

Samhällsansvar 2009

Innehåll

Personal.....	2
Utbildning och utveckling av personal.....	2
Lön, bonus och incitamentssystem.....	3
Miljön och arbetsrelaterad hälsa och säkerhet (HSE).....	4
Organisation.....	4
Miljö.....	4
Arbetsskydd.....	5
HSE aktiviteter under 2010.....	6
Policy för socialt ansvarstagande och välgörenhet.....	7



Koncernens verksamhet är utsatt för de hälso-, säkerhets-, och miljörisker som återfinns inom hela oljeindustrin. Dessa risker är strikt reglerade av lagar och statliga förordningar. Bland annat regleras luftföroreningar, vattenanvändning, utsläpp i vattendrag, föroreningar, användandet och hanteringen av farliga ämnen, mark- och grundvattenföroreningar, återställning av mark samt hälsa och säkerhet för personal.

Utöver de statliga regleringarna har alla dotterbolagen verksamma inom upstream antagit en gemensam indu-

strisäkerhetspolicy och dotterbolagen inom downstream har antagit en gemensam HSE-deklaration (från engelskans Health, Safety, Environment, det vill säga hälsa, säkerhet och miljö), som reglerar den industriella och miljörelaterade säkerheten samt arbetsvillkoren. Ett integrerat ledningssystem för HSE-frågor har implementerats, baserat på industriregleringar samt informationsdelning inom downstreamsegmentet.

Personal

Den övergripande målsättningen på personalsidan är att implementera de stora förändringar som genomförs inom koncernen utan att påverka verksamheten och dess effektivitet negativt. Koncernen prioriterar att införa gemensamma anställningsvillkor av högsta klass i alla regioner.

Framtagandet och införandet av gemensamma anställningsvillkor är en del av den övergripande strategiska planen som håller på att tas fram för att skapa en smidig process för beslutsfattande och styrning genom koncernens alla dotterbolag och samtidigt locka och behålla erfaren personal. Alliance Oil har förbundit sig att:

- Följa principerna för socialt partnerskap – respektera och behandla alla anställda lika
- Objektivt utvärdera varje persons bidrag till koncernens resultat
- Förbättra effektiviteten i ersättningssystemen och skapa en koppling mellan individers och grupper ersättning och prestation
- Introducera och implementera effektiva personalledningsteknologier
- Kontinuerligt förbättra de anställdas kunskap och erfarenhet

Det genomsnittliga antalet anställda i koncernen under 2009 uppgick till 6 794, jämfört med 7 071 under 2008. Antalet anställda optimerades genom en omorganisation i delar av detaljistverksamheten och genom outsourcing av tjänster som inte utgör kärnverksamhet, såsom catering och städning. Cirka 73 procent av personalen arbetar inom downstreamverksamheten och 23 procent inom upstream.

Återstående fyra procent är anställda inom företagets ledningsbolag eller inom annan verksamhet.

Den genomsnittliga åldern inom bolaget var, under 2009, 40 år. Andelen av personalen äldre än 45 år minskade under året med fem procent och uppgick vid årets slut till 38 procent. 21 procent av de anställda var yngre än 30 år och per den 31 december 2010 var 41 procent av de anställda mellan 30 och 45 år gamla.

Att ha en balanserad könsfördelning är av stor vikt för bolaget. Givet att olje- och gasindustrin normalt sett har en majoritet av manligt anställda, visar fördelningen, per den 31 december 2009, på 61 procent män och 39 procent kvinnor att bolaget rör sig mot en mer balanserad könsfördelning.

Utbildning och utveckling av personal

Personalutveckling är av stor betydelse för bolaget. Under de senaste åren har Alliance kontinuerligt förbättrat sina personalpolicys för att främja utbildning och utveckling av personalen. Bolaget anser att det är av största vikt att ge alla möjlighet att utvecklas både inom yrket och som individer. Bolaget använder sig av bästa möjliga internationella praxis för att bedöma behovet av personalresurser, för att identifiera potentiella kandidater till ledningspositioner och för att skapa en bank av kvalificerade specialister.

Systemen för att höja kompetensen hos Alliance personal utvecklas kontinuerligt. Teknisk kompetens- och personalutvärderingsverktyg för personal inom kärn- och supportverksamheten är under utveckling och implementering. Grundläggande kompetens har utvecklats för att

mäta huruvida personalen uppfyller yrkeskrav, att definiera möjliga utvecklingsmöjligheter inom yrket och som utvärderingsverktyg vid personalförflyttning.

Ett internt utbildningssystem med syfte att förbättra produktkunskaperna och kundservicen har också införts, i vilket 2 349 anställda deltog under 2009. Koncernen har interna utbildningsenheter licensierade att certifiera kvalificerade yrkesmän.

Totalt har dessutom 2 352 anställda deltagit i olika kurser på både interna och externa utbildningsenheter under 2009, vilket inkluderar 1 961 som deltagit på de obligatoriska grundkurserna, 151 som tagit fackmannamässiga kurser och 240 som erhållit en högre kvalificering. Utbildningskostnaderna under 2009 uppgick till ungefär 400 TUSD.

Lön, bonus och incitamentssystem

Koncernen betalar ut konkurrenskraftig lön till sina anställda samt använder sig av flexibla incitamentssystem vars ersättningar baseras på den anställdes prestationer. Bolaget har utvecklat processer för att ersätta anställda med prestationsrelaterad bonus, etablerat en enhetlig metod för att betala ut bonus, förstärkt linjeförordningens roll och ökat personalens motivation.

Bolagets incitamentsprogram syftar till att attrahera en personalstyrka med stor potential och hög motivation. Huvudprinciperna för programmen är:

- Konkurrenskraftig lön som tar hänsyn till förändringar i arbetsmarknaden och företagets löneutrymme
- Framtagandet av nyckeltal kopplade till ersättningssystemen
- Framtagandet av tävlingar och liknande motivationshöjande aktiviteter
- Träning och utveckling av de anställda

Lön

Bolaget erlägger konkurrenskraftig lön som baseras på analys av arbetsmarknaden med fördelning på regioner och sektorer, samt tar hänsyn till inflation och produktionsmål.

Den genomsnittliga månadslönen var stabil under 2009 och uppgick till 1 TUSD per månad. Den genomsnittliga lönen ökade med 1 procent under året.

Bonus/rörlig ersättning

Under 2009 påbörjades en utvärdering av olika positioner samt framtagandet av ett graderingssystem.

Utöver detta togs det under året fram nyckeltal för ledningen samt för viktiga specialistfunktioner. Bonussystemet länkat till produktionsresultat utvecklades ytterligare. Inom koncernens detaljistverksamhet har ett prestationsbaserat ledningssystem införts. Systemet baseras på individuella målsättningar kopplade till företagets strategi och individuell utveckling av de anställda efter utvärdering av de anställdas kompetens. Under 2010 kommer styrsystemet även att innefatta upstream- och raffinaderiverksamhet samt koncernledningen.

Förmåner

Flerparten av koncernens dotterbolag har kollektivavtal med facken, som reglerar övergripande rättigheter och skyldigheter för både arbetstagare och arbetsgivare. Koncernens dotterbolag erbjuder även sina anställda ett stort antal förmåner utöver de som regleras av rysk lagstiftning, exempelvis:

- Extra sjukvård och sjukförsäkring
- Förbättrade arbetsvillkor
- Stöd till pensionerade anställda och veteraner
- Idrotts-, rekreations- och kulturella aktiviteter
- Materiellt stöd för de anställda

Koncernens frivilliga sociala kostnader uppgick under 2009 till 5 700 TUSD, där majoriteten lades på olycksfallsförsäkringar och frivilliga sjukförsäkringar. En nedbrytning av kostnaderna återfinns nedan:

Område	TUSD	%
Frivillig sjukförsäkring	1 660	29
Olycksfallsförsäkring	1 760	31
Utlägg relaterade till den sociala sfären och levnadsvillkor	970	17
Utlägg relaterade till pensioner, veteraner och barn	600	10
Högtidighållanden och ceremonier	470	8
Materiellt stöd	140	3
Övrigt	100	2

Ett av bolagets viktigaste ansvar gentemot sina anställda är arbetstagarnas försäkringar. De anställda täcks både av obligatoriska sociala försäkringar och frivilliga sjukförsäkringar.

Kollektivavtalets frivilliga sjukförsäkring inkluderar allmän vård, tandläkarvård, sjukhusvård och rehabilitering. Under 2009 lades 1 660 TUSD på detta program.

Som en del i företagets stöd för hälsa och rekreation har bolaget under 2009 delat ut bidrag dels till 113 anställda och dels till 275 anställdas barn.

Formen och storleken på bidragen varierar mellan bolagets dotterbolag. Typiska förmåner inkluderar bland annat fri mat, ersättning under föräldraledighet och kompensation för resor.

Som en del av motivationsprogrammet har bolaget under 2009 introducerat tävlingar inom "Bästa yrkesman" och "Bästa bensinstation" för att belöna företagets mest effektiva individer och grupper.

Bolaget nominerar även aktivt sina anställda till olika former av utmärkelser inom såväl staten, kommunen som

koncernen. Under 2009 belönades 288 anställda för sina prestationer under lång och trogen tjänst, vilket inkluderar 17 anställda som belönades med federala och regering-utmärkelser, 8 regionala och kommunala utmärkelser samt 263 anställda som fick företagsutmärkelser.

Veteraner och stöd till funktionshindrade

Koncernen uppmärksammar även krigsveteraner samt pensionärer med lång och trogen tjänst i bolaget. Speciella ersättningar betalas ut för Segerdagen, nationella Oljedagen och extra pensionsersättningar erlaggs utöver deras statliga pension. Ett engångsbidrag för materiellt stöd betalas även ut i enskilda fall. Alliance Oil stödjer anställda med funktionshinder med utbildning och träning samt genom att skapa nya positioner för dem.

Miljön och arbetsrelaterad hälsa och säkerhet (HSE)

Alliance har ett enhetligt styrsystem för alla dotterbolag vad gäller hantering av miljöskydd, yrkesrisker, industrisäkerhet och hälsa. Systemen bygger på en deklaration som definierar bolagets policy för industriell och miljöskydd samt personalskydd. Följande målsättningar har identifierats för koncernen och dess dotterbolag:

- Att säkerställa högsta prioritet för skyddet av hälsa och liv för anställda och övriga bosatta i områden som bolaget verkar i, samt att prioritera miljörelaterade faktorer över politiska och ekonomiska faktorer
- Att minimera bolagets operativa enheters miljöpåverkan
- Att använda naturresurser på ett så effektivt sätt som möjligt
- Att uppnå och behålla en hög teknisk nivå på HSE-skyddet för att säkerställa industriell-, miljö- och personalsäkerhet
- Att säkerställa att bolaget följer rysk lagstiftning och internationella standarder inom området för industriell och miljöskydd samt personalskydd

Organisation

Alla dotterbolag, beroende av storlek, har en särskild HSE funktion eller specialist som arbetar i enlighet med avdelningsföreskrifter, arbetsbeskrivningar, föreskrifter för operativ kontroll samt rådande lagstiftning, normer och regleringar. Koncernen har tagit fram ett rapportsystem enligt vilket dotterbolagen ska rapportera:

- Olycksfall, nödlägen och incidenter som skett, direkt via telefon och inom en timme skriftligt. En skriftlig rapport utformas efter varje utredning.
- Kvartalsvisa uppdateringar på hur implementeringen av den årliga HSE-planen fortlöper
- Årlig statistik som efterfrågas av staten

Miljö

Alliance Oil anser att en integrerad del i en effektiv verksamhet innebär minimering av verksamhetens miljöpåverkan. Alla ledningsbesluts miljöpåverkan analyseras noggrant.

Varje enhet inom koncernen har standarder, licenser och tillstånd vad gäller miljö och miljöpåverkan. Efterlevnad av

standarder och licenser övervakas i enlighet med scheman utvecklade av övervakande myndigheter.

Mängden utsläpp förändras beroende av vilka volymer som produceras och raffinerar. Dotterbolagen inför fortlöpanande aktiviteter för att reducera miljöpåverkan.

Den totala kostnaden för miljörelaterade åtgärder uppgick under 2009 till 10 470 TUSD, vilket inkluderar investeringar i miljötillgångar på 2 580 TUSD. De huvudsakliga aktiviteterna under året innefattade:

- Implementering av den första fasen i sanerat skyddsområde (så kallad SPA från engelskans "Sanitised protection area") för området kring raffinaderiet och oljedepån i Khabarovsk. Första fasen inkluderar framtagandet av SPA-projektet design inom områdesgränserna, inklusive omkringliggande bostadsbebyggelse, och fastställande av gränserna. Den tekniska designen för SPA-projektet för oljedepån i Vladivostok håller på att tas fram.
- Färdigställande av den första fasen av den kemiska vattenbehandlingsenheten vid Khabarovskraffinaderiet
- Påbörja konstruktionen av en anläggning för behandling av regn- och smältvatten vid Khabarovskraffinaderiet och oljeproduktsdepån i Vladivostok, samt framtagande av design för behandlingsanläggningarna vid oljeproduktsdepåerna i Ussuriyskaya och Syssoevskaya
- Färdigställande av designen av gasåtervinningsanläggningen vid lastplatsen för oljeprodukter vid oljeproduktsdepån i Khabarovsk.
- Färdigställande av design av anläggningar för industriellt och fast avfall på Kolvinskoyefältet

Utöver detta implementerar bolaget ett flertal åtgärder för att skydda miljön i nära samarbete med kommunala och regionala myndigheter vid Khabarovskraffinaderiet.

Under 2009 har ett antal åtgärder implementerats inom upstreamsegmentet för att införa ytligt elektrokemiskt skydd av pipelines med syftet att öka skyddet mot oljeläckage. Bolaget använder ett övervakningssystem med speciellt fokus på att säkra vattendrag och ökar gradvis antalet ekologiska kontrollposter.

Koncernens vattenanvändning

Indikator	Enhet	2009	2008
Total vattenanvändning	'000 m ³	4 135	4 513
External sources, total *	'000 m ³	4,078	4,137
Including			
Surface sources (rivers)	'000 m ³	3,058	3,061
Underground sources	'000 m ³	1,020	1,059
Recycled water	'000 m ³	31,732	31,658
Recycled water in sequential use	'000 m ³	614	614
Discharge to rivers	'000 m ³	160	158
Discharge to surface, total	'000 m ³	150	200

* Inklusive ytliga och underjordiska källor samt kommunalt vatten

Dricksvatten levererat av kommunala leverantörer motsvarade ungefär 1,5 procent av koncernens totala vattenkonsumtion.

Vattenbehandlingsenheter med specifika kapacitetskrav är installerade i alla produktionsenheter: Khabarovskraffinaderiet har ett avloppsbehandlingssystem med en kapacitet på 600 m³ (kubikmeter/timme), grossistförsäljningsterminalerna och bensinstationerna har system med kapacitet motsvarande 50 m³/h respektive 10 m³/h.

Utsläpp

Indikator	Enhet	2009	2008
Totala utsläpp	'000 ton	12,9	15,6
Inklusive			
Solida	'000 ton	0,4	0,5
Flytande och gas	'000 ton	12,5	15,1
Inklusive			
Sulfatoxid	'000 ton	2,3	2,4
Koloxid	'000 ton	4,3	4,9
Kväveoxider	'000 ton	0,6	1,2
Väteoxider, exklusive VOC-utsläpp *	'000 ton	2,5	3,9
VOC-utsläpp	'000 ton	2,8	2,7

* VOC = flyktiga organiska föreningar

Inga föroreningsolyckor skedde under 2009.

Arbetskydd

Alliance utvecklar varje år omfattande tekniska planer som syftar till att förbättra arbetsvillkoren, öka arbetsskyddet, stärka förhållandena för periodpendlande personal, förebygga olyckor på arbetsplatserna och arbetsrelaterade sjukdomar samt minska antalet olyckor och incidenter.

Alliance Oil hade under 2009 kostnader på cirka 2 870 TUSD relaterat till arbetsskydd.

Bolaget köper in högkvalitativa, snabba, tjänster inom hälso- och förebyggande medicinsk vård för de anställda, förser dem med skyddsutrustning och fotbeklädning, individuella skyddsredskap samt personliga hygienprodukter.

Bolaget lägger speciell vikt på att lära ut säkra arbetsmetoder och tekniker samt kunskap inom första-hjälpen vid olyckor. Bolaget certifierar även positioner för förebyggandet och undvikandet av olyckor och erbjuder återkommande medicinska undersökningar. Företaget tillhandahåller alla anställda obligatoriska försäkringar för industriella olyckor och arbetsrelaterade sjukdomar, och garanterar även en speciell pension för de anställda som har arbetat i speciellt svåra och skadliga miljöer.

Bolaget lägger stor vikt vid säkerhetsutbildning av företagets anställda. Under 2009 deltog 1 117 av företagets anställda i grundutbildning, fackmannamässig fortbildning eller annan träning gällande säkerhet, inklusive obligatoriska återkommande träningar och utvärderingar av säkerheten, brandförsvarsträningar, träning för hantering av farliga vätskor med mera.

Antalet olyckor och incidenter har minskat kontinuerligt under de senaste åren. Under 2009 skedde inga industriella haverier, dock skedde totalt 6 olyckor, varav en med dödlig utgång, inom koncernen. De huvudsakliga förklaringarna till olyckorna och incidenterna var:

- Misstag gjorda av person som skadades i olyckan
- Förseelser mot operationella instruktioner
- Underlåtenhet att använda personliga säkerhetsanordningar
- Otillräcklig strömtillförsel från de kommunala elkraftverken

HSE aktiviteter under 2010

Bolaget moderniserar fortlöpande den tekniska utrustningen för att reducera produktionsprocessernas miljöpåverkan. Oberoende granskningar genomförs regelbundet för att utvärdera den ekologiska statusen på de industriella infrastrukturenheterna och för att identifiera potentiella problem som kan skada miljön samt anställdas eller lokalbefolkningens hälsa. Företaget bedriver ett omfattande förebyggande arbete och ett nära samarbete med lokala och federala övervakningsmyndigheter för att skydda miljön. Ramarna för de övergripande HSE-aktiviteterna under 2010 kommer att inkludera:

- Certifiering av integrerade ledningssystem för att uppfylla de internationella standarderna ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001
- Optimera tillhandahållandet av personliga säkerhetsanordningar (PSD) till de anställda och fortsatt utveckling av företagets PSD-standarder och regleringar
- Påbörja teknisk design av ett projekt för återvinning av föroreningar i jordytan.
- Konstruktion av uppsamlingsanläggning och anläggningar för återvinning av kolvättegaser från tankbilsflottan vid raffinaderiet och oljedepån i Khabarovsk.
- Teknisk design av återvinningsanläggningar för kolvättegaser vid råoljaproduktion
- Teknisk konstruktion och omkonstruktion av anläggningar för hantering av regn – och smältvatten
- Utökning av designprojektet för utveckling och implementering av SPA på bolagets operativa enheter

Policy för socialt ansvarstagande och välgörenhet

Målsättningen med bolagets sponsring och välgörenhetsprojekt är att stimulera den ekonomiska och sociala utvecklingen i de regioner bolaget är verksamt i, att förbättra företagsklimatet och att uppmuntra till en fortsatt dialog mellan företag och samhälle. Alliances välgörenhetsprojekt syftar till att bidra till ökad livskvalitet och till en högre utbildnings- och kulturell nivå, samt gynna den fysiska, den moraliska och den spirituella samhällshälsan.

Alliance uppfattning är att bolaget når en högre tillväxt och bättre utvecklingsmöjligheter genom att skapa ett gynnsamt socialt klimat samt genom att etablera en positiv dialog med det lokala samhället.

Alliance har valt att sponsra projekt och välgörenhetsprogram som är av stor vikt för regionens utveckling. Ett av de viktigaste områdena är restaurering och bevarande av social infrastruktur. Koncernens bolag finansierar reparationer och renovering av faciliteter inom kultur, sjukvård och utbildning. Koncernen lägger stor vikt vid historiska platser och områden av stort kulturell betydelse. Utöver detta, tillhandahåller koncernen regelbundet stöd till lokala myndigheter samt till bevarandet av vägar, gator och offentliga rum. Hundratals familjer har fått tillgång till anständiga bostäder tack vara Alliance.

Alliance lägger också stor vikt vid sponsring av idrott. Alliance är en långsiktig partner till fotbollsföreningarna "Neftyanik" och "Samorodok" (Khabarovsk), "Tom" (Tomsk), och till "Lutch-Energia" (Vladivostok). Förutom detta tillhandahåller koncernen även stöd till idrottsklubbar och kommunala idrottsgrupper, samt till utvecklandet av barn- och ungdomsidrotten.

Alliance stödjer även projekt som uppmuntrar den andliga och kulturella utvecklingen i regionerna. Grupper som

har fått ta del av riktat stöd från koncernens bolag inkluderar fonden för ryska barn och av folkmusikant ensemblen "Zia". Stödet sträcker sig även till kommunala kulturella institutioner, såsom barn- och amatörteatrar och lokala museer. Bolaget har även finansierat publicering av utbildningslitteratur.

I de fall det är möjligt ges även stöd till olika religioner, då bolaget anser att dessa är viktiga för att fostra andliga och moraliska värderingar i samhället.

Alliance är engagerat i ett antal välgörenhetsprojekt för att utveckla forskning och utbildning. Bolaget stöttar bland annat den så kallade "intellektuella olympiaden för barn" samt forskningstävlingar. Betydande finansiering har givits till skolor och yrkesskolor för tillhandahållandet av material, tekniska hjälpmedel och laboratorieutrustning.

Bolaget har även gett bistånd till barnhem, veteraner och religiösa institutioner (vilket inkluderar Rysslands alla större religioner) samt till ekologisk övervakning.

Vid implementering av planer för socialt ansvarstagande, i de regioner där koncernen verkar, läggs stor vikt vid utvecklingen av det lokala samhället genom att stötta ungdomsorganisationer, veteranråd, kommunala administrationer och lokala självstyrringsmyndigheter. Alliance stödjer regelbundet på lokal eller kommunal nivå festivaler och firanden av viktiga helgdagar för Ryssland, städer eller regioner.

Under 2009 satsades totalt 25 140 TUSD på socialt ansvarstagande, vilket inkluderar en donation till Zia Bazhaev Välgörenhetsfond på 13 253 TUSD, idrottssponsring motsvarande 6 800 TUSD samt sponsring av ett statligt/regionalt projekt om 2 540 TUSD för byggandet av en ambulansstation.