко, Директор з управління персоналом і корпоративних комунікацій

Діяльність у сфері КСВ у 2008-2009 роках

Завдання на 2008-2009 роки	Стан виконання зобов'язань
Корпоративне управління	
Вдосконалювати систему корпоративного управління	Ухвалені: Кодекс корпоративної етики та Інформаційна політика. Реорганізована структура корпоративного управління, розмежовані функції управління (див. розділ «Корпоративне управління»).
Нефінансова звітність	
Підвищувати рівень підготовки та верифікації звітів; визначити дворічний цикл соціальної звітності	Підготовка даних для звіту здійснюється на основі єдиної методики (Протоколу соціальної звітності), розробленої СКМ ¹³ за сприяння ДТЕК та «Метінвест Холдинг». Методика розроблена відповідно до Посібника зі звітності Глобальної ініціативи зі звітності у сфері сталого розвитку (GRI). Цикл звітності для ДТЕК встановлений дворічним. На рівні корпоративного центру та підприємств ДТЕК створено робочі групи з підготовки нефінансової звітності. ДТЕК також бере участь у діяльності Робочої групи зі звітності СКМ. У другому звіті дані представлені по більшій кількості підприємств ДТЕК (10 замість 8) та показників GRI (див. Таблицю відповідності GRI).
Взаємодія з зацікавленими сторонами	
Ухвалити Політику КСВ; врахувати побажання зацікавлених сторін щодо просування Політики у сфері КСВ	Політика у сфері КСВ ухвалена наприкінці 2008 року та оприлюднена на сайті ДТЕК. Просування Політики і першого звіту здійснювалося шляхом виступів представників ДТЕК на конференціях, ділових зустрічах, заходах організацій, членами яких є ДТЕК.
Провести низку заходів (у т.ч. корпоративну управлінську конференцію) з метою підвищення ефективності взаємодії з зацікавленими сторонами	Корпоративна управлінська конференція проведена в 2008 році. У березні 2009 року на черговому зібранні представників громадських організацій і бізнес-структур, яке відбулося у приміщенні Донецького Ротарі-клубу, ДТЕК презентував свій перший соціальний звіт, що викликав інтерес і активну дискусію поміж учасників (http://www.dobrota.donetsk.ua/news/2009/20_03_2009.php)
Уточнити групи основних зацікавлених сторін	Групи уточнені, інформація опублікована у поточному Звіті.

¹³ СКМ («Систем Кепітал Менеджмент») – холдинг, до складу якого належить ДТЕК

Завдання на 2008-2009 роки	Стан виконання зобов'язань
Персонал	
<p>Завершити процес впровадження та сертифікації системи управління охороною праці та здоров'я на трьох основних підприємствах («Східенерго», «Павлоградвугілля», «Шахта «Комсомолец Донбасу») на відповідність вимогам міжнародного стандарту OHSAS 18001</p>	<p>Сертифікаційний аудит за стандартом OHSAS 18001:2007 пройдений ВАТ «Павлоградвугілля», ВАТ «Шахта «Комсомолец Донбасу» і ТОВ «Східенерго» (див. розділ «Охорона труда»).</p>
<p>Забезпечити власним персоналом не менше 80% вакансій вищого та середнього менеджменту</p>	<p>Завдання є стратегічним, тому досягнення результату не планувалося у звітному періоді.</p> <p>Для його виконання працюють програми «ТОП-50», Кадровий резерв. У 2009 році завершено підготовку до відкриття «Академії ДТЕК» – єдиного центру управління знаннями у Компанії (див. розділ «Управління персоналом», підрозділ «Навчання і підвищення кваліфікації працівників»).</p>
Взаємодія з суспільством	
<p>Продовжувати розбудову моделі соціального партнерства</p>	<p>Декларації соціального партнерства укладені у семи містах і двох районах.</p> <p>У партнерстві з проектом «Економічний розвиток міст» (Local Economic Development) Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) розроблені стратегічні плани розвитку цих територій.</p> <p>Здійснено перехід до стратегічного планування програм соціального партнерства: вони складаються на основі Стратегічних планів економічного розвитку міст. У містах діють Координаційні Комітети з реалізації Стратегічних планів розвитку (див. розділ «Соціальні інвестиції до місцевих громад»).</p>
<p>Провести незалежну оцінку реалізації Декларації соціального партнерства</p>	<p>Проведення такої оцінки на сьогодні не є доцільним, тому що сплило занадто мало часу від моменту укладення Декларації і початку роботи за проектами у її рамках. Оцінку буде проведено не раніше, ніж за два-три роки.</p>
<p>Розширити географію проектів соціального партнерства, підвищити ефективність системи управління та координації</p>	<p>Наприкінці 2008 року до Декларації соціального партнерства приєдналися м. Добропілля та ЦЗФ «Добропільська». Відбулися організаційні зміни у системі управління процесом соціального партнерства (див. розділ «Соціальні інвестиції до місцевих громад»).</p>
<p>Більше уваги приділяти проектам всеукраїнського значення та стратегічним програмам</p>	<p>Запущено перший всеукраїнський проект – Програму співпраці ДТЕК з вузами (див. розділ «Соціальні інвестиції до місцевих громад»).</p>
<p>Поліпшити практику управління благодійною діяльністю</p>	<p>Розроблено і впроваджено Регламент здійснення благодійної діяльності (наприкінці 2008 року), у корпоративному центрі діє Комітет з благодійництва.</p>

Завдання на 2010-2011 роки

Корпоративне управління

Впровадження у ДТЕК найкращих світових практик у сфері корпоративного управління

Підготовка та проведення реструктуризації Групи компаній ДТЕК з метою побудови прозорої структури Групи і системи корпоративного управління

Реалізація програм з контролю відповідності Компанії вимогам регуляторів на ринках присутності

Впровадження світових практик управління ризиками у сфері етики та конфлікту інтересів

Управління персоналом

Розвиток Академії ДТЕК для підготовки майбутніх менеджерів Групи компаній ДТЕК

Створення і впровадження «Інституту внутрішніх тренерів» на підприємствах ДТЕК як інструменту реалізації виробничого менеджменту

Впровадження системи оплати праці за методикою HAY GROUP на виробничих підприємствах з метою підвищення мотивації та продуктивності праці

Охорона праці

Скорочення рівня загального виробничого травматизму на підприємствах вугільного блоку на 30% до 2013 року

Запровадження корпоративної системи управління охороною праці згідно з міжнародним стандартом OHSAS 18001:2007 на всіх підприємствах ДТЕК до кінця 2010 року

Успішне проходження щорічних наглядових аудитів корпоративної системи управління безпекою праці на всіх підприємствах ДТЕК

Охорона довкілля

Впровадження корпоративної системи екологічного менеджменту згідно з міжнародним стандартом ISO 14001:2004 на всіх підприємствах ДТЕК до кінця 2010 року

Реалізація заходів в рамках програми виконання вимог Директиви 2001/80/ЕС «Про обмеження викидів великими установками спалювання певних речовин, які забруднюють повітря»

Зниження рівня викидів парникових газів на станціях «Східенерго» та на «Шахті «Комсомолец Донбасу» в рамках реалізації проектів спільного втілення за Кіотським протоколом на 1 930 тис. т еквіваленту CO₂

Взаємодія з зацікавленими сторонами

Участь у Координаційному комітеті Верховної Ради з розробки проекту Національної Концепції розвитку КСВ бізнесу в Україні

Продовження реалізації програм соцпартнерства та розширення географії проектів

Допомога підприємствам і містам у пошуку / залученні донорів для реалізації проектів розвитку в рамках Планів стратегічного розвитку міст



ВЗАЄМОДІЯ З ЗАЦІКАВЛЕНИМИ СТОРОНАМИ

Ми прагнемо продуктивного діалогу з зацікавленими сторонами нашої Компанії, який дозволить краще усвідомити інтереси, очікування та побоювання один одного, зміцнити довіру до рішень, які приймає Компанія, та знизити наші репутаційні ризики.

Основні групи зацікавлених сторін ДТЕК

Основні групи	Підгрупи
Державні організації на національному та місцевому рівні, у т.ч. регулюючі органи	Органи законодавчої та виконавчої влади Органи, які виконують регулюючі та наглядові функції
Акціонери та інвестори	СКМ, інвестиційні банки, холдинги, приватні інвестори
Кредитні установи та фінансові інститути	Банки, кредитні організації
Партнери, постачальники та підрядники	Учасники енергетичного ринку України, іноземні компанії, громадські об'єднання учасників ринків, підрядні організації, постачальники обладнання і послуг Міжнародні організації та фонди
ЗМІ та рейтингові агентства	Міжнародна, національна та регіональна преса, телебачення, інформаційні агентства, рейтингові агентства
Працівники Компанії	Працівники підприємств, профспілки, колишні працівники (пенсіонери), потенційні працівники (студенти)
Громадські організації	Експертні організації, у т.ч. екологічні, громадські
Навчальні заклади та студенти	ВНЗ і спеціальні навчальні заклади
Споживачі	Промислові компанії України, закордонні споживачі, населення
Мешканці територій присутності	Міське самоврядування, муніципальні організації, об'єднання мешканців, члени родин працівників

Взаємодія з органами влади

Взаємодія ДТЕК з державними органами та організаціями здійснюється шляхом участі експертів Компанії у консультативних структурах, зокрема, у робочих групах при Міністерстві палива та енергетики України, Комітеті Верховної Ради України (ВРУ) з питань паливно-енергетичного комплексу, Національній комісії регулювання електроенергетики України, у роботі громадської саморегулювальної організації учасників оптового ринку електричної енергії України (Раді Оптового ринку електроенергії), а також у Міжвідомчій комісії з реформування енергетичного ринку України.

Ця робота сприяла здійсненню реформи з лібералізації ринку експорту електроенергії в Україні: парламентом було ухвалено зміни до Закону України «Про електроенергетику», а Національною комісією регулювання електроенергетики у жовтні 2009 року затверджено Порядок проведення аукціонів з доступу до пропускнуої спроможності міждержавних електричних мереж України для експорту електричної енергії. Основу змін до Закону України «Про електроенергетику» склали пропозиції ДТЕК, представлені Комітетом ВРУ з ПЕК. Значна частина наших пропозицій була прийнята.

Обстоюючи принципи прозорості та справедливої конкуренції, ДТЕК бере участь у засіданнях Міжвідомчої комісії з координації роботи по реалізації Концепції реформування енергоринку. Для здійснення цієї роботи у Компанії створено Координаційну групу, формуються робочі групи на підприємствах. Водночас здійснюються заходи з підготовки до реформування ринку і всередині Компанії: проведені семінари і тренінги для менеджерів і фахівців ДТЕК.

Менеджери ДТЕК виступають у якості експертів на «круглих столах» і громадських слуханнях, ініційованих Комітетами парламенту України.

Взаємодія з питань охорони довкілля

Ми підтримуємо постійний діалог з державою щодо необхідності розробки та затвердження на національному рівні принципів фінансування природоохоронної діяльності у генерації електроенергії.

ДТЕК ініціював:

- включення до довготермінової енергетичної стратегії України до 2030 року екологічного розділу з врахуванням вимог Меморандуму щодо термінів та умов приєднання України до угоди про створення Енергетичного співтовариства;
- обговорення необхідності державної цільової програми з досягнення ТЕС і ТЕЦ України вимог Директиви 2001/80/ЕС;
- винесення питання про надання Україні перехідного періоду для досягнення вимог Директиви 2001/80/ЕС (з врахуванням термінів, визначених вищезгаданою програмою), на нараду Міністерства палива та енергетики України та на громадські слухання при Комітеті ВРУ з ПЕК.

ТОВ «Східенерго» є членом Науково-технічного товариства енергетиків та електротехніків України та Енергетичної асоціації України. Ці організації здійснюють аналіз проблем забезпечення енергетичної та екологічної безпеки країни; розробляють рекомендації органам законодавчої і виконавчої влади щодо формування енергетичної політики держави; працюють з організаціями у справі формування єдиної науково-технічної політики у ПЕК України, інтеграції ОЕС України з енергосистемами Європи та Росії.

Система комунікацій

Система комунікацій Компанії побудована відповідно до Інформаційної політики ДТЕК і постійно розвивається, аби створювати ефективні канали спілкування із зацікавленими сторонами.

ДТЕК провів репутаційний аудит, що був використаний як механізм визначення зацікавлених сторін. Завдяки цьому були виявлені основні групи і підгрупи цих сторін з точки зору їхньої значущості для розвитку бізнесу Компанії та активної позиції стосовно діяльності ДТЕК. Для спілкування з кожною з цих груп використовується різноманітний арсенал комунікаційних методів.

Система зовнішніх комунікацій побудована на використанні стандартних для компаній методів інформування і включає наступні різновиди:

- односпрямовані комунікації: поширення прес-релізів і щотижневого інформаційного дайджесту, публікації на сайті Компанії, річні, фінансові і соціальний звіти, інші тематичні публікації;
- двосторонні комунікації: прес-конференції, відповіді на інформаційні запити, неформальні зустрічі журналістів з експертами Компанії, Прес-клуб ДТЕК, прес-тури, ділові сніданки, участь в заходах, організованих іншими організаціями (ділових форумах, конференціях тощо) та інше.

Ми ініціюємо спілкування з нашими зацікавленими сторонами, організовуючи спеціальні заходи, на яких обговорюються найбільш важливі питання. У 2009 році було відкрито корпоративний Прес-клуб: на його засіданнях вище керівництво Компанії і внутрішні експерти (працівники ДТЕК) у неформальній обстановці пояснюють ідеї, позицію, ставлення Компанії до різних подій. Таким чином вдається досягти кращого взаєморозуміння того, що відбувається у житті Компанії та суспільства.

Система внутрішніх комунікацій передбачає інформування працівників та можливість зворотного зв'язку з ними. Для цього використовуються:

- корпоративна преса («Наша газета», журнал «Енергія життя» та видання підприємств);
- корпоративні конференції та сесії, зустрічі керівників Компанії та співробітників, фокус-групи за участю працівників, «Гаряча лінія» тощо.

Надзвичайно важливим різновидом комунікацій ми вважаємо проведення корпоративних конференцій. Їхнє завдання – підвищувати задіяність співробітників в управлінні Компанією. У конференціях беруть участь, як правило, керівники першого і другого рівнів корпоративного центру та виробничих підприємств (близько 150 осіб). Це підвищує інформованість і ступінь розуміння з боку керівної ланки тих завдань, що стоять перед Компанією, її стратегії, інформаційної політики тощо. Обговорюються також важливі корпоративні події, які зачіпають інтереси всіх співробітників. Далі ця інформація поширюється на підприємствах. Тут проводяться корпоративні робочі сесії та внутрішні тренінги для лінійного менеджменту. Учасники зустрічей, у свою чергу, каскадують інформацію своїм підлеглим.

Таким чином вдається залучити до цього процесу практично весь персонал Компанії. Ці заходи допомагають йому не лише розуміти власні виробничі завдання, але й дають можливість бачити корпоративну ситуацію в цілому, а не лише свою ділянку роботи, встановлюють горизонтальні зв'язки між різними підрозділами та підприємствами, що є дуже важливим для усвідомлення себе єдиною командою.

¹⁴ Про Інформаційну політику ДТЕК див. розділ «Корпоративне управління»

Особливу увагу ми приділяємо взаємодії з профспілками. У 2008-2009 роках у «Павлоградвугілля» відбувалася реорганізація системи оплати праці. Профспілки були задіяні як у розробці проекту, так і в переговорах з працівниками із цього приводу. Стосунки з профспілками не завжди складаються рівно. Основні проблемні питання є традиційними: виведення непрофільних функцій на аутсорсинг, охорона праці, наповнення соціального пакету та оплата праці. Консервативна точка зору, що її іноді висловлюють профспілки (наприклад, щодо аутсорсингу), не завжди продиктована інтересами розвитку підприємств ДТЕК, тому ми не можемо погодитися з позицією, яка суперечить стратегії Компанії. Втім, ми докладаємо всіх зусиль, аби знаходити оптимальне для всіх сторін рішення.

Взаємодія з акціонерами

На корпоративному сайті ДТЕК у розділі «Зв'язок з інвесторами» регулярно оприлюднюється консолідована фінансова звітність згідно з міжнародною системою фінансової звітності, результати виробничої діяльності, річні звіти. На запит розсилається електронний бюлетень про бізнес ДТЕК. Видання соціального звіту та нинішнього звіту у сфері сталого розвитку надають інвесторам можливість оцінити діяльність Компанії у ширшому контексті.

Оцінка ефективності комунікацій

Оцінюючи ефективність комунікацій, ми спираємося на принцип доцільності та вибираємо такі методи оцінки, які дають можливість краще усвідомити реальну ситуацію.

Зокрема, ми здійснюємо аудит інформаційних матеріалів у ЗМІ (щоденний та щомісячний). За підсумками аудиту ми отримуємо перелік значущих тем, що їх підіймають різні групи зацікавлених сторін, та характер їхньої реакції на ці теми. Окрім цього, здійснюється аудит репутації Компанії, в основі якого лежить порівняння результатів очних фокус-груп з результатами аналізу інформаційного простору.

На підприємствах ДТЕК проводяться дослідження соціального клімату, що допомагають визначити питання, з яких працівники потребують додаткової інформації або обговорення.



Приклад ефективної практики*Дослідження соціального клімату на підприємствах*

У 2006 і 2008 роках проведено два дослідження соціального клімату трудових колективів на всіх виробничих підприємствах ДТЕК. Обрана періодичність дозволяє відокремити тенденції у зміні ставлення працівників до Компанії.

Під час дослідження працівники отримують можливість висловити свою думку про ситуацію на підприємстві, у Компанії, у конкретному підрозділі. Відповідаючи на запитання анкети, вони розповідають про те, як розуміють рішення, що їх приймають менеджери та вище керівництво Компанії з питань розвитку виробництва, спрямування інвестицій, у кадровій, мотиваційній, соціальній політиці, КСВ тощо.

У процесі анкетування працівники оцінюють рівень відвертості та доступності топ-менеджменту ДТЕК і виробничих підприємств, а також інші аспекти взаємовідносин. Таким чином визначаються потенційні проблемні ділянки, конфлікти, кризові ситуації, що дозволяє керівництву Компанії поглянути на ситуацію очима співробітників.

Підприємства визнають анонімне анкетування найбільш ефективною формою зв'язку, яка дозволяє дізнатися думку всіх категорій співробітників – від рядових працівників до вищого керівництва.

Плани на майбутнє

Ми плануємо використовувати сучасні телекомунікаційні можливості для більш оперативного і неформального спілкування з зацікавленими сторонами. Кращим середовищем для цього нині є Інтернет. Відповідно, Компанія має намір підвищувати свою активність у соціальних мережах.

Участь в ініціативах та у роботі профільних організацій

З 2007 року ДТЕК є учасником Глобального договору ООН. Тоді ж ДТЕК став членом Європейської Бізнес Асоціації (ЄБА), а у 2009 році – співголовою Комітету з КСВ ЄБА.

Промовання ідей КСВ та сталого розвитку

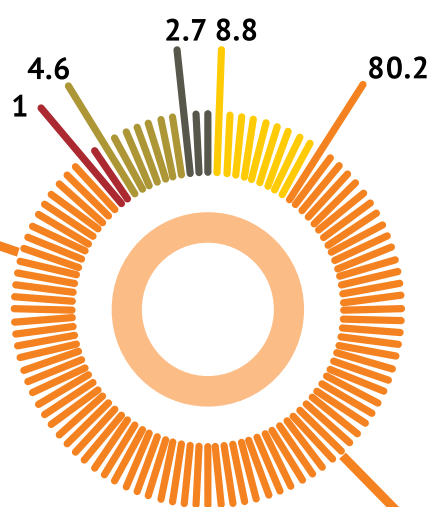
ДТЕК підтримав проведення в Україні Першого Євразійського саміту «Корпоративна соціальна відповідальність: стратегія і краща практика сталого розвитку у країнах Євразії» (Київ, 27 січня 2009 року).

Того ж року ДТЕК підтримав проведення Слухань парламентського комітету з питань промисловості і регуляторної політики і підприємництва на тему «Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії та перспективи». На початку 2010 року Компанія стала учасником Координаційного комітету Верховної Ради з розробки проекту Національної Концепції розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні.

Участь у подібних заходах ми розглядаємо як важливий механізм досягнення кращого розуміння змісту КСВ серед української бізнес-спільноти, ведення діалогу з зацікавленими сторонами та обміну досвідом.

Надійність постачання електроенергії

Надійність постачання електроенергії для нас є однією з основних форм відповідальності перед споживачами. Ми забезпечуємо постачання електроенергії кінцевому споживачеві з гарантованим рівнем надійності та якості електропостачання.



Структура споживачів «ТОВ Сервіс-Інвест» за галузями (2009 р.)

- металургія
- вугільна промисловість
- машинобудування
- інші види промисловості
- хімічна промисловість

Нашими споживачами є великі промислові підприємства металургії та машинобудування з безперервними циклами виробництва. Тому перебої у постачанні електроенергії можуть не лише завдати матеріальних збитків бізнесу споживачів, але й стати джерелом техногенних і екологічних ризиків, які здатні спричинити аварії та людські жертви.

Структура споживачів

Основними споживачами «Сервіс-Інвест» є підприємства гірничо-металургійної промисловості (див. діаграму). У 2009 році 52,2% загального обсягу корисного відпуску «Сервіс-Інвест» склали підприємства групи ТОВ «Метінвест Холдинг», найбільші з яких: ТОВ «МК «Азовсталь» (17,1%), ТОВ «Північний ГЗК» (16,8%), «ЄМЗ» (8,4%), ТОВ «Центральний ГЗК» (6,3%). З інших промислових підприємств найбільшим є ТОВ «ММК ім. Ілліча» (16,7%).

Підприємства групи ДТЕК склали 7,3% загального обсягу корисного відпуску «Сервіс-Інвест» за 2009 рік, у тому числі «Павлоградвугілля» (4,4%) і «Комсомолец Донбасу» (1,7%).

Основними споживачами «ПЕМ-Енерговугілля» є підприємства вугільної промисловості та гірничого машинобудування (див. діаграму).

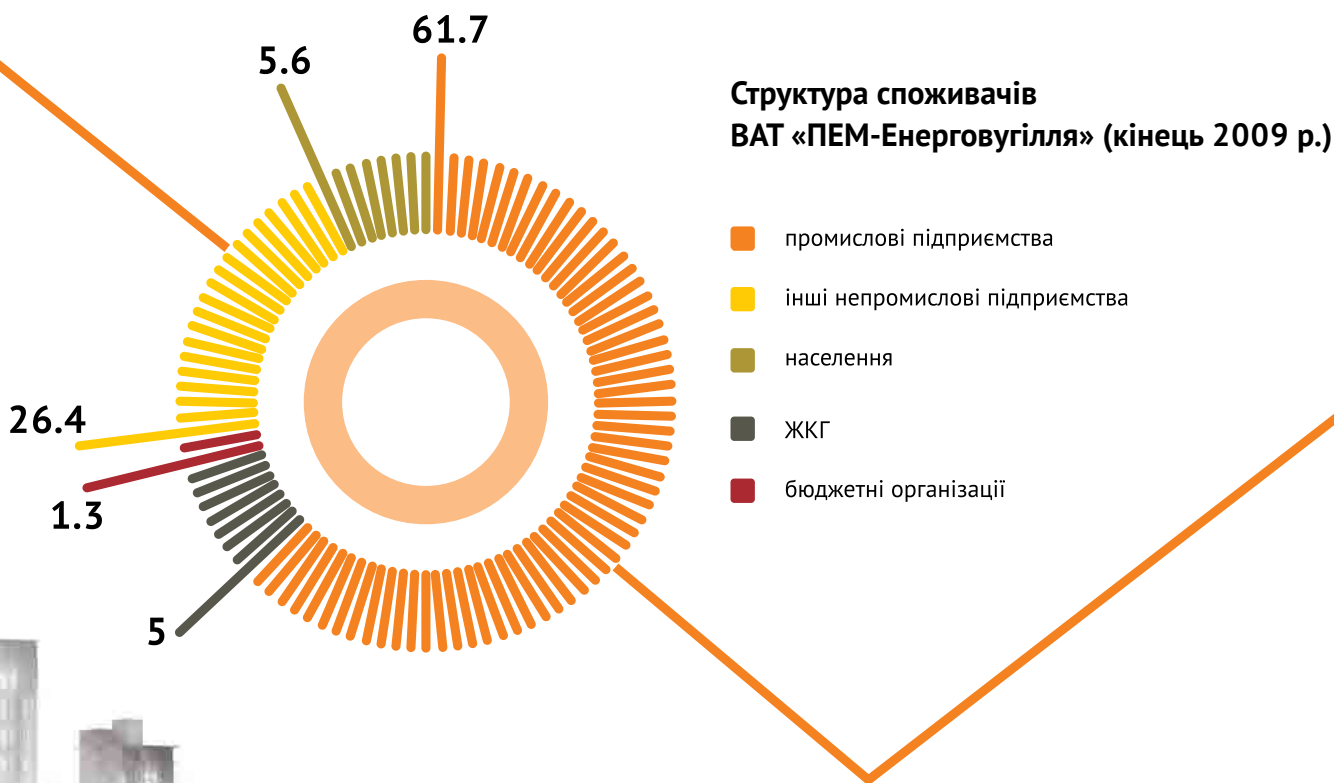
Вимоги до постачання

Взаємини Компанії зі споживачами будуються на основі типового договору на постачання електричної енергії. Цей документ передбачає постачання електроенергії за дотримання показників якості електричної енергії, визначених державними стандартами.

Перелік показників якості електричної енергії, методики проведення їхнього виміру, а також допустимі і гранично допустимі значення (норми) показників встановлені міждержавним стандартом зі стандартизації, метрології та сертифікації¹⁵. Цим документом, а також Правилами користування електричною енергією, визначені права, обов'язки і відповідальність сторін у частині дотримання встановлених норм якості електричної енергії.

Надійність постачання електроенергії

¹⁵ ДСТ 13109-97 «Норми якості електричної енергії у системах електропостачання загального призначення»



Основні складові надійності

До основних складових надійності постачання електроенергії ми відносимо три сфери, що вимагають постійної роботи підприємств і корпоративного центру:

1. Надійність роботи устаткування і інфраструктури

Надійність роботи устаткування визначає не лише якість послуг з енергопостачання, але й розмір втрат при передачі електроенергії. На підприємствах ДТЕК проводиться технічне переозброєння – щороку фінансуються заходи, спрямовані на:

- модернізацію устаткування і розвиток електричних мереж;
- підтримання технічного стану електромереж, автоматики, електроустаткування на рівні, що виключає їхні аварійні відмови і виходи з ладу.

Так, у 2008-2009 роках «Сервіс-Інвест» в рамках інвестиційних програм провів реконструкцію і модернізацію устаткування і мереж, будував нові енергооб'єкти (дві лінії електропередачі у Дніпропетровській області). Окрім цього, впроваджувалася автоматизована система диспетчерського управління і система диспетчерського технологічного зв'язку.

На «ПЕМ-Енерговугілля» реалізується програма «Технічний розвиток, модернізація і будівництво електричних мереж і устаткування».

2. Тісна робота із споживачами – об'єднання зусиль по підвищенню надійності електропостачання

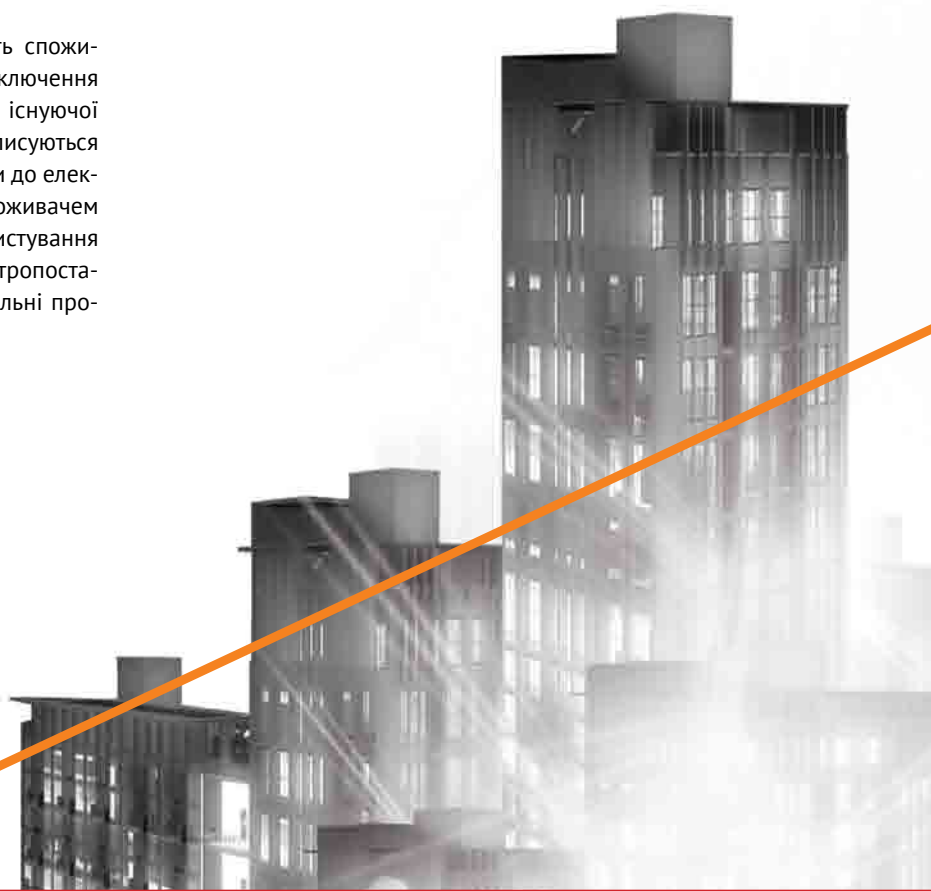
«Сервіс-Інвест» і «ПЕМ-Енерговугілля» знайомлять споживача, який звертається за наданням послуги підключення до своїх електричних мереж або збільшення існуючої потужності, з технічними умовами, у яких прописуються оптимальна конфігурація, технічні рішення і вимоги до електричних мереж споживача. Після виконання споживачем технічних умов з ним укладається угода на користування електроенергією. Аби підвищити надійність електропостачання, підприємства ДТЕК можуть здійснювати спільні проекти зі споживачами.

Приклад ефективної практики

Як приклад такого спільного проекту можна навести співпрацю між «Сервіс-Інвест» та підприємством «Єнакіївський металургійний завод» (ЄМЗ). Споживач і постачальник спільно визначили основні проблеми, що перешкоджали надійному електропостачанню, визначили і погодили заходи, які повинні були змінити ситуацію. Кожна сторона взяла на себе зобов'язання по виконанню своєї частини заходів (заміна устаткування або дообладнання, підготовка інженерних рішень, проведення аналізу втрат і екологічних наслідків у разі порушення електропостачання тощо).

3. Навчання технічного персоналу

Підприємства ДТЕК здійснюють навчання персоналу для того, щоб мінімізувати так званий «людський чинник», який часто стає причиною аварій або інцидентів. Окрім того, завдяки постійному підвищенню кваліфікації працівників обидва підприємства можуть використовувати сучасніше обладнання, що також підвищує надійність постачання електроенергії.



Робота зі споживачами

«Сервіс-Інвест»

На підприємстві створена лабораторія, укомплектована аналізаторами якості електроенергії. Лабораторія має державну атестацію, отриманий відповідний сертифікат. З 2010 року лабораторія провадить виміри показників якості електричної енергії у мережах «Сервіс-Інвест». За час проведення цих вимірів істотних відхилень показників, отриманих в результаті вимірів, від норм показників якості електроенергії, встановлених стандартом, не зафіксовано.

Для підвищення якості надання послуг на підприємстві створений інформаційно-консультаційний центр по роботі зі споживачами електричної енергії (ІКЦ), до завдань якого належить:

- формування між «Сервіс-Інвест» і споживачами електричної енергії прозорого інформаційного простору з питань постачання електричної енергії;
- підвищення якості обслуговування;
- підвищення рівня оплати за відпущену електричну енергію;
- сприяння ефективному використанню електричної енергії.

ІКЦ здійснює моніторинг показників надійності (безперебійності) електропостачання і показників якості послуг, та регулярно надає звіти до НКРЕ України. Від моменту організації ІКЦ і до сьогодні скарг на неправомірні дії співробітників підприємства або порушення умов постачання електроенергії не надходило. Всі звернення, прийняті ІКЦ за звітний період, були пов'язані з отриманням консультацій з технічних та нормативно-правових питань, які стосувалися процесів постачання, передачі, розподілу і споживання електричної енергії.

«ПЕМ-Енерговугілля»

У 2008-2009 роках на підприємстві було відкрито два сервісні центри у містах Вугледар та Донецьк, які обслуговують клієнтів у режимі «єдиного вікна». Такий підхід значно спрощує отримання споживачем консультаційних послуг, а також прийом звернень і скарг.

Також на всіх енергодільницях встановлені стенди, на яких розміщується інформація про послуги, приймаються побажання по поліпшенню роботи і рекомендації по спрощенню системи розрахунків і оплати за спожиту електричну енергію.

Звернення по допомогу у вирішенні питань, пов'язаних з енергопостачанням, не залишаються без належної уваги. Співробітники підприємства розглядають кожну заяву і прагнуть знайти найбільш оптимальні способи вирішення ситуації.

В інтересах приватних споживачів наприкінці 2009 року було запроваджено систему сповіщення про стан розрахунків за спожиту електроенергію за допомогою sms-повідомлень. Окрім того, налагоджено зворотній sms-зв'язок, завдяки якому споживачі можуть особисто дізнаватися про заборгованість, зміну тарифів і пільг, вартість послуг, останні отримані сплати, субсидії, а також передавати покази лічильника. Ця послуга користується успіхом: за короткий термін з проханням про її підключення звернулися понад 500 абонентів Донецька й області.

У січні 2010 року з метою заощадження часу при здійсненні зв'язки та розрахунків за електроенергію реалізовано перший в Україні проект «інтернет-магазин» для промислових споживачів. Клієнти отримали можливість дистанційного доступу до особистих рахунків за допомогою інтернет.



Основні проблеми дистрибуції

На сьогодні залишається актуальною та вимагає вирішення на законодавчому рівні низка проблем, пов'язаних з організацією та функціонуванням ринку електроенергії в Україні.

Особливо гостро постає питання поетапного підвищення тарифу на електроенергію для населення до економічно обґрунтованого рівня. Його поточний розмір відшкодовує витрати на виробництво і постачання електроенергії лише на 27%. Збільшення тарифу частково вирішить проблеми енергогенерації: дозволить компаніям скоротити збитки і спрямувати кошти на модернізацію підприємств галузі. Окрім того, зростання тарифів стимулюватиме побутових споживачів до економії електроенергії, що, зрештою, допоможе вирішенню не лише економічних, але й екологічних проблем.

Ще одна проблема – єдині тарифи на електроенергію. Реальні ціни на електроенергію по географічних областях є різними, враховуючи різницю у тарифах енергозабезпечувальних компаній на передачу і постачання електроенергії. Тарифи залежать від обсягів постачання електроенергії, витрат на утримання розподільчих мереж і низки інших

чинників. Введення у 2005 році єдиних для всіх споживачів України тарифів на електроенергію призвело до перехресного субсидування, в результаті якого промисловість південно-східних регіонів (Запорізької, Дніпропетровської і частково Донецької областей), де собівартість електроенергії є нижчою за рахунок високої концентрації мереж і великих обсягів постачання електроенергії, дотує споживачів Центру і Заходу країни. Особливо актуальним скасування єдиних тарифів є у контексті переходу до нової моделі ринку – ринку двосторонніх угод і балансуєного ринку.

І, нарешті, зміна системи тарифоутворення для енергозабезпечувальних компаній. Оскільки існуюча модель витратного тарифоутворення не створює стимул-реакцій для скорочення неефективних витрат і не враховує показники якості послуг, найближчим часом необхідно здійснити перехід до стимулюючих методів тарифоутворення. Нова модель повинна передбачати встановлення тарифів на передачу і постачання електроенергії на тривалий термін (5-7 років) з гарантованою нормою прибутку, а контроль ефективності використання тарифних коштів здійснюватиметься за якістю і надійністю енергопостачання.

Погашення заборгованості за поставлену електроенергію

У 2008-2009 роках мали місце неплатежі з боку державних вугільних підприємств, фінансування яких здійснюється виключно з державного бюджету.

Для розв'язання ситуації «ПЕМ-Енерговугілля» здійснювало реструктуризацію заборгованості та обмежувало постачання електроенергії в рамках чинного законодавства. До Ради оптового ринку електроенергії (ОРЕ) було відправлено пропозиції щодо внесення змін до типового договору купівлі-продажу електроенергії між ОРЕ і компаніями-постачальниками, а також до законодавчих актів. Підприємство також зверталось до міністерств і відомств з метою стабілізації фінансування державних вугільних шахт. Важливий аспект у цій роботі – впровадження і просування постанов Кабінету Міністрів України і НКРЕ, які дозволяють

скоротити заборгованість за електроенергію тих шахт, що перебувають у стадії ліквідації. В результаті був проведений залік і погашення заборгованості у травні-червні 2009 року на суму 46,4 млн грн, що значно поліпшило фінансові показники підприємства.

«Сервіс-Інвест» у 2009 році також зіткнувся зі зниженням платіжної дисципліни та погіршенням розрахунків зі споживачами металургійної, вугільної і машинобудівної галузей. Дотримуючись активної позиції у роботі зі споживачами, підприємство використовувало всі дозволені законом України методи, що у результаті дозволило забезпечити 100% розрахунків з ДП «Енергоринок» та поліпшити реалізацію інвестиційної програми 2009 року.

Показники надійності по енергозабезпечувальних компаніях ДТЕК

	2007	2008	2009
Кількість аварійних відключень, шт	422	305	298
Аварії та відмови з пошкодженням обладнання компанії, шт	7	3	3

Джерело: дані Компанії



СОЦІАЛЬНІ ІНВЕСТИЦІЇ ДО МІСЦЕВИХ ГРОМАД

Основні результати в 2008-2009 роках

- Укладено Декларацію соціального партнерства
- Розроблені і ухвалені на сесіях міських і районних рад плани стратегічного розвитку у семи містах (Кіровське, Курахове, Щастя, Зугрес, Павлоград, Тернівка, Першотравенськ) та двох районах (Павлоградський та Петропавлівський)
- Внесено організаційні зміни до роботи Координаційного Комітету з соціального партнерства

Наслідуючи передову практику соціальної відповідальності, ДТЕК розуміє та поділяє проблеми регіонів і їхніх мешканців та вважає за необхідне брати участь у вирішенні територіальних проблем. Втім, ми вважаємо ефективнішим системний підхід до вирішення проблем у співпраці з іншими зацікавленими особами (владою, громадянським суспільством, іншими бізнесами), а тому робимо ставку на партнерські проекти.

Компанія обрала шлях соціального інвестування – підхід, що є органічним для бізнесу, спрямованого на здобуття конкретних результатів. Під соціальними інвестиціями ми розуміємо фінансування суспільно значущих і соціальних проектів і програм, які:

- мають стратегічний характер, тобто пропонують комплексні рішення з врахуванням перспективних завдань;
- створюють нові можливості, якими може скористатися максимальна кількість мешканців міст і селищ;
- покращують якість життя населення;
- користуються підтримкою основних зацікавлених сторін, яка може бути відображена у безпосередній участі у проекті, співфінансуванні, а також у інших формах.

На нашу думку, такий підхід створює більш стале середовище для позитивних соціальних і економічних змін.

Розвиток моделі соціального партнерства

Відповідно до зазначених у першому звіті планів, у 2008 та 2009 роках діяльність з підтримки місцевих громад будувалася по трьох основних напрямках:

- розвиток моделі соціального партнерства;
- розробка програм стратегічного розвитку територій присутності наших підприємств;
- продовження благодійних проектів, раніше розпочатих нашими підприємствами.

Розробка стратегічних планів економічного розвитку міст

Анонсований у першому звіті спільний проект ДТЕК і Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) з розробки стратегічних планів економічного розвитку міст був спрямований на надання експертної та практичної допомоги міським радам у регіонах нашої присутності. Основна мета проекту – вдосконалення процесу стратегічного планування, що зрештою має підвищити конкурентоспроможність та інвестиційну привабливість територій.

При виборі проекту важливим аргументом стало те, що його методологія базується на партнерському підході при розробці стратегічних планів розвитку та дозволяє у повному обсязі врахувати потреби громад, можливості міської влади та органів місцевого самоврядування, а також позиції і пріоритети бізнесу. Стратегічні плани економічного розвитку міст (надалі – Стратегічні плани) готувалися впродовж 2008 року. Процес їхньої розробки був організований так, щоб у ньому брали участь основні зацікавлені сторони. У даному випадку це керівники міст і районів, депутати місцевих рад і представники органів місцевого самоврядування, експерти, співробітники муніципальних і громадських організацій, представники підприємств і корпоративного центру. З цією метою у кожному місті / районі були організовані Експертні комітети, до складу яких увійшли представники вищезгаданих зацікавлених сторін (у середньому кожен комітет налічував 30 учасників).

До початку 2009 року стратегічні плани терміном у п'ять років були затверджені на сесіях міських рад. Ці документи містять комплексний аналіз економічної та соціальної ситуації у містах і районах, а також перспективні напрями розвитку. Передбачено, що за потреби до них можуть вноситися зміни, які попередньо мають бути обговорені на Експертному комітеті та ухвалені на сесіях міських рад. Процес виконання планів підлягатиме спостереженню та аналізу з боку експертів.

Укладення Декларації соціального партнерства

Декларація соціального партнерства (ДСП) була укладена у 2008 році між адміністраціями міст, підприємствами і корпоративним центром ДТЕК. Цей документ є основою для фінансування з боку Компанії програм соціального партнерства, які мають стати внеском до виконання Стратегічних планів міст/ районів.

Координаційний комітет з соціального партнерства

Протягом звітного періоду продовжив свою роботу Координаційний комітет з соціального партнерства (у 2008 році було проведено одне засідання, у 2009 – два). До діяльності Комітету внесені деякі зміни: перестало діяти Бюро Комітету, на зміну якому прийшов гнучкіший механізм у вигляді робочих груп, що збираються по мірі необхідності або в разі виникнення питань, які вимагають невідкладних рішень.

Формування програм соціального партнерства на 2010 рік

На засіданні Координаційного комітету з соціального партнерства, яке відбулося 26 лютого 2010 року, ДТЕК підтвердив готовність брати участь у фінансуванні стратегічних програм розвитку – тобто таких, що стануть основою для подальшого розвитку міст і районів. Відповідно до заявленої раніше позиції¹⁶, Компанія фінансуватиме програми виключно в рамках пріоритетних напрямів/проектів, визначених у Стратегічних планах, тому програми соцпартнерства на 2009-2010 роки розроблялися на їхній основі.

На засіданні були розглянуті і затверджені програми партнерства (оприлюднені на сайті Компанії – див. http://dtek.com/social_responsibility/socinvest/socialpart/news_3502.htm).

Розширення пріоритетних напрямів соціального партнерства

Після проведеного аналізу Стратегічних планів були виокремлені два нові пріоритетні напрями співпраці – проекти з енергоефективності і розвитку бізнес-середовища. Пропозиція додати їх до визначених у ДСП пріоритетів соціального партнерства була розглянута на засіданні Координаційного Комітету і одностайно підтримана. Дані проекти здійснюватимуться у взаємодії з проектами технічної допомоги, міжнародними організаціями, фондами та іншими компаніями.

Напрями соціальних інвестицій

Проаналізувавши досвід наших підприємств по підтримці території присутності і стратегічні завдання Компанії, ми визначили наступні пріоритетні напрями соціальних інвестицій:

- сучасна освіта;
- охорона здоров'я;
- культурна спадщина і розвиток;
- енергоефективність;
- розвиток бізнес-середовища.

У 2008-2009 роках Компанія продовжувала підтримувати проекти, розпочаті раніше в рамках програм соціального партнерства, проте у майбутньому ми маємо намір зосередити свої зусилля виключно на вищезгаданих напрямках, та відповідно до Стратегічних планів розвитку міст / районів.



¹⁶ Див. Соціальний звіт за 2007 рік «Енергія лідера: соціальний вимір»

Соціальні інвестиції, тис. грн

	Інвестиції у розвиток регіонів присутності	Благодійництво	Спонсорство	Загалом
2008	8 598,6	289,1	745,0	9 632,7
2009	8 180,1	868,2	1 520,5	10 569,8

Приклади ефективної практики: проекти соціального партнерства

м. Павлоград

Програма соціального партнерства у 2008 році між «Павлоградвугілля» і Павлоградською міською радою передбачала співпрацю по двох напрямках: освіта і охорона здоров'я.

В рамках програми «Павлоградвугілля» профінансувало закупівлю сучасної комп'ютерної техніки, мультимедійного обладнання і програмного забезпечення для шкіл міста.

До початку проекту, комп'ютерні класи були обладнані не у всіх школах, причому навіть у обладнаних класах стояла застаріла техніка, на якій неможливо було використовувати сучасне програмне забезпечення. За таких умов навіть за наявності підручників і вчителів інформатики неможливо було проводити навчання всіх учнів 5-7 класів і початкової школи.

Завдяки реалізації програми соцпартнерства у 17 школах Павлограда встановлені 97 сучасних комп'ютерів, 23 ноутбуки, 19 мультимедійних проекторів, на комп'ютерах встановлено сучасне програмне забезпечення.

м. Кіровське

У міській бібліотеці м. Кіровське створено електронний каталог, проведений ремонт спортзалу стадіону «Ювілейний», а також придбана стаціонарна звукова апаратура для палацу культури.

м. Зугрес

Колективні зусилля в рамках соцпартнерства були спрямовані на підтримку комунальної інфраструктури міста: проведені капітальні ремонти водопровідних мереж і систем опалення, пусконаладжувальні роботи з газопостачання житлових будинків міста. Всі навчальні заклади міста укомплектовані меблями для комп'ютерних класів.

Зобов'язання на майбутнє

В рамках розробки Стратегічного плану економічного розвитку м. Курахово було визначено, що реформування системи тепlopостачання є одним з найпріоритетніших завдань. Ми розуміємо фінансові та інші обмеження міської влади щодо реалізації даного проекту, тому запропонували схему партнерства між містом, ДТЕК і проектом «Реформа міського теплозабезпечення», який фінансується USAID. Така схема допомогла об'єднати фінансові ресурси, залучити кращу технічну і управлінську експертизу. Фахівці проведуть енергоаудит теплосистеми міста, за результатами якого буде розроблена і профінансована комплексна програма модернізації.



У форматі проекту укладено рамкові угоди про взаємодію і співпрацю з Донецьким національним технічним університетом (2009) та Національним гірничим університетом (Дніпропетровськ, 2010); у найближчих планах – укладення подібних угод з Київським національним економічним університетом (2010) та Національним технічним університетом України «КПІ» (Київ, 2010).

Програма співпраці з вузами

У 2009 році стартував проект всеукраїнського масштабу по взаємодії з цільовими вузами у регіонах присутності.

Мета проекту – не лише залучення нових працівників, але й модернізація системи вітчизняної освіти у тих сферах, які є профільними для Компанії, а саме:

- коригування навчальних програм з профільних спеціальностей;
- створення нових навчальних курсів, що базуються на кращому світовому досвіді, сприяння розвитку регіональної наукової школи з профільних дисциплін;
- створення науково-дослідної лабораторії тощо.

Створена робоча група по взаємодії з вузами, до якої увійшли провідні фахівці підприємств ДТЕК і представники вузів. Група визначила формат взаємодії, розробила програму подальшої співпраці. Зокрема, планується сформувати групи ДТЕК з профільних спеціальностей, які на додачу до обов'язкового навчального плану проходять навчання за програмою ДТЕК та практику на підприємствах Компанії. Студентам планується виплачувати стипендії, а головною стимул-реакцією для них стане можливість працевлаштування у Компанії.

Перші результати проекту очікуються вже у 2010 році: представники ДТЕК збираються працювати у складі екзаменаційних комісій з захисту дипломних проектів та запропонувати кращим випускникам роботу в Компанії.

В рамках проекту ми також маємо намір щороку проводити Дні Кар'єри у Національному технічному університеті України «КПІ», Київському національному економічному університеті та Київському Національному університеті ім. Т. Шевченка.

Взаємодія з громадськими організаціями

Впродовж кількох років Компанія співпрацює зі студентськими організаціями (наприклад, AIESEC), оскільки розглядає молодих випускників як перспективних менеджерів та фахівців нової формації. У звітному періоді спільно з партнерами проведено низку заходів – це дослідження (аналіз сприйняття ДТЕК серед студентів і учасників AIESEC), спільний семінар Leadership Development; святкування 15-річчя AIESEC в Україні; церемонія нагородження кращих випускників (Київ); практична конференція з управління персоналом (Севастополь); всеукраїнський форум «Молодь для суспільства. Твої дії мають значення» (Донецьк).



УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Основні результати у 2008-2009 роках

- На п'яти підприємствах проведено кадрові аудити, розроблено методику прогнозу забезпеченості підприємств кадрами
- На всіх підприємствах введено щорічну оцінку роботи керівників першого і другого рівнів тарифної сітки
- На «Павлоградвугілля» підготовано до впровадження нову систему оплати праці
- Підготовано відкриття власного навчального центру – «Академії ДТЕК»

Основою сталого розвитку ДТЕК є люди, тому ефективне управління людськими ресурсами, постійне підвищення фахового рівня співробітників, вдосконалення мотивації персоналу є одними з головних пріоритетів Компанії.

До основних цілей Компанії у сфері управління персоналом належать:

- залучення, мотивація і утримання талановитих і ініціативних фахівців;
- постійне оновлення знань і розвиток навичок для виконання поточних і майбутніх бізнес-завдань Компанії;
- розвиток управлінського потенціалу і забезпечення високопрофесійного і стабільного управління ДТЕК;
- створення сприятливих умов праці, що забезпечують охорону здоров'я всіх співробітників.

Компанія слідує наступним основним принципам у сфері управління персоналом:

- дотримання чинного трудового законодавства і прав людини;
- забезпечення конкурентоздатної винагороди працівників з врахуванням їхнього професіоналізму, складності виконання робіт і ступеня відповідальності;
- інвестиції в освіту і навчання працівників для того, щоб допомогти їм реалізувати свій потенціал і зробити внесок до успіху Компанії;
- надання соціальної підтримки.

У ДТЕК розроблена Політика з управління персоналом. У ній формулюються цілі Компанії та принципи, якими вона має намір керуватися у всіх процесах, що стосуються управління персоналом. Таким чином, Політика робить ухвалення рішень у сфері найму, винагороди, просування по службі тощо прозорим для працівників усіх підприємств.

Основні показники руху кадрів

	2007	2008	2009
Облікова кількість персоналу, осіб	45 253	38 233	36 141

Джерело: дані Компанії

Коментар до показника:

Тут і далі у розділі дані за 2008 і 2009 роки приведені лише щодо тих організацій, які включені до меж поточного Звіту.

Протягом звітного періоду тривала планова робота ДТЕК з оптимізації кількості персоналу, пов'язана з модернізацією виробництва, а також реорганізацією бізнес-процесів у Компанії. Також продовжувався природний відтік працівників (вихід на пенсію). У кризовий період для збереження зайнятості вакансії були заморожені, тобто нові співробітники не набиралися.

	2007	2008	2009
Коефіцієнт плинності кадрів	7,92	6,84	3,38

Джерело: дані Компанії

Коментар до показника:

У 2009 році коефіцієнт плинності кадрів розраховувався за даними внутрішньої управлінської звітності ДТЕК. Зниження цього коефіцієнту у 2009 році пов'язане з глибшим аналізом причин плинності кадрів.

Склад персоналу

Підприємства	Категорії персоналу		Вік, років			Стать	
	КСС ¹⁷	робітники	до 30	30-50	понад 50	чоловіки	жінки
2008	7 280	30 953	10 809	21 646	5 778	29 430	8 803
2009	7 071	29 070	9 509	21 280	5 352	27 920	8 221

Джерело: дані Компанії

Коментар до показників по руху кадрів та структурі персоналу:

Дані за минулий звітний період (2007 рік) не наводяться у зв'язку з розширенням меж звітності (включено два підприємства).

¹⁷ Керівники, спеціалісти, службовці

Одним із стратегічних завдань Компанії є забезпечення власним персоналом не менше 80% вакансій вищого і середнього менеджменту. Це необхідно для реалізації наступних ініціатив:

- зростання середнього рівня розвитку компетенцій менеджерів і спеціалістів;
- підготовки наступників на ключові позиції;
- збільшення часу участі топ-менеджерів у процесі розвитку співробітників;
- впровадження нових систем оплати праці;
- підвищення рівня продуктивності праці;
- створення і впровадження ефективної системи для успішної інтеграції HR-функцій на нових підприємствах.

Забезпеченість кадрами

З врахуванням демографічної ситуації та природного руху кадрів робота по забезпеченню підприємств Компанії кадрами створює підґрунтя для сталого розвитку Компанії.

У 2008 році за ініціативою корпоративного центру створено Робочу групу з розробки «Методики прогнозу забезпеченості підприємства кадрами», до якої увійшли HR-спеціалісти корпоративного центру та основних виробничих підприємств («Павлоградвугілля», «Шахта «Комсомолець Донбасу», «Східенерго», «Сервіс-Інвест», «ПЕМ-Енерговугілля»). Методика була розроблена аналітичним центром ТОВ АЦ «Бюро економічних і соціальних технологій» спільно з HR-співробітниками вищезгаданих підприємств. В результаті створено модель, яка дозволяє здійснювати прогнозну оцінку забезпеченості кадрами, передбачати кадровий дефіцит і своєчасно втілювати заходи, спрямовані на його запобігання.

Методика апробована на практиці: на виробничих підприємствах, задіяних у проекті, був визначений перелік робітничих спеціальностей дефіцитних професій та здійснені розрахунки прогнозу забезпеченості робітниками цієї групи до 2012 року.

Передача функцій на аутсорсинг

Виділення з компанії або передача на виконання іншій стороні непрофільних функцій або бізнес-процесів (аутсорсинг) є визнаним методом підвищення економічної ефективності: таким чином компанія перестає виконувати функції, не пов'язані з основним бізнесом, та може зосередити фінансові і матеріальні ресурси на виконанні основних бізнес-завдань. Окрім того, виведення непрофільних функцій на аутсорсинг сприяє розвитку внутрішнього ринку послуг, що, з одного боку, підвищує якість послуг у результаті вищої конкуренції, а з іншого, створює робочі місця за межами виробничого сектору.

Слідуючи цій практиці, ДТЕК здійснює поступову реорганізацію бізнес-процесів. У 2008-2009 роках Компанія продовжила виведення на аутсорсинг низки непрофільних функцій (зокрема, надання транспортних, охоронних, сервісних послуг, послуг зв'язку, послуг з прибирання приміщень, проведення лабораторних досліджень). Загалом в рамках цього процесу за звітний період Компанію залишили 4 050 осіб.

Кількість працівників, яких торкнулися процеси реорганізації, осіб

2008	2009
2 960	1 090

Джерело: внутрішня управлінська звітність ДТЕК

Примітка до показника:

У звітному періоді найбільш суттєво процеси реорганізації торкнулися працівників «Павлоградвугілля» (2 251 особа у 2008 році, 741 – у 2009 році).

Ми усвідомлюємо, що реорганізація непокоїть працівників – перш за все, їх хвилює можлива зміна рівня заробітної плати та обсягу соціальних гарантій. Цей процес, дійсно, є складним для обох сторін. Втім, у довготривалій перспективі він виправдовує себе, тож дуже важливою є конструктивна позиція як працівників підрозділів, що підлягають реорганізації, так і профспілок.

ДТЕК здійснює реорганізацію з дотриманням норм законодавства¹⁸.

Як правило, співробітникам пропонується звільнення шляхом переведення до нової або вже існуючої організації. Так, у 2008-2009 роках тривало виведення на аутсорсинг охоронних і сервісних функцій з підприємств ДТЕК до ТОВ «Сервісне підприємство». При переведенні працівникам надаються пільги і гарантії, передбачені Колективним договором «Сервісне підприємство» у розділі 7.

Переведення працівників «Павлоградвугілля» до аутсорсингових організацій відбувалося на основі заяви працівників (за власним бажанням). Згідно наказу № 559 від 20.10.2009 зі звільнюваними працівниками мав бути проведений повний розрахунок по заробітній платі і виплачена компенсація за невикористану відпустку.

Згідно з пп. 11.1, 11.2 Колективної угоди «Павлоградвугілля», адміністрація підприємства зобов'язана погоджувати з трудовими колективами і профспілками питання зайнятості і соціальних гарантій у процесі реорганізації або ліквідації філій та підрозділів. При цьому з боку профспілок виникло нерозуміння подальшого економічного розвитку підприємства, а також занепокоєння з приводу зменшення кількості членів профспілкових організацій. Втім, у результаті переговорів накази про передачу непрофільних функцій були погоджені профспілковими організаціями (наприклад, наказ №579 від 28.10.2009 «Про зміну структури»).

ДТЕК також прагне по можливості пом'якшувати процес реорганізації і надавати підтримку тим організаціям, до яких виводяться непрофільні функції: наприклад, підтримує їх замовленнями на першому етапі. Маючи гарантовані замовлення, ці компанії можуть зосередитися на пошуку нових клієнтів і, таким чином, забезпечити собі фінансову стабільність і конкурентоздатність.

Як приклад м'якої реорганізації можна навести виділення Першотравенського ремонтно-механічного заводу зі складу «Павлоградвугілля» (при цьому підприємство залишилося у складі ДТЕК).

¹⁸ Ст. 40, п. 1. КЗпП

**Приклад ефективної практики:
Першотравеньський ремонтно-механічний завод**

Функції ремонту і виробництва обладнання були виведені зі складу «Павлоградвугілля» у 2008 році як допоміжні стосовно основного бізнесу. Завдяки виділенню у самостійну організацію, завод дістав можливість значно поліпшити якість своїх послуг і продукції, зосередитися на розвитку цього бізнесу, змінити систему управління і обійняти своє місце на ринку. За підсумками 2009 року підприємство розширило виробництво товарів і послуг, зокрема, почало виготовляти індивідуальне обладнання за кресленнями замовника та надавати послуги з ремонту нових видів обладнання. У заводу з'явилися нові споживачі, серед яких ДП «Ровеньки-антрацит», Асоціація «Ріст», ТОВ «Вуглетранссервіс» та інші (загалом 16 нових клієнтів). Завдяки системі оцінки якості продукції відсоток браку на заводі сьогодні є найнижчим з найближчих конкурентів (у період 2008-2009 років відсоток браку складав 6%), що є чинником успішного розвитку підприємства.

Кількість працівників дещо знизилася (на 110 осіб): у 2007 році на заводі працювали 743 особи, у 2009 – 634. При цьому заробітна плата підвищувалася навіть у кризові роки. Продовжила свою роботу профспілка. Працівникам в основному збережені соціальні пільги (виплати жінкам по догляду за дітьми, допомога сім'ям за різними обставинами, разові виплати при виході на пенсію, допомога в оплаті і організації навчання і відпочинку дітей працівників тощо). Вони як і раніше мають додаткові дні відпустки і доплати по лікарняних листах, відпочивають у санаторіях, отримують медобслуговування і компенсацію оплати за комунальні послуги, проїзд на транспорті, оренду житла, забезпечуються паливом.

Приклад ефективної практики: допомога в працевлаштуванні працівникам «Павлоградвугілля», що вивільняються

При підприємстві працює Центр адаптації працівників, що вивільняються. Головна мета Центру – надання психологічної підтримки у вирішенні проблем, а також адаптація до ринку праці у регіоні. Працівники, скорочені з підприємств «Павлоградвугілля», звертаються до Центру за консультаціями психолога і допомогою в пошуку роботи, деякі клієнти відвідують Центр регулярно. У звітний період Центр відвідали 139 осіб.

Окрім того, психолог Центру провів чотири тренінги в УКК «Павлоградвугілля» на тему: «Стресостійкість як чинник професійного зростання». Також проведено діагностику клієнтів Центру з метою вивчення особових якостей та виявлення лідерських здібностей.

У Центрі працює постійно поповнювана електронна база «Вакансії по місту». Для того щоб підтримувати її в актуальному стані, співробітники Центру обдзвонюють кадрові служби підприємств, установ, фірм, вивчають газети, де публікуються вакансії. За допомогою бази даних кілька осіб були працевлаштовані.

Ще шість осіб пройшли навчання в учбовому центрі «Зналіна», п'ять з них згодом знайшли роботу. Багато клієнтів відмовляються від пропозицій працевлаштування, оскільки допомога по безробіттю є вищою, аніж пропонується заробітна плата.

Для інформування працівників, які потребують допомоги Центру, регулярно публікуються оголошення про його роботу у газеті «Вісник шахтаря».

Оплата праці і мотивація

У 2008-2009 роках тривала робота з реформування системи оплати праці персоналу.

Ми вважаємо, що нова система оплати праці, розроблена на основі методики міжнародної компанії Hay Group, є більш прогресивною у порівнянні з тарифною системою. Тарифна система оплати праці не стимулює працівників до продуктивної праці, оскільки надає замало можливостей для підвищення їхніх особистих доходів і кар'єрного зростання. Визначальним при обрахуванні рівня заробітної плати є розмір встановленої мінімальної заробітної плати, на базі якого розраховуються тарифні ставки і посадові оклади.

В рамках цієї системи оплати праці також складно здійснити об'єктивну оцінку внеску кожного працівника до кінцевих результатів, оскільки у недостатній мірі враховується внесок кожного співробітника і цінність його посади (професії) для підприємства.

Перехід підприємств ДТЕК до нової системи оплати праці відбуватиметься поступово. Протягом звітної періоду ДТЕК здійснював підготовку до впровадження нової системи оплати праці у «Павлоградвугілля». До введення нової системи діяло «Тимчасове Положення «Про оплату праці».

«Павлоградвугілля»

«Тимчасовим Положенням «Про оплату праці» у 2008 році передбачалося щомісячне зростання заробітної плати на 2,083 %, що до кінця 2008 року мало скласти 25%.

Фактично зростання зарплати працівників в 2008 році становило 43%. Нарахована заробітна плата за вказаний період була виплачена. Заробітна плата нараховувалася відповідно до Тимчасового Положення «Про оплату праці» і фактично виконаними обсягами робіт по кожному підприємству та філії.

Інші підприємства Компанії застосовували колишню систему оплати праці (тарифна ставка плюс надбавки – премії та інші види заохочень). Заохочувальні та компенсаційні виплати встановлюються підприємствами на основі вимог законодавства і Тарифних угод, фінансового стану підприємств, характеру праці працівників та низки інших чинників, і закріплюються у колективних угодах. Використовуються і нематеріальні стимул-реакції (нагороди, подяки, звання тощо).

Види винагород і матеріальних стимул-реакцій

«Східенерго»: виплачуються одноразові премії, винагороди і заохочення до ювілейних і пам'ятних дат, винагорода за підсумками праці за рік.

ЦЗФ «Павлоградська»: з метою підвищення престижності шахтарської праці виплачується винагорода повним кавалерам «Шахтарської Слави» або «Шахтарської Доблесті», а також пенсіонерам та інвалідам праці підприємства.

ЦЗФ «Курахівська»: присуджуються почесні грамоти за активну роботу з виявлення ризиків неприйнятної рівня, дотримання правил і норм охорони праці.

«Моспінське ВПП»: як заохочувальні виплати на підприємстві застосовуються: виробничі преміювання, надбавки (за високу профмайстерність, високі досягнення у праці, класність), винагорода за вислугу років.

Загалом, в результаті планомірного підвищення рівня винагороди, передбаченої галузевими і колективними угодами, середня заробітна плата у звітний період у Компанії зростала (див. таблицю).

Динаміка середньої заробітної плати на підприємствах ДТЕК, грн

2008	2009
3 369,4	3 767,9

Джерело: дані Компанії

Коментар до показника:

Дані по ТОВ «ДТЕК» не включені. Показники за 2008-2009 роки розраховувалися за новою методикою, тому дані за 2004-2007 роки не наведені через їхню неспівставність.

Оцінка результатів праці працівників

Оцінка результатів праці працівника – це комплекс заходів, який дозволяє встановити чіткий взаємозв'язок між матеріальною винагородою працівника та результатами його праці, а також визначити цілі на майбутнє (тим самим сприяючи кар'єрному зростанню).

У процесі оцінки ми застосовуємо єдині критерії – такі, як прозорість і доступність принципів та етапів процедури оцінки, збалансованість показників, ясність критеріїв оцінки та конфіденційність результатів. Таким чином забезпечується дотримання права працівників на справедливую оцінку їхньої праці, знижується рівень суб'єктивності, відмінностей між працівниками, що обіймають різні позиції у корпоративній ієрархії.

У 2008-2009 роках на всіх підприємствах Компанії, які увійшли до меж Звіту¹⁹, було введено щорічну оцінку для керівників першого і другого рівнів управління. Для них (а також для працівників корпоративного центру) визначені особисті показники результативності (KPI), від досягнення яких залежить розмір винагороди.

Плани на майбутнє

Повний перехід до нової системи оцінки персоналу та оплати праці, що базується на грейдах, планується здійснити у 2010 році на підприємствах «Павлоградвугілля» і «Шахта «Комсомолець Донбасу», у 2011 році – на «Східенерго» та «Моспінське ВПП». У стратегічних ініціативах дирекції окреслене запровадження нової системи оплати праці також і на решті підприємств; графіки проектів будуть розроблені безпосередньо перед їхнім впровадженням.

Соціальна підтримка

Соціальні пільги та гарантії

Колективні угоди укладено на всіх виробничих підприємствах Компанії. У 2008-2009 роках дія колективних угод не припинялася. У зв'язку з кризою на деяких підприємствах ДТЕК переглядалися зобов'язання щодо обсягів соціальних пільг, але набір пільг, визначений у колективних угодах, був збережений. Зміни фіксувалися у додаткових угодах або додатках до чинних угод.

У колективних угодах відображені умови оплати праці, соціальні пільги та виплати співробітникам і непрацюючим пенсіонерам, зобов'язання Компанії у сфері навчання персоналу та охорони праці.

На більшості підприємств працівникам надавалися наступні пільги на додачу до визначеного законодавством переліку:

- відпустка за родинними обставинами;
- матеріальна допомога;
- послуги підприємств соціального призначення ДТЕК (повністю або частково за рахунок Компанії) та інших організацій, що надають послуги відпочинку і оздоровлення;
- виплата допомоги при виході на пенсію та інші пільги (залежно від фінансового стану підприємств та характеру виробничої діяльності).

За наявності фінансових можливостей, деякі підприємства здійснювали додаткові виплати (заохочувальні, компенсаційні або соціальні), наприклад:

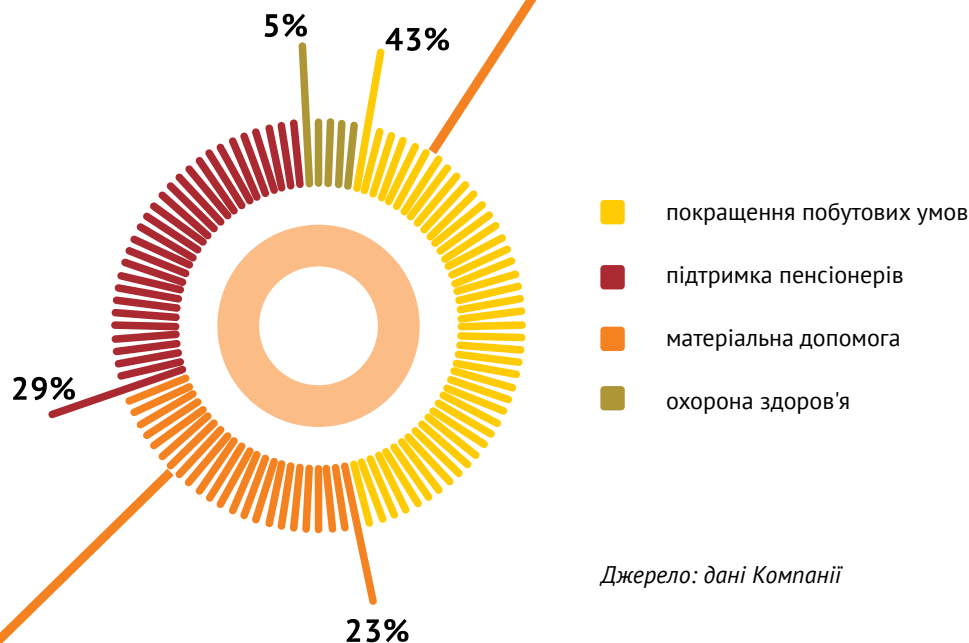
- позика або іпотечне кредитування для придбання житла («Павлоградвугілля»);
- оплата вищої (технічної) освіти («Східенерго», ЦЗФ «Жовтнева»).

¹⁹ У ТОВ «Моспінське ВПП» оцінку запроваджено у 2010 році

У колективній угоді ТОВ «Східенерго» передбачено надання (на додачу до вимог законодавства) побутового палива працівникам підприємства до трьох тонн на рік за повний готівковий розрахунок, та непрацюючим пенсіонерам – дві тонни побутового палива з оплатою за пільговою вартістю (50%).

Низка пільг спрямована на підтримку сімей та особливих категорій працівників. Так, жінки мають можливість отримати матеріальну допомогу при народженні дитини або по догляду за дітьми («Павлоградвугілля»). Підтримка надається також самотнім матерям та сім'ям, які втратили одного з годувальників. «Східенерго» допомагає працівникам у придбанні ліків за потреби у проведенні операції або у випадку тривалої хвороби. Підприємства допомагають сім'ям співробітників, які загинули на робочому місці – їм надається матеріальна допомога (всі підприємства). Колишнім працівникам підприємств (пенсіонерам) також надається матеріальна допомога та подарунки до свят.

Структура соціального пакету ДТЕК

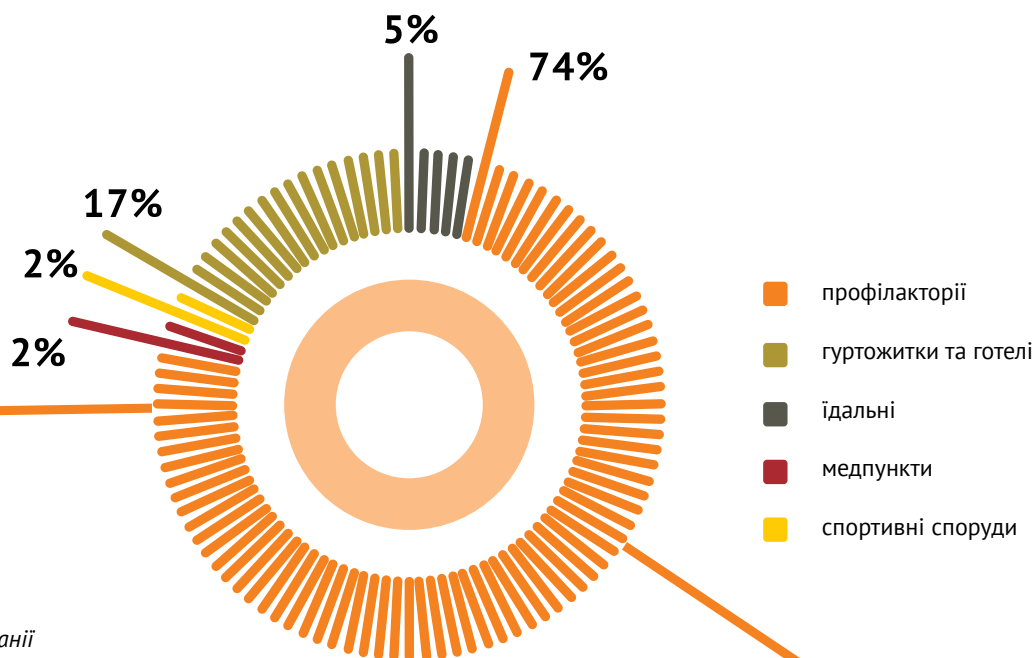


Джерело: дані Компанії

Приклад ефективної практики: Реалізація соціального проекту «Турбота»

У 2008-2009 роках на «Павлоградвугілля» продовжив свою діяльність соціальний проект «Турбота». Програма адресована багатодітним сім'ям співробітників підприємства, діючим та колишнім працівникам (пенсіонерам), які мають інвалідність внаслідок травм, отриманих на виробництві, сім'ям шахтарів, загиблих на виробництві. Протягом звітного періоду допомогу надано 88 адресатам на суму 321,2 тис. грн.

Структура об'єктів соціального призначення ДТЕК



Джерело: дані Компанії

Реформування підприємств соціального призначення

У звітному періоді завершено передачу низки соціальних об'єктів муніципалітетам (дитячих садочків, будинків культури). Крім утримання об'єктів соціальної сфери підприємств Компанії, які перебувають на балансі, ДТЕК щороку перераховує значні кошти на утримання вже переданих міським громадам соціальних об'єктів: дитячих дошкільних установ, гуртожитків, спортивних споруд, закладів культури.

Так, у період з 2006 по 2009 рік було передано 36 об'єктів, у тому числі: дитячих дошкільних установ – 24; гуртожитків – 6; спортивних споруд – 5; закладів культури – 1. За добровільною ініціативою Компанії на утримання переданих об'єктів та придбання устаткування за цей період міським громадам було перераховано 15 537,8 тис. грн²⁰.

У структурі Компанії залишилися об'єкти, послуги яких є необхідними для збереження здоров'я працівників: здоровпункти, їдальні, спортивні комплекси, санаторії-профілакторії, дитячі оздоровчі табори, бази відпочинку (див. діаграму нижче), об'єднані у підприємства «Социс» та «Соцвугілля».

²⁰ Ці видатки не були включені до показника «Соціальні інвестиції» (див. розділ «Соціальні інвестиції до місцевих громад»)

Перед підприємствами було поставлено завдання стати ефективно керованим комплексом, що надає якісні послуги, які користуються попитом.

Для виконання цього завдання визначено два основні напрями діяльності (див. схему).



Оптимізація витрат на утримання об'єктів соціальної інфраструктури



Передання в аутсорсинг, оренда, продаж та інші варіанти виведення з експлуатації



Підвищення якості послуг, розширення клієнтської бази

Розвиток системи послуг

На підприємствах соціального призначення надається комплекс послуг, адресованих, перш за все, працівникам ДТЕК. Найбільшим попитом традиційно користуються послуги з медичного супроводу (послуги здоров'я пунктів) та організації відпочинку (у санаторіях-профілакторіях).

Підвищення ефективності діяльності

Попит на послуги соціальних підприємств оцінюється на щорічній основі за допомогою переговорів з діючими та потенційними контрагентами; за підсумками складається план наступного року по всіх видах послуг.

Для підвищення рентабельності соціальних підприємств послуги надаються не лише працівникам, але й іншим клієнтам за наявності вільних місць у гуртожитках і санаторіях.



Підвищення ефективності діяльності об'єктів соціального значення



Вдосконалення управління та розвиток системи послуг



Розробка Політики у сфері реформування соціальної сфери та системи її реалізації

Розвиток профілактичної роботи у медпунктах

У здоровпунктах «Социс» працюють фізіотерапевтичні кабінети. Завдяки новому програмному забезпеченню, яке було встановлено на обладнанні здоровпунктів у звітному періоді, медпрацівники тепер можуть оперативнo відстежувати зміни стану здоров'я пацієнтів.

Застосовуються нові підходи до протигрипозної профілактики (інгаляції з лужною мінеральною водою) – послуга надається за бажанням працівників.

Навчання та підвищення кваліфікації працівників

На всіх підприємствах Компанії застосовується єдиний підхід до реалізації навчальних програм. Програми навчання можуть ініціюватися як корпоративним центром, так і самими підприємствами. Вони базуються на навчальних компонентах, спрямованих на розвиток фахових якостей (наприклад, участь у цільових конференціях, семінарах та інших заходах) та корпоративних компетенцій, які потребують розвитку за результатами щорічної оцінки діяльності працівників.

Програми навчання проводяться або безпосередньо у Компанії, або у навчальних закладах – ДТЕК співпрацює з профільними вузами та професійними учбовими закладами України.

Стратегічний проект – Академія ДТЕК

У сучасних умовах ринку до конкурентних переваг компаній відносяться не лише сучасні технології або досконало побудовані бізнес-процеси. Постіндустріальна економіка – це економіка знань, тому особливого значення набуває кваліфікація працівників, їхня здатність швидко адаптуватися та сприймати нові знання і навички.

Саме для досягнення цієї мети ми розробили концепцію власного навчального центру – Академії ДТЕК, яка була затверджена Наглядовою радою у листопаді 2009 року. Основна мета Академії – реалізація стратегії по забезпеченню Компанії керівними кадрами, які володіють високими професійними компетенціями та лідерським потенціалом. Таким чином ми маємо намір забезпечувати спадковість у просуванні цінностей ДТЕК, удосконалювати управління Компанією, зміцнювати корпоративну культуру.

Протягом 2009 року ми здійснювали активну роботу по реалізації цієї ініціативи, і вже у грудні 2009 року була запущена перша програма «Енергія Знань» під егідою Академії ДТЕК, призначена для розвитку кадрового резерву та програми «ТОП-50».

«Енергія Знань» – це довгостроковий інноваційний проєкт, що базується на оптимальному поєднанні сучасної теоретичної підготовки (яка відповідає рівню MBA бізнес-шкіл) та переданні кращої управлінської експертизи всередині Компанії. Викладацький склад програми – директори ДТЕК та її партнери (Києво-Могилянська Бізнес-школа та Ward Howell). До кінця 2009 року перший модуль програми «Енергія Знань» Академії ДТЕК, розрахований на 18 місяців навчання, пройшли 68 учасників кадрового резерву та програми «ТОП-50».

Презентація Академії відбулася 17 березня 2010 року. У 2010 році до програми долучиться решта учасників кадрового резерву.

ТОП 50

Мета програми:

- забезпечити Компанію кваліфікованими управлінськими кадрами, які володіють достатніми знаннями, досвідом і можливостями для реалізації стратегії Компанії;
- гарантувати спадковість та підвищення якості в управлінні;
- забезпечити перспективним працівникам навчання і практичний досвід, який дозволить їм працювати на тому рівні відповідальності, якого вони здатні досягти;
- забезпечити кадрову захищеність бізнесу.

На кінець 2009 року учасниками програми «ТОП-50» стали 26 співробітників ДТЕК. Для кожного з них був розроблений індивідуальний план розвитку, призначений наставник з числа топ-менеджерів, а також підготовані персональні плани побудови кар'єри. Формування резерву майбутніх топ-менеджерів Компанії здійснюється по кількох напрямках: самостійний розвиток, навчання на відкритих тренінгах і семінарах, а також робота з наставниками. У 2009 році перший учасник програми був призначений на цільову позицію.

Кадровий резерв

У 2008-2009 роках на підприємствах ДТЕК тривав процес формування кадрового резерву – за станом на кінець 2009 року до нього увійшли 114 співробітників.

Плани на майбутнє

За програмою «ТОП-50»: реалізація розроблених індивідуальних планів розвитку учасників програми, оцінка ефективності розвиваючих програм. Продовжити формування кадрового резерву. Розбудовувати освітню діяльність «Академії ДТЕК».

Кількість працівників ДТЕК, які пройшли навчання та підвищили кваліфікацію, осіб

	Загалом
2007	12 644
2008	13 775
2009, у т. ч.	13 921
пройшли навчання	2 889
підвищили кваліфікацію	11 032

Джерело: дані Компанії

Інвестиції у навчання, тис. грн

2007	2008	2009
13 162,5	15 847,0	12 884,4

Джерело: дані Компанії



ОХОРОНА ПРАЦІ І ПРОМИСЛОВА БЕЗПЕКА

Основні результати в 2008-2009 роках

- При найвищих органах управління Компанії створені Комітети з промислової і екологічної безпеки
- Системи управління безпекою праці «Павлоградвугілля», «Шахта «Комсомолец Донбасу» та «Східенерго» успішно сертифіковані на відповідність вимогам міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007
- На вуглевидобувних і генеруючих підприємствах впроваджено корпоративний стандарт оцінки стану системи управління охороною праці «Дорожня карта»
- На всіх підприємствах ДТЕК впроваджено стандарт безпеки «Управління засобами візуалізації»
- На вуглевидобувних і вуглепереробних підприємствах відновлено інститут уповноважених з питань охорони праці як один з додаткових елементів контролю і управління. Керівники та спеціалісти підприємств пройшли навчання внутрішньокорпоративним стандартам безпеки

Система охорони праці і промислової безпеки ДТЕК інтегрована до загальної діяльності корпоративного центру та підприємств, що є основою для підвищення надійності та безпеки виробництва.

Управління питаннями охорони праці і промислової безпеки

Система управління

Управління охороною праці і промисловою безпекою (ОПіПБ) контролюється на вищому рівні керівництва Компанії. При Наглядовій раді і Правлінні Компанії створені Комітети з промислової та екологічної безпеки; такі ж Комітети функціонують окремо для підприємств вугільного і енергетичного сегментів. На чолі цих структур стоять перші особи підприємств, що свідчить про пріоритетність цього напрямку для керівництва. У корпоративному центрі створено Дирекцію з промислової та екологічної безпеки.

Комітети з промислової безпеки також діють на всіх підприємствах. Головою Комітету є керівник підприємства, а до його складу належать посадові особи підприємства, представники профспілкових комітетів, уповноважені трудових колективів. Чисельність Комітету на підприємстві складає 8-10 осіб. Комітет з безпеки праці є основним інструментом вищого керівництва підприємства, за допомогою якого здійснюється аналіз діючої системи, її адекватність та результативність. Також Комітет розглядає можливості для поліпшення та, за потреби, внесення змін до системи управління.

Для реалізації Політики у сфері безпеки праці кожне підприємство щороку визначає цілі та завдання у сфері охорони праці, виходячи з її поточного стану на підприємстві, на підставі інформації про функціонування системи управління охороною праці, результатів оцінки ризику та виявлених невідповідностей.

Оцінку досягнення цілей з охорони праці здійснюють Комітети з безпеки праці²¹. Окрім того, за потреби для розв'язання актуальних проблем промислової безпеки або реалізації нових програм та ініціатив з вдосконалення безпечних умов праці Комітетом формуються відповідні підкомітети.

Приклади постійно діючих підкомітетів:

- Підкомітет з розробки та перегляду технологічної документації
- Підкомітет зі стимулювання працівників за досягнення у сфері охорони праці
- Підкомітет з засобів індивідуального захисту

Корпоративні стандарти

У 2008-2009 роках система корпоративних стандартів була значно вдосконалена. За цей час створено більше 20 стандартів. Діючі стандарти і положення були актуалізовані за підсумками аналізу ефективності їхнього функціонування. На вугледобувних і генеруючих підприємствах в 2009 році запроваджено корпоративний стандарт контролю елементів системи управління охороною праці «Дорожня карта», на генеруючих і енергопередавальних підприємствах впроваджено Поведінковий аудит системи управління охороною праці, а на всіх підприємствах ДТЕК – стандарт безпеки «Управління засобами візуалізації».

«Дорожня карта» призначена для:

- оцінки поточного стану, визначення сильних і слабких сторін системи управління охороною праці і промисловою безпекою (СУОПіПБ);
- визначення напрямів для поліпшення стану ОПіПБ;
- визначення етапів руху до досягнення поставлених цілей;
- проведення порівняльної оцінки стану ОПіПБ.

На підприємствах ДТЕК функціонує система внутрішніх аудитів, що включає поведінковий аудит, та здійснюються внутрішні розслідування всіх випадків – навіть тих, які лише потенційно могли привести до можливих аварійних ситуацій і нещасних випадків. Поведінковий аудит безпеки спрямований на формування та закріплення навичок безпечної поведінки: з працівниками обговорюються небезпечні ситуації, які можуть виникнути у зв'язку з виконанням професійних обов'язків, їхні можливі наслідки, спільно визначаються правила безпечної поведінки.

Окрім того, здійснюється оцінка всіх виробничих ризиків, за результатами якої розробляються організаційно-технічні заходи щодо їх зниження до прийнятного рівня.

²¹ Діяльність комітетів регламентується «Положенням про Комітет з безпеки праці»

Сертифікація за OHSAS 18001:2007

На трьох основних підприємствах ДТЕК («Павлоградвугілля», «Шахта «Комсомолець Донбасу», «Східенерго») у травні 2007 року розпочалася робота з інтегрування міжнародного стандарту OHSAS 18001:2007 та систем управління охороною праці, що діяли на підприємствах.

OHSAS 18001

Міжнародний стандарт OHSAS 18001 – це комплекс міжнародних стандартів з розробки системи управління охороною здоров'я і безпекою персоналу.

Основа системи менеджменту – визначення та управління ризиками у сфері професійного здоров'я і виробничої безпеки з метою поліпшення показників результативності організації у цій сфері.

Для організації дотримання вимог OHSAS є добровільним рішенням, тому цілі визначає сама організація, виходячи з визначених небезпек і ризиків, а також зі своїх фінансових, технічних, технологічних та інших можливостей.

Дворічна програма включала кілька етапів. Спочатку була розроблена і впроваджена сучасна корпоративна система управління безпекою праці з подальшим навчанням лінійного керівництва підприємств новим методом управління.

На другому етапі, який тривав з липня 2007 по грудень 2008, на вуглевидобувних і генеруючих підприємствах ДТЕК були запроваджені корпоративна політика та єдині стандарти безпеки праці, визначені виробничі небезпеки і ризики, створена система управління ризиками.

Сертифікаційний аудит, проведений компанією «Moody International» у січні-лютому 2009 року, підтвердив успішність інтеграції вимог стандарту на вуглевидобувних та генеруючих підприємствах Компанії.

Завдання на 2010 рік – сертифікація системи управління безпекою праці вуглепереробних та енергопередавальних підприємств на відповідність вимогам OHSAS 18001:2007.

Навчання з питань охорони праці

Навчання співробітників питанням охорони праці – один з основних інструментів зниження виробничого травматизму. У 2009 році вперше на вуглепереробних підприємствах керівники та спеціалісти пройшли навчання з внутрішньокорпоративних стандартів безпеки; у 2008 році цю роботу було здійснено на вуглевидобувних підприємствах Компанії.

На вугільних підприємствах ДТЕК працюють кабінети з охорони праці, де відбуваються інструктажі, навчання вимогам технологічної документації, нормативних документів і внутрішньокорпоративним стандартам безпеки як співробітників підприємств, так і працівників підрядних організацій.

У 2010 році планується обладнати кабінети з охорони праці вуглезабагачувальних підприємств сучасним устаткуванням, навчальними і наочними матеріалами, а також створити відеофільми (відеоінструктажі) щодо безпечних способів ведення робіт з урахуванням специфіки підприємств.

Також в 2010 році буде запущений проект з будівництва навчальних полігонів при учбово-курсних комбінатах (УКК) «Павлоградвугілля» та «Шахти «Комсомолець Донбасу».

У «Східенерго» працює учбово-виробничий центр (УВЦ) у м. Курахове, який використовує навчально-контролюючі комп'ютерні програми і тренажери, сучасне устаткування і техніку. Центр забезпечує необхідну кваліфікацію працівників для безпечної і ефективної експлуатації та ремонту обладнання електростанцій.

У 2009 році УВЦ отримав ліцензію на проведення професійного навчання основним професіям, що використовуються на електростанціях «Східенерго», з правом видачі документу державного зразка.



Плани на майбутнє

У процесі побудови корпоративної системи управління охороною праці в 2008-2009 роках Компанія виявила ряд чинників, на які слід звернути увагу у ході подальшого вдосконалення системи. Тому в майбутньому робота у сфері безпеки праці буде зосереджена на наступних основних напрямках:

- 1) Продовження проведення аудиту безпеки.
- 2) Розробка корпоративного стилю спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту (ЗІЗ).
- 3) Побудова ефективної системи медицини праці і поліпшення стану професійного здоров'я працівників, включаючи:
 - поліпшення системи оцінки стану здоров'я,
 - поліпшення умов праці,
 - підвищення медичної і економічної ефективності роботи лікувально-профілактичних установ, що здійснюють медичне обслуговування працівників,
 - надання своєчасної та ефективної медичної допомоги.
- 4) Побудова системи матеріальної і нематеріальної мотивації персоналу за досягнення у сфері безпеки праці.
- 5) Побудова корпоративної системи аудитів безпеки поведінки з метою формування та закріплення цих навичок у працівників підприємств.
- 6) Побудова до кінця 2010 року на всіх підприємствах Компанії системи управління безпекою праці відповідно до вимог OHSAS 18001:2007.

Завдання до 2013 року

Успішно пройти щорічні наглядіві аудити корпоративної системи управління безпекою праці на всіх підприємствах ДТЕК.

Скоротити рівень загального виробничого травматизму на підприємствах вугільного блоку на 30%.

Профілактика професійних захворювань на вуглеводобувних підприємствах

Основним напрямом профілактичних робіт з запобігання професійних захворювань є проведення регулярних медичних оглядів, виявлення груп ризику, проведення оздоровчих процедур і санаторно-курортного лікування²².

На підприємствах «Павлоградвугілля» і «Шахта «Комсомолець Донбасу», де ризик професійних захворювань є високим, проводилися періодичні і попередні медичні огляди. За результатами оглядів спеціалісти приймали рішення щодо того, чи може працівник продовжувати роботу на своєму робочому місці. В разі негативної відповіді працівники працевлаштовуються на інші види робіт.

Медики ведуть збір і аналіз статистичних даних захворюваності для виявлення працівників, які потребують санаторно-курортного лікування: їх направляють до спеціалізованих санаторіїв²³.

У пунктах охорони здоров'я шахт організовані інгаляторії (для профілактики і лікування захворювань органів дихання) і фотарії (для профілактики захворювань шкіри підземних працівників).

Профілактичні заходи для працівників, які працюють в шкідливих умовах праці, включають:

- проведення вітамінопрофілактики підземних працівників та їхнього оздоровлення у осінньо-зимовий період;
- придбання засобів малої механізації для зменшення важкості праці на робочих місцях;
- застосування ефективних засобів боротьби з пилом.

Дирекція з охорони праці «Павлоградвугілля» співпрацює з Науково-дослідним інститутом медико-екологічних проблем Донбасу і вугільної промисловості, який є профільною науковою установою у питаннях профілактики професійної патології працівників вугільних підприємств. Практична робота розпочнеться в 2010 році.

У 2010 році ДТЕК планує також реалізувати стратегічні ініціативи з розробки корпоративної системи управління медициною праці і корпоративного стилю спецодягу, спецвзуття і інших ЗІЗ, попередження професійних захворювань.

Групи ризику

Особлива увага приділяється працівникам «групи ризику»²⁴ – тим, які страждають на серцево-судинні та гіпертонічні хвороби. Під впливом шкідливих виробничих чинників може статися погіршення їхнього самопочуття. Такі працівники повинні проходити передзмішаний медичний контроль, і лише після цього можуть бути допущені до роботи. Списки груп ризику оновлюються за результатами медогляду та аналізу лікарняних листів.

Відображення питань ОПіПБ у колективних угодах

У колективних угодах, що укладаються вуглеводобувними підприємствами ДТЕК, обов'язково є розділ «Охорона праці і техніка безпеки». Внутрішні нормативні документи, спрямовані на поліпшення стану охорони праці, узгоджуються з профспілковими організаціями.

Відповідно до колективної угоди, керівництво вуглеводобувних підприємств ДТЕК зобов'язується:

- здійснювати атестацію робочих місць;
- забезпечувати працівників шахти необхідним інструментом, спецодягом, спецвзуттям, м'якими засобами, засобами індивідуального і колективного захисту;
- забезпечувати стабільну роботу поверхневих і підземних здоровпунктів, включаючи медикаменти і обладнання;
- здійснювати професійну підготовку і навчання з питань охорони праці;
- проводити періодичні медичні огляди;
- інформувати працівників про чинники ризику на робочому місці та вживати заходів для їх усунення.

²² Так, на «Шахті «Комсомолець Донбасу» у 2008-2009 роках оздоровлення пройшли 2 159 осіб

²³ Див. інформацію про підприємства соціального призначення

²⁴ Контроль стану здоров'я працівників здійснюється згідно з «Положенням про проведення передзмішаних медичних оглядів окремих категорій працівників, які належать до групи ризику за серцево-судинними захворюваннями»

Виробничий травматизм

У 2008 році порівняно з 2007²⁵ роком досягнуто наступних результатів:

- Загальний рівень травматизму знижено на 37,6% (з 516 до 322 випадків).
- Кількість важких нещасних випадків знижено на 70% (з 17 до 5 випадків).
- Коефіцієнт частоти нещасних випадків знижено на 35% (з 1,55 до 1 випадку).
- Коефіцієнт втрачених днів (важкості нещасних випадків) знижено на 19,5% (з 58,76 до 47,29 днів непрацездатності).

У 2009 році у порівнянні з 2007 роком досягнуто наступних результатів:

- Загальний рівень травматизму знижено на 39% (з 516 до 313 випадків).
- Кількість важких нещасних випадків знижено на 76% (з 17 до 4 випадків).
- Знижено коефіцієнт частоти виробничого травматизму на 200 000 чол.год (з 1,55 до 1,09 випадків).
- Рівень смертельного травматизму зріс на 2 випадки (з 6 до 8 випадків).

По кожному випадку травмування працівника окрім державного розслідування в обов'язковому порядку проводилося внутрішнє розслідування відповідно до чинного Положення про порядок проведення внутрішнього розслідування, у якому беруть участь фахівці корпоративного центру. У ході розслідування виявляються як системні, так і випадкові причини. За результатами розслідування розробляються коригувальні заходи, спрямовані на те, щоб не допустити повторення подібних випадків у майбутньому.

Основними причинами виробничих травм з втратою працездатності на підприємствах ДТЕК у звітному періоді є:

- Порушення дисципліни праці, технологічного процесу і технологічної документації, низька виконавча дисципліна

Для зміни ситуації в рамках проекту «Медицина праці» планується започаткувати проведення психофізіологічної експертизи для всіх працівників, значно підвищити якість надання медичних послуг, а також повніше досліджувати групи ризику, їхнє формування та моніторинг.

- Незабезпеченість робочих місць персоналом, ресурсами, відсутність кадрового резерву всіх рівнів;
- Незадовільний стан обладнання, механізмів (у т.ч. морально застарілих, які ще не пройшли заміну в рамках програми модернізації)

Для поліпшення ситуації Компанія має намір продовжувати довгострокові програми модернізації виробництва і переходу на сучасніше і безпечніше устаткування.

Без системних підходів до питань безпеки праці відсутність травматизму буде випадковою подією. Тому в даний час Компанія розробляє і впроваджує системні підходи, які мають впливати безпосередньо на поведінкові і виробничі аспекти діяльності. Реалізація системних підходів вимагає часу, а аналіз отриманих результатів і життя коригувальних заходів збільшує цей період. До процесу побудови і впровадження сучасної корпоративної системи управління охороною праці будуть залучені всі без винятку підприємства Компанії.

²⁵ З врахуванням меж звітності у 2007 році (до яких не включені два вуглезбагачувальні підприємства)



Показники травматизму

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Коефіцієнт частоти виробничого травматизму (КВТ) (LTAFR)	2,44	1,98	1,63	1,55	1,00	1,09
Коефіцієнт частоти смертельного травматизму (КСТ) (FAFR)	0,021	0,028	0,033	0,018	0,031	0,028

Джерело: дані Компанії

Професійна захворюваність

	2007	2008	2009
Коефіцієнт частоти професійних захворювань		2,57	3,20
Коефіцієнт втрачених днів	58,76	47,29	49,66

Джерело: дані Компанії

Інвестиції в охорону праці, млн грн

	2007	2008	2009
	76,5	117,6	114,9

Джерело: дані Компанії



ОХОРОНА ДОВКІЛЛЯ

Основні результати у 2008-2009 роках²⁶

- Ухвалено Політику у сфері охорони довкілля
- Розпочато впровадження системи екологічного менеджменту за міжнародним стандартом ISO 14001
- Досягнуто скорочення обсягів споживання енергії: економічний ефект склав понад 64 млн грн
- На 15,4% скорочено викиди парникових газів (у CO₂ еквіваленті)
- Проект спільного втілення у сфері утилізації шахтного метану зареєстрований у Секретаріаті РКЗК ООН²⁷
- Досягнуто скорочення викидів у атмосферу оксиду сірки на 11,8% та твердих речовин – на 18,1%
- Знижено споживання води на господарсько-питні та виробничі потреби – відповідно на 53,8% та 14,3%
- 26,4% відходів використано для власних потреб або передано споживачам

²⁶ Відсоткові зміни, наведені у врізці, демонструють зміну показників 2009 року у порівнянні з 2007 роком

²⁷ Рамкова конвенція ООН щодо зміни клімату

Усвідомлюючи відповідальність за збереження довкілля, Компанія розглядає природоохоронну діяльність як невід'ємну частину успішного ведення бізнесу та обов'язкову умову досягнення стратегічних цілей.

Пріоритети Компанії у сфері охорони довкілля:

- вибудувати на всіх підприємствах ДТЕК корпоративну систему екологічного менеджменту до кінця 2010 року;
- реалізувати екологічну програму у тепловій генерації електроенергії по досягненню законодавчих вимог і вимог директив (2001/80/ЕС «Про обмеження викидів великими установками спалювання певних речовин, які забруднюють повітря») до 2018 року.

ДТЕК залишається провідною компанією щодо реалізації екологічних програм у сфері теплової генерації в Україні:

- Компанія реалізує проект з утилізації метану в рамках Кіотського протоколу;
- ДТЕК постійно веде діалог з державою щодо необхідності розробки та затвердження принципів фінансування природоохоронної діяльності у генерації, здійснює програми зі зниження викидів пилу ТЕС;
- ДТЕК висуває актуальні для країни екологічні ініціативи:
 - включення до довгострокової енергетичної стратегії України до 2030 року екологічного розділу з врахуванням вимог Меморандуму, який містить умови вступу України до Енергетичного співтовариства;
 - розробка галузевої програми по досягненню вимог Директиви 2001/80/ЕС ТЕС і ТЕЦ України з визначенням джерел фінансування;
 - обговорення питання про надання Україні перехідного періоду по досягненню вимог Директиви 2001/80/ЕС з врахуванням термінів, визначених галузевою програмою.

Вдосконалення управління природоохоронною діяльністю

У 2009 році ухвалено Політику у сфері охорони довкілля (далі – ОД). Документ містить стратегічні цілі і зобов'язання Компанії перед суспільством.

Впровадження сучасної системи управління ОД

Створення ефективної системи екологічного моніторингу

Скорочення викидів забруднюючих речовин

Зниження забрудненості та обсягів скидання стічних вод

Зменшення обсягу відходів

Управління

Зниження негативних впливів

Промислова безпека

Раціональне використання ресурсів

Адекватне та своєчасне реагування на надзвичайні ситуації

Раціональне використання водних ресурсів

Збільшення обсягів використання золошлакових відходів та гірничої породи

Раціональне землекористування

Утилізація шахтного метану

У 2008 році розпочато та у 2009 році продовжено впровадження на підприємствах Компанії системи екологічного менеджменту (СЕМ) за міжнародним стандартом ISO 14001. Передбачається, що цей проект буде завершений у 2010 році, після чого система буде сертифікована.

За підсумками дворічної роботи на всіх підприємствах введено в дію 17 процедур СЕМ, включаючи ідентифікацію та оцінку екологічних аспектів, законодавчих, нормативних та інших вимог по ОД. На підприємствах ДТЕК затверджені річні і перспективні програми з охорони довкілля.

Реалізація Політики та управління природоохороною діяльністю здійснюються на всіх рівнях управління Компанією. При Наглядній раді, Правлінні, Дирекціях з генерації і продажу електроенергії, видобутку і збагачення вугілля функціонують Комітети з безпеки, які розглядають питання екологічної стратегії та оперативного управління.

На підприємствах ДТЕК працюють Комітети з охорони довкілля. У 2009 році у структурах управління підприємств вугільного бізнесу з'явилися посади заступників головних інженерів з охорони довкілля (на «Павлоградвугілля» та на збагачувальних фабриках).

Розроблено і впроваджено систему навчання, яка є однією з головних запорук успішної реалізації СЕМ. Навчання пройшли вищі керівники Компанії, лінійне керівництво підприємств, аудитори СЕМ.

Вид навчання	Кількість осіб, що пройшли навчання
Курс «Введення до ISO 14001»	1 021
Курс для вищого керівництва «Практичні аспекти впровадження СЕМ»	63
Навчання лінійного керівництва положенням процедур СЕМ та вимогам природоохоронного законодавства	3 880
Навчання внутрішніх аудиторів СЕМ	496
Навчання провідних аудиторів СЕМ	108

Енергоефективність

Вже протягом кількох років на наших підприємствах реалізуються програми енергоменеджменту, спрямовані на скорочення витрат теплової та електричної енергії, а також паливних ресурсів.

На вуглевидобувних підприємствах впроваджується автоматична система обліку та контролю споживання електрики, яка дозволяє отримувати достовірну інформацію про обсяги споживання електроенергії та потужності згідно з чинними правилами ОРЕ та «Правилами користування електричною енергією», затвердженими постановою НКРЕ.

На вугільних підприємствах аналізуються всі види енергомістких технологічних процесів з метою їхньої можливої оптимізації, здійснюється заміна застарілого обладнання, зміна технологічних схем, застосовуються принципово нові технічні рішення. Додаткова економія витрат по оплаті за спожиту електроенергію досягається за рахунок перенесення навантажень по енергоспоживанню на нічний час.

Приклад ефективної практики:

Програма з енергозбереження «Павлоградвугілля»

Видобуток вугілля є однією з найбільш енергомістких галузей України. Його специфіка полягає в тому, що, незалежно від обсягу видобутого вугілля, існують постійні витрати – 60-62% обсягу спожитих енергоресурсів припадає на забезпечення роботи вентиляційних установок, насосів водовідведення, установок дегазації. Вартість спожитої електроенергії у загальному обсязі витрат складає 10-12%. На підприємстві розроблено систему енергоменеджменту, яка базується на наступних принципах: оперативний контроль і управління споживанням енергоресурсів, нормування, єдиний підхід до планування, впровадження енергоощадних технологій та устаткування.

Створена система об'єднала шахти «Павлоградвугілля» у єдину автоматизовану систему обліку електроенергії. Завдяки їй ми, наприклад, виявили, що на низку допоміжних об'єктів (адміністративні будівлі, об'єкти інфраструктури) припадає до 18% загального обсягу енергії, яка споживається підприємством. Хоча до цього вважалося, що їхнє електроспоживання є незначним порівняно до таких енергомістких споживачів, як вентилятори головного провітрювання (19-39%), підйомні установки (4-6 %), водовідведення (12-22%). Враховуючи здатність електронного лічильника фіксувати півгодинне споживання потужності по різних споживачах, був зроблений висновок про те, що обсяг споживання електроенергії вентилятором головного провітрювання протягом доби змінюється багато разів (у діапазоні від 1% до 12%).

На наступному етапі запровадження системи енергоменеджменту було встановлено енергоощадне обладнання.

З 2010 року планується реалізовувати інноваційні проекти спільно з Національним гірничим університетом.

Структура комплексної програми з енергозбереження ВАТ «Павлоградвугілля»



Збагачувальні фабрики скорочують втрати тепла й електроенергії за рахунок технологічних рішень, заміни або ущільнення віконних і дверних отворів, заміни ламп розжарювання та зміни режимів освітлення виробничих приміщень, підвищення дисципліни на робочому місці (недопущення роботи механізмів без навантаження) та інших заходів.

Підприємства генерації та дистрибуції електроенергії знижують рівень технологічних витрат електроенергії за рахунок заміни електроустаткування на нове, з покращеними технічними характеристиками.

У ряді випадків заходи, здійснювані з метою економії енергії, також мають додатковий ресурсозберігаючий ефект.

Приклад ефективної практики рішень

На шахті «Благодатна» («Павлоградвугілля») як джерело тепла для промислових теплових насосів використовуватиметься шахтна вода, яка нині скидається у відстійники. Це дозволить вивести з експлуатації стару котельню, яка працює на вугіллі. Таким чином проект дозволить скоротити водночас споживання тепла і викиди в атмосферу забруднюючих речовин від спалення вугілля. Проект планується завершити до 2011 року.

Економія енергії

	Електроенергія	Теплова енергія		Паливні ресурси		Економічний ефект
	тис. кВт-год	Гкал	ГДж	т у. п.	ГДж	тис. грн
2008	54 649,1	6 409,4	26 855,4	4 077,9	119 514,0	33 843,5
2009	8 164,3	9 161,8	38 388,1	20 573,0	602 944,5	30 691,7

Джерело: дані Компанії

Споживання паливних ресурсів

	Природний газ, ГДж	Мазут, ГДж	Вугілля, ГДж	Кокс, ГДж	Бензин, ГДж	Дизельне паливо, ГДж	Загалом	
							ГДж	т у. п.
2008	2 057 957,0	1 717 194,0	191 953 148,0	0	155 596,0	474 935,0	196 358 831,0	6 699 929,0
2009	1 157 842,6	2 179 888,2	165 218 732,1	0	157 666,8	460 984,7	169 159 371,2	5 771 860,2

Джерело: дані Компанії

Основні результати природоохоронної діяльності

Охорона атмосферного повітря

Викиди забруднюючих речовин

У звітному періоді спостерігалось незначне, але стабільне зниження викидів всіх різновидів забруднюючих речовин (за винятком твердих речовин у 2008 році).

Інвестиційна програма «Східенерго»

Основними джерелами забруднення атмосферного повітря є теплові електростанції «Східенерго» – це викиди, які містять пил, оксиди азоту і сірки. Аби вирішити завдання скорочення викидів, на підприємстві реалізується довгострокова інвестиційна програма, спрямована на приведення екологічних характеристик підприємств у відповідність до положень європейської Директиви 2001/80/ЕС.

У «Східенерго» продовжилось здійснення програми охорони довкілля на період до 2018 року. За її підсумками генеруючі активи Компанії повинні повною мірою відповідати положенням Європейської Директиви 2001/80/ЕС і вимогам природоохоронного законодавства України. Основна увага при цьому приділяється питанням очищення димових газів від пилу, оксидів сірки і азоту.

У 2009 році у «Східенерго» розпочато роботи з підготовки проекту будівництва станційних сірко- та азотоочисток. Проведено дослідження ринку підрядників з розробки ТЕО, у т.ч. з досвідом проектування очисних установок на вугільних енергоблоках 200-800 МВт.

Були реалізовані заходи по підвищенню ККД котлоагрегатів, збільшенню ефективності роботи вакуумних систем турбін, поліпшенню ефективності роботи вакуумної системи. Внаслідок цього були скорочені витрати умовного палива. Також за рахунок вказаних заходів вдалося скоротити викиди парникових газів (у перерахунку на вуглекислий газ) на 14,2%, або на 2,56 млн тонн у порівнянні з 2008 роком.

У 2009 році підприємство скоротило викиди в атмосфері оксиду сірки на 30 467 т (11,2%) і твердих речовин на 30 848 т (27,7%), що стало можливим завдяки зниженню витрат палива. Частка «Східенерго» у загальному зниженні викидів оксиду сірки склала 99,6%, твердих речовин – 97,8%.

У СЕ «Зуївська ТЕС» реконструйовано електрофільтр енергоблоку №1. Витрати склали 22 179 тис. грн. В результаті, концентрація пилу у викидах знизилася з 320 до 180 мг/м³, а валові викиди пилу – на 900 тонн.

У СЕ «Курахівська ТЕС» в 2009 році завершено реконструкцію електрофільтру енергоблоку №5: його ефективність збільшилася з 92,4% до 99,0% (на 6,6%), а концентрація пилу у викидах знизилася з 1 905 до 370 мг/м³. Після реконструкції енергоблоку № 5 Курахівської ТЕС у 2009 році відбулося зниження викидів пилу на 3 812,4 т у порівнянні з 2008 роком. Витрати на ці заходи склали 1 188,9 тис. грн.

Валові викиди в атмосферу, тис. т

	Оксиди азоту	Оксид сірки	Оксид вуглецю	Тверді речовини
2006	30,2	232,7	3,7	90,4
2007	33,3	257,3	2,8	98,5
2008	31,7	257,5	2,5	111,5
2009	30,3	227,1	2,1	80,6

Джерело: дані Компанії

Коментар до показників:

Зниження обсягу викидів оксиду сірки і твердих речовин в 2009 році пояснюється зниженням витрат палива у структурних одиницях ТОВ «Східенерго».

Збільшення викидів твердих речовин у 2008 році пов'язане переважно з підвищенням вмісту золи у паливі електростанцій внаслідок використання вітчизняного вугілля.

Зміна клімату: скорочення викидів парникових газів

У загальному обсязі валових викидів парникових газів підприємствами Компанії основну роль відіграють об'єкти теплогенерації.

У 2009 порівняно до 2007 року валові викиди знизилися на 18,9%, в еквіваленті CO₂ – на 15,4%.

У 2009 порівняно до 2008 року валові викиди знизилися на 13,9%, в еквіваленті CO₂ – на 12,2%.

У процесі видобутку вугілля з вугільних пластів у атмосферу виділяється метан. Втім, у структурі викидів Компанії метан не становить істотної частки (0,8%).

Утилізація шахтного метану

Основною стимул-реакцією для утилізації шахтного метану є підвищення безпеки гірничих робіт, що позитивно впливає на продуктивність праці персоналу і роботи самих шахт. Це також сприяє залученню додаткових обсягів паливного ресурсу до місцевого паливного балансу.

Комплекс робіт по дегазації є складовою частиною стратегічного плану ДТЕК до 2010 року, включаючи реконструкцію систем дегазації, впровадження нових технологій видобутку газу, модернізацію і заміну устаткування.

Проект спільного втілення

Завдяки тому, що у 2004 році Україна ратифікувала Кіотський протокол до рамкової Конвенції ООН про зміну клімату і передбачені ним механізми, на підприємствах ДТЕК активно розробляються і реалізуються програми зі зменшення викидів парникових газів в атмосферу.

Починаючи з 2007 року на «Шахті «Комсомолець Донбасу» реалізується проект з будівництва комплексу дегазації і утилізації шахтного метану.

З 2008 року працюють дві установки утилізації факельного спалювання газу, з 2009 року шахтну котельню переведено з вугілля на шахтний метан.

Очікується, що до 2012 року обсяги утилізованого газу складатимуть 15,5 млн м³ щороку, а економія вугілля досягне 20 тис. т на рік. Шкідливі викиди в атмосферу парникових газів у еквіваленті CO₂ будуть скорочені завдяки спалюванню метану у шахтній котельній, утилізаційних та когенераційних установках.

Проект спільного втілення зареєстрований у Секретаріаті РКЗК ООН²⁸. У період 2008-2009 років скорочення склало 66 137 т еквіваленту CO₂, що було офіційно верифіковано Незалежною акредитованою організацією. Подальші щорічні скорочення плануються на рівні близько 100 тис. т еквіваленту CO₂. В рамках проекту підписана угода з ING Bank N.Y. щодо продажу одиниць скорочення викидів у обсязі 300 тис. т еквіваленту CO₂.

Ми вивчаємо питання впровадження утилізації у «Павлоградвугілля». У 2009 році укладено угоду з компанією «GreenGas», яка здійснила моніторинг на шахтах. На 2010 рік заплановані заходи з підвищення ефективності дегазації. Також вивчається можливість застосування утилізації на двох шахтах (рішення буде ухвалене у 2010 році).

²⁸ Оприлюднений на сайті РКЗК ООН з зазначенням розрахункових обсягів одиниць скорочення викидів (ОСВ):

http://ji.unfccc.int/JI_Projects/DB/6HTUWREKYFLSK811V9WXUPR32L4VB1/Determination/DNV-CUK1214326497.77/viewDeterminationReport.html

Валові викиди парникових газів, тис. т

	Метан	Оксид вуглецю (CO ₂)	Закис азоту (N ₂ O)	Загалом	%	У еквіваленті CO ₂	%
2007	105,7	19 435,6	0,312	19 541,6		21 748 491,2	
2008	122,9	18 284,5	0,288	18 407,7	- 5,8	20 951 500,9	- 3,7
2009	124,0	15 716,8	0,247	15 841,0	-13,9	18 393 982,0	- 12,2

Джерело: дані Компанії

Коментар до показника:

дані за 2007 рік представлені без врахування показників двох збагачувальних фабрик (ЦЗФ «Добропільська» та ЦЗФ «Жовтнева»), втім їхній внесок до цього показника є незначним (соті долі відсотка). Збільшення викидів метану переважно пов'язане з гірничо-геологічними умовами видобутку вугілля у «Павлоградвугілля».

Об'єм шахтного метану, утилізованого на «Шахті «Комсомолец Донбасу», тис. т екв. CO₂

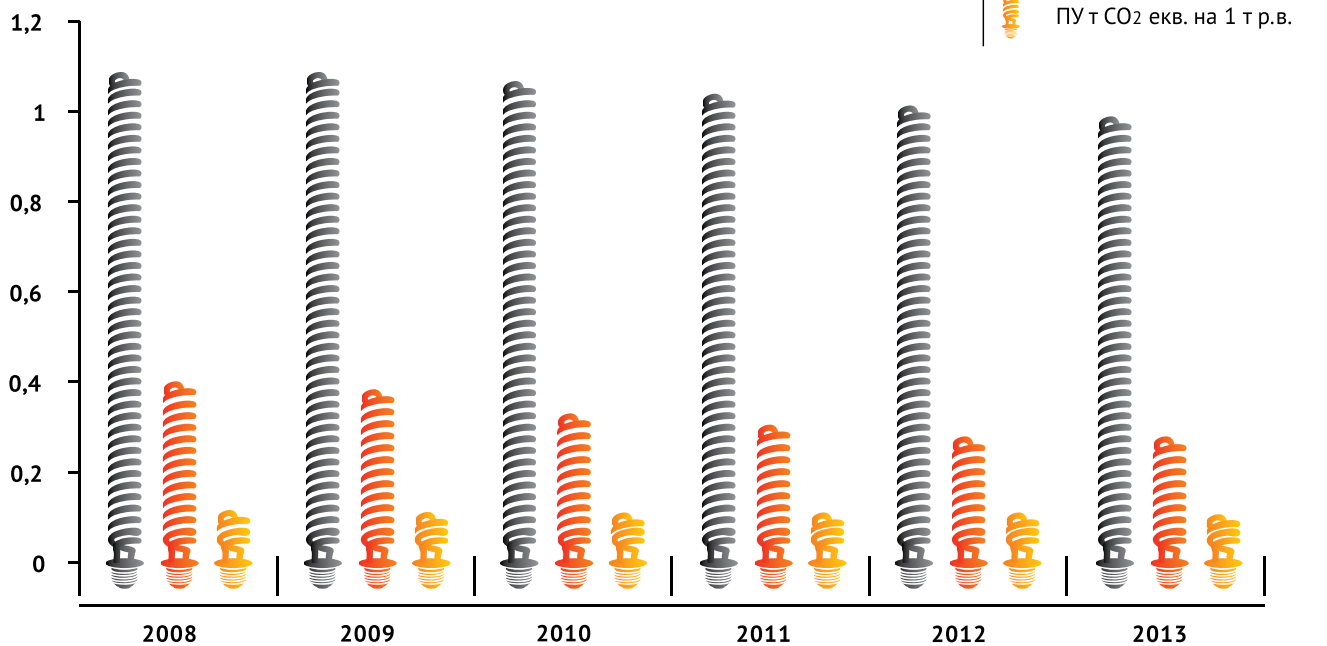
2008	2009
16 887	49 250

Джерело: дані Компанії

Утилізація шахтного метану стала можливою лише після проведення низки заходів, спрямованих на підвищення ефективності дегазації та, відповідно, ретельніше видалення газу, що зменшило той його обсяг, який неконтрольовано викидався у атмосферу вентиляційним струменем.

На теплових електростанціях «Східенерго» передбачено низку реконструкцій, результатом яких стане питоме скорочення обсягів споживання палива на одиницю виробленої продукції. У свою чергу, це безпосередньо впливає на обсяги викидів парникових газів у атмосферу і забезпечує виробництво більш екологічно чистої електроенергії.

Прогноз динаміки скорочення питомих викидів парникових газів на одиницю виробленої продукції ДТЕК, 2008-2013



Джерело: дані Компанії

Коментар:

розрахунки проведені згідно до стратегії ДТЕК.
Використані аббревіатури: СЕ – «Східенерго», КД – «Шахта «Комсомолец Донбасу»,
ПУ – «Павлоградвугілля», т р.в. – т рядового вугілля.

Використання води

Водоспоживання

Раціональне використання води є одним з пріоритетів екологічної політики ДТЕК. Компанія здійснює заходи у двох напрямках: скорочення споживання води на виробничі і господарсько-питні потреби.

Основні джерела водоспоживання включають:

1) на виробничі і господарсько-питні потреби:

- канал «Сіверський Донець-Донбас» та Зуївське водосховище (річка Кринка) – СЕ «Зуївська ТЕС»;
- канал «Сіверський Донець-Донбас» та Курахівське водосховище (річка Вовча) – СЕ «Курахівська ТЕС»;
- річка Сіверський Донець – СЕ «Луганська ТЕС»;
- підземні і шахтні води – «Павлоградвугілля»;

2) на виробничі потреби:

- шахтні води – «Шахта «Комсомолец Донбасу»;
- шахтні води інших організацій – «ЦЗФ «Павлоградська», «ЦЗФ «Добропільська», «ЦЗФ «Жовтнева»;
- річка Грузька – «Моспінське ВПП».

Загальний обсяг споживання води на власні потреби з розподілом за джерелами, тис. м³

Період	Загалом	Поверхневі води	Підземні води	Вода, що постачається комунальними службами та іншими підприємствами	Інші джерела*
2008	78 674,7	49 421,0	2 775,1	21 441,6	5 037,0
2009	69 372,6	44 100,5	2 523,6	18 123,6	4 624,9

* Примітка: інші джерела включають: шахтні води та стічні води.

Джерело: дані Компанії

Коментар до показників:

Споживання води на господарсько-питні потреби підприємств ДТЕК в 2009 році вдалося скоротити на 3 257 тис. м³ (на 44,3%) у порівнянні з 2008 роком за рахунок ремонту водопроводів, підвищення робочої дисципліни, встановлення лічильників води, а також інших заходів. Споживання води на виробничі потреби на 2009 році було скорочене на 6 823 тис. м³ (на 10%) у порівнянні з 2008 роком.

Загальний обсяг забору води з розподілом за джерелами, тис. м³

Період	Поверхневі води	Підземні води	Вода, що постачається комунальними службами та іншими підприємствами	Інші джерела*	Загалом
2008	50 511,6	3 404,5	23 283,0	50 273,8	127 472,9
2009	45 186,0	2 902,2	20 727,5	48 923,8	117 739,5

* Примітка: інші джерела включають: шахтні води і стічні води.

Джерело: дані Компанії

Коментар до показників:

Значне зростання водоспоживання з інших джерел пов'язане з підходом до відображення інформації за 2006-2007 роки: показана вода, використана на власні потреби. У поточному Звіті було прийнято рішення показати загальний обсяг забору води.

Низка підприємств застосовує замкнуті схеми оборотного водопостачання, які унеможливають скидання стоків до водних об'єктів (наприклад, на збагачувальних фабриках і ТЕС), а також повторне використання води (наприклад, Луганська ТЕС використовує скидну воду хімічного і паливно-транспортного цехів). Це дозволяє споживати менше води на технологічні потреби.

Загальний обсяг багаторазово та повторно використовуваної води, тис. м³

Період	Обсяг води
2008	2 976 889,1
2009	2 853 115,0

Джерело: дані Компанії

Водовідведення

На підприємствах застосовується в основному механічне очищення стічних вод.

На вуглевидобувних і переробних підприємствах велика фракція зважених речовин спочатку осідає у підземних водозбірниках, потім вода відстоюється у поверхневих відстійниках. Після знезараження частина води подається назад до шахти на боротьбу з пилом та протипожежні потреби, а решта після відстоювання скидається до навколишнього середовища.

На ТЕСу ставу освітленої води²⁹ осаджуються тверді і зважені частки. Освітлена вода повертається до технологічного процесу.

Приклад перспективних рішень

Стічні води Зуївської ТЕС скидаються у річку Кринка зі ставу освітленої води золотівдалу. У 2010 році заплановані до впровадження заходи щодо повернення неочищених стічних виробничих вод до технологічного циклу ТЕС, що дозволить максимально скоротити скидання цих вод у річку або повністю уникнути його.

Луганська ТЕС має два випуски стічних вод: теплообмінні води скидаються у річку Сіверський Донець, дренажні – у річку Євсуг. З метою зниження обсягів скидання стічних вод та надходження забруднюючих речовин до поверхневої водойми у 2008 році розроблено «Проект реконструкції насосної станції». У 2009 році проведено його державну експертизу. На 2011-2012 роки заплановано реалізацію проекту.

У містах Зугрес та Курахове підприємства Компанії забезпечують мешканців холодною та гарячою водою (загалом майже 1 500 тис. м³ на рік) та приймають міські стоки на очищення (лише у Зугресі – 320 тис. м³ на рік). Ця невласлива для бізнесу функція традиційно закріпилася за підприємствами Компанії, яка, усвідомлюючи свою соціальну значущість для мешканців регіонів, вимушена продовжувати водозабезпечення населення, аж поки не буде знайдено ефективніше рішення цього питання.

Загальний обсяг скидання виробничих стічних вод, тис. м³

Період	Значення показника
2007	40 213,2
2008	45 125,7
2009	42 223,1

Джерело: дані Компанії

²⁹ Став, що використовується для відстоювання (освітлення) води

Вміст забруднюючих речовин у стічних водах, тонн

	БПК ³⁰	Нафто-продукти	Зважені речовини	Сухий залишок	Хлориди	Сульфати	Азот амонійний	Залізо загальне	Нітрати
2008	124,3	14,4	462,4	109 764,4	36 264,0	20 904,9	7,0	5,4	21,8
2009	140,2	15,2	389,4	139 655,7	45 822,9	24 190,0	9,4	7,7	52,6

Джерело: дані Компанії

Коментар до показників:

Зростання показників пов'язане:

- з якістю шахтних вод, які добуваються попутно;
- зі збільшенням обсягів скидання виробничих стоків до навколишнього середовища Зуївською та Курахівською ТЕС у зв'язку з більшим водоспоживанням. Зростання водоспоживання на Зуївській ТЕС обумовлене режимом оборотної циркуляційної системи, а на Курахівській ТЕС – збільшенням кількості промивань обладнання у зв'язку з підвищеною температурою протягом літніх місяців;
- збільшенням скидання дренажних вод Луганської ТЕС за рахунок підвищення рівня ґрунтових вод.

Поводження з відходами

Більшість відходів, які утворюються на підприємствах ДТЕК (99,9%), є безпечними. Втім, їхнє розміщення потребує наявності вільних земель, що зменшує можливості для їхнього корисного використання.

На вугільних підприємствах основним великотоннажним різновидом відходів є гірнична порода, обсяг утворення якої безпосередньо залежить від обсягу видобутку вугілля. Вугільні шлами утворюються в результаті процесів вуглезабагачення та можуть бути використані для отримання водовугільного палива. На підприємствах генерації електроенергії в результаті спалювання вугілля утворюються золошлаки. Цей тип відходів може застосовуватися у інших галузях промисловості (наприклад, у будівництві).

Ми прагнемо скорочувати обсяги відходів за рахунок їхньої утилізації, застосування у технологічних процесах на власних підприємствах або передачі стороннім організаціям для подальшого використання. Так, «Павлоградвугілля» використовує 50% утворюваного обсягу гірничих порід для рекультивативної порушених земель. Будівельним організаціям поки передаються незначні обсяги відходів (1,6%), але ми сподіваємося, що цей показник зростатиме в міру готовності цих організацій їх використовувати. Окрім того, золошлаки використовуються для будівництва власних об'єктів підприємств Компанії (наприклад, при нарощуванні гребель золівдвалів ТЕС).

Важливим напрямом нашої природоохоронної діяльності є збільшення існуючих ємностей для розміщення відходів, аби уникнути відведення нових земель.

³⁰ Біологічна потреба у кисні

Приклад ефективних рішень

Відходи Зуївської ТЕС розміщуються на золовідвалі у балці Калмицька. Об'єкт безпосередньо межує з землями сільськогосподарського призначення, що зменшує можливості для його розширення.

У 2009 році закінчено роботи по нарощуванню його греблі, що дозволило подовжити термін експлуатації діючого золовідвалу до 2013 року без необхідності отримання нових земельних площ.

Аналогічний проект виконаний на Курахівській ТЕС.

Ті відходи підприємств, які мають ресурсну цінність (відпрацьовані ртутюмісні лампи, нафтопродукти, акумулятори, зношені шини, макулатура, склобій, відходи гуми тощо), передаються спеціалізованим підприємствам на утилізацію.

Одним з перспективних напрямів зниження утворення небезпечних відходів на підприємствах ДТЕК є поетапне заміщення небезпечних матеріалів більш безпечними. Так, у 2009 році на Зуївській ТЕС замінили азбестовмісну плиту на екологічно безпечнішу. На Курахівській ТЕС хлор, що використовувався у виробничому циклі, повністю замінений на суттєво більш безпечний гіпохлорит натрію.

Загальна маса відходів з розподілом за класами небезпечності та способами поводження, тонн

	2007	2008	2009
Клас небезпечності			
1-й клас	15,1	17,1	10,7
2-й клас	363,6	346,4	572,5
3-й клас	299,7	308,2	237,3
4-й клас	9 058 840,1	10 941 398,8	10 255 212,5
Загалом	9 059 518,5	10 942 070,5	10 256 032,9
Способи поводження			
Обсяг розміщення		7 987 526,6	8 104 987,3
Передано стороннім організаціям		1 316 808,7	861 836,7
Обсяг використаних відходів		1 885 370,5	1 537 054,8
Обсяг знешкоджених відходів		277,2	285,3
Загалом		11 189 983,0	10 504 164,1

Джерело: дані Компанії

Коментар до показників:

Зростання загального обсягу відходів у 2008-2009 роках пов'язане зі збільшенням видобутку і збагачення вугілля, а також з включенням до меж звітності за 2008-2009 роки двох збагачувальних фабрик.

Рекультивация земель та відновлення ландшафтів

Характерною рисою шахт Західного Донбасу є розташування значних запасів вугілля під заплавами річки Самара та її припливів. У результаті видобутку вугілля відбувається деформація земної поверхні та затоплення заплави річки з різними земельними угіддями.

В результаті приватизації Компанія успадкувала значні площі земель, які необхідно рекультивувати.

На сьогодні у ДТЕК налічується 339 га земель, які підлягають рекультивации з відновленням цільового призначення земель. Відповідно до такого підходу землі, що зайняті відвалами, не враховуються у даному показнику.

Основні заходи протидії негативній дії проведення гірничих робіт у заплаві річки Самара:

- відсіпання шахтною породою просілих ділянок земної поверхні з наступним покриттям її родючим шаром ґрунту. Застосування цього способу дозволило виключити на більшості шахт «Павлоградвугілля» та у «ЦЗФ «Павлоградська» наявність породних відвалів;
- захист лісових масивів і сільгоспугідь від затоплення дренажними системами.

Умови приведення порушених земель у стан, придатний для подальшого використання, регулюються відповідними державними органами.

У 2009 році було рекультивовано та передано до земель запасу 15,9 га земель. За технологією проведення рекультивации всі відведені ділянки відрізняються одна від одної за площею, потужністю укладеного шару породи та родючого ґрунту, умовами проведення біологічної рекультивации. Швидкість проведення рекультивации залежить від умов кожної конкретної ділянки.

Площа рекультивованих за рік земель, га

	2008	2009
	15,9	15,1

Коментар до показника:

Зниження обсягів рекультивации викликано технологічними особливостями рекультивации.

Для зниження впливу на довкілля місць видалення відходів проводяться заходи з їх технічної рекультивации. Так, на Курахівській ТЕС поверхня недіючого золівідвалу засипається шаром суглинку та рослинного ґрунту з висіванням багаторічних трав. На ЦЗФ «Курахівська» передбачається реалізація проекту озеленення східного схилу породного відвалу.

Витрати на природоохоронну діяльність

У 2008 році фінансування заходів з охорони довкілля було збільшено більш ніж вдвічі у порівнянні з попереднім роком. Певне скорочення обсягів фінансування у 2009 році пояснюється тим, що реалізація низки інвестиційних проектів, у тому числі тих, які були заплановані в рамках програми по досягненню вимог Директиви ЄС 2001/80/ЄС, була перенесена на пізніший термін часу.

Загальні витрати та інвестиції в охорону довкілля, млн грн

	Капітальні інвестиції	Поточні витрати	Інші витрати	Загалом
2007	15,8	70,7	4,8	91,4
2008	65,7	136,7	9,3	211,6
2009	33,6	145,9	11,6	191,1

Джерело: дані Компанії

Наші плани у сфері охорони довкілля до 2012 року:

- запровадити на всіх підприємствах ДТЕК корпоративну систему екологічного менеджменту до кінця 2010 року;
- до 2012 року довести обсяг утилізованого шахтного метану до 15,5 млн м³, а економію вугілля – до 20 тис. т на рік.

На середній термін часу:

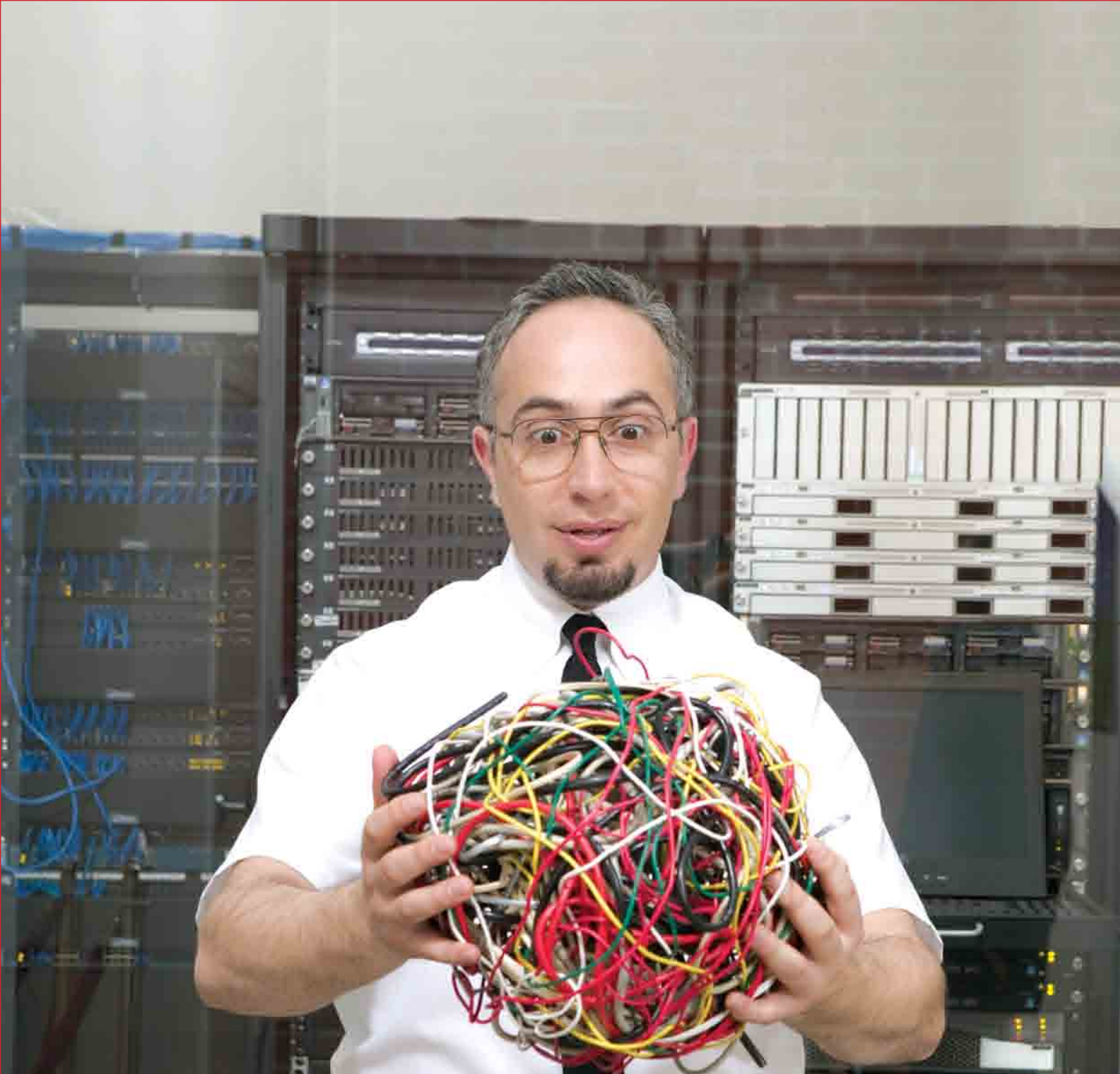
- реалізувати екологічну програму на підприємствах генерації електроенергії по досягненню законодавчих вимог і вимог Директиви 2001/80/ЕС до 2018 року;
- реалізувати екологічну програму на підприємствах з видобутку і збагачення вугілля до 2016 року;
- реалізувати проекти спільного втілення у рамках Кіотського протоколу до 2018 року.

Нові джерела енергії

У 2008-2009 роках у Компанії з'явився новий напрямок діяльності – вітроенергетика.

Вітроенергетика являє собою практично ідеальне джерело енергії: у процесі вироблення електроенергії не споживається вуглеводневе паливо, відсутнє забруднення довкілля при експлуатації, використовується енергія вітру – значного ресурсу, яким володіє Україна.

Проекти з будівництва вітроелектростанцій реалізуються у двох областях країни. Найближчим часом планується розпочати будівництво сучасної вітроелектростанції потужністю близько 200 МВт. У перспективі розглядається можливість побудови станцій потужністю понад 1000 МВт.



ПРО ЗВІТ І ПРОЦЕС ЗВІТНОСТІ

Цей Звіт є втіленням нашого зобов'язання щодо надання суспільству інформації про діяльність ДТЕК у економічній, екологічній та соціальній сферах.

Це другий звіт Компанії, який ми визначаємо як звіт у сфері сталого розвитку.

Звітний період

Звіт охоплює період з 1 січня 2008 року по 31 грудня 2009 року.

Використання систем нефінансової звітності

Звіт підготовано з використанням:

- «Посібника зі звітності у сфері сталого розвитку» Глобальної ініціативи зі звітності (Global Reporting Initiative, GRI, версія 3.0), включаючи галузеві додатки по гірничо-металургійному та електроенергетичному секторах;
- 10 принципів Глобального договору ООН;

Також був використаний Протокол звітності СКМ, який регламентує розрахунки всіх кількісних даних.

Компанія визначає ступінь відповідності GRI на рівні В+.

Незалежна перевірка

Незалежна перевірка Звіту проведена компанією Ernst&Young. Висновок додається до поточного Звіту.

Межі звітності

Географія: Україна.

Організаційне охоплення: до Звіту включено інформацію щодо корпоративного центру, а також компаній наступних бізнес-сегментів, де частка контролю складає понад 51%:

- видобуток і збагачення вугілля (всі компанії);
- генерація електроенергії (ТОВ «Східенерго»);
- дистрибуція електроенергії (всі компанії).

Таким чином, до меж Звіту включено наступні підприємства: ТОВ «ДТЕК», ВАТ «Шахта «Комсомолец Донбасу», ВАТ «Павлоградвугілля», ТОВ «Моспінське ВПП», ТОВ «ЦЗФ «Курахівська», ВАТ «ЦЗФ «Добропільська», ВАТ «ЦЗФ «Жовтнева», ТОВ «ЦЗФ «Павлоградська», ТОВ «Східенерго», ВАТ «ПЕМ-Енерговугілля», ТОВ «Сервіс-Інвест».

При цьому, інформація щодо ТОВ «ДТЕК» включена до Звіту в обмеженому обсязі у зв'язку з невиробничим характером діяльності. Стосовно певних кількісних показників (наприклад, у сферах екології та охорони праці), ця компанія не була включена до меж Звіту.

До Звіту також не включені:

- Керуючі компанії: DTEK Holdings B.V. (компанія створена у 2009 році); Корпорація «ДТЕК»;
- Сегмент «Генерація електроенергії»: ВАТ «Дніпроенерго», сегмент «Дистрибуції електроенергії» ВАТ «Донецькобленерго» (об'єднання – частка ДТЕК у вказаних підприємствах за станом на 31 грудня 2008 року та 31 грудня 2009 року складала менше 51%), ТОВ «Вінд Пауер» (об'єднання – компанія створена в 2008 році, у 2009 році діяльність компанії не чинила істотного впливу на економічні, екологічні та соціальні показники ДТЕК);
- Сегмент «Маркетинг та трейдинг»: ТОВ «Пауер Трейд», ТОВ «ДТЕК Трейдинг» (обидві компанії створені у 2009 році);
- Сегмент «Інші види діяльності»: об'єднання – ці компанії не включені до виробничого ланцюжка та не чинять суттєвого впливу на результативність Компанії у сфері сталого розвитку.

Інформація щодо наступних компаній була включена до Звіту в обмеженому обсязі:

- ТОВ «Социс» та «Соцвугілля», філія «Павлоградвугілля» – так само, як і в першому звіті, опис діяльності цих компаній обмежується лише тими послугами, які вони надають.

Визначення істотних питань

Для визначення істотних питань ДТЕК створив Робочу групу зі звітності. Перед обговоренням у Робочій групі, відділ з питань КСВ (за допомоги консультантів) підготував своє бачення структури соціального звіту. При її розробці аналізувалися звіти світових галузевих лідерів, попередній звіт, а також минулорічні рекомендації аудиторів. Приклади для використання у Звіті були відібрані на базі їхньої наочності; основна інформація була надана підприємствами.

Наступний звіт

Наступний звіт планується оприлюднити у 2012 році.

Контактна інформація

csr@dtek.com

Відповідність інформації, вміщеної у Звіті, Глобальному договору ООН та Глобальній ініціативі зі звітності

Глобальна ініціатива зі звітності (GRI)	Глобальний договір ООН	Стор. Звіту	Коментар
Елементи звітності			
Стратегія організації			
1.1		5	
1.2		14-15	Інформація представлена частково
Характеристика організації			
2.1 - 2.10		7-11, 23	Розділ «Профіль Компанії: Структура ДТЕК та основні види діяльності», «Суспільне визнання»
Параметри звіту			
3.1 - 3.13		86-87	Розділ «Про Звіт і процес звітності»
Управління, зобов'язання та взаємодія з ЗС	Заходи, вжиті з метою реалізації принципів ГД		
4.1- 4.3	■	12-15	Розділ «Корпоративне управління»
4.4, 4.6, 4.8	■	31, 14-15	Розділи «Система комунікацій», «Кодекс корпоративної етики»
4.5, 4.10		53	Розділ «Оцінка праці працівників»
4.7		58-59	Розділ «Навчання працівників»
4.9		61-64, 21-22	Розділи «Управління питаннями охорони праці та промислової безпеки», «Політика і цілі КСВ»
4.11		68-85	Принцип перестороги застосовується у процесі планування природоохоронної діяльності – див. Розділ «Охорона довкілля»
4.12	■	23	Розділ «Суспільне визнання»
4.13	■	33	Розділ «Участь в ініціативах та у роботі профільних організацій»
4.14 – 4.16	■	28-34	Розділ «Взаємодія з зацікавленими сторонами»
Показники			
Економічна складова			
Непрямі економічні впливи			
ЕС5		52-53	Розділ «Оплата праці та мотивація»
ЕС8		40-46	Розділ «Соціальні інвестиції до місцевих громад»
ЕС9		44-45	Розділ «Програма співпраці з вузами»
Екологічна складова			
Енергія			
EN3	■ Принцип 8	72	Розділ «Енергоефективність»
EN5	■ Принципи 8 і 9	72	Розділ «Енергоефективність»
Вода			
EN8	■ Принцип 8	79-80	Підрозділ «Водоспоживання»
EN9	■ Принцип 8	79-80	
EN10	■ Принципи 8 і 9	80	
Викиди, скиди та відходи			
EN16, EN20	■ Принцип 8	76-78	Розділ «Зміна клімату: скорочення викидів парникових газів»
EN18	■ Принципи 7, 8 і 9	76	Підрозділ «Проект спільного втілення»

Глобальна ініціатива зі звітності (GRI)	Глобальний договір ООН	Стор. Звіту	Коментар
EN20	■ Принцип 8	75	Підрозділ «Викиди забруднюючих речовин»
EN21	■ Принцип 8	81	Підрозділ «Водовідведення»
EN22	■ Принцип 8	82-83	Підрозділ «Поводження з відходами»
EN23	■ Принцип 8		Показник не є релевантним для Компанії
Загальні			
EN30	■ Принципи 7, 8 і 9	84	Підрозділ «Витрати на природоохоронну діяльність»
Соціальна складова			
Зайнятість			
LA1		48	Розділ «Управління персоналом»
LA2	■ Принцип 6		
LA3		53-54	Розділ «Соціальні пільги та гарантії»
Здоров'я та безпека на робочому місці			
LA7	■ Принцип 1	65-67	Розділ «Виробничий травматизм»
LA9	■ Принцип 1	61	
Навчання та освіта			
LA10, LA11		58-59	Розділ «Навчання та підвищення кваліфікації працівників»
LA12		53	Показник відображений частково
Права людини			
Недопущення дискримінації			
HR4	■ Принципи 1, 2 і 6		Компанія не отримувала звернень у зв'язку з дискримінацією з боку співробітників
Дитяча праця			
HR6	■ Принципи 1, 2 і 5		Компанія не використовує дитячу працю, примусову або обов'язкову працю співробітників
Примусова та обов'язкова праця			
HR7	■ Принципи 1, 2 і 4		
Права корінних народів			
HR9	■ Принципи 1 і 2		Показник не є релевантним для Компанії
Суспільство			
Громади			
So1		40-46	Розділ «Соціальні інвестиції до місцевих громад»
Державна політика			
SO5	■ Принципи 1 – 10	28-34	Розділ «Взаємодія з зацікавленими сторонами»
Відповідальність за продукцію			
Маркування продукції та послуг			
PR5		34-38	Підрозділ «Робота зі споживачами»
Галузевий додаток по електроенергетиці			
EU3		34-35	Розділ «Структура споживачів»
EU4		10	Розділ «Передача і постачання електроенергії»
EU6		34	Розділ «Надійність постачання електроенергії»
EU14		58-59	Розділ «Навчання та підвищення кваліфікації працівників»
EU16		60-67	Розділ «Охорона праці і промислова безпека»
EU23		31-32	Розділ «Система комунікацій»
Галузевий додаток по гірничо-металургійному сектору			
MM4			Протягом звітного періоду на підприємствах ДТЕК не відбувалося страйків тривалістю понад один тиждень
MM1		84	Розділ «Рекультивация земель»

Звіт про незалежну перевірку звіту ТОВ «ДТЕК» про діяльність в сфері сталого розвитку за 2008-2009 рр.³¹

Керівництву ТОВ «ДТЕК»

Завдання на проведення перевірки

Перевірка виконана нами за дорученням ТОВ «ДТЕК» (далі – «Компанія» або «ДТЕК»). Предметом перевірки є якісна та кількісна інформація у звіті ДТЕК про діяльність в сфері сталого розвитку в період 2008-2009 рр. (далі – «Звіт») за винятком наступної інформації:

- Якісна та кількісна інформація, що відноситься до попередніх років;
- Ствердження стосовно майбутніх подій та плану діяльності Компанії;
- Рівень застосування Посібника зі звітності у сфері сталого розвитку (версія 3), випущеного Глобальною ініціативою щодо звітності у 2006 році (далі – «Посібник GRI G3»);
- Відповідність Звіту принципам Глобального договору ООН.

Мета нашої перевірки – отримати обмежену впевненість у тому, що інформація у Звіті в усіх суттєвих аспектах достовірно та достатньо відображає політики, події та результати діяльності Компанії в сфері сталого розвитку протягом 2008-2009 рр.

Як визначено у «Міжнародних принципах завдань з перевірки інформації», випущених Міжнародною федерацією бухгалтерів (далі – «IFAC»), процедури з підтвердження інформації, що виконуються для отримання обмеженої впевненості, за своїм обсягом суттєво поступаються процедурам, виконуваним для отримання розумної впевненості. Це не дає змоги нам пересвідчитись у тому, що ми виявили усі істотні факти, які могли б бути виявлені у ході перевірки, проведеної для отримання розумної впевненості.

Відповідальність керівництва Компанії

Керівництво Компанії несе відповідальність за підготовку Звіту і представлену в ньому інформацію. Ця відповідальність включає в себе розробку, впровадження та підтримку такої системи внутрішніх контролів, яка є достатньою для підготовки звіту про діяльність в галузі сталого розвитку, що не містить суттєвих спотворень.

Керівництво Компанії також несе відповідальність за вибір та застосування належних принципів звітності та використання відповідних методів вимірювання та оцінки. Рішення, що приймаються керівництвом, охоплення Звіту та принципи звітності у сфері сталого розвитку, включаючи невід'ємні обмеження, які можуть вплинути на достовірність інформації, представлені у розділі «Про звіт та процес звітності» на сторінці 87 Звіту.

Наша відповідальність

Наша відповідальність полягає у тому, щоб зробити висновок щодо інформації, що міститься у Звіті.

Ми виконали перевірку відповідно до Стандарту «Завдання щодо перевірки інформації, відмінні від аудиторських перевірок або оглядів історичної фінансової звітності» («ISAE3000»), випущеного IFAC.

Ми вважаємо, що виконані процедури достатні для обґрунтування нашого висновку. Основними процедурами були:

- Інтерв'ю з представниками керівництва Компанії, які відповідають за політики, події та результати діяльності Компанії у сфері сталого розвитку, а також за підготовку відповідної звітності;
- Аналіз ключових документів, що стосуються політик, подій, результатів діяльності та звітності Компанії у сфері сталого розвитку;

³¹ Переклад з оригіналу англійською

Висновок

- Порівняльний аналіз Звіту зі звітами у сфері сталого розвитку, підготовленими низкою міжнародних та російських компаній енергетичної галузі;
- Вивчення підбірки публікацій у засобах масової інформації та корпоративних видань Компанії, що стосуються політик, подій та результатів діяльності Компанії у сфері сталого розвитку в 2008-2009 рр.;
- Виявлення суттєвих питань на основі процедур, описаних вище, та аналіз відображення цих питань у Звіті;
- Аналіз вибірки даних та процесів їх збору за ключовими показниками у сфері управління персоналом, охорони навколишнього середовища, охорони праці та соціальних інвестицій з тим, щоб переконатися, що на рівні Компанії зазначені дані були зібрані, об'єднані та включені до Звіту належним чином;
- Вибірковий збір доказів з метою підтвердження якісної і кількісної інформації, що міститься у Звіті;
- Відвідування одного дочірнього підприємства Компанії: ВАТ «Центральна збагачувальна фабрика «Добропільська» для збору доказів, що підтверджують наведені у Звіті ствердження відносно політик, подій та результатів діяльності в сфері сталого розвитку;
- Оцінка принципів звітності в сфері сталого розвитку, використаних Компанією.

На підставі проведених процедур ми не виявили фактів, які дозволяли б нам вважати, що відповідно до вимог Посібника GRI G3 та принципів звітності, що містяться у Протоколі звітності СКМ, інформація у Звіті не відображає достовірно і достатньо політики, події та результати діяльності Компанії у сфері сталого розвитку протягом 2008-2009 рр.

ТОВ «Ернст енд Янг»,

Київ,

14 вересня 2010 року

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do

