


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

«Утверждаю»

Зав. кафедрой

 О.Б.Репкина

«30» августа 2019

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.Б.16 Корпоративная социальная ответственность

наименование дисциплины / практики

38.03.02. Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки

Управление малым бизнесом

Международный менеджмент

наименование профиля подготовки

Москва 2019

Составитель / составители: декан ФЭ Дегтева Л.В.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры
управления и предпринимательства
протокол № 1 от «30» августа 2019 г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на
заседании кафедры управления и предпринимательства,
протокол № 17 от «10» июля 2020 г.

Заведующий кафедрой  О.Б.Репкина

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень оценочных средств
3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

1. Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине «Тайм-менеджмент»

Таблица 1.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины ¹	Коды компетенций	Оценочные средства - наименование	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Тема 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности (КСО). Стандарты и кодексы КСО.	ОПК-2	контрольная работа	Вопросы к экзамену
2.	Тема 2. Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт	ОПК-2	тест	Вопросы к экзамену
3.	Тема 3. Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование	ОПК-2	контрольная работа	Вопросы к экзамену
4	Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности	ОПК-2	тест	Вопросы к экзамену
5	Тема 5. Управление корпоративной социальной ответственностью	ОПК-2	тест	Вопросы к экзамену
6	Тема 6. Эффективность корпоративной социальной	ОПК-2	контрольная работа	Вопросы к экзамену

¹ Наименование раздела (темы) берется из рабочей программы дисциплины.

	ответственности и методы ее оценки			
7	Тема 7. Сущность социального инвестирования и показатели экономической деятельности. Социальная политика организации	ОПК-2	контрольная работа	Вопросы к экзамену
8	Тема 8. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения. Роль международных организаций и социальной (нефинансовой) отчетности.	ОПК-2	опрос	Вопросы к экзамену

Таблица 2.

Перечень компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

2. Перечень оценочных средств²

Таблица 3.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
2	Опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде ответов обучающихся на задаваемые им вопросы.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Контрольная работа	Форма проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровне самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе, об эффективности методов, форм и способов учебной деятельности	Вопросы контрольной работы, задания для контрольной работы

² Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		Знает	
ОПК-2 способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОПК-2. 3-1 Не знает: - понятийный аппарат курса - определения, понятия, термины, связанные с системой КСО	Не знает, либо не имеет четкого представления о понятийном аппарате курса, допускает грубые ошибки при использовании основной терминологии изучаемой дисциплины, не знает содержание изучаемой дисциплины.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОПК-2. 3-1 Знает: - понятийный аппарат курса - определения, понятия, термины, связанные с системой КСО	Знает основное содержание изучаемой дисциплины, понятийный аппарат курса, способен раскрыть взаимосвязь различных элементов системы КСО.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОПК-2. 3-1 Знает: - понятийный аппарат курса - определения, понятия, термины, связанные с системой КСО;	Знает и хорошо понимает содержание терминологического аппарата изучаемой дисциплины, способен раскрыть взаимосвязь различных элементов системы КСО.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОПК-2. 3-1 Знает: - понятийный аппарат курса - определения, понятия, термины, связанные с системой КСО;	Знает и хорошо понимает содержание терминологического аппарата изучаемой дисциплины, способен всесторонне раскрыть взаимосвязь различных элементов системы КСО.
ОПК-2 способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости при-	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	Не знает: ОПК-2. 3-2 Знает: - возможные социальные последствия принимаемых организационно-управленческих решений.	Не знает и не понимает механизм взаимовлияния принимаемых организационно-управленческих решений и возможных социальных последствий.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	Знает: ОПК-2. 3-2 - возможные социальные последствия принимаемых организационно-управленческих решений.	Знает в общих чертах и понимает механизм взаимовлияния принимаемых организационно-управленческих решений и возможных социальных последствий.
	Средний уровень	Знает:	Знает и хорошо понимает механизм

принимаемых решений	Оценка «хорошо»	ОПК-2. З-2 - возможные социальные последствия принимаемых организационно-управленческих решений.	взаимовлияния принимаемых организационно-управленческих решений и возможных социальных последствий.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	Знает: ОПК-2. З-2 - возможные социальные последствия принимаемых организационно-управленческих решений.	Знает и глубоко понимает механизм взаимовлияния принимаемых организационно-управленческих решений и возможных социальных последствий.
		Умеет	
ОПК-2 способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Недостаточный уровень Оценка «неудовлетворительно»	ОПК-2. У-1 Не умеет: - формулировать организационные цели и планировать действия по их достижению, учитывая возможные социальные последствия	Не способен использовать полученные знания на практике, не умеет определять возможные социальные последствия принимаемых управленческих решений.
	Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»	ОПК-2. У-1 Умеет: - формулировать организационные цели и планировать действия по их достижению, учитывая возможные социальные последствия	Способен частично использовать полученные знания на практике, умеет в общих чертах определять возможные социальные последствия принимаемых управленческих решений.
	Средний уровень Оценка «хорошо»	ОПК-2. У-1 Умеет: - формулировать организационные цели и планировать действия по их достижению, учитывая возможные социальные последствия	Способен использовать полученные знания на практике, умеет определять возможные социальные последствия принимаемых управленческих решений и находить организационно-управленческие решения с учетом данного фактора.
	Высокий уровень Оценка «отлично»	ОПК-2. У-1 Умеет: - формулировать организационные цели и планировать действия по их достижению, учитывая возможные социальные последствия	Способен в полном объеме использовать полученные знания на практике, умеет грамотно определять возможные социальные последствия принимаемых управленческих решений и находить наиболее эффективные организационно-управленческие решения с учетом данного фактора.
		Владеет	
ОПК-2	Недостаточный	ОПК-2. В-1	Не ориентируется в изученном материале,

<p>способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</p>	<p>уровень Оценка «неудовлетворительно»</p>	<p>Не владеет: - навыками разработки и принятия организационно-управленческих решений, учитывающих возможные социальные последствия</p>	<p>не владеет алгоритмом разработки управленческих решений с учетом оценки возможных социальных последствий, не способен предвидеть отдаленного по времени социального эффекта от предпринимаемых действий.</p>
	<p>Базовый уровень Оценка «удовлетворительно»</p>	<p>ОПК-2. В-1 Владеет: - навыками разработки и принятия организационно-управленческих решений, учитывающих возможные социальные последствия</p>	<p>Частично ориентируется в изученном материале, владеет общим представлением о разработке управленческих решений с учетом оценки возможных социальных последствий, способен частично предвидеть отдаленный по времени социальный эффект от предпринимаемых действий.</p>
	<p>Средний уровень Оценка «хорошо»</p>	<p>ОПК-2. В-1 Владеет: - навыками разработки и принятия организационно-управленческих решений, учитывающих возможные социальные последствия</p>	<p>Ориентируется в изученном материале, владеет представлением о разработке управленческих решений с учетом оценки возможных социальных последствий, способен предвидеть отдаленный по времени социальный эффект от предпринимаемых действий.</p>
	<p>Высокий уровень Оценка «отлично»</p>	<p>ОПК-2. В-1 Владеет: - навыками разработки и принятия организационно-управленческих решений, учитывающих возможные социальные последствия</p>	<p>Свободно ориентируется в изученном материале, в полной мере владеет представлением о разработке управленческих решений с учетом оценки возможных социальных последствий, способен предвидеть отдаленный по времени социальный эффект от предпринимаемых действий.</p>

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Разработка и применение тестов в процессе обучения

Педагогическое тестирование — это форма измерения знаний учащихся, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку уровня знаний тестируемых.

Традиционный тест содержит список вопросов и различные варианты ответов. Каждый вопрос оценивается в определенное количество баллов. Результат традиционного теста зависит от количества вопросов, на которые был дан правильный ответ.

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

Диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля.

Обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста.

Воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.

Педагогическое тестирование включает в себя несколько основных этапов: подготовка теста проведение теста и обработка результатов теста.

По форме заданий педагогические тесты бывают:

тесты закрытого типа

тесты открытого типа

задания по установления соответствий

задания по упорядочиванию последовательности

Выбирая на тот или иной ответ на вопрос теста, студент должен, прежде всего внимательно прочитать условия вопроса теста, вдумываясь в его смысл. Затем следует выбрать, по мнению студента, правильный ответ. Если по мнению студента несколько ответов являются правильными, то он должен выбрать тот, который максимально охватывает ответ на поставленный вопрос.

Тест состоит из вопросов и предлагаемых кратких формулировок возможных ответов на вопросы, что не позволяет охарактеризовать всю полноту того или иного явления. В ходе тестирования студент не имеет возможности давать свои комментарии к ответам. Однако основная суть выносимых на тестирование вопросов отражается в предлагаемых вариантах ответов.

В зависимости от формы контроля (текущий, промежуточный, выходной) преподаватель определяет точное количество вопросов теста и устанавливает время для решения теста.

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию

по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развернутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Контрольная работа как форма оценки результатов обучения

Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они получают от преподавателя.

Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы;
- формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Тестовые задания

Тема 2. Модели корпоративной социальной ответственности: российский и зарубежный опыт

1. Автором книги «Культура корпорации» является:

- а) К.Стоун б) Ф. Герцберг в) Г. Смит г) А.Маслоу

2. К основным принципам КСО не относится:

- а) открытость б) системность в) недопущение конфликтов г) окупаемость

3. Международный стандарт ISO 26000 называется:

- а) Руководство по социальной ответственности б) Социальная ответственность бизнеса
в) Корпоративная социальная ответственность

4. Типы корпоративной социальной ответственности в США и Европе можно разделить на две группы:

- а) открытые и скрытые б) внешние и внутренние в) официальные и неофициальные

5. Группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит называются:

а) контрагенты б) стейкхолдеры в) фрилансеры

6. К открытым моделям КСО относится:

а) Американская б) Французская в) Английская г) Немецкая

7. Министерство по координации корпоративной социальной ответственности имеется в...

а) Великобритании б) Франции в) Германии г) США д) Саудовской Аравии

8. Благотворительная деятельность в России регулируется Федеральным законом

а) №274 от 15 апреля 1993 г. б) № 135 от 11 августа 1995 г. в) №376 от 15 мая 2013 г.

9. Работа коммерческих компаний, направленная на одновременное продвижение бренда и социальных ценностей - это ...

а) социальный маркетинг б) благотворительность в) PR-менеджмент

10. Преимуществом МБ по сравнению с крупными компаниями в реализации КСО является возможность обеспечить:

а) более низкую цену на товар б) более высокое качество продукции в) большие объемы производства г) больше разнообразие выпускаемой продукции

11. Наличие специального документа, в котором закреплена социальная политика компании, это часть ...

а) институционального оформления социальной политики

б) системы учета социальных мероприятий

в) нет правильного ответа

Тема 4. Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности

Задание: составьте тест, содержащий 15 вопросов с тремя вариантами ответов, из которых правильный только один по теме «Специфика оценки деловой репутации компании на основе корпоративной социальной ответственности»

Тема 5. Управление корпоративной социальной ответственностью

Ответьте на вопросы открытого теста, вписав нужные слова или словосочетания:

1. Наиболее часто встречающимся является такой подход к управлению КСО, как подход с позиции.....

2. К первичным стейкхолдерам относятся.....

3. В крупных компаниях основным структурным подразделением, осуществляющим управление КСО, как правило, является....

4. Основные ориентиры в управлении стратегией КСО задают принципы Глобального Договора, инициатором которого является

5. Члены совета директоров и правления, как правило составляют около процентов Комитета по КСО.

6. Помимо представителей различных департаментов и членов совета директоров и правления в состав Комитета по КСО входят...

7. Разработка ежегодной программы по КСО входит в должностные обязанности ...

8. Функции PR в сфере КСО включают в себя...
9. Автором книги «Стратегическое управление: подход с позиции стейкхолдеров», вышедшей в 1984 году, является ...
10. Вторичные стейкхолдеры это...

Критерии оценки (в баллах):

«**Отлично**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 90% вопросов теста;

«**Хорошо**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 60% вопросов теста;

«**Удовлетворительно**» ставится, если студент правильно ответил не менее, чем на 40% вопросов теста;

«**Неудовлетворительно**» ставится, если студент правильно ответил менее, чем на 40 % вопросов теста

Вопросы и задания для контрольной работы

Тема 1. Теоретические основы корпоративной социальной ответственности (КСО). Стандарты и кодексы КСО.

Задание 1: познакомьтесь с кодексом корпоративной социальной ответственности ПАО «Нижнекамскнефтехим» (далее Компания) (Приложение 1) и ответьте на следующие вопросы:

1. Какое содержание Компания вкладывает в понятие корпоративной социальной ответственности?
2. Социальную защиту какой группы стейкхолдеров Компания считает своим приоритетом?
3. В чем в Компании видится актуальность принятия Кодекса КСО?
4. На основе каких документов разработан Кодекс КСО Компании?
5. На какие цели направлена реализация мероприятий в области КСО Компании?
6. Перечислите принципы КСО Компании.
7. Какие организационные структуры или должностные лица осуществляют общее руководство КСО в Компании?
8. Назовите цели внутренней социальной ответственности Компании.
9. Назовите цели внешней социальной ответственности Компании
10. Какие социальные программы для работников Компании предусматривает данный Кодекс?
11. С чем, на Ваш взгляд, связано выделение управления окружающей средой в качестве одного из основных корпоративных приоритетов?
12. Каким образом Компания предполагает вносить вклад в укрепление финансовой стабильности РФ?

Задание 2. Дайте развернутый ответ на вопросы.

Вариант 1.

1. Раскройте сущность Глобального Договора ООН.
2. В чем заключается специфика реализации открытой формы КСО?
3. Раскройте особенности реализации КСО предприятиями малого и среднего бизнеса

Вариант 2.

1. В чем заключается специфика реализации скрытой формы КСО?
2. Раскройте содержание понятия «стейкхолдеры» и перечислите их виды.

3. Объясните специфику применения стандарта ISO 26000 и раскройте его содержание.

Вариант 3.

1. Перечислите уровни реализации КСО и раскройте их специфику.
2. Раскройте сущность корпоративного пенсионного обеспечения и механизм его реализации.
3. Раскройте правовые основы реализации КСО в РФ

Тема 3. Корпоративная социальная ответственность и ее правовое регулирование

Задание 1. Дайте развернутый ответ на вопросы.

Вариант 1.

4. Раскройте правовые основы реализации КСО в РФ
5. В чем заключается специфика реализации открытой формы КСО?
6. Раскройте особенности реализации КСО предприятиями малого и среднего бизнеса

Вариант 2.

4. В чем заключается специфика реализации скрытой формы КСО?
5. Раскройте содержание понятия «стейкхолдеры» и перечислите их виды.
6. Объясните специфику применения стандарта ISO 26000 и раскройте его содержание.

Вариант 3.

4. Перечислите уровни реализации КСО и раскройте их специфику.
5. Раскройте сущность корпоративного пенсионного обеспечения и механизм его реализации.
6. Раскройте правовые основы реализации КСО в РФ

Тема 6. Эффективность корпоративной социальной ответственности и методы ее оценки

Задание 1. Дайте развернутый ответ на вопросы.

Вариант 1.

1. Раскройте механизм влияния КСО на деловую репутацию компании и методы оценки деловой репутации.
2. Перечислите основные обязанности менеджера по КСО.
3. Раскройте сущность основных подходов к управлению КСО.
4. Раскройте различие между качественными и количественными методами оценки эффективности корпоративной социальной ответственности.

Вариант 2.

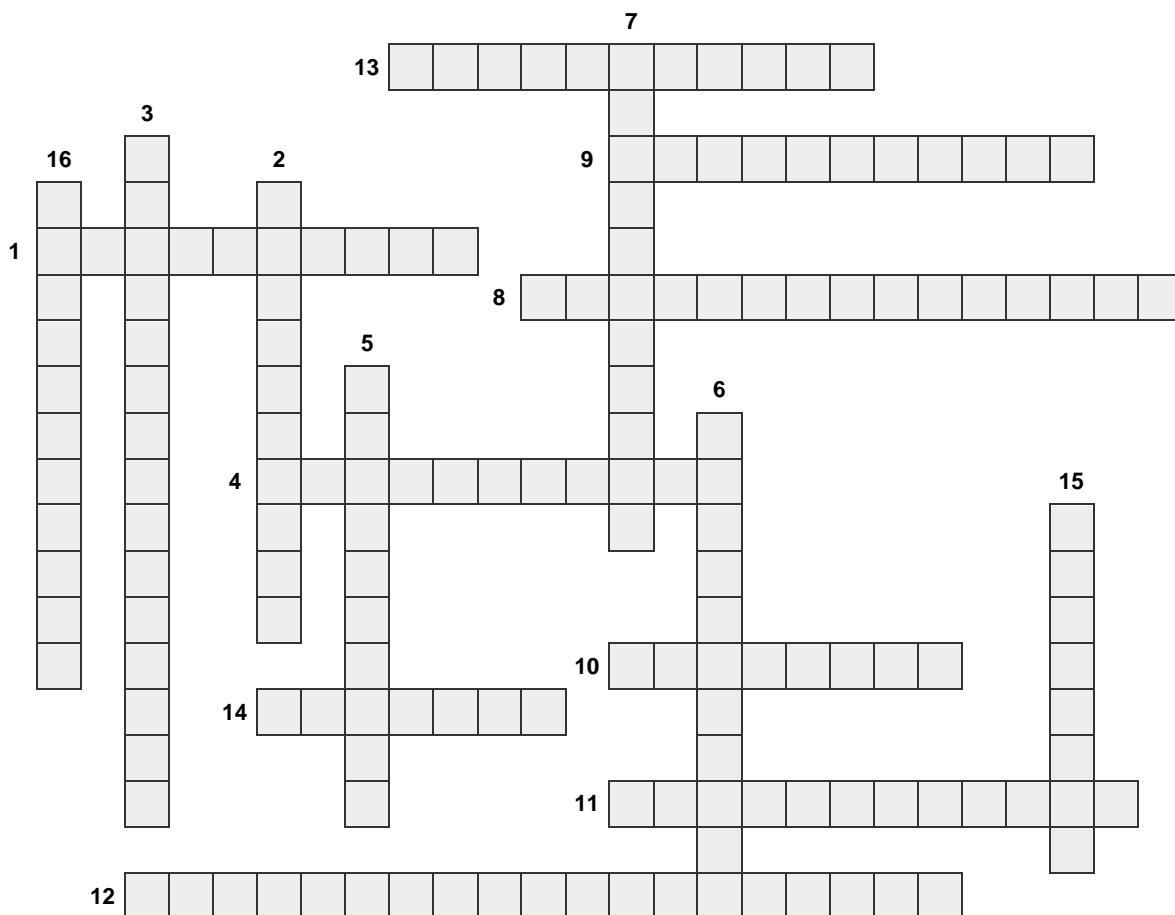
1. Перечислите 10 принципов Глобального Договора.
2. Раскройте сущность системы экологического менеджмента.
3. Перечислите основные векторы развития КСО
4. Раскройте содержание методов оценки эффективности корпоративной социальной ответственности.

Задание 2. Найдите и исправьте ошибки в предлагаемых отрывках текста.

1. По определению Еврокомиссии, корпоративная социальная ответственность – это концепция, отражающая продиктованное государством решение компаний участвовать в улучшении жизни общества и защите окружающей среды.
2. Пристальное внимание западной общественности к вопросам социальной ответственности бизнеса вызвало к жизни появление эталонных моделей социально ответственных корпораций. В частности, Ф.Герцберг в своей книге «Культура корпорации» показал образ социально ответственной корпорации.
3. Европейская модель корпоративной социальной ответственности не является скрытой линией поведения компании. Наоборот, та корпоративная деятельность, которая традиционно рассматривается в США как КСО (т.е. проводимая исключительно по инициативе самого бизнес-сообщества), в Европе, как правило, регулируется нормами, стандартами и законами соответствующих государств.
4. Международный Стандарт ISO 28000 представляет руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам интеграции социальной ответственного поведения в стратегии, системы, практики и процессы организации.
5. Государственные организации обязаны использовать этот Международный Стандарт ISO 28000. Он, однако, не предназначен для того, чтобы заменить, изменить или каким-либо образом поменять обязательства государства.
6. Стандарт ISO 28000 предназначен и подходит для целей сертификации, обязательного или контрактного применения. Он предназначен для создания нетарифных барьеров в торговле, а также для изменения законодательно определенных обязательств организации.
7. Одной из форм осуществления международных инициатив в рассматриваемой области стал Глобальный Протокол ООН (Global Compact), участниками которого являются сотни крупнейших компаний, ведущие профсоюзные организации, правозащитные и экологические объединения.
8. Корпоративная социальная ответственность предполагает выделение следующих уровней: микроуровень (ответственность перед сотрудниками, партнерами, акционерами и потребителями); макроуровень (ответственность перед местным сообществом); мезоуровень (ответственность перед государством); мегауровень (ответственность перед мировым сообществом).
9. Индекс «Вектор устойчивого развития» - второй в линейке индексов, который разрабатывался в рамках проекта «Социальный капитал». Первый индекс – «Ответственность и инициативность» оценивал уровень раскрытия информации о КСО крупнейшими российскими компаниями.
10. Классическая модель КСО основывается на том, что рациональные экономические интересы ориентируют бизнес только на получение максимальной прибыли, но не на улучшение собственной «среды обитания» – социальной, экологической, политической – путем добровольного инвестирования полученной прибыли в соответствующие институты.

Тема 7. Сущность социального инвестирования и показатели экономической деятельности. Социальная политика организации

Задание 1. Заполните поля кроссворда, ответив на его вопросы



По горизонтали:

1. Социальные - форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных программ, направленных на снижение социального напряжения в регионе присутствия компании и повышение уровня жизни различных слоев общества.
4. Целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества и государства, одна из основных сфер социального инвестирования.
8. Совокупность правовых, организационных, финансовых и других мер, которые обеспечивают каждого гражданина необходимыми услугами в медицинской сфере, важнейший объект социального инвестирования.
9. Политическая организация общества, обеспечивающая его единство и целостность и выступающая основным субъектом социального инвестирования.
10. Один из основных стейкхолдеров любой организации.
11. Группы, организации или индивидуумы, на которые влияет компания и от которых она зависит.
12. Оказание бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) помощи тем, кто в этом нуждается.
13. Один из принципов КСО.

По вертикали:

2. Один из принципов КСО.
3. Субъективная обязанность отвечать за поступки и действия, а также их последствия.
5. Юридическое лицо, учредители (участники) которого обладают правом участия (членства) в нем и формируют его высший орган.
6. Уровень реализации КСО, предполагающий ответственность перед местным сообществом.
7. Уровень реализации КСО, предполагающий ответственность перед мировым сообществом.
15. Нормативный документ, который разработан на основе согласия сторон и утвержден уполномоченным органом, в котором определяются для длительного и постоянного пользования

правила, характеристики или общие принципы, затрагивающие разные виды деятельности или их результат.

16. Человеколюбие, забота об улучшении жизни человечества.

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится студенту, если он полностью выполняет задание, раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников, полностью выполняет предложенное задание и может грамотно объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Хорошо» ставится студенту, если он в целом выполняет задание, дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения, в основном выполняет предложенное задание и может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Удовлетворительно» ставится студенту, если он частично выполняет задание, при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками, частично выполняет предложенное задание, при этом лишь частично может объяснить выбор того или иного варианта решения поставленной задачи.

«Неудовлетворительно» ставится студенту, если он не может даже частично выполнить задание, ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками, не выполнил предложенное задание.

Задания для опроса

Тема 8. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения. Роль международных организаций и социальной (нефинансовой) отчетности.

Задание для письменного опроса:

Задание 1. Заполните таблицу «Уровни КСО»

№	Уровень КСО	Описание
1	Микроуровень	
2	Мезоуровень	
3	Макроуровень	
4	Мегауровень	

Вопросы для устного опроса:

1. Дайте определение КСО, предложенное Еврокомиссией.
2. Нарисуйте эталонную модель КСО.
3. Охарактеризуйте современные тренды в развитии КСО
4. Назовите основные проблемы реализации КСО в РФ.
5. Раскройте сущность и понятие социальных инвестиций.
6. Назовите основные принципы КСО
7. Охарактеризуйте управление КСО.
8. Какие стандарты регулируют КСО. Раскройте их сущность.
9. Раскройте роль международных организаций в реализации КСО.
10. Охарактеризуйте взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения.
11. Раскройте сущность институционального оформления КСО.
12. Раскройте причины усиления внимания корпораций к практике КСО.

Критерии оценки (в баллах):

«Отлично» ставится, если студент полностью раскрывает проблему, обозначенную в вопросе, способен грамотно аргументировать излагаемую точку зрения, хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен проводить сравнительный анализ различных источников.

«Хорошо» ставится, если студент в целом дает достаточно полный ответ на поставленный вопрос, приводит необходимые аргументы, но иногда затрудняется в обосновании излагаемой точки зрения.

«Удовлетворительно» ставится, если студент при ответе на поставленный вопрос раскрывает лишь отдельные аспекты рассматриваемой проблемы, недостаточно хорошо ориентируется в изучаемом материале, способен частично аргументировать свою точку зрения, недостаточно хорошо знаком с источниками.

«Неудовлетворительно» ставится если студент не может даже частично ответить на поставленный вопрос, не ориентируется в изучаемом материале, не знаком с источниками.

Вопросы к экзамену

1. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности. Основные международные подходы к определению корпоративной социальной ответственности.
2. Причины усиления внимания корпораций к практике КСО. Основные этапы становления концепции корпоративной социальной ответственности.
3. Признаки социально ответственной корпорации. Эталонная модель КСО. Характеристика социального партнерства как особого типа социально-трудовых отношений.
4. Основные принципы корпоративной социальной ответственности.
5. Уровни корпоративной социальной ответственности. Их взаимосвязь.
6. Понятие стейкхолдеров. Характеристика основных групп заинтересованных сторон (стейкхолдеров) и их роль в деятельности компании.
7. Открытая и скрытая модели КСО, их преимущества и недостатки.
8. Правовые основы реализации КСО. Корпоративная социальная ответственность как форма юридической ответственности
9. Стандарты корпоративной социальной ответственности, реализуемые в РФ.
10. Глобальный Договор и его роль в усилении корпоративной социальной ответственности.
11. Сущность и понятие социальных инвестиций. Принципы оценки количественного и качественного индекса социальных инвестиций.
12. Основные направления корпоративной социальной ответственности.

13. Взаимодействие государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения.
14. Внутренняя социальная политика компании. Развитие персонала и вклад в «чело-веческий капитал»
15. Корпоративное пенсионное обеспечение. Перспективы КПО в России.
16. Роль международных организаций в реализации корпоративной социальной ответственности.
17. Основные проблемы реализации корпоративной социальной ответственности в РФ.
18. Критерии оценки корпоративной социальной ответственности.
19. Управление корпоративной социальной ответственности. Функциональные обязанности менеджера по корпоративной социальной ответственности.
20. Оценка деловой репутации на основе корпоративной социальной ответственности.
21. Современные тренды в развитии корпоративной социальной ответственности.
22. Коллективный договор как инструмент социального партнерства
23. Роль государства в реализации корпорациями принципов корпоративной социальной ответственности.
24. Специфика корпоративной социальной ответственности для малого бизнеса.
25. Общая характеристика нефинансовой (социальной) отчетности организации.
26. Основные стандарты социальной отчетности.
27. Корпоративная социальная ответственность и имидж организации.
28. Основные направления взаимодействия бизнеса и власти в продвижении принципов КСО в России.
29. Модели взаимодействия бизнеса, общества и государства: плюралистическая и неокорпоративная.
30. Международные некоммерческие организации и их взаимодействие с международными корпорациями в области социальной политики.

Критерии оценки:

«Отлично» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент легко ориентируется в пройденном материале, демонстрирует способность к аналитической деятельности и самостоятельность мышления.

«Хорошо» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, студент хорошо воспроизводит изученный материал, но затрудняется провести сравнительный анализ, дать самостоятельную оценку тому или иному явлению.

«Удовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

«Неудовлетворительно» ставится в случае, когда теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Протокол № 05 от 28 сентября 2012 г.

**КОДЕКС
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ОАО «НИЖНЕКАМСКНЕФТЕХИМ»**

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Термины и определения
3. Цели Кодекса корпоративной социальной ответственности
4. Основные принципы корпоративной социальной ответственности
5. Системы управления в области устойчивого развития. Координация деятельности в области корпоративной социальной ответственности
6. Взаимодействие с заинтересованными сторонами
7. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами
8. Основные социальные программы ОАО «Нижнекамскнефтехим»
9. Экологическая эффективность
10. Ответственная деловая практика ОАО «Нижнекамскнефтехим»
11. Благотворительная деятельность
12. Заключительные положения

1. Общие положения

Миссия ОАО «Нижнекамскнефтехим» (далее Компании) – обеспечить удовлетворение согласованных требований, а также постоянно совершенствуясь превосходить ожидания потребителей на внутреннем и внешнем рынках, освоение новых и развитие существующих рынков сбыта, повышение конкурентоспособности нефтехимической продукции, получение устойчивой прибыли для дальнейшего роста экономического состояния ОАО «Нижнекамскнефтехим», повышение жизненного уровня работников, удовлетворение требований акционеров, инвесторов.

Социальная Миссия Компании – производить необходимую обществу продукцию наиболее эффективным и безопасным способом, содействуя социальному росту благосостояния общества, стабильному развитию территории и благополучию населения, повышению качества жизни работников и их семей. Социальная миссия открытого акционерного общества тесно связана с корпоративной социальной ответственностью (далее КСО).

В данном Кодексе корпоративная социальная ответственность понимается как добровольный вклад в развитие государства, общества и бизнеса в экономической, социальной и экологической сферах, который напрямую связан с осуществлением производственной деятельности ОАО «Нижнекамскнефтехим» и преимущественно выходит за рамки законодательно определенного минимума обязательств. Корпоративная социальная ответственность заключается в том, что ОАО «Нижнекамскнефтехим» учитывает интересы общества, берет на себя ответственность за влияние его деятельности на заказчиков, поставщиков, работников (в т.ч. бывших – неработающих пенсионеров), акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду.

Компания учитывает, что все чаще заинтересованные стороны оценивают эффективность деятельности ОАО «Нижнекамскнефтехим» не только по финансово-производственным показателям. Особую роль при оценке отводится характеристикам влияния, которое ОАО «Нижнекамскнефтехим» оказывает на клиентов, бизнес и общество в целом, окружающую природную среду. Объективный анализ показывает, что при сбалансированном учете интересов всех заинтересованных сторон повышаются возможности Компании в области успешного и устойчивого развития.

Компания стремится к распространению принципов и норм Кодекса на дочерние организации ОАО «Нижнекамскнефтехим». Не ущемляя интересов других заинтересованных сторон, Компания считает приоритетными обязательства по социальной защите своих работников. Компания стремится обеспечить надлежащий уровень социальной защиты всех категорий своих работников, в том числе бывших – неработающих пенсионеров.

Добровольно и в инициативном порядке Компания объявляет о принятии Кодекса корпоративной социальной ответственности открытого акционерного общества «Нижнекамскнефтехим» и будет стремиться прилагать все усилия для взаимовыгодного сотрудничества с заинтересованными сторонами и выполнения своих обязательств перед ними.

Обязательства, которые возникают у Компании в результате принятия Кодекса, не нарушают требований законодательства Российской Федерации, являются преимущественно более высокими ориентирами, чем требования законодательства Российской Федерации, не отменяют и не подменяют собой нормативные документы Компании, рассчитаны на партнерское взаимодействие с государством, обществом и бизнесом.

2. Термины и определения

В Кодексе применяются следующие термины и определения:

– **безопасность труда** – состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов;

– **воздействие Компании** – позитивное или негативное изменение общества, экономики или окружающей среды, полностью или частично являющееся результатом прошлых и текущих решений и деятельности Компании;

– **взаимодействие с заинтересованными сторонами** – действия, предпринимаемые для того, чтобы создать возможности для диалога между Компанией и одной или более заинтересованными сторонами с целью предоставления информационной основы для решений Компании;

– **дискриминация** – неоправданное различие в правах и обязанностях человека по определённому признаку;

– **заинтересованная сторона (стейкхолдер)** – лицо или группа, заинтересованные в каких-либо решениях или деятельности Компании;

– **корпоративная социальная ответственность** – философия поведения и концепция выстраивания компаниями и отдельными представителями бизнеса своей деятельности в целях устойчивого развития и сохранения ресурсов для будущих поколений;

– **корпоративная социальная ответственность Компании** – добровольный вклад Компании в развитие государства, общества и бизнеса в экономической, социальной и экологической сферах, который напрямую связан с осуществлением производственной деятельности Компании и преимущественно выходит за рамки законодательно определенного минимума обязательств;

– **международные нормы поведения** – ожидания относительно социально ответственного поведения Компании, основанные на традиционном международном праве, общепринятых принципах международного права или межправительственных соглашениях, которые признаются повсеместно или почти повсеместно;

– **окружающая среда** – внешняя среда, в которой функционирует Компания, включая воздух, воду, землю, природные ресурсы, флору, фауну, человека и их взаимодействие;

– **отчет об устойчивом развитии** – публичный инструмент информирования акционеров, работников, партнеров и всего общества об экономических, экологических и социальных аспектах деятельности компании. Отчет в области устойчивого развития должен представлять сбалансированную и обоснованную картину результатов деятельности компании в отношении устойчивого развития;

– **охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-

гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

– **принцип** – основополагающее убеждение, приводящее или влияющее на процесс принятия решения или поведение;

– **прозрачность** – открытость в отношении решений и деятельности, влияющих на общество, экономику и окружающую среду, а также готовность обмениваться информацией о них ясным, точным, своевременным, честным и полным образом;

– **работник** – лицо, имеющее отношения, которые считаются «трудовыми отношениями» согласно трудовому законодательству;

– **устойчивое развитие** – развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности;

– **этичное поведение** – поведение, которое соответствует принятым принципам правильного или хорошего поведения в контексте конкретной ситуации, а также согласуется с международными нормами поведения.

3. Цели Кодекса корпоративной социальной ответственности

Данный Кодекс имеет своей целью сформулировать позицию ОАО «Нижнекамскнефтехим» по корпоративной социальной ответственности.

Актуальность данного документа обусловлена убеждениями Компании в том, что устойчивое развитие бизнеса неразрывно связано с устойчивым развитием общества, а также с более широким распространением норм и стандартов в области КСО, принятых в международной практике.

Кодекс разработан на основе документов, регламентирующих социально ответственное поведение предприятий в Российской Федерации: «Социальной хартии российского бизнеса», разработанной Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) и Меморандума «О принципах корпоративной социальной ответственности», утвержденного Ассоциацией менеджеров России. При разработке Кодекса учитывались основные положения международных стандартов в области КСО: SA8000 «Социальная ответственность», ISO 9000 «Система менеджмента качества», ISO 14000 «Система экологического менеджмента», OHSAS 18000 «Система управления охраной здоровья и безопасностью персонала», AA1000SES «Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами», GRI «Руководство по отчетности в области устойчивого развития», ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности».

Корпоративная социальная ответственность означает ответственность Компании как корпоративного члена общества и относится ко всем сферам функционирования общества, включая социальную, экономическую и экологическую сферы. Компания ставит перед собой следующие цели путем реализации мероприятий в области корпоративной социальной ответственности:

– внесение вклада в поддержание устойчиво высокого уровня национального и международного экономического развития и занятости населения, развитию конкурентных рынков и создание новых рабочих мест;

– способствование социальному прогрессу общества;

– повышение экологической эффективности;

– целенаправленная деятельность по созданию сплоченного, социально защищенного, творческого и экономически мотивированного коллектива работников Компании, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов Компании и ее работников;

– создание в Компании производственной среды, способствующей повышению качества трудовой жизни работников (включая вопросы производственного контроля, техники безопасности и охраны труда, улучшения экологического состояния производственных объектов, чистоты производственных помещений, улучшения морального климата в подразделениях Компании);

– достижение и поддержание статуса современной высокоэффективной и социально ответственной Компании, по оценкам ключевых заинтересованных сторон.

Используя прогрессивные методы управления, Компания применяет Кодекс корпоративной социальной ответственности в рамках общей системы корпоративного управления для более эффективного контроля нефинансовых рисков и максимально эффективного использования возможностей, сильных сторон и ресурсов Компании.

4. Основные принципы корпоративной социальной ответственности

Постоянство

Социально ответственное поведение является постоянной характеристикой деятельности Компании.

Безусловное соблюдение законодательства

Компания декларирует неукоснительное соблюдение действующего законодательства, прав и свободы любого человека, уважает его достоинство.

Ответственное выполнение принятых обязательств

Компания осуществляет свою деятельность на основе поддержания безупречной репутации и соблюдения этических норм бизнеса. Берет на себя обязательства, которые считает возможным выполнить, требует выполнения обязательств от любых организаций и лиц, действующих от ее имени.

Экономическая обоснованность

Применение Кодекса корпоративной социальной ответственности неразрывно связано с ключевыми бизнес-процессами Компании, эффективностью осуществляемых видов деятельности.

Приоритетность долгосрочно эффективного устойчивого развития перед краткосрочными выгодами

Компания считает приоритетным достижение долгосрочно эффективного устойчивого развития, нежели получение краткосрочных выгод и прибыли в ущерб достижению стратегически важных целей.

Уважение и учет интересов, мнений и предпочтений

Осознавая интегрированность и взаимозависимость системы отношений заинтересованных сторон, Компания стремится сбалансировано

учитывать интересы и содействовать долгосрочному развитию отношений между всеми без исключения заинтересованными сторонами.

Компания намерена извещать заинтересованные стороны о содержании Кодекса, о принимаемых в его отношении изменениях и дополнениях. Кроме того, Компания по мере возможности использует подход ответной реакции на значительные изменения мнений и интересов заинтересованных сторон, что не означает обязательное согласие с позицией заинтересованных сторон либо подчинение всем предъявляемым требованиям, но обязывает Компанию отвечать на такие требования четко и последовательно, в том числе путем необходимого изменения подходов к ведению бизнеса.

Открытость и прозрачность

Компания стремится поощрять применение работниками положений Кодекса. Для этого ОАО «Нижнекамскнефтехим» намерено постоянно информировать работников об изменениях и дополнениях Кодекса, о приоритетах, планируемых мероприятиях и результатах в области корпоративной социальной ответственности.

Отчетность

Компания стремится к прозрачности деятельности и информационной открытости, для чего принимает меры для предоставления государству, обществу и бизнесу достоверной, своевременной и содержательной информации о существенных вопросах, связанных с Компанией и ее деятельностью. В этих целях Компания будет ежегодно составлять корпоративный Отчет об устойчивом развитии при соблюдении режима коммерческой тайны.

Учет международных и российских стандартов

Действующая в Компании структура корпоративного управления постоянно совершенствуется с учетом достижений российской и международной практики управления в области устойчивого развития и в соответствии с принятыми международными стандартами.

В Компании разработана и внедрена Корпоративная интегрированная система менеджмента качества, экологического менеджмента, менеджмента профессиональной безопасности и здоровья. Действует ряд локальных сертифицированных и аккредитованных систем менеджмента качества, экологии, промышленной безопасности, деятельность которых играет важную роль в реализации стратегических целей Компании.

Уважение истории, культуры, традиций, образа жизни и наследия жителей территории хозяйствования

Компания стремится поддерживать и развивать культурный уровень, национальное и культурное наследие, традиции и образ жизни населения г. Нижнекамска, Республики Татарстан и Российской Федерации в целом.

Принципы Глобального договора

Компания стремится постоянно придерживаться в своей деловой практике принципов Глобального договора, объединяющего усилия компаний, учреждений Организации Объединенных Наций, трудящихся и гражданского общества по реализации десяти универсальных социальных и экологических принципов.

В связи с этим ОАО «Нижнекамскнефтехим» присоединилось к проекту Российского союза промышленников и предпринимателей – Социальной хартии российского бизнеса, основанной на принципах Глобального договора ООН (рег. № 239.16.24.17).

Ключевыми принципами Глобального договора являются:

Принцип 1 – поддержка и уважение подхода, предусматривающего защиту международных прав человека;

Принцип 2 – непричастность к нарушениям прав человека;

Принцип 3 – поддержка свободы объединения и эффективного признания права на коллективный договор;

Принцип 4 – ликвидация всех форм принудительного труда;

Принцип 5 – полное искоренение использования детского труда;

Принцип 6 – ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости;

Принцип 7 – поддержка подхода к экологическим вопросам, основанном на принципе предосторожности;

Принцип 8 – реализация инициатив, направленных на повышение ответственности за состояние окружающей среды;

Принцип 9 – содействие развитию и распространению экологически безопасных технологий;

Принцип 10 – противодействие всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

5. Системы управления в области устойчивого развития. Координация деятельности в области КСО

Общее руководство деятельностью ОАО «Нижнекамскнефтехим» в области устойчивого развития и КСО осуществляют в соответствии с разделением полномочий Совет директоров, Правление и Генеральный директор.

Деятельность в области КСО включает:

- разработку и реализацию корпоративной стратегии и политик в сфере управления персоналом, труда, социальных программ, социального партнерства, взаимоотношений с внешними организациями по социальным вопросам;

- организацию разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом, социального партнерства, социальных программ, в том числе содействующих социальному развитию территорий размещения предприятий Компании;

- формирование ключевых показателей эффективности деятельности Компании в области управления персоналом и социальной политики;

- методическое обеспечение работ в области управления персоналом дочерних организаций;

- разработку и обеспечение реализации стратегии и текущих политик в области компенсационной политики и мотивации работников, а также корпоративных стандартов;

- разработку и координацию реализации социальных (пенсионных, социокультурных, социально-бытовых и др.) и благотворительных программ на общекорпоративном уровне;

- разработку и обеспечение функционирования корпоративной системы социального мониторинга и социальной отчетности, в том числе по международным стандартам;
- организацию взаимодействия с государственными организациями по социальным вопросам.

6. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Реализуя свою социальную миссию и стратегию, Компания учитывает мнение всех заинтересованных сторон. Работа в тесном диалоге позволяет ОАО «Нижнекамскнефтехим» быстрее узнавать об ожиданиях всех заинтересованных сторон и общества в целом и своевременно реагировать на их запросы.

Компания на регулярной основе изучает мнение ключевых заинтересованных сторон посредством проведения опросов и консультаций, круглых столов, осуществляет взаимодействие с ними в форме переговоров, рабочих групп, постоянно действующих комиссий, встреч и совещаний по решению конкретных вопросов и т.п. Основанием для определения ключевых заинтересованных сторон является анализ степени взаимовлияния и тесноты взаимодействия, важности учета их интересов для Компании.

Наиболее значимыми заинтересованными сторонами являются работники, акционеры и инвесторы, партнеры по бизнесу, местные сообщества (в том числе региональные органы власти, органы местного самоуправления, население и общественные организации), заинтересованные стороны на федеральном уровне. Для каждой группы разработаны и внедрены свои методы информирования, обратной связи и взаимодействия.

Компания на постоянной основе взаимодействует с широким кругом заинтересованных сторон, рассматривая взаимовыгодные отношения с ними как важнейший ресурс устойчивого развития.

Соответственно, к целям внутренней социальной ответственности Компания относит:

- безопасность труда;
- стабильность заработной платы и поддержание социально значимой заработной платы;
- дополнительное медицинское и социальное страхование работников;
- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы, программы подготовки и повышения квалификации;
- оказание помощи работникам в критических ситуациях;
- постоянное повышение качества трудовой жизни работников Компании.

К целям внешней социальной ответственности:

- содействие охране окружающей среды;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
- спонсорство и корпоративную благотворительность.

7. Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Обязательства ОАО «Нижнекамскнефтехим» перед заинтересованными сторонами строятся на следующих принципах:

Принципы КСО по отношению к акционерам и инвесторам:

- равное отношение ко всем акционерам, владеющим акциями Компании, в соответствии с требованиями законодательства РФ;
- взаимное доверие и уважение;
- открытость при принятии корпоративных решений;
- персональная ответственность членов Совета директоров и Правления Компании и их подотчетность ее акционерам;
- следование стандартам информационной прозрачности и открытости;
- защита прав акционеров и работников Компании;
- постоянное совершенствование стандартов корпоративного поведения.

Принципы КСО по отношению к обществу в целом:

- производство необходимой обществу продукции наиболее эффективным способом с учетом интересов бизнеса и общества в объеме, качестве и ассортименте, соответствующих рыночному спросу;
- безусловное соблюдение законодательства страны, в том числе в части уплаты налогов;
- соблюдение требований международных соглашений, в том числе норм ведения бизнеса, выработанных международным сообществом;
- использование ресурсосберегающих технологий, обеспечение экологической и промышленной безопасности производства;
- реализация общественно значимых благотворительных проектов в социальной и природоохранной сферах.

Принципы КСО по отношению к местным сообществам:

- предоставление рабочих мест населению;
- уплата налогов, формирующих местный и региональный бюджет;
- реализация проектов, содействующих социально-экономическому развитию территории и социальной сферы;
- участие в проектах по охране окружающей среды;
- оказание благотворительной помощи социально незащищенным категориям граждан;
- взаимодействие с общественными организациями.

Принципы КСО по отношению к работникам:

- проведение честной и открытой политики в отношении своих работников на всех этапах работы с персоналом (отбор, прием на работу, продвижение и развитие, вознаграждение, поощрение, наказание, увольнение);
- предоставление эффективных рабочих мест с конкурентоспособным уровнем оплаты труда и социальных льгот;
- безусловное соблюдение установленных законодательством и коллективными соглашениями норм в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечение безопасных условий труда и высокого уровня социально-бытовых условий на производстве, исходя из приоритетности безопасности работников и сохранения их здоровья;
- содействие всестороннему профессиональному и личностному развитию работников;
- мониторинг и повышение качества жизни работников;
- поддержка бывших работников – неработающих пенсионеров.

8. Основные социальные программы ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Являясь социально ответственным членом общества, Компания добровольно принимает дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом. Значимой частью социальной политики ОАО «Нижнекамскнефтехим» являются социальные программы для работников и членов их семей.

Воплощая социальные программы, Компания стремится не только поддерживать своих работников, но и формировать высокомотивированный коллектив, способный решать сложные производственные задачи, повышать качество жизни работников и членов их семей.

Основные направления реализации социальных программ для работников Компании:

- медицинское обеспечение работников;
- оздоровление и организация отдыха работников;
- общественное питание на производстве;
- спортивно-оздоровительная работа;
- формирование здорового образа жизни;
- культурно-просветительская работа;
- поддержка ветеранов предприятия, негосударственное пенсионное обеспечение;
- поддержка молодежи;
- охрана материнства и детства;
- обеспечение жильем.

Компания проводит планомерную и целенаправленную работу в области персонала. Утверждены Политика в области управления персоналом и Политика в области охраны труда и промышленной безопасности. Компания объявляет обеспечение сохранения жизни и здоровья работников одним из основных корпоративных приоритетов и одним из определяющих факторов развития.

В Компании ведется мониторинг и измерение показателей в области охраны труда и промышленной безопасности, открыто демонстрируются планы и результаты этой деятельности, в том числе через отчеты Компании, доступные заинтересованным сторонам.

В рамках Политики в области охраны труда и промышленной безопасности, руководство ОАО «Нижнекамскнефтехим» берет на себя следующие обязательства:

- принимать и реализовывать требования законодательства Российской Федерации, отраслевые и корпоративные нормативные требования, регламентирующие обеспечение промышленной, пожарной безопасности и охраны труда, предупреждения и готовности к ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- минимизировать промышленные риски и предотвращать угрозы возникновения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;
- обеспечить непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда и промышленной безопасностью на основе лучших мировых стандартов, с учетом мирового опыта, рассматривая ее как одну из составляющих устойчивого конкурентного преимущества;
- достигать и постоянно улучшать показатели результативности в области промышленной безопасности и охраны труда;

- повышать культуру производства, образовательного и профессионального уровня работников в области промышленной безопасности и охраны труда;

- предоставлять необходимые ресурсы для улучшения условий труда, функционирования и улучшения системы менеджмента;

- постоянно формировать положительный имидж Компании, ориентированный на приоритет сохранения жизни и здоровья работников.

Выполнение взятых обязательств в области обеспечения безопасных условий труда работников, защиты здоровья персонала Компания осуществляет за счет:

- процедуры идентификации и оценки промышленных опасностей и рисков, формирования мероприятий по их управлению, снижению уровня промышленных рисков;

- международного сотрудничества в области охраны труда;

- пропаганды и максимально широкого внедрения передового опыта, российского и зарубежного, по вопросу формирования у работников Компании устойчивого мотивационного механизма безопасного поведения на производстве, ответственности как за свою жизнь и здоровье, так и за жизнь и здоровье работающего рядом с ним;

- выделения организационных, материальных и финансовых ресурсов для обеспечения функционирования системы управления охраной труда и проведения мероприятий по охране труда;

- обеспечения открытости и доступности показателей в области промышленной безопасности и охраны труда путем адекватного обмена информацией и диалога со всеми заинтересованными сторонами.

Работая над повышением эффективности производства, Компания не забывает о социальной ответственности бизнеса. Производственные успехи Компании напрямую влияют на изменение качества жизни работников, жителей г. Нижнекамска, как в области снижения нагрузки на окружающую среду, так и в сфере медицинского обслуживания, образования, развития социальной инфраструктуры. Вопросы здоровья и жизни людей, энергоэффективности, предотвращения негативного воздействия на окружающую среду стоят для Компании на первом месте.

Участие в социальных программах города Нижнекамска по направлениям:

- социальная ипотека и улучшение жилищных условий;

- поддержка образования;

- поддержка культуры;

- поддержка духовного возрождения;

- содержание и развитие объектов спорта;

- охрана правопорядка и профилактика правонарушений среди населения;

- развитие подсобного сельского хозяйства;

- социальная помощь населению Республики Татарстан;

- улучшение качества жизни населения, развитие рынка труда;

- развитие корпоративной благотворительности;

- содействие организации малого предпринимательства;

- решение социальных проблем территории.

9. Экологическая эффективность

В отдельное направление корпоративной социальной ответственности Компания выделяет управление окружающей средой, как один из основных корпоративных приоритетов и определяющих факторов развития, который охватывают экологическую ответственность Компании перед всеми заинтересованными сторонами.

В соответствии с утвержденной Экологической политикой ОАО «Нижнекамскнефтехим», Компания в этой сфере корпоративной социальной ответственности ставит перед собой следующие задачи:

- соблюдение природоохранного законодательства Российской Федерации;
- рациональное использование природных ресурсов;
- снижение негативного воздействия на окружающую среду и замена используемых особо вредных для здоровья веществ на менее вредные;
- соблюдение государственных норм и правил, технологических регламентов, положений, стандартов и инструкций, действующих в Компании;
- систематический анализ экологической ситуации с принятием необходимых корректирующих и предупреждающих мер;
- привлечение необходимых средств для реализации плановых экологических показателей;
- постоянное обучение персонала, в т.ч. и по охране окружающей среды;
- совершенствование системы управления окружающей средой;
- повышение противоаварийной устойчивости производств и природоохранных объектов;
- привлечение научно-исследовательских и проектных организаций для решения возникающих экологических проблем;
- регулярное проведение экологических аудитов и обмена опытом;
- систематическое освещение вопросов охраны окружающей среды в СМИ.

10. Ответственная деловая практика ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Компания, осуществляя свою деятельность, стремится вести ответственную деловую практику, руководствуясь следующими положениями:

- ведение деловой практики, с соблюдением этических норм, основанных на принципах добропорядочности и справедливости, честности во взаимоотношениях со своими партнерами и конкурентами;
- нераспространение напрямую либо через третьих лиц заведомо ложной и непроверенной информации;
- противодействие и искоренение коррупции;
- добросовестное соблюдение законодательства Российской Федерации;
- поддержание репутации ОАО «Нижнекамскнефтехим», как ответственного налогоплательщика, вносящего вклад в укрепление финансовой стабильности Российской Федерации;
- поддержание принципов добросовестной конкуренции;
- соблюдение прав человека;

- недопущение использования детского и принудительного труда;
- недопущение дискриминации в любых проявлениях;
- соблюдение принципов справедливого ценообразования и рекламы;
- уважение прав собственности, в том числе прав на интеллектуальную собственность.

11. Благотворительная деятельность

Компания стремится к постоянному развитию благотворительной деятельности, направленной на решение социально-экономических проблем г. Нижнекамска и Республики Татарстан, социальную поддержку детей, инвалидов, престарелых граждан, других социально незащищенных категорий населения, развитие и укрепление материальной базы учреждений здравоохранения, образования, социальной защиты, культуры и спорта, развитие и совершенствование форм осуществления благотворительной деятельности.

К благотворительной деятельности относится:

- улучшение положения социально-незащищенных групп населения (адресная помощь детям, пожилым, многодетным и опекунам семьям, ветеранам, инвалидам, больным людям и т.д.);
- содействие укреплению престижа и роли семьи в обществе, защите материнства, детства, отцовства;
- содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовного развития личности;
- содействие деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан;
- содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта, охраны окружающей природной среды и защиты животных;
- охрана и должное содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, а также мест захоронения;
- содействие деятельности в сфере улучшения условий и охраны труда работающих.

12. Заключительные положения

Настоящий Кодекс вступает в силу с даты его утверждения Советом директоров ОАО «Нижнекамскнефтехим».

После утверждения Кодекса во внутренние документы Компании могут быть внесены необходимые изменения и дополнения.