

אמנות



# Alfa Laval

Оценка корпоративного управления и  
корпоративной социальной ответственности Alfa  
Laval AB

Выполнила: А.Н. Домась  
ДМФ 2-2в, апрель 2017

# Компания

- Глобальный поставщик  
высотехнологичного оборудования
- Мировое лидерство на рынке;
- Широкая клиентская база и  
географический охват;
- Узнаваемый бренд;



# Оценка корпоративного управления

## Структура капитала

Акционеры	Количество обыкновенных акций	Доля уставного капитала, %	Изменения в объеме владения, в 2016г. в п.п.
Tetra Laval BV	122,037,736	29,1	3.0
Alecta	30,109,962	7.2%	0.9
Swedbank Robur Funds	22,750,646	5.4	-1.1
AMF Insurance and Funds	21,795,454	5.2	
Foundation Asset Management	12,550,000	3.0	-3
Fourth Swedish Pension Insurance Fund	6,551,772	1.6	0.3
Folksam	3,033,424	0.7	
SEB Investment Management	2,845,295	0.7	-0.8
SPP Funds	2,629,962	0.6	
Nordea Investment Funds	2,240,493	0.5	-1.3
<b>ИТОГО</b>	<b>226,544,744</b>	<b>54,0%</b>	

# Фондовые рынки



- ✓ Биржа Nasdaq OMX Стокгольма (котируется 35 % от всех акций, торгующихся на бирже)
- ✓ BATS (34,8 %)
- ✓ Turquoise
- ✓ Лондонская фондовая биржа

## Результаты 2016 года:

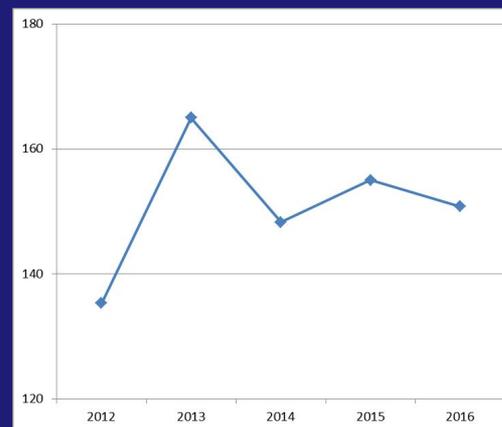
- ✓ На 10,6 % возросло кол-во акций, котирующихся на биржах (за год);
- ✓ Коэффициент оборачиваемости акций составил 2,6 раз в год (140 дней), в 2015г. – 2,4 раза;
- ✓ На 6,8% увеличилось количество транзакций в день и составило 8268;

# Историческая стоимость акций

Динамика изменения цен на акции за 2016г.



Динамика изменения цен на акции за 2012-2016гг.



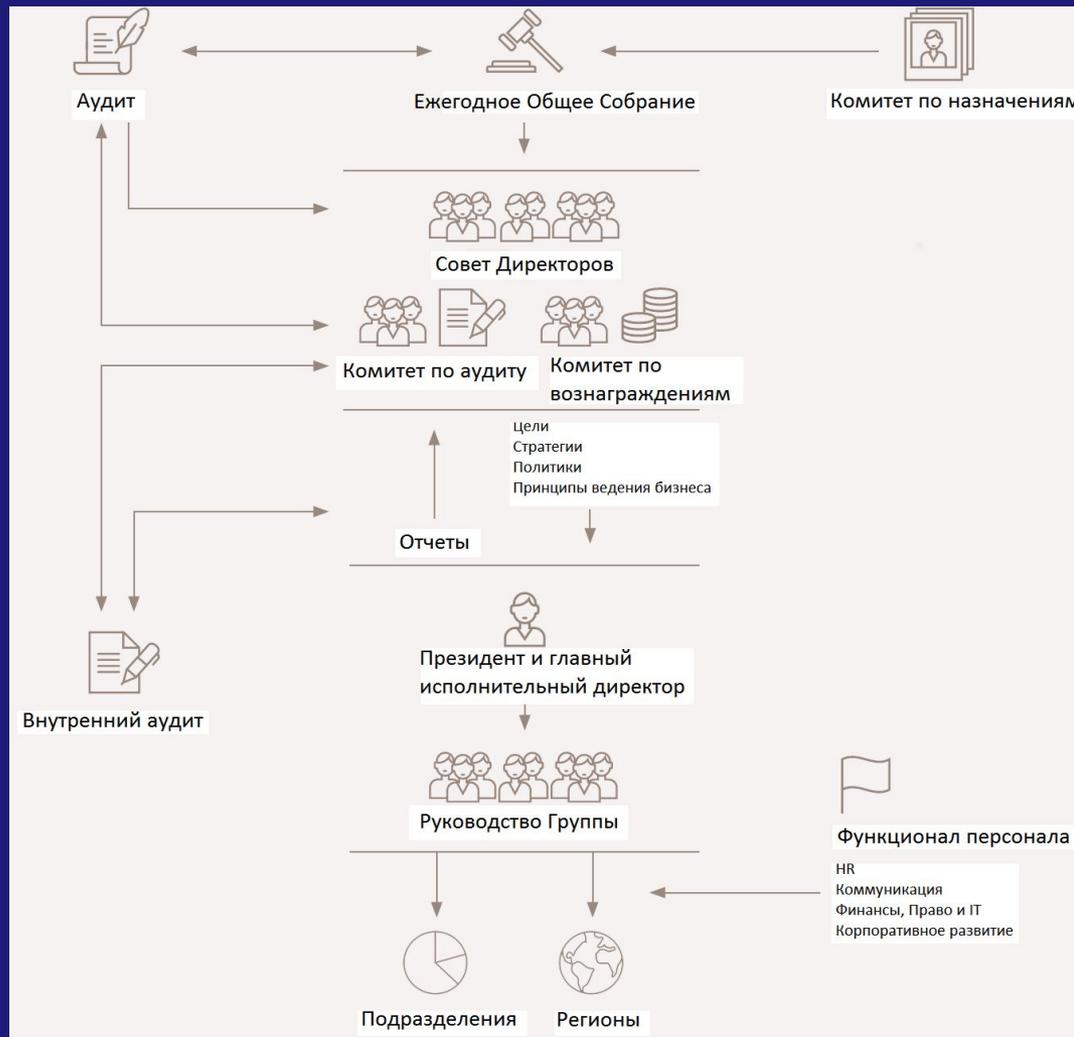
	2012	2013	2014	2015	2016
Цена акции (в конце года), SEK	135,30	165,00	148,30	155,00	150,80
Максимальная цена, SEK	146,50	167,00	187,00	176,90	154,40
Минимальная цена, SEK	110,40	133,00	138,70	126,10	121,30

## Дивидендная политика

- Совет директоров рекомендует регулярные дивиденды, отражающие результаты деятельности, финансовое положение, механизмы финансирования и ожидаемые потребности в капитале Группы Альфа Лаваль. Целью ставится выплата дивидендов в размере 40-50 % от чистой прибыли, скорректированной на повышение амортизации.

	2012	2013	2014	2015	2016
Дивиденды на акцию, SEK	3,5	3,75	4,0	4,25	4,25

# Схема корпоративного управления





## Перечень документов, политик, которыми руководствуются при корпоративном управлении

- ✓ Шведский Кодекс корпоративного управления;  
(соответствует за одним исключением)
- ✓ Закон о компаниях Швеции;
- ✓ Закон о годовых счетах Швеции;
- ✓ Правила обмена;
- ✓ и др.

## Оценка гендерного состава СД, управленцев и работников

- ✓ В структуре персонала 19,3% сотрудников – женщины;
- ✓ 16,2 % топ-менеджеров - женщины;
- ✓ В Совете директоров 30 % - женщины;



## Часть 2. Оценка КСО компании, включая социальные инвестиции

Документы, принципы, декларации, отчеты\*:

- ✓ Принципы ведения бизнеса;
- ✓ Ежегодный отчет, включающий помимо финансовых показателей информацию по миссии, целям, видению
- ✓ Заявление о соответствии акты по предотвращению современного рабства;
- ✓ Инициативы по предотвращению коррупции и взяточничества (АВАС)
- ✓ Доклад о ходе внедрения принципов ведения бизнеса;
- ✓ Отчет в области устойчивого развития, в том числе по принципам GRI;

\* На основании информации, размещенной на сайте компании [www.alfalaval.com](http://www.alfalaval.com)

# Международные инициативы

- ✓ Глобальный договор ООН;
- ✓ Руководящие принципы для многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР);
- ✓ Руководящие принципы ООН в области ведения бизнеса и прав человека;
- ✓ Закон Додда-Франка (конфликтные полезные ископаемые);
- ✓ Акт по предотвращению современного рабства (the UK Modern Slavery Act);

# Сертификация

- ✓ ISO 9000;
- ✓ ISO 14000;
- ✓ OHSAS 18000;
- ✓ Национальные стандарты страны-изготовителя (в России – Сертификаты соответствия требованиям Технических регламентов Таможенного Союза)



# Принципы AL



Проведение обязательного тренинга по предотвращению коррупции для всех «белых воротничков»

Добросовестность

Прозрачность

**Оценка материальности (Materiality assessment)**

**Членство в BSR (Business for social responsibility)**

В организации создан и действует **Совет по коммерческой Этике** (предотвращение взяточничества и коррупции, экспортный контроль), координаторы по вопросам социальной ответственности

## **Здоровье и безопасность**

- Сокращение потерь времени вследствие временной нетрудоспособности на 50 %
- Сокращение на 8 % потерь рабочих дней
- Акцент на улучшение условий труда на производствах в Индии и Китае

В организации действует **Совет по Безопасности, Группа по управлению кризисными явлениями**

Социальная ответственность

Охрана окружающей среды

**Потребление энергии:** Снизить на 1

**Выброс CO2:** снизить на 15%

**Вода:** Снизить потребление на 10%

**Химические компоненты:** Не использовать запрещенные компоненты, сокращение использования на 50% иных компонентов

**Отходы:** переработка 85% к 2020г.

В организации действует Совет по ООС

# Социальный пакет сотрудника (на примере российского офиса компании)

- ✓ оплата проезда с м. ВДНХ до места работы и обратно (предоставляется служебный автобус);
- ✓ добровольное медицинское страхование сотрудников. Пакет клиник ДМС варьируется в зависимости от занимаемой должности;
- ✓ предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска (при стаже до 3 лет – 3 дня, при стаже от 3 лет – 7 календарных дней);
- ✓ компенсация питания в корпоративной столовой для производственного персонала;
- ✓ предоставление материальной помощи к отпуску;
- ✓ страхование жизни от несчастных случаев и тяжелых заболеваний;
- ✓ частичная компенсация детского сада для сотрудников, имеющих малолетних детей;
- ✓ частичная компенсация стоимости летних лагерей для сотрудников, имеющих детей до 18 лет;
- ✓ систему материальных выплат — предоставление материальной помощи в сложных жизненных ситуациях, а также в связи с отдельными событиями (рождение детей, погребение близких родственников, увольнение в связи с выходом на пенсию, при достижении определенного стажа работы и т.д.);
- ✓ предоставление беспроцентной ссуды на собственное лечение или лечение детей в размере трехкратного оклада со сроком выплаты в 6 месяцев (при наличии прибыли предприятия);

[www.alfalaval.com](http://www.alfalaval.com)

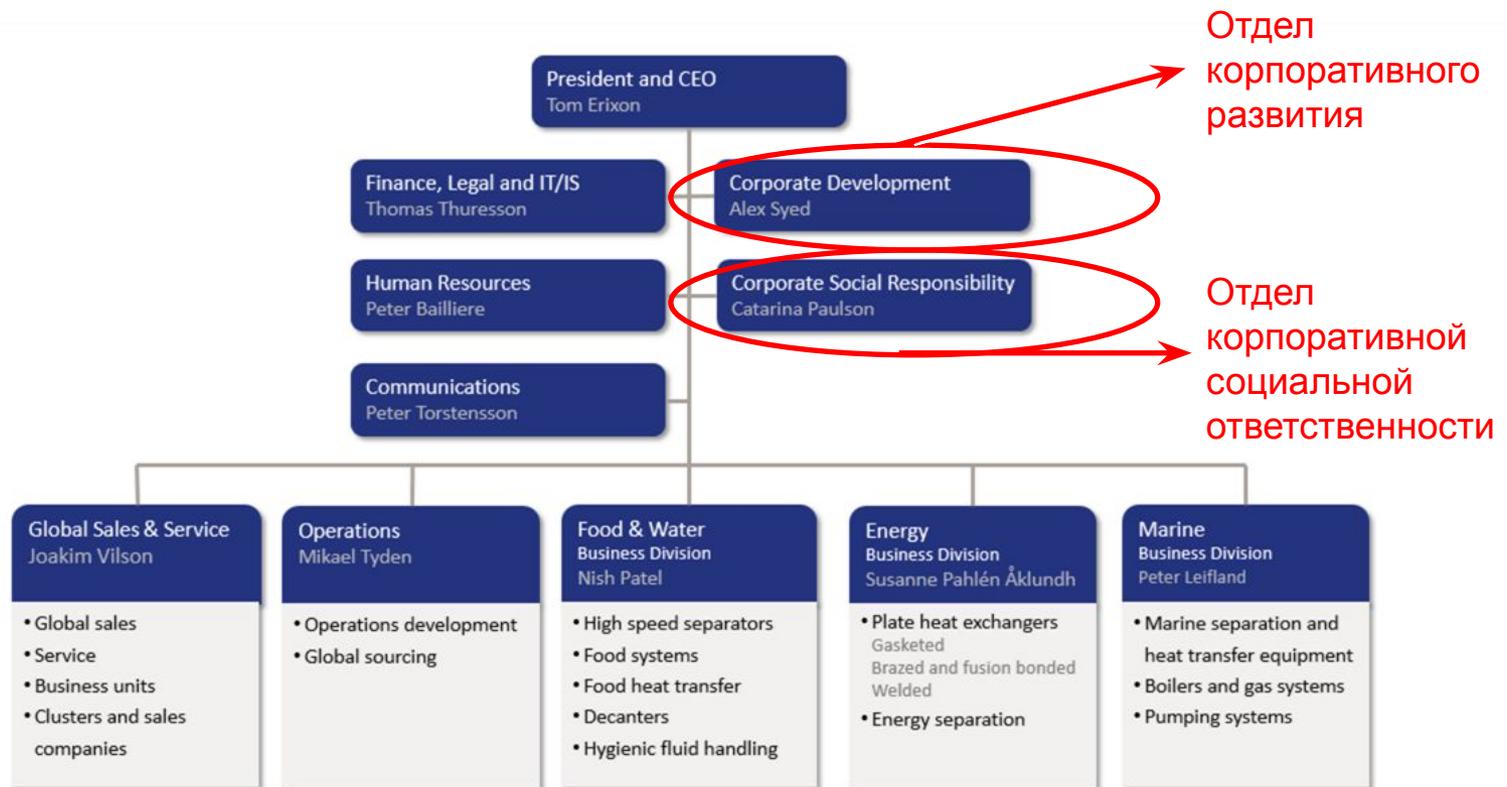
- - оплата мобильной связи и предоставление мобильного телефона. Лимит сотовой



## Развитие через обучение

- ✓ Программы развития и обучения для талантливых сотрудников «Challenger», для женщин «Impact», программы обучения лидерству для менеджеров «Drive»;
- ✓ Система корпоративного онлайн обучения (Alfa Laval Academy);
- ✓ Принцип 70-20-10 (ежедневное обучение на работе – наставники - тренинги);
- ✓ Программы обучения насчитывают 700 курсов, 450 из которых проводятся онлайн;

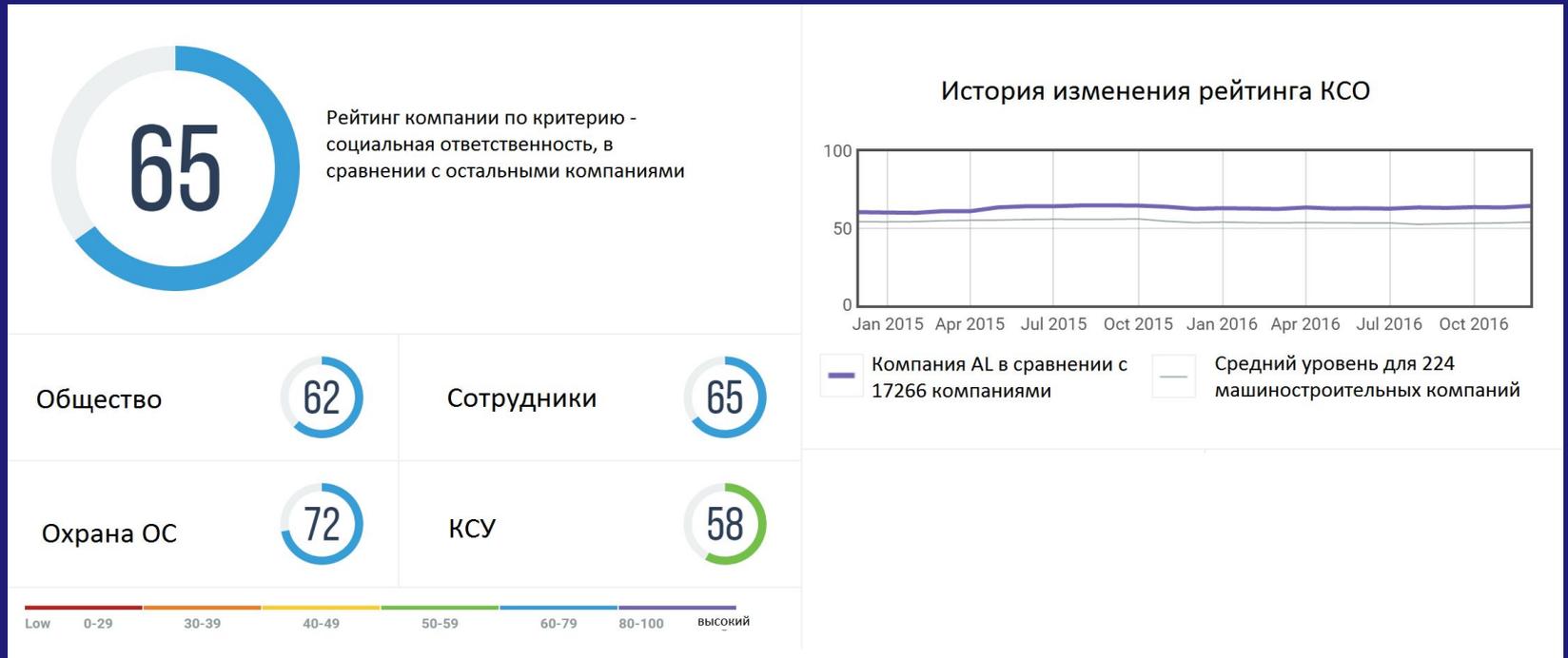
# Структура компании AL



## Индекс социальных инвестиций

- ✓ Сумма социальных инвестиций (IA), 1379 млн. SEK (social security costs + pension costs, note 6 к ежегодному отчету за 2016г.);
- ✓ Величина социальных инвестиций на одного работника (IL), SEK  
 $1379 \text{ млн. SEK} / 17305 \text{ чел.} = 79690 \text{ SEK} \approx 0,8 \text{ млн. SEK}$
- ✓ Отношение социальных инвестиций к балансовой прибыли (IP), %  
 $(0,8 \text{ млн. SEK} / 6196 \text{ млн SEK}) * 100\% = 0,13\%$
- ✓ Отношение социальных инвестиций к валовым продажам (IS), %  
 $0,8 / 35634 = 0,02\%$

# Рейтинг социальной ответственности\*



\* По данным сайта <https://www.csrhub.com/>

## Заключение

- ✓ В компании разработан и внедрен кодекс корпоративного управления;
- ✓ Приоритетными вопросами наряду с ростом прибыли и стоимости акций являются проблемы социальной ответственности (охрана окружающей среды, разработка энергоэффективных систем, улучшение условий труда для сотрудников, повышение уровня их компетенции, вопросы борьбы с коррупцией и взяточничеством и тд.)
- ✓ Поддержание международных инициатив по обеспечению прав человека, противодействию распространения конфликтных драгоценных металлов и др.
- ✓ Рейтинг компании по КСО выше среднего уровня по машиностроительной отрасли, но у компании большой потенциал для разработки и внедрения новых инициатив для совершенствования системы КСО и КУ;