



АФФИЛИРОВАННЫЕ
КОМПАНИИ ФМИ В РОССИИ

Отчет о деятельности в области устойчивого развития

аффилированных компаний
«Филип Моррис Интернэшнл»
в России

за 2016–2017 гг.

Содержание

1. Информация о компании	4
2. Устойчивое развитие и бизнес компании	8
Глобальная стратегия бизнеса и стратегия ФМИ в России	10
Стратегия устойчивого развития	14
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	16
Цепочка поставок	18
Деловая этика	20
3. Права человека и трудовые практики	22
Структура и управление персоналом	24
Права работников	26
Оплата труда и социальный пакет	28
Обучение	29
Оценка и продвижение	31
4. Вклад компании в охрану окружающей среды	34
Стратегия компании	36
Система управления охраной окружающей среды	37
Рациональное использование энергоресурсов и сокращение выбросов	38
Водопотребление	40
Управление отходами	41
Зеленый офис	42
Организационная культура в области экологии	43
Безопасность труда	44
5. Участие в жизни общества	46
Помощь пожилым. Программа «Статус: Онлайн»	50
Поддержка профессионального и высшего образования	52
Помощь людям с ограниченными возможностями	54
Корпоративное волонтерство. Проекты с участием сотрудников	55

Обращение президента аффилированных компаний «Филип Моррис Интернэшнл» в России



Я рад представить вашему вниманию первый отчет о деятельности аффилированных компаний «Филип Моррис Интернэшнл» (ФМИ) в России в области устойчивого развития. Наша компания имеет более чем 30-летний опыт работы в стране и всегда исходила из долгосрочного и ответственного подхода к ведению бизнеса.

В октябре 2016 года ФМИ объявила о своей новой миссии: будущее без сигаретного дыма. Мы первыми из табачной индустрии начали процесс трансформации бизнеса, и дальнейшее развитие компании будут определять инновационные продукты с пониженным риском для здоровья потребителя по сравнению с курением сигарет. Один из таких продуктов — система нагревания табака IQOS — уже продается в 30 странах мира, включая Россию.

Мы начали разрабатывать продукты с пониженным риском, альтернативные сигаретам, более 10 лет назад. Инвестиции, вложенные в разработку и научную оценку таких продуктов, на сегодняшний момент составляют 3 млрд долларов США. В научно-исследовательских центрах компании в Швейцарии и Сингапуре работают более 400 ученых, экспертов и технических специалистов, которые занимаются развитием инновационных технологий, исключая процесс горения, во время которого и формируется значительное количество токсичных веществ, находящихся в сигаретном дыме. Мы убеждены, что кардинальных изменений и быстрых результатов в области борьбы с табакокурением можно добиться только стимулируя совершеннолетних курильщиков к тому, чтобы они переключались на новые, инновационные продукты, которые имеют потенциал к снижению риска.

Мы продолжаем активно развивать свой бизнес в России, инвестируя в российскую экономику, создавая новые рабочие места и обеспечивая постоянный доход от акцизов и других налогов в государственный бюджет. Так, в 2016 году эта сумма превысила 168 млрд рублей. Объем инвестиций ФМИ в России за последние 25 лет достиг порядка 2 млрд долларов США. В мае 2017 года на Петербургском международном экономическом форуме было подписано соглашение с правительством Ленинградской области, в рамках которого мы инвестируем 2,5 млрд рублей в проект по производству табачных стиков для системы нагревания табака IQOS на нашей фабрике «Филип Моррис Ижора», что, несомненно, будет способствовать развитию инновационного потенциала России.

Сотрудники — это основная ценность нашей компании. Являясь частью международного бизнеса, наша компания дает возможность получать деловой опыт в мультикультурной среде и создает все условия для успешной работы, эффективного сотрудничества внутри организации, раскрытия потенциала и дальнейшего карьерного роста как в России, так и за ее пределами. Для нас очень важно создавать и поддерживать такие условия, при которых мнение каждого сотрудника уважается и принимается во внимание.

Выражая долгосрочную приверженность принципам устойчивого развития, мы ставим перед собой амбициозные цели во всех направлениях нашего бизнеса, в том числе принимая конкретные шаги по снижению воздействия на окружающую среду. Это касается программ по сокращению потребления воды и электроэнергии, снижению выбросов углерода по всей производственно-сбытовой цепочке. И по некоторым показателям мы достигли существенного прогресса: так, общий процент отходов, идущих на переработку на наших фабриках в России, за 2016 достиг 95 %, что больше, чем средний показатель по всем фабрикам нашей компании в мире.

Работая в более чем 100 городах России, мы стремимся способствовать тому, чтобы жизнь людей в регионах нашего присутствия менялась к лучшему. Наши благотворительные программы направлены на решение таких важных социальных проблем, как получение качественного образования, предоставление экономических возможностей для улучшения качества жизни пожилых и людей с ограниченными возможностями, а также развитие науки и поддержку предпринимателей малого и среднего бизнеса в России. Рад отметить, что огромный вклад вносят и наши сотрудники, участвуя в многочисленных волонтерских инициативах, направленных на поддержку пожилых и людей с ограниченными возможностями, а также заботу об экологии во многих регионах страны.

В 2016 году наша компания присоединилась к ассоциации «Национальная сеть Глобального договора ООН» в России, публично заявив о своей приверженности принципам Глобального договора и Целям устойчивого развития.

Уверен, что примеры, с которыми вы познакомитесь на страницах отчета, подчеркивают наши приоритеты в сфере устойчивого развития и являются подтверждением результатов работы компании на пути трансформации нашего бизнеса.

Ключевыми принципами, которыми мы руководствуемся в деловой среде, всегда были и остаются прозрачность и открытость ведения бизнеса. Для меня наш первый нефинансовый отчет о деятельности ФМИ в России — важнейший инструмент укрепления общественного доверия к нашей компании и конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами. Я буду признателен за комментарии, отзывы и предложения, которые будут полезны в дальнейшем стремлении реализовать Цели устойчивого развития ООН в нашей деловой практике. Это, несомненно, поможет нам еще более эффективно и ответственно развивать наш бизнес, внося свой вклад в устойчивое развитие в России.

Ашок Раммохан

президент аффилированных компаний
«Филип Моррис Интернэшнл» в России

1 Информация о компании





27,2%¹

доля рынка торговых
марок ФМИ в России

более

168 млрд
руб.

сумма уплаченных
налогов в 2016 году

более

4 100

сотрудников
в России

3 млрд
сигарет

объем
экспорта продукции
в 2016 году

2 млрд
долл. США

объем инвестиций
в России на сегодняшний
день

2,5 млрд
руб.

инвестиции в локализацию
производства табачных
стик IQOS в России



2015

старт продаж
IQOS в России



www.pmi.com
www.PMIRussia.ru

¹ По оценке независимого агентства A.C. Nielsen.

Аффилированные компании «Филип Моррис Интернэшнл» в России

«Филип Моррис Интернэшнл» (ФМИ) — ведущая международная табачная компания, продукция которой продается более чем в 180 странах мира. Глобальная миссия компании заключается в стремлении предложить всем совершеннолетним курильщикам перейти на употребление продуктов, приносящих меньше вреда здоровью, чем обычные сигареты. Компания инвестирует значительные средства в разработку инноваций, которые имеют потенциал для значительного снижения риска возникновения заболеваний, связанных с курением («ППР»)². В 2015 году один из таких продуктов под брендом IQOS был выведен на российский рынок. По результатам 2016 года 70% совершеннолетних курильщиков в России, купивших IQOS, полностью или преимущественно переключились на него³. В 2016 году доля табачных стиков в Москве и Санкт-Петербурге составила 0,4%⁴. На новом официальном сайте ФМИ www.pmi.com / www.PMIRussia.ru представлено видение компании в отношении будущего, а также оценка того влияния, которое новая продукция может оказать на совершеннолетних курильщиков и общественное здоровье в целом.



Фабрика «Филип Моррис Ижора»

В 2016 году компании принадлежало около 27,9%⁵ мирового рынка сигарет без учета КНР и США. ФМИ располагает сильным и разнообразным ассортиментом торговых марок во главе с Marlboro — самой продаваемой международной маркой в мире — и третьей по популярности маркой L&M. Компания владеет 6 из 15 популярнейших международных табачных марок в мире. Компания гордится неизменно высоким качеством своей продукции. На фабриках продукция проходит регулярный контроль качества, основанный более чем на 250 параметрах. Это гарантирует, что сигареты, произведенные на российских фабриках ФМИ, отвечают самым высоким международным стандартам.

В России ФМИ представлена тремя аффилированными компаниями: фабрики ЗАО «Филип Моррис Ижора» в Ленинградской области и ОАО «Филип Моррис Кубань» в Краснодаре, а также коммерческая организация ООО «Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг» с филиалами в порядка 100 городах страны. В общей сложности в аффилированных компаниях ФМИ в России работают более 4100 высококвалифицированных профессионалов. Доля рынка торговых марок «Филип Моррис Интернэшнл» в России составила 27,2% в 2016 году⁶. Компания является одним из крупнейших налогоплательщиков в стране: сумма налогов, уплаченных в бюджеты всех уровней в 2016 году, составила более 168 млрд рублей.

На сегодняшний день объем инвестиций ФМИ в России достиг порядка 2 млрд долларов США, включая 30 млн долларов США, направленных на модернизацию производственных мощностей и инфраструктуры фабрики «Филип Моррис Кубань» в 2016–2017 годах.

В 2016 году объем экспорта в страны Евразийского экономического союза, в Восточную Европу и в Японию составил около 3 млрд сигарет, или порядка 3–4% от объема производства в России.

В 2017 году компания начала инвестировать 2,5 млрд рублей в модернизацию производственных мощностей ЗАО «Филип Моррис Ижора» для запуска производства нагреваемых табачных стиков для электрической системы нагревания табака IQOS в России.



Фабрика «Филип Моррис Кубань»

² Продукты с пониженным риском (ППР) — это термин, который компания использует для обозначения продуктов с потенциалом снижения индивидуального риска и вреда для населения по сравнению с курением обычных сигарет.

³ По данным компании.

⁴ По оценке независимого агентства A. C. Nielsen.

⁵ По оценке независимого агентства A. C. Nielsen.

⁶ По оценке независимого агентства A. C. Nielsen.

2 Устойчивое развитие и бизнес компании



Глобальная
стратегия бизнеса
и стратегия ФМИ
в России

стр. 10

Стратегия
устойчивого
развития

стр. 14

Взаимодействие
с заинтересованными
сторонами

стр. 16

Цепочка
поставок

стр. 18

Деловая
этика

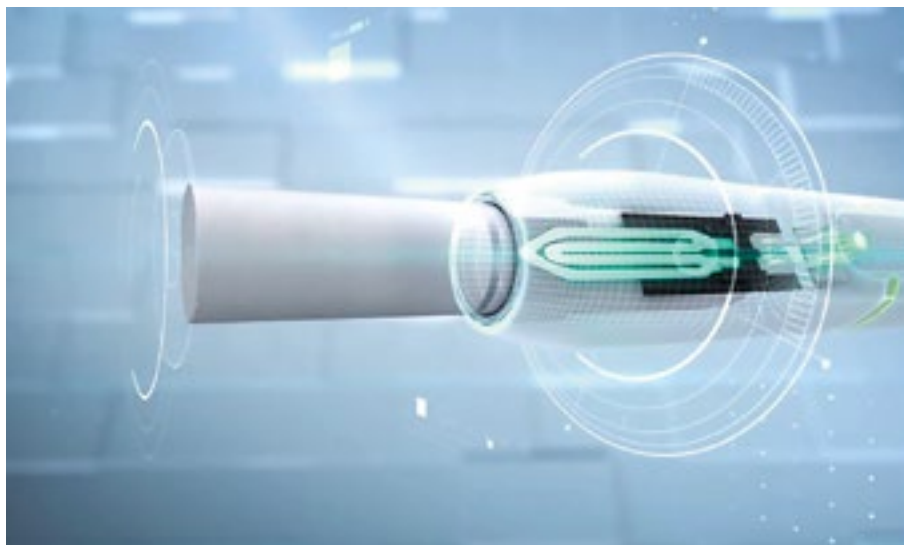
стр. 20



Глобальная стратегия бизнеса и стратегия ФМИ в России

Мы создали самую успешную в мире табачную компанию, выпускающую сигареты под легендарными международными торговыми марками. Теперь пришло время для важного решения. Наша компания станет гораздо большим, чем мировой лидер табачной индустрии. Будущее нашей компании — за продуктами без сигаретного дыма, продуктами пониженного риска, которые представляют собой лучшую альтернативу курению. Все мы, работая в ФМИ, убеждены, что эти продукты однажды заменят традиционные сигареты.

Новый курс развития бизнеса отвечает интересам общества и компании. Хотя распространенность курения во многих странах за последние 40 лет снизилась, многие совершеннолетние потребители по-прежнему сознательно продолжают курить. По оценкам экспертов Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), в обозримом будущем в мире будет насчитываться более миллиарда курильщиков. Мы понимаем, что беспокоит миллионы курящих мужчин и женщин. Они стремятся найти менее вредную альтернативу курению, которая в то же время отвечала бы их потребностям. И мы предоставим им такой выбор.



Благодаря исследованиям и усилиям тысяч сотрудников ФМИ мы разработали удобные в использовании инновационные продукты, представляющие собой альтернативу традиционным сигаретам. В течение последних десяти лет мы инвестировали более 3 млрд долларов США в научные исследования с целью создать линейку бездымной продукции, состоящей из нагреваемых табачных продуктов и продуктов, не содержащих табак.

Более миллиона людей уже бросили курить и начали использовать IQOS — первый из наших нагреваемых табачных продуктов, который к концу 2017 года можно будет купить в 35 странах, и это только начало. Мы стремимся как можно скорее предложить нашу бездымную продукцию совершеннолетним курильщикам и в других регионах. Кроме того, мы продолжаем проводить научные исследования, чтобы определить потенциал наших новых продуктов к снижению риска.

Основные принципы, которыми мы будем руководствоваться для достижения цели будущего без сигаретного дыма:

- **Отсутствие сигаретного дыма:** разрабатывать, продвигать и продавать альтернативную бездымную продукцию и как можно скорее переключить совершеннолетних курильщиков во всем мире на такие продукты.
- **Перераспределение ресурсов:** перевести наши ресурсы с производства сигарет на бездымные продукты.
- **Законодательное регулирование:** активно участвовать в общественном диалоге по регуляторным мерам, которые поддерживают замену сигарет бездымными продуктами.
- **Ответственное отношение к экологии:** внедрять программы ответственного отношения к экологии, разработанные с учетом мировых стандартов, на всех этапах производства и продаж.
- **Управление талантами:** быть лучшим работодателем для наших сотрудников во всем мире и постоянно работать над привлечением самых талантливых специалистов.
- **Прозрачность:** рассказывать о наших успехах в области создания продуктов с пониженным риском и быть открытыми к диалогу с обществом.
- **Рост:** обеспечивать стабильный доход нашим акционерам.

Краткая информация по исследованиям и разработкам⁷

IQOS — это инновационный продукт, в основе которого лежит процесс нагревания табака без горения (тления), в результате чего образуется «табачный пар» (аэрозоль). Так как при использовании системы нагревания табака IQOS отсутствует процесс горения, в результате не образуется пепел, а также выделяется меньше запаха по сравнению с сигаретами.

Исследования установили, что помимо никотина⁸ сигаретный дым содержит тысячи других веществ, многие из которых являются вредными. Вред от употребления табака можно значительно снизить, если исключить процесс горения. Это удалось сделать в рамках технологии, используемой в IQOS. Табак в табачных стиках нагревается до температуры ниже 350°C, что существенно ниже температуры в тлеющей сигарете (до 900°C). Этой температуры достаточно для того, чтобы раскрыть вкус и аромат табака, а также извлечь никотин без процесса горения.



В 2009 году был открыт научно-исследовательский центр компании в Невшателе, Швейцария



Более 400 ученых, инженеров и других специалистов в области исследований и разработок работают в научно-исследовательских центрах компании в Швейцарии и Сингапуре



30 научных и технических дисциплин — от материаловедения и бытовой электроники до клинической медицины и системной токсикологии были задействованы в процессе создания инновационного продукта

⁷ Более подробно о наших научных исследованиях можно узнать на сайте www.PMScience.com.

⁸ Никотин — это алкалоид, синтезирующийся в корнях и накапливающийся в листьях растений семейства пасленовых. Никотин содержится в листьях томатов и картофеля, но в наибольшей концентрации присутствует в табаке. Никотин, вызывающий тонизирующий эффект, привлек к себе человека тысячи лет назад. Табак пробовали нюхать и жевать, однако наиболее эффективным способом экстракции никотина на тот момент оказалось сжигание сухих табачных листьев — так возникло курение.



более 200

статей
опубликовано



более 2 350

патентов получено

**Многоуровневый подход ФМИ
к научным исследованиям:**

- Основан на практиках, уже много лет применяемых в фармацевтической отрасли, а также на методических рекомендациях Управления по контролю качества продуктов питания и лекарственных препаратов США (U.S. FDA), включая Проект методических рекомендаций FDA по табачной продукции с измененным уровнем риска
- Осуществляется с соблюдением таких международных стандартов, как Правила надлежащей лабораторной практики (GLP) и Правила надлежащей клинической практики (GCP)

- Более 200 статей, относящихся к ППР, опубликованы в международных научных журналах. Более подробно о наших научных исследованиях можно узнать на сайте **www.PMIsience.com**
- ФМИ заняла 63-е место в списке топ-100 компаний по поданным заявкам на патенты в Европейском союзе; кроме того, ФМИ оказалась единственной табачной компанией в этом списке
- Получено более 2350 патентов, относящихся к ППР
- Более 3750 патентных заявок на новые разработки, относящиеся к ППР, находятся на рассмотрении

Локализация производства инновационной продукции с пониженным риском

В рамках соглашения между правительством Ленинградской области и ЗАО «Филип Моррис Ижора» компания намеревается осуществить инвестиции в размере 2,5 млрд рублей за период 2017–2018 годов, которые будут использованы для создания и модернизации производственных мощностей, предназначенных для производства на территории Ленинградской области нагреваемых табачных стиков для электрической системы нагревания табака IQOS. Одновременно планируется переоснащение фабрики «Филип Моррис Ижора» новым производственным, лабораторным и инженерным оборудованием.

Данные инвестиции создадут возможность развития высокотехнологичного наукоемкого производства, сохраняя высококвалифицированные рабочие места и создавая новые. Помимо значительных инвестиций в производственное оборудование, передовые технологии, создание рабочих мест и обучение специалистов, локализация производства также будет способствовать развитию экспортного потенциала страны.

«ЗАО «Филип Моррис Ижора» является стратегическим партнером Ленинградской области. Мы успешно сотрудничаем с 2000 года, и для нас очень важно, что компания решила внедрять новую технологию, позволяющую реализовать современный подход к вопросам здоровья, именно в нашем регионе».

*Александр Дрозденко,
губернатор Ленинградской области*



Стратегия устойчивого развития



Наши долгосрочные обязательства в сфере устойчивого развития

Мы поставили перед собой амбициозные цели в области устойчивого развития и к настоящему моменту достигли существенного прогресса. ФМИ входит в число лидеров среди компаний, производящих товары народного потребления, по снижению степени воздействия на окружающую среду, начиная с закупок табачного листа и заканчивая производством и дистрибуцией табачных изделий. Мы получили широкое признание заинтересованных сторон за серьезный прогресс в решении комплекса социально-экономических проблем в регионах выращивания табака.

В настоящее время мы расширяем критерии нашей социальной и экологической ответственности и ставим перед собой более высокие цели, а также уделяем особое внимание концепции развития, основанной на разработке бездымной продукции. Самым большим вкладом, который ФМИ может сделать в сфере своей корпоративной социальной ответственности, является снижение влияния курения на здоровье. В центр наших усилий по устойчивому развитию мы поместили наш основной продукт и хотим предложить более безопасную альтернативу сигаретам, чтобы однажды полностью уйти от вреда, связанного с курением.



ФМИ и окружающая среда

В мире с меняющимся климатом забота об окружающей среде является важным обязательством наших сотрудников и партнеров. Целью ФМИ является минимизация воздействия на окружающую среду путем снижения выбросов парниковых газов, потребления воды и образования отходов, повышения энергетической эффективности и оптимизации логистики.



Права человека и трудовые отношения

Защита прав человека в предпринимательском аспекте является одним из ключевых принципов ведения нашего бизнеса. Уже долгое время мы работаем над тем, чтобы наши внутренние политики и программы в таких областях, как разработка продукта и маркетинг, соблюдение принципов деловой этики и отношения с поставщиками, полностью отвечали принципам соблюдения прав человека и трудовых прав.



Помощь местным сообществам

Помощь нуждающимся на уровне местных сообществ позволяет создавать общие ценности во всех странах мира, где мы ведем свой бизнес. Поддержка, которую мы оказываем на локальном уровне, зависит от потребностей местных сообществ. Наши программы включают доступ к качественному образованию, профессиональное обучение, расширение экономических возможностей и прав женщин. Мы также оказываем помощь при ликвидации последствий стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

Являясь одним из крупнейших международных инвесторов в России, мы ведем активную благотворительную деятельность, которая направлена на решение важнейших социальных проблем общества.



Развитие корпоративного волонтерства

Мы поддерживаем стремление наших сотрудников лично участвовать в решении многих социальных проблем. Волонтерство активно развивается в российских подразделениях компании. Как правило, наши корпоративные волонтерские проекты направлены на помощь пожилым людям и людям с ограниченными возможностями и защиту экологии.



Борьба с нелегальной торговлей сигаретами

Сигареты являются одним из наиболее популярных видов нелегальной продукции в мире. Мы работаем с государственными и негосударственными партнерами для решения этой проблемы, которая создает препятствия для развития экономики сообществ и бизнеса, включая наш собственный.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

В процессе подготовки Отчета о деятельности в области устойчивого развития аффилированных компаний «Филип Моррис Интернэшнл» в России была проведена процедура выявления существенности влияния различных групп стейкхолдеров на компанию и влияния компании на различные группы заинтересованных сторон. С этой целью был осуществлен опрос менеджеров и ведущих специалистов компании, которым было предложено оценить степень взаимного влияния компании и различных групп стейкхолдеров, список которых был сформирован рабочей группой и включал 18 позиций. Участники опроса оценили

по пятибалльной шкале степень этого влияния и зависимости по каждой категории заинтересованных сторон.

В числе ключевых были определены следующие группы стейкхолдеров:

- работники;
- потребители;
- акционеры;
- местные сообщества;
- профсоюзы;
- поставщики и подрядчики;
- другие компании отрасли.

Компания активно взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами и учитывает их запросы и ожидания как в своей производственно-экономической деятельности, так и в процессе корректировки стратегии корпоративной социальной ответственности.

Ожидания и темы для обсуждения

Формы / инструменты взаимодействия

Работники

• Занятость	• Оформление трудовых отношений с работниками в соответствии с нормами трудового законодательства и внутренними положениями и правилами компании
• Вознаграждение за труд и социальные льготы	• Реализация программ компенсаций, льгот и наград
• Возможность профессионального и карьерного роста	• Процедуры оценки персонала (ежегодный процесс оценки деятельности)
	• Развитие «Обучающейся организации»
	• Программы управления карьерой
• Информирование о текущей деятельности компании и планах ее развития	• Корпоративные каналы информирования: Инtranet, электронная почта, информационные стенды, встречи сотрудников с руководством (личные и телемосты)
	• Стратегические сессии для руководителей
• Здоровье и безопасность, в том числе на рабочем месте	• Корпоративные спортивные мероприятия (участие в забегах, корпоративные футбольные команды, организация возможностей для занятия спортом на фабриках)
	• Организация регулярного обучения технике безопасности
	• Институт уполномоченных по охране труда
• Нематериальное стимулирование	• Система внутренней нематериальной мотивации: внутрикорпоративные конкурсы и тимбилдинги
	• Корпоративные праздники
• Соблюдение этических норм поведения, предупреждение нарушений прав работников, случаев конфликта интересов, коррупции и мошенничества	• Рассмотрение обращений, поданных по каналам обратной связи (руководитель, Отдел по работе с персоналом, Юридический отдел, Отдел по соблюдению законодательства и внутренних процедур)
	• Горячая линия по вопросам законности и добросовестности
• Развитие и карьерный рост молодых специалистов	• Программы по обучению и управлению карьерой
	• Программы стажировок
• Обмен опытом и продвижение лучших практик в рамках компании	• Конкурсы инновационных идей
• Решение проблем сотрудников с маленькими детьми, обеспечение баланса рабочего и личного времени	• Баланс труд / отдых: гибкий график, возможность удаленной работы
• Информирование потенциальных работников о возможностях трудоустройства	• Размещение информации о вакансиях на корпоративном сайте и корпоративных страницах в социальных сетях «Фейсбук» и «ВКонтакте»
• Адаптация новых сотрудников	• Программы интеграции новых сотрудников (электронные курсы и личные встречи с представителями различных отделов)
• Личные проблемы работников	• Рассмотрение обращений Отделом по работе с персоналом

Ожидания и темы для обсуждения

Формы / инструменты взаимодействия

Потребители

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Повышение качества и совершенствование технологии • Потребительские свойства продукции • Воздействие продукции на здоровье • Устойчивость бизнеса • Подход компании к управлению устойчивым развитием • Этические бизнес-практики • Своевременность и надежность поставок | <ul style="list-style-type: none"> • Программы по повышению осведомленности потребителей • Встречи с потребителями • Проведение опросов потребителей • Процедуры рассмотрения претензий от потребителей • Информирование через корпоративный интернет-сайт, получение и анализ обратной связи |
|---|--|

Акционеры

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Результаты деятельности • Реализация стратегии • Корпоративное управление • Управление рисками | <ul style="list-style-type: none"> • Общее собрание акционеров на глобальном уровне ФМИ • Публикация корпоративной отчетности на глобальном уровне ФМИ, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> — годовые финансовые результаты — квартальные финансовые результаты — отчет о деятельности в области устойчивого развития • Публикация информационных материалов на корпоративном сайте www.pmi.com |
|---|---|

Местные сообщества

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Информирование о текущей деятельности компании и планах ее развития • Занятость местного населения • Информирование о возможных изменениях ситуации на рынке труда в связи с реструктуризацией или открытием новых производств | <ul style="list-style-type: none"> • Публикация информации на сайте www.pmi.com и www.PMIRussia.ru • Информация о компании как о работодателе на корпоративных страницах в социальных сетях «Фейсбук» и «ВКонтакте» • Публикации в СМИ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Участие компании в решении социальных проблем местных сообществ, развитие потенциала территорий или отдельных сфер общественной жизни | <ul style="list-style-type: none"> • Корпоративные благотворительные программы • Волонтерские проекты |
| <ul style="list-style-type: none"> • Обсуждение вариантов реализации и содержания программ развития территорий | <ul style="list-style-type: none"> • Круглые столы и экспертные площадки |
| <ul style="list-style-type: none"> • Воздействие компании на окружающую среду | <ul style="list-style-type: none"> • Информирование через СМИ • Волонтерские экологические проекты |

Профсоюзы

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Кадровая политика, соблюдение прав и интересов работников, обсуждение ключевых вопросов социальной сферы • Корпоративные стандарты социальной поддержки, системы оплаты труда • Охрана и безопасность труда | <ul style="list-style-type: none"> • Регулярные рабочие встречи с целью информирования профсоюзов о текущей деятельности компании и программах управления и мотивации персонала, а также с целью обмена информацией и осуществления социального партнерства |
|---|--|

Поставщики и подрядчики

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование закупочных процедур • Определение «благонадежности» и подтверждение статуса поставщика • Технологическое взаимодействие, направленное на повышение эффективности закупок • Соответствие требованиям законодательства в сфере труда, промышленной и экологической безопасности | <ul style="list-style-type: none"> • Встречи и рабочие совещания с деловыми партнерами • Проведение переговоров с потенциальными поставщиками • Конкурсные процедуры закупки товаров и услуг, обеспечивающие прозрачность и добросовестность выбора деловых партнеров • Электронная система проведения тендеров • Аудиты поставщиков / предварительная квалификация потенциальных поставщиков, в том числе на предмет соответствия стандартам ISO, в частности, на наличие системы менеджмента качества ISO9001 • Заключение контрактов на поставку продукции и услуг и контроль за выполнением требований, предъявляемых к контрагентам |
|--|--|

Другие компании отрасли

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Вопросы функционирования и регулирования отрасли | <p>Взаимодействие по общеотраслевым вопросам происходит на следующих площадках:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ассоциации «Табакпром» и «Совет по вопросам развития табачной промышленности» • РСПП • Ассоциация европейского бизнеса • Содружество производителей фирменных торговых марок «РусБренд» • Общероссийское движение за права курильщиков • Экспертный совет ФАС |
|--|--|

Цепочка поставок



25%

доля местных поставщиков в закупках производственных материалов применительно к общему объему таких закупок в денежном выражении



74%

процент локализации закупок непроизводственных товаров в России от общего объема таких закупок в денежном эквиваленте



1 000

общее число местных поставщиков



Мы ведем бизнес только с теми поставщиками и производителями, которые разделяют наши стандарты законности и добросовестности, а также приверженность принципам устойчивого развития. Выбирая нового поставщика и проводя повторную оценку существующих, мы проверяем, насколько наши партнеры понимают и руководствуются принципами работы нашей компании, выявляем методы работы, которые отклоняются от наших стандартов.

Мы стремимся к устранению риска использования детского и принудительного труда, а также других нарушений в сфере трудовых отношений в нашей системе снабжения.

Процессом выбора, оценки поставщиков и переговоров с ними руководит Отдел закупок. Кроме того, Отдел закупок контролирует, чтобы условия поставщиков были конкурентоспособными и соответствовали рыночным; выбор поставщиков осуществляется на основании тендера, который проводится в электронной системе проведения конкурсного отбора.



Мы руководствуемся принципом «разделения обязанностей», когда сотрудники Отдела закупок действуют независимо от сотрудников отделов, которые инициируют закупку товаров или услуг. Таким образом мы обеспечиваем беспристрастность и прозрачность в отношениях с поставщиками.

Компания проверяет финансовую стабильность потенциального поставщика, проводит всестороннее исследование его деятельности, чтобы убедиться, что мы начинаем сотрудничество с благонадежной компанией. Для крупных поставщиков такое исследование проводится ежегодно.

Наша компания уделяет большое внимание соблюдению требований законодательства РФ в сфере труда, промышленной и экологической безопасности. Помимо внутренних процедур по охране труда и безопасности, мы заботимся, чтобы поставщики, оказывающие услуги на территории наших офисов и фабрик, соблюдали законодательство РФ в сфере охраны труда и следовали правилам техники безопасности.

Мы стремимся развивать партнерские отношения с поставщиками; для этого мы проводим периодические встречи, где обсуждаем ключевые показатели совместной работы, информируем поставщиков об основных изменениях, происходящих в нашей компании. Также мы регулярно проводим аудит поставщиков, которые занимаются поставками табака и других материалов для производства сигарет. В данных проверках участвуют представители Отдела качества и Отдела закупок.

Компания привлекает к работе как местных, так и иностранных поставщиков. Специфика закупки производственных материалов для сигарет состоит в том, что мы используем табак, выращенный за пределами РФ (фактор географии). Крупные поставщики табачного сырья находятся в странах Северной и Южной Америки, а также в Турции и странах Африки. Отдел, который осуществляет закупку табачного сырья для нашего производства по всему миру, регулярно оценивает рынок табачного листа, потенциальных поставщиков и качество урожая табака.

Доля местных поставщиков в закупках производственных материалов применительно к общему объему таких закупок в денежном выражении составляет 25 %. Местные поставщики обеспечивают наше производство такими материалами, как сахар, этикет-пачки (упаковка пачки сигарет), пленка для пачек, короба, ободковая бумага. Процент локализации закупок непродовольственных товаров в России составляет 74 % от общего объема таких закупок в денежном эквиваленте, а общее число местных поставщиков составляет более 1000.



Ответственный маркетинг и продажи: сигареты и инновационная система нагревания табака IQOS

Наши бренды входят в число самых ценных мировых брендов. Мы развиваем и поддерживаем ценность брендов, используя творческие и инновационные методы работы. При этом мы знаем, что табачная продукция несет риски для потребителей. Поэтому мы ответственно подходим к вопросам продаж и маркетинга нашей продукции, что позволяет нам быть успешными в долгосрочной перспективе.

Мы продвигаем на рынок и продаем нашу табачную продукцию только совершеннолетним курильщикам. Мы не адресуем наши действия, связанные с маркетингом и организацией продаж, несовершеннолетним или некурящим⁹.

Мы предупреждаем потребителей о негативных последствиях для здоровья в связи с потреблением табачных изделий. Потребительская упаковка содержит предупреждения о вреде потребления табака.

Маркетинг должен быть честным, точным и прозрачным. Информация о нашей продукции в маркетинговых и торговых материалах является достоверной и не вводит в заблуждение.

⁹ Деятельность компании по взаимодействию с потребителями — например, организация мероприятий или прямая коммуникация, — может осуществляться только по отношению к совершеннолетним курильщикам, чьи возраст и статус курильщика подтверждены.

Мы уважаем закон и наши высокие стандарты. Мы всегда действуем в рамках закона и применяем наши внутренние правила даже тогда, когда они строже, чем действующее законодательство.

Здравый смысл является ключевым элементом для поддержания ценностей и репутации ФМИ при ведении бизнеса. Это особенно важно в ситуациях, когда нет четких требований, закрепленных в законе, внутренних положениях и стандартах, напрямую применимых к планируемой активности.

Взаимодействуя с третьими лицами в ходе маркетинговой деятельности или деятельности по продажам, мы доводим до их сведения наши принципы работы и следим за тем, чтобы их поведение не ставило под угрозу наши ценности и не нарушало правила.

Противодействие взяточничеству и коррупции

Взяточничество неприемлемо для ФМИ, поскольку подрывает верховенство права и наносит вред обществу.

Мы постоянно и неуклонно придерживаемся этой позиции, чтобы не ставить под угрозу законность нашей деятельности и нашу репутацию. Мы считаем, что можем в итоге достичь бизнес-целей, избегая таких неприемлемых путей.

Мы никогда не предлагаем и не даем взятки, а также не позволяем никому давать взятки от имени нашей компании. Мы предельно взвешенно подходим к преподнесению любых подарков или услуг, которые могут показаться попыткой повлиять на профессиональные действия или решения получающего их лица. Мы не используем стимулирующие платежи или подарки государственным служащим в обмен на ускорение определенной процедуры или досрочное оказание услуги.

Вопросы противодействия взяточничеству и коррупции регламентированы в специальном документе «Взаимодействие с государственными служащими и деловыми партнерами». Компания проводит периодическое обучение сотрудников по данной теме. Отделом внутреннего контроля компании проводится ежегодная оценка рисков, в соответствии с которой вырабатывается план действий. В отчетном году случаев противоправных действий выявлено не было.

Развитие конкурентной среды

Мы активно участвуем в конкурентной борьбе, используя качество продукции, понимание потребностей потребителей, инновации и иные способы, разрешенные в соответствии с законодательством о конкуренции.

Противодействие торговле нелегальной табачной продукцией

Сигареты являются одним из наиболее популярных видов нелегальной продукции в мире. По данным ВОЗ, около 10–12% всего оборота табачной продукции в мире является нелегальным и лишает государства налоговых поступлений на сумму 40–50 млрд долларов в год.

В последние годы в России наблюдается существенный рост нелегального рынка табачной продукции. Согласно данным исследования, проведенного компанией A. C. Nielsen, доля рынка нелегальной табачной продукции в третьем квартале 2016 года выросла более чем в два раза, по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года¹⁰. Доля рынка контрабандных и контрафактных сигарет традиционно выше в регионах, граничащих с другими странами — членами Евразийского экономического союза, где ставки акциза на сигареты существенно ниже, чем в России. Эта проблема несет в себе серьезные риски для экономики страны, общества и бизнеса. Помимо очевидных потерь для государственного бюджета, теневой рынок сигарет является существенным источником финансирования организованной преступности. Предотвращение незаконной продажи табачных изделий является одной из наших основных стратегий.

Для того чтобы остановить рост рынка нелегальной табачной продукции в России, необходимы комплексные меры:

- Предсказуемая, взвешенная налоговая политика государства, а также гармонизация акцизных ставок на сигареты в Евразийском экономическом союзе.
- Повышение осведомленности общественности о незаконной торговле и ее последствиях имеет ключевое значение для решения проблемы. Мы привлекаем внимание правительства к негативным последствиям незаконной торговли. Мы также информируем розничных торговцев о последствиях продажи нелегальных сигарет.

- Повышение эффективности правоприменительной практики. Наша компания поддерживает ужесточение санкций за производство и сбыт немаркированной табачной продукции, конфискацию и уничтожение оборудования, которое использовалось для производства контрафактной табачной продукции.
- Внедрение в России системы отслеживания и прослеживания табачной продукции для обеспечения эффективных мер контроля цепочки поставок, чтобы предотвратить незаконную утечку собственных продуктов. Наша компания готова сотрудничать с соответствующими органами исполнительной власти с целью нахождения оптимального технического решения, учитывающего задачи государства, с одной стороны, а с другой стороны, не создающего дополнительной финансовой нагрузки на бизнес и потребителя.

В 2016 году ФМИ запустила глобальную инициативу PMI IMPACT по поддержке государственных, частных и неправительственных организаций в разработке и осуществлении проектов по борьбе с нелегальной торговлей. Проекты могут варьироваться от исследовательских инициатив до мероприятий, связанных с пресечением нелегальной торговли, и могут быть направлены на противодействие незаконной торговле как табачной продукцией, так и другими видами нелегальной продукции. Проектные предложения оценивает внешний независимый экспертный совет, который также следит за прогрессом и результатами проектов во время их реализации.



¹⁰ По состоянию на III квартал 2017 года доля рынка нелегальной табачной продукции удвоилась по сравнению с показателем 2016 года и составила 4,5%.

3 Права человека и трудовые практики



Структура
и управление
персоналом

стр. 24

Права
работников

стр. 26

Оплата труда
и социальный
пакет

стр. 28

Обучение

стр. 29

Оценка
и продвижение

стр. 31



Структура и управление персоналом

Самое ценное в нашей компании — это наши сотрудники. По состоянию на конец отчетного периода численность персонала составила более 4 100 штатных сотрудников.

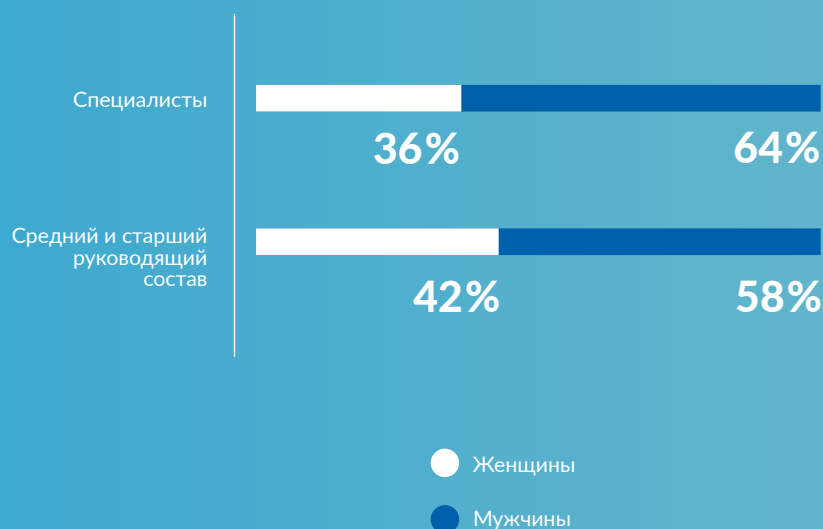
При этом большая часть наших сотрудников — это специалисты (аналитики, инженеры, техники, начальники технических подразделений, стажеры и др.), примерно четверть (23%) приходится на работников на позициях базового уровня — производственных операторов, ассистентов, координаторов, инспекторов и др.

Мужчины преобладают как в категории «специалисты», так и среди руководителей среднего и высшего звена. Тем не менее среди новых сотрудников, принятых на работу в 2016 году, женщины составили большинство (66,7%), как среди среднего и старшего руководящего персонала, так и среди персонала среднего звена (54,3%).

Структура персонала по категориям



Распределение работников по категориям и по полу



Мы хотим, чтобы у нас работали лучшие из лучших. Приоритетами работы с персоналом мы считаем:

- достижение баланса между работой и личной жизнью, заботу о благополучии сотрудников;
- стратегию управления талантами;
- управление карьерой и кадровым ресурсом;
- управление производительностью;
- обеспечение многообразия и вовлеченности.

Одной из основных составляющих стратегии компании является создание благоприятной атмосферы для плодотворной работы и эффективного сотрудничества внутри организации. Для того чтобы наши сотрудники могли соблюдать баланс между работой и личной жизнью, мы предоставляем им гибкий график. Правила внутреннего распорядка для офисных работников также предусматривают возможность удаленной работы.

Текущее состояние кадров характеризуется относительно низкими показателями 2,4 % — для среднего и старшего руководящего персонала, 2,5 % — для персонала среднего звена и работников на позициях базового уровня.

С целью облегчить социализацию новых сотрудников, сформировать у них чувство принадлежности к компании для них действует специальная про-

грамма интеграции. Она предусматривает вводный тренинг, серию встреч с руководством, назначение наставника.

Аффилированные компании «Филип Моррис Интернэшнл» в России трижды — в 2015, 2016 и 2017 годах¹¹ — были признаны одними из лучших работодателей страны по оценке Института лучших работодателей (Top Employer Institute) и награждены сертификатом Top Employer.

ФМИ предоставляет своим сотрудникам отличные условия работы, способствующие профессиональному росту на всех уровнях организации.



¹¹ По итогам 2014, 2015, 2016 годов.

Права работников

Мы поддерживаем атмосферу взаимопонимания, безопасности и профессионализма на рабочем месте. Мы принимаем решения, связанные с наймом сотрудников или их карьерой, исключительно с учетом их профессиональных возможностей и заслуг. Мы не ограничиваем возможности сотрудников работать у нас или продвигаться по карьерной лестнице исходя из их возраста, наличия у них беременности или малолетних детей, инвалидности, этнических признаков, пола и сексуальной ориентации, вероисповедания или иных личных характеристик. Все работники имеют одинаковую возможность вносить свой вклад в общий результат и вознаграждаются, исходя из заслуг на работе.



Мы способствуем формированию такой атмосферы в компании, где все сотрудники чувствуют себя комфортно. У всех нас разные потребности, стили работы, и мы должны в разумной степени учитывать такие различия, так как считаем, что это стимулирует инновации и постоянное улучшение наших рабочих процессов.

Поддерживая многообразие взглядов и мнений в компании, мы взаимодействуем с профсоюзами, основываясь на принципах социального партнерства, установленных действующим законодательством РФ. Мы ведем открытый диалог с представителями профсоюзов, особенно в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте. Как работодатель мы уважаем право работников на вступление в профсоюзные организации и осуществление ими профсоюзной деятельности.



Мы относимся к окружающим с уважением, не терпим агрессивного, унижающего достоинство или оскорбительного поведения. Словесные оскорбления, угрозы, нежелательные предложения сексуального характера, запугивание — все это является примером ненадлежащего поведения.

Компания не допускает преследования или угрозы преследования в любой форме, направленного против работника, который добросовестно сообщил о предполагаемом нарушении положений и правил, действующих в компании.

О предполагаемом нарушении работник обязан незамедлительно сообщить одному из следующих лиц или подразделений:

- непосредственный или вышестоящий руководитель;
- начальник отдела;
- отдел по работе с персоналом;
- юридический отдел;
- отдел по соблюдению законодательства и внутренних процедур;
- Главное должностное лицо по вопросам законности и добросовестности, ФМИ.

Если сотрудник избегает личного общения или предпочитает, чтобы его сообщение осталось анонимным, он может отправить его на специально выделенный компанией электронный адрес или воспользоваться независимо функционирующей и конфиденциальной «горячей линией».

Оплата труда и социальный пакет

Еще одним преимуществом компании являются программы признания заслуг и вознаграждения за достигнутые результаты. Сегодня мы хотим создать все условия для эффективной трансформации на пути к воплощению в жизнь новой миссии нашей компании, способствовать стремлению наших работников быть успешными в карьере, сохраняя баланс между личной жизнью и работой.

При формировании системы оплаты труда мы стремимся предоставить работнику такой компенсационный пакет, который позволял бы нам привлекать, мотивировать и сохранять самые лучшие и талантливые кадры. Мы регулярно участвуем в исследованиях рынка труда вместе со многими российскими и международными компаниями и предлагаем нашим сотрудникам оплату труда выше, чем 75 % других компаний.

Система оплаты труда в нашей компании основана на нескольких взаимосвязанных элементах, определяющих структуру и размер компенсационного пакета. В него входят: вознаграждение за труд, дополнительные выплаты и льготы, инвестиции компании в профессиональный рост работников.

Компания в России предлагает следующие программы льгот для работников:

- страхование жизни и на случай недееспособности;
- добровольное медицинское страхование;
- программа добровольного медицинского страхования «Важное преимущество», предусматривающая получение медицинской помощи за рубежом в случае критических заболеваний;
- программа дополнительного пенсионного обеспечения;
- страхование от несчастных случаев во время командировок;
- дотационная столовая / компенсация на питание.



Обучение



В 2015 году в нашей компании был сформулирован принцип «Обучающейся организации» (Learning Organization), при котором сотрудники выбирают сами, каким образом учиться и получать новые знания и навыки.

Стремясь привлечь и удержать талантливых сотрудников, ФМИ предлагает отличные возможности для обучения и работы в компании. Инвестируя в знания и навыки наших сотрудников, мы инвестируем в свое будущее. Важная особенность нашей корпоративной культуры — постоянный поиск улучшений и совершенствование текущих процессов. Этот принцип применим и к процессу обучения сотрудников.

Вместе с руководителем сотрудники определяют, какие обучающие мероприятия подходят именно им, и формируют план обучения на год, а инструменты Обучающейся организации помогают воплотить эти планы в жизнь.

5 ключевых направлений развития Обучающейся организации

Коучинг

Лидерство

Смешанное обучение

Тренерский клуб

Обмен идеями и практиками



90%

наших программ обучения используют смешанное обучение



100

человек входят в сообщество Тренерского клуба



1 200

сотрудников прошли обучение у внутренних тренеров компании в 2016 году

Знаковым проектом в построении Обучающейся организации в 2016 году стала разработка и реализация новой Лидерской программы для руководителей высокого уровня IGNITE. Эта программа нацелена на развитие «аутентичного» лидерства — понимания своих сильных качеств, с одной стороны, и фокусом на кросс-функциональное и командное взаимодействие — с другой.

Программа создана в уже традиционном для компании формате смешанного обучения, где есть элементы предварительной работы, онлайн-тесты, вебинары, индивидуальная работа с коучем, работа в проектных командах, а также сессии в классе. По завершении каждого из этапов программы мы также измеряем ее полезность и актуальность, спрашиваем участников, насколько они готовы ее рекомендовать.

В нашей компании обучение сотрудников начинается с первого дня работы в компании. Для интеграции новых сотрудников работает электронная платформа INTRO, используя которую новички могут узнать об истории компании и нашем бизнесе сегодня.

Мы стремимся к тому, чтобы все наши обучающие программы строились по принципу так называемого **смешанного обучения**, когда электронные курсы, обучение на рабочем месте, участие в проектах и выполнение ежедневных задач с получением обратной связи от руководителя и коллег сочетаются с традиционными занятиями в аудитории. В 2016 году мы перевели 90% наших программ корпоративного обучения в формат смешанного обучения.

Мы стремимся предлагать нашим сотрудникам максимально удобные условия для обучения. Предварительные задания, знакомство с теорией и прохождение тестов предлагаются в электронном формате. Сотрудник сам выбирает удобное для него место и время, чтобы их пройти, а затем в аудитории большая часть времени уделяется практике.

С 2016 года для **планирования карьеры** работает онлайн-платформа C&D Tool (Career and Development Planning Tool), которая позволяет сотруднику в электронном формате «построить» свою карьерную лестницу и обозначить области для дальнейшего развития в компании. А получить необходимые знания и найти все обучающие корпоративные программы помогает электронная платформа «360».

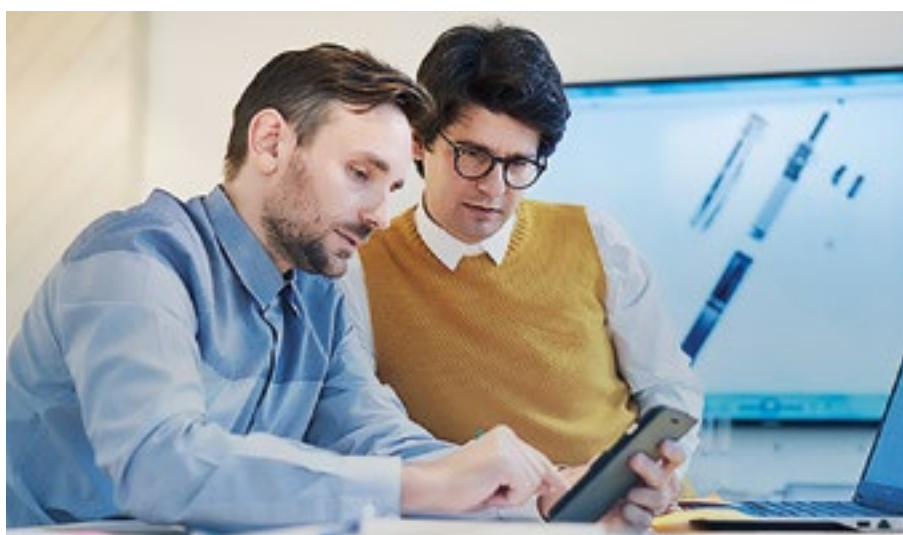
Тренерский клуб и коучинг — это направления, в которых реализован подход обучения «через других людей».

Уже несколько лет большинство наших программ по обучению в классе проводят наши внутренние эксперты. Тренерский клуб — это отличная возможность привлекать к обучению экспертов из разных бизнес-подразделений компании, что обеспечивает передачу знаний и опыта внутри компании. Для тренеров это возможность освоить навыки выступлений и презентаций, а также развивать свои лидерские качества.

Сообщество Тренерского клуба включает около 100 человек. В течение 2016 года обучение прошли 1200 сотрудников, которые оценили качество работы внутренних тренеров на средний балл 9,7 из 10 возможных.

Коучинг в качестве одного из инструментов руководителя помогает развивать самостоятельность в принятии решений и нести ответственность за результаты. К концу 2016 года в компании было около 40 сертифицированных коучей, многие сотрудники приняли участие в ознакомительных семинарах, тренингах «Менеджер как коуч». Все желающие могли записаться на коуч-сессию в рамках Недели коучинга, которая проходила в нескольких российских офисах нашей компании.

Для **обмена бизнес-идеями и практиками** мы используем электронную платформу NOVA, где каждый сотрудник может предложить идею по улучшению в разных областях нашего бизнеса.



Оценка и продвижение



В начале года сотрудник и руководитель согласовывают цели работы, критерии их достижения и временные рамки. В течение года сотрудник и руководитель встречаются и обсуждают статус выполнения целей, а также могут корректировать и дополнять поставленные задачи. Также руководитель предоставляет обратную связь сотруднику по итогам проделанной работы. В конце года происходит диалог, на котором происходит обсуждение достигнутых результатов, дается обратная связь как от руководителя сотруднику, так и от сотрудника руководителю. Руководитель выставляет сотруднику оценку по итогам работы, которая учитывается при изменении вознаграждения сотрудника на следующий год.

В компании также проводится ежегодная сессия «Обзора талантов»: мы анализируем эффективность работы сотрудника на протяжении нескольких лет и планируем его дальнейшее карьерное продвижение.

Стратегия развития талантов тесно связана со стратегией развития бизнеса — она позволяет нам сегодня готовить завтрашних лидеров, обеспечивает преемственность передачи полномочий на разных уровнях.

Стратегия действует во всех регионах нашего присутствия и распространяется на работников всех уровней, от рабочего до руководителя.

С целью развития и расширения профессиональной экспертизы мы активно используем внутренние переводы персонала между подразделениями с разными функциями. Являясь частью международного бизнеса, организация дает возможность сотрудникам получать деловой опыт в мультикультурной среде, где работа за рубежом и кросс-функциональные перемещения являются неотъемлемым элементом профессионального развития. Так, только в 2016 году 33 сотрудника из России получили международные назначения в компании ФМИ в других странах.



Программа стажировок INKOMPASS

В компании успешно работает программа стажировок INKOMPASS, направленная на студентов различных специальностей, которые сами выбирают, в каком подразделении компании они хотят пройти практику. В конкурсе на участие в летней оплачиваемой стажировке могут принять участие студенты 3 курса либо 1 курса магистратуры, свободно владеющие английским языком. Стажировка — это возможность для студентов проверить свои знания на практике, получить ценный опыт, познакомиться со структурой и бизнес-процессами компании, а также зарекомендовать себя в качестве потенциального сотрудника. Каждый год мы набираем на стажировку по всей России 25–30 человек, большая часть из которых затем получает предложение о работе на постоянной основе.

Учет мнения сотрудников

Мы поддерживаем эффективное взаимодействие и диалог со своими работниками и стремимся повысить их вовлеченность в работу компании. Для того чтобы выяснить ожидания сотрудников и их мнение о работе компании, раз в два года мы проводим опрос. В 2016 году в таком опросе приняли участие 97,41 % сотрудников. Это означает, что почти каждый смог поделиться своим мнением о сильных сторонах компании и о тех аспектах, которые мы можем улучшить.

По результатам опроса мы достигли отличных результатов в областях, которые стали ключевыми в 2016 году. Был подтвержден высокий уровень таких индексов, как: «вовлеченность в работу» (90 %), «сотрудничество между коллегами» (89 %), «ориентация на клиента» (89 %), «согласованность стратегии» (89 %), «развитие в компании» (88 %).

Мы добились прогресса в ряде областей, определенных для улучшения по результатам предыдущего опроса: «доверие» (78 % в сравнении с 77 % в 2014 году) и «карьера» (76 % в сравнении с 75 % в 2014 году). Однако нашей целью являются дальнейшее улучшение результатов и поддержание такой рабочей среды, которая способствует максимальному вовлечению сотрудников, а также упрощению внутренних процессов.

Основываясь на результатах этого опроса, в 2017 году мы предпринимаем несколько инициатив, в их числе:

- Переход на оплату больничного листа до 100 % от суммы вознаграждения работника за труд за периоды временной нетрудоспособности, независимо от стажа работы в компании.
- Программа FLEXability, которая предусматривает возможность работы вне офиса, гибкий подход к началу и окончанию рабочего дня. Это дает возможность многим нашим сотрудникам построить свой рабочий день в зависимости от приоритетов бизнеса и того, где и как им удобнее решать поставленные задачи.



97,41 %

сотрудников приняли участие в опросе



90 %

вовлеченность в работу



89 %

сотрудничество между коллегами



88 %

развитие в компании

4 Вклад компании в охрану окружающей среды



Стратегия компании	Система управления охраной окружающей среды	Рациональное использование энергоресурсов и сокращение выбросов	Водопотреб- ление	Управление отходами	Зеленый офис	Организа- ционная культура в области экологии	Безопасность труда
стр. 36	стр. 37	стр. 38	стр. 40	стр. 41	стр. 42	стр. 43	стр. 44



Стратегия компании



Стратегия нашей компании в области защиты окружающей среды имеет два основных направления:

- 1) минимизация воздействия на окружающую среду за счет сокращения выбросов углекислого газа и использования воды, минимизация отходов и другие инициативы по снижению воздействия компании на экологию;
- 2) ведение бизнеса с учетом острых экологических проблем, таких как изменение климата и дефицит воды.

Мы проводим оценку рисков на всех этапах производства и дистрибуции нашей продукции, чтобы оценить потенциальное воздействие нашей деятельности на окружающую среду. Исходя из результатов этой оценки, мы разрабатываем стратегии в области экологического менеджмента и адаптации к климатическим изменениям.

В России для реализации глобальной стратегии ФМИ мы работаем над следующими задачами:

- развитие эффективной системы управления охраной окружающей среды;
- рациональное использование энергоресурсов;
- повышение эффективности водопотребления;
- управление отходами;
- повышение культуры нашей организации в области охраны окружающей среды.

Система управления охраной окружающей среды



На предприятиях компании действует внутренняя система экологического менеджмента. Управление вопросами охраны окружающей среды осуществляется на всех этапах нашей деятельности. С 2010 года мы проводим добровольную сертификацию системы экологического менеджмента на соответствие требованиям международного стандарта ISO14001. Это предполагает проведение оценки рисков, разработку процедур для всех стандартных операций, определение целевых показателей и внедрение инициатив для их постоянного улучшения.

В компании разработаны внутренние правила и положения в области охраны труда, техники безопасности и окружающей среды, которые ежегодно пересматриваются и утверждаются руководством. Мы регулярно проводим обучение сотрудников, которые входят в состав команд по минимизации отходов, рациональному использованию воды и энергоресурсов для выявления, управления и снижения воздействия на окружающую среду.

В целях повышения осведомленности всех сотрудников и продвижения принципов устойчивого развития мы ежегодно реализуем различные внутрикорпоративные эко-кампании и участвуем во всемирном Дне Земли, обмениваемся опытом с коллегами из других компаний на конференциях по охране окружающей среды. Это помогает нам привлечь внимание сотрудников к вопросам рационального использования ресурсов и внедрения передовых практик, существующих как в различных филиалах ФМИ в мире, так и других компаниях.

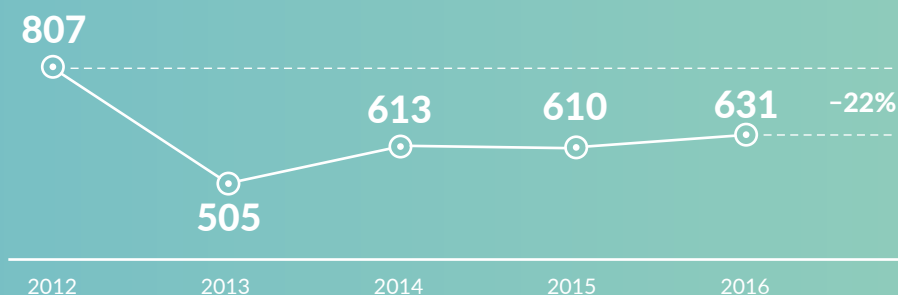
Рациональное использование энергоресурсов и сокращение выбросов

Управление выбросами парниковых газов в результате нашей операционной деятельности в России — часть глобальной стратегии, реализуемой ФМИ. В 2010 году компания поставила перед собой амбициозные цели по сокращению выбросов CO₂ в атмосферу на 20% к 2015 году и на 30% к 2020 году. Наши фабрики в России успешно достигли целей 2015 года и в настоящий момент находятся на стадии реализации новых инициатив, направленных на достижение следующей цели.

В производственных центрах ФМИ по всему миру сокращение выбросов парниковых газов в основном достигается за счет мероприятий по уменьшению расхода энергии, связанной с использованием ископаемого топлива. Эти мероприятия проводятся в рамках двух программ:

- программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности;
- комплексная программа реконструкции и технического перевооружения объектов на предприятиях.

Выбросы CO₂ на производстве, кг / млн сигарет



Например, на наших фабриках в России ежегодно реализуется ряд проектов в этой области. Два крупных проекта 2016 года:



– 4,8 %

«Филип Моррис Кубань»: снижение потребления энергии

- в результате рекуперации (повторного использования) тепла от технологического оборудования и оптимизации работы паровой системы удалось снизить потребление энергии на 4,8% по сравнению с показателями 2015 года.



– 4 %

«Филип Моррис Ижора»: модернизация и оптимизация освещения в складских помещениях

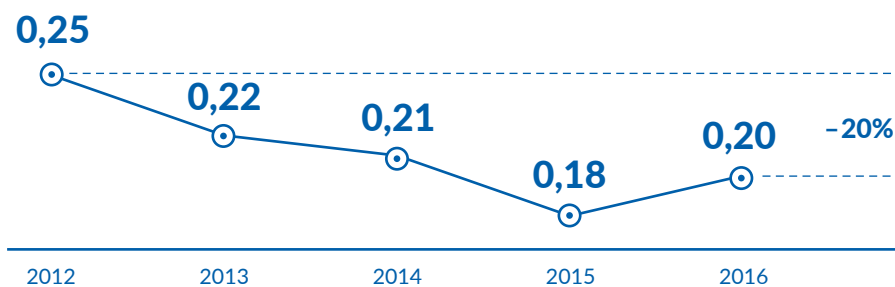
- проект по модернизации и оптимизации освещения в складских помещениях позволил сэкономить более 2000 ГДж энергии, что составляет 4% всей энергии, необходимой для функционирования предприятия в течение одного месяца.

За период 2012–2016 годов нашим фабрикам в России удалось добиться заметного снижения выбросов парниковых газов в пересчете на миллион произведенных сигарет



Помимо фабрик, свой вклад в минимизацию выбросов в окружающую среду вносит наша коммерческая организация, которая располагает парком корпоративных легковых автомобилей в количестве более 1500 единиц.

Выбросы CO₂ в результате эксплуатации легкового автотранспорта, кг парниковых газов / км



Реализация данных инициатив позволила сократить выбросы парниковых газов на километр пробега автотранспорта компании на 20% по сравнению с показателями 2012 года

Достижение цели по сокращению выбросов парниковых газов осуществляется путем реализации таких инициатив, как:

- регулярное обновление корпоративного автопарка транспортными средствами со сниженным потреблением топлива и более низким содержанием вредных веществ в выхлопных газах;
- популяризация «экологичного» стиля вождения¹², способствующего снижению расхода топлива.

¹² Эко-вождение — это набор правил, позволяющих достичь максимально низкого уровня потребления топлива и выбросов CO₂. Основные правила эко-вождения: постепенное увеличение скорости, выключение двигателя при остановках и в пробках, регулярный контроль давления в шинах, бережное использование системы климат-контроля в автомобиле, плавное торможение, движение в одном ряду.

Водопотребление

В 2010 году компания ФМИ поставила цель к 2015 году сократить потребление воды на фабриках на 20% в расчете на миллион произведенных сигарет.

Наши фабрики в России достигли поставленной цели и были удостоены награды за выдающиеся достижения в области управления водопотреблением среди всех филиалов ФМИ (PMI Water Awards).

Мы постоянно проводим большое количество природоохранных мероприятий, направленных на повышение эффективности использования воды для производственных и хозяйственно-бытовых нужд.

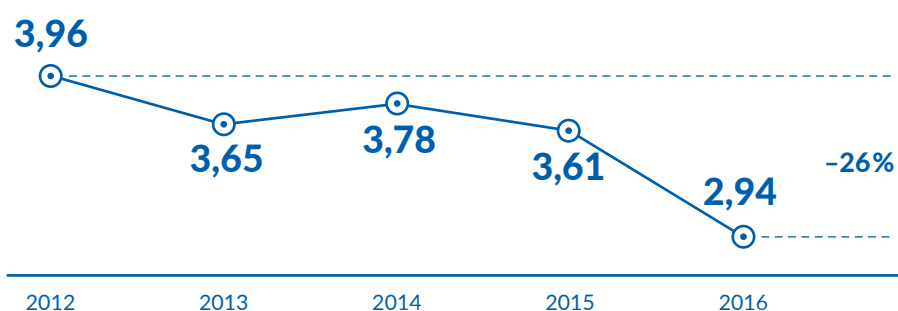
Благодаря проекту «Использование дождевой воды», внедренному на фабрике «Филип Моррис Ижора», в фабричные системы охлаждения поставляется преимущественно дождевая вода.

В ходе проекта «Меньше запаха — меньше воды» на фабрике «Филип Моррис Кубань» было установлено современное оборудование по устранению запаха от производственного процесса со значительно меньшим расходом воды, чем у оборудования, использовавшегося ранее.

Оба этих проекта обеспечили ежегодную экономию 50,000 м³ воды, что эквивалентно объему примерно 20 стандартных плавательных бассейнов.



Потребление воды на фабриках, м³ / млн сигарет



Реализация подобных инициатив позволила сократить потребление воды в наших производственных центрах в России на 26% по сравнению с показателями 2012 года

Управление отходами



95%

всех отходов производственных центров в России в 2016 году идет на дальнейшую переработку. Этот рекордный показатель на 0,79 % превышает показатель 2015 года и данный показатель в ФМИ в целом

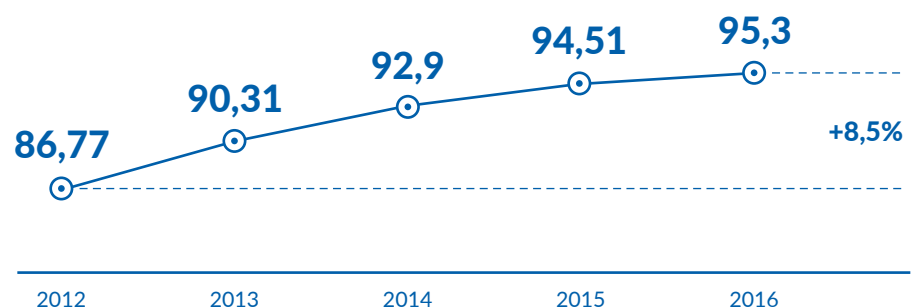
Мы последовательно улучшаем наши процессы, направленные на минимизацию отходов, постоянно ищем пути их повторного использования и переработки.

Наши лучшие практики включают:

- эффективную программу по управлению отходами, которая базируется на постановке и отслеживании целей по генерации и корректному разделению отходов для каждого отдельного производственного подразделения;

- работу команды по минимизации отходов с представителями всех производственных подразделений;
- постоянный поиск новых компаний — потребителей отходов, которые могли бы обеспечить переработку отходов, их повторное использование или сжигание с рекуперацией тепла;
- запуск различных промо-кампаний для вовлечения сотрудников.

Показатели фабрик в России по переработке отходов, %



«Зеленый офис»



Мы стремимся к совершенствованию своего подхода в области бережного отношения к окружающей среде, в том числе и в работе наших офисов.

Так, при планировании офиса московской штаб-квартиры компании в проекте были сразу предусмотрены технологии экономии воды и электроэнергии: сенсорные краны, светодиодное освещение и освещение без помощи ламп накаливания, профессиональная техника для офисных кухонь класса A+ и выше, окраска стен и потолка в белый цвет и светлые тона, непосредственно влияющие на освещенность¹³.

Поскольку отсутствие должного обслуживания может на 30 % снизить эффективность промышленных кондиционеров, используемых для охлаждения офиса, компания заключила договор на регулярное обслуживание инженерного оборудования, для того чтобы поддерживать его энергоэффективную эксплуатацию.

Для утилизации бумажной документации заключены договоры с компаниями, которые в дальнейшем передают на вторичную переработку измельченный материал, спрессованный в блоки.

Данный подход постоянно совершенствуется и применяется при строительстве новых и реновации уже существующих офисов компании.

В московском офисе были успешно завершены следующие проекты:

- полный отказ от пластиковой посуды и бутилированной воды в пластиковой таре — в офисе используются только керамическая посуда и система фильтрации воды Vivreau;
- отказ от персональных принтеров и внедрение двусторонней, преимущественно черно-белой печати;

- отдельный сбор мусора — в наших офисах установлены контейнеры для сбора батареек, не конфиденциальных документов, пластика, стекла;
- в конце рабочего дня организован обход, в ходе которого охрана выключает свет в офисе;
- изменены настройки офисной техники — после трех минут простоя копиры, телевизоры, персональные компьютеры переходят в «спящий», энергосберегающий режим;
- производится централизованная закупка корпоративных ежедневников, изготовленных из бумаги, отмеченной знаком ответственного лесопользования FSC.

Сегодня эти проекты внедряются во всех офисах компании.

¹³ Белый цвет отражает не менее 75 % света, светлые холодные тона — 50–75 %.

В 2017 году работа ведется в следующих направлениях:

- установка датчиков движения для регулирования освещения в местах общего пользования в московских офисах компании;
- организация велопарковки для сотрудников компании;
- внедрение автоматического управления освещением в офисах;
- дальнейшее внедрение электронного документооборота.

Организационная культура в области экологии

Улучшение технологических процессов и показателей в области охраны окружающей среды в значительной степени зависит от осведомленности и приверженности наших сотрудников целям компании. Ежегодно мы проводим различные экологические кампании, направленные на информирование сотрудников о принципах бережного использования электроэнергии и воды, например:

- «энергopatрули» и плановые инспекции;
- распространение визуальных материалов;
- конкурсы, викторины и конференции.

Каждый сотрудник может внести свой вклад в программу энергосбережения на производстве, отправив свое предложение на корпоративную платформу по сбору инновационных идей. Ежегодно подается и рассматривается более 400 идей, направленных на экономию ресурсов.

По итогам 2016 года компания получила награду «Зеленый офис» Департамента природопользования и охраны окружающей среды города Москвы в номинации «Лучшая система учета экологических показателей деятельности». Наши офисы в России были отмечены в области применения технологий сбережения воды и электричества, системы «умного освещения», чистого воздуха и комфортного микроклимата



Безопасность труда

ФМИ предоставляет безопасные и надежные условия труда своим работникам, подрядчикам, посетителям и прочим лицам, с которыми взаимодействует в процессе работы.

Руководство компании обеспечивает соответствие бизнес-процессов законодательным и корпоративным требованиям в области охраны труда. Для этого в компании осуществляются:

- разработка и регулярный пересмотр стратегий и планов в области охраны труда;
- оценка рисков для выявления и контроля угроз здоровью работников и окружающей среде;
- обучение и информирование работников по вопросам охраны труда;
- продвижение корпоративной культуры, в которой вопросы охраны труда составляют неотъемлемую часть деятельности ФМИ;
- расследование происшествий с целью принятия мер по недопущению повторения подобных случаев в будущем;
- мониторинг и отчетность по выполнению задач в области охраны труда.



Система управления охраной труда и техникой безопасности в производственных центрах ФМИ в России интегрирована во все производственные процессы и с 2010 года регулярно сертифицируется на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS18000.

Внутренние положения и практики в области охраны труда и окружающей среды являются обязательными для исполнения принципами корпоративного поведения на всех производственных площадках и в офисах компании.

Основные цели компании в области охраны труда:

- создание безопасных условий труда, обеспечивающих предупреждение травм и сохранение здоровья работников за счет достижения современного уровня технического оснащения производственных процессов;
- развитие культуры безопасности на производстве, основанной на принципе предотвратимости всех несчастных случаев и экологических происшествий.

В 2012 году ФМИ объявила о запуске концепции Mission Zero («Ноль травм на рабочем месте»), направленной на минимизацию риска производственных травм, улучшение условий труда и повышение культуры безопасности работников.

Наши принципы безопасности:

- Безопасность — это ценность.
- Мы верим, что каждое происшествие можно предотвратить.
- Безопасность — это ответственность каждого.
- Мы ожидаем безопасного поведения от наших сотрудников всегда и везде — на работе и дома.



Концепция «Mission Zero» объединяет в себе все аспекты охраны труда:

- Мы создали практически идеальную базу для повышения безопасности сотрудников на рабочих местах, начиная с оценки рисков перед установкой или модификацией оборудования и заканчивая инженерно-техническими решениями по совершенствованию уже существующих процессов и оборудования.
- Производственные центры в России соответствуют всем требованиям законодательства РФ и внутренних положений и правил ФМИ, что подтверждается результатами внешних аудитов системы управления.
- В рамках программы «Лидерство в области безопасности» ведется обучение линейного менеджмента.
- Мы продолжаем развивать культуру безопасности в нашей организации через программу «Управление безопасностью на рабочем месте».

В рамках концепции Mission Zero мы внедряем различные программы, направленные на вовлечение каждого сотрудника в развитие культуры безопасности. Разработанный нами инструмент оценки качества участия сотрудников в программе по охране труда демонстрирует 100-процентную вовлеченность производственного персонала в повышение уровня безопасности на рабочих местах.

В рамках наших программ мы осуществляем:

- оценку рисков;
- встречи с сотрудниками для информирования по вопросам охраны труда;
- расследование происшествий / инцидентов;
- плановые инспекции.

Реализация программ по охране труда и активная вовлеченность персонала позволила на сегодняшний день достичь выдающихся результатов:

- **«ФМ Кубань» — 10 лет, или 12 000 000 человеко-часов, без производственных травм**
- **«ФМ Ижора» — 5 лет, или 15 000 000 человеко-часов, без производственных травм**

Наши фабрики выступают в качестве рабочей площадки по обмену опытом для других компаний и образовательных учреждений.

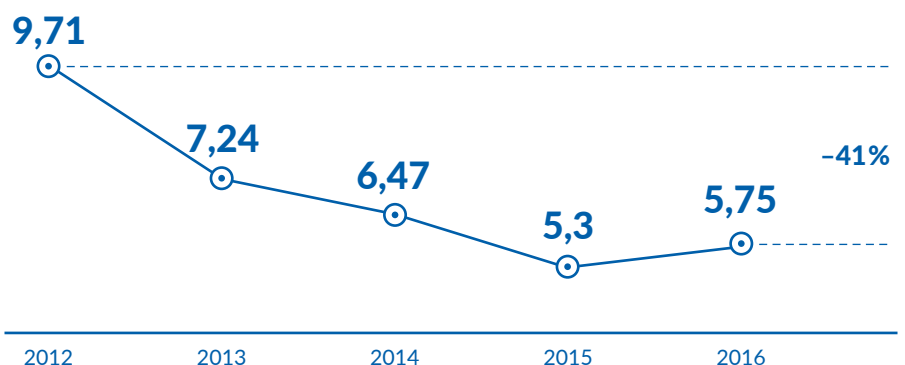
В 2015 году производственные центры в России были отмечены наградой ФМИ за вклад в развитие культуры безопасности в организации (PMI Safety OPEN Award).

Действие концепции Mission Zero наряду с производственными площадками распространяется и на коммерческую организацию. Регулярное обучение по безопасному вождению проводится для водителей корпоративного автотранспорта по всей территории России. Данное обучение включает практические занятия, тематические семинары, обмен лучшими практиками.

Также разработано специальное мобильное приложение для сотрудников с целью повышения осведомленности в области безопасности дорожного движения. Данное приложение содержит полезные инструменты, такие как инструкции по безопасности, тест на знание правил дорожного движения, обучающие видео, уведомления об изменениях в законодательстве и многое другое.

Все принятые меры по обеспечению осведомленности сотрудников позволили нам существенно снизить показатель аварийности на миллион километров по сравнению с 2012 годом.

Количество аварий на миллион километров



5 Участие в жизни общества



Помощь пожилым.
Программа
«Статус: Онлайн»

стр. 50

Поддержка
профессионального
и высшего образования

стр. 52

Помощь людям
с ограниченными
возможностями

стр. 54

Корпоративное
волонтерство. Проекты
с участием сотрудников

стр. 55



«Филип Моррис Интернэшнл» осуществляет свои благотворительные программы уже более пятидесяти лет в 60 странах мира. Благотворительные программы компании в России направлены в первую очередь на помощь в решении таких важнейших социальных проблем, как:

- доступ к получению образования;
- предоставление экономических возможностей для улучшения качества жизни пожилых и людей с ограниченными возможностями.

Благотворительная деятельность аффилированных компаний ФМИ в России велась с момента открытия первого офиса в Москве в начале 1990-х годов.

Первые проекты, реализовавшиеся в 90-х годах, предусматривали предоставление гуманитарной помощи нуждающимся. Это были разовые акции, призванные решить бытовые проблемы наших подопечных: обеспечение предметами первой необходимости или продуктовыми наборами, вручение подарков ветеранам ко Дню Победы. Также по всей стране мы поддерживали ряд реабилитационных центров для людей с ограниченными возможностями, устанавливая в них специальное оборудование.





Несколько лет назад компания как на глобальном уровне, так и в России избрала новый стратегический подход в сфере благотворительности, ориентированный на долгосрочные проекты, направленные на предоставление людям возможности получать новые навыки и применять их для улучшения качества своей жизни.

Этот подход созвучен Целям устойчивого развития, принятым ООН в 2015 году, и связан с решением важнейших вопросов, влияющих на уровень жизни людей в тех странах, в которых мы ведем наш бизнес. Мы проводим активную работу в составе ассоциации «Национальная сеть Глобального договора», с тем чтобы Цели устойчивого развития ООН стали частью нашей бизнес-стратегии.

Наши благотворительные проекты и программы реализуются в партнерстве с известными и эффективными некоммерческими организациями и получают широкое общественное признание.

В 2016 году благотворительный бюджет аффилированных компаний ФМИ в России составил порядка 85 млн рублей. Эти средства были направлены на проекты в ряде регионов России, включая общефедеральную программу «Статус: Онлайн» — повышение компьютерной, финансовой и юридической грамотности для пожилых людей и взрослых людей с ограниченными возможностями.

Помощь пожилым.

Программа «Статус: Онлайн»

В последние годы проблема социальной и информационной изоляции пенсионеров и людей с инвалидностью становится все более актуальной. Для них чрезвычайно важно оставаться в контакте с родными и близкими, чувствовать свою связь с молодым поколением, получить шанс на трудоустройство или сохранить работу. Умение пользоваться современными технологиями существенно улучшает качество их жизни и позволяет беспрепятственно решать самые разные повседневные вопросы — проведение коммунальных платежей, использование государственных услуг онлайн. Хотя в крупных городах работают бесплатные курсы компьютерной грамотности, на всех желающих их не хватает. Компьютерная, финансовая, юридическая грамотность для пожилого человека — это возможность стать частью современного мира информационных технологий, почувствовать себя идущим в ногу со временем.

С 2013 года в партнерстве с Фондом поддержки и развития филантропии «КАФ» действует благотворительная программа «Статус: Онлайн», которая в 2016 году проходила уже в шестнадцати регионах России — Волгоградской, Калининградской, Кемеровской, Новосибирской, Нижегородской, Омской, Ростовской, Самарской, Сахалинской, Свердловской, Томской, Челябинской областях, Алтайском, Красноярском, Приморском краях и Республике Мордовия.

Благодаря нашей поддержке организуются курсы компьютерной, финансовой и юридической грамотности для людей старшего поколения и взрослых людей с ограниченными возможностями.

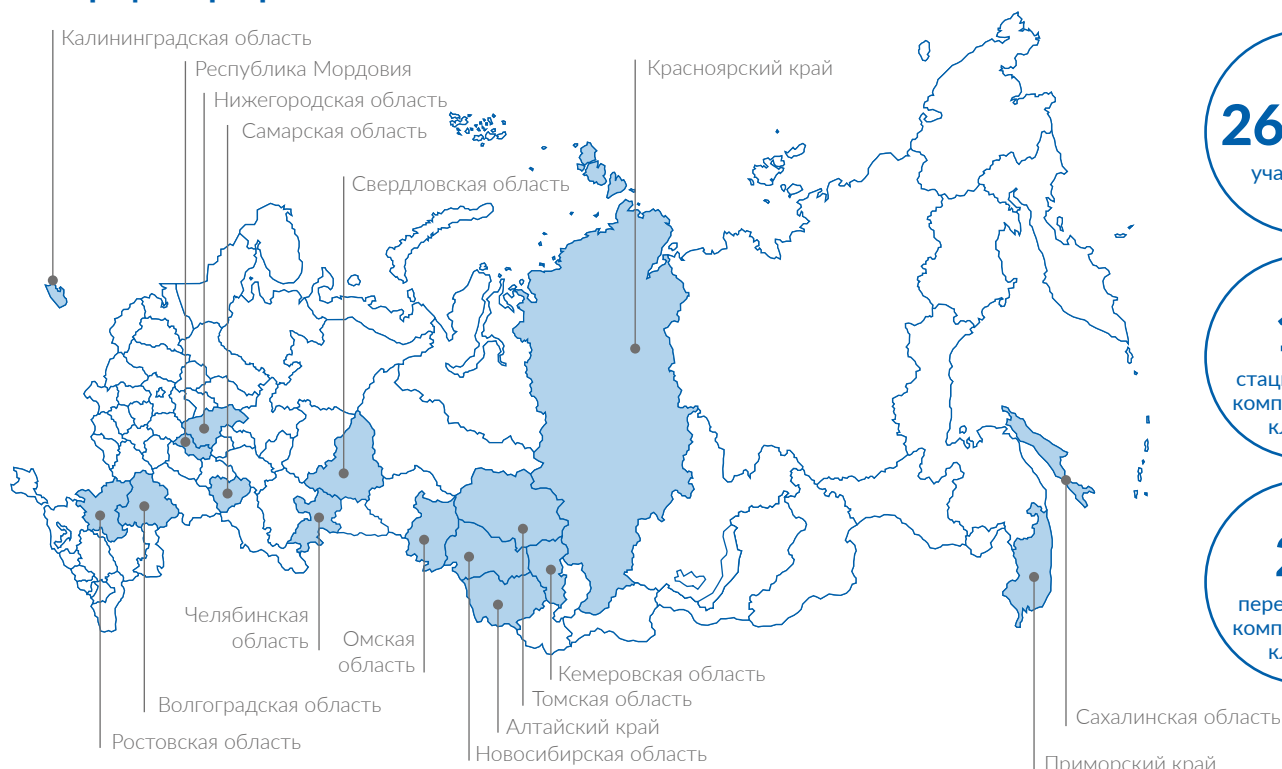
Пенсионеры и инвалиды проходят специальный курс обучения (от 30 до 72 часов), разработанный с учетом возрастных особенностей и потребностей слушателей. Они осваивают такие программы как Microsoft Office, Word и Excel, учатся работать с элек-

тронной почтой и мессенджером Skype. По окончании курсов они могут свободно использовать для оплаты счетов электронные терминалы, пользоваться государственными услугами в Интернете, общаться в социальных сетях и делать многое другое, что раньше казалось сложным и недостижимым.

Всего в рамках программы за 2013–2016 годы было создано 12 стационарных и 27 передвижных компьютерных классов, где обучились более 26 тыс. пожилых и людей с ограниченными возможностями.

С 2016 году в программу были включены курсы по финансовой и юридической грамотности продолжительностью по 10 часов, включающие такие темы, как права и обязанности потребителя, медицинское страхование, пенсионное законодательство, вопросы жилищно-коммунального хозяйства, защита от мошенничества, банки онлайн, кредиты, вклады и страхование. Эти занятия посетили уже около 10 тыс. человек. Знания, полученные слушателями на курсах, дают им возможность наибо-

География программы*

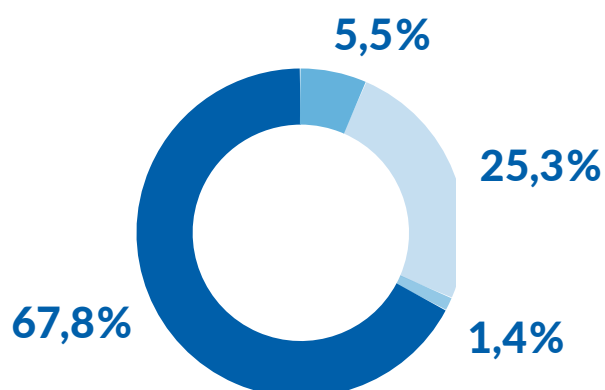


26 000
участников

12
стационарных
компьютерных
классов

27
передвижных
компьютерных
классов

Кому помогла программа*:



- Участники программы**
 Расширение круга общения, полезные навыки и знания, уверенность в себе, возможность найти работу
- Родственники**
 Больше свободного времени, улучшение взаимопонимания в семье
- НКО**
 Повышение организационной устойчивости
- Тренеры**
 Повышение самооценки, профессиональный рост

99%
пользуются ПК
после курсов

71%
из них
каждый день

более эффективно использовать свои финансовые ресурсы, разбираться в вопросах электронных финансовых систем и сервисов, а также получать правовые знания в области пенсионного законодательства, защиты прав потребителя, социальной защиты.

Одна из задач программы «Статус: Онлайн» — содействие целевой аудитории в сохранении работы, в поиске новой занятости и хотя бы в частичном трудоустройстве. Во всех регионах программы проводятся встречи слушателей с представителями центров занятости и потенциальными работодателями; организуются уроки по составлению резюме и поиску работы онлайн.

В 2016 году более 2,5 тыс. работающих пенсионеров и людей предпенсионного возраста стали участниками программы, для того чтобы благодаря новым знаниям и навыкам продолжить свою трудовую деятельность. Кроме того, в Красноярске, Нижнем Новгороде, Ростове-на-Дону выпускники курсов компьютерной грамотности сами стали преподавателями.

В 2014 году программа «Статус: Онлайн» завоевала первое место в номинации «Лучшая программа, способствующая развитию образования в Российской Федерации» на конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности», который проводит ассоциация крупнейших грантодающих организаций, работающих в России, — Форум Доноров.

В 2016 году фонд «КАФ» провел исследование «Анализ социально-го возврата на инвестиции» (АСВИ) по программе «Статус: Онлайн». По результатам исследования программа продемонстрировала свою эффективность как с экономической, так и с социальной точек зрения. В ходе оценки воздействия программы были также собраны необходимые данные для дальнейшего стратегического планирования и принятия решений о финансировании и распространении в новые регионы, определены точки дальнейшего роста, а также ключевые факторы, влияющие на ее успешную реализацию.

В 2016 году исследование «Анализ социального возврата на инвестиции» по программе «Статус: Онлайн» получило официальную аккредитацию международной организации Social Value International.

5,81₽*

создает каждый
вложенный в программу
рубль в виде социальных
ценностей



* По данным «КАФ».

Поддержка профессионального и высшего образования



26

техникумов получили поддержку ФМИ



10

ссузов благодаря ФМИ обновили материально-техническую базу и учебно-методические материалы, получили современные лаборатории



2 500

студентов имеют возможность обучаться востребованным профессиям

Поддержка среднего профессионального образования

Учреждения среднего профессионального образования в настоящее время переживают непростое время. Нередко студенты обучаются на устаревшем оборудовании — а значит, выпускники потенциально могут владеть не в полном объеме всеми необходимыми знаниями и навыками, которые требуются для работы на современных производственных предприятиях.

В 2009 году в Краснодарском крае и Ленинградской области стартовала наша масштабная программа поддержки профессионального образования. За эти годы в Краснодарском крае четыре профтехучилища аграрного профиля, которые являются отраслевыми ресурсными центрами, были оснащены современной сельскохозяйственной техникой. В результате студенты имеют возможность проходить

обучение в полностью оборудованных компьютерных классах, пользоваться наглядными пособиями и интерактивными досками, осваивать профессию на современной сельскохозяйственной технике и современных тренажерах.

С 2009 года 26 техникумов, колледжей, училищ Ленинградской области получили помощь ФМИ в рамках масштабной программы по поддержке профессионального образования в регионе. За это время более чем в 100 ссузах были обновлены материально-техническая база и учебно-методические материалы, оснащены современные лаборатории.

Ежегодно около 2500 студентов имеют возможность обучаться востребованным профессиям по современным программам и на высокотехнологичном оборудовании. С 2009 по 2016 год количество трудоустроенных по специальности выпускников средних специальных учебных заведений выросло с 60% до 85%.

В 2016 году благодаря программе был внесен вклад в создание и развитие новой востребованной специальности — «мехатроника». Так, на базе Кировского политехнического техникума в Ленинградской области была создана техническая лаборатория по отработке практических навыков по специализации «автоматизация производства». Благодаря тому что при поддержке компании была оснащена лаборатория, техникум был выбран одной из площадок для проведения регионального этапа конкурса WorldSkills.

Поддержка науки и образования

Даже самые способные, старательные и перспективные студенты не всегда имеют возможность полностью посвятить себя учебе или продолжить образование в высшей школе, развиваться и вести научную деятельность. Именно поэтому в 2000 году на юге России началась программа именных стипендий для лучших студентов старших курсов и аспирантов ведущих университетов юга России.

За эти годы именные стипендии компании получили более 350 студентов Кубанского государственного, Кубанского государственного технологического, Кубанского государственного аграрного университетов в Краснодаре и Южного Федерального университета в Ростове-на-Дону. Одним это дало возможность получить доступ к большому количеству образовательных ресурсов, другим — решить бытовые вопросы и сосредоточиться на учебе, третьим — развить мотивацию к продолжению научной деятельности, поддержать стремление стать лучшим аспирантом и быть удостоенным аспирантской именной стипендии.

С 2014 года программа поддержки высшего образования была сфокусирована на улучшении материально-технической базы вузов юга России. Так, в 2016 году при поддержке нашей компании на базе Кубанского государственного технологического университета был открыт современный лабораторный комплекс для

разработки технологических решений по утилизации отходов нефтегазовой отрасли и их вторичному использованию.

В декабре 2015 года стартовала программа именных грантов на проведение научных исследований в области системной биологии. Партнером и организатором данной инициативы выступает Центр Сколковского института науки и технологий по системной биомедицине и биотехнологии. Победители, молодые российские ученые — аспиранты, выпускники российских вузов — в течение трех лет получают стипендиальные средства для покрытия расходов, связанных с исследовательской работой¹⁴. Отбор стипендиатов проходит ежегодно на конкурсной основе, и победители определяются решением научного совета при участии авторитетных российских и зарубежных ученых в области системной биологии. Системная биология — это новая и активно развивающаяся наука, анализирующая сложные биологические системы и помогающая глубже понять метаболизм, системы регуляции генов, клеточную динамику и взаимодействие клеточной популяции. Системная биология сегодня позволяет ученым по-новому взглянуть на химические и биологические механизмы, лежащие в основе функционирования живых организмов.

В 2017 году запущена программа «Инновационный навигатор», направленная на обучение предпринимателей и помощь в разработке среднесрочных и долгосрочных бизнес-планов инновационного развития предприятий среднего бизнеса, а также создание условий для реализации этих бизнес-планов. Цель проекта, который будет реализован совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей и Бизнес-школой РСПП, — создать основу для экономической стабильности предприятий, усилить конкурентоспособность российского производства и стимулировать развитие соответствующих отраслей путем инновационного обучения предпринимателей.



Победители программы именных грантов на проведение научных исследований в области системной биологии — 2016

¹⁴ Программа реализуется по настоящее время.

Помощь людям с ограниченными возможностями

Поддержка совершеннолетних людей с ограниченными возможностями

Социальная адаптация и реабилитация людей с ограниченными возможностями — одна из самых острых проблем современного российского общества. В 2008 году Россия присоединилась к Конвенции ООН о правах инвалидов, а в 2011 году Правительство РФ утвердило государственную программу «Доступная среда» на 2011–2015 годы. Ее цель — обеспечение беспрепятственного доступа людей с ограниченными возможностями к общественным, культурным, социальным и другим объектам, а также развитие сферы услуг по реабилитации и медико-социальной адаптации инвалидов.

более

40

социально-оздоровительных
и реабилитационных
центров получили
поддержку



Наша компания начала программу поддержки пожилых и людей с ограниченными возможностями в 2003 году в Краснодарском крае. За эти годы более 40 социально-оздоровительных и реабилитационных центров на ежегодной основе получали крайне необходимое для социальной адаптации пожилых людей и инвалидов оборудование: транспортные средства, бытовую технику, мебель, специализированное кухонное оборудование, средства реабилитации, тренажеры.

В 2016 году в Краснодаре на специализированном предприятии для людей с инвалидностью было установлено новое производственное оборудование, организовано проведение ремонтных работ в производственных, бытовых помещениях и в досуговом центре Краснодарского отделения Всероссийского общества слепых. Теперь на предприятии выпускаются новые виды продукции, увеличилось количество рабочих мест, а также значительно улучшились условия труда работающих в производственных цехах для инвалидов. Обновленные помещения Дома культуры Всероссийского общества слепых открыли свои двери для различных досуговых мероприятий и проведения работы по социокультурной реабилитации более 1000 инвалидов по зрению города Краснодара и Краснодарского края.

В 2017–2018 годах компания начала реализовывать программу «Поддержка и социальная интеграция людей с одновременным нарушением слуха и зрения в России» совместно с фондом «Со-единение». В рамках программы ведется работа по нескольким направлениям: наука и образование, социальная интеграция, региональное развитие.

Корпоративное волонтерство. Проекты с участием сотрудников

Мы оказываем поддержку обществу не только путем реализации благотворительных программ, но также организуя волонтерские инициативы, направленные на поддержку ветеранов, пожилых людей и совершеннолетних людей с ограниченными возможностями. В них активно участвуют сотрудники нашей компании из разных регионов.

Волонтерские мероприятия в компании проходят уже много лет. Одни из первых волонтерских проектов начались в регионах, где расположены наши предприятия, — в Ленинградской области и Краснодарском крае.

С момента основания фабрики-ЗАО «Филип Моррис Ижора» в 2000 году более тысячи ветеранов Ломоносовского района — участники Великой Отечественной войны и те, кто пережил трагедию блокады, — из года в год получают подарки. Уже почти пятнадцать лет накануне Дня снятия блокады Ленинграда волонтеры вместе со своими родными и близкими отправляются в пятнадцать поселений Ломоносовского района, чтобы встретиться с ветеранами, пообщаться с ними и лично вручить им подарки.

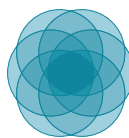
Наши сотрудники на юге России также участвуют в чествовании ветеранов. В течение почти 25 лет фабрика «Филип Моррис Кубань» в Краснодаре ежегодно поздравляет с Днем Победы бывших работников — ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла, приглашает их на праздничный обед и концерт. К тем ветеранам, кто по состоянию здоровья не покидает дом, сотрудники-волонтеры едут лично, с подарками и поздравлениями.

За последние годы география и формат волонтерских инициатив расширились. Традиционно часть акций, в которых принимают участие сотрудники в разных регионах России, проходит накануне Нового года. В декабре в офисах устанавливаются елки, украшенные открытками с пожеланиями одиноким пожилым людям и взрослым с ограниченными возможностями, которым наши сотрудники готовят подарки. В канун майских праздников волонтерские мероприятия проходят в форме субботников. Сотрудники компании в разных регионах сажают цветы, убирают территорию и приводят в порядок памятные места, парки и скверы.

Усилия наших сотрудников не остаются незамеченными: в 2015 году компания была удостоена награды Ассоциации менеджеров России «За вклад в развитие корпоративного волонтерства».

В 2016 году была запущена всероссийская программа корпоративного волонтерства «Помогаем вместе!», которая реализуется в 14 регионах России по двум ключевым направлениям: помощь пожилым и забота об экологии. Так, в марте 2016 года состоялась масштабная экологическая акция по благоустройству Природно-орнитологического парка в Сочи, в которой приняли участие 1800 сотрудников компании. В течение трех дней в парке были высажены порядка 1600 саженцев плодовых и кустарников, размещены 32 скамейки, установлена система водоснабжения. Акция стала возможна благодаря волонтерской инициативе наших сотрудников, предложивших реализовать эту идею во время корпоративной конференции в Сочи. Организационную поддержку проекту оказали Министерство природных ресурсов Краснодарского края, подведомственный ему Природный орнитологический парк в Имеретинской низменности, а также студенты-волонтеры Кубанского государственного технологического университета. В результате совместных усилий всех участников акция по благоустройству парка в Имеретинской низменности стала одной из самых массовых в России корпоративных волонтерских инициатив. Она получила высокую оценку в обществе и стала победителем в номинации «Экология» Всероссийского конкурса проектов в сфере корпоративного волонтерства «Чемпионы добрых дел — 2016».





Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса



www.PMIRussia.ru
www.pmi.com

ООО «Филип Моррис Сэйлз
энд Маркетинг»

📍 127051 Москва, Цветной бульвар, 2
Тел. +7 495 705 9220

Контактные лица:

Ольга Лучина
Управляющий по устойчивому
развитию и волонтерским программам
✉ olga.luchina@pmi.com

Ирина Жукова
Директор по устойчивому развитию
и корпоративным программам
✉ irina.zhukova@pmi.com

