

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ – 2025



Содержание

2	Об Отчете	92	Изменение климата	156	Производственная безопасность	244	Социальная ответственность
4	Обращение Председателя Правления	94	Подход Компании к вопросам изменения климата	162	Система управления производственной безопасностью	248	Управление социальной политикой
6	О Компании	102	Управление выбросами парниковых газов	168	Цифровизация в сфере производственной безопасности	254	Программа социальных инвестиций «Родные города»
6	О Компании	110	Повышение энергоэффективности	170	Охрана труда	266	Корпоративное волонтерство
8	«Газпром нефти» – 30 лет	114	Развитие низкоуглеродных направлений	181	Охрана здоровья и профилактика заболеваний	272	Социально-экономические соглашения с регионами
10	Энергия людей «Газпром нефти»			182	Промышленная безопасность	274	Взаимодействие с КМНС и поддержка коренных малых этносов
12	Бизнес-модель			186	Безопасность на транспорте		
14	Стратегия устойчивого развития						
16	Вклад в национальные цели развития						
18	Управление устойчивым развитием	118	Охрана окружающей среды	190	Наши сотрудники	278	Приложения
20	Корпоративное управление в области устойчивого развития	120	Природоохранная деятельность	192	Люди Компании	278	Основные показатели в области устойчивого развития
32	Управление рисками в области устойчивого развития	128	Оценка воздействия на окружающую среду	198	Обучение и развитие персонала	292	Указатель соответствия GRI
38	Деловая этика	130	Экологическое обучение сотрудников	224	Вознаграждение и социальная поддержка персонала	314	Указатель соответствия TCFD
50	Права человека	132	Охрана атмосферного воздуха	234	Разнообразие и равные возможности	315	Указатель соответствия SASB
56	Технологии и инновации	136	Охрана водных ресурсов	236	Бренд работодателя	319	Определение существенных тем
62	Управление цепочкой поставок	140	Обращение с отходами	242	Взаимоотношения с профсоюзами	328	Глоссарий
70	Забота о потребителях	144	Охрана земельных ресурсов			331	Адреса и контакты
80	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	148	Сохранение биоразнообразия				
88	Соблюдение налогового законодательства						

Об Отчете

Методика подготовки Отчета

ПАО «Газпром нефть» (далее также – «Газпром нефть», Компания) представляет Отчет об устойчивом развитии за 2025 г. (далее – Отчет). Документ является 18-м отчетом об устойчивом развитии Компании.

Отчет направлен на информирование широкого круга заинтересованных сторон «Газпром нефти», включая сотрудников, акционеров и инвесторов, жителей регионов деятельности, общественные организации, клиентов и партнеров Компании, о результатах ее деятельности и достижениях

в области устойчивого развития. «Газпром нефть» стремится демонстрировать передовые бизнес-практики и применять лучшие управленческие и технологические решения, обеспечивая безопасные условия труда и минимальное воздействие на окружающую среду.

В ряде случаев во избежание дублирования информации в Отчете приводятся ссылки на Годовой отчет Компании за 2025 г. и другие корпоративные документы.

Принципы составления Отчета

GRI 2-3

Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами отчетности об устойчивом развитии Глобальной инициативы по отчетности (далее – Стандарты GRI) и охватывает деятельность Компании с 1 января по 31 декабря 2025 г.

- Также при подготовке Отчета Компания в качестве методологической основы ориентируется:
- на рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации¹;
 - Рекомендации по подготовке отчетности об устойчивом развитии Министерства экономического развития Российской Федерации (Минэкономразвития России)²;
 - национальные цели развития России до 2030 г. и на перспективу до 2036 г.³;
 - принципы Глобального договора ООН;
 - разъяснения руководства к применению (implementing guidance) Рабочей группы по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (The Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD);
 - темы отраслевого стандарта SASB, находящегося в ведении Совета по международным стандартам раскрытия информации об устойчивом развитии (International Sustainability Standards Board, ISSB).

GRI 2-5

Настоящий Отчет составлен на основе Отчета об устойчивом развитии ПАО «Газпром нефть» за 2025 год, выбранная качественная и количественная информация⁴ которого, подготовленная в соответствии со Стандартами GRI, была проверена в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность (ISAE), 3000 (пересмотренный) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита и обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов» в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность. Независимым аудитором выступила компания ООО «ФБК».

Отчет проходит согласование в профильных структурных подразделениях, утверждается Председателем Правления ПАО «Газпром нефть», после чего поступает на рассмотрение в Комитет по аудиту.

Границы Отчета

GRI 2-2

Настоящий Отчет включает в себя консолидированные показатели по Группе «Газпром нефть». Периметр консолидации Группы включает дочерние общества «Газпром нефти» в России и за рубежом, а также совместные предприятия под операционным управлением Компании, если

в примечаниях к показателю не указано иное. Такое раскрытие отличается от периметра финансовых и операционных результатов деятельности Компании, которые представлены на основе консолидированных данных Группы «Газпром нефть» по доле-вому методу.

Заявление об ограничении ответственности за публикацию прогнозных данных

Отчет содержит заявления прогнозного характера относительно показателей, характеризующих дальнейшее развитие Компании в области устойчивого развития. Реализация планов и намерений связана с меняющейся политической, экономической, социальной и правовой ситуацией в Российской Федерации и мире. В связи с этим фактические результаты деятельности в последующих отчетах могут отличаться от прогнозируемых.

¹ Информационное [письмо](#) Банка России о рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ, от 12 июля 2021 г. № ИН-06-28/49.

² [Приказ](#) Минэкономразвития России от 1 ноября 2023 г. № 764.

³ [Указ](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309.

⁴ Выбранные показатели отмечены в Приложении «Указатель соответствия GRI» символом

Обращение Председателя Правления



GRI 2-22

Уважаемые акционеры и инвесторы, партнеры и коллеги!

В 2025 году компания «Газпром нефть», как и всегда, неизменно опиралась в своей работе на принципы устойчивого развития. Мы не только продолжали развитие всех направлений нашего бизнеса, но и формировали долгосрочную ценность для российской экономики, общества и будущих поколений. Компания ведет работу по пяти приоритетным направлениям устойчивого развития: снижение климатического воздействия, забота об экологии, производственная безопасность, развитие человеческого капитала и поддержка местных сообществ.

В прошлом году, с учетом роста объемов добычи и переработки, мы добились снижения углеродной интенсивности наших процессов. Это стало

возможным благодаря вводу объектов газовой инфраструктуры и реализации программ энергоэффективности. По итогам 2025 года по сравнению с 2019 годом углеродная интенсивность произведенной продукции Компании была снижена на 32 %.

Мы объединили наши проекты и инициативы в сфере экологии в единую долгосрочную программу. Цели «Газпром нефти» в области экологии сгруппированы по четырем направлениям – «Земля», «Воздух», «Вода» и «Живая среда» – и рассчитаны в горизонте 2030–2035 годов. Они гармонизированы с национальными целями развития Российской Федерации в сфере экологического благополучия. В 2025 году на Омском НПЗ вышел на полную мощность высокотехнологичный комплекс биологической очистки воды «Биосфера», который очищает весь объем промышленной воды и возвращает 70 % в производство.

ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ ОБЪЕДИНЯЕТ 13,5 ТЫС. ЧЕЛОВЕК – ЭТО КАЖДЫЙ ШЕСТОЙ СОТРУДНИК КОМПАНИИ

Особое значение мы уделяем охране труда. Безусловный приоритет производственной безопасности – это часть нашей корпоративной культуры. Мы выстроили барьеры на пути самых значимых рисков, что позволило стабильно снижать количество крупных и значительных происшествий. В 2025 году по ключевым показателям производственной безопасности «Газпром нефть» приблизилась к уровню лучших международных компаний. Сегодня мы активно внедряем инструменты видеоаналитики на основе самообучаемого искусственного интеллекта для мониторинга ключевых барьеров безопасности. В первую очередь такие системы появились на объектах бурения и ремонта скважин, а также на транспорте, который перевозит людей и грузы. В настоящий момент более 2,4 тыс. камер осуществляют непрерывный мониторинг производственных процессов на объектах Компании. Оборудование систем видеоаналитики соответствует особым условиям месторождений и разработано совместно с отечественными лидерами в области видеонаблюдения.

Наша компания создает широкие возможности для развития сотрудников, развивает систему переподготовки и обучения на базе Корпоративного университета, обновляет кадровый резерв. Мы также выстроили комплексную систему подготовки кадров,

которая охватила школы, технические колледжи и профильные вузы. Большое внимание мы уделяем здоровью сотрудников и условиям работы. Так, с запуском современного высокотехнологичного комплекса для жизни, работы и отдыха сотрудников на месторождении им. Александра Жагрина в Югре мы выходим на новый уровень организации жизни вахтовиков на Крайнем Севере и формируем образ нефтегазовой отрасли будущего. Также мы активно развиваем корпоративный спорт, проводим соревнования между сотрудниками подразделений Компании и дочерних обществ. Наши сотрудники гордятся тем, что работают в «Газпром нефти», а многие соискатели очень хотят присоединиться к нашей команде. Неслучайно «Газпром нефть» регулярно занимает лидирующие позиции в рейтингах лучших работодателей страны.

«Газпром нефть» продолжает инвестировать в рост качества жизни в ключевых регионах своей деятельности, реализуя программу социальных инвестиций «Родные города». В прошлом году Компания в очередной раз подтвердила статус партнера национальных проектов России. В 2025 году по итогам грантового конкурса «Родных городов» были поддержаны 138 инициатив жителей регионов деятельности. Важно также, что многие социальные проекты реализуются

сотрудниками «Газпром нефти». Общее количество волонтеров в Компании по итогам года превысило 13,5 тыс. человек. Наше волонтерское движение – одно из самых масштабных в России. При этом Компания оказывает поддержку сотрудникам-волонтерам в реализации их инициатив.

В 2025 году мы отметили юбилей «Газпром нефти». Вот уже 30 лет Компания решает сложные задачи отраслевого масштаба благодаря энергии и профессионализму своих сотрудников. Впереди нас ждут новые вызовы, и я уверен, что успех следующих 30 лет также зависит от команды. Мы продолжим развитие Компании, внедряя лучшие технологические решения, сохраняя фокус на высоких стандартах экологичности, безопасности, на развитии регионов деятельности, нашей страны и общества в целом.

Александр Дюков
Председатель Правления
ПАО «Газпром нефть»

«Газпром нефть» – один из лидеров топливно-энергетического комплекса России с полным циклом деятельности от добычи и переработки углеводородов до реализации нефтепродуктов. Развитие ресурсной базы, внедрение современных технологий, эффективная сбытовая сеть и ответственное отношение к окружающей среде и людям обеспечивают Компании лидерство в отрасли и высокую репутацию в обществе

О Компании

GRI 2-1 GRI 2-6

ПАО «Газпром нефть» – вертикально интегрированная нефтяная компания, являющаяся надежным поставщиком энергетических ресурсов внутри страны и за ее пределами. Компания активно разрабатывает и внедряет новые технологии, что позволяет повышать эффективность работы ее предприятий и снижать воздействие на окружающую среду:

- добывает природный газ – более экологичный вид углеводородного топлива, одновременно инвестируя в сокращение выбросов парниковых газов, включая метан;

- производит биотопливо из возобновляемого органического сырья (отработанного фритюрного масла и животных жиров), что позволяет снижать углеродный след транспортных средств;
- развивает возобновляемую энергетику, наращивая мощность солнечных электростанций, а попутный нефтяной газ использует для выработки электроэнергии на собственные нужды;
- внедряет передовые технологии, открывая новые возможности для продления жизненного цикла углеводородов.

Ключевые показатели отчетного года

Операционные показатели

130,7 млн т н. э. углеводородов добыто
43,9 млн т сырья переработано

Финансовые показатели

3,6 трлн ₹ выручка
1,1 трлн ₹ скорректированная EBITDA
30 % рентабельность по скорректированной EBITDA

Показатели в области устойчивого развития

32 % снижение углеродной интенсивности по отношению к 2019 г.
96,44 % – уровень утилизации попутного нефтяного газа
17,7 % – сокращение удельных выбросов загрязняющих веществ по отношению к 2022 г.
5,6 % – снижение объема водопотребления на собственные нужды
98 % отходов направлено на обезвреживание и утилизацию
Более 1,3 млн мальков выпущено в российские водоемы в рамках программы зарыбления

Более 2,5 млн сеянцев хвойных деревьев высажено в регионах деятельности Компании в Восточной и Западной Сибири
Не допущено аварий на опасных производственных объектах
Не допущено пожаров на объектах защиты
117 тыс. человек прошли обучение в области производственной безопасности
261 социальный проект реализован
138 инициативам местных сообществ оказана грантовая поддержка
Более 13,5 тыс. человек – численность корпоративных волонтеров

История Компании началась в 1995 г. с создания «Сибнефти». В 2005 г., войдя в состав Группы «Газпром», Компания получила новый импульс развития и имя «Газпром нефть». С первых лет работы мы уделяли большое внимание безопасности, экологии и развитию регионов. Со временем эти инициативы стали частью стратегии Компании

Корпоративные события

Климат

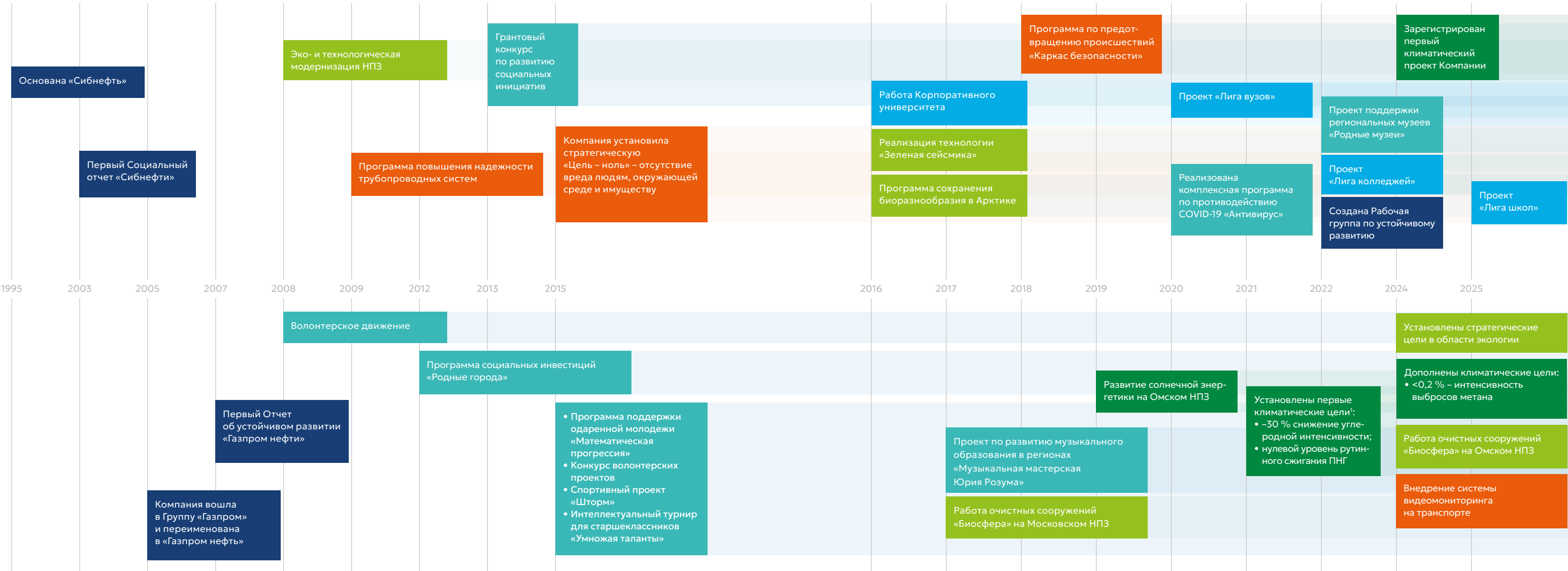
Охрана окружающей среды

Производительная безопасность

Работа с персоналом

Социальная ответственность

«Газпром нефти» – 30 лет



¹ Цели установлены до 2030 г. В качестве базового года для отслеживания прогресса принят 2019 г.

Энергия людей «Газпром нефти»

Мы рассматриваем энергию каждого человека как ключевой ресурс Компании – многогранный и разнообразный. Эта энергия может принимать разные формы, но все они работают как единая система, обеспечивая устойчивость «Газпром нефти» и помогая ей вносить вклад в развитие общества

Энергия созидания:

- формирует стратегию и долгосрочные цели Компании;
- обеспечивает технологическое и цифровое развитие;
- создает устойчивую бизнес-модель в условиях трансформации отрасли.

Разрабатываем и внедряем цифровые и управленческие решения, которые повышают эффективность бизнес-процессов и формируют основу для устойчивого развития Компании.

▶
Подробнее – в разделе «Управление устойчивым развитием»

Энергия познания:

- лежит в основе аналитики данных и управления устойчивым развитием;
- помогает системно управлять рисками и возможностями;
- создает базу для устойчивого и ответственного освоения ресурсов.

Совершенствуем системы управления устойчивым развитием и цифровые инструменты мониторинга, которые позволяют принимать решения на основе данных и повышать прозрачность.

▶
Подробнее – в разделе «Управление устойчивым развитием»

Энергия ответственности:

- направлена на снижение углеродного следа и климатических рисков;
- стимулирует развитие низкоуглеродных решений;
- формирует вклад Компании в климатическую повестку.

Реализуем климатические проекты и внедряем системы мониторинга, направленные на сокращение выбросов и развитие низкоуглеродной энергетики.

▶
Подробнее – в разделе «Изменение климата»

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ НАЧИНАЕТСЯ С ЧЕЛОВЕКА – ЕГО ЗНАНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ИНИЦИАТИВЫ И СТРЕМЛЕНИЯ СОЗДАВАТЬ НОВОЕ

Энергия будущего:

- способствует развитию регионов деятельности;
- поддерживает образование и социальную инфраструктуру;
- формирует условия для устойчивого будущего новых поколений.

Поддерживаем образовательные и социальные проекты, направленные на развитие местных сообществ и повышение качества жизни в регионах.

▶
Подробнее – в разделе «Социальная ответственность»

Энергия заботы:

- формирует культуру производственной безопасности;
- защищает жизнь и здоровье сотрудников;
- поддерживает благополучие сотрудников.

Создаем современные условия труда и внедряем инфраструктурные решения, повышающие комфорт, безопасность и качество жизни сотрудников.

▶
Подробнее – в разделах «Производственная безопасность» и «Наши сотрудники»

Энергия бережного отношения к природе:

- минимизирует воздействие на окружающую среду;
- поддерживает сохранение экосистем и биоразнообразия;
- обеспечивает ответственное природопользование.

Внедряем технологические и научные решения для исследований состояния окружающей среды, восстановления земель и сохранения природных экосистем.

▶
Подробнее – в разделе «Охрана окружающей среды»

Энергия творчества:

- раскрывает профессиональный потенциал сотрудников;
- поддерживает обучение, развитие и карьерный рост;
- формирует вовлеченную и устойчивую команду.

Инвестируем в образование, подготовку кадров и развитие цифровых компетенций, поддерживаем партнерства с университетами, создавая возможности для роста сотрудников и сохраняя звание одного из лучших работодателей в отрасли.

▶
Подробнее – в разделе «Наши сотрудники»

Бизнес-модель «Газпром нефти» выстроена с учетом интеграции принципов устойчивого развития во все звенья производственной цепочки. Такой подход помогает создавать ценности для ключевых заинтересованных сторон Компании: акционеров, потребителей, сотрудников, партнеров, государства и жителей регионов деятельности

Бизнес-модель

РЕСУРСЫ	ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Природные ресурсы Нефтегазовые месторождения	Разведка и добыча углеводородов 130,7 млн т н. э. добыча углеводородов
Производственные ресурсы • Добывающие активы • НПЗ • Заводы по производству масел, смазочных материалов и битума • Сеть АЗС • Сеть ЭЗС	Нефтепереработка 43,9 млн т объем переработки Реализация нефти и нефтепродуктов 1 585 АЗС «Газпромнефть» + 340 АЗС партнерской сети «ОПТИ»
Кадровый и интеллектуальный капитал • ~87 тыс. сотрудников • >1 тыс. собственных ИТ-решений в портфеле НИОКР • Корпоративный университет • Партнерство с вузами, ссузами и школами	Услуги зарядки электротранспорта 146 ЭЗС
Репутационный капитал • Наивысшие кредитные рейтинги • Ведущие позиции в рейтингах работодателей • Высший статус («А+») в рейтинге социально ориентированных компаний	

ЦЕННОСТИ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Для сотрудников Стабильность • Конкурентоспособная оплата труда • +2 направления корпоративной программы социальных льгот Здоровье и безопасность • 100 % сотрудников Компании охвачены системой ДМС • 117 тыс. человек прошли обучение в области производственной безопасности Обучение и развитие • 74 часа обучения на одного сотрудника в год • 317,7 тыс. прохождений образовательных программ в онлайн-режиме и 207,1 тыс. – в очном формате • 1 258 внутренних карьерных консультаций	Для акционеров • 17,3 ₹ дивидендов на акцию за шесть месяцев 2025 г. • 246 млрд ₹ прибыли, относящейся к акционерам ПАО «Газпром нефть» Для потребителей • Продукция Компании в «Золотой сотне» конкурса «100 лучших товаров России» • Титул «Сеть АЗС года» по итогам премии «Выбор потребителей» Для партнеров и поставщиков • 99,4 % – доля закупок у российских поставщиков • 14,7 % – доля закупок у МСП Для местных сообществ • 261 социальный проект • 916 волонтерских акций • 67 общественных слушаний с участием представителей КМНС Для государства и общества • 4 социально-экономических соглашения с правительствами регионов • 21 соглашение с администрациями МО • 6,2 тыс. т – суммарное снижение выбросов загрязняющих веществ в рамках федерального проекта «Чистый воздух»
--	---

Стратегия устойчивого развития

Миссия ПАО «Газпром нефть» в области устойчивого развития – вносить позитивный вклад в социально-экономическое развитие Российской Федерации, следуя принципам экологической и социальной ответственности, чтобы, соответствуя потребностям настоящего времени, сохранять и приумножать возможности будущих поколений.

В своей деятельности в области устойчивого развития Компания руководствуется интересами ключевых заинтересованных сторон – государства, акционеров, сотрудников и общества – и стремится минимизировать связанные с этой сферой риски.

Цели устойчивого развития Группы «Газпром нефть» интегрированы в систему стратегического, среднесрочного и краткосрочного планирования и реализуются в рамках деятельности Компании.

«Газпром нефть» уделяет особое внимание снижению воздействия на природу, последовательно повышает уровень производственной безопасности на своих предприятиях для снижения рисков для людей и окружающей среды, развивает потенциал сотрудников и способствует росту человеческого капитала в регионах деятельности. Следуя этим принципам, Компания внедряет новые подходы, технологические и цифровые решения, что помогает ей непрерывно двигаться вперед и продолжать развитие.

¹ По операционному периметру: 100 % выбросов ДО в России и за рубежом в операционном управлении по отношению к 2019 г.
² Утилизация ПНГ выше 95 %.
³ Отношение всех выбросов метана к объему ПГ и ПНГ товарного и на собственные нужды, т / т н. э.
⁴ От англ. Fatal Accident Rate – коэффициент частоты случаев смертельного травматизма сотрудников, который оценивает отношение количества пострадавших в результате несчастных случаев со смертельным исходом к количеству отработанных человеко-часов за отчетный период, умноженное на 100 млн человеко-часов работы.
⁵ От англ. Process safety event Tier 1 – техногенное событие первого уровня. Это незапланированный или неконтролируемый выход рабочей среды за пределы первичной защитной оболочки во время технологического процесса, повлекший крупную утечку, пожар, взрыв, травму сотрудника или другое крупное негативное последствие в соответствии с международной классификацией (API 754, IOGP 456).
⁶ По сравнению с 2022 г. при условии утилизации ПНГ 96 % по операционному периметру.
⁷ В России, без учета ТКО, активов в автономии и новых активов на этапе строительства.
⁸ К упаковке относятся бочка пластиковая, бочка металлическая, мягкий контейнер разовый, контейнер полиэтиленовый, деревотара, макулатура, пленка полимерная.

Приоритеты и цели «Газпром нефти» в области устойчивого развития

Климат

Приоритеты

- Экономически эффективно сокращаем выбросы парниковых газов
- Обеспечиваем технологическую готовность к реализации различных сценариев будущего
- Создаем низкоуглеродные бизнесы

Стратегические цели

- –30 % – снижение углеродной интенсивности к 2030 г.¹
- 0 – нулевое рутинное сжигание к 2030 г.²
- <0,2 % – интенсивность выбросов³ метана к 2030 г.

Персонал

Приоритеты

- Формируем стратегии обеспеченности компетенциями будущего
- Повышаем привлекательность ценностного предложения Компании
- Поддерживаем вовлеченность и качество жизни сотрудников
- Создаем инфраструктуру для развития и самореализации каждого сотрудника

Стратегические цели

- Долгосрочная обеспеченность персоналом и компетенциями Группы «Газпром нефть» и экосистемы партнеров

Местные сообщества

Приоритеты

- Формируем среду развития потенциала, самореализации и приумножения человеческого капитала регионов деятельности
- Вносим позитивный вклад в социально-экономическое развитие регионов деятельности

Стратегические цели

- Улучшение качества жизни и развитие человеческого капитала в регионах деятельности
- Укрепление социальной репутации Компании в регионах через проекты программы «Родные города»

Производственная безопасность

Приоритеты

- Развиваем систему управления производственной безопасностью (СУПБ) – управляем рисками на основе объективной картины
- Допускаем компетентных и здоровых сотрудников к работам с высоким риском
- Обеспечиваем целостность и надежность технологического оборудования
- Развиваем лидерство и культуру производственной безопасности

Стратегические цели

- 0 смертельных случаев, связанных с производством (FAR⁴ – не выше, чем у референтной группы отраслевых лидеров в области производственной безопасности, к 2030 г.)
- 0 техногенных аварий (PSE Tier 1⁵ не выше, чем у референтной группы отраслевых лидеров в области производственной безопасности, к 2030 г.)

Экология

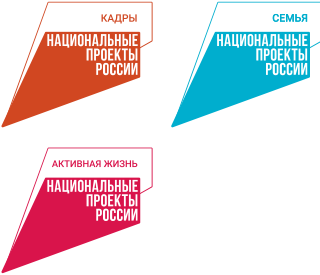
Приоритеты

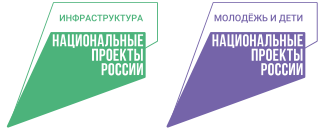
- Оцениваем и проактивно управляем экологическими рисками
- Снижаем воздействие на окружающую среду
- Разрабатываем новые подходы и внедряем новые решения

Стратегические цели

- –40 % – сокращение удельных выбросов загрязняющих веществ к 2035 г.⁶
- Управление рисками выбросов загрязняющих веществ
- 100 %-ное обезвреживание и утилизация отходов к 2030 г.⁷
- 100 %-ное вовлечение упаковки⁸ для переработки к 2030 г.
- Отсутствие сброса загрязненных вод
- Сохранение и восстановление природных экосистем в регионах деятельности

Вклад в национальные цели развития

	Участие в достижении национальных целей развития Российской Федерации имеет большое значение для Компании и рассматривается как часть ее ответственности перед государством и обществом. «Газпром нефть» способствует социально-экономическому и технологическому развитию страны, создает рабочие места и повышает	качество жизни людей в регионах деятельности. За участие в достижении национальных целей и реализации национальных проектов Компания была неоднократно удостоена премии «Наш вклад». В отчетном году статус «Газпром нефти» как партнера национальных проектов России по итогам премии был вновь подтвержден.
Национальные цели развития России до 2030 г. и на перспективу до 2036 г.	Подход Компании	Вклад Компании в реализацию национальной цели в 2025 г.
Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи Национальные проекты 	Компания поддерживает семейные ценности и заботится о здоровье сотрудников, для чего предлагает им воспользоваться социальными льготами, программами добровольного медицинского страхования (ДМС), жилищной программой, предоставляет бесплатное и дотированное питание, оплачивает путевки, а также организует спортивные и культурные мероприятия. «Газпром нефть» также уделяет особое внимание производственной безопасности и защите жизни и здоровья сотрудников и людей, находящихся рядом с ее предприятиями	• Расширение корпоративной программы «Гибкие льготы» • Реализация комплексной программы для персонала «Качество жизни» • Мероприятия по улучшению условий труда • Обучение в области производственной безопасности

Национальные цели развития России до 2030 г. и на перспективу до 2036 г.	Подход Компании	Вклад Компании в реализацию национальной цели в 2025 г.
Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности Национальные проекты 	Компания рассматривает профессиональный и лояльный персонал как ключевой фактор успеха и стремится привлечь как опытных специалистов, так и талантливую молодежь, создавая условия для их развития и карьерного роста. Она также знакомит школьников с профессией нефтяника и поддерживает интерес к инженерным специальностям	• Развитие корпоративной системы непрерывного обучения • Создание «Лиги школ», «Лиги колледжей» и «Лиги вузов» в рамках партнерства с образовательными организациями • Развитие высшего образования в области искусственного интеллекта (ИИ)
Комфортная и безопасная среда для жизни Национальные проекты 	Осуществляя деятельность в различных регионах, Компания уделяет внимание благополучию местных жителей, многие из которых являются сотрудниками или членами их семей. «Газпром нефть» считает, что комфортная и благоустроенная среда проживания способствует развитию потенциала людей, продуктивности их работы и улучшению качества их жизни	• Программа социальных инвестиций «Родные города» • Волонтерские акции • Проекты по поддержке коренных малочисленных народов Севера (КМНС)
Экологическое благополучие Национальные проекты 	Компания стремится снижать воздействие своей деятельности на окружающую среду и вносить вклад в восстановление природы. «Газпром нефть» также формирует бережное отношение к природе среди сотрудников, рассматривая это как важную часть корпоративной культуры	• Развитие климатических проектов • Исследование арктической природы России • Восстановление водных биоресурсов
Устойчивая и динамичная экономика Национальные проекты 	Будучи одной из крупнейших нефтедобывающих компаний страны, которая вносит значительный вклад в федеральный и региональные бюджеты, «Газпром нефть» способствует развитию смежных отраслей и создает рабочие места во многих регионах России	• Социально-экономическое сотрудничество с регионами деятельности • Развитие рабочих профессий и инженерных специальностей • Производство низкоуглеродного топлива



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Корпоративное управление является одним из важнейших аспектов устойчивого развития Компании и определяет единые принципы и подходы к управлению процессами, распределению функций и ответственности, а также к вовлечению сотрудников в достижение общих целей

Корпоративное управление в области устойчивого развития

Ключевые принципы корпоративного управления в области устойчивого развития

GRI 2-22 GRI 2-23

Корпоративное управление в «Газпром нефти» основывается на принципах устойчивого развития. Оно направлено на повышение стоимости акционерного капитала Компании в долгосрочной перспективе, сохранение и приумножение активов, поддержание финансовой стабильности и прибыльности бизнеса, а также на уважение прав и интересов акционеров и иных заинтересованных сторон.

► Подробнее о корпоративном управлении в Компании см. в [Годовом отчете](#) ПАО «Газпром нефть» за 2025 г.

Ключевые международные и национальные корпоративные документы, регламентирующие вопросы в области управления устойчивым развитием

- Всеобщая декларация прав человека
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

- Принципы Глобального договора ООН
- Цели устойчивого развития ООН
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда
- Конвенция Международной организации труда по социальному обеспечению
- Конституция Российской Федерации
- Социальная хартия российского бизнеса Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП)
- Национальные цели развития Российской Федерации, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г. и на перспективу до 2036 г.»
- Методические рекомендации Министерства экономического развития Российской Федерации по подготовке отчетности об устойчивом развитии¹
- Рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ²
- Рекомендации Банка России по учету советом директоров публичного акционерного общества ESG-факторов, а также вопросов устойчивого развития³

Ключевые внутренние документы Компании, регулирующие вопросы устойчивого развития

- Политика в области устойчивого развития
- Кодекс корпоративного управления
- Кодекс корпоративной этики
- Положение о Комиссии по корпоративной этике
- Положение о регулировании конфликта интересов
- Политика в области противодействия мошенничеству и коррупции
- Положение об инсайдерской информации
- Политика в области соблюдения антимонопольного законодательства
- Положение об информационной политике
- Положение о дивидендной политике
- Методология по учету выбросов парниковых газов
- Энергетическая политика
- Кодекс взаимодействия с подрядными организациями
- Политика производственной безопасности

- Основополагающий стандарт «Система управления производственной безопасностью»
- Основополагающий стандарт по управлению экологической безопасностью
- Программа по сохранению биологического разнообразия
- Стратегия реализации региональной политики
- Политика взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера, Сибири и Дальнего Востока
- Политика благотворительной деятельности

GRI 2-23

Внутренние документы «Газпром нефти» в области устойчивого развития и обязательства Компании, закрепленные в них, регулярно доводятся до сведения сотрудников, деловых партнеров и других заинтересованных сторон. Основные положения внутренних регулирующих документов Компании закреплены в Кодексе корпоративной этики, который изучают все новые сотрудники. Кроме того, при обновлении положений кодекса весь персонал обязан ознакомиться с ними. При изменении политик выпускаются новости на корпоративном портале. Сотрудники знакомятся с внутренними документами, направляемыми в личный кабинет на портале.

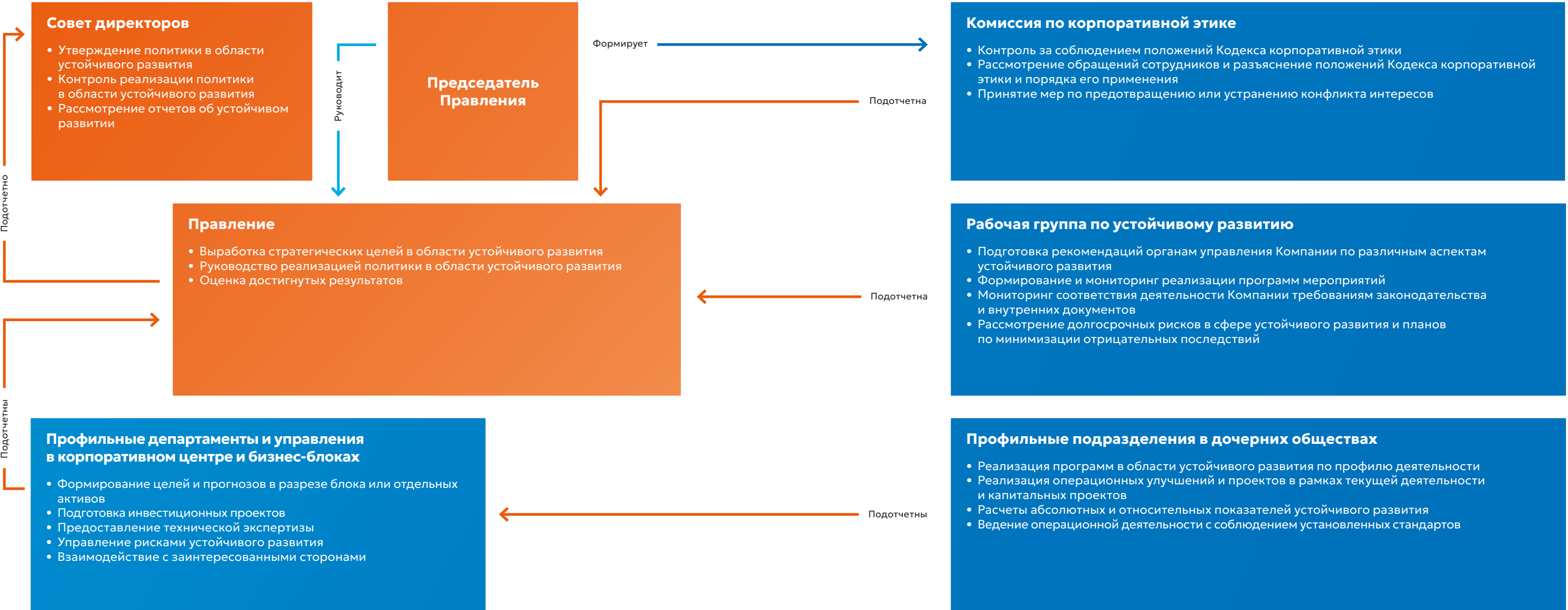
¹ Приказ Минэкономразвития России от 1 ноября 2023 г. № 764.
² Информационное письмо о рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ, от 12 июля 2021 г. № ИН-06-28/49.
³ Информационное письмо о рекомендациях по учету советом директоров публичного акционерного общества ESG-факторов, а также вопросов устойчивого развития от 16 декабря 2021 г. № ИН-06-28/96.

Система управления устойчивым развитием

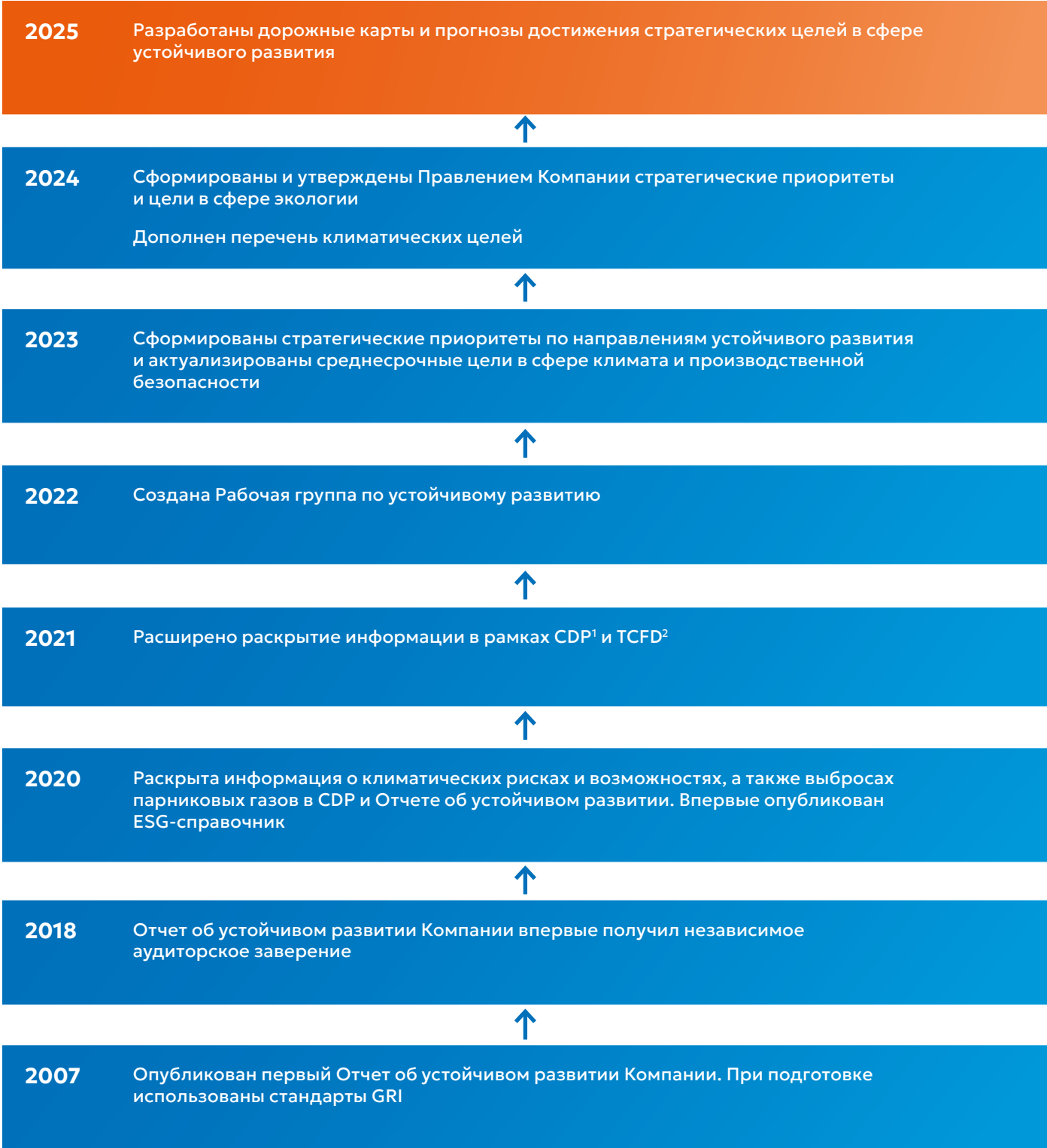
GRI 2-9 GRI 2-13

Модель управления в области устойчивого развития Компании построена на основе принципа эффективного распределения ответственности между различными уровнями и организационными структурами.

Модель управления устойчивым развитием



Ключевые этапы управления устойчивым развитием в Компании



¹ CDP (Carbon Disclosure Project) – Проект по снижению уровня выбросов углерода. Независимая международная организация, ведущая крупнейшую в мире базу данных по выбросам компаниями парниковых газов.

² TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) – некоммерческая организация, которая занимается разработкой рекомендаций по раскрытию информации о финансовых рисках компаний, возникающих в связи с глобальным изменением климата.

Органы управления устойчивым развитием

GRI 2-9

Деятельность органов управления Компании регулируется ключевыми документами, в числе которых Кодекс корпоративного управления и Устав, положения об органах управления³, а также Положение об оценке деятельности Совета директоров.

основные принципы и подходы к вопросам охраны окружающей среды, производственной безопасности, управления персоналом, социальной политики, взаимодействия с клиентами и поставщиками, а также деловой этики и управления рисками; устанавливает долгосрочные цели по всем аспектам устойчивого развития.

Совет директоров избирается Общим собранием акционеров с учетом долгосрочной стратегии развития Компании и ключевых навыков и компетенций кандидатов. В отчетном году в состав Совета директоров Компании вошли 12 человек, в числе которых 11 неисполнительных директоров, включая 3 независимых директоров, и 1 исполнительный директор.

Совет директоров

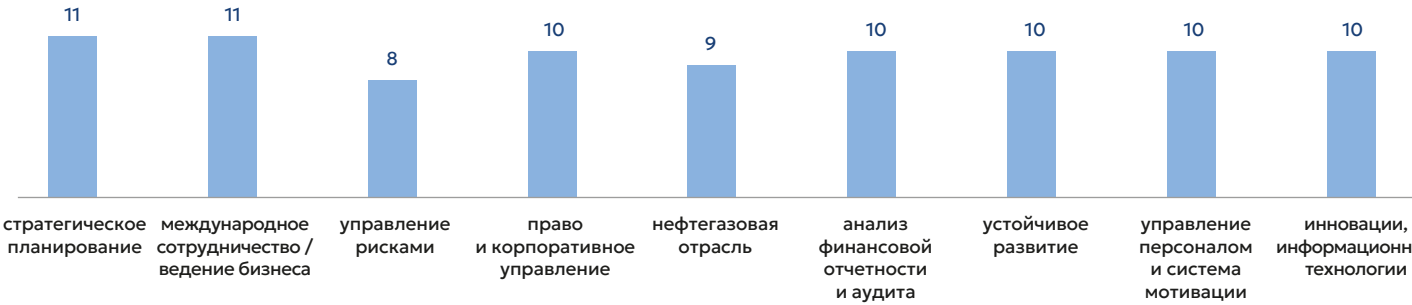
GRI 2-10 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14

Совет директоров «Газпром нефти» играет ключевую роль в формировании стратегического курса Компании в области устойчивого развития. Он определяет

Совет директоров осуществляет ежегодную оценку эффективности корпоративного управления, в рамках которой в том числе рассматриваются итоги деятельности Компании в области устойчивого развития. Кроме того, на ежегодной основе Совет рассматривает отчет Компании в области устойчивого развития.

GRI 405-1

Количество членов Совета директоров, обладающих ключевыми компетенциями⁴, человек

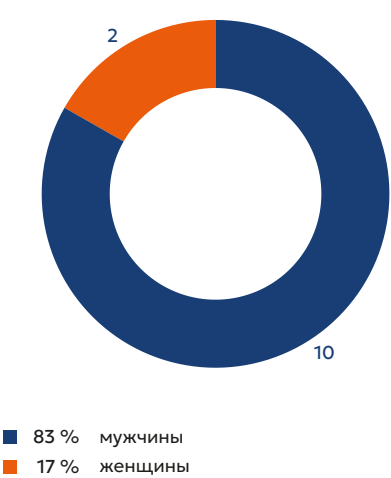


³ Положение об Общем собрании акционеров, Положение о Совете директоров, Положение о Правлении, Положение о Председателе Правления, Положения о комитетах Совета директоров, Положение о Секретаре Совета директоров.

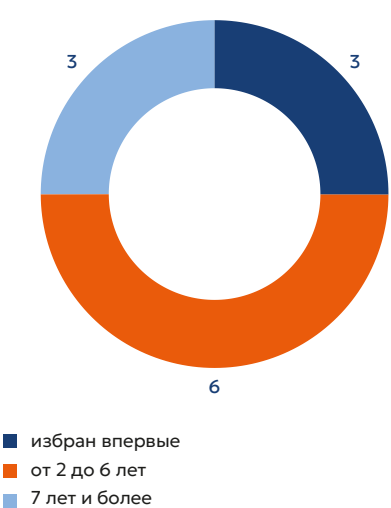
⁴ По результатам Оценки деятельности Совета директоров в 2025 г.

GRI 405-1

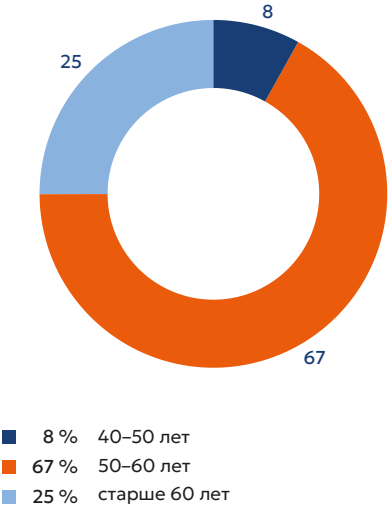
Гендерный состав Совета директоров, человек



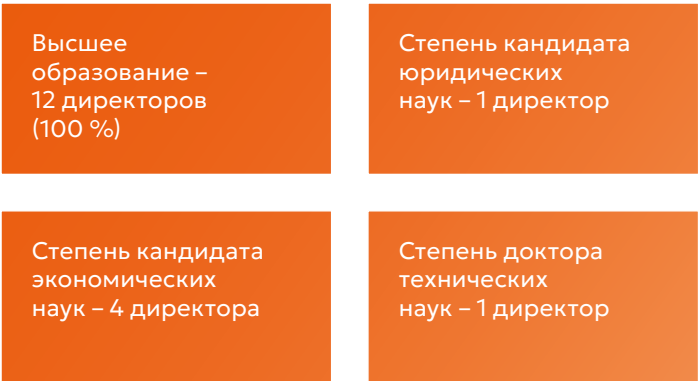
Состав Совета директоров по опыту работы¹, человек



Возрастной состав Совета директоров, человек



Состав Совета директоров по образованию



¹ Опыт работы в составе Совета директоров на 31 декабря 2025 г.

Независимые директора

GRI 2-9

В 2025 г. Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров провел предварительную оценку кандидатов в члены Совета директоров в отношении их профессиональной квалификации и соответствия критериям независимости, а также подготовил рекомендации акционерам в отношении голосования по вопросу избрания кандидатов в Совет директоров.

По результатам оценки Комитет рекомендовал признать независимыми трех кандидатов в члены Совета директоров в силу следующих обстоятельств:

- кандидаты не являются сотрудниками и членами исполнительных органов Компании и контролирующего Компанию акционера;
- характер отношений между кандидатами в члены Совета директоров и Компанией не способен повлиять на принимаемые членами Совета директоров решения;
- кандидаты обладают достаточным профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способны выносить

объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов Компании, контролирующего акционера или иных заинтересованных сторон;

- кандидаты обладают общепризнанной репутацией, свидетельствующей об их способности самостоятельно формировать независимую позицию.

В 2025 г. в состав Совета директоров были избраны три директора, признанных независимыми, что составляет 25 % от общего состава Совета директоров.

Введение в должность членов Совета директоров

GRI 2-17

Для обеспечения эффективной работы Совета директоров в «Газпром нефти» действует Программа введения в должность вновь избранных членов Совета директоров. Задача программы – максимально полное и эффективное ознакомление вновь избранных членов Совета директоров с производственной и финансово-экономической деятельностью Компании, а также с практикой ее корпоративного управления. Реализацию

программы контролирует Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров.

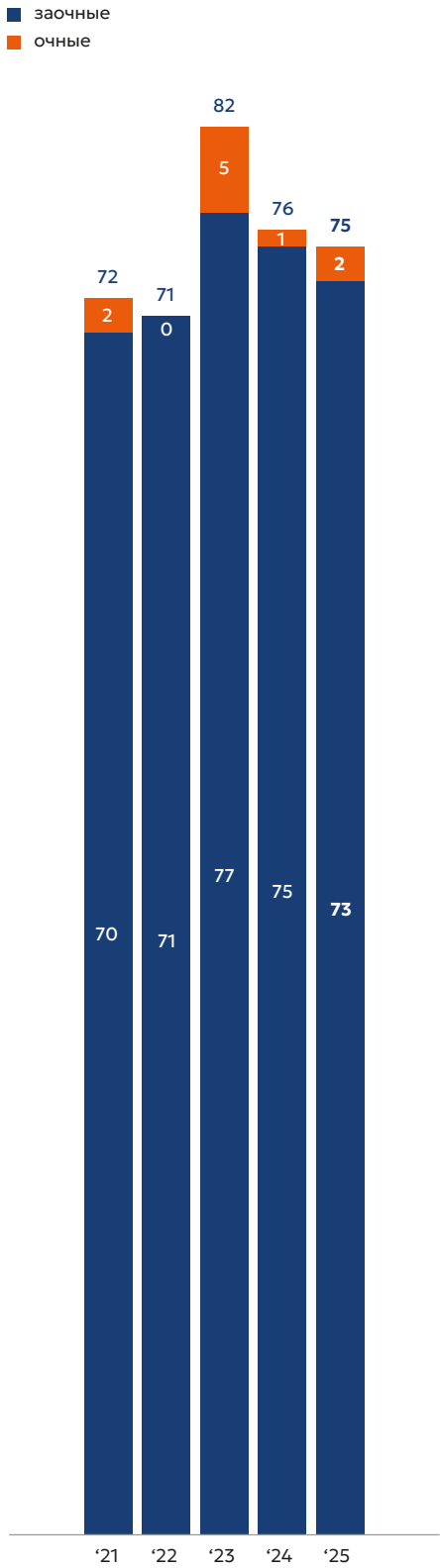
Программа предусматривает консультации с Секретарем Совета директоров по процедурным и юридическим аспектам деятельности Совета директоров и его комитетов, включая разъяснение прав и обязанностей члена Совета директоров, вопросов выплаты вознаграждений, компенсаций и страхования ответственности; изучение основных внутренних документов Компании и Руководства для члена Совета директоров, описывающего основные аспекты бизнеса, внутренних процедур, организации работы Совета директоров и его комитетов, а также встречи (видео-конференц-связь) с представителями высшего руководства Компании для получения информации о ее деятельности.

В 2025 г. в состав Совета директоров вошли три новых директора, которые были ознакомлены с регламентом его деятельности, своими правами и обязанностями, вопросами выплаты вознаграждения, компенсаций и страхования ответственности.

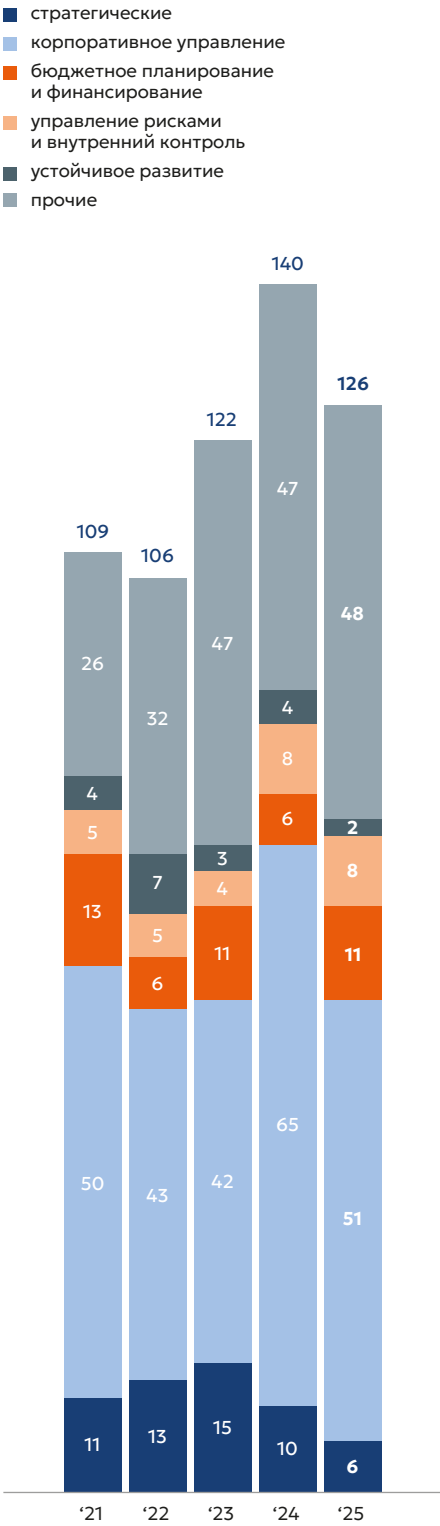
Заседания Совета директоров

В отчетном году Совет директоров провел 75 заседаний, в ходе которых было рассмотрено 126 вопросов. В их числе были вопросы, касающиеся устойчивого развития, в частности обсуждался ход реализации Программы утилизации и повышения эффективности использования попутного нефтяного газа (ПНГ), а также деятельность Компании в области производственной безопасности.

Статистика заседаний Совета директоров



Структура вопросов, рассмотренных Советом директоров, по направлениям деятельности



Комитеты Совета директоров

GRI 2-9

Совет директоров Компании сформировал два комитета: Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям.

Оба комитета участвуют в рассмотрении вопросов устойчивого развития и готовят рекомендации по этим вопросам для Совета директоров. В частности, в 2025 г. Комитет по аудиту подготовил рекомендации Совету директоров в отношении Отчета об устойчивом развитии за 2024 г., а Комитет по кадрам и вознаграждениям предоставил Совету рекомендации о признании независимыми кандидатов в члены Совета директоров.

► Подробнее о задачах, функциях и итогах деятельности Комитета по аудиту и Комитета по кадрам и вознаграждениям см. в [Годовом отчете ПАО «Газпром нефть» за 2025 г.](#)

Рабочая группа по устойчивому развитию

Важным органом управления устойчивым развитием является Рабочая группа по устойчивому развитию, созданная в 2022 г. Ее целью является координация инициатив в сфере устойчивого развития.

В 2023 г. группа разработала стратегические приоритеты по направлениям устойчивого развития, а также обновила среднесрочные цели в сфере климата и производственной безопасности. В течение 2024 г. Рабочей группой были сформированы и представлены для утверждения Правлением стратегические цели Компании в сфере экологии, климатические цели были дополнены ориентиром по выбросам метана.

- Итоги деятельности Рабочей группы в 2025 г.:
- сформированы дорожные карты и прогнозы достижения стратегических целей Компании в сфере устойчивого развития,
 - подготовлен отчет для Правления о ходе деятельности Компании в области устойчивого развития в 2025 г.,
 - организовано обсуждение перспектив углеродного регулирования в Российской Федерации и реализации климатических проектов с участием экспертов из других компаний,
 - проведен анализ изменений в стратегиях крупнейших нефтегазовых компаний в сфере устойчивого развития.

Планы Рабочей группы на 2026 г. включают оценку реализации инициатив в области устойчивого развития, а также анализ развития углеродных рынков для формирования оптимального портфеля климатических проектов Компании.

Вознаграждение органов управления

GRI 2-19 GRI 2-20

По решению Общего собрания акционеров членам Совета директоров в период исполнения ими своих обязанностей может выплачиваться вознаграждение. Его размер устанавливается решением Общего собрания акционеров на основании рекомендаций Совета директоров, подготовленных в соответствии с Положением о вознаграждении и компенсации расходов членов Совета директоров ПАО «Газпром нефть».

Этот документ, в частности, определяет формулы расчета вознаграждений, предоставляемых членам Совета директоров, регламентирует сроки и порядок их выплат, а также компенсации расходов, понесенных членами Совета директоров.

В отношении членов Совета директоров не применяются формы дополнительного материального стимулирования, включая формы долгосрочной мотивации и формы мотивации акциями (опционами на акции).

Членам Совета директоров, являющимся лицами, в отношении которых законодательством Российской Федерации установлен запрет на получение выплат от коммерческих организаций, а также лицу, занимающему должность единоличного исполнительного органа, вознаграждение не выплачивается.

Структура вознаграждения членов Совета директоров за участие в работе органа управления

Базовая часть • Выплачивается за осуществление полномочий члена Совета директоров. • Не привязана к участию в отдельных заседаниях Совета директоров и его комитетов, что соответствует рекомендациям российского Кодекса корпоративного управления. • Размер базовой части вознаграждения рассчитывается исходя из показателя EBITDA по данным консолидированной финансовой отчетности за отчетный год	Дополнительное вознаграждение • Выплачивается за исполнение дополнительных обязанностей: – функций Председателя Совета директоров; – функций члена Комитета Совета директоров; – функций Председателя Комитета Совета директоров. • Рассчитывается в процентах от базовой части, привязано к периоду исполнения дополнительных обязанностей
--	---

Вознаграждение членов Правления регулируется условиями трудовых договоров и внутренними документами, утвержденными Советом директоров.

Структура вознаграждения членов Правления

Базовая часть Размер базовой части вознаграждения определяется индивидуально и закреплён в трудовом договоре. Базовое вознаграждение также включает различные надбавки, не связанные с результатами труда	Премия по итогам года Премия выплачивается за достижение результатов деятельности Компании в краткосрочном периоде. Ее размер зависит от выполнения целей Компании, отраженных в финансово-операционных показателях (ФОП) и бизнес-инициативах (БИ), а также оценки вклада конкретного сотрудника. Список ФОП формируется исходя из стратегических целевых показателей, утверждаемых Советом директоров. При оценке индивидуального вклада учитывается выполнение БИ, отсутствие нарушений и участие в развитии трансформационных инициатив в области производственной безопасности, системы управления операционной деятельностью и Корпоративного университета
---	--

Члены Правления не получают вознаграждение за участие в работе Правления ПАО «Газпром нефть».

В 2025 г. дополнительное вознаграждение за работу в органах управления «Газпром нефти» или ее дочерних обществ членам Правления не выплачивалось.

Управление рисками в области устойчивого развития

Система управления рисками и внутреннего контроля

GRI 2-12

В Компании действует и постоянно совершенствуется система управления рисками и внутреннего контроля (СУРиВК), которая представляет собой совокупность методологической базы, процессов и инструментов, направленных на обеспечение достаточных гарантий достижения Компанией целей и решения задач, а также поддержку сотрудников Компании при принятии решений в условиях неопределенности.

Реестр ключевых рисков Компании актуализируется по итогам каждого полугодия, утверждается Правлением Компании и рассматривается Советом директоров на регулярной основе.

► Подробнее об участниках СУРиВК и их функциях см. в [Годовом отчете ПАО «Газпром нефть» за 2025 г.](#)

По итогам 2025 г. в фокусе внимания органов управления Компании находятся 19 ключевых рисков.

Компания не только оценивает риски в денежном выражении, но и рассматривает их с учетом влияния последствий на безопасность сотрудников, окружающую среду, репутацию Группы и другие аспекты деятельности.

«Газпром нефть» осуществляет управление рисками в области устойчивого развития в рамках СУРиВК

Риски устойчивого развития в 2025 году

Компания выделяет семь приоритетных рисков устойчивого развития: риски производственной безопасности, риски в области

информационной безопасности, мошенничество и коррупция, терроризм, природно-климатические риски, риски, связанные

с человеческим капиталом, декарбонизация. Четыре из них включены в Реестр ключевых рисков Компании.

Риски устойчивого развития

Риск	Последствия	Уровень риска
1. Риски в области производственной безопасности	Гибель и травматизм сотрудников, подрядчиков и гражданских лиц. Дополнительные затраты, связанные с возмещением вреда здоровью, вреда окружающей среде, ликвидацией последствий аварий и инцидентов и уплатой штрафов	Критический
2. Риски в области информационной безопасности	Остановка бизнес-процессов и оборудования, которая повлечет незамедлительные убытки для Компании, хищение конфиденциальных данных	Критический
3. Мошенничество и коррупция	Причинение имущественного, финансового или репутационного ущерба интересам Компании в результате умышленных действий	Существенный
4. Терроризм	Повреждение или уничтожение имущества Компании, причинение вреда здоровью сотрудников и третьих лиц, вынужденная остановка производственной деятельности	Существенный
5. Природно-климатические риски	Дополнительные затраты, связанные с авариями и инцидентами на опасных производственных объектах по причине изменения климатических условий	Несущественный
6. Риски, связанные с человеческим капиталом	Снижение эффективности производственных и управленческих процессов по причине дефицита квалифицированного персонала	Несущественный
7. Декарбонизация	Увеличение нагрузки (введение углеродного сбора / платы за выбросы) и (или) снижение спроса на нефть по причине введения новых регуляторных требований	Несущественный

Риски в области производственной безопасности

Описание рисков

К данной категории относятся риски происшествий: смертельных несчастных случаев и вреда здоровью на производстве, пожаров, взрывов, аварий и происшествий с экологическими последствиями. Кроме того, в эту категорию включены риски, связанные с нарушениями законодательства в области промышленной безопасности и охраны труда, экологической безопасности, сопряженные с возможной приостановкой деятельности объектов и отзывом лицензии.

Меры по управлению рисками в 2025 году

В «Газпром нефти» организована системная работа по управлению рисками в области производственной безопасности и реализуется риск-ориентированная модель управления.

В Компании действует программа «Каркас безопасности», позволяющая эффективно предотвращать происшествия. Сегодня «Каркас безопасности» включает 133 обязательных барьера, направленных на предотвращение происшествий или снижение их последствий.

Также в Компании тиражирована оценка работоспособности барьеров по видео, разработана и верифицирована базовая модель интегральной обработки проактивных и реактивных данных производственной безопасности.

Все риски имущественного ущерба в процессе строительства и эксплуатации, а также убытки от перерыва в производственных процессах покрыты соглашениями со страховыми компаниями.

Риски в области информационной безопасности

Описание рисков

В условиях внешней турбулентности отмечается значительный рост интенсивности кибератак на российскую информационную инфраструктуру, направленных на нарушение функционирования важных информационных ресурсов и сервисов, хищения конфиденциальной информации и персональных данных.

Меры по управлению рисками в 2025 году

«Газпром нефть» соблюдает законодательные требования к обеспечению информационной

безопасности (ИБ), а также требования локальных нормативных актов в этой сфере. Компания тщательно отслеживает потенциальные угрозы ИБ и внедряет меры эффективной защиты.

Реализуется программа по переходу на преимущественное использование отечественного программного обеспечения (ПО), замещение импортного оборудования отечественными аналогами.

Уделяется особое внимание повышению осведомленности сотрудников и вовлечения их в процессы обеспечения ИБ. Еженедельно проводится информирование сотрудников о ключевых событиях и инцидентах в сфере ИБ, а также методах защиты от распространенных угроз. Регулярно организуются обучающие курсы по ИБ.

Мошенничество и коррупция

Описание риска

Неправомерные действия сотрудников, контрагентов и третьих лиц, создающие условия для коррупционных преступлений и мошеннических действий в отношении Компании.

Меры по управлению риском в 2025 году

Для минимизации этого риска на постоянной основе реализуется комплекс мер: контроль за соответствием действий и поведения сотрудников корпоративным нормам и правилам, ознакомление сотрудников с требованиями политик Компании, расширение возможностей горячей линии и проведение расследований и служебных проверок по фактам нарушения антикоррупционной политики.

Терроризм

Описание риска

Умышленные действия третьих лиц, направленные на повреждение или уничтожение объектов промышленности, транспорта, связи, технологических установок, вооруженный захват заложников, причинение вреда здоровью, гибель людей, распространение радиоактивных, химических, биологических и иных опасных веществ.

Меры по управлению риском в 2025 году

Компания взаимодействует с антитеррористическими территориальными комиссиями по вопросам

антитеррористической защищенности объектов, проводит учения и комиссионные проверки антитеррористической защищенности объектов.

Ведется обучение и повышение квалификации сотрудников, ответственных за организацию антитеррористической защищенности объектов Компании.

Природно-климатические риски

Описание рисков

Возможные изменения климата, неблагоприятные природные и гидрометеорологические явления в зоне нахождения активов Компании могут нанести ущерб зданиям и сооружениям, системам трубопроводного транспорта и инженерным коммуникациям.

Меры по управлению рисками в 2025 году

Наибольшие риски на данный момент создает изменение несущей способности многолетнемерзлых грунтов, связанное с ускоренным ростом температуры в районах Крайнего Севера. Указанный риск включен во все модели рисков промышленной безопасности.

В Компании внедрен комплексный подход при строительстве и эксплуатации зданий и сооружений на вечномерзлых грунтах.

В качестве мер по адаптации к изменению климата в Компании создан Центр обустройства и эксплуатации месторождений в криолитозоне, который систематизирует передовые подходы к проектированию, строительству и эксплуатации промышленных объектов на Крайнем Севере. Деятельность Центра направлена на проведение научных исследований, комплексную оценку проектов, испытания новых технологий, оборудования и материалов, применяемых для создания инфраструктуры на вечномерзлых грунтах.

На регулярной основе на объектах, расположенных на вечномерзлых грунтах, проводится геотехнический мониторинг с использованием передовых автоматизированных средств. Мониторинг позволяет выявлять потенциально опасные дефекты и отклонения, способные привести к повреждению инфраструктуры. Действует единый стандарт для дочерних обществ, регламентирующий организацию и выполнение мониторинга многолетнемерзлых грунтов, а также внедрен регламент выполнения прогнозных расчетов температурного режима грунтов.

Риски, связанные с человеческим капиталом

Описание рисков

Бизнес Компании во многом зависит от компетенций и мотивации ключевых сотрудников, а также от способности Компании привлекать и удерживать такие кадры. Конкуренция за персонал усиливается в связи с ограниченным количеством квалифицированных специалистов на рынке труда, в том числе из-за демографической ямы конца 1990-х и начала 2000-х гг., а также снижения привлекательности работы в нефтяной отрасли. Ожидается дальнейший рост спроса на квалифицированных сотрудников и затрат на их привлечение.

Меры по управлению рисками в 2025 году

Для привлечения и сохранения квалифицированных специалистов Компания развивает программы мотивации и социальной поддержки, проводит обучение сотрудников и формирует кадровый резерв.

Компания поддерживает сотрудников по всем направлениям жизни, не только предоставляя меры поддержки сверх установленных законодательством, но и создавая возможности для всестороннего развития – обучения, поддержки здоровья, занятий спортом. Компания всегда отслеживает потребности персонала и корректирует программы развития и поддержки в соответствии с актуальными запросами.

Регулярное исследование социально-психологического климата позволяет Компании оценить уровень вовлеченности и степень удовлетворенности сотрудников, выявить сильные и слабые стороны Компании как работодателя, а также определить зоны развития.

Декарбонизация

Описание риска

В мире продолжают развиваться национальные системы торговли квотами на выбросы парниковых газов. Лидером выступает Китай, который защищает экспорт от потенциальных торговых барьеров углеродного регулирования со стороны США и Евросоюза.

Меры по управлению риском в 2025 году

«Газпром нефть» следит за изменениями в углеродном регулировании на ключевых рынках, а также принимает проактивные меры для предотвращения потенциального негативного воздействия.

Для снижения углеродного следа продукции в «Газпром нефти» ведется постоянная работа по повышению энергоэффективности, включающая переоборудование предприятий и развитие ВИЭ¹. Компания также ведет работу над различными

низкоуглеродными проектами, такими как разработка новых, менее углеродоемких видов топлив и развитие сети заправочных станций для электромобилей.

В Компании поставлена цель по снижению углеродной интенсивности на 30 % до 2030 г. По итогам 2025 г. Компания достигла снижения на 32 %. Текущая задача – удержание достигнутого уровня интенсивности до 2030 г.

ПРИНИМАЕМЫЕ МЕРЫ ПО УПРАВЛЕНИЮ РИСКАМИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПОЗВОЛИЛИ В 2025 Г. УДЕРЖИВАТЬ РИСКИ НА ДОПУСТИМОМ ДЛЯ КОМПАНИИ УРОВНЕ

¹ Возобновляемые источники энергии.

Корпоративная культура «Газпром нефти» строится на принципах деловой этики и добросовестности. Именно они обеспечивают устойчивость бизнеса и формируют доверие заинтересованных сторон. Для этого мы внедряем и поддерживаем единые высокие стандарты поведения для наших сотрудников и партнеров

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ:

- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»



Деловая этика

Управление вопросами деловой этики и добросовестности

GRI 2-13 GRI 2-15 GRI 2-23 GRI 2-24
GRI SASB EM-EP-510a.2

Нормативную основу системы управления вопросами деловой этики и добросовестности в Компании формируют следующие документы:

- Кодекс корпоративной этики;
- Положение о Комиссии по корпоративной этике;
- Политика в области противодействия мошенничеству и коррупции;
- Политика в области соблюдения антимонопольного законодательства;
- Положение о регулировании конфликта интересов.

Отдельные положения, регулирующие вопросы деловой этики, добросовестности и управления конфликтом интересов, также содержатся в следующих документах:

- Кодекс корпоративного управления;
- Положение о Совете директоров.

Кодекс корпоративной этики (Кодекс) разработан на основе положений Кодекса корпоративной этики ПАО «Газпром», учитывающего общепринятые нормы в этой сфере, а также ключевые международные и национальные документы, среди которых Всеобщая декларация прав человека, Принципы Глобального договора ООН, Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Социальная хартия российского бизнеса РСПП.



► Кодекс корпоративной этики

ПОЛОЖЕНИЯ КОДЕКСА ОБЯЗАТЕЛЬНЫ ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ, А ТАКЖЕ РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ НА ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Цель Кодекса
Обеспечение устойчивого развития ПАО «Газпром нефть» за счет создания безопасной рабочей среды и защиты интересов всех заинтересованных сторон.

- Задачи Кодекса**
- Определение приоритетов и принципов ответственного ведения бизнеса в Компании, закрепление единых корпоративных ценностей и моделей поведения.
 - Регулирование вопросов этики, прав человека, информационной безопасности, взаимодействия с окружающей средой и использования ресурсов Компании.
 - Формирование общей корпоративной культуры и эффективной системы взаимодействия между органами управления, акционерами, сотрудниками, партнерами, контрагентами и иными заинтересованными лицами.

Корпоративные модели поведения

Целеустремленность как свойство нашего характера	Сотрудничество как стиль нашего взаимодействия
Инновационность как образ нашего мышления	Безопасность как наш приоритет
Эффективность как принцип достижения наших целей	Ответственность как наше отношение к делу

Кодекс определяет основные обязательства Компании и сотрудников, среди которых нетерпимость к коррупции, соблюдение норм антимонопольного законодательства и требований по предотвращению конфликта интересов, ответственное взаимодействие с контрагентами и конкурентами, акционерами и инвесторами, а также защита окружающей среды и поддержка принципов устойчивого развития.

Кодекс является открытым документом и доступен на сайте Компании, а также размещен на корпоративном портале. Это позволяет сотрудникам обращаться к его положениям в любой момент.

За организацию работы по исполнению требований Кодекса отвечает Комиссия по корпоративной этике. Ее персональный состав и председатель определяются приказом Компании. Решения Комиссии являются обязательными для исполнения подразделениями и сотрудниками «Газпром нефти».

Состав Комиссии: не менее пяти человек.

Функции Комиссии:

- рассмотрение обращений и принятие решений по итогам рассмотрения;
- разъяснение сотрудникам положений Кодекса и порядка его применения;
- принятие мер по предотвращению, устранению или минимизации последствий конфликта интересов

В 2025 г. в состав комиссии по корпоративной этике входили пять членов правления компании

Обращения на горячую линию

GRI 2-15GRI 2-16GRI 2-25GRI 2-26

Способы подачи обращений на горячую линию

Для выявления и рассмотрения этических нарушений в Компании действует система каналов обратной связи, включая горячую линию «Газпром нефти».

- Кроме горячей линии, в Компании существуют и другие каналы обратной связи:
- официальная почта Комиссии по корпоративной этике «Газпром нефти» ETHICS@gazprom-neft.ru и электронные почтовые ящики комиссий в дочерних обществах;
 - обращение к сотруднику кадровой службы, закрепленному за соответствующим подразделением;
 - сообщение на Корпоративном портале в разделе «Персонал / Корпоративная культура».

Пользоваться этими каналами коммуникаций могут все сотрудники Компании. Обращение на горячую линию и официальную почту Комиссии по корпоративной этике доступно также для контрагентов, партнеров и иных лиц, которым стала известна информация о возможных нарушениях. Поданные обращения рассматривает Комиссия по корпоративной этике.



Форма обратной связи горячей линии на сайте Компании



Электронная почта: hot-line@gazprom-neft.biz

Почтовый адрес: 190121, г. Санкт-Петербург, абонентский ящик № 516

Телефон¹: 8 (800) 700-6-500

¹ Звонок бесплатный по всей территории России.

КОМПАНИЯ ГАРАНТИРУЕТ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ РАССМОТРЕНИЯ ОБРАЩЕНИЙ И НЕ ДОПУСКАЕТ ПРЕСЛЕДОВАНИЯ ДОБРОПОРЯДОЧНЫХ ЗАЯВИТЕЛЕЙ

Порядок подачи и рассмотрения обращений в Комиссию по корпоративной этике



В 2025 г. было зафиксировано 91 обращение, связанное с нарушением Кодекса корпоративной этики. Нарушения, описанные в 38 обращениях, подтвердились. В том числе по вопросам регулирования конфликта интересов поступило 44 обращения о нарушениях. Случаи нарушений, указанные в 21 обращении, подтвердились.

Темы обращений в Комиссию по корпоративной этике в 2025 г.:

- возможный конфликт интересов;
- вопросы межличностного общения;
- сложности во взаимоотношениях между сотрудниками и руководителями;
- вопросы, не относящиеся к компетенции Комиссии по этике и переданные в ответственные подразделения (вопросы

организации рабочего времени, документооборота, кадрового администрирования и др.).

Основные решения по урегулированию нарушений:

- проведение корректирующих бесед между руководителем и сотрудником;
- прохождение сотрудниками внеочередного специального обучения по соблюдению норм Кодекса и ценностей, а также курсов по эмоциональному и лидерскому развитию;
- разработка рекомендаций для подразделений по совершенствованию процессов взаимодействия между сотрудниками и улучшению межличностных отношений;

- корректировка должностных обязанностей или изменение правового статуса сотрудника для предотвращения конфликта интересов;
- разработка рекомендаций по привлечению к дисциплинарной ответственности в случае несоблюдения локальных актов Компании.

В Компании ведется статистика обращений, анализируются их темы и принятые по каждому случаю решения. Информация о соблюдении норм корпоративной этики регулярно доводится до сведения Совета директоров Компании.

Обучение в сфере корпоративной этики

Для профилактики нарушений в Компании проводится обязательная программа изучения требований и положений Кодекса корпоративной этики. Этот курс проходят все новые сотрудники. Кроме того, при обновлении Кодекса все сотрудники без исключения проходят обучение и тестирование. Разъяснение сотрудникам требований Кодекса и текущий контроль за их соблюдением возложены на руководителей подразделений.

В дополнение к этому на внутреннем портале Компании регулярно выходят статьи и видеоролики, доступно объясняющие сотрудникам, как применять положения Кодекса в различных ситуациях.

Предотвращение конфликта интересов

GRI 2-15 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-25

«Газпром нефть» руководствуется принципом абсолютного неприятия конфликта интересов и обеспечивает единообразное понимание этого принципа сотрудниками. Компания минимизирует риски вовлечения персонала в конфликт интересов, поощряет честность, неподкупность и ответственность сотрудников, а также прилагает все усилия для повышения доверия со стороны клиентов и контрагентов.

Понятие конфликта интересов, зоны контроля при управлении конфликтом, позиции персонала, наиболее подверженные конфликту интересов, а также примеры ситуаций, в которых он может возникнуть, определены в Кодексе корпоративной этики ПАО «Газпром нефть». Отдельные аспекты в этой сфере регламентируются другими внутренними документами, среди которых Положение о регулировании конфликта интересов и [Положение об инсайдерской информации](#), а также комплекс документов по обеспечению информационной безопасности.

0 случаев конфликта интересов по итогам анализа деклараций сотрудников, занимающих ключевые позиции

Задачи Компании по предотвращению конфликта интересов:

- ограничение влияния частных интересов и личной заинтересованности сотрудников Компании на принимаемые деловые решения;
- разработка и внедрение механизмов для выявления, предотвращения, урегулирования и контроля конфликта интересов;
- создание локальной нормативной базы, регламентирующей деятельность Компании в сфере предотвращения конфликта интересов;
- информирование деловых партнеров, контрагентов, членов органов управления компаний Группы «Газпром нефть» и сотрудников о действующих в Группе мероприятиях в области предотвращения конфликта интересов.

Регулирование конфликта интересов

Процесс регулирования конфликта интересов в Компании включает процедуры декларирования и механизмы оперативного уведомления.

Декларирование – ключевой инструмент выявления риска возникновения конфликта интересов. При приеме на работу, переводе на другую должность, а также на ежегодной основе сотрудники заполняют декларацию о конфликте интересов, которая проверяется Департаментом по корпоративной защите. При выявлении признаков конфликта интересов соответствующая информация передается на рассмотрение Комиссии по корпоративной этике, которая анализирует ситуацию и принимает решение по дальнейшим действиям.

Кроме того, в Компании предусмотрена возможность разового уведомления о конфликте интересов. Сотрудники и другие заинтересованные стороны могут сообщить о потенциальном конфликте в произвольной форме через горячую линию или отправить электронное письмо в Комиссию по корпоративной этике. Все сообщения

рассматриваются Комиссией, которая затем принимает решение о необходимых мерах регулирования.

К мерам по регулированию конфликта интересов, которые использует Компания, относятся ограничение доступа сотрудника к информации, которая может затрагивать его личные интересы, отстранение сотрудника от соответствующих обсуждений и решений, пересмотр его функциональных обязанностей или перевод на другую должность. В качестве крайних мер рассматриваются отказ сотрудника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании, передача сотрудником имущества, являющегося основой конфликта, в доверительное управление, а в исключительных случаях – расторжение трудового договора.

Управление конфликтом интересов членов органов управления

Управление конфликтом интересов членов Совета директоров ПАО «Газпром нефть» осуществляется в соответствии с Кодексом корпоративного управления и Положением о Совете директоров Компании.

0 случаев конфликта интересов у членов Совета директоров и членов Правления ПАО «Газпром нефть»

В рамках установленных процедур проводится проверка информации об участии членов Совета директоров в деятельности других обществ. Сведения о возможном конфликте интересов подлежат обязательному раскрытию и включаются в материалы, предоставляемые членам Совета директоров при подготовке и проведении заседаний.

В случае выявления признаков конфликта интересов Председатель Совета директоров вправе предложить соответствующему члену Совета воздержаться от участия в обсуждении и принятии решений по вопросу, находящемуся под влиянием такого конфликта. Кроме того, членам Совета директоров запрещается принимать подарки или иные вознаграждения от сторон, заинтересованных в принятии решений.

По итогам 2025 г. не было выявлено ни одного случая конфликта интересов у членов Совета директоров и членов Правления ПАО «Газпром нефть».

Противодействие коррупции

GRI 2-23 GRI 2-24

Политика в области противодействия мошенничеству и коррупции является важным нормативным документом Компании. Она устанавливает принципы и механизмы предотвращения коррупционных проявлений и недобросовестных практик, противодействия мошенничеству и управления коррупционными рисками в деятельности компаний Группы «Газпром нефть».

GRI 2-28

«Газпром нефть» – участник Антикоррупционной хартии российского бизнеса РСПП

Управление коррупционными рисками

GRI 205-1

Мониторинг и оценка коррупционных рисков ведется на постоянной основе во всех подразделениях компаний Группы «Газпром нефть». Высшее руководство ПАО «Газпром нефть» получает регулярные отчеты о противодействии мошенничеству и коррупции и контролирует деятельность по выявлению, предотвращению, минимизации коррупционных рисков и рисков мошенничества.

В отчетном году доля сотрудников, замещающих должности с высоким коррупционным риском, составила 17 %.

Информирование и обучение в области противодействия коррупции

GRI 205-2

Компания выстроила прозрачную систему информирования о принципах и требованиях в области противодействия коррупции. Все ключевые документы доступны сотрудникам на внутреннем портале, а их изучение является важным этапом при приеме на работу. Подрядчики и партнеры также обязательно знакомятся с антикоррупционными требованиями в ходе переговоров и при подписании соглашений.

Информирование об антикоррупционных политиках и процедурах Компании в 2025 году

Проинформированы

Каналы и способы информирования

97 % сотрудников

- Размещение действующих локальных нормативных актов на корпоративном портале;
- обязательное ознакомление с антикоррупционными положениями при приеме на работу;
- ежегодное декларирование конфликта интересов и другие процедуры

Члены органов управления

- Утверждение антикоррупционных документов и контроль соблюдения антикоррупционных положений и решений

85 % контрагентов и партнеров

- Антикоррупционные оговорки в договорах;
- размещение информации о горячей линии на сайте Компании;
- информирование при проведении переговоров

0,45 часа

среднее время прохождения антикоррупционного обучения на одного сотрудника ПАО «Газпром нефть» в 2025 г.

В систему корпоративного обучения Компании включены курсы, которые помогают сотрудникам расширить свои знания о механизмах коррупционных и мошеннических действий, а также отработать навыки их предотвращения.

GRI 205-2

В 2025 г. антикоррупционное обучение прошел 901 сотрудник, в том числе все члены Правления Компании.

Программы корпоративного обучения в 2025 году

«Противодействие коррупции и мошенничеству»

«Противодействие коррупции в коммерческих организациях»

«Предупреждение и противодействие корпоративной коррупции»

«Конфликт интересов и его урегулирование в рамках норм антикоррупционного законодательства»

Соблюдение антимонопольного законодательства

GRI 2-23 GRI 2-27

Строгое следование антимонопольному законодательству укрепляет доверие партнеров, репутацию и устойчивость бизнеса Компании. Ключевой документ, регулирующий деятельность ПАО «Газпром нефть» и его дочерних обществ в этой области – Политика в области соблюдения антимонопольного законодательства.

В Компании выстроена комплексная работа по управлению антимонопольными рисками. Она включает мониторинг рынков нефтепродуктов, анализ ценовой динамики, факторов спроса и предложения, а также предусматривает взаимодействие с антимонопольными и отраслевыми регуляторами. По итогам этой работы формируются рекомендации по допустимому поведению Компании и ее дочерних обществ на рынках нефтепродуктов. Эти рекомендации учитываются при принятии управленческих и коммерческих решений, в том числе при оценке допустимости изменения розничных цен на топливо.

Для формирования устойчивой культуры соблюдения антимонопольного законодательства проводится инструктаж новых сотрудников.

GRI 206-1

В 2025 г. антимонопольные органы не выявили нарушений норм антимонопольного законодательства со стороны Компании. Решения регуляторов о нарушении антимонопольного законодательства, а также предписания об их устранении в отношении Компании и ее дочерних обществ в отчетном году не выносились.

НЕ ДОПУЩЕНО СЛУЧАЕВ НАРУШЕНИЙ НОРМ АНТИМОНОПОЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ГРУППЕ КОМПАНИЙ «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»



► Кодекс корпоративной этики



► Политика в области производственной безопасности



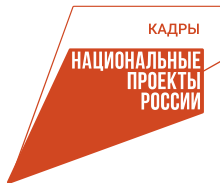
► Положение об информационной политике



► Политика обработки персональных данных

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ:

- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»



Права человека

GRI 2-23 GRI 2-24

Соблюдение и защита прав человека являются неотъемлемой частью системы устойчивого развития Компании. В своей деятельности «Газпром нефть» руководствуется требованиями законодательства Российской Федерации и международными нормами в области прав человека и трудовых прав, уделяя особое внимание правам сотрудников, местных сообществ и коренных малочисленных народов.

Принципы соблюдения прав человека закреплены во внутренних корпоративных документах, отражают ключевые ценности Компании и применяются во всех аспектах ее деятельности. «Газпром нефть» формирует рабочую среду, основанную на уважении, равноправии и недопущении дискриминации, а также развивает систему внутренних коммуникаций и вовлекает сотрудников в социально значимые проекты в регионах деятельности.

GRI 2-23

Нормативно-правовая база в области соблюдения прав человека

Международные документы

- Глобальный договор ООН
- Всеобщая декларация прав человека
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда

Национальные документы

- Конституция Российской Федерации
- Трудовой кодекс Российской Федерации

Корпоративные документы

- Кодекс корпоративной этики
- Политика в области противодействия мошенничеству и коррупции
- Политика в области производственной безопасности
- Политика в области устойчивого развития
- Концепция региональной политики
- Политика взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера, Сибири и Дальнего Востока
- Политика благотворительной деятельности
- Положение об информационной политике
- Политика обработки персональных данных

GRI 2-23 GRI 2-24

Принципы и стандарты, которыми руководствуется Компания в области прав человека, последовательно применяются в ее повседневной деятельности. Это создает рабочую среду, исключающую преследования и домогательства, и гарантирует отсутствие

дискриминации по национальному признаку, полу, происхождению, возрасту и другим основаниям.

Соблюдение прав человека и трудовых прав, а также управление рисками в этой области находится в зоне ответственности Комиссии по корпоративной этике. Она рассматривает в том числе

обращения о возможных нарушениях прав человека, поступающие на горячую линию и через другие каналы коммуникаций, принимает решения по поступившим обращениям и информирует об этом органы управления Компании.

► Подробнее о деятельности Комиссии см. в подразделе «Деловая этика»

GRI 406-1

0 случаев дискриминации выявлено в Компании

Инклюзия и равные возможности

Компания последовательно развивает практики инклюзивного трудоустройства, рассматривая социально-трудовую интеграцию людей с инвалидностью как часть устойчивой корпоративной культуры. С 2022 г. предприятия сегмента сбыта моторных топлив «Газпром нефти» трудоустраивают людей с инвалидностью, формируя условия для их долгосрочной профессиональной реализации.

Подход «Газпром нефти» основан на учете индивидуальных особенностей и сильных сторон сотрудников. При подборе задач и условий труда учитываются как физические ограничения,

так и особенности нейроразвития, что позволяет раскрывать потенциал сотрудников и повышать эффективность работы. В 2022 г., опережая требования законодательства, Компания начала создавать льготные штатные ставки и заключать прямые трудовые договоры с людьми с инвалидностью, переходя от проектного формата к устойчивой модели занятости.

«Газпром нефть» выстраивает партнерства с профильными некоммерческими организациями (НКО) и государственными институтами для развития инклюзивных практик. Совместно

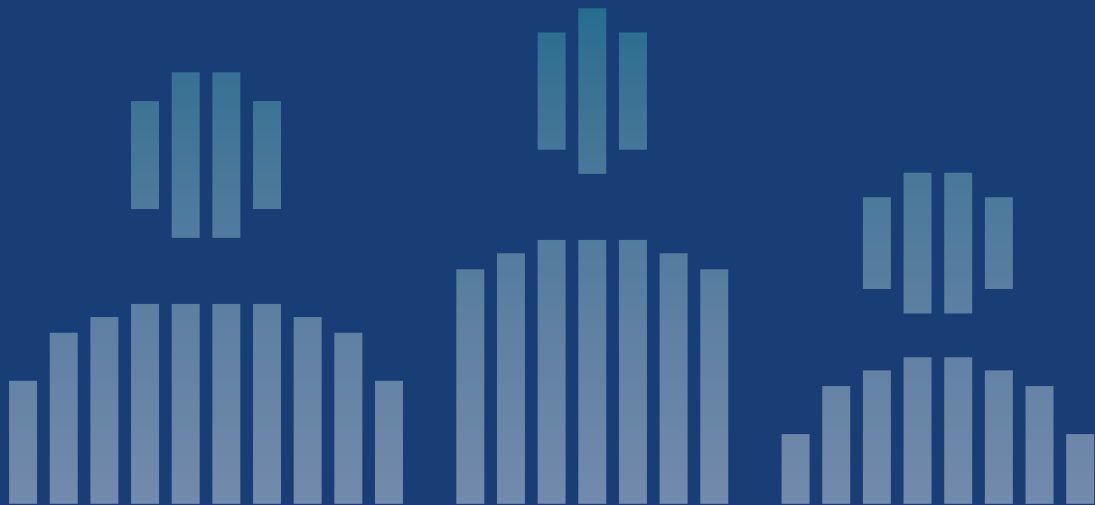
с Региональной общественной организацией людей с инвалидностью «Перспектива» и региональными центрами занятости был проведен аудит доступной среды офисов Компании. Сегодня сотрудники с инвалидностью работают в гибридном формате в офисах «Газпром нефти» в Санкт-Петербурге, Москве, Кемерове и Тюмени. Они трудятся в подразделениях по работе с персоналом, маркетингу, производственной безопасности и в центре закупок. В 2026 г. Компания планирует расширить сотрудничество с НКО и развивать профориентационные программы для студентов с инвалидностью.

«ЦИФРОЛОГИЯ»: АНАЛИТИКА БЕЗ ГРАНИЦ

Проект «Цифрология», запущенный в 2020 г., стал основой развития инклюзивного трудоустройства в аналитических задачах. Он реализуется data-science-направлением сегмента сбыта моторных топлив «Газпром нефти» совместно с фондом системной поддержки людей с аутизмом «Антон тут рядом».

Сотрудники с расстройствами аутистического спектра участвуют в проекте, занимаясь анализом, проверкой и подготовкой

данных в рамках различных задач Компании. Сегодня команда «Цифрологии» насчитывает семь человек, внутри нее действует система наставничества. За время реализации проекта выросли качество, объем и эффективность обработки данных, а сам проект стал примером взаимной ценности: устойчивой занятости для людей с инвалидностью и практической пользы для бизнеса.



Предотвращение принудительного и детского труда

GRI 408-1 GRI 409-1

«Газпром нефть» полностью исключает использование принудительного и детского труда в Компании, а также запрещает его применение в цепочке поставок.

При выявлении фактов использования поставщиком принудительного или детского труда на любом этапе сотрудничества Компания незамедлительно прекращает с ним все взаимоотношения.

НЕ ДОПУСКАЕТСЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
ДЕТСКОГО И ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Обучение сотрудников в области соблюдения прав человека

GRI 410-1

100 % сотрудников, принятых на работу в 2025 г., прошли обучение в области соблюдения прав человека

Корпоративная система обучения «Газпром нефти» включает модули по соблюдению прав человека. Обучающий онлайн-курс «Кодекс корпоративной этики и корпоративные модели поведения», разработанный Корпоративным университетом Компании, направлен на формирование у сотрудников общего понимания принципов корпоративной этики, уважения прав человека и обеспечения равных возможностей в повседневной работе.

В 2025 году курс прошли 51,7 тыс. сотрудников Группы. Продолжительность курса составила 1,33 часа, и в совокупности сотрудники посвятили обучению почти 69 тыс. человеко-часов. В 2026 г. обучение сотрудников по данному курсу будет продолжено.

Одним из главных направлений стратегии «Газпром нефти» до 2030 г. является внедрение инновационных и цифровых технологий. Это позволяет успешно реализовывать крупные проекты нефтедобычи и обеспечивать высокие результаты Компании в области производственной безопасности, охраны окружающей среды и адаптации к изменению климата

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ:

- «Технологическое лидерство»
- «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы»



Технологии и инновации

Инновации и цифровизация

Приоритеты технологического развития и цифровой трансформации включены в стратегию и программу инновационного развития ПАО «Газпром нефть». Инновационные проекты Компании направлены на преодоление технологических вызовов, с которыми сталкиваются конкретные добывающие и нефтеперерабатывающие предприятия, и на решение задач отраслевого масштаба.

Технологии для обустройства удаленных месторождений

В число приоритетов стратегии ПАО «Газпром нефть» входит разработка технологий обустройства месторождений, находящихся на отдаленных территориях с суровым климатом.

Компания разработала мобильную модульную установку подготовки ПНГ, не требующую применения ингибиторов гидратообразования, что позволяет снизить производственные

затраты. Результаты испытаний подтвердили возможность роста объема извлечения конденсата из попутного газа и снижение коэффициента уноса жидкой фазы из газовых сепараторов – в итоге применение новой установки будет способствовать увеличению объема производимых углеводородов. В отчетном году началось тиражирование этого решения в дочерних обществах Компании.

В портфель НИОКР ПАО «Газпром нефть» также входят проекты по разработке строительных материалов для эксплуатации в условиях вечной мерзлоты, технологий строительства автономных объектов нового поколения, новых материалов.

РАБОТА В КРИОЛИТОЗОНЕ: СОБСТВЕННЫЕ ИНЖЕНЕРНЫЕ И ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ НАДЕЖНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ

«Газпром нефть» разрабатывает комплекс инженерных и цифровых решений для сопровождения промышленных проектов в криолитозоне. В условиях Крайнего Севера надежность объектов напрямую связана с сохранением устойчивости многолетнемерзлых грунтов, поэтому Компания развивает подход, который объединяет проектирование, мониторинг и подбор технологий под конкретные геологические и климатические параметры площадок.

Ключевые элементы комплекса – запатентованная система термоизоляции скважин, снижающая тепловое воздействие при бурении и предотвращающая оттаивание грунтов, а также цифровой сервис для проектирования фундаментов, который анализирует десятки факторов и предлагает оптимальные решения для обустройства инфраструктуры. В 2025 г. эксперты Центра по обустройству и эксплуатации месторождений в криолитозоне¹ испытали более 20 решений и готовят предложения по дальнейшему тиражированию инструментов в регионах деятельности Компании.

Кроме того, «Газпром нефть» разрабатывает геоинформационную систему для прогнозирования состояния криолитозоны в западной части Ямала. Это позволит перейти от реактивного контроля к прогнозному управлению рисками и учесть изменения многолетнемерзлых грунтов при развитии инфраструктуры и при эксплуатации уже построенных объектов в Арктике.

Эта цифровая система будет строиться на данных многолетнего геотехнического мониторинга, инженерных и научных исследований, космического зондирования, метео- и геофизической информации. Математические модели и алгоритмы обработки больших данных позволят оценивать динамику температур пород на разных глубинах и выявлять факторы риска для дорог, зданий и производственных объектов. На первом этапе цифровая модель создается для территории, где Компания ведет разработку крупных месторождений; в дальнейшем подход планируется масштабировать на другие регионы деятельности в криолитозоне.

¹ Криолитозона – верхняя часть земной коры с отрицательными среднегодовыми температурами.

Технологии для производства низкоуглеродной продукции

Еще один приоритет стратегии «Газпром нефти» – разработка технологий производства низкоуглеродных продуктов. Это позволяет Компании не только вносить вклад в снижение воздействия на климат, но и укреплять свои позиции на рынке зеленого топлива.

В 2025 г. пилотная партия биокompонента авиакеросина (SAF¹), произведенная по собственной технологии Компании, успешно прошла испытания в ведущих российских научно-исследовательских центрах в области гражданской авиации. Также проведены испытания SAF в реактивном двигателе.

► [Подробнее о низкоуглеродном авиатопливе см. в разделе «Изменение климата»](#)

Технологии цифровой трансформации

Приоритетные направления цифровой трансформации ПАО «Газпром нефть» – охват цепочки создания стоимости цифровыми двойниками и ИИ, а также внедрение автономных решений.

Цифровые двойники и ИИ в разведке, добыче и производстве

Решения, созданные на основе ИИ, а также цифровые двойники применяются в таких областях, как сейсморазведка, сопровождение бурения, календарное планирование, управление нефтепереработкой и моделирование процессов, контроль качества

продукции, управление морской логистикой, прогнозирование спроса и ценообразование.

Значимым результатом в области цифровой трансформации в 2025 г. стал полный охват высокочритичного оборудования нефтеперерабатывающих заводов (НПЗ) системой предиктивной аналитики, предупреждающей о возможных неполадках и предотвращающей

внеплановые простои. Технологии предиктивной аналитики способны обеспечить переход от планового ремонта к превентивному обслуживанию по техническому состоянию агрегатов. Это обеспечивает непрерывность и повышает безопасность производственных процессов, оптимизирует затраты на обслуживание оборудования и поддержание резервов запасных частей и комплектующих.

Одно из ключевых применений ИИ – поиск залежей углеводородов: использование рекомендаций интеллектуального помощника при доразведке одного из месторождений Компании позволило отказаться от бурения разведочной скважины

¹ Экологически чистое авиационное топливо (Sustainable Aviation Fuel).

Цифровые решения для производственной безопасности

«Газпром нефть» продолжает внедрять цифровые инструменты, обеспечивающие соблюдение норм промышленной безопасности.

По итогам 2025 г. средствами видеоаналитики были оснащены 50 % парка буровых установок, более 40 % всех бригад текущего и капитального ремонта скважин и две трети транспортных средств. Это позволило Компании выйти на уровень лучших международных нефтегазовых компаний по показателям производственной безопасности.

В 2026 г. «Газпром нефть» планирует охватить инструментами видеоаналитики более 90 % всех

буровых установок, бригад текущего и капитального ремонта скважин и транспортных средств. Также будет проведена опытная эксплуатация систем цифрового контроля работы подъемных кранов, систем видеоаналитики на вертолетных площадках и площадочных объектах.

Цифровые технологии для повышения эффективности производства

В 2025 г. Компания вела работу по созданию и апробации автономных решений, способных повысить эффективность и безопасность производственных процессов. В частности, были проведены опытно-промышленные испытания безэкипажного катера (БЭК), оснащенного донным профилографом.

Результаты испытаний доказали возможность эффективного применения БЭК в качестве платформы – носителя оборудования для проведения трассопоисковых работ.

По итогам другой программы испытаний подтверждена работоспособность роботизированного звена трех катков для дорожного строительства – одного ведущего пилотируемого и двух ведомых беспилотных.

Также в отчетном году специалисты Компании разработали единый модуль навигации для антропоморфного робота, способного решать задачи складской логистики.

Кибербезопасность

Защита информационных систем напрямую влияет на устойчивость бизнеса и безопасность технологических процессов. В своей деятельности «Газпром нефть» руководствуется законодательными требованиями к обеспечению информационной безопасности, в том числе постановлениями

Правительства Российской Федерации и приказами федеральных органов исполнительной власти, уполномоченными в области безопасности и технической защиты конфиденциальной информации, а также локальными нормативными актами ПАО «Газпром нефть» в этой сфере.

В 2025 г. Компания продолжила переход на преимущественное использование отечественного программного обеспечения и замещение импортного оборудования отечественными аналогами.

Управление конфиденциальностью данных

Политика обработки персональных данных ПАО «Газпром нефть» определяет правовые основания, цели и способы обработки персональных данных, раскрывает права субъектов персональных данных. Документ также содержит описание мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей оператора, которые касаются обработки и защиты персональных данных, в соответствии

с законодательством Российской Федерации. Ключевые документы, которыми руководствуется «Газпром нефть» в этой сфере, помимо политики, включают ряд положений об обработке и обеспечении безопасности персональных данных. Действие этих документов распространяется и на процессы взаимодействия с поставщиками и партнерами Компании.



► Политика обработки персональных данных

Компания продолжает развивать ответственную цепочку поставок, руководствуясь принципами устойчивого развития и выстраивая долгосрочное сотрудничество с партнерами и поставщиками. В этой сфере основное внимание уделяется повышению эффективности всех звеньев цепочки поставок и внедрению инновационных технологий, способствующих ее устойчивой и надежной работе

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ:

- «Устойчивая и динамичная экономика»

Управление цепочкой поставок

GRI 2-6 GRI 3-3

Главная задача Компании в области управления цепочкой поставок – полное и своевременное снабжение производственных подразделений качественными материально-техническими ресурсами (МТР).

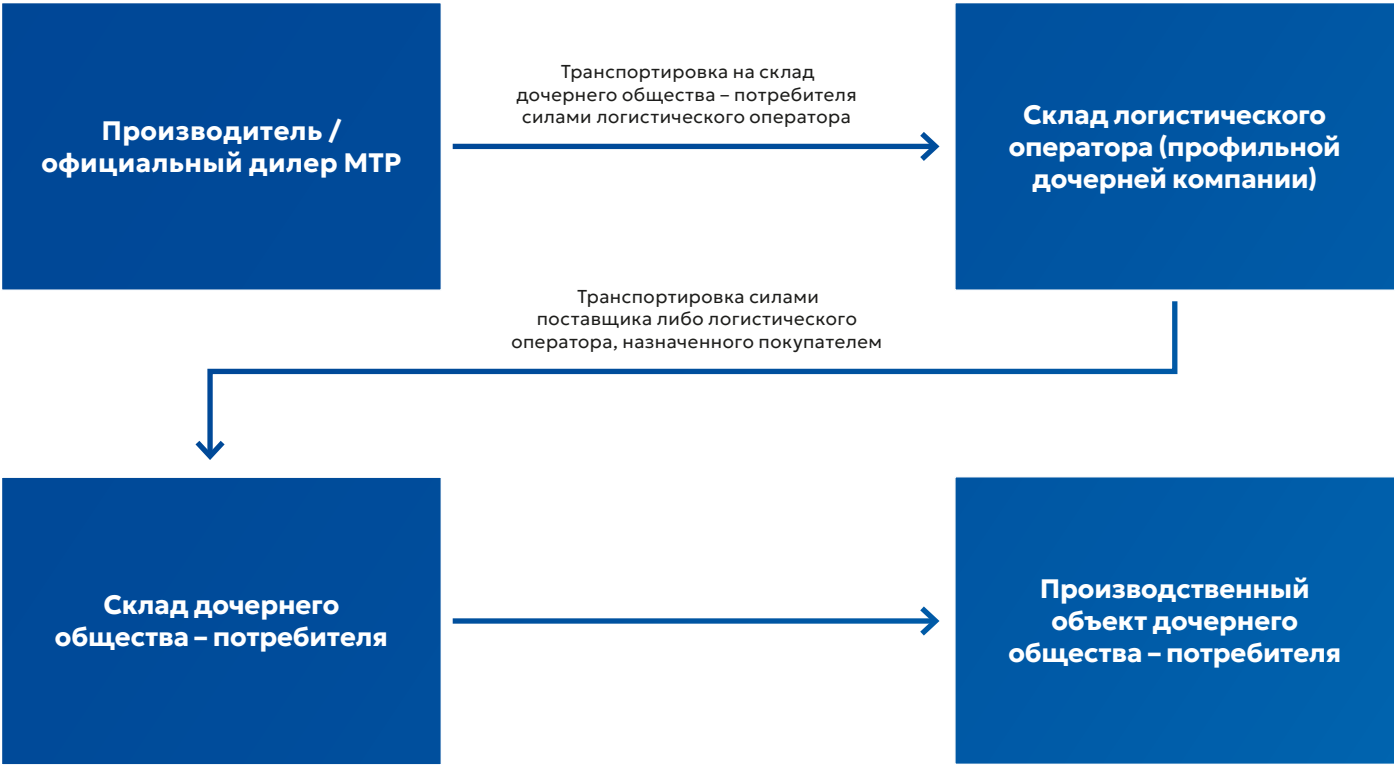
Важным элементом цепочки поставок является дочернее общество «Газпром нефти», которое оказывает комплексные услуги на рынке промышленных закупок и логистики, имеет филиалы

в девяти субъектах на территории России, а также широко применяет цифровые инструменты и сервисы, позволяющие повышать эффективность управления поставками и контролировать качество закупаемой продукции.

В Компании ведется централизованный сбор и консолидация потребности дочерних обществ в МТР, что позволяет прогнозировать закупки на длительный период и осуществлять поставки по распределительной схеме.

GRI 2-6

Цепочка материально-технических поставок



Ключевые корпоративные документы, регулирующие вопросы закупок и взаимодействия с поставщиками

- Положение о закупках товаров, работ, услуг
- Положение о Закупочной комиссии

Устойчивая система управления закупками

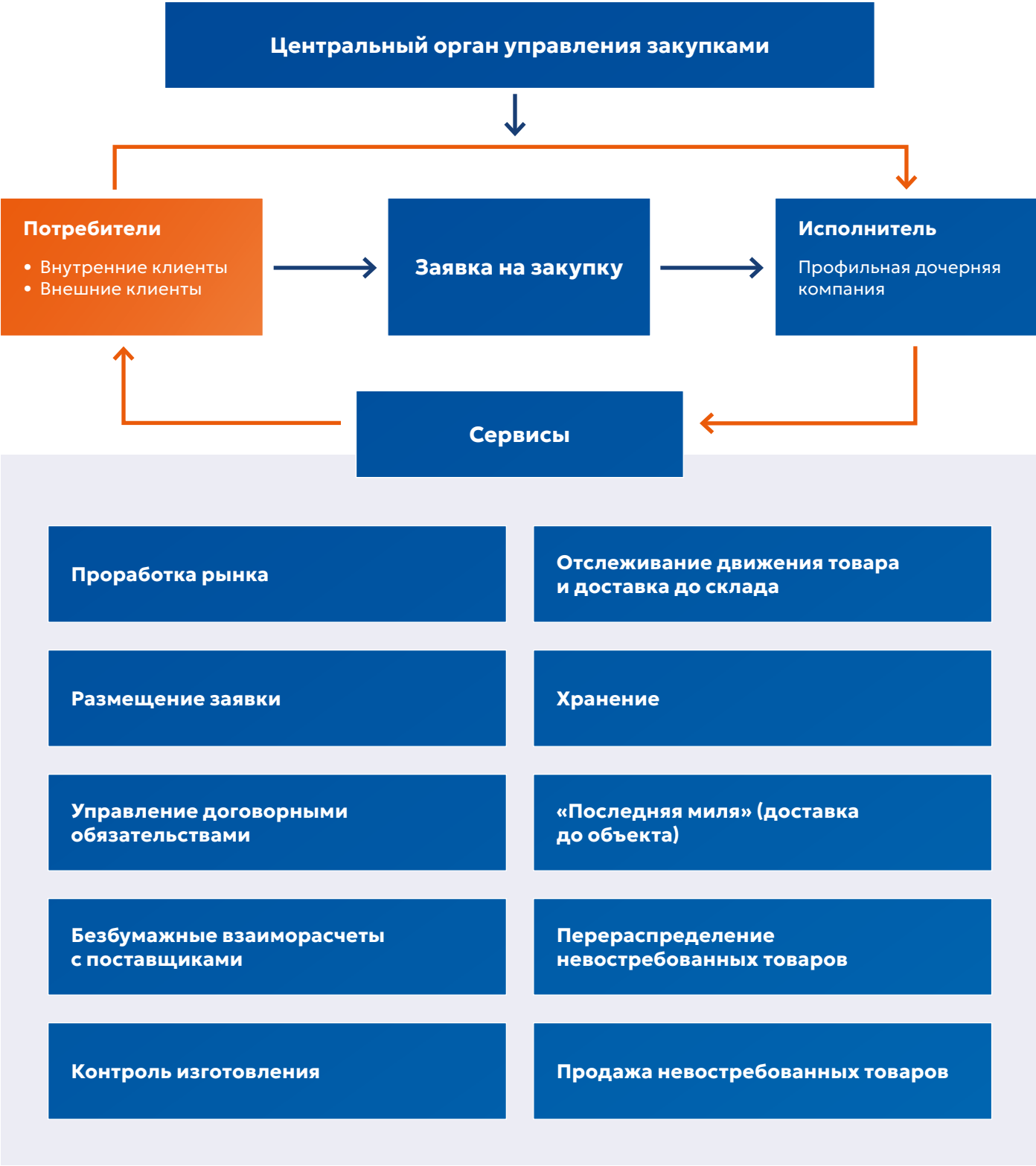
Взаимодействие с участниками цепочки поставок ведется в соответствии с принципами устойчивого развития «Газпром нефти», в числе которых бережное отношение к природе, безопасность, энергосбережение и энергоэффективность, технологичность, развитие и поддержка сотрудников.

Управление закупками находится в ведении Центрального органа по управлению закупками. Он отвечает за организацию и координацию всех закупочных процессов.

Принципы осуществления закупочной деятельности

Соответствие Выявление поставщика, способного своевременно и качественно удовлетворить потребности заказчика, с требуемыми показателями цены, качества и надежности	Прозрачность Отсутствие ограничения допуска к участию в закупке	Информационная открытость Наличие доступной информации для всех участников закупок
Состязательность Создание условий для конкуренции в целях получения лучших условий удовлетворения потребности по параметрам цены, качества и сроков	Равенство Равноправие, справедливость, отсутствие дискриминации и необоснованных ограничений конкуренции по отношению к участникам закупки	Целесообразность Обеспечение баланса издержек на организацию и проведение процедур конкурентных закупок и ожидаемой экономической выгоды от их результатов
Эффективность Целевое и экономически эффективное расходование денежных средств на приобретение товаров, работ, услуг, реализация мер по сокращению издержек заказчика и минимизации налоговых рисков		

Схема организации закупочной деятельности



► Раздел «Закупки» корпоративного сайта Компании

В Компании уделяется большое внимание прозрачности и независимости осуществления закупочной деятельности. Предпочтение отдается электронным конкурентным закупочным процедурам.

Все сведения о проводимых закупках, условиях участия, критериях оценки, дальнейших шагах взаимодействия с потенциальными контрагентами и инструкции доступны в соответствующем разделе корпоративного сайта Компании – «Закупки».

В настоящее время 100 % конкурентных закупок проводятся на платформе Processor, а информация о проводимых отборах

Более 17 тыс. сделок с поставщиками заключено в 2025 г.

публикуется на [Электронной торговой площадке АО «Газпромбанк»](#) (ЭТП ГПБ). В 2025 г. «Газпром нефть» начала переход на собственную импорто-независимую электронную торговую площадку «Processor. Модуль приема предложений» (МПП). С 17 ноября 2025 г. все конкурентные отборы Компании по закупкам МТР административно-хозяйственного назначения публикуются на МПП.

Компания стремится повышать компетенции сотрудников направления закупок. С этой целью для них организуются регулярные курсы обучения в формате вебинаров, информационных сессий, очных семинаров и мастер-классов, а также проводится рассылка

GRI 414-2

По результатам независимых проверок отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок не выявлены

информации об обновлении процессов и нормативных документов в сфере закупок.

Система управления цепочкой поставок проходит регулярные независимые оценки. В 2025 г. пройден надзорный аудит интегрированной системы менеджмента (ИСМ) для подтверждения ее соответствия требованиям ГОСТ Р ИСО 14001, 45001, 9001, СТО Газпром 9001-2018, а также стандартов Института нефтегазовых технологических инициатив.

Снижение рисков, связанных с цепочкой поставок

В условиях макроэкономической неопределенности в сфере закупок могут возникать риски, связанные с возможными сбоями поставок МТР, ростом их стоимости и снижением устойчивости цепочек поставок. На деятельность поставщиков влияют рост производственных издержек и расходов, высокая волатильность на рынках, а также зависимость от импортных комплектующих и уникальных компонентов с ограниченной географией производства. Все эти факторы могут приводить к увеличению себестоимости продукции, удлинению сроков поставок и повышению неопределенности при планировании закупок.

Для снижения рисков, связанных с цепочкой поставок, «Газпром нефть» применяет ряд механизмов для поддержки и планирования закупок. В частности, рамочные договоры обеспечивают гибкость условий сотрудничества и позволяют поставщикам прогнозировать загрузку мощностей и потребность в сырье. Для закупок продукции с высокой долей сырьевых компонентов Компания использует формульное ценообразование, основанное на общепризнанных рыночных котировках, что позволяет оперативно учитывать изменения стоимости сырья. Дополнительным инструментом митигации рисков является централизованный сбор данных о потребности дочерних обществ в МТР, что дает возможность планировать закупки на длительный период и размещать заказы в периоды низкой загрузки производственных мощностей.

При отборе поставщиков и подрядчиков Компания учитывает экологические и социальные аспекты их деятельности. В закупочную документацию включена анкета для оценки обязательств партнеров в сфере охраны окружающей среды и социальной ответственности. Для поставок со средним и высоким уровнем риска применяется Соглашение ПЭБ, ОТ и ГЗ¹, содержащее раздел о требованиях экологической безопасности, в том числе в отношении управления отходами производства и потребления, а также о требованиях в сфере производственной безопасности, охраны труда и гражданской защиты.

¹ Промышленная и экологическая безопасность, охрана труда и гражданская защита.

Сотрудничество с местными поставщиками

GRI 204-1

Компания последовательно изучает российский рынок и активно взаимодействует с локальными предприятиями для повышения доли закупок отечественной продукции. При планировании закупок импортных товаров, работ и услуг, в том числе при создании и реконструкции объектов капитального строительства, применяются следующие меры:

- проводится аудит закупаемой продукции с выявлением импортных компонентов, которые могут быть заменены на российские аналоги. По итогам аудита формируется перечень продуктовых потребностей, который в дальнейшем прорабатывается с российскими производителями;

- осуществляются активный поиск и верификация российских поставщиков, проводится технико-экономическая оценка качества отечественных аналогов импортной продукции;
- консолидируется отраслевая и корпоративная информация о разработке и внедрении импортозамещающей технологической продукции.

Компания расширяет сотрудничество с российскими поставщиками из сегмента малого и среднего бизнеса (МСП). Для этого был создан реестр субъектов МСП, соответствующих критериям отбора для участия в закупках. В отчетном году доля закупок товаров у МСП от общего бюджета закупок Компании составила 14,72 %.

99,37 % доля закупок у российских поставщиков товаров от общего бюджета закупок

Забота о потребителях

Управление контролем качества

GRI 2-23 GRI 2-29 GRI 3-3

Единый подход Компании к управлению качеством закреплен в Политике «Управление системой стандартизации»¹. Документ определяет общие принципы стандартизации, а также содержит требования к построению и развитию корпоративных систем управления.

На основе политики на предприятиях Компании функционирует ИСМ, соответствующая международным стандартам ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 и ISO 50001.

ИСМ предусматривает регулярный мониторинг достижения целей в области качества и проведение мероприятий по развитию системы. Проводятся внутренние аудиты системы менеджмента качества,

а также внешние независимые аудиты. Кроме того, независимый орган по сертификации осуществляет внешние проверки. При развитии подходов к управлению качеством учитываются лучшие практики российских и зарубежных компаний.

Контроль качества нефтепродуктов в «Газпром нефти» выстроен как непрерывный процесс и охватывает все этапы движения продукции. Он осуществляется исследовательскими центрами и лабораториями технического контроля, аккредитованными в национальной системе и регулярно подтверждающими свою компетентность.

Каждый этап контроля качества нефтепродуктов завершается оформлением документации, подтверждающей обязательное

соответствие характеристик продукции установленным нормативам (ГОСТ, СТО, ТУ, ТР ТС, ТР ЕАЭС).

Вся продукция, на которую распространяются требования технических регламентов², реализуется с полным соблюдением требований этих документов, что гарантирует защиту здоровья, жизни и безопасности потребителей.

Система «Нефтеконтроль – Газпром нефть» обеспечивает непрерывный контроль качества и количества нефтепродуктов от завода до конечных потребителей.

¹ Политика ГПН ПК-00 «Управление системой стандартизации». Утверждена решением Заместителя Генерального директора по организационным вопросам ПАО «Газпром нефть» от 12 декабря 2014 г.

² Технический регламент – документ, устанавливающий обязательные для применения и исполнения требования к объектам технического регулирования (продукции, процессам проектирования, производства, строительства, монтажа, наладки, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации).

ДОСТАВКА СО ЗНАКОМ КАЧЕСТВА

На бензовозах Компании установлен программно-аппаратный комплекс «Сохранная доставка», обеспечивающий сохранность качества и количества нефтепродуктов при их перевозке автомобильным транспортом. В состав комплекса входят 30 интеллектуальных датчиков, устанавливаемых на автоцистерны. В режиме реального времени

они отслеживают объем топлива, уровень налива, полноту слива, а также контролируют доступ к отсекам. Все данные в режиме онлайн передаются в центр реагирования. Интеграция со штатными системами транспорта и многоступенчатая система детектирования гарантируют прозрачность процесса доставки и полную сохранность топлива для клиента.



РАЗВИТИЕ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ТОПЛИВА

В отчетном году «Газпром нефть» и Ассоциация специалистов и предприятий в сфере переработки масложировых отходов заключили соглашение о стратегическом партнерстве в сфере производства экологических моторных биотоплив. В рамках сотрудничества стороны объединят усилия по развитию в России инфраструктуры сбора и переработки растительного сырья для последующего выпуска авиационного и судового топлива с низким углеродным следом. Соглашение о партнерстве было подписано на Петербургском международном экономическом форуме.

► Подробнее о низкоуглеродной продукции Компании см. в разделе [«Изменение климата»](#)



Традиционно топливные нефтепродукты «Газпром нефти» вошли в число победителей и призеров рейтинга «100 лучших товаров России». В 2025 году в рамках конкурса также были отмечены нефтехимическая продукция, битумные и полимерно-битумные вяжущие, кокс электродный прокаленный, моторные и гидравлические масла, авиационное топливо, сжиженные углеводородные газы, а также автомобильные бензины.

При оценке продукции учитывались десятки характеристик: качество, технологичность, безопасность производства, экологичность и энергоэффективность. На итоговый рейтинг также повлияли отзывы потребителей.

НАША ПРОДУКЦИЯ В «ЗОЛОТОЙ СОТНЕ»

Маркировка и информирование потребителей

GRI 417-1

Маркировка продукции Компании осуществляется в полном соответствии с требованиями российского и международного законодательства и представлена:

- в сопроводительных документах (паспорт продукции, паспорт безопасности);
- на транспортных средствах при перевозке продукции;
- на упаковке товаров, подлежащих обязательной маркировке.

Паспорта безопасности содержат информацию о составе продукции, возможных воздействиях на здоровье и окружающую среду, мерах предосторожности и порядке утилизации.

С 2019 г. АЗС сети «Газпромнефть» подключены к Единой системе маркировки и прослеживаемости товаров «Честный знак», что позволяет клиентам проверять подлинность приобретаемой продукции. В 2025 г. Компания

подключила к системе маркировки отдельные виды смазочных материалов и технических жидкостей, для которых маркировка стала обязательной в соответствии с требованиями законодательства.

Развитие розничной инфраструктуры

По итогам премии «Выбор потребителей – 2025» «Газпромнефть» получила звание «Сеть АЗС года»

Стратегия розничного бизнеса Компании строится на комплексном клиентоцентричном подходе, который объединяет развитие инфраструктуры, технологические решения и глубокое понимание потребностей клиентов.

Расширение сети АЗС

1 585 +36 действующих АЗС под брендом «Газпромнефть» в России на конец 2025 г.

В 2025 году сеть АЗС «Газпромнефть» сохранила лидерство по среднесуточной реализации на рынке моторных топлив в России. Общее число действующих АЗС под брендом компании в России к концу 2025 года достигло 1585 станций (+36 АЗС к 2024 г.). Наибольшее число станций построено и модернизировано в Москве и Московской области, Красноярском крае и Новосибирской области.

Развитие самообслуживания

332 +240 АЗС используют экспресс-кассы

Сеть АЗС «Газпромнефть» развивает формат станций с цифровой средой самообслуживания, ориентированный на ускорение обслуживания клиентов за счет использования онлайн-сценариев и увеличенного количества экспресс-касс. Более 70 % всех транзакций на таких станциях совершаются через кассы самообслуживания.

Инфраструктура и сервисы для электромобилей

С 2023 г. Компания развивает инфраструктуру и сервисы для электромобилей, отвечая на растущий спрос на услугу зарядки. Зарядные станции под брендом «Розетка» устанавливаются на АЗС и в партнерских локациях. За 2025 г. сеть выросла до 146 пунктов зарядки. В планах

Компании дальнейшее развитие электрозарядной инфраструктуры и сервисов в Центральном федеральном округе, Поволжье, на Урале и в Краснодарском крае, включая формирование коридоров электромобильности на ключевых автомагистралях.

146 +46 электрозарядных станций насчитывает сеть «Розетка» на конец 2025 г.

Нетопливные сервисы

В 2025 г. «Газпром нефть» продолжила развитие нетопливных сервисов и расширение ассортимента товаров и услуг на автозаправочных станциях.

По итогам 2025 года Компания значительно опережает среднее значение в продуктовом ретейле по доле собственных брендов в общем ассортименте товаров и вошла в топ-3 в общем рейтинге кофеен России.

В отчетном году «Газпром нефть» выступила организатором международной конференции «PRO Битум и ПБВ¹», собравшей представителей дорожной отрасли, а также конференции «АЭРО», в которой приняли участие компании из аэропортовой отрасли

Взаимодействие с корпоративными клиентами

«Газпром нефть» развивает устойчивые модели взаимодействия с клиентами в сегментах авиации, промышленно-гражданского и дорожного строительства, судоходства и других отраслевых рынков.

В 2025 году «Газпром нефть» расширила географию поставок премиальной продукции корпоративным клиентам и увеличила количество партнеров. Компания является стратегическим поставщиком битумов, битумопроизводных продуктов и смазочных материалов

для большинства регионов России. Портфель соглашений охватывает крупнейших промышленных производителей в угольной, металлургической и горнорудной отраслях. Компания предлагает рынку как комплексные предложения, так и узкоспециализированную продукцию, разрабатываемую под конкретного потребителя. Таким образом «Газпром нефть» успешно реализует стратегию долгосрочного сотрудничества с крупнейшими промышленными предприятиями страны.

¹ Полимерно-битумные вяжущие.

3,4 млн пользователей ежемесячная аудитория мобильного приложения сети АЗС «Газпромнефть»

77 % от общего объема реализации сети АЗС физическим лицам в России приходится на клиентов программы лояльности

14,2 млн карт программы лояльности выпущено на конец 2025 г.

Развитие цифровых продуктов и сервисов

В 2025 г. «Газпром нефть» последовательно развивала цифровые сервисы, делая клиентский путь более удобным, быстрым и персонализированным за счет развития технологий, партнерских экосистем и новых пользовательских сценариев.

Ключевые достижения в области развития цифровых решений для клиентов

Формирование экосистемы цифровых сервисов для автомобилистов

Программа лояльности «Нам по пути» была интегрирована в крупнейшие банковские приложения, объединив финансовые и топливные сервисы в едином интерфейсе. Параллельно развивались сценарии бесконтактной оплаты топлива и сопутствующих товаров через мобильные приложения сети АЗС и банков-партнеров.

Онлайн-сервисы на АЗС: новый стандарт клиентского опыта

Впервые в отрасли внедрена возможность онлайн-покупки кофе и товаров кафе АЗС с одной временной оплатой топлива через мобильные приложения и партнерские экосистемы. Эта услуга получила статус «Сервисного решения года» в рамках премии «Время инноваций».

40 партнеров
в 77 регионах
России подключены
к агентской
программе «ОПТИ 24»

Развитие цифровой топливной платформы для коммерческого транспорта «ОПТИ 24» и связанной с ней агентской экосистемы

Компания внедрила цифровое решение, которое ускорило и упростило подключение предпринимателей к топливным сервисам за счет интеграции с банковским ID.

Цифровизация цепочки поставок и B2B-логистики

На корпоративном маркетплейсе «Вебнефть» запущен сервис «Агрегатор доставки»,

объединивший покупку топлива мелким оптом и организацию перевозки в одном цифровом контуре. Сервис охватывает более 95 перевозчиков в 10 регионах России и предоставляет клиентам доступ к рейтингу подрядчиков, прозрачному расчету стоимости и контролю исполнения заказов.

Цифровые инструменты для корпоративных клиентов

Обеспечено полное покрытие пула корпоративных клиентов цифровыми инструментами взаимодействия в сегментах смазочных и битумных материалов и на других

отраслевых рынках. Личные кабинеты корпоративных клиентов и интернет-магазин для юридических лиц позволяют оптимизировать работу в части заключения договоров, проведения оплаты и заказа продукции «Газпром нефть».

Цифровая благотворительность

В мобильном приложении сети АЗС «Газпромнефть» запущена благотворительная подписка, позволяющая клиентам автоматически направлять бонусы программы лояльности на социальные проекты.

В 2025 г. многофакторная программа лояльности для дилеров карт «ОПТИ 24» и «Личный кабинет агента» были признаны лидерами рынка и стали победителями премии Customer Force Awards в сфере клиентского опыта

Взаимодействие с регуляторами

В отчетном году Компания продолжила активное взаимодействие с государственными органами и национальными системами мониторинга качества, развивая совместные проекты с Роскачеством и участвуя в работе профильных технических комитетов ТК-31 «Нефтяные топлива и смазочные материалы» и ТК-023 «Нефтяная и газовая промышленность». В рамках этого взаимодействия специалисты Компании вошли в экспертный совет федерального конкурса «Лидер качества», проводимого Роскачеством.

В 2025 г. по результатам аудита деятельности и процессов в организации топливный оператор «Газпром нефти» награжден премией Правительства Российской Федерации в области качества за 2024 г. Эксперты премии высоко оценили систему

постоянного мониторинга качественных и количественных характеристик топлива при доставке от НПЗ до потребителя. Премия Правительства Российской Федерации в области качества проводится ежегодно среди российских организаций и служит отраслевым ориентиром и стандартом по развитию устойчивой модели бизнеса.

В отчетном году дочернее предприятие «Газпром нефти», являющееся оператором флота Компании, впервые стало номинантом ежегодного федерального конкурса «Лидер отрасли», который проводится Федеральным агентством морского и речного транспорта (Росморречфлот). По итогам 2024 г. это предприятие вошло в число лучших судоходных компаний, осуществляющих морские наливные перевозки.

Экспертная комиссия оценивала ряд ключевых показателей работы компаний – участниц конкурса: производственную эффективность, безопасность судоходства, внедрение инновационных технологий, масштаб географии перевозок, финансовые результаты, социальную ответственность.

Оператор масляного бизнеса Компании в 2025 г. стал первым отечественным производителем белых масел, выстроившим системную работу с регулятором и получившим заключение Роспотребнадзора о полной безопасности продукции для организма человека. Это дополнительно подтверждает возможность использования белых масел «Газпром нефти» в пищевой промышленности, фармакологии, медицине, а также в парфюмерно-косметической отрасли.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

«Газпром нефть» выстраивает взаимодействие с заинтересованными сторонами на основе открытого и конструктивного диалога. Компания обеспечивает прозрачность своей деятельности и предоставляет заинтересованным сторонам доступ к достоверной и полной информации о ключевых результатах работы, планах и направлениях развития.

В процессе взаимодействия «Газпром нефть» учитывает интересы, ожидания и запросы различных групп заинтересованных сторон и строго придерживается законодательных и отраслевых норм. Такой подход позволяет находить сбалансированные решения, поддерживать доверительные отношения и формировать условия для долгосрочного сотрудничества.

Группы заинтересованных сторон

Акционеры и инвесторы	Сотрудники	Поставщики и партнеры	Местные сообщества
Потребители и клиенты	Некоммерческие организации	Средства массовой информации	Органы государственной власти

Принципы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Регулярность взаимодействия	Уважение интересов заинтересованных сторон	Исполнение обязательств	Конструктивное сотрудничество
-----------------------------	--	-------------------------	-------------------------------

Корпоративные документы, отражающие приоритеты взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами

GRI 2-23

- Кодекс корпоративной этики
 - Кодекс корпоративного управления
 - Положение об Общем собрании акционеров
 - Положение о дивидендной политике
 - Политика производственной безопасности
 - Кодекс взаимодействия с подрядными организациями
 - Политика благотворительной деятельности
- Политика взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера, Сибири и Дальнего Востока
 - Положение об информационной политике
 - Стратегия реализации региональной политики
 - Политика в области противодействия мошенничеству и коррупции
 - Политика в области соблюдения антимонопольного законодательства

Взаимодействие Компании с ключевыми группами заинтересованных сторон

GRI 2-29

Группа заинтересованных сторон	Интересы группы заинтересованных сторон	Механизмы взаимодействия	Примеры и результаты взаимодействия в 2025 г.
Акционеры и инвесторы	• Устойчивые финансовые результаты и прогнозируемость доходов по ценным бумагам Компании. • Доступ к достоверной отчетности. • Защита и соблюдение прав акционеров и инвесторов	• Регулярная публичная отчетность и раскрытие информации. • Регулярная выплата дивидендов согласно дивидендной политике. • Целевая работа с акционерами и инвесторами в рамках конференций, групповых и индивидуальных встреч. • Онлайн-коммуникации и цифровые инструменты	• Проведено годовое Общее собрание акционеров, а также два внеочередных Общих собрания акционеров. • Принято решение о выплате дивидендов по итогам первого полугодия 2025 г.: 17,30 ₹ на акцию. • 77 % акционеров – физических лиц держали акции более 12 месяцев по состоянию на декабрь 2025 г. (+22 п. п.). • Увеличен объем информации, раскрываемой в соответствии с действующим законодательством. Общее количество сообщений и документов, размещенных на площадке «Интерфакс», увеличилось на 56 %. ► Подробнее см. в разделе «Корпоративное управление» Годового отчета ПАО «Газпром нефть» за 2025 г.

Группа заинтересованных сторон	Интересы группы заинтересованных сторон	Механизмы взаимодействия	Примеры и результаты взаимодействия в 2025 г.
Сотрудники	- Достойная оплата труда и социальные льготы - Комфортные и безопасные условия труда - Обучение, развитие и карьерное продвижение - Равные возможности для всех сотрудников	- Исследования социально-психологического климата для оценки вовлеченности и степени удовлетворенности персонала - Внутрикорпоративные мероприятия программы «Качество жизни» - Образовательные проекты, являющиеся частью программы корпоративного обучения - Взаимодействие в рамках системы внутреннего карьерного консультирования - Коммуникации с персоналом в ходе оценки эффективности и компетенций - Корпоративные спортивные и культурные мероприятия, волонтерские проекты - Внутренние коммуникации через интранет-портал, соцсеть «Мобильная лента», корпоративное СМИ «Нефтегазета», а также официальные аккаунты Компании в соцсетях - Ответы на обращения сотрудников по горячей линии	- Проведено исследование социально-психологического климата, в котором приняли участие 80 % сотрудников. - Проведен анализ обратной связи, полученной от участников 1,9 тыс. обучающих программ. - Запущен корпоративный сервис «Практики рядом», обеспечивающий экспертную поддержку сотрудников в вопросах профессионального развития. - Проведено 1,3 тыс. карьерных консультаций. 61 тыс. сотрудников прошли оценку эффективности. 27 тыс. сотрудников прошли оценку профессиональных компетенций. - Индекс «Качество жизни» достиг наивысшего значения за весь период измерений по результатам исследования социально-психологического климата. ► Подробнее см. в разделе «Наши сотрудники»
Потребители и клиенты	- Безопасность и высокое качество продукции и услуг Компании - Эффективная система обратной связи и сервисного обслуживания	- Проведение исследований удовлетворенности потребителей - Коммуникации с клиентами через мобильное приложение сети АЗС «Газпромнефть» и другие цифровые платформы - Ответы на обращения потребителей по горячей линии - Взаимодействие с клиентами в рамках отраслевых форумов, конференций, конкурсов и премий	3,4 млн пользователей – ежесуточная аудитория мобильного приложения сети АЗС «Газпромнефть». - На клиентов программы лояльности приходится 77 % от общего объема реализации сети АЗС физическим лицам в России. ► Подробнее см. в подразделе «Забота о потребителях»

Группа заинтересованных сторон	Интересы группы заинтересованных сторон	Механизмы взаимодействия	Примеры и результаты взаимодействия в 2025 г.
Поставщики и партнеры	- Прозрачность и открытость закупок - Соблюдение договорных обязательств и принципов деловой этики	- Публикация информации о предстоящих закупках и их условиях на электронных платформах - Внедрение цифровых автоматизированных сервисов для ускорения и упрощения закупочных процедур - Проработка списка потребностей в отечественной продукции с российскими поставщиками и оценка качества такой продукции - Анкетирование партнеров по соблюдению принципов устойчивого развития	- Доля закупок товаров у российских поставщиков выросла до 99,37 %. - Создан реестр МСП, соответствующих критериям отбора для участия в закупках. - Более 17 тыс. сделок с поставщиками заключено в 2025 г. ► Подробнее см. в подразделе «Управление цепочкой поставок»
Местные сообщества	- Развитие инфраструктуры в регионах деятельности - Реализация социальных программ - Создание рабочих мест и развитие местного бизнеса - Высокий уровень производственной и экологической безопасности	- Взаимодействие с местными сообществами в рамках проектов по развитию инфраструктуры и благоустройству, а также социальных программ - Проведение общественных слушаний по инвестиционным проектам Компании - Волонтерская деятельность	- Реализован 261 социальный проект. - Оказана грантовая поддержка 138 инициативам местных сообществ. 916 инициатив и проектов реализовано волонтерами Компании. - Организовано 67 общественных слушаний по вопросам реализации проектов Компании на территориях проживания представителей КМНС. 13 фондов-партнеров участвовали в благотворительных ярмарках, организуемых Компанией. ► Подробнее см. в разделе «Социальная ответственность»
Некоммерческие организации (НКО)	Организация совместных благотворительных и волонтерских акций в сфере культуры, образования, экологии, спорта, наследия и городской среды	- Совместная реализация социальных проектов - Коммуникации в рамках организации и проведения общественных слушаний и дискуссий с местными сообществами	

Группа заинтересованных сторон	Интересы группы заинтересованных сторон	Механизмы взаимодействия	Примеры и результаты взаимодействия в 2025 г.
СМИ	- Получение достоверной информации о деятельности Компании - Оперативный доступ к официальным комментариям и позиции Компании	- Пресс-релизы и новости на официальном сайте Компании - Интервью руководства. - Комментарии и ответы на запросы журналистов - Публикации о Компании в СМИ - Пресс-туры на объекты Компании - Коммуникации через официальные аккаунты Компании в соцсетях - Коммуникации Компании в рамках крупнейших российских деловых и отраслевых форумов и конференций	- На 59 % выросло количество пресс-релизов и новостей на сайте Компании по сравнению с 2024 г. «Газпром нефть» вошла в топ-3 среди ВИНК¹ по основным коммуникационным показателям (охват, количество сообщений, медиаиндекс). - На 17 % выросло количество подписчиков корпоративных аккаунтов Компании в социальных сетях. Благодаря этому «Газпром нефть» остается лидером по количеству подписчиков в социальных сетях среди ВИНК. - Коммуникационные проекты Компании были отмечены рядом престижных наград, в том числе: – первое место международной премии в области корпоративных коммуникаций InterComm в номинации «Человек труда» – проект о популяризации рабочих профессий; – второе место премии в области коммуникаций компаний ТЭК «КонТЭКст» в номинации «Лучшие корпоративные соцсети» – соцсети «Газпром нефти»; – второе место конкурса интерактивной рекламы MIXX Russia Awards в номинации «Лучшая диджитал-кампания» и третье место премии Silver Mercury в номинации «Лучшее использование инструментов PR для репутационных задач»

¹ Вертикально-интегрированные нефтяные компании.

Группа заинтересованных сторон	Интересы группы заинтересованных сторон	Механизмы взаимодействия	Примеры и результаты взаимодействия в 2025 г.
Органы государственной власти	- Поддержка регионов деятельности - Уплата налогов в бюджет - Соблюдение требований законодательства - Вклад в развитие нефтегазовой отрасли и импортозамещения	- Взаимодействие в рамках мероприятий, организуемых государственными органами и отраслевыми организациями - Предоставление отчетов в государственные органы - Коммуникации в рамках законотворческих инициатив, разработки проектов отраслевых стандартов и методологий - Взаимодействие в рамках соглашений о социально-экономическом партнерстве	- Заключено 21 социально-экономическое соглашение с администрациями муниципальных образований шести регионов деятельности Компании. - Развитие совместных проектов с Роскачеством и участие в работе профильных технических комитетов ТК-31 «Нефтяные топлива и смазочные материалы» и ТК-023 «Нефтяная и газовая промышленность». - Участие в совершенствовании экологического законодательства и в работе профильных рабочих групп на площадках Минприроды России

«Газпром нефть» как один из крупнейших налогоплательщиков России вносит значительный вклад в устойчивость бюджетной системы страны, поддерживая таким образом ее социально-экономическое развитие и внося вклад в благополучие населения и реализацию важных государственных инициатив

Соблюдение налогового законодательства

Налоговая политика и управление налогообложением

GRI 3-3 GRI 207-1
GRI 207-2 GRI 207-3

Ключевой принцип налоговой политики «Газпром нефти» – своевременное и безусловное выполнение требований налогового законодательства при исчислении и уплате всех применимых налогов и сборов исходя из реального содержания соответствующих сделок и операций.

Управление налоговыми вопросами в Компании ведется централизованно. Налоговый департамент отвечает за соблюдение налоговой политики и принципов налогового законодательства, а также осуществляет разработку, совершенствование и применение единых подходов к налогообложению

и налоговой методологии. Принятие решений по вопросам налогообложения в Компании осуществляется на уровне руководителя Налогового департамента, Заместителя Председателя Правления, курирующего направление экономики и финансов, и Председателя Правления в зависимости от уровня значимости решений и их возможного влияния на реализацию инвестиционных проектов Компании.

«Газпром нефть» руководствуется нормативно-методическими документами и иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы формирования учетных налоговых политик, порядок и графики подготовки налоговых деклараций, коммуникации с налоговыми органами и иные вопросы.

В Компании ведется работа по формированию налоговой культуры среди персонала. В частности, сотрудников информируют об изменениях налогового законодательства и принципах налогообложения в обучающих материалах, а также в ходе семинаров, проводимых на платформе Корпоративного университета. Для приема обратной связи по поводу этического поведения и неподкупности в вопросах налогообложения в «Газпром нефти» действует горячая линия. В отчетном году обращения по этим темам на горячую линию не поступали.

► Подробнее о горячей линии см. в подразделе [«Деловая этика»](#)

Управление налоговыми рисками и взаимодействие с регуляторами

GRI 207-2 GRI 207-3

Компания имеет низкую толерантность к налоговым рискам. Специалисты «Газпром нефти» формируют реестр ключевых и операционных налоговых рисков и управляют ими в онлайн-режиме, активно взаимодействуя с государственными органами, включая Федеральную налоговую службу (ФНС России) и Министерство финансов Российской Федерации

(Минфин России), а также с представителями отрасли и общественными объединениями.

Компания придерживается принципов открытости и сотрудничества в вопросах взаимодействия с налоговыми органами. «Газпром нефть» сформировала план перехода на форму налогового администрирования в режиме налогового мониторинга, в рамках которого налоговым органам

предоставляется онлайн-доступ к данным из учетных систем, документам и отчетности Компании в режиме реального времени без открытия налоговой проверки. На начало 2026 г. налоговый мониторинг применяется в 25 дочерних организациях «Газпром нефти». В 2026 г. еще два дочерних общества начнут работу по настройке учетных систем и процессов для перехода на налоговый мониторинг с 2027 г.

Цифровые технологии для управления налогообложением

В 2025 г. в «Газпром нефти» продолжилась работа по настройке интеграции учетных систем участников налогового мониторинга АИС «Налог-3», в том числе по внедрению новых сервисов взаимодействия в рамках такой интеграции.

Также Компания вела работу по адаптации систем бухгалтерского учета к новым требованиям и формам налоговой отчетности, в числе которых были вопросы раскрытия цепочки создания стоимости в экспортных операциях в уведомлении о контролируемых сделках, а также

обязательной подачи документации о контролируемых сделках в ФНС России. Своевременная доработка учетных систем позволила Компании сформировать отчетность в строгом соответствии с требованиями законодательства и подать ее в установленные сроки.

Участие в законотворчестве

GRI 2-28

GRI 207-3

«Газпром нефть» представлена в РСПП и Торгово-промышленной палате Российской Федерации (ТПП), а также участвует в Экспертном совете при Комитете Госдумы по бюджету и налогам, рабочих группах, создаваемых на базе Минфина России, ФНС России и Министерства

энергетики Российской Федерации. Эти отраслевые ассоциации и рабочие группы нацелены на решение актуальных задач в области налогообложения и развития отрасли, а также на выработку законодательных решений в условиях санкционного давления на экономику. «Газпром нефть» участвует в разработке и экспертизе изменений

государственного регулирования, направляет свои предложения по совершенствованию налогового законодательства и взаимодействует с заинтересованными сторонами для формирования единой методологической позиции, в том числе по вопросам стимулирования инвестиционной активности в нефтегазовой отрасли.

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА



Изменение климата – один из главных глобальных вызовов современности, который влияет на экономику и трансформирует требования к инфраструктуре и цепочкам поставок по всему миру. Для «Газпром нефти» управление климатическими рисками – необходимое условие сохранения надежности и долгосрочной устойчивости бизнеса

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ:

- «Устойчивая и динамичная экономика»
- «Экологическое благополучие»



Подход Компании к вопросам изменения климата

GRI 3-3

«Газпром нефть» непрерывно следит за развитием глобальной климатической повестки. Представители Компании регулярно участвуют в российских и международных мероприятиях, посвященных изменению климата и регулированию в этой области.

Климатические вопросы интегрированы в процессы стратегического планирования и управления рисками. В стратегии Компании определены приоритеты и долгосрочные цели в области изменения климата.

Приоритеты в области климата

Эффективное сокращение выбросов парниковых газов (ПГ)

- Повышение использования попутного нефтяного газа (ПНГ)
- Реализация программ энергоэффективности и энергосбережения
- Предотвращение выбросов метана в соответствии с наилучшими практиками
- Повышение эффективности систем учета и контроля выбросов ПГ

Обеспечение технологической готовности к реализации различных сценариев будущего

- Анализ тенденций в России и за рубежом для своевременного выявления угроз и возможностей
- Реализация климатических проектов
- Развитие низкоуглеродных технологий
- Развитие стратегических партнерств в области низкоуглеродных технологий

Развитие низкоуглеродных направлений

- Реализация экономически целесообразных проектов

Стратегические цели и результаты в 2025 году

Политика «Газпром нефти» в области климата основана на выполнении принципа экономически эффективного снижения выбросов ПГ. С учетом этого принципа в Компании установлены долгосрочные стратегические цели до 2030 г.

Цели Компании в области климата до 2030 года

-30 %

снижение углеродной интенсивности по сравнению с уровнем 2019 г.

0

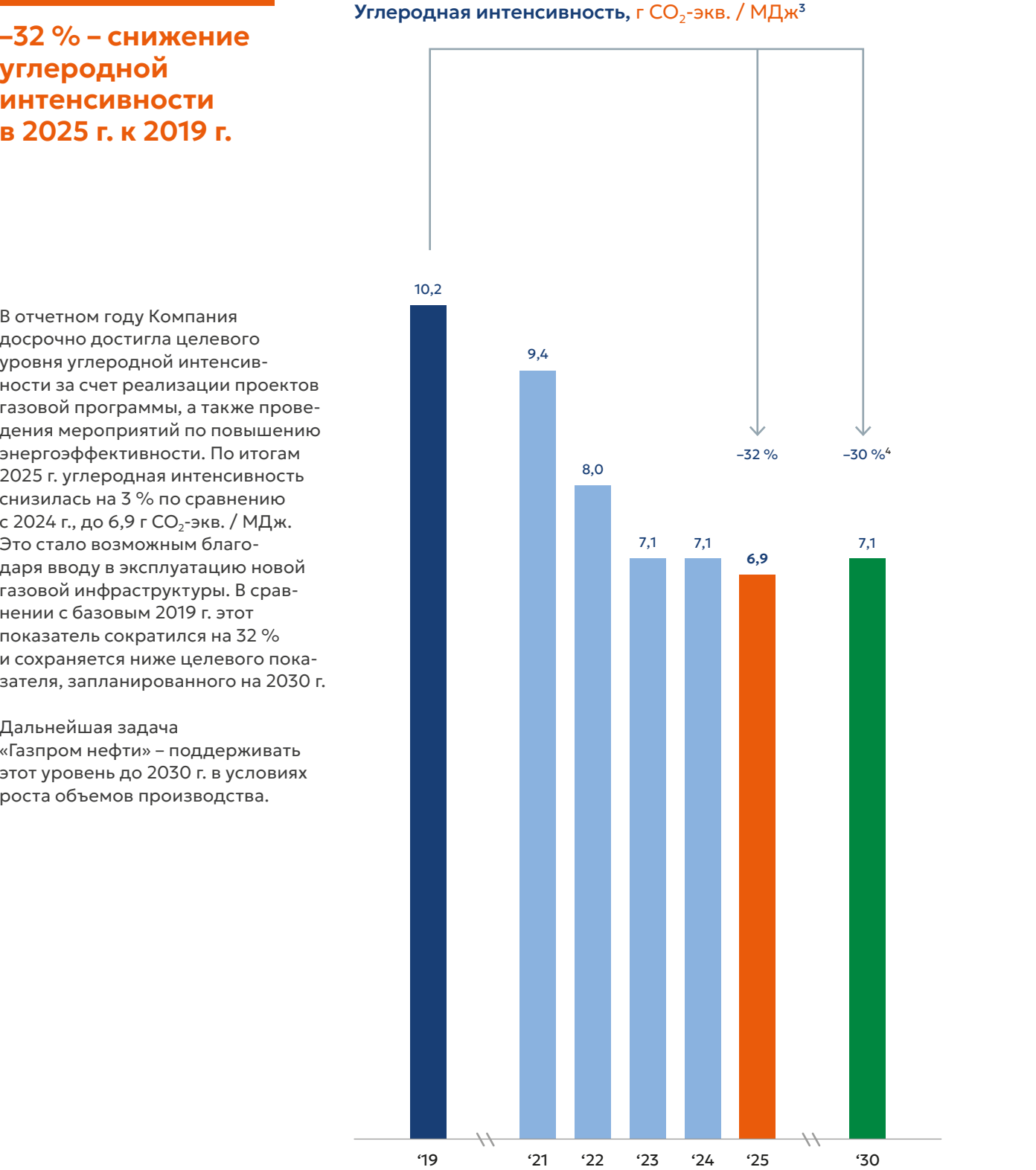
достижение нулевого уровня рутинного¹ сжигания ПНГ²

<0,2 %

интенсивность выбросов метана

Цели в области климата до 2030 г. интегрированы в систему стратегического, среднесрочного и краткосрочного планирования Компании. На их основе разработаны и установлены ключевые показатели эффективности (КПЭ) по выбросам ПГ для руководителей всех уровней управления.

¹ Под рутинным сжиганием понимается сжигание газа на факелах ввиду отсутствия геологических условий или инфраструктуры для его утилизации на месторождении либо вывода на рынок, при этом оно не включает сжигание по соображениям безопасности.
² Цель соответствует инициативе Всемирного банка – Zero Routine Flaring by 2030, к которой Компания присоединилась в 2017 г.



0,13 % – интенсивность выбросов метана в 2025 г.

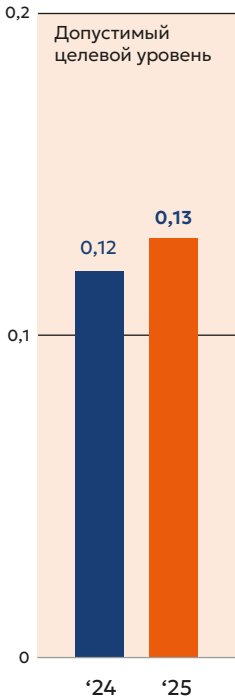
До 3,6 %
сократилась доля сжигаемого ПНГ в 2025 г.

-7,1 п. п. с 2021 г.

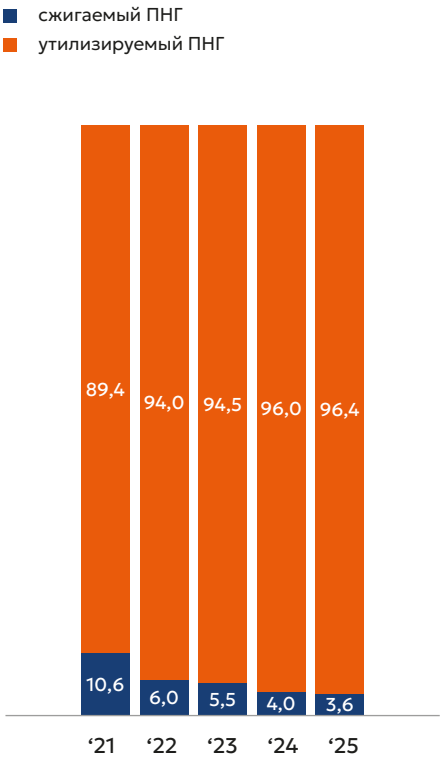
В «Газпром нефти» установлена цель по достижению интенсивности выбросов метана ниже 0,2 %, что соответствует лучшим международным практикам. В Компании реализуется комплексная программа мониторинга и устранения неконтролируемых утечек метана, которая также направлена на повышение уровня производственной безопасности.

В 2025 г. доля сжигаемого ПНГ продолжила сокращаться и достигла 3,6 % за счет реализации газовой программы.

Уровень интенсивности выбросов метана, %



Утилизация ПНГ, %



Управление вопросами, связанными с климатической повесткой

GRI 2-13

Управление вопросами, связанными с изменением климата, находится в зоне ответственности Совета директоров и Правления Компании. В «Газпром нефти» функционирует Рабочая группа по устойчивому развитию, которая рассматривает вопросы, связанные с работой системы прогнозирования и управления выбросами ПГ, и формирует мероприятия по адаптации к изменению климата. Ежегодно Рабочая группа представляет Правлению отчет о прогрессе в достижении климатических целей.

В отчетном году высшее руководство Компании осуществляло деятельность по нескольким направлениям климатической повестки. В частности, Совет директоров на своих заседаниях рассматривал вопросы, которые касались выполнения Программы утилизации и повышения эффективности использования попутного нефтяного газа по итогам работы в 2024 г. и планов в этой сфере на 2025–2027 гг.

Климатические риски и возможности

GRI 201-2

Компания ведет наблюдение за изменениями климата, оценивает и контролирует их влияние на достижение долгосрочных целевых показателей деятельности в рамках системы управления рисками и внутреннего контроля по всему периметру Компании. Отчеты об основных рисках, в том числе климатических, регулярно доводятся до сведения ключевых органов управления Компании.

В Компании ведется постоянная идентификация и оценка климатических рисков по двум основным направлениям:

- физические риски, включающие в себя экстремальные погодные явления, а также потенциальные изменения окружающей среды;
- риски перехода к низкоуглеродной экономике.

Горизонт планирования риска

- Краткосрочный – от 0 до 3 лет
- Среднесрочный – от 3 до 10 лет
- Долгосрочный – от 10 до 35 лет

Потенциальное финансовое воздействие риска

- Низкое – до 3 млрд ₹
- Среднее – от 3 млрд до 8 млрд ₹
- Высокое – свыше 8 млрд ₹

Климатические риски

Описание рисков и их последствий	Меры управления рисками
Физические риски: среднесрочные; среднее воздействие Повышение среднегодовой температуры, увеличение продолжительности паводков и половодий, изменение несущей способности многолетнемерзлых грунтов Последствия: - деформация и последующее разрушение строительных конструкций зданий и сооружений; - повреждение транспортной инфраструктуры; - увеличение операционных затрат на строительные и ремонтно-восстановительные работы	- Контроль и поддержание стабильной температуры под фундаментами капитальных сооружений - Выполнение геотехнического мониторинга на многолетнемерзлых грунтах для контроля температуры грунтов, измерения деформаций фундаментов и оценки работоспособности систем термостабилизации грунтов - Выполнение прогнозных расчетов температурного режима грунтов
Риски переходного периода	
Технологические риски: долгосрочные; низкое воздействие Развитие альтернативной энергетики, зеленых технологий, индустрии биотоплива, повышение энергоэффективности Последствия: - существенное влияние новых технологий на спрос на продукцию Компании; - дополнительные инвестиции в разработку решений по декарбонизации и использованию ВИЭ	- Инвестиции в НИОКР, исследование и разработка технических решений по производству альтернативных источников энергии - Разработка и реализация технологий по снижению выбросов ПГ и повышению энергоэффективности
Рыночные риски: долгосрочные; среднее воздействие - Изменения в структуре/объеме потребления энерго-ресурсов: изменения в поведении потребителей (рост популярности электромобилей) - Качественное изменение характера глобальных и локальных энергетических систем - Электрификация транспорта, разработка высокоэффективных топливных элементов Последствия: - снижение спроса на нефть или создание переизбытка предложения из-за изменившихся потребительских предпочтений, которое повлияет на выручку Компании, а также повысит вероятность появления невостребованных активов	- Повышение конкурентоспособности Компании в долгосрочной перспективе через внедрение технологических решений – развитие продуктов с низким углеродным следом, развитие нетопливных сегментов бизнеса, в том числе инфраструктура и сервис для электромобилей - Мониторинг рыночных предпочтений и учет требований потребителей

Климатические возможности

Возможности	Меры управления возможностями
Разработка и расширение спектра товаров и услуг с низким уровнем выбросов	- Добыча и реализация природного газа - Развитие сети зарядных станций для электромобилей - Развитие рынка газомоторного топлива
Использование более эффективных процессов производства и распределения энергии	- Повышение энергоэффективности и энергосбережение - Полезное использование ПНГ
Использование более чистых источников энергии	- Использование энергии из ВИЭ - Разработка собственных НИОКР и проектирование мощностей по производству водорода/аммиака с низким углеродным следом
Доступ к новым рынкам	- Развитие низкоуглеродных направлений бизнеса - Разработка, реализация и регистрация климатических проектов

Управление выбросами парниковых газов

GRI 3-3 GRI 305-5
SASB EM-EP-110a.3

В «Газпром нефти» действует комплексная система экологического менеджмента, которая включает систему управления выбросами ПГ. Она разработана в соответствии со стандартом ISO 14064-1 и Методическими указаниями Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации по расчету выбросов парниковых газов.

В Компании утвержден корпоративный стандарт по вопросам контроля и учета выбросов ПГ. Данные о выбросах собираются ежеквартально и консолидируются в интегрированной системе управления охраной окружающей среды.

Усилия «Газпром нефти» в первую очередь направлены на оптимизацию контролируемых выбросов охватов 1 и 2: проводятся мероприятия по повышению энергоэффективности, рациональному использованию ПНГ и увеличению потребления ВИЭ на собственные нужды.

Стратегия Компании предусматривает дальнейшее увеличение доли газа в структуре добычи, что будет способствовать сокращению выбросов парниковых газов на стороне потребителей при переходе с более углеродоемких видов топлива (охват 3).

Выбросы парниковых газов

GRI 2-4 GRI 305-1 GRI 305-2 SASB EM-EP-110a.1

Выбросы парниковых газов¹, млн т CO₂-экв.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Прямые выбросы (охват 1)	25,0	25,3	23,5	24,8	25,1
Разведка и добыча	17,7	18,6	17,5	18,6	18,6
Логистика, переработка и сбыт	7,3	6,7	6,0	6,2	6,6
Косвенные энергетические выбросы (охват 2)	5,3	5,2	5,7	5,6	5,1
Разведка и добыча	2,8	3,0	3,1	2,9	2,3
Логистика, переработка и сбыт	2,5	2,2	2,6	2,7	2,8
Прямые и косвенные энергетические выбросы (охват 1 + охват 2)	30,3	30,5	29,2	30,4	30,3

В 2025 г. прямые выбросы (охват 1) парниковых газов в сегменте разведки и добычи незначительно снизились (на 0,05 млн т CO₂-экв.) на фоне роста производства по сравнению с прошлым годом в основном в связи с вводом в эксплуатацию газовой инфраструктуры. Увеличение массы прямых выбросов в сегменте логистики, переработки и сбыта обусловлено ростом объема переработки.

Косвенные выбросы (охват 2) удалось снизить на 9 % за счет технического перевооружения и реализации программ энергосбережения и повышения энергоэффективности.

¹ В 2025 г. проведен пересчет коэффициентов по охвату 2 и инвентаризация выбросов ПГ по НПЗ Компании, в связи с чем исторические значения были скорректированы. Расхождения в суммах показателей связаны с округлением.

GRI 2-4

GRI 305-1

Прямые выбросы парниковых газов (охват 1) в разбивке по видам ПГ¹

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
CO ₂ (оксид углерода), млн т	23,7	23,4	22,2	23,3	23,6
CH ₄ (метан), тыс. т CO ₂ -экв.	1 332,9	1 828,4	1 255,5	1 499,8	1 522,0
N ₂ O (оксид азота), тыс. т CO ₂ -экв.	16,0	15,7	13,4	14,4	13,9

SASB EM-EP-110a.1

Прямые выбросы парниковых газов (охват 1) в разбивке по источникам, млн т CO₂-экв.

Показатель	2025
Выбросы ПГ от сжигания углеводородов на факелах	10,4
Выбросы ПГ от других видов сжигания углеводородов	8,5
Технологические выбросы ПГ	5,8
Фугитивные (летучие) выбросы	0,4

GRI 305-3

Косвенные выбросы парниковых газов (охват 3)², млн т CO₂-экв.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Прочие косвенные выбросы (охват 3)	215	227	220	223	213

Компания оценивает прочие косвенные выбросы парниковых газов (охват 3) по шести категориям. В отчетном году объем выбросов парниковых газов по охвату 3 сократился на 4,3 %, в основном из-за сокращения объемов сбыта сырой нефти и природного газа.

¹ В 2025 г. проведена инвентаризация выбросов ПГ по НПЗ Компании, в связи с чем исторические значения были скорректированы.

² Оценка в соответствии с мировым стандартом для учета выбросов углекислого газа – Greenhouse Gas Protocol. Учет осуществляется по шести категориям: «Приобретенные товары и услуги» (категория 1), «Средства производства» (категория 2), «Деятельность, связанная с топливом и энергией» (категория 3), «Переработка реализованной продукции» (категория 10), «Использование реализованной продукции» (категория 11), «Инвестиции» (категория 15).

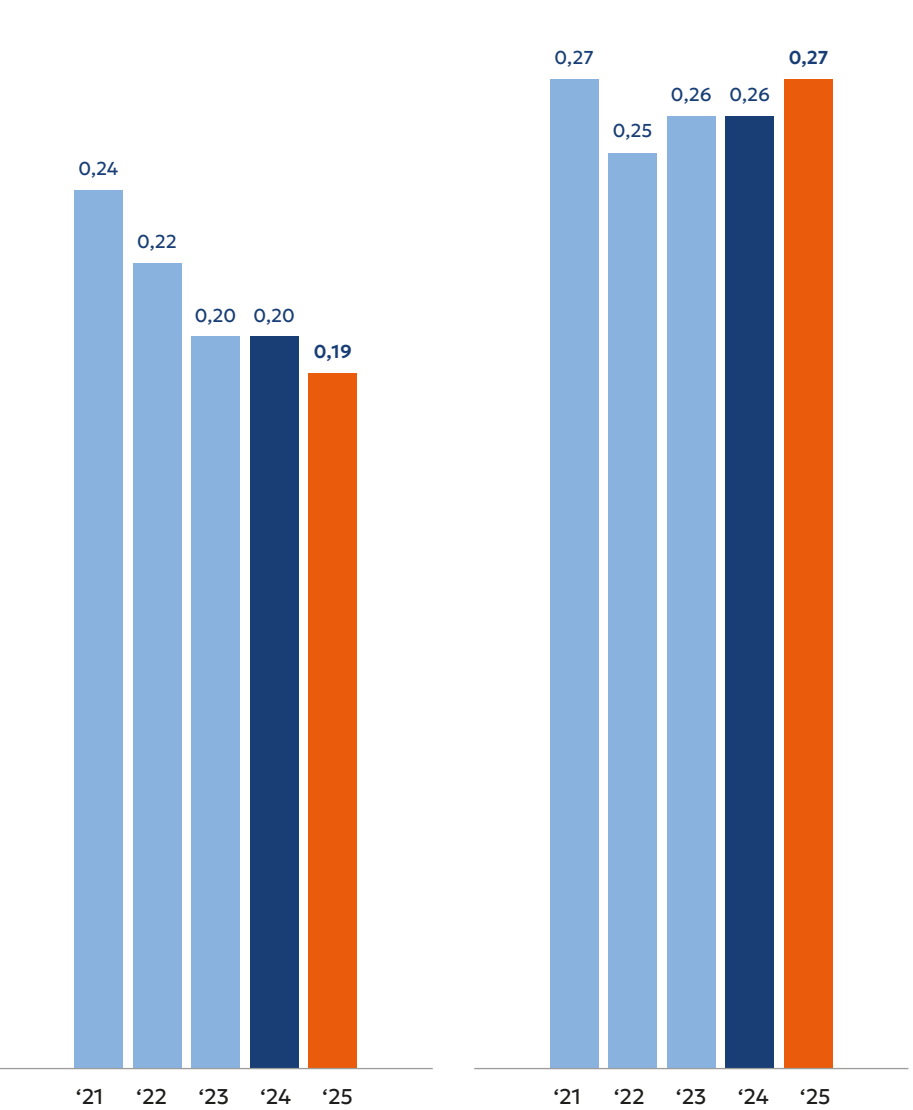
В отчетном году удельные выбросы парниковых газов в сегменте разведки и добычи снизились за счет сокращения объема прямых и косвенных выбросов парниковых газов на фоне роста добычи углеводородов. В сегменте логистики, переработки и сбыта наблюдалось незначительное увеличение удельных выбросов, обусловленное ростом объема переработки.

Компания продолжает совершенствовать систему управления выбросами парниковых газов, руководствуясь национальными и международными стандартами. Такой подход способствует обеспечению максимальной открытости и точности углеродной отчетности.

GRI 305-4

Удельные выбросы парниковых газов (охваты 1 и 2)

Разведка и добыча, т CO₂-экв. / т н. э. Переработка, т CO₂-экв. / т

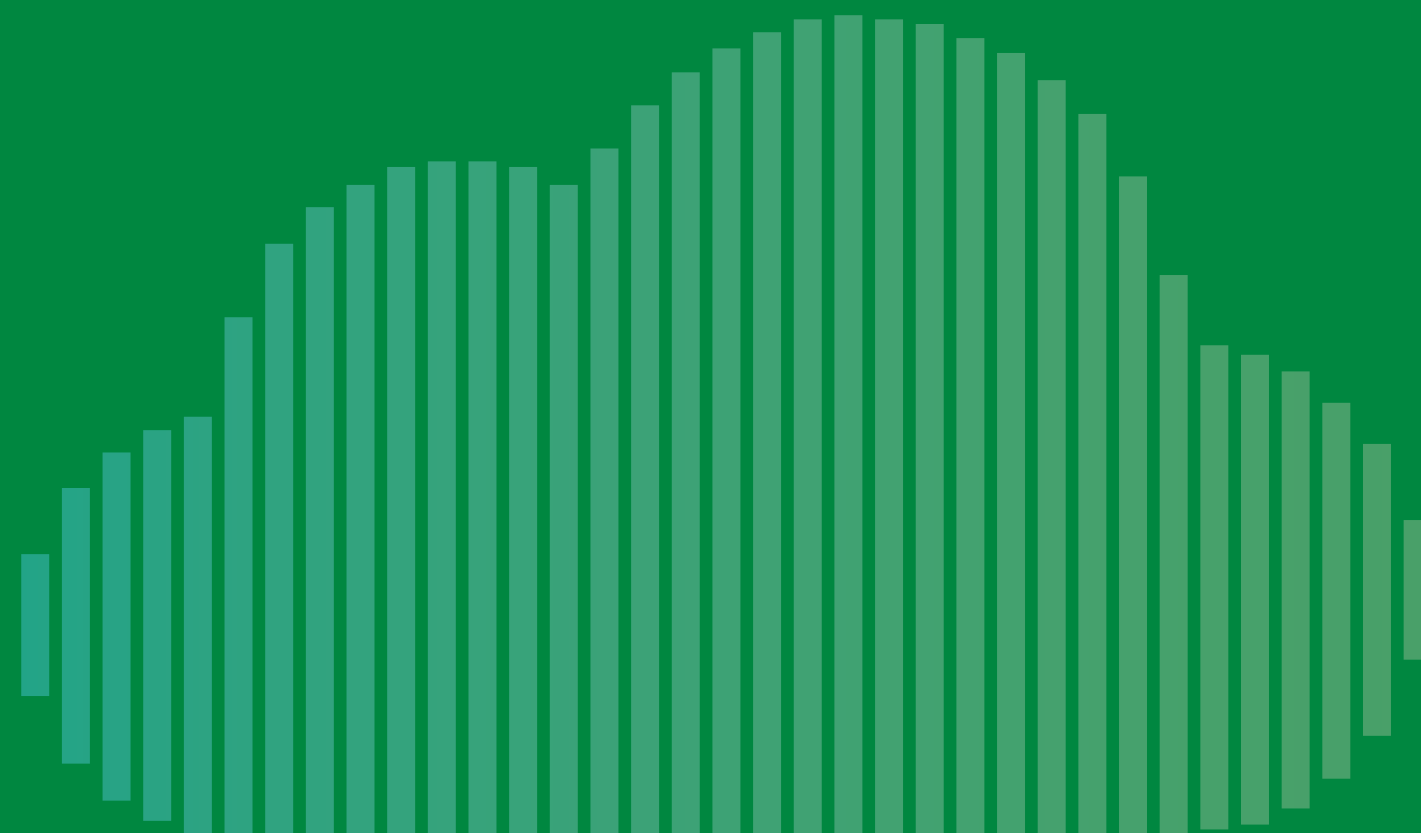


МОНИТОРИНГ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЭКОЛОГИЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Первая в России научная станция мониторинга парниковых газов на территории действующего месторождения размещена в ХМАО-Югре. Проект, направленный на сбор независимых данных о состоянии природных экосистем в условиях промышленной деятельности, реализуется «Газпром нефтью» совместно с Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и Югорским государственным университетом.

На исследовательской площадке ученые будут изучать потоки парниковых газов и способность болотных экосистем к их поглощению. Результаты лягут в основу оценки воздействия промышленных объектов на окружающую среду и формирования экологически ориентированных решений при развитии инфраструктуры региона. В дальнейшем информация будет аккумулироваться в специализированном ситуационном центре, который обеспечит анализ информации и подготовку рекомендаций с учетом экологических стандартов.

«Газпром нефть» участвует в исследованиях, направленных на комплексное изучение воздействия парниковых газов на уязвимые экосистемы. Компания объединяет усилия с научным сообществом в поисках способов повышения природного потенциала поглощения CO₂



Добыча и использование попутного нефтяного газа

Добыча и использование ПНГ¹, млн м³

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Добыча	22 071	24 704	25 014	27 226	28 705
Использование	19 722	23 226	23 643	26 143	27 683
Рутинное сжигание	2 349	1 478	1 371	1 083	1 022
Уровень полезного использования	89,36 %	94,02 %	94,52 %	96,02 %	96,44 %

Новые технологии не только помогают «Газпром нефти» достигать производственных целей и повышать эффективность, но и способствуют формированию низкоуглеродной экономики. Компания последовательно внедряет лучшие отраслевые разработки, направленные

на снижение воздействия на окружающую среду, включая решения, способствующие росту уровня полезного использования ПНГ. В отчетном году уровень полезного использования ПНГ достиг 96,44 % за счет реализации газовой программы.

96,44 % – уровень полезного использования ПНГ в 2025 г.

¹ На территории Российской Федерации, без учета совместных предприятий.

Сокращение выбросов метана

SASB EM-EP-110a.1

Основной объем выбросов метана приходится на предприятия по добыче нефти и газа. В них продолжается реализация комплексной программы по оборудованию и устранению неконтролируемых источников эмиссии

этого газа: внедряются специализированные датчики и ведется постоянный мониторинг утечек. Эти мероприятия обеспечат не только дальнейшее снижение выбросов метана, но и повышение уровня безопасности на производственных объектах «Газпром нефти».

В 2025 г. общий объем выбросов метана снизился на 1,2 %.

Рациональное использование энергии является одним из ключевых элементов операционной и стратегической модели «Газпром нефти». Энергоэффективность – это драйвер устойчивого развития Компании, позволяющий укрепить бизнес и одновременно сократить воздействие на окружающую среду

Повышение энергоэффективности

Подходы и цели в области энергосбережения и энергоэффективности

GRI 3-3

Энергетическая политика ПАО «Газпром нефть» определяет долгосрочные приоритеты, целевые ориентиры и принципы принятия решений в области энергосбережения и повышения энергетической эффективности. Политика служит основой для функционирования системы энергетического менеджмента (СЭНМ), соответствующей требованиям международного стандарта ISO 50001.

СЭНМ внедрена и результативно применяется в основных производственных дочерних обществах Компании. Управление энергопотреблением охватывает весь жизненный цикл активов – от проектирования и строительства до эксплуатации и модернизации. При реализации новых проектов «Газпром нефть» ориентируется на применение наилучших доступных технологий, закладывая высокий уровень энергоэффективности на этапе проектных решений.

Основные цели в области энергосбережения

Повышение энергоэффективности предприятий Компании при сохранении или повышении уровня надежности, безопасности и производительности

Сокращение потребления невозобновляемых энергетических ресурсов

Снижение вредного воздействия на окружающую среду

Развитие цифровых инструментов

Компания разрабатывает программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности на трехлетний период, которые охватывают ключевые сегменты бизнеса, включая добычу углеводородов, переработку сырья и сбыт нефтепродуктов. Эти программы формируют корпоративные энергетические цели, устанавливают приоритетные направления повышения эффективности и обеспечивают управляемое снижение удельного потребления топливно-энергетических ресурсов. Целевые мероприятия в рамках программ ежегодно уточняются

с учетом операционных результатов, технологического развития и внешних условий. Компания осуществляет регулярный мониторинг достигнутых эффектов и проводит оценку полученных результатов.

При формировании среднесрочных целей на три года учитывается тиражирование лучших практик и типовых мероприятий предыдущих лет исходя из потенциала энергосбережения.

В Компании сформирована программа энергосбережения и повышения энергетической эффективности на 2026–2028 гг.

Планируемый экономический эффект от реализации мероприятий по энергосбережению за 2026–2028 гг. составит порядка 3,3 млрд ₽.

Планируемая экономия энергоресурсов в натуральном выражении:

- электрическая энергия – 441,8 млн кВт • ч;
- тепловая энергия – 508,2 тыс. Гкал;
- топливо – 26,1 тыс. т н. э.

Меры по энергосбережению и энергоэффективности

3,5 млн ГДж – экономия энергии в результате реализации программ энергосбережения и повышения энергоэффективности в 2025 г.

GRI 302-4

В 2025 г. энергосберегающий эффект был достигнут благодаря комплексу мер, в числе которых увеличение доли газа в топливе печей, снижение потребления пара на подогрев воды, а также утилизация тепла печей дожига. В дочерних обществах

Компании было внедрено энергоэффективное насосное оборудование, проведена оптимизация его работы, а также были модернизированы системы освещения и отопления. Помимо этого, положительный эффект обеспечили ИТ-проекты в сфере энергосбережения и энергоэффективности.

>2,0 млрд ₽ составил экономический эффект программ энергосбережения и повышения энергоэффективности в 2025 г.

236 млн ГДж – общий объем потребления энергии

18 939 МВт • ч – объем возобновляемой электроэнергии, выработанной Компанией в 2025 г.

Потребление энергии

GRI 302-1

GRI 302-4

Потребление энергии, млн ГДж¹

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Потребление энергии	181	192	205	229	236
• Выработка собственной электроэнергии	9	10	12	14	12
– В том числе: ВИЭ	0,0042	0,0039	0,0041	0,0385	0,0682
• Приобретенная электроэнергия	28	33	33	33	32
• Выработка собственной тепловой энергии	85	86	84	87	92
• Приобретенная тепловая энергия	15	14	16	17	16
• Прочее использование газа	43	49	59	78	83
Экономия энергии благодаря программам энергоэффективности	3,7	3,8	3,5	4,2	3,5
• Разведка и добыча	0,7	1,0	1,0	0,9	1,0
• Переработка и сбыт	2,9	2,9	2,5	3,3	2,6

В 2025 г. общее потребление энергии в Компании выросло на 3 %. Причиной этого стал рост использования газообразного топлива, а также изменение производственной программы и ввод новых установок в сегменте логистики, переработки и сбыта.

Выработка электроэнергии из ВИЭ увеличилась на 77 % к 2024 г. и составила 0,6 % от общей выработки электроэнергии «Газпром нефти». Основной вклад в выработку возобновляемой энергии вносит проект солнечной электростанции (СЭС) на Омском НПЗ,

где с запуском второй очереди совокупная мощность достигла 20 МВт.

¹ Расхождения в значениях отдельных показателей и суммах показателей связаны с округлением.

«Газпром нефть» ведет изучение перспективных направлений деятельности в области декарбонизации и развивает те из них, которые обладают высоким потенциалом роста или будут пользоваться стабильным спросом в ближайшее время

Развитие низкоуглеродных направлений

Низкоуглеродное топливо

Низкоуглеродное авиационное топливо

Разработка технологий производства продуктов с низким углеродным следом является одним из неизменных приоритетов Компании. Специалисты Компании разработали и выпустили первую партию отечественного авиационного топлива SAF с низким углеродным следом.

Применение SAF позволяет сократить до 80 % выбросов ПГ при авиаперевозках. В основе собственной технологии – синтез сложных эфиров из масложирового сырья. Получаемые биокomпоненты по эксплуатационным свойствам сопоставимы с традиционным авиатопливом, однако обладают повышенными экологическими характеристиками.

Судовое топливо

«Газпром нефть» продолжает производить судовые топлива с пониженным углеродным следом. С июля 2023 г. в порту Санкт-Петербурга осуществляется бункеровка судов биотопливом на основе низкосернистого судового топлива с добавлением переработанного фритюрного масла.

Биотопливо соответствует требованиям технического регулирования и может использоваться на большинстве морских и речных судов.

Параллельно Компания развивает программу СПГ-бункеровки. Сжиженный природный газ (СПГ) рассматривается как перспективное топливо для пассажирских и грузовых судов,

так как характеризуется минимальным содержанием серы, оксиды которой при сгорании приводят к закислению вод и наносят вред морским экосистемам.

146 ЭЗС

+46

насчитывает сеть «Розетка» на конец 2025 г.

Расширение сети заправочных станций для электромобилей

«Газпром нефть» продолжает развитие инфраструктуры и сервисов для владельцев электромобилей. Зарядные станции Компании под брендом «Розетка» работают на АЗС «Газпромнефть», а также на парковках партнеров в Москве, Санкт-Петербурге, Московской, Ленинградской, Тверской и Нижегородской областях. Сформирована программа

дальнейшего развития сети в Центральном федеральном округе, Поволжье, на Урале и в Краснодарском крае. За 2025 г. сеть выросла на 46 объектов и на конец года насчитывала 146 станций. Пункты зарядки оснащаются оборудованием отечественного производства и позволяют зарядить батарею электромобиля за 25–30 минут.

Развитие рынка газомоторного топлива

Применение газомоторного топлива (ГМТ), в том числе метана, компримированного природного газа и СПГ, позволяет сократить выбросы загрязняющих веществ и ПГ по сравнению с традиционными видами топлива. Это способствует улучшению качества атмосферного воздуха в регионах деятельности и сохранению здоровья населения.

В 2025 г. Компания совместно с ПАО «Газпром» продолжила системную работу по расширению эффективного использования метана в качестве моторного топлива в автотранспортном парке

«Газпром нефти», ориентируясь на лучшие отраслевые практики и долгосрочные климатические приоритеты.

Количество собственного автотранспорта Компании, использующего газомоторное топливо, в течение отчетного года выросло почти в три раза.

Компания продолжит наращивать долю транспорта на ГМТ в соответствии с утвержденной программой по расширению использования природного газа в качестве моторного топлива на период 2026–2030 гг.

ЧИСТАЯ ЭНЕРГИЯ ДЛЯ НПЗ

Солнечная электростанция Омского НПЗ мощностью 20 МВт – крупнейший объект возобновляемой энергетики в российской промышленности, предназначенный для собственного энергопотребления.

Мощность солнечной генерации обеспечивает до 10 % среднегодовой потребляемой мощности предприятия и позволяет снизить выбросы CO₂ благодаря замещению электроэнергии от угольной ТЭЦ. Именно этот эффект будет конвертирован в углеродные

единицы, которые планируется использовать для компенсации выбросов. Климатический проект реализуется с соблюдением требований экологической прозрачности и учетом результатов общественных консультаций, поскольку рассматривается Компанией как ориентир для масштабирования зеленых энергетических и климатических инициатив.

Реализация климатического проекта СЭС Омского НПЗ является важным стратегическим шагом для «Газпром нефти».





ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Подход Компании к вопросам охраны окружающей среды опирается на ряд базовых принципов, формирующих основу ее долгосрочной экологической программы. Среди них снижение влияния на окружающую среду, которое опережает требования регулирования, проактивное управление экологическими рисками, а также разработка и внедрение передовых технологий и инновационных решений в экологической сфере

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ:

- «Экологическое благополучие»



Природоохранная деятельность

«Газпром нефть» применяет следующие подходы к природоохранной деятельности.

Снижение воздействия на окружающую среду:

- действуем в соответствии с требованиями природоохранного законодательства;
- реализуем экологические инициативы за рамками обязательных требований;
- применяем практики экономики замкнутого цикла.

Проактивное управление экологическими рисками:

- своевременно выявляем экологические риски;
- реализуем программы для их снижения;
- оперативно реагируем на изменение природоохранного законодательства.

Разработка и внедрение новых решений и технологий для промышленности:

- повышаем эффективность природоохранной деятельности;
- тиражируем решения компании на российскую промышленность через стандарты и методики;
- развиваем экологическую культуру и ответственность клиентов.

«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» ВЫПОЛНЯЕТ ПРИНЯТЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ТРЕБУЕТ ТОГО ЖЕ ОТ СВОИХ ПАРТНЕРОВ И КОНТРАГЕНТОВ

Для сокращения воздействия производственных предприятий на окружающую среду Компания внедряет лучшие практики в этой сфере. Среди них:

- переход на наилучшие доступные технологии (НДТ) в ходе модернизации и реконструкции действующих производственных объектов;

- проведение комплексной оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС) проектов от стадии строительства до стадии ликвидации;
- стремление избегать проведения работ на особо охраняемых природных территориях, их охранных зонах, объектах Всемирного природного наследия, водно-болотных

- угодьях международного значения и других территориях высокой биологической ценности;
- распространение экологических стандартов «Газпром нефти» на деятельность подрядчиков Компании;
- обучение персонала и развитие культуры экологической безопасности.

Корпоративные регулирующие документы в области охраны окружающей среды

- Политика в области устойчивого развития
- Политика производственной безопасности
- Энергетическая политика
- основополагающий стандарт по управлению рисками производственной безопасности

- основополагающий стандарт по управлению экологической безопасностью
- методология по идентификации и оценке экологических аспектов
- методология по управлению экологическими целями и целевыми экологическими показателями

- методология по обустройству мест накопления отходов производства и потребления
- стандарт на процесс по управлению восстановлением загрязненных земельных участков
- программа по сохранению биологического разнообразия

Стратегия в области охраны окружающей среды

В «Газпром нефти» действуют долгосрочные экологические цели, установленные для основных областей воздействий: земля, воздух, вода и живая среда¹.

Результаты по долгосрочным целям в области экологии в 2025 году

Корпоративная экологическая цель	Базовый показатель 2022 г.	Показатель 2025 г.	Достижение цели	Мероприятия, направленные на достижение цели
Земля				
Утилизация и обезвреживание 100 % отходов ²	94 %	98 %	↑ 4 п. п.	Отказываемся от захоронения отходов: обеспечиваем 100 % утилизации и обезвреживания отходов на действующих активах и предусматриваем утилизацию и обезвреживание отходов в каждом новом проекте Компании. Используем отходы во вторичных процессах: производим строительные материалы из буровых отходов

В 2025 г. выполнение цели было обеспечено за счет реализации программ утилизации буровых отходов, а также привлечения контрагентов для утилизации и обезвреживания 100 % отходов. Кроме того, в отчетном году Компания вела разработку механизмов продажи и использования упаковки на пилотных объектах

¹ Цели по углеродной интенсивности отражены в разделе «Изменение климата».
² Утилизация и обезвреживание являются самыми безопасными способами обращения с отходами: утилизация – повторное использование отходов, обезвреживание – обработка, снижающая токсичность и степень негативного воздействия на экосистему.

Корпоративная экологическая цель	Базовый показатель 2022 г.	Показатель 2025 г.	Достижение цели	Мероприятия, направленные на достижение цели
Воздух				
Сокращение удельных выбросов загрязняющих веществ (ЗВ) на 40 % к 2035 г. ³	5,2 кг ЗВ / т н. э.	4,3 кг ЗВ / т н. э.	↓ 17,7 %	Снижаем воздействие при растущих объемах добычи углеводородов. Максимизируем полезное использование ПНГ. Строим современные комплексы и выводим из эксплуатации установки предыдущего поколения. Обеспечиваем эффективные технологические режимы факельных систем. Развиваем автоматизированные системы мониторинга воздуха. Реализуем мероприятия федерального проекта «Чистый воздух»

В 2025 г. достижению цели способствовала реализация программы по повышению уровня использования ПНГ и мероприятий федерального проекта «Чистый воздух»

Вода				
Исключение сброса загрязненных вод	0,03 %	0,02 %	↓ 0,01 п. п.	Используем инновационные комплексы воды «Биосфера» на НПЗ: 99,9 % – эффективность очистки сточных вод; 70 % воды после очистки возвращается в производственный цикл. Обеспечиваем бесперебойную работу всех очистных сооружений в соответствии с нормативами

В 2025 г. для достижения цели Компания вела строительство и дополнительное техническое обслуживание очистных сооружений

³ По отношению к базовому 2022 г.

Корпоративная экологическая цель	Базовый показатель 2022 г.	Показатель 2025 г.	Достижение цели	Мероприятия, направленные на достижение цели
Живая среда				
Сохранение и восстановление природных экосистем в регионах деятельности	Отсутствует	100 % в отношении новых активов	↑ 100 п. п.	Применяем наилучшие технологии для минимизации воздействия на флору и фауну. Реализуем программу целостности и надежности трубопроводных систем и нефте-промышленного оборудования: комплексный мониторинг состояния оборудования, предиктивный анализ рисков с применением ИИ, внедрение передовых технологий по защите от коррозии, ремонт и реконструкция инфраструктуры. Развиваем комплексную программу по сохранению биоразнообразия на новых добычных активах, а также на шельфовых и прибрежных активах Компании. Обеспечиваем ежегодный выпуск мальков рыб в рамках компенсационных мероприятий по воспроизводству водных биоресурсов. Реализуем ежегодное добровольное озеленение в регионах деятельности дополнительно к компенсационным мероприятиям.

В 2025 г. для достижения цели реализовывался пилотный проект по сохранению биоразнообразия на Тымпучиканском лицензионном участке Чонской группы месторождений, а также велся мониторинг биоразнообразия на российском арктическом шельфе

Все планы на 2025 г. выполнены в полном объеме.

Планы на 2026 год		
Реализация мероприятий дорожной карты по достижению стратегических экологических целей	Утверждение Программы сохранения биологического разнообразия на новых активах	Реализация системы экологического мониторинга в г. Омске
Проведение работы с регулятором в части разработки порядка оценки достижения квот по выбросам загрязняющих веществ в атмосферу	Проведение общественных обсуждений и направление документации на проведение государственной экологической экспертизы технологии получения эмбриоземов из буровых шламов	Реализация проекта оснащения системой автоматического контроля выбросов на НПЗ
Разработка отраслевого ИТ-решения предиктивной оценки выбросов на НПЗ		

ДЕНЬ ЭКОЛОГИИ: ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ АКЦИЙ

Ежегодно Компания проводит масштабный День экологии. Это мероприятие охватывает более десяти регионов России. В 2025 г. в рамках этого дня проведено более 160 экологических акций, собрано более 180 т отходов, высажены сотни деревьев и более 2 тыс. морозостойких саженцев. Были созданы новые места комфортного отдыха для горожан, проведены десятки просветительских мероприятий.

В рамках мероприятия состоялась встреча руководителей Компании для обсуждения основных экологических задач. В центре внимания была программа развития целостности и надежности активов и планы предприятий по достижению долгосрочных экологических целей «Газпром нефти». По итогам Дня экологии принята программа из более чем 100 ключевых мероприятий, направленных на реализацию поставленных задач.

Экологический менеджмент

Управление аспектами в области охраны окружающей среды ведется с помощью системы экологического менеджмента. Она охватывает все уровни управления Компании – от Совета директоров до производственных объектов дочерних обществ. Общее руководство вопросами охраны окружающей среды осуществляется на уровне Правления.

Экспертный совет функции производственной безопасности обеспечивает эффективное соблюдение законодательных и внутренних корпоративных требований, направленных на сохранность природы, предотвращение загрязнения и минимизацию воздействия на окружающую среду на всех этапах производства. Его возглавляет представитель

руководства, курирующий вопросы функционирования систем экологической безопасности «Газпром нефти».

Руководство реализацией принятых решений осуществляет Председатель Правления ПАО «Газпром нефть». На уровне дочерних обществ эту функцию выполняют генеральные директора.

Мероприятия, проводимые в рамках системы, включают ежегодную оценку и анализ значимости экологических аспектов для Компании, а также меры в области экологической безопасности, направленные на достижение долгосрочных экологических целей Компании, снижение или контроль уровня значимости экологических аспектов. Такой подход способствует уменьшению негативного

воздействия на окружающую среду в регионах производственной деятельности.

В 2025 г. актуальными значимыми экологическими аспектами для «Газпром нефти» признаны:

- эксплуатация объектов и оборудования, являющихся источниками выделения ЗВ в атмосферный воздух с воздействием на окружающую среду;
- сжигание ПНГ на факелах;
- строительство эксплуатационных скважин и капитальный ремонт скважин с образованием нефте-содержащих отходов, в том числе буровых.

В 2025 г. выявлен 321 новый значимый экологический аспект. Всего 556 значимых экологических аспектов нивелируются благодаря реализации экологических мероприятий.

Для управления экологическими аспектами в ПАО «Газпром нефть» реализуется ежегодная программа по экологической безопасности. Она предусматривает в том числе выполнение комплекса мер по переходу на технологическое нормирование и внедрение НДТ.

Система управления Компании соответствует стандарту в области экологического менеджмента, что подтверждено сертификатами ГОСТ Р ИСО 14001:2016 и ISO 14001:2015

Оценка воздействия на окружающую среду

«Газпром нефть» строго соблюдает требования природоохранного законодательства Российской Федерации. На всех стадиях жизненного цикла инвестиционного проекта – от планирования до ввода в эксплуатацию – проводится оценка воздействия запланированной хозяйственной деятельности на окружающую среду.

В этом контексте при разработке проектных решений учитываются следующие критерии.

Кумулятивный эффект от совокупности воздействия производственных объектов «Газпром нефть» в регионе деятельности

Категория объекта

Степень и приоритизация влияния проекта на различные аспекты окружающей среды

Выполнимость проектных решений в период строительно-монтажных работ и эксплуатации проектируемого объекта

Определение размера обязательств по осуществлению компенсационных мероприятий по возмещению вреда окружающей среде в случае нанесения ущерба

В рамках оценки воздействия инвестиционных проектов на окружающую среду Компания организует общественные обсуждения. Эти мероприятия призваны информировать жителей региона деятельности о предстоящем проекте, а также выявлять и учитывать общественное мнение при реализации проекта.

В ходе работ по проекту проводится обязательный контроль исполнения природоохранных

мероприятий, указанных в проектной документации, прошедшей главную государственную экологическую экспертизу. Специалисты Компании контролируют выполнение таких мероприятий собственными подразделениями и подрядными организациями.

В 2025 г. Компания провела процедуру комплексной оценки воздействия значимых проектов

на окружающую среду, по итогам которой были получены положительные заключения государственной экологической экспертизы. Также была расширена лицензия дочерней компании «Газпром нефти» по обращению с отходами и успешно проведены общественные обсуждения по проекту строительства системы очистки газов.

Экологическое обучение сотрудников

Профессиональная подготовка сотрудников является важным условием эффективного управления экологическими рисками и соблюдения природоохранных требований. Компания последовательно развивает компетенции специалистов и руководителей

в области экологической безопасности, организуя обучающие программы и семинары. В 2025 г. более 1 тыс. сотрудников Компании прошли экологическое обучение на площадках различных образовательных организаций и повысили свою квалификацию.

ШКОЛА ЭКОВОЛОНТЕРОВ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ПРИРОДЫ

«Газпром нефть» совместно с правительством Санкт-Петербурга организовала уникальную программу обучения эковолонтеров. В течение трех дней участники осваивали теорию и практику ликвидации аварийных разливов нефтепродуктов, работали с современным оборудованием и отработывали действия на акватории Финского залива.

По итогам программы волонтеры получили удостоверения, подтверждающие их готовность к участию в природоохранных мероприятиях.

Этот проект – важный шаг в развитии экологической ответственности и формировании профессионального сообщества волонтеров, способных оперативно реагировать на угрозы окружающей среде.

В «ГАЗПРОМ НЕФТИ» ОПРЕДЕЛИЛИ ЛУЧШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В Ноябрьске прошел финал первого в истории «Газпром нефти» конкурса «Лучший по профессии» среди специалистов по экологической безопасности. В соревновании приняли участие более 100 сотрудников 64 предприятий Компании и партнерских организаций.

Участники прошли несколько этапов: проверка теоретических знаний и решение практических задач, отработка навыков в реальных условиях и оказание первой помощи. Победители получили звание лучших по профессии, а также вошли в кадровый резерв Компании.

Охрана атмосферного воздуха

GRI 3-3

«Газпром нефть» продолжает работу по снижению выбросов ЗВ для достижения целевых показателей. Основными мероприятиями в этой сфере являются:

- модернизация и реконструкция производственного оборудования;
- повышение уровня утилизации ПНГ;
- реализация федерального проекта «Чистый воздух»;

- применение систем улавливания ЗВ и очистки выбросов от производственных объектов;
- экологический мониторинг и контроль выбросов ЗВ с помощью цифровых решений;
- реализация программ производственного экологического контроля, в том числе мониторинга качества атмосферного воздуха в населенных пунктах и на границе санитарно-защитных зон предприятий.

Омский НПЗ стал отраслевым лидером по вводу в эксплуатацию систем автоматического мониторинга воздуха. Это единственное предприятие в Омской области, передающее данные о выбросах в Росприроднадзор в онлайн-режиме.

В 2025 г. цифровые датчики автоматизированной системы мониторинга воздуха на трех установках впервые в Российской Федерации прошли проверку Росприроднадзора на соответствие природоохранным требованиям¹ и были официально приняты в эксплуатацию.

На Московском НПЗ ведется опытно-промышленная эксплуатация семи объектов, прошедших техническое перевооружение. В 2025 г. был разработан и внедрен Регламент взаимодействия подразделений Компании в рамках процесса «Управление отклонениями».

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА ВЫБРОСОВ ЗВ В АТМОСФЕРУ²



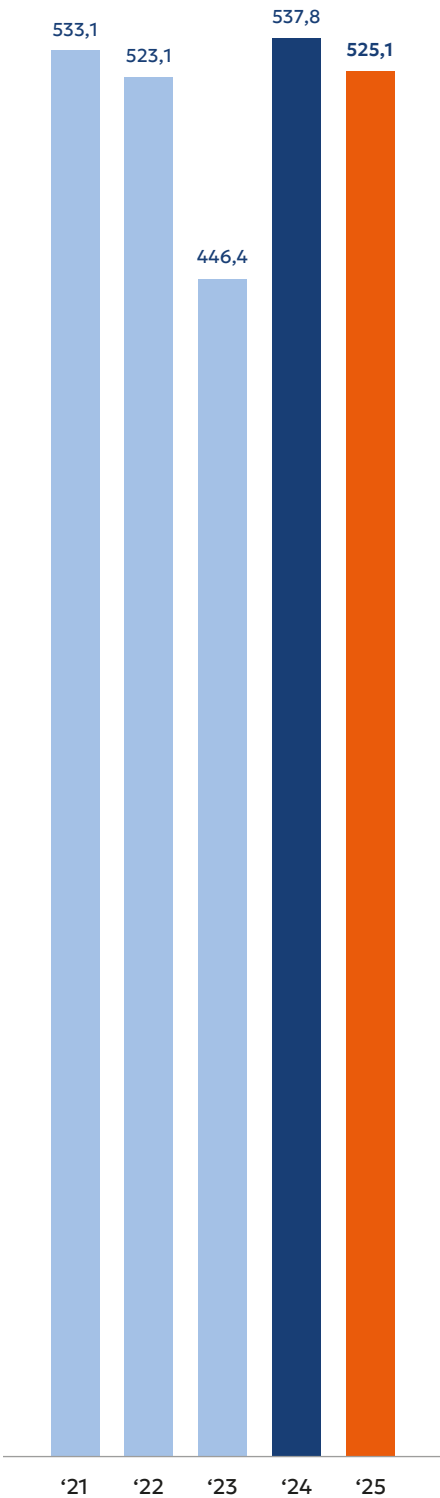
¹ Требованиям федерального закона «Об охране окружающей среды» и федерального закона «О проведении эксперимента по квотированию выбросов загрязняющих веществ» (как участник федерального проекта «Чистый воздух»).

² Работы по оснащению автоматизированными системами мониторинга выбросов ведутся в рамках подписанного в 2022 г. на ПМЭФ экологического соглашения с Министерством природных ресурсов и экологии Российской Федерации о совместной работе по созданию федеральной системы мониторинга окружающей среды.

GRI 305-7

SASB EM-EP-120a.1

Валовые выбросы в атмосферу, тыс. т



2,4 % СНИЖЕНИЕ ВАЛОВЫХ ВЫБРОСОВ ЗВ В АТМОСФЕРУ

17,7 % сокращение удельных выбросов ЗВ в атмосферу¹

GRI 2-4

GRI 305-7

Валовые выбросы в атмосферу, тыс. т²

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Валовые в выбросы в атмосферу, в том числе:	533,1	523,1	446,4	537,8	525,1
• твердые вещества	18,9	21,4	21,1	25,6	30,0
• SO ₂	31,4	47,4	15,8	13,3	14,6
• NO _x ³	35,0	31,6	31,7	32,7	25,7
• летучие органические соединения (ЛОС)	83,0	85,2	69,7	93,4	102,2
• оксид углерода	274,8	268,8	243,4	304,2	310,3
• углеводороды (без ЛОС)	89,8	68,5	64,5	68,3	42,0
• прочие газообразные вещества	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3

В отчетном году валовые выбросы ЗВ в атмосферу сократились на 2,4 % в сравнении с 2024 г.

Удельные выбросы ЗВ в атмосферу в 2025 г. сократились на 17,7 % к базовому 2022 г.

¹ К базовому 2022 г.
² Стойкие органические загрязнители в выбросах «Газпром нефти» отсутствуют. Скорректировано значение объема выбросов оксида углерода за 2024 г.
³ Выбросы NO_x даны в пересчете на NO₂, согласно расчету в ТП-2 (воздух).

Охрана водных ресурсов

GRI 3-3 GRI 303-1

«Газпром нефть» стремится к снижению нагрузки на водные объекты, сокращая потребление воды на производственные нужды. В Компании минимизирован сброс сточных вод в поверхностные водные объекты. «Газпром нефть» внедряет НДТ для очистки сточных вод и предотвращения попадания нефти и нефтепродуктов в природные водоемы. Осуществляются своевременная реконструкция и модернизация систем водоснабжения и водоотведения на производственных

предприятиях, кроме того, ведется работа по своевременному получению необходимых разрешений. Водозабор из поверхностных и подземных источников осуществляется строго в рамках действующих лицензий и договоров водопользования и не оказывает существенного влияния на окружающую среду. Меры управления водными ресурсами, принимаемые Компанией, включают строительство новых и модернизацию действующих очистных сооружений и трубопроводов, систем водоснабжения, водоотведения и оборотного водоснабжения.

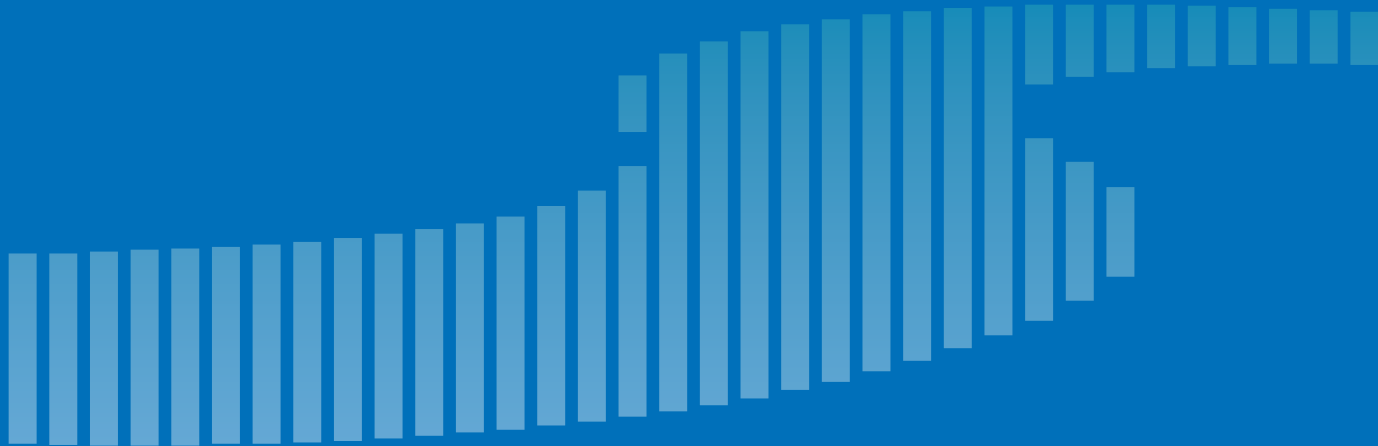
«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» РЕАЛИЗОВАЛА КРУПНЕЙШИЙ ЭКОПРОЕКТ ПО ОЧИСТКЕ ВОДЫ В ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Омский НПЗ вывел на проектную мощность комплекс биологической очистки воды «Биосфера». Новый высокотехнологичный объект обеспечивает очистку промышленных и ливневых стоков с эффективностью до 100 % и позволяет повторно использовать в производственном процессе до 70 % потребляемой воды. Это один из важнейших экологических проектов в регионе, включенный в федеральный проект «Чистый воздух» национального проекта «Экология».

«Биосфера» разработана российскими инженерами. В ее строительстве приняли участие более 1,2 тыс. человек из 185 компаний, представляющих 16 регионов России.

В основе полностью герметичной технологии лежит многоступенчатая система очистки воды, при которой все стоки последовательно проходят механическую, физико-химическую и биологическую обработку. В финале воду пропускают сквозь угольные фильтры, обеззараживают ультрафиолетом и очищенную возвращают в производство.

Запуск комплекса «Биосфера» – часть программы экологической модернизации Омского НПЗ, которая реализуется с 2008 г. За счет внедрения современных технологий общее воздействие производства на окружающую среду снижено на 40 %. После завершения всех запланированных мероприятий в рамках федерального проекта «Чистый воздух» этот показатель сократится еще на 25 %.



GRI 303-3SASB EM-EP-140a.1SASB EM-EP-140a.2

Забор воды, млн м³

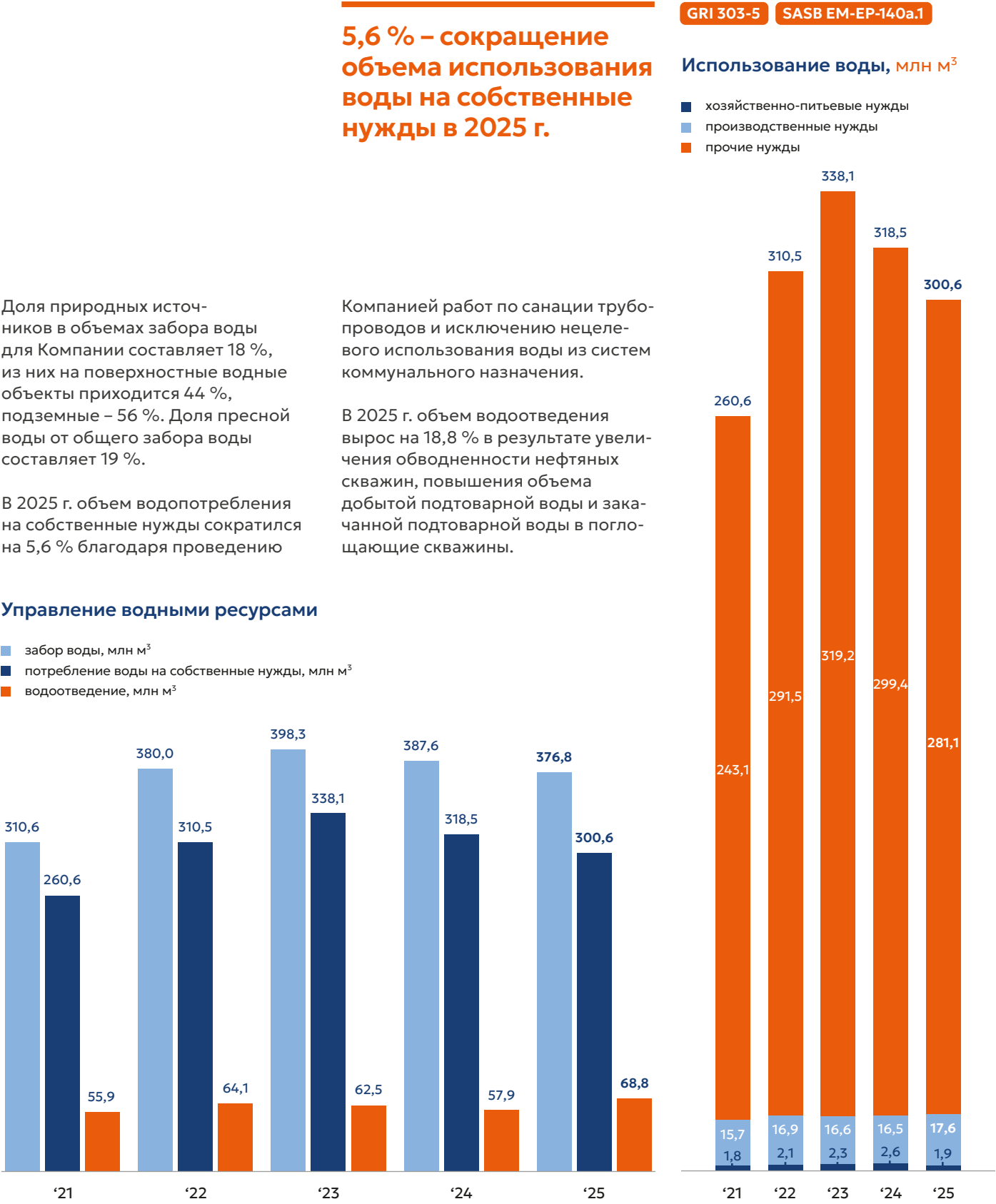
Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Забор воды, в том числе:	310,6	380,0	398,3	387,6	376,8
• из поверхностных источников	31,6	34,3	31,4	31,0	30,0
• из подземных источников	48,1	47,7	45,8	43,1	38,1
• из сетей водоснабжения коммунального назначения	3,5	2,4	1,5	3,4	3,2
• из прочих систем водоснабжения, в том числе:	227,4	295,6	319,6	310,1	305,5
– пластовая вода	153,8	293,1	316,4	270,1	303,2
Объем забираемой пресной воды	85,7	84,8	81,8	105,3	71,6
Объем забираемой прочей воды	224,9	295,2	316,5	282,3	305,2

GRI 303-4

Водоотведение¹, млн м³

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Водоотведение, в том числе:	55,9	64,1	62,5	57,9	68,8
• в поверхностные источники	2,1	1,1	0,2	0,1	0,1
• на рельеф	0,3	0,3	0,2	0,0	0,0
• загрязненных (без очистки) сточных вод в поверхностные источники и на рельеф	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
• в подземные горизонты	43,6	52,8	52,2	48,0	57,7
• в накопители	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0
• в системы коммунального назначения	9,9	9,9	9,5	9,6	11,0
• в прочие системы	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0

¹ Расхождения в суммах показателей связаны с округлением.



Обращение с отходами

Управление отходами и вторичными материалами

GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2

При управлении промышленными отходами Компания стремится к сокращению объемов размещения отходов за счет внедрения НДТ по их утилизации и обезвреживанию. Кроме того, «Газпром нефть» разрабатывает поэтапный переход на максимальное полезное использование образующихся отходов, внедряет регенерацию и рециклинг¹, а также применяет технологии замкнутого цикла, обеспечивающие минимальное образование отходов.

Снижение показателей образования отходов и рост доли их утилизации и обезвреживания достигается Компанией за счет продолжения поэтапного внедрения мероприятий по достижению корпоративных экологических целей. Проводится контроль качества работ, выполняемых подрядными организациями: представители Компании проверяют организацию и исполнение подрядчиками мероприятий по обращению с отходами, наличие у них природоохранной разрешительной документации и достаточных ресурсов для выполнения обязательств по договорам.

¹ Регенерация – возврат отходов в производственный цикл после соответствующей подготовки. Рециклинг – повторное применение отходов.

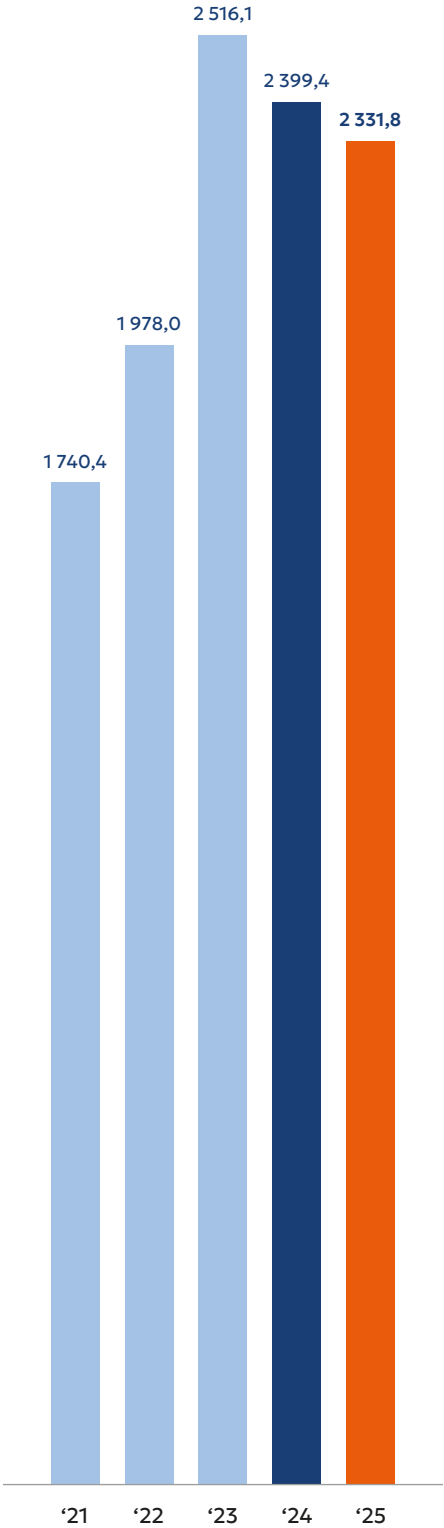
98 % отходов направлено на обезвреживание и утилизацию в 2025 г.

GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

Образование отходов, тыс. т

Образование и утилизация отходов

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Образование отходов, тыс. т	1 740,4	1 978,0	2 516,1	2 399,4	2 331,8
• I класс опасности	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
• II класс опасности	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
• III класс опасности	71,6	70,4	67,7	70,1	70,5
• IV класс опасности	1 614,1	1 854,7	2 395,6	2 271,0	2 213,5
• V класс опасности	54,6	52,9	52,7	58,2	47,7
Общее количество утилизированных и обезвреженных отходов, тыс. т	1 579,1	1 857,5	2 458,9	2 517,4 ²	2 284,3
Доля отходов, направляемых на утилизацию и обезвреживание, %	90,7	93,9	97,7	99,0	98,0



² При расчете учитываются отходы, принятые в течение года от подрядчиков.

100 % отходов бурения утилизировано в 2025 г.

GRI 306-2

Все объекты размещения отходов «Газпром нефти» внесены в государственный реестр объектов размещения отходов. На территориях таких объектов и в пределах их воздействия на окружающую среду ведется мониторинг состояния и загрязнения окружающей среды. Компания строго соблюдает природоохранные требования к обращению с отходами, не допуская превышения нормативов образования отходов и лимитов на их размещение. На всех объектах организовано раздельное накопление отходов I–V классов опасности, что способствует увеличению доли отходов, направляемых на утилизацию. Захоронение отходов, содержащих полезные компоненты, подлежащие утилизации, полностью исключено.

В отчетном году объем образования отходов сократился на 2,8 % в связи с отсутствием работ, связанных с проведением капитального ремонта установок на НПЗ.

Большая часть отходов производства Компании относится к категории малоопасных и практически неопасных (IV и V классы). Около 80 % из них представляют собой буровой шлам и отработанные буровые растворы, которые образуются в процессе бурения и эксплуатации скважин. При строительстве скважин используются рецептуры малотоксичных буровых растворов и безамбарный способ бурения¹. Компания применяет технологии утилизации буровых отходов с получением строительных материалов, которые впоследствии используются для общестроительных работ при обустройстве месторождений.

Компания внедряет модель производства, которая подразумевает переход на экономику замкнутого цикла – повторное использование, восстановление и переработку существующих материалов и продуктов. Таким образом, Компания снижает нагрузку на окружающую среду, одновременно создавая полезные вторичные материальные ресурсы.

¹ Экологически безопасная технология обустройства скважин, при которой исключается использование земляных амбаров для размещения отходов бурения. Буровой шлам очищается и утилизируется непосредственно на месте или вывозится для дальнейшей переработки.

Сеть АЗС «Газпромнефть» запустила проект по сбору кофейного жмыха для дальнейшей переработки во вторичную продукцию. Инициатива позволит вовлекать использованные кофейные зерна в производство экологических товаров.

Пилотный проект по сбору использованных кофейных зерен организован на ряде автозаправочных станций Компании в Москве и Санкт-Петербурге. После просушки, термической обработки и прессовки из сырья будут изготовлены пеллеты для отопительных систем загородных домов. Благодаря использованию кофейного сырья пеллеты при своей высокой энергетической эффективности имеют низкое содержание CO₂ и обладают минимальной зольностью, а их использование продлевает срок службы отопительного оборудования. На первом, тестовом этапе планируется вовлекать во вторичное производство порядка 30 т кофейного жмыха в год – это соответствует весу примерно 12 внедорожников. Автомобилисты смогут приобрести пеллеты на АЗС сети «Газпромнефть».

Сеть «Газпромнефть» системно развивает инфраструктуру экономики замкнутого цикла и предлагает клиентам дополнительный сервис по безопасному сбору на АЗС и отправке на переработку вторичного сырья: автомобильных шин, батареек, электрических ламп, пластиковой упаковки. За несколько лет в этих экологических инициативах Компании приняли участие свыше 500 тыс. российских автолюбителей.

СЕТЬ АЗС «ГАЗПРОМНЕФТЬ» РАЗВИВАЕТ ПРОЕКТЫ ЦИКЛИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИКИ



Охрана земельных ресурсов

GRI 3-3

Применение почвозащитных технологий и обязательная рекультивация участков после строительства – ключевые способы, с помощью которых «Газпром нефть» снижает воздействие на земельные ресурсы. Компания активно участвует в восстановлении экосистем районов деятельности и в том числе в сохранении природы Арктического региона. Для предотвращения деградации почв Компания активно реализует программу лесовосстановления, обеспечивающую поддержание гидрологического баланса и биологической продуктивности территорий.

Компания стремится вести исследования строения недр на лесных участках с минимальным воздействием. С этой целью Компания применяет технологию «Зеленая сейсмика», в рамках которой «Газпром нефть» отказалась от применения тяжелой техники на лесных участках и переключилась на облегченные технические средства и беспроводные системы регистрации данных. Это существенно снизило нагрузку на почву и растительность, а также повысило безопасность проведения работ.

GRI 3-3

Другим способом сокращения негативного воздействия на земельные ресурсы является обеспечение готовности дочерних обществ «Газпром нефти» к предотвращению аварийных разливов нефти и ликвидации их последствий. Дочерние компании участвуют в учениях по смоделированным

сценариям для отработки навыков и схем действий, а также выполнения требуемых мероприятий в максимально короткие сроки. С учетом опыта Компании, в том числе полученного при оказании помощи по ликвидации последствий разлива из резервуара ТЭЦ в Норильске, в 2021 г. был создан Центр ликвидации аварийных разливов нефти.

Его задача – обеспечить готовность дочерних обществ к реагированию на чрезвычайные ситуации любого уровня.

В 2025 г. предприятиями Компании не было допущено значимых экологических инцидентов.

GRI 306-3 (2016) SASB EM-EP-160a.2

Экологически значимые инциденты, шт.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Число экологически значимых инцидентов (в том числе в результате техногенных катастроф)	0	0	0	0	0

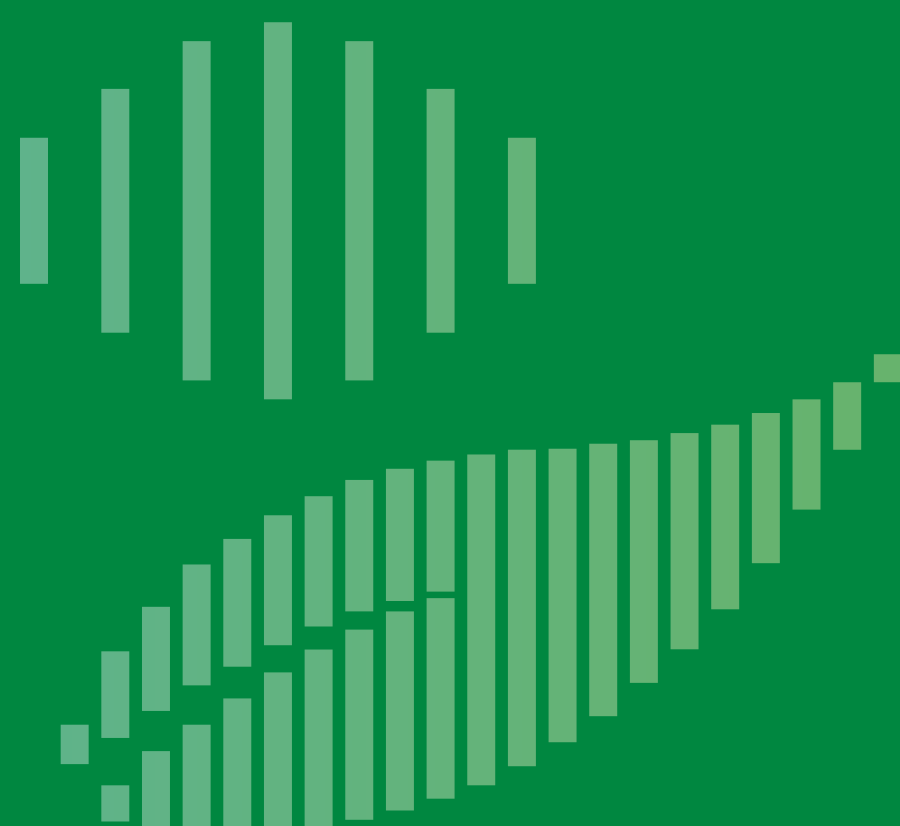
В 2025 г. Компания начала использовать мобильное импульсное оборудование для исследования недр.

Современный подход позволяет проводить сейсморазведку без воздействия на грунты, повышает экологичность и сокращает цикл работ, а также открывает возможности для их проведения в районах с развитой инфраструктурой.

Мобильный комплекс с импульсным источником позволяет проводить сейсморазведку безопасно и быстро. Оборудование непрерывно посылает в недра акустические волны и фиксирует отраженный сигнал на поверхности.

Испытания в ХМАО-Югре и ЯНАО подтвердили эффективность подхода и потенциал для применения в других регионах деятельности Компании.

ВНЕДРЯЕМ ТЕХНОЛОГИИ ЭКОЛОГИЧНОЙ СЕЙСМОРАЗВЕДКИ



РОБОТИЗИРОВАННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СПОСОБСТВУЮТ РЕКУЛЬТИВАЦИИ СЛОЖНЫХ УЧАСТКОВ В АРКТИКЕ

Экологи «Газпром нефти» применили агродроны для восстановления растительного покрова на арктическом месторождении. Роботизированные комплексы позволили проводить рекультивацию труднодоступных и заболоченных участков без прямого воздействия на почву и непосредственного участия людей.

Дополнительно технология использовалась для геодезической съемки и изучения рельефа автономных участков на Гыданском полуострове. Собранные данные повысили точность планирования природоохранных мероприятий в Арктике.



Сохранение биоразнообразия

GRI 3-3 GRI 101-1 GRI 101-2

В сфере сохранения биоразнообразия «Газпром нефть» руководствуется рядом ключевых принципов: применением мер по смягчению воздействия на биоразнообразие на всех стадиях жизненного цикла производства, соблюдением запрета на ведение деятельности на территориях с особым статусом, а также недопущением деятельности, способной привести к необратимой утрате биоразнообразия.

Для управления воздействием на биологические ресурсы Компания реализует Программу

сохранения биоразнообразия. Этот документ предполагает поддержание численности и естественной динамики индикаторных видов на протяжении всего периода освоения месторождений.

«Газпром нефть» использует НДТ, позволяющие минимизировать воздействие на флору и фауну. Среди них методы наклонно-направленного бурения, а также строительство подводных переходов трубопроводов, сохраняющих естественный ландшафт, и специальных переходов для животных через нефтепровод, проходящий в традиционных местах миграции.

GRI 101-4 GRI 101-5

У Компании нет производственных активов, расположенных в границах особо охраняемых природных территорий федерального и регионального значения

В отчетном году расходы Компании на мероприятия по сохранению биоразнообразия увеличились более чем в 11 раз, что связано с плановыми компенсационными обязательствами для предотвращения последствий производственной деятельности согласно графику.

Компания имеет активы в областях с высокой ценностью биоразнообразия, на которых более десяти лет реализуется программа сохранения биоразнообразия.

GRI 101-2 GRI 101-8

Осознавая важность сохранения биоразнообразия для заинтересованных сторон и прежде всего для местных сообществ, «Газпром нефть» выстраивает системное взаимодействие с ними при реализации проектов и природоохранных мероприятий. Компания проводит общественные обсуждения проектов оценки воздействия на окружающую среду, технической и проектной документации, организует встречи и круглые столы, а также обеспечивает работу механизма рассмотрения

предложений и обращений от местных жителей. При выполнении работ на производственных объектах сотрудники Компании и ее подрядчики обязаны соблюдать требования по сохранению биоразнообразия.

Специалисты «Газпром нефти» участвуют в совершенствовании экологического законодательства и в работе профильных рабочих групп на площадках Минприроды России, а также предоставляют регуляторам обязательную отчетность о воздействии на окружающую среду и реализации компенсационных мероприятий.

Воспроизводство биоресурсов

GRI 101-2

Компания ведет системную работу по восстановлению водных биоресурсов, занимаясь разведением и воспроизводством редких видов рыб. «Газпром нефть» продолжает реализовывать программу восполнения популяции рыб в рамках сотрудничества с Главным бассейновым управлением по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов (Главрыбвод).

В отчетном году Компания продолжила выполнение работ по лесовосстановлению, включая агротехнический уход, в пяти регионах России. Работы велись на лесных участках общей площадью более 600 га.

В 2025 г. «Газпром нефть» разработала документацию лесоклиматического проекта, определила для него земельный участок в Оренбургской области и оформила правоустанавливающий документ для проведения полевых работ.

>1,3 млн мальков ценных видов рыбы
выпущено в российские водоемы в 2025 г.

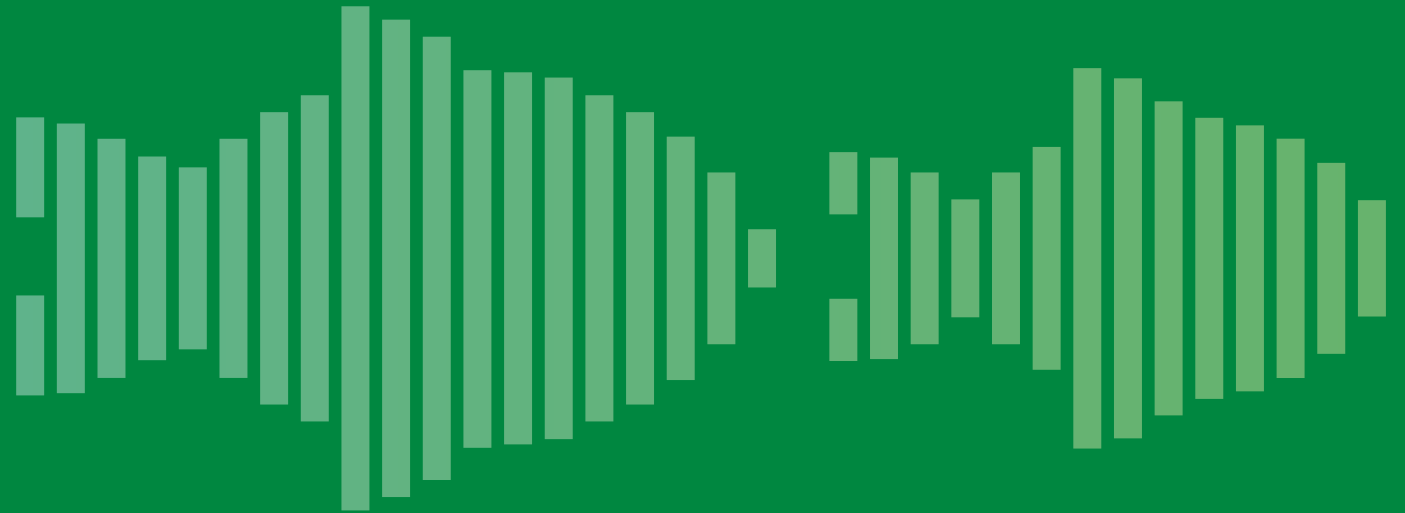
КАМПАНИЯ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» ПО ЗАРЫБЛЕНИЮ ОХВАТИЛА СЕМЬ РЕГИОНОВ РОССИИ

В 2025 г. под контролем экологов «Газпром нефти» в российские водоемы было выпущено более 1,3 млн мальков ценных видов рыбы, в том числе осетра, нельмы и атлантического лосося.

Программа зарыбления охватила реки и озера Архангельской, Новосибирской, Тюменской, Оренбургской и Иркутской областях, а также в Красноярском крае и Якутии. Наиболее масштабным стал выпуск мальков сибирского осетра в реку Иртыш. Перед этим молодь была выращена до веса более 10 г, что значительно повышает ее шансы на выживание в естественной среде.

Финальным этапом программы стал выпуск атлантического лосося в бассейн реки Онега в Архангельской области. Молодь выращивали на Солзенском производственно-экспериментальном заводе. В реку были выпущены крупные мальки навеской не менее 12 г. Зарыбление проходило под контролем специалистов Федерального агентства по рыболовству, Главрыбвода и экологов Компании.

Восполнение популяции ценных, редких и исчезающих видов рыбы проводится в рамках проекта «Водная среда» по программе социальных инвестиций «Родные города» Компании.



Экологический мониторинг биоразнообразия

GRI 101-4 GRI 101-5

В рамках Программы сохранения биоразнообразия Компания определяет экологические риски и принимает меры по снижению воздействия на природные экосистемы. Специалисты Компании регулярно проводят мониторинг состояния окружающей среды, анализируют пробы воды, почвы

и воздуха вблизи производственных объектов, а также отслеживают состояние популяций животных и растений. Программа биоразнообразия постепенно пополняется новыми участками в соответствии с графиками освоения. Работы по экологическому мониторингу биоразнообразия позволили собрать уникальный материал для дальнейших исследований.

Результаты мониторинга свидетельствуют о благополучной экологической обстановке и отсутствии воздействия на устойчивость биоразнообразия регионов деятельности

По итогам мониторинга в 2025 г. были выявлены и проранжированы виды следующих категорий.

GRI 101-6 GRI 101-7

Категория видов	Количество видов
Находящиеся под критической угрозой исчезновения	0
Находящиеся под угрозой исчезновения	3
Уязвимые	7
Находящиеся в состоянии, близком к угрожаемому	1
Находящиеся под наименьшим риском исчезновения	2

ПРИРОДА ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ – ПОД НАШЕЙ ОХРАНОЙ

«Газпром нефть» запустила программу мониторинга биоразнообразия территорий на границе Якутии и Иркутской области. Научный проект стал первым масштабным исследованием растительного и животного мира ряда труднодоступных участков сибирской тайги и поможет в экологичной разработке месторождений на Востоке России.

Исследования охватывают лесные участки общей площадью свыше 150 км². В команду исследователей вошли зоологи, орнитологи, ботаники, ихтиологи и другие специалисты. Эксперты совместно с экологами «Газпром нефти» собирают и анализируют в динамике десятки показателей, отражающих состояние и развитие экосистемы региона.

Результаты мониторинга ложатся в основу атласа биоразнообразия, в котором впервые будет комплексно описана экосистема труднодоступных районов на границе Якутии и Иркутской области. Собранные данные, в том числе об ареалах птиц и животных, маршрутах их миграции и распространении редких видов растений, будут учитываться при планировании промышленных проектов в регионе.

В ходе пилотной экспедиции было составлено описание флоры и фауны района Тымпучиканского месторождения «Газпром нефти». По итогам экспедиции ученые определили биоиндикаторы – характерные для региона виды растений, животных и птиц, по которым будет оцениваться состояние их среды обитания. К таким видам были отнесены соболь, бурозубка, глухарь, кедровка, белая трясогузка и другие.

ДЕСЯТИЛЕТНИЙ МОНИТОРИНГ ПОДТВЕРДИЛ УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОСИСТЕМ БАРЕНЦЕВА МОРЯ

«Газпром нефть» провела одно из крупнейших исследований арктической природы России – совместно с научными партнерами Компания сформировала комплексную базу данных о морской экосистеме юго-восточной части Баренцева моря. Десятилетняя программа экологического мониторинга позволила в динамике оценить состояние арктической природы и собрать уникальные сведения о морских организмах, краснокнижных птицах и атлантических моржах, обитающих в районе Приразломного месторождения.

Экологи провели десятки экспедиций общей продолжительностью свыше 400 суток. В исследованиях были

задействованы специализированные суда и самолеты-лаборатории с фото- и видеооборудованием, проводились судовые и береговые наблюдения, анализировались данные со спутников и фотоловушек. Для оценки состояния водных биоресурсов было отобрано более 2 тыс. проб в акватории Баренцева моря.

Собранные данные подтвердили благополучное состояние арктической экосистемы и позволили детально изучить пути миграции и места обитания редких видов животных. Проект стал одной из самых масштабных программ экологических исследований на российском арктическом шельфе.



ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Безопасность производства занимает центральное место в деятельности Компании и интегрирована в ее систему стратегического и операционного управления. Жизнь и здоровье сотрудников и населения регионов деятельности наряду с минимизацией экологических рисков имеет безусловный приоритет над любыми экономическими, техническими и иными соображениями

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ:

- «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи»
- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»



GRI 3-3

Процессы обеспечения производственной безопасности (ПБ)¹ охватывают все области деятельности Компании и распространяются на ее подрядные организации.

Политика производственной безопасности – ключевой документ, определяющий общие намерения и направления деятельности «Газпром нефти» в этой сфере. Компания гарантирует достаточное ресурсное обеспечение (финансовое, кадровое, материально-техническое) для реализации политики и достижения стратегических целей в области ПБ.



► Политика производственной безопасности

¹ Производственная безопасность (ПБ) – обобщающий термин, определяющий все области обеспечения безопасности людей, окружающей среды и имущества в зонах деятельности Группы «Газпром нефть», включая (но не ограничиваясь) охрану труда, охрану здоровья, промышленную и пожарную безопасность, безопасность на транспорте, электробезопасность, охрану окружающей среды.

Стратегические цели и результаты 2025 года

Компания определила для себя стратегический приоритет и установила стратегическую цель в области производственной безопасности.

Стратегический приоритет

«Цель – ноль»: отсутствие вреда людям, окружающей среде и имуществу при выполнении работ

Стратегическая цель

Достижение к 2030 г. показателей FAR² и PSE Tier 1³ не выше, чем у отраслевых лидеров в области производственной безопасности из числа топ-10 компаний по добыче жидких углеводородов в мире

² От англ. Fatal Accident Rate – коэффициент частоты случаев смертельного травматизма работников, который оценивает отношение количества пострадавших в результате несчастных случаев со смертельным исходом к количеству отработанных человеко-часов за отчетный период, умноженное на 100 млн человеко-часов работы.

³ От англ. Process Safety Event Tier 1 – техногенное событие первого уровня. Это незапланированный или неконтролируемый выход рабочей среды за пределы первичной защитной оболочки во время технологического процесса, повлекший крупную утечку, пожар, взрыв, травму работника или другое крупное негативное последствие в соответствии с международной классификацией (API 754, IOGP 456).

Прогресс в достижении стратегической цели за 2025 год

Показатели безопасности

- 0 аварий на опасных производственных объектах (ОПО)
- 0 пожаров на объектах
- Снижение на 28 % удельного показателя травматизма (LTIF¹) по сотрудникам Компании
- Снижение на 24 % LTIF по работникам подрядных организаций
- Снижение на 40 % удельного показателя аварийности на автомобильном транспорте (AAR²)

Цифровизация

- Ведется развитие систем видеоаналитики с использованием технологий ИИ для контроля производственных процессов. Организован видеоконтроль 100 % бригад бурения и текущего и капитального ремонта скважин, не оснащенных видеоаналитикой.
- Начата эксплуатация «Единой пропускной системы» и системы «Цифровой допуск» персонала к работам.
- Ведется развитие систем внутрикабинной видеоаналитики действий водителей в транспортных средствах для предупреждения опасных состояний и снижения рисков дорожно-транспортных происшествий.

Развитие культуры безопасности и компетенций

- Высокий уровень вовлеченности сотрудников в процессы идентификации опасностей.
- Более 117 тыс. человек прошли обучение в области ПБ, в том числе 62 тыс. сотрудников подрядных организаций.

Планы на 2026 г.

Развитие цифровых решений с фокусом на проактивное управление рисками, раннее предупреждение опасных действий и предотвращение происшествий

- Завершение внедрения видеоконтроля работ повышенной опасности (РПО) с использованием видеорегистраторов и переход к интеллектуальной обработке видеопотока с применением ИИ
- Внедрение систем видеоаналитики с ИИ на 90 % критичных кустовых площадок с дистанционным контролем и управлением на наиболее опасных и удаленных объектах
- Масштабирование систем «Единая пропускная система» и «Цифровой допуск»

Продолжение реализации мер по снижению ключевых показателей аварийности и травматизма

- Дальнейшее повышение уровня знаний и компетенций собственного и привлекаемого персонала по вопросам ПБ
- Завершение процедур оценки культуры безопасности во всех производственных дочерних обществах Компании
- Развитие социально-бытовой инфраструктуры на производственных предприятиях, направленное на улучшение условий для работы, отдыха и занятий спортом
- Развитие взаимоотношений с подрядными организациями в области ПБ, применение лучших практик и стандартов безопасности

¹ От англ. Lost Time Injury Frequencies – коэффициент частоты случаев травматизма с потерей рабочего времени, который оценивает удельные человеческие потери, случаи потери трудоспособности, включая смертельные исходы и случаи с временной и постоянной потерей трудоспособности (инвалидность), на 1 млн человеко-часов работы.

² AAR (Automobile Accident Rate) — удельный показатель аварийности автомобильного транспорта.



► Политика производственной безопасности

Регулирующие документы и стандарты в области ПБ

GRI 2-23

- Политика в области устойчивого развития
- [Политика производственной безопасности](#)
- основополагающий стандарт «Система управления производственной безопасностью»
- основополагающий стандарт «Управление рисками производственной безопасности»

- Стандарт Компании «Оповещение, регистрация, учет и внутреннее расследование происшествий»
- основополагающий стандарт «Управление охраной труда»
- основополагающий стандарт «Управление промышленной (техногенной) безопасностью»
- основополагающий стандарт «Управление безопасностью дорожного движения»

- основополагающий стандарт «Развитие культуры производственной безопасности»
- основополагающий стандарт «Управление пожарной безопасностью»
- ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению»
- Нормативные правовые акты регионов деятельности в области ПБ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СУПБ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»
ПОДТВЕРЖДЕНА СЕРТИФИКАТОМ СООТВЕТСТВИЯ
ТРЕБОВАНИЯМ ГОСТ Р ИСО 45001-2020¹

Система управления
производственной
безопасностью

GRI 403-1 SASB EM-EP-320a.2

В основе деятельности Компании в области ПБ лежит рискориентированный подход, который интегрирован в ее бизнес-процессы, процессы принятия решений и операционную деятельность. В «Газпром нефти» действует Система управления производственной безопасностью (СУПБ), которая устанавливает единый для всей Группы порядок управления безопасностью производства. Он базируется на пяти взаимосвязанных элементах, отражающих процессы внедрения улучшений в ПБ на основании принципов PDCA², и позволяет Компании принимать оптимальные и эффективные решения, обеспечивающие производственную безопасность.

Цели СУПБ «Газпром нефти» предусматривают выявление и приоритизацию рисков ПБ, а также

разработку, внедрение и мониторинг работоспособности барьеров – мер для предотвращения происшествий или смягчения их последствий. Соответствующий корпоративный подход закреплен в основополагающем стандарте «Управление рисками производственной безопасности».

GRI 403-8

СУПБ охватывает всех сотрудников Компании, а также подрядные организации, осуществляющие деятельность в дочерних обществах. Взаимодействие с подрядчиками в сфере ПБ регулируется внутренним стандартом «Порядок управления и организации взаимодействия с подрядными организациями по вопросам промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (ПЭБ, ОТ и ГЗ)».

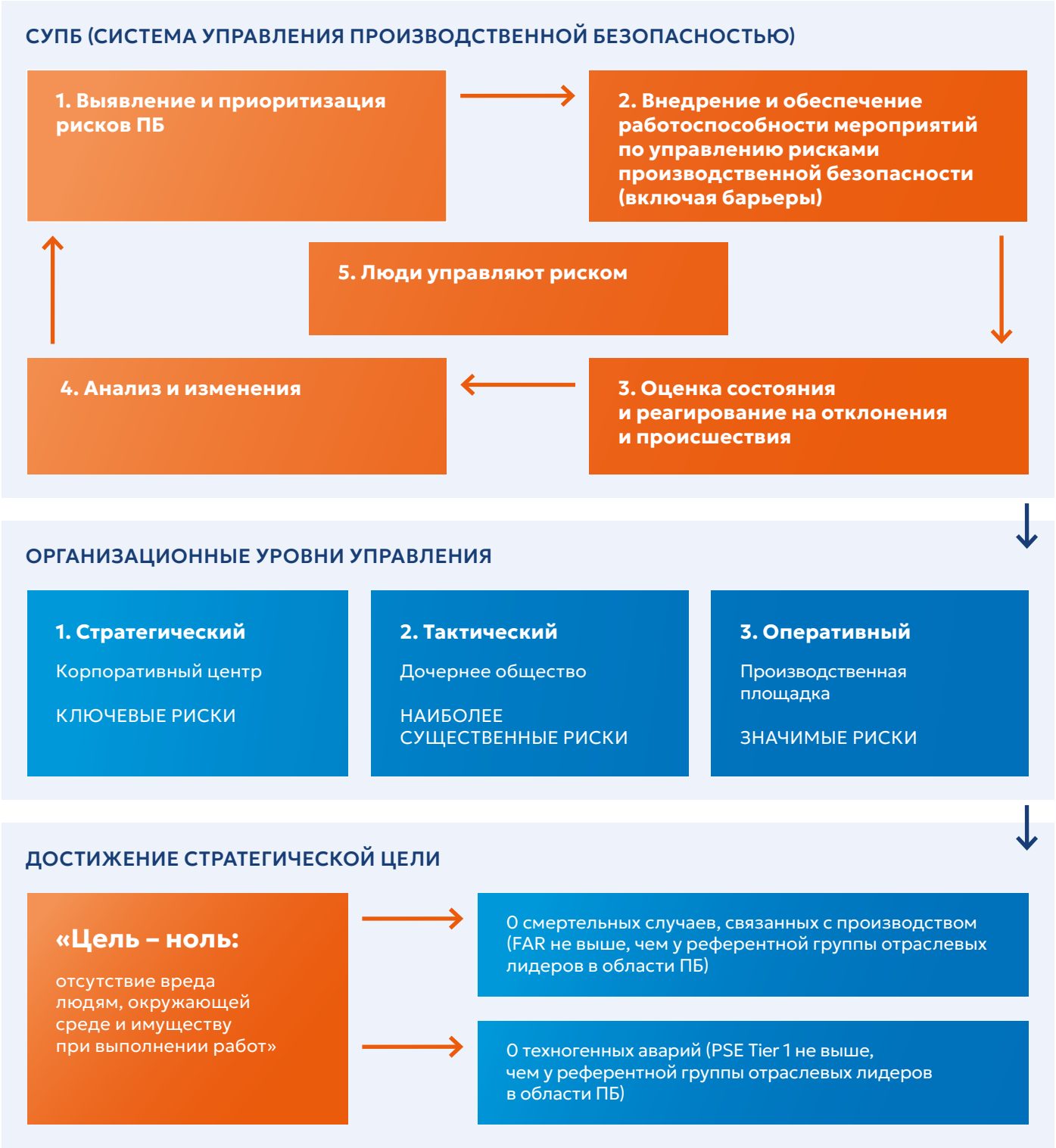
В Компании ежегодно проводится внешний аудит на соответствие ГОСТ Р ИСО 45001-2020. Кроме того, в 2025 г. были проведены внутренние аудиты СУПБ в восьми дочерних обществах согласно методическому документу «Порядок проведения аудитов СУПБ». По результатам аудита подтверждено соответствие СУПБ Компании национальным требованиям.

- Внешний аудит подтвердил соответствие системы управления по всей Группе «Газпром нефть».
- Охват внутренним аудитом от общей численности сотрудников Компании составил 22 % (18 тыс. человек).

¹ ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья – Требования и руководство по применению».

² От англ. Plan-Do-Check-Act – «планируй – делай – проверяй – корректируй».

Цикл управления рисками в области
производственной безопасности



31 сценарий рисков определен в рамках программы «Каркас безопасности»

133 обязательных барьера сформированы для управления рисками Компании в области ПБ

Организационные уровни управления

Организационные уровни управления ПБ делятся на стратегический, тактический и оперативный.

Стратегический уровень

Централизованное управление ключевыми рисками производственной безопасности осуществляется через общекорпоративную программу «Каркас безопасности». Она направлена на снижение рисков, потенциально влияющих на деятельность всей Компании. Требования программы обязательны для всех дочерних обществ.

В основе программы «Каркас безопасности» лежат отбор и поэтапное внедрение приоритетных барьеров на пути реализации происшествий. Для каждого

из них установлены критерии работоспособности, соответствие которым проверяют по чек-листам независимая инспекция и специалисты предприятий в рамках самооценки. На аналитических панелях (дашбордах) накапливаются данные о состоянии барьеров. Оценка этих данных позволяет руководству объективно измерять прогресс в снижении ключевых рисков ПБ.

В рамках «Каркаса безопасности» внедряются цифровые инструменты, направленные на укрепление существующих барьеров, повышение их работоспособности и обеспечение безопасности проведения работ. Ключевым инструментом является видеоаналитика на основе ИИ, позволяющая выявить наиболее опасные действия персонала или условия труда, которые на практике могут привести к происшествиям.

В 2025 г. «Газпром нефть» запустила веб-версию корпоративного приложения «Каркас безопасности», которое включает сценарии персонификации требований безопасности под отдельные профессии – оператор по добыче нефти, машинист насосной станции, слесарь, бурильщик, лаборант. Это позволяет фокусировать внимание сотрудников Компании и подрядных организаций на тех требованиях в области безопасности производства, которые применимы именно к их работе.

МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ «КАРКАС БЕЗОПАСНОСТИ» УДОСТОЕНО ГРАН-ПРИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРЕМИИ ПО ЦИФРОВОМУ ОПЫТУ СОТРУДНИКА REX AWARDS 2025

Тактический уровень

Управление наиболее существенными рисками (НСР) производственной безопасности на тактическом уровне осуществляется в дочерних обществах Компании с учетом специфики их деятельности, производственных процессов и технологических операций. Реализация таких рисков может влиять на бизнес отдельного предприятия.

Дочерние общества формируют реестры НСР, разрабатывают адресные барьеры и мероприятия по обеспечению и контролю их работоспособности. Этот процесс полностью автоматизирован: для визуализации моделей причинно-следственных связей

(МПСС), построения диаграммы «галстук-бабочка»¹ и формирования барьеров по управлению рисками используется ИТ-продукт МПСС, а для НСР и рисков, выявленных в дочерних обществах, применяется подмодуль «Управление рисками» в информационной системе «1С:Производственная безопасность».

В 2026 г. Компания планирует продолжить интеграцию данных МПСС с системой «1С:Производственная безопасность».

Оперативный уровень

Управление рисками промышленной безопасности на оперативном уровне ведется на производственных площадках

при подготовке и выполнении производственных операций. Основное внимание уделяется динамическим рискам, меняющимся в зависимости от вида и условий выполнения работ.

В 2025 г. деятельность «Газпром нефти» была сфокусирована на трансформации процесса управления работами повышенной опасности (РПО). Компания обеспечила развитие трех ключевых бизнес-процессов по управлению РПО, в том числе организовала Центры управления РПО в дочерних обществах и внедрила процесс видеофиксации РПО. Кроме того, была продолжена разработка ИТ-инструментов для управления рисками ПБ на этом уровне. Масштабный тираж запланирован на 2026 г.

¹ Схематизированный подход к анализу эволюции опасного события: от первопричин до последствий.

Руководство Компании вовлечено в решение вопросов развития системы управления ПБ. Достижение корпоративных целей в области ПБ учитывается в КПЭ топ-менеджмента

Коллегиальные органы управления ПБ

В «Газпром нефти» функционирует комплексная система принятия решений коллегиальными органами. Она включает в себя Экспертный совет функции ПБ, Наблюдательный совет по ПБ и Правление Компании.

Экспертный совет функции ПБ Более 500 специалистов различного профиля корпоративного центра и дочерних обществ	- Определение приоритетных направлений деятельности Компании в области ПБ - Формирование общекорпоративных решений, направленных на развитие СУПБ
Наблюдательный совет по ПБ	- Верхнеуровневое управление вопросами ПБ с участием производственных функций - Обсуждение ключевых проектов и задач и согласование мер по их реализации - Рассмотрение показателей ПБ, анализ и обсуждение происшествий
Правление Компании	- Стратегическое руководство деятельностью Компании в области ПБ - Принятие долгосрочных решений по развитию СУПБ в рамках общей повестки устойчивого развития - Утверждение целевых программ и выделение ресурсов

Идентификация опасностей

GRI 403-2GRI 403-3GRI 403-4

«Газпром нефть» развивает процесс выявления и устранения опасных действий и опасных условий труда для предотвращения происшествий. Каждый работник дочернего общества или подрядной организации имеет право сообщать о выявленных на производственных объектах опасностях, в том числе анонимно, используя прямое обращение к руководству или ИТ-инструменты – мобильное приложение «Сканер» и порталное решение «Контур».

Согласно корпоративному методическому документу «Регистрация, учет и анализ карт наблюдений», при выявлении опасных действий или условий сотрудник должен зарегистрировать карту наблюдения и принять необходимые меры для устранения опасности.

При необходимости работы могут быть приостановлены до устранения риска. Руководители обязаны оперативно реагировать на такие сообщения и поддерживать сотрудников в процессе регистрации карт наблюдений. В случае игнорирования руководством выявленных опасностей сотрудник может обратиться на горячую линию Компании. Требования методического документа также распространяются на подрядные организации и включаются в их договорные обязательства.

► Подробнее о горячей линии см. в подразделе «Деловая этика»

Карты наблюдений за безопасностью, которые регистрируют сотрудники, моментально группируются по типам работ и потенциальным сценариям происшествий

и визуализируются на дашбордах. Анализ данных из карт наблюдений позволяет руководителям производственных площадок оперативно выявлять предпосылки происшествий и планировать мероприятия по их устранению.

Вовлечение персонала в обеспечение ПБ поддерживается коммуникационными инструментами и мотивационными программами. Ежеквартально на уровне дочерних обществ определяются «Лучший охотник за опасностями» среди сотрудников и работников подрядных организаций, «Вдохновляющий лидер», а также сотрудник, зарегистрировавший «Лучшую карту наблюдений». Критерии вовлеченности сотрудников интегрированы в показатели рейтинга предприятий по ПБ.

1,2 млн карт наблюдений зарегистрировано в 2025 г., из них 133 тыс. с приостановками небезопасных работ

Более 93 тыс. пользователей зарегистрировано в мобильном приложении «Сканер» и порталном решении «Контур»

Цифровизация в сфере производственной безопасности

«Газпром нефть» продолжает реализацию стратегии по автоматизации и цифровизации процессов в области ПБ. Компания расширяет применение видеоаналитики с использованием технологий ИИ для контроля производственных процессов в реальном времени. Такой подход способствует

быстрому выявлению и предупреждению широкого круга рисков ПБ, включая транспортные риски, риски возгорания, работы на высоте и другие потенциально опасные ситуации. Параллельно совершенствуются алгоритмы распознавания, что повышает точность обнаружения опасных действий и условий.

Ключевые направления внедрения цифровых решений в области ПБ

ЦИФРОВОЙ КОНТРОЛЬ

Контроль производственных процессов: внедрение видеоаналитики в процессах бурения и текущего капитального ремонта скважин на кустовых площадках для достижения полного цикла дистанционного управления удаленными объектами

Контроль опасных работ: поэтапный переход к использованию устройств видеоаналитики с применением мобильных видеокамер для выявления опасных действий/условий при выполнении работ повышенной опасности с интеллектуальной ИИ-обработкой видеопотока

Контроль на автомобильном транспорте: тиражирование систем внутрикабинной видеоаналитики в транспортных средствах, направленных на предупреждение опасных состояний человека и снижение рисков дорожно-транспортных происшествий

ЦИФРОВОЙ ДОПУСК

Цифровой допуск персонала к работам: запущена опытно-промышленная эксплуатация системы «Цифрового допуска» сотрудников Компании к работам на основе анализа данных об обученности, медицинских допусках и наличии ранее выявленных нарушений со стороны сотрудника при проведении РПО

Единый допуск к работам для подрядчиков: начата опытно-промышленная эксплуатация «Единой пропускной системы» (ЕПС), обеспечивающей допуск подрядчиков на производственные объекты. ЕПС автоматически проверяет статус работника, наличие обязательных допусков и ограничений, а также результаты обучения и тестирования

ЭФФЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ

Предупреждение нарушений требований ПБ и потенциальных происшествий на ранних стадиях

Снижение аварийных ситуаций и простоев оборудования за счет своевременного выявления и устранения угроз

Повышение прозрачности процессов и управляемости рисков благодаря централизованному сбору и анализу данных

Развитие культуры безопасности среди сотрудников и подрядчиков через обратную связь и системные поощрения

Повышение эффективности работы линейного менеджмента путем замены ручных проверок на автоматизированный контроль

В последующие годы Компания планирует расширить применение цифровых решений на основные типы производственных операций и обеспечить полный охват критичных процессов.

газпром нефть

169

Охрана труда

GRI 3-3 GRI 403-3

«Газпром нефть» уделяет особое внимание созданию безопасных и комфортных условий труда для персонала. Обеспечение безопасности и сохранение здоровья сотрудников рассматривается как необходимое условие устойчивой работы Компании и достижения производственных целей.

Усилия Компании в сфере охраны труда направлены на предупреждение рисков, их своевременную оценку и минимизацию воздействия вредных факторов как на сотрудников Компании, так и на подрядные организации. Для решения этих задач «Газпром нефть» внедряет современные ИТ-решения, проводит организационные и технические мероприятия по улучшению условий труда, а также активно использует роботизацию, чтобы освободить сотрудников от тяжелой и монотонной работы.

Условия труда и социальная инфраструктура

«Газпром нефть» развивает социально-бытовую инфраструктуру на производственных объектах, ориентируясь на современные стандарты качества жизни и учитывая пожелания сотрудников Компании и подрядных организаций. На промыслах создаются комфортные условия для проживания, питания, медицинского обслуживания и занятий спортом, что способствует снижению

утомляемости, предупреждению заболеваний и сохранению здоровья сотрудников.

На добывающих предприятиях Компании вводятся в эксплуатацию современные общежития с улучшенным дизайном и сервисом. После капитального ремонта на месторождениях открываются новые столовые с расширенным меню и возможностью учета

22 общежития на 2 тыс. спальных мест реконструировано

29 пунктов питания на 830 посадочных мест обновлено

10 спортивных и тренажерных залов введено на месторождениях

специальных потребностей персонала. Компания также совершенствует медицинское обслуживание: модернизирует медицинские пункты, оснащает их современным оборудованием и обеспечивает укомплектованность квалифицированным медицинским персоналом.

Компания развивает спортивную инфраструктуру на производственных объектах – оборудуются спортивные и тренажерные залы, беговые дорожки и открытые спортивные площадки, что способствует физическому развитию сотрудников и профилактике заболеваний.

► Об открытии многофункционального вахтового комплекса в ХМАО-Югре см. в разделе [«Наши сотрудники»](#)

Средства индивидуальной защиты

Для обеспечения персонала средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в Компании работают 19 салонов-магазинов и два роботизированных экипировочных центра, где сотрудники могут получить СИЗ, сдать их в химчистку, стирку, мелкий ремонт или на утилизацию. Салоны оборудованы примерочными и укомплектованы консультантами, помогающими подобрать оптимальные модели и размеры СИЗ с учетом характера работ и индивидуальных потребностей.

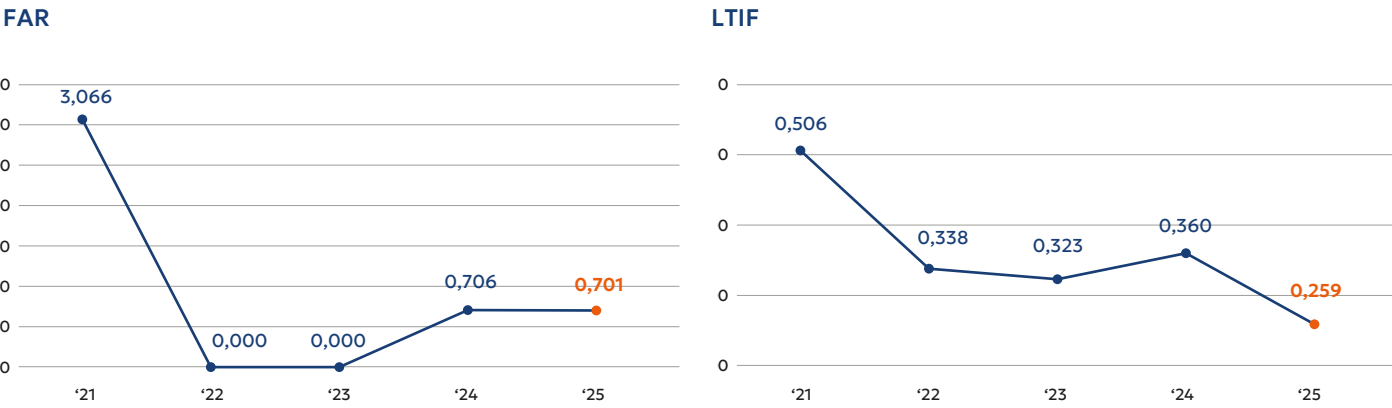
На производственных объектах внедряются вендинговые аппараты для выдачи малогабаритных СИЗ (перчатки, респираторы, защитные очки и др.), обеспечивающие широкий размерный ряд и круглосуточный доступ.

Производственный травматизм

GRI 403-9 SASB EM-EP-320a.1

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
FAR (сотрудники)	3,066	0	0	0,706	0,701
LTIF (сотрудники)	0,506	0,338	0,323	0,360	0,259
Количество пострадавших при несчастных случаях (сотрудники), всего человек:	66	47	45	51	37
• в том числе со смертельным исходом, человек	4	0	0	1	1
Количество пострадавших при несчастных случаях (подрядчики), всего человек:	73	79	82	62	48
• в том числе со смертельным исходом, человек	4	10	8	3	2

Динамика производственного травматизма (сотрудники Группы «Газпром нефть»)¹

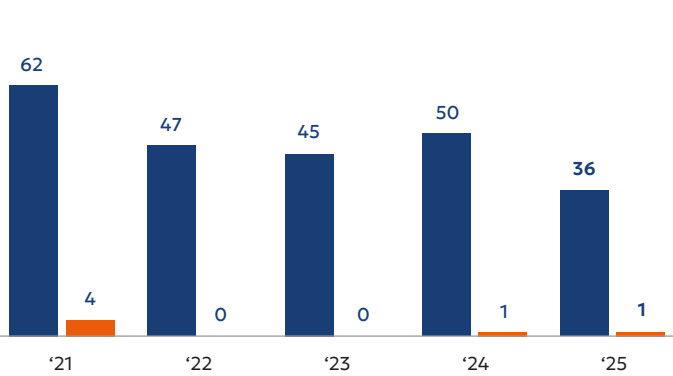


¹ В учете показателей травматизма участвуют дочерние общества, а также совместные предприятия под операционным управлением «Газпром нефти».

Количество пострадавших при несчастных случаях, человек

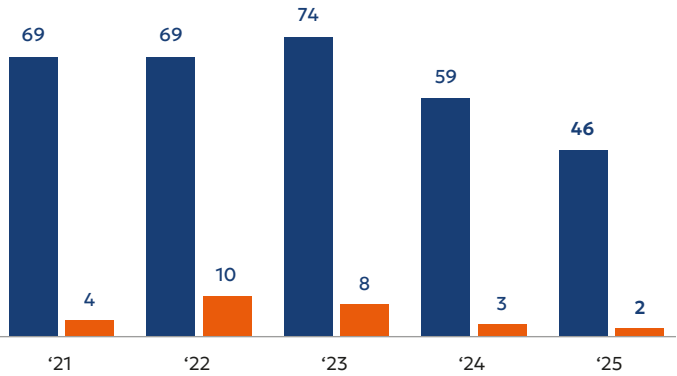
Сотрудники Группы «Газпром нефть»

■ количество пострадавших с временной потерей трудоспособности
■ количество пострадавших со смертельным исходом



Сотрудники подрядных организаций

■ количество пострадавших с временной потерей трудоспособности
■ количество пострадавших со смертельным исходом



«Газпром нефть» проводит планомерную работу по снижению производственного травматизма как среди собственного персонала, так и среди работников подрядных организаций. В отчетном году удельный показатель травматизма (LTIF) сократился на 28 % по сотрудникам Компании и на 24 % – по работникам подрядных организаций.

Основными типами случаев травматизма остаются падения на поверхности одного уровня, скользкой поверхности и при разнице высот. Компания уделяет особое внимание профилактике падений, улучшая

конструкции рабочих площадок, применяя специальные антискользящие покрытия и оборудуя площадки дополнительными средствами защиты от падения (тросами, сетками, ограждениями).

Компания предпринимает активные действия по предотвращению происшествий с тяжелыми последствиями. К сожалению, в 2025 г. при проведении планово-предупредительного ремонта произошел несчастный случай, в результате которого погиб один сотрудник. По факту несчастного случая проведено расследование и разработан план организационно-технических

мероприятий для исключения аналогичных случаев, который реализуется в соответствии с установленными сроками.

«Газпром нефть» продолжает совершенствовать процесс расследования происшествий с целью предупреждения их повторения. В 2025 г. проведено успешное пилотирование практики по проведению учебно-тренировочных занятий по сбору первичной информации на месте происшествия. Внедрение этого процесса позволит повысить качество расследования происшествий в дочерних обществах Компании.

Взаимодействие с подрядчиками в сфере производственной безопасности

GRI 403-3 GRI 403-7 GRI 403-8

Безопасность на объектах Компании во многом зависит от эффективности работы подрядных организаций, выполняющих значительный объем работ на предприятиях «Газпром нефти». Компания последовательно развивает систему управления производственной безопасностью подрядчиков, устанавливая единые требования в договорах, проводя аудиты, развивая компетенции и осуществляя постоянный мониторинг результативности.

Требования к обеспечению безопасных условий труда закреплены в корпоративных стандартах и включаются в договорные обязательства подрядных организаций. В частности, стандарт

«Управление охраной труда» определяет порядок распределения ответственности между заказчиком и подрядчиком, а также требования к организации и безопасному выполнению работ.

В Компании действует система четкого распределения функций, полномочий и ответственности между сотрудниками заказчика и подрядных организаций. Такой подход позволяет выявлять и минимизировать профессиональные риски при выполнении работ. Механизмы мотивации к соблюдению требований безопасности распространяются и на работников подрядных организаций, способствуя формированию культуры безопасного труда и улучшению условий работы.

Повышение уровня компетенций подрядчиков

Начиная с 2024 г. подрядчики вовлечены в процесс оценки соответствия собственных систем управления производственной безопасностью требованиям Компании. Для развития компетенций разработана программа обучения «Проведение внутреннего аудита СУПБ», включающая дистанционные и очные модули.

Завершение масштабного цикла обучения помогло в 2025 г. перейти к модели, при которой специалисты подрядных организаций самостоятельно проводят проверки СУПБ по единой методологии Компании. Это позволяет руководителям подрядных организаций использовать аналитические данные собственных проверок, своевременно расставлять приоритеты и превентивно выделять ресурсы на реализацию мероприятий в области ПБ, не дожидаясь реакции со стороны Компании.

► Подробнее о конкурсе см. в подразделе «Развитие компетенций»

В 2025 г. в Компании впервые проведен конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» среди специалистов по производственной безопасности

Партнерские площадки управления безопасностью

Стратегическое развитие взаимодействия с подрядными организациями осуществляется через координационные площадки отраслевого сотрудничества – Координационный совет «Партнер» (функция буровых и внутрискважинных работ) и ассоциацию «Лидер КС» (функция капитального строительства). Эти объединения профильных руководителей и специалистов служат центрами проектирования и принятия совместных решений в области

производственной безопасности. В 2025 г. координационные советы трансформировались из площадок для обсуждения проблем в центры проектирования решений.

Компания пересмотрела механизмы исполнения договоров с подрядными организациями по требованиям производственной безопасности, что позволило устранить бюрократические барьеры и ускорить процессы согласования мероприятий. Система штрафных санкций за нарушения требований безопасности согласована с возможностью подрядчиков улучшить ситуацию за счет реализации и финансирования собственных корректирующих программ.

«Газпром нефть» развивает практику обмена информацией о рисках и происшествиях с подрядными организациями, а также регулярно проводит совместный анализ инцидентов и обсуждение извлеченных уроков. Это позволяет своевременно распространять информацию о потенциальных рисках и предотвращать повторение происшествий.

Лидерство и культура производственной безопасности

GRI 403-4

В 2025 г. Компания продолжила внедрение практик и инструментов развития культуры производственной безопасности на основе разработанной корпоративной модели. Специалисты в области ПБ провели диагностику культуры безопасности на 26 активах и в ключевых подрядных организациях, а по итогам оценки предложили каждому предприятию адресные инструменты развития культуры безопасности с учетом специфики деятельности, накопленного опыта и лучших международных практик. В 2026 г. Компания продолжит проведение оценки, фокусируясь на целевом охвате 100 % производственных дочерних обществ.

Общекорпоративная кампания лидерства безопасности

В отчетном году была продолжена реализация кампании «Смелость следовать правилам. От слов к делу», ориентированной

на развитие практического лидерства в области безопасности среди линейных руководителей. В рамках программы участники выполняли задания, направленные на развитие навыков лидерства в области безопасности и закрепление целевой модели поведения. Практическая часть включала проведение риск-ориентированных инструктажей, разбор причин происшествий, оценку работоспособности барьеров безопасности, изучение способов информирования подчиненных о требованиях безопасности, а также оценку компетенций сотрудников в области ПБ.

Около 4 тыс. линейных руководителей прошли дистанционный учебный курс «Лидерство и культура безопасности», разработанный внешними экспертами и специалистами Компании. Курс направлен на развитие лидерских компетенций, умение работать с сопротивлением изменениям и формирование безопасной производственной среды.

>4 тыс. руководителей приняли участие в программе развития лидерства в области производственной безопасности

>50 тыс. практических заданий в сфере ПБ выполнено

Модель зрелости культуры производственной безопасности



>117 тыс. человек прошли обучение в области ПБ в 2025 г., в том числе более 62 тыс. сотрудников подрядных организаций

>23 тыс. тренингов по ПБ проведено, из них 30 % – силами внутренних тренеров Компании

76 тренеров обеспечивают обучение и развитие образовательных программ в области ПБ

Развитие компетенций в области производственной безопасности

GRI 403-5

Компания уделяет особое внимание обучению сотрудников и развитию их компетенций в области безопасного выполнения работ. Методологическую поддержку образовательных программ обеспечивает кафедра производственной безопасности Корпоративного университета, выступающая центром компетенций в области производственной безопасности.

Разработка и реализация образовательных программ осуществляются как в собственных учебных центрах с участием экспертов Компании, так и в партнерстве с ведущими образовательными учреждениями, включая Уфимский государственный нефтяной технический университет, Тюменский государственный университет, Омский государственный технический университет, Российский государственный университет нефти и газа им. И. М. Губкина.

Компания активно развивает научное сотрудничество с вузами и поддерживает исследования по актуальным темам управления рисками и предупреждения происшествий. На базе кафедр ведущих университетов функционируют программы подготовки специалистов с учетом потребностей Компании.

В 2025 г. прошел первый в истории «Газпром нефти» конкурс «Лучший по профессии» среди специалистов по производственной безопасности. В соревновании приняли участие более 1,3 тыс. сотрудников из 64 предприятий Компании и партнерских организаций.

Конкурс включал три номинации: «Охрана труда», «Экологическая безопасность» и «Промышленная безопасность», а также отдельная категория для специалистов предприятий-партнеров. Участники прошли несколько этапов: проверку теоретических знаний и решение практических кейсов, отработку навыков в реальных условиях и оказание первой помощи. Победители получили звание лучших по профессии и были включены в кадровый резерв Компании.

Финальный тур соревнований прошел на территории нового учебно-тренировочного центра Компании в Ноябрьске, оснащенного современными тренажерами. В дальнейшем центр станет площадкой для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников «Газпром нефти» и нефтесервисных компаний.



БЕЗОПАСНОСТЬ КАК МАСТЕРСТВО: КОНКУРС «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ»

Более 1,3 тыс. сотрудников 64 предприятий Компании и партнерских организаций приняли участие в конкурсе профессионального мастерства

Управление компетентностным барьером

Одной из коренных причин происшествий является недостаточность знаний сотрудников. Для предотвращения такого риска «Газпром нефть» внедрила цифровой процесс допуска персонала подрядных организаций на производственные объекты на основе дистанционной оценки знаний, необходимых для выполнения конкретных видов работ.

Тестирование проводится онлайн перед допуском на производственный объект. Для контроля соблюдения требований к прохождению теста применяется технология прокторинга, которая с помощью ИИ отслеживает процесс онлайн-тестирования и позволяет убедиться, что работник проходит его самостоятельно.

Компания продолжает развивать систему проверки компетенций. Расширяется и регулярно обновляется банк тестовых заданий

по законодательным и корпоративным требованиям в области производственной безопасности. Платформа тестирования и база заданий переведены на девять языков, что обеспечивает широкую доступность материалов. При формировании тестов учитываются основная и смежные профессии сотрудника, что позволяет оценивать знания по нескольким направлениям в рамках одного тестирования.

В 2025 г. более 117 тыс. работников подрядных организаций прошли тестирование перед допуском к работам. Система проверки компетенций автоматически ограничивает доступ на производственные объекты для сотрудников, показавших недостаточный уровень знаний

Охрана здоровья и профилактика заболеваний

GRI 3-3 GRI 403-3
GRI 403-6 GRI 403-10

«Газпром нефть» уделяет большое внимание сохранению здоровья сотрудников и профилактике заболеваний. Компания развивает корпоративную систему здравоохранения, которая помогает своевременно выявлять риски для здоровья, поддерживать работоспособность сотрудников и повышать качество медицинского сопровождения.

Сотрудники Компании проходят обязательные медицинские осмотры и диагностические обследования, а также могут

получить медицинскую помощь по программе ДМС. Персоналу также доступны программы санаторно-курортного и восстановительного лечения.

В 2025 г. продолжился масштабный тираж комплексной системы охраны здоровья. Сотрудники могут пройти медицинский осмотр (чекап) по корпоративной программе и обратиться к доверенному врачу за дальнейшими рекомендациями по составлению индивидуального плана лечебно-профилактической работы. Это позволяет выявлять

заболевания на ранних стадиях и своевременно принимать меры для их профилактики и лечения.

Компания реализует комплекс мероприятий по контролю факторов рабочей среды, влияющих на здоровье сотрудников. Проводятся специальная оценка условий труда, регулярный мониторинг воздействия вредных факторов и оценка рисков развития профессиональных заболеваний. Дополнительно осуществляется контроль санитарно-эпидемиологических условий на объектах питания и качества питьевой воды.

Промышленная безопасность

GRI 3-3

В «Газпром нефти» действует комплексная и многоуровневая система управления промышленной безопасностью, основанная на рискориентированном подходе. Она соответствует требованиям Федерального закона № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» и лучшим

национальным и международным практикам управления рисками. Компания ежегодно инвестирует существенные ресурсы в развитие этой системы и улучшает процессы контроля и предотвращения техногенных рисков.

Система управления промышленной безопасностью включает планирование мероприятий по повышению надежности

оборудования, контроль их выполнения, анализ эффективности системы и внедрение корректирующих мер. Это позволяет своевременно адаптировать систему к изменениям производственных условий и требованиям законодательства.

Комплексные мероприятия по снижению техногенных рисков

Компания последовательно совершенствует методы предупреждения техногенных происшествий. Для этого реализуется комплекс мероприятий:

- строительство, реконструкция и техническое перевооружение объектов с внедрением современных инструментов безопасной эксплуатации опасных производственных объектов, включая автоматические системы управления и контроля;

- внедрение цифровых систем мониторинга промышленной безопасности, среди которых системы диагностики оборудования, цифровые двойники и платформы анализа данных;
- применение современных методов ремонта, обслуживания и контроля работы оборудования, в том числе критичного для обеспечения промышленной безопасности;

- подготовка и допуск персонала к эксплуатации высокотехнологичных объектов с использованием компьютерных тренажеров и технологий виртуальной реальности.

Не допущено аварий на опасных производственных объектах Компании в 2025 г.

Управление целостностью и надежностью оборудования

В Компании действует рискориентированная стратегия управления целостностью и надежностью оборудования (ЦиН), направленная на предотвращение отказов критичного оборудования и исключение выбросов опасных веществ. Система управления ЦиН интегрирует данные о техническом состоянии оборудования, истории отказов и результатах диагностики. На их основе принимаются решения о проведении плановых ремонтов и замене оборудования.

Для выделения критичного оборудования разработаны критерии и методика ранжирования на основе анализа рисков. Информационные системы технического обслуживания и ремонта дополнены атрибутами критичности, что позволяет приоритизировать обслуживание оборудования.

В рамках повышения уровня промышленной безопасности в Компании разработан

и утвержден процесс комплексного анализа технологической безопасности.

В «Газпром нефти» реализуется программа замены устаревших трубопроводных систем и нефтепромышленного оборудования. В 2025 г. выполнены следующие работы:

- реконструкция 577 км трубопроводов;
- ремонт 217 км трубопроводов;
- наружное диагностирование трубопроводов общей протяженностью 5 596 км;
- внутритрубное диагностирование трубопроводов общей протяженностью 1 803 км;
- анализ технологической безопасности 2 408 водных переходов.

В отчетном году в «Газпром нефти» внедрена система аудитов целостности и надежности производственных активов, утвержден процессный документ «Аудит процесса обеспечения

целостности и надежности оборудования» по выявлению соответствий действующих требований стратегии ЦиН. В рамках мониторинга выполнения производственных программ проведено десять внутренних аудитов ЦиН.

В 2026 г. Компания продолжит совершенствовать систему управления целостностью и надежностью оборудования за счет внедрения предиктивной аналитики трубопроводного транспорта, развития систем управления данными, расширения применения полимерно-армированных трубопроводов и внедрения новых технологий диагностики. Также планируется сформировать программу целостности и надежности для всех функциональных направлений, включая КИПиА¹, энергетическое и газовое оборудование.

¹ Контрольно-измерительные приборы и автоматизация.

Не допущено пожаров на объектах Компании в 2025 г.

Готовность к аварийным ситуациям

Готовность предприятий Компании к реагированию на аварийные ситуации обеспечивается системой организационных и технических мер. На объектах поддерживаются в актуальном состоянии планы мероприятий по локализации и ликвидации аварий (ПМЛА/ПЛА), обеспечивается необходимое материально-техническое, инженерное

и финансовое обеспечение, а также соответствие количества и состава сил, предусмотренных ПМЛА/ПЛА, задачам локализации и ликвидации последствий аварий на каждом объекте.

Особое внимание уделяется подготовке персонала и взаимодействию всех участников ликвидации

аварийных ситуаций. Для поддержания постоянной готовности регулярно проводятся противоаварийные тренировки с последующим анализом результатов и устранением выявленных недостатков.

Пожарная безопасность

В «Газпром нефти» реализуется рискориентированный подход обеспечению пожарной безопасности. На его основе установлены единые требования организации пожарно-профилактической работы, которую ведут сотрудники подразделений пожарной охраны и специалисты пожарной безопасности в соответствии стандартом «Управление пожарной безопасностью».

В 2025 г. Компания продолжила работу по совершенствованию системы обеспечения пожарной безопасности объектов. Среди приоритетных направлений в этой сфере были разработка документов

по организации противопожарного режима, формирование системы ответственности за пожарную безопасность на объектах защиты, обеспечение исправности приборов, устройств и систем противопожарной защиты, а также средств пожаротушения и огнезащитных покрытий.

На объектах реализуются конструктивные и планировочные решения для ограничения распространения огня, защиты людей и обеспечения беспрепятственного проезда спецтехники. Кроме того, ведутся информационно-профилактическая работа и обучение сотрудников мерам пожарной безопасности.

Материально-техническое оснащение подразделений пожарной охраны осуществляется в соответствии с утвержденными табелями оснащенности. Для профилактики пожаров и обеспечения готовности к их ликвидации Компания поддерживает постоянную боевую готовность пожарной техники и оборудования, организует подготовку и повышение квалификации работников пожарной охраны, ведет учет и анализ данных о пожарах на объектах Группы. «Газпром нефть» также развивает добровольную пожарную охрану и регулярно проводит пожарнотактические учения совместно с подразделениями МЧС России.

Более 20 решений для сопровождения добычи на Крайнем Севере испытано в 2025 г.

Надежность объектов инфраструктуры на территориях вечной мерзлоты

Часть производственных объектов Компании расположена в районах вечной мерзлоты, что требует применения специальных инженерных решений для обеспечения устойчивости инфраструктуры.

«Газпром нефть» развивает технологии безопасного обустройства месторождений в криолитозоне, включая применение новых материалов, систем термостабилизации грунтов и инструментов мониторинга и прогнозирования состояния мерзлоты.

Для координации этих работ в Компании продолжает свою деятельность специализированный центр обустройства и эксплуатации месторождений

в криолитозоне. Он занимается изучением многолетнемерзлых пород, проводит комплексную оценку проектов и испытания технологий, оборудования и материалов, применяемых при строительстве инфраструктуры на вечномерзлых грунтах.

Также «Газпром нефть» создала комплекс инженерных и цифровых решений для сопровождения промышленных проектов в криолитозоне. В частности, инженеры Компании разработали и запатентовали систему термоизоляции скважин для добычи в зоне вечной мерзлоты, которая обеспечивает защиту пород от теплового воздействия при бурении, предотвращая оттаивание грунтов.

Кроме того, Компания разработала собственную цифровую программу для проектирования фундаментов в криолитозоне с учетом геологических и климатических особенностей участков. Новые технологии и решения позволят обеспечить надежность и долговечность нефтегазовой инфраструктуры на Крайнем Севере.

Всего в 2025 году эксперты Компании испытали свыше 20 решений для сопровождения добычи на Крайнем Севере, в том числе технологии термостабилизации горных пород, автоматизированные системы геотехнического мониторинга, новые подходы к укреплению грунтов и другие.

Транспортные операции являются важной частью производственной деятельности «Газпром нефти». В Компании действует комплексная система управления безопасностью дорожного движения, которая учитывает поведение водителей, техническое состояние транспорта, качество инфраструктуры и организационные аспекты управления транспортным парком

Безопасность на транспорте

Безопасность автомобильного транспорта

В 2025 г. удельный показатель аварийности (AAR) снижен на 40 %, что подтверждает эффективность внедряемых мер и создает основу для дальнейшего развития систем контроля

В Компании действует система мониторинга автотранспорта (СМА), охватывающая все предприятия, занимающиеся добычей, переработкой и реализацией нефтепродуктов. В 2025 г. завершилось импортозамещение СМА. Новая платформа используется не только для управления безопасностью дорожного движения, но и для повышения эффективности коммерческой и сбытовой логистики.

Важным элементом управления рисками также является применение внутрикабинной видеоаналитики с использованием ИИ. Система в режиме реального времени выявляет опасные действия водителя – засыпание

или снижение активности, отвлечение внимания, использование мобильного телефона, непристегнутый ремень безопасности, попытки закрыть или повернуть камеру. При выявлении риска водитель получает звуковое предупреждение, а информация передается в диспетчерский центр для оперативного вмешательства и предотвращения ДТП.

Данные внутрикабинной видеоаналитики используются для повышения уровня культуры безопасного вождения. На их основе совершенствуется система материальной и нематериальной мотивации водителей, которая поощряет ответственное и безопасное поведение.

199 веттинг-инспекций судов и экипажей организовано

4 аудита проведено на терминалах отгрузки нефти и нефтепродуктов для оценки их готовности к приему судов

100 % корректирующих действий по выявленным несоответствиям реализовано в установленные сроки

Безопасность на водном транспорте

В отчетном году «Газпром нефть» продолжила развитие системы управления безопасностью на морском транспорте и внутренних водных путях, внедряя лучшие международные практики и повышая уровень экспертизы в этой области.

Безопасность на водном транспорте обеспечивается реализацией системы управления безопасностью морских операций, системы управления безопасностью операций на внутренних водных путях, системы веттинг-инспекций судов и системы управления ледовой обстановкой.

Компания обеспечивает выполнение единых требований безопасности морских операций и операций на внутренних водных путях на всех этапах реализации

проектов. В 2025 г. внедрен обязательный подводный осмотр всех судов, прибывающих из международных вод, перед началом операций. Разработан и внедрен регламент проведения таких проверок перед постановкой судна под погрузку, включая критерии оценки состояния подводной части корпуса.

Система веттинг-инспекций

«Газпром нефть» применяет систему веттинг-инспекций для оценки технического состояния судов и квалификации экипажей, что позволяет исключить участие в морских операциях судов, не соответствующих требованиям безопасности.

В 2025 г. камеральные оценки и инспекции проведены в отношении 100 % собственных и привлекаемых морских судов. Система веттинга позволяет заранее выявлять риски и контролировать своевременное устранение выявленных несоответствий.

Для развития собственной экспертизы в Компании создан Центр веттинг-инспекций, работающий в соответствии со стандартами OCIMF¹, общепризнанной мировой системы контроля безопасности судов и экипажей в нефтегазовой отрасли. Это позволяет «Газпром нефти» иметь независимую экспертизу и не зависеть от внешних подрядчиков в критичных вопросах безопасности.

¹ Международный морской форум нефтяных компаний OCIMF – ассоциация нефтяных компаний, реализующих перевозку и перевалку нефти, нефтепродуктов и газа.

Управление ледовой обстановкой

В 2025 г. Центр управления ледовой обстановкой обеспечивал круглогодичный мониторинг ледовой обстановки, формирование оптимальных маршрутов движения судов и информационное сопровождение ледового плавания.

Ключевые результаты деятельности Центра управления ледовой обстановкой в 2025 году

Выполнено 100 % плана вывоза нефти с месторождений в ледовый период, что обеспечило стабильность поставок даже в сложных ледовых условиях

Не допущено критических ледовых повреждений судов, случаев застревания и длительного ожидания во льдах

Осуществлены транзитные проводки судов по Северному морскому пути в летне-осенний период с информационно-навигационным сопровождением силами Компании

Внедрен информационный сервис для автоматического расчета ледовых условий в районе МЛСП «Приразломная», который повышает оперативность принятия решений о привлечении ледоколов и улучшает планирование морских операций

Обеспечены проводки челночных танкеров в зимний период и реализована отгрузка нефти с морской ледостойкой стационарной платформы (МЛСП) «Приразломная» в ледовых условиях

Безопасность на авиатранспорте

Для обеспечения безопасности воздушных перевозок в «Газпром нефти» действует единый центр авиационных перевозок, который формирует стратегию в области авиационной безопасности, разрабатывает методологию и проводит аудиты безопасности полетов в активах Компании и у авиаперевозчиков-партнеров.

Перевозка персонала на месторождения организована централизованно – как для сотрудников Компании, так и для работников

подрядных организаций. Такой подход позволяет обеспечить единые требования к безопасности полетов.

Компания эксплуатирует вертолеты Ми-8МТВ с улучшенными техническими характеристиками. При этом были повышены требования к опыту пилотов. Все экипажи проходят дополнительную подготовку на подвижном комплексном тренажере, который обеспечивает высокую реалистичность тренировок.

Компания развивает инфраструктуру вертолетных перевозок. В частности, эксплуатируется вертодром «Арктический» в вахтовом поселке Варандей, обеспечивающий перевозку персонала на МЛСП «Приразломная» в Баренцевом море. Сегодня это один из наиболее современных вертодромов за полярным кругом, оборудованный в соответствии с актуальными требованиями безопасности.



НАШИ СОТРУДНИКИ

Люди – главная ценность и важнейшая составляющая успеха «Газпром нефти». Мы создаем среду, в которой профессионализм, инициативность и стремление к развитию становятся основой технологического лидерства Компании. Инвестируя в человеческий капитал, мы укрепляем команду, способную достигать амбициозных целей и формировать будущее отрасли

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ

- «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи»
- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»
- «Устойчивая и динамичная экономика»



Люди Компании

GRI 3-3

Слоган «Энергия в людях» отражает подход Компании к работе с персоналом: в центре ее внимания всегда находится человек с его индивидуальными потребностями, способностями и стремлениями. «Газпром нефть» создает условия, которые помогают сотрудникам реализовывать себя

в профессиональной и общественной сферах жизни. От этого зависит прогресс в достижении стратегической цели – обеспечения Компании и ее партнеров высококвалифицированными специалистами. Следуя этой цели, «Газпром нефть» развивает систему долгосрочного привлечения и удержания сотрудников, а также корпоративную систему обучения.

Стратегическая цель

Долгосрочная обеспеченность персоналом и компетенциями Группы «Газпром нефть» и экосистемы партнеров

Развитие системы долгосрочного привлечения и удержания персонала

Прогресс по результатам 2025 года

- Повысили привлекательность «Газпром нефти» для соискателей: второе место среди нефтегазовых компаний в рейтингах Best Company Award и Future Today, единственная нефтяная компания в I группе рейтинга работодателей РБК
- Продолжили внедрение целевой системы совокупного вознаграждения с охватом 38 тыс. сотрудников
- Реализовали ежегодную программу повышения вовлеченности и качества жизни сотрудников по результатам исследования социально-психологического климата
- Обновили общекорпоративную программу признания «Люди прогресса»
- Продолжили реализацию ежегодного кадрового цикла: оценку эффективности прошли более 61 тыс. сотрудников, в том числе более 12 тыс. рабочих

Планы на 2026 год

- Увеличение охвата сотрудников целевой системой совокупного вознаграждения
- Повышение привлекательности Компании как работодателя и управление репутацией через работу с откликами кандидатов на онлайн-платформе для трудоустройства
- Развитие нематериальной мотивации для повышения вовлеченности сотрудников
- Реализация ежегодного кадрового цикла: оценка эффективности, анализ обратной связи, планирование развития
- Реализация ежегодной программы повышения вовлеченности и качества жизни сотрудников по результатам исследования социально-психологического климата

Корпоративная система обучения

Прогресс по результатам 2025 года

- Продолжили переход на трехлетнее планирование обучения по дефицитным специальностям
- Увеличили долю профессионально-технического обучения для развития ключевых операционных компетенций
- Создали новые программы под потребности бизнеса на базе партнерских организаций всех уровней образования: «Лига школ», «Лига колледжей», «Лига вузов»

Планы на 2026 год

- Тиражирование трехлетнего планирования обучения по дефицитным профессиям и компетенциям с использованием разработанного автоматизированного решения
- Реализация образовательных программ по пяти приоритетным направлениям
- Рост доли ежегодного обучения по профессиональным компетенциям
- Развитие системы академических партнерств в сфере общего среднего, среднего профессионального и высшего образования

Корпоративные документы

- Кодекс корпоративной этики
- Коллективные договоры
- Политика в области вознаграждения

Структура персонала

GRI 2-7 GRI 405-1

В 2025 г. общая численность персонала Компании сохранилась на уровне предыдущего года, составив 86,8 тыс. человек¹.

¹ На 31 декабря 2025 г. с учетом совместных предприятий.



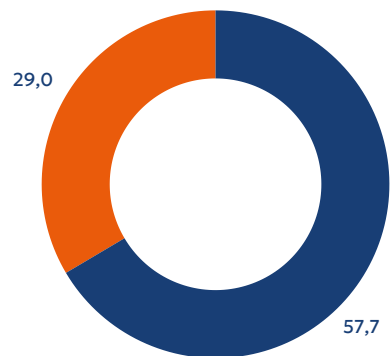
GRI 401-1

24,0 тыс.
вновь нанятых
сотрудников в 2025 г.

GRI 202-2

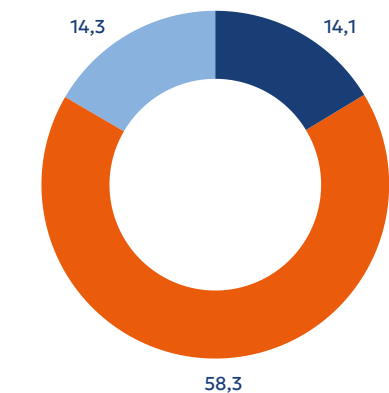
100 % доля высшего
руководства,
нанятого из местного
сообщества¹

Структура персонала по полу²,
тыс. человек



■ 67 % мужчины
■ 33 % женщины

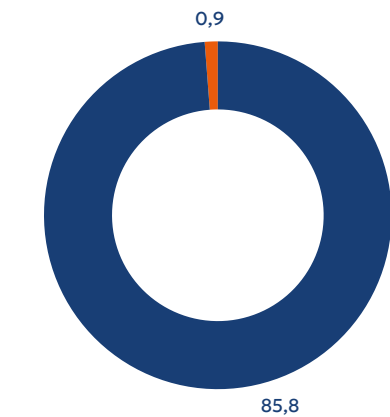
Структура персонала по возрасту²,
тыс. человек



■ 16 % моложе 30 лет
■ 67 % 30–50 лет
■ 17 % старше 50 лет

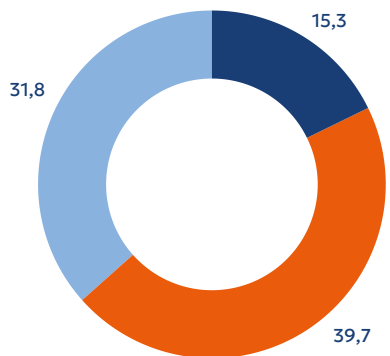
В ОТЧЕТНОМ ГОДУ ПОКАЗАТЕЛЬ ТЕКУЧЕСТИ
СОКРАТИЛСЯ НА 2,7 П. П. И СОСТАВИЛ 13,3 %

Структура персонала по типу занятости²,
тыс. человек



■ 99 % полная
■ 1 % частичная

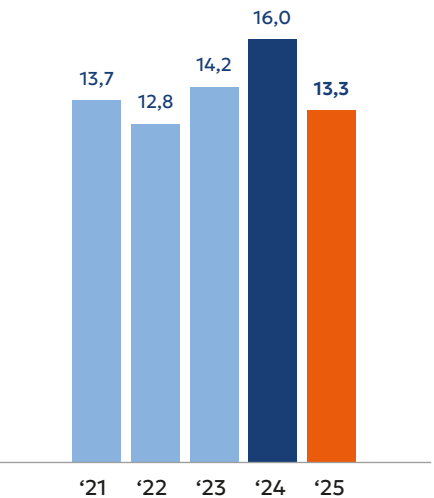
Структура персонала по категориям,
тыс. человек



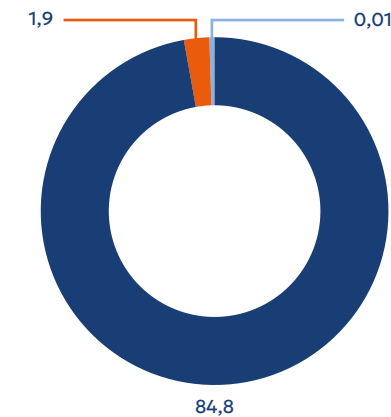
■ 18 % руководители
■ 46 % специалисты и служащие
■ 36 % рабочие

GRI 401-1

Коэффициент текучести, %

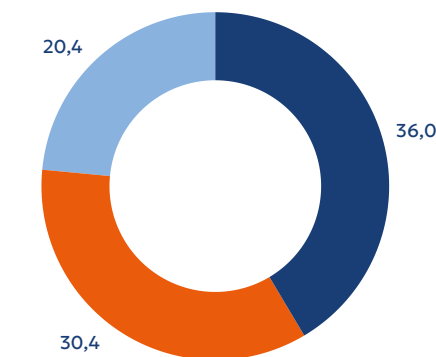


Структура персонала по географии²,
тыс. человек



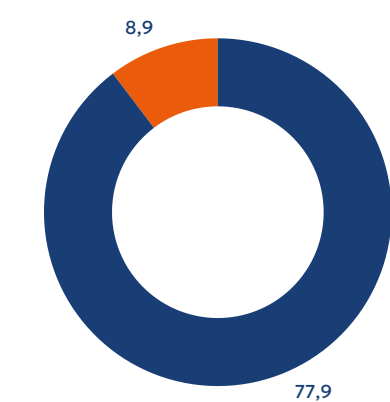
■ 97,76 % сотрудники из России
■ 2,23 % сотрудники из стран СНГ
■ 0,01 % сотрудники из других стран

Структура персонала по бизнес-сегментам,
тыс. человек



■ 42 % логистика, переработка и сбыт
■ 35 % разведка и добыча
■ 23 % корпоративные функции

Структура персонала по типу договора,
тыс. человек



■ 90 % постоянный
■ 10 % временный

¹ Местное сообщество – сообщество, на территории которого Компания ведет свою деятельность.

² Расхождения в суммах показателей связаны с округлением.

«Газпром нефть» рассматривает развитие профессиональных компетенций как стратегический фактор устойчивости бизнеса. Это позволяет Компании адаптироваться к изменениям, сохранять конкурентоспособность и открывать сотрудникам возможности для профессионального и карьерного роста

Обучение и развитие персонала

Корпоративная система обучения и развития

74 % доля профессионально-технического обучения в общем объеме обучения Группы по итогам 2025 г.

+15 п. п.

GRI 3-3

Система непрерывного образования, существующая в Компании, основана на компетентностном подходе¹. Она охватывает всех сотрудников «Газпром нефти», работников партнерских и подрядных организаций, а также целевые группы потенциальных сотрудников: школьников и студентов вузов и учреждений среднего профессионального образования (СПО). Принципы и подходы Компании к обучению сотрудников регламентирует стандарт на процесс «Организация обучения и развития персонала».

В 2025 г. Компания продолжила совершенствовать деятельность в области обучения. В частности,

был формализован подход к перспективному планированию обучения сотрудников: утвержден нормативный документ, регламентирующий процесс трехлетнего планирования обучения, доработана информационная система планирования. Для перехода на трехлетний цикл разработаны методические рекомендации для Группы «Газпром нефть» и расширен функционал единого портала знаний. В результате обучение стало более предсказуемым: Компания заранее определяет, какие компетенции будут развиваться, а сотрудники получают ясную траекторию развития и доступ к образовательным программам.

¹ Компетентностный подход в образовании ставит своей целью формирование у обучающегося определенных компетенций в противоположность стандартному подходу, который нацелен на усвоение теоретической информации.

61 кафедра входит в инфраструктуру Корпоративного университета

944 внутренних тренера формируют экспертное сообщество, обеспечивающее качество и актуальность программ

В соответствии с запросом бизнеса определены пять приоритетных направлений в корпоративном обучении на 2026 г., в соответствии с которыми Компания ведет разработку образовательных программ.

Приоритетные направления корпоративного обучения

Технологическое развитие: лидерство и суверенитет

Развитие потенциала человека

Профессиональные компетенции инженерно-технических специальностей

ИИ, кибербезопасность и цифровые данные

Развитие кадрового резерва – 2035

Корпоративный университет «Газпром нефти»

Корпоративный университет Компании – один из важнейших элементов ее системы обучения. Он формирует образовательную политику «Газпром нефти» с учетом стратегии развития и трансформации бизнеса, разрабатывает образовательные программы и механизмы контроля знаний учащихся. Университет является оператором образовательной экосистемы «Лига вузов» – единого окна взаимодействия Компании с университетами, объединяющего 48 вузов из России, Китая, Индии и ОАЭ.

► Подробнее о «Лиге вузов» см. в подразделе «Развитие молодых талантов»

С 2022 г. Корпоративный университет «Газпром нефти» является участником сообщества лидеров корпоративного обучения России. Это дает возможность регулярно сверять подходы с ведущими корпоративными университетами страны и развивать методологию обучения через обмен лучшими практиками

Цифровизация обучения

Цифровые инструменты становятся ключевым элементом корпоративного образования. В 2025 г. дистанционные курсы на портале знаний Компании оставались самым массовым форматом обучения и продолжили активно развиваться как по содержанию, так и по технологиям.

Онлайн-программы проводятся в формате слайдовых курсов, видеоматериалов и интерактивных лонгридов. Активно используются технологии виртуальной реальности, интерактивные

демонстрации функционала той или иной программы (скринкасты) и онлайн-тренажеры.

Технологии виртуальной реальности применяются прежде всего в обучении по производственной безопасности: например, курс «АЗС: Симуляция тушения автомобиля» позволяет персоналу отрабатывать действия в нестандартных ситуациях, а «VR-арена» – ознакомиться с технологическими процессами через виртуальные туры по производственным объектам.

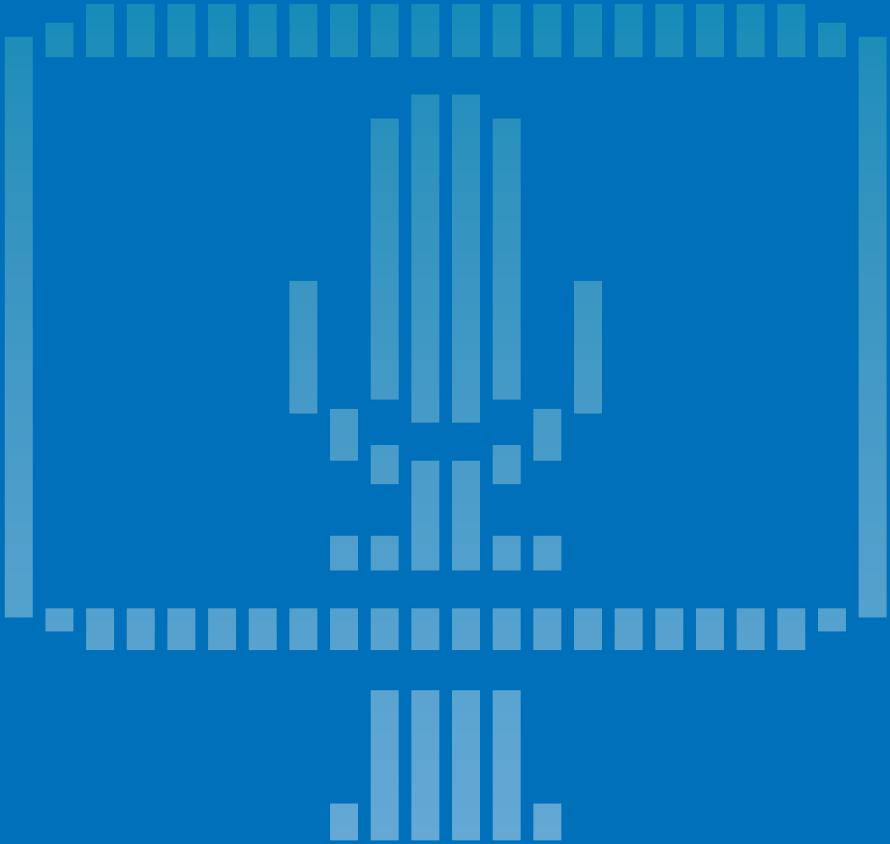
В связи с переходом на отечественные ИТ-решения вырос спрос на курсы с интерактивными демонстрациями и тренажерами,

обеспечивающими практическое освоение программного обеспечения, в том числе пакета «Р7-Офис».

Актуальные материалы профессиональных кафедр собраны в цифровой библиотеке портала знаний и доступны с любого устройства. Все этапы обучения сотрудника – от подачи заявки на прохождение курса до планирования нового обучения и анализа обратной связи – ведутся через систему автоматизации обучения. Такой подход гарантирует непрерывность образовательного процесса в Компании.

В 2025 г. Компания внедрила цифровой сервис «Помощник «ПРОСВЕТ», разработанный совместно с факультетом информационных технологий Корпоративного университета. Сервис использует технологии обработки естественного языка и позволяет сотрудникам в интерактивном формате получать ответы на вопросы на основе материалов Корпоративного университета, размещенных на портале знаний. Это решение повысило доступность образовательного контента и увеличило скорость усвоения знаний, став важным шагом в формировании гибкой экосистемы корпоративного обучения.

«ПОМОЩНИК «ПРОСВЕТ»: ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ДОСТУП К ЗНАНИЯМ



Обучение в области устойчивого развития

Корпоративный университет реализует программы, формирующие у сотрудников понимание принципов устойчивого развития и их практического применения в деятельности Компании.

Обучающие программы «Газпром нефти» в области устойчивого развития

Программа «Устойчивое развитие» Знакомит сотрудников с основными принципами и стратегией Компании в этой области	Программа «Устойчивое развитие в закупках и снабжении» Обучает принципам ответственного выбора поставщиков и построению долгосрочных партнерств	Программа «Лидерство для женщин» Направлена на развитие лидерских навыков и осознанное построение карьерной траектории
--	---	--

В 2025 г. сотрудники Компании приняли участие в V Форуме «Устойчивое развитие территорий и человеческого потенциала», где обменялись опытом и обсудили тренды и аспекты устойчивого развития с другими делегатами.

ПО 1 962 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ БЫЛА СОБРАНА ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ В 2025 Г.

Оценка эффективности обучения

Компания развивает системный подход к оценке эффективности обучения. В 2025 г. специалисты «Газпром нефти» разработали математическую модель для такой оценки. Она представляет собой матрицу метрик, учитывающую особенности различных форматов и задач обучения и состоящую из трех элементов:

1. базовые данные, собираемые по всем образовательным программам (формат, форма обучения, стоимость, соотношение практики и теории и т. д.);
2. базовые метрики, применяемые ко всем программам обучения (NPS¹, CSI², коэффициент неявки на обучение и т. д.);
3. метрики, применяемые к признаку образовательной программы.

В конце 2025 г. модель была протестирована на 15 программах обучения. По итогам тестирования были подготовлены методология и аналитический отчет. Результаты этой работы подтвердили возможность масштабирования многопараметрического подхода на весь портфель программ Корпоративного университета. Это позволит сопоставлять образовательные программы по единым критериям и принимать управленческие решения на основе данных.

Анализ обратной связи

Компания системно собирает и анализирует отзывы участников образовательных программ с использованием анкет обратной связи. Оценка проводится по ключевым метрикам, включая NPS и CSI. При выявлении отклонений проводится дополнительный анализ причин и формируются решения, направленные на повышение качества обучения.

Результаты анализа обратной связи
70 % – индекс лояльности участников обучения (NPS)
9,4 из 10 – индекс удовлетворенности (CSI)
9,4 из 10 – показатель актуальности обучения
9,5 из 10 – показатель готовности применять знания в работе

¹ Индекс лояльности участников обучения.
² Индекс удовлетворенности участников обучения.

>225 тыс. обучающихся курсов проведено для подрядчиков и партнеров в 2025 г.

Обучение партнеров

Компания развивает систему обучения не только для сотрудников, но и для подрядчиков, партнеров и образовательных организаций, формируя единые стандарты работы и расширяя профессиональное сообщество.

Ключевые образовательные мероприятия 2025 года для партнеров Компании

Проект	Участники	Результат
Всероссийский IT Camp	Студенты технических вузов, молодые специалисты, технологические компании и вендоры	- Решение прикладных кейсов в области ИИ, ИТ и кибербезопасности - Формирование мультивендорного формата подготовки ИТ-кадров
Программа «Энергия обучать»	Учащиеся колледжей, представители дочерних обществ и партнеров	- Разработка 10 корпоративных стандартов по востребованным профессиям - Укрепление взаимодействия бизнеса и колледжей
«Фабрика процессов»	Преподаватели и студенты СПб ГБПОУ «Колледж автоматизации производства»	- Формирование культуры производительности и развитие компетенций бережливого производства среди студентов колледжа - Обучение по методике проведения программы «Фабрика процессов» для преподавателей колледжа
Кампус внутренних тренеров	Преподаватели вузов, учреждений среднего профессионального образования (СПО), школ и корпоративных университетов	- Обмен лучшими практиками - Развитие профессионального сообщества - Подготовка к межкорпоративному конкурсу тренеров
Форум «Образовательная среда – 2025»	Представители вузов, колледжей, партнерских организаций и органов власти	- Формирование повестки профессионально-технического обучения - Развитие партнерской сети
Форум науки и технологического предпринимательства	Молодые ученые и студенты	- Развитие сотрудничества крупного бизнеса с малыми и средними технологическими компаниями - Поддержка инновационных проектов

Проект получил премию «Смарт пирамида» как лучший в корпоративном образовании

317,7 тыс. прохождений – охват онлайн-обучения

+41,5 %

207,1 тыс. прохождений – охват очного обучения

+15,1 %

Среднее время обучения на одного сотрудника, часов

Результаты и ключевые проекты 2025 года в сфере корпоративного обучения

GRI 404-1

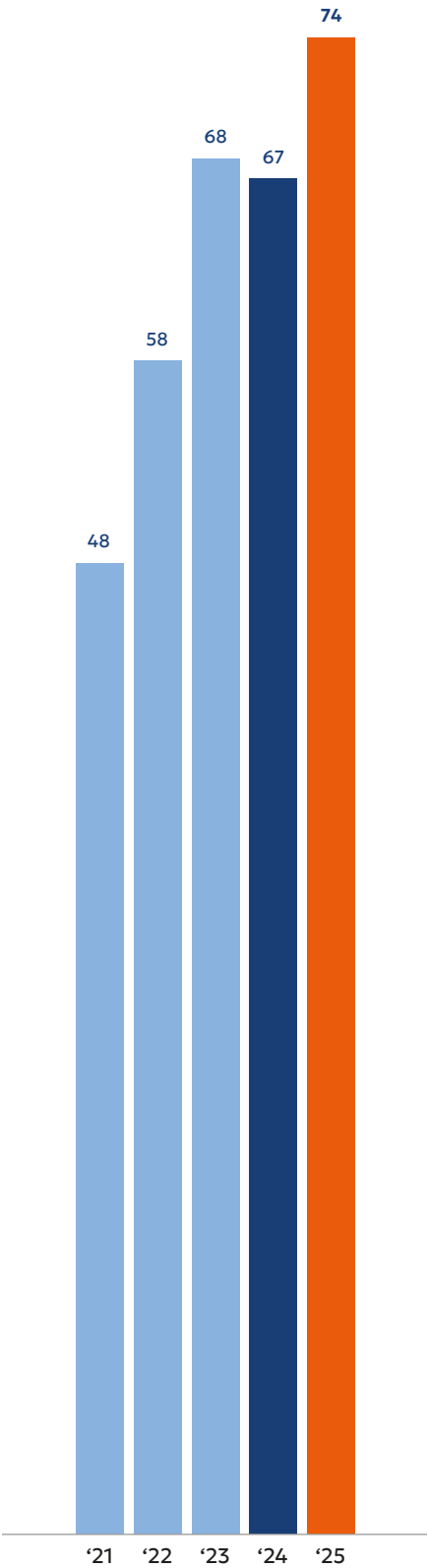
В 2025 г. время обучения на одного сотрудника составило 74 часа, что на 10,4 % больше, чем годом ранее. Такой рост обусловлен пополнением портфеля курсов на портале знаний, обновлением и расширением перечня обязательных программ для новых сотрудников, а также внедрением новых решений в очном формате.

Топ-3 онлайн-программ обучения

Кодекс корпоративной этики и корпоративные модели поведения (106 тыс. человеко-курсов)
Способы передачи персональных данных (82 тыс. человеко-курсов).
Организация обработки и обеспечение безопасности персональных данных (74 тыс. человеко-курсов).

Топ-3 очных программ обучения

Барьеры «Каркаса безопасности» по предотвращению происшествий (157 тыс. человеко-курсов)
Оказание первой помощи (3 тыс. человеко-курсов)
Основы непрерывного совершенствования: бережливое производство (1,6 тыс. человеко-курсов)



В 2025 г. запущен корпоративный сервис «Практики рядом» – сервис экспертной поддержки сотрудников в вопросах профессионального развития. Сервис расширяет возможности обмена опытом и доступа к внутренней экспертизе

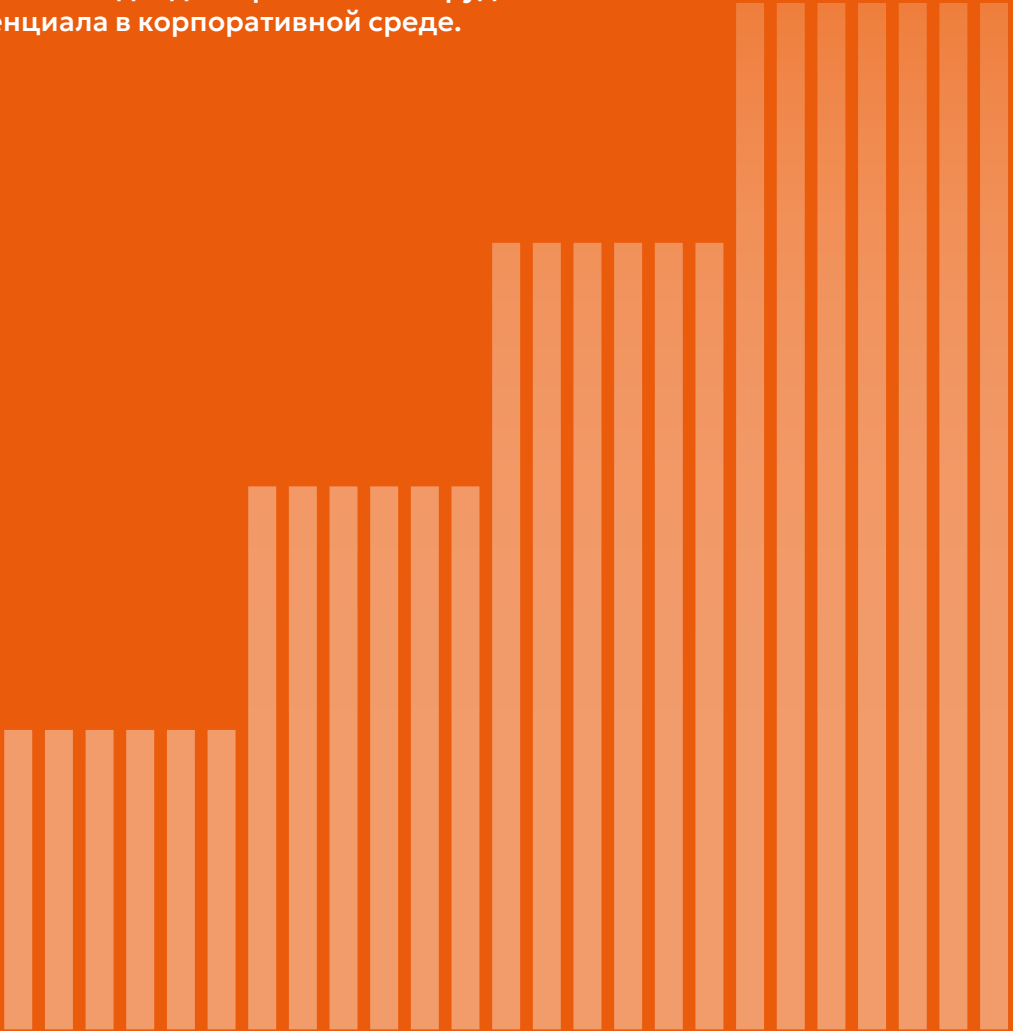
Ключевые образовательные проекты 2025 года

Операционные компетенции 40 новых и обновленных курсов для сотрудников АЗС - образовательный турнир «Лига профессионалов» >1,7 тыс. участников	Цифровые и технологические компетенции 38 новых и обновленных курсов по работе в учетной системе «1С» - Обновленный комплекс из шести курсов по системе бизнес-анализа PIX BI - Обучение работе с отечественным ПО («Астра Линукс», TrueConf, «Р7-Офис») - IT Camp 2025 >400 участников «Партнерство естественного и искусственного интеллектов» >3,5 тыс. участников	Развитие лидерства и личной эффективности «Личная антихрупкость 5.0» >3,6 тыс. участников - Серия образовательных программ по раскрытию потенциала сотрудников «Газпром нефти» >2,5 тыс. участников - Форум «Образовательная среда – 2025» >500 участников - Образовательные программы «Мы в будущем» >300 участников
--	--	--

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ

В 2025 г. Компания совместно с Международной лабораторией позитивной психологии личности и мотивации НИУ ВШЭ провела исследование, направленное на изучение взаимосвязей личностного потенциала сотрудников с результативностью их работы.

В проекте приняли участие 230 сотрудников. Анализ позволил выявить взаимосвязи между самооценкой в рамках ежегодной оценки эффективности и оценкой потенциала сотрудника. Полученные результаты используются для совершенствования подходов к развитию сотрудников и более точного раскрытия их потенциала в корпоративной среде.



«ЛИГА СТРОИТЕЛЕЙ» – РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ КАПИТАЛЬНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА И ТИРАЖИРОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

Строительство для нас – это создание новых добывающих активов, развитие регионов, формирование будущего Компании. И за каждым проектом стоят люди – именно они воплощают идеи в реальность

Конкурс «Лига строителей» – часть системной работы «Газпром нефти» по развитию компетенций в капитальном строительстве и выравниванию стандартов работы на разных активах. Соревнования проходят второй год подряд и объединяют специалистов дочерних обществ и совместных предприятий добычного контура. На площадке Южно-Приобского месторождения 58 участников из 13 обществ соревновались в пяти номинациях, выполняя задания, охватывающие широкий спектр задач строительства.

Важный эффект конкурса – ускорение распространения лучших практик и цифровых инструментов, которые внедрены на активах в разном объеме: задания включали элементы, требующие владения современными решениями и соблюдения правил производственной безопасности. Оценка строилась на теории и практике, качестве и скорости выполнения, безопасных приемах труда и умении грамотно представлять решения. Такой формат одновременно развивает навыки, усиливает горизонтальные связи профессионального сообщества и формирует кадровый резерв функции.



Развитие кадрового потенциала

GRI 3-3 GRI 404-2

На фоне дефицита кадров на рынке труда и прогнозируемого сохранения этого тренда Компания фокусируется на привлечении квалифицированных специалистов и развитии ключевых компетенций сотрудников.

В этих целях «Газпром нефть» развивает три ключевых направления:

- **привлечение и удержание персонала** с помощью обеспечения конкурентных условий труда, предоставления корпоративных льгот и укрепления корпоративной культуры;
- **повышение организационной эффективности** за счет оптимизации процессов и перераспределения трудовых ресурсов;

- **развитие корпоративной системы обучения**, которая готовит сотрудников к выполнению задач, развивает компетенции будущего и ведет опережающую подготовку выпускников профильных учебных заведений к работе в Компании.

Управление талантами

GRI 404-2

Элементы системы управления талантами

В «Газпром нефти» формируется корпоративная среда, которая позволяет сотрудникам раскрыть свой потенциал и развиваться профессионально. Компания предоставляет возможности для обучения и карьерного роста, а также реализует программы, направленные на повышение качества жизни сотрудников.

С этой целью Компания разработала единую систему сквозных общекорпоративных процессов управления талантами.

Анализ и планирование

Управление эффективностью и карьерой

Привлечение, подбор и адаптация

Высвобождение

Ключевые направления работы в сфере управления талантами в 2025 г.:

- актуализация системы подбора персонала, включая внутренний и внешний наем, в соответствии с трендами рынка труда;
- повышение привлекательности Компании для соискателей через продвижение бренда работодателя;
- реализация ежегодной программы повышения вовлеченности и качества жизни сотрудников по результатам исследования социально-психологического климата;
- реализация ежегодного кадрового цикла сотрудника (оценка эффективности – обратная связь – планирование развития).

В 2025 г. было проведено 359 заседаний комитетов по талантам в дочерних обществах Группы «Газпром нефть». По итогам проведенных заседаний было зарезервировано более 3,5 тыс. позиций, в кадровый резерв включены более 6,7 тыс. сотрудников.

Внутреннее карьерное консультирование

Система внутреннего карьерного консультирования, действующая в «Газпром нефти», дает возможность каждому сотруднику воспользоваться рекомендациями сертифицированных консультантов и спланировать развитие своей карьеры в Компании.

Комитет по талантам

Комитет по талантам играет центральную роль в системе управления – это ключевой коллегиальный орган, принимающий стратегические кадровые решения. На его заседаниях управленческая команда формирует и утверждает кадровый резерв на ключевые позиции.

В 2025 г. спрос на карьерное консультирование среди сотрудников продолжил расти. Параллельно развивалось сообщество карьерных консультантов, для которых в 2025 г. были организованы мероприятия по повышению профессиональной экспертизы.

88 консультантов оказывают сотрудникам персональную карьерную поддержку

1 258 внутренних карьерных консультаций проведено в 2025 г.

12 мероприятий для развития профессиональных компетенций консультантов организовано в 2025 г.

GRI 404-3

61 тыс. сотрудников
прошли оценку
эффективности
в 2025 г.

27 тыс. сотрудников
прошли оценку
профессиональных
компетенций в 2025 г.

Оценка эффективности управления кадровым потенциалом

Регулярная оценка эффективности позволяет сотрудникам лучше понимать свои сильные стороны и зоны роста, а Компании – системно управлять развитием кадрового потенциала.

Инструменты оценки сотрудников

	Регулярная оценка	Система ежегодной оценки «Планка»
Формат	Оценка в формате 90–360 градусов с предоставлением структурированной обратной связи от различных групп рабочего окружения сотрудника	Оценка на основе анкеты из 13 вопросов по трем критериям
Целевая аудитория	Руководители, специалисты и служащие	Сотрудники рабочих специальностей

По результатам оценки формируется интегральный рейтинг сотрудников, который используется для планирования развития, обучения и карьерных решений.

Кроме того, в Компании регулярно проводится оценка профессионально-технических компетенций персонала. Она позволяет проанализировать соответствие

сотрудников и кандидатов требованиям к уровню профессиональной квалификации и сформировать для них программы профессионального обучения

МАСТЕРСТВО В РАЗВЕДКЕ И ДОБЫЧЕ:
18 ЛЕТ ТРАДИЦИИ И КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ
РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

Конкурс профессионального мастерства предприятий разведки и добычи «Газпром нефти» – устойчивый инструмент развития рабочих профессий и выявления талантов: в 2025 г. он прошел в 18-й раз. В финале в ХМАО-Югре участвовали более 260 победителей региональных этапов, которые соревновались в 21 номинации на базе современного учебного центра с тренажерами и оборудованием, моделирующим производственные процессы.

Участники демонстрировали теоретические знания, практическое мастерство, навыки первой помощи и соблюдение требований промышленной безопасности и охраны труда. Конкурс охватывает наиболее востребованные специальности: операторы добычи, трубопроводчики, слесари, сварщики, лаборанты, электромонтеры и др. По итогам определены более 80 победителей, получивших дополнительные возможности для профессионального и карьерного развития. Для Компании это одновременно проверка уровня компетенций, обмен лучшими практиками и формирование кадрового резерва для реализации сложных технологических проектов.





Развитие молодых талантов

«Лига школ»

«Газпром нефть» развивает партнерство с общеобразовательными организациями в регионах деятельности Компании, способствуя развитию интереса школьников к техническим и естественно-научным направлениям.

В 2025 г. в рамках единой модели взаимодействия со школами запущен проект «Лига школ», объединивший 21 школу в 12 населенных пунктах России: Санкт-Петербурге, Тюмени, Мегионе, Оренбурге, Ноябрьске, Муравленко, Салыме, Мурманске, п. Тазовском, Надыме, Томске и Нарьян-Маре.

«Лига школ» направлена на развитие интереса к техническим и инженерным направлениям через углубленное изучение математики,

физики, химии, биологии и робототехники. Обучение дополняется практико-ориентированными форматами: кейс-чемпионатами, профильными уроками с участием экспертов Компании и экскурсиями на производственные объекты. В реализации проекта участвуют предприятия Группы, обеспечивая отраслевой контекст программ.

В сотрудничестве с Президентским физико-математическим лицеем № 239 проведено 40 мероприятий, включая поддержку участия школьников в финале всероссийских олимпиад по математике, физике и химии, программы повышения квалификации учителей и более 25 соревнований и турниров по естественно-научным дисциплинам.

В период летних каникул организованы тематические смены в лагерях Ленинградской области по направлениям математика, физика, химия, биология и робототехника.

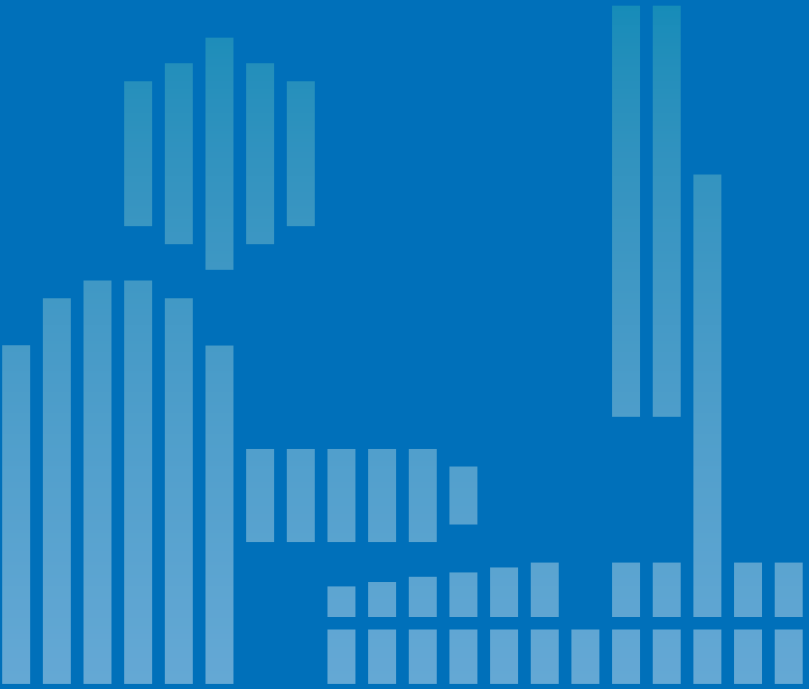
21 школа в 12 населенных пунктах России входит в «Лигу школ»

8 тыс. школьников и педагогов приняли участие в профориентационных и образовательных мероприятиях в 2025 г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ НАВИГАТОР КАК ЕДИНЫЙ ПУТЬ В ПРОМЫШЛЕННОЕ ИТ

«Газпром нефть» выстраивает сквозной образовательный маршрут для подготовки ИТ-специалистов под задачи промышленности – от ранней профориентации до практики в реальных проектах. Интерактивный образовательный навигатор, представленный на выставке «Цифровые решения», демонстрирует логику этого маршрута как последовательность этапов, где на каждом уровне формируются конкретные компетенции.

Экосистема реализуется через партнерство с учебными заведениями и интеграцию экспертизы Компании в учебный процесс. В нее входят «Лига школ», «Лига колледжей» и «Лига вузов», а также корпоративное обучение, которое позволяет применять знания в бизнес-задачах и работать с продуктовыми метриками. В результате формируется понятная «карта профессий» и точка входа в промышленное ИТ для молодежи, а Компания получает устойчивый канал подготовки кадров для кибербезопасности, разработки решений на базе ИИ и управления сложной ИТ-инфраструктурой.





Лига колледжей

«Газпром нефть» развивает партнерство с организациями СПО в рамках проекта «Лига колледжей», формируя практико-ориентированную модель подготовки специалистов для отрасли. В 2025 г. к лиге присоединились два новых учебных заведения.

Развитие сотрудничества осуществляется также в рамках федерального проекта «Профессионалитет», направленного на максимальное приближение условий обучения к реальной производственной среде. В 2025 г. к «Профессионалитету» присоединился кластер «В Нефтяниках» – новый образовательно-производственный центр для нефтяной отрасли, созданный

«Лига вузов»

Экосистема «Лига вузов» продолжает развиваться как стратегическая платформа взаимодействия бизнеса, науки и образования. Приоритетами развития стали углубление сотрудничества с вузами, запуск корпоративных магистерских программ и формирование внешнего кадрового резерва. Совместно с ведущими университетами запущены федеральные грантовые программы в области информационных технологий и ИИ, ориентированные на подготовку специалистов для технологического развития Компании.

в Омском промышленно-экономическом колледже при поддержке Компании. Кластер готовит квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для предприятий топливно-энергетического комплекса (ТЭК) Омской области.

В 2025 г. проведен конкурс профессионального мастерства среди студентов многопрофильного колледжа Югорского государственного университета, в котором приняли участие 16 студентов. Организаторами выступили преподаватели колледжа и университета совместно с представителями «Газпром нефти», что обеспечило практическую направленность конкурса и отраслевой контекст заданий.

48 университетов входят в «Лигу вузов», из них 45 российских вузов из 18 регионов и 3 зарубежных университета

>3 тыс. студентов обучаются по профильным программам СПО

2 новых колледжа присоединились к проекту в 2025 г.

23 образовательных организации входят в «Лигу колледжей»

5 новых университетов присоединились к проекту в 2025 г.

НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ В «ЛИГЕ ВУЗОВ»



Университет науки и технологий Халифы из ОАЭ присоединился к образовательной экосистеме «Лига вузов» «Газпром нефти».

Сотрудничество откроет студентам возможности для обмена опытом в сфере промышленных инноваций, образовательных программ и научных проектов в энергетике с фокусом на ИИ, анализ данных, геологию и зеленые технологии. Студенты Университета Халифы смогут участвовать в бизнес-программах, хакатонах и кейс-чемпионатах экосистемы «Энерготехнохаб Петербург», созданной при участии «Газпром нефти». В рамках партнерства они получают практический опыт работы над передовыми технологическими задачами и проектами Компании. Для российских студентов корпоративных магистратур «Газпром нефти» станут доступны краткосрочные программы обмена с учащимися Университета Халифы.

Новое партнерство усилит международный компонент образовательной экосистемы Компании и расширит горизонты подготовки молодых специалистов.



>4 тыс. студентов
прошли
производственную
практику
и стажировки в 2025 г.

299 студентов
обучаются
по целевым
программам

В 2025 г. взаимодействие с вузами и научными организациями в исследовательской сфере велось по четырем направлениям.

Формирование
государственного задания
на выполнение поисковых
исследований

Развитие научно-
исследовательской
инфраструктуры

Выполнение НИОКР
по разработке технологий

Поддержка
университетских
стартапов и команд,
решающих практические
задачи по актуальным
для Компании
направлениям

Работа со студентами включает карьерные мероприятия, хака-тоны¹, кейс-чемпионаты, инженерные интенсивы, IT-Camp, студенческие энергетические

и IT-клубы, а также акселерационные программы. Эти форматы позволяют выявлять перспективных специалистов и формировать кадровый резерв.

¹ Хакатон – интенсивное командное соревнование, где IT-специалисты за ограниченное время создают прототип продукта или решение конкретной задачи.

ЦЕЛЕВОЙ НАБОР ЭНЕРГЕТИКОВ: ГОТОВИМ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ДЛЯ «УМНОЙ» ЭНЕРГЕТИКИ

«Газпром нефть» развивает целевую подготовку инженеров под задачи цифровизации и автоматизации производственной энергетики. В Омском государственном техническом университете (ОмГТУ) открыт новый профиль «Цифровизация, автоматизация и управление в электроэнергетике», разработанный совместно с экспертами Компании с учетом специфики энергетики нефтеперерабатывающих заводов и применяемых цифровых технологий. В 2025 г. на программу бакалавриата зачислены 25 студентов Энергетического института.

Программа строится по модели «учеба – практика – трудоустройство»: предусмотрены целевые места от Компании, встречи с работодателем и стажировки на активах Компании. Для «Газпром нефти» это новый опыт целевой подготовки специалистов именно в контуре цифровизации электроэнергетики – направлении, где кадровый дефицит напрямую влияет на эффективность и надежность производственных процессов. Проект реализуется в рамках «Лиги вузов» и опирается на тиражирование практик, ранее апробированных в профильных лабораториях «умной» энергетики.





28 научно-образовательных центров и лабораторий работают в вузах-партнерах

Научно-образовательные центры и лаборатории

В рамках экосистемы «Лига вузов» сформирована развитая научно-образовательная инфраструктура, объединяющая партнерские университеты и предприятия Группы. Инфраструктура «Лиги вузов» обеспечивает проведение прикладных исследований и подготовку специалистов по приоритетным направлениям бизнеса.

Научные проекты реализуются в логике федеральной программы «Приоритет-2030» и ориентированы на ключевые направления, в числе которых:

- цифровые технологии и интеллектуальные системы в ТЭК;
- новые материалы и химические технологии;
- нефтегазовый инжиниринг и математическое моделирование;
- технологии декарбонизации и геологического хранения CO₂;
- энергетика будущего и повышение энергоэффективности.

В 2025 г. Компания реализовала новые инфраструктурные проекты совместно с университетами. В частности, в Московском энергетическом институте при поддержке «Газпром нефти»

открыта высокотехнологичная «Лаборатория умной энергетики», ориентированная на практическую подготовку студентов и развитие компетенций в области энергоэффективности, управления энергетическими системами и промышленной безопасности.

В рамках Промышленно-энергетического форума TNF «Газпром нефть» подписала соглашение с Тюменским промышленным университетом о создании совместного научно-образовательного центра. Он будет заниматься разработкой и апробацией технологий разведки и добычи углеводородов, а также подготовкой специалистов для нефтегазовой отрасли.

«Академия L&D»

«Академия L&D» – совместная программа, сформированная корпоративными университетами крупных российских компаний, включая «Газпром нефть». Она формирует методическую экспертизу в сфере разработки, пилотирования, оценки, внедрения и каскадирования образовательных решений. Программа призвана

выравнивать объем теоретических и практических знаний по существующим мировым и российским образовательным концепциям. В 2025 г. «Академия L&D» масштабирована в рамках проекта «Лига колледжей»: преподаватели образовательных организаций, входящих в лигу, прошли профессиональную переподготовку по программе.

Развитие высшего образования в сфере ИИ

«Газпром нефть» входит в Альянс в сфере искусственного интеллекта, где возглавляет направление «Высшее образование». Совместно с другими участниками ИИ-направления Компания разрабатывает единые стандарты подготовки специалистов, формирует базовую модель профессиональных компетенций и внедряет специализированные учебные модули. Также при участии «Газпром нефти» организуются студенческие олимпиады по направлению ИИ и проводятся процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ вузов в этой сфере.

«Газпром нефть» и Университет ИТМО запустили программу базового высшего образования в сфере ИИ в рамках федерального топ-гранта для нацпроекта по подготовке ИИ-экспертов. Новая программа бакалавриата поможет подготовить кадры для цифровой экономики и промышленных компаний. Ее выпускники получат экспертные навыки в области анализа данных, разработки интеллектуальных систем и цифровой трансформации промышленности.

Ежегодный набор составит 160 студентов на бюджетной и контрактной основе. Для отличников предусмотрены корпоративные стипендии «Газпром нефти» и стажировки в Компании. Программа станет важным вкладом в подготовку востребованных ИИ-специалистов для российской промышленности.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ
ДЛЯ ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКИ



ЦЕНТР ПОДГОТОВКИ ИИ-СПЕЦИАЛИСТОВ



В 2025 г. в Уфимском государственном нефтяном техническом университете (УГНТУ) была открыта лаборатория искусственного интеллекта. Она станет ведущим образовательным и исследовательским центром региона в области аналитики данных и машинного обучения.

Проект реализован по инициативе «Газпром нефти». Студенты и научные сотрудники вуза получают доступ к передовым технологиям и будут работать над реальными бизнес-кейсами. Главным направлением деятельности новой лаборатории станет разработка ИИ-решений для автоматизации производства.



Работа с молодыми сотрудниками

Для сотрудников, впервые принятых на работу в Компанию, реализуется программа развития молодых специалистов «Первая ступень». Ее цель – социальная и профессиональная адаптация новичков, развитие гибких компетенций и формирование лидерского потенциала. Программа помогает молодым специалистам быстрее освоиться в корпоративной среде, познакомиться с возможностями внутри Компании

и выстроить устойчивые профессиональные связи, а также подготовиться к научно-техническим конференциям, кейс-чемпионатам и проектной работе.

В 2025 г. молодые специалисты Компании принимали активное участие в отраслевых, научных и образовательных мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций и обмен опытом. Они выступали и представляли свои проекты на Международном инженерном чемпионате CASE-IN,

научно-технических конференциях, а также на конференциях молодых ученых и научных семинарах.

Кроме того, в отчетном году молодые сотрудники участвовали в ключевых бизнес-конференциях, включая Международный форум «Российская энергетическая неделя» и ПМЭФ¹, а также в многочисленных молодежных мероприятиях, где обменивались лучшими практиками и расширяли свои профессиональные связи.

¹ Петербургский международный экономический форум.

Вознаграждение и социальная поддержка персонала

Система мотивации

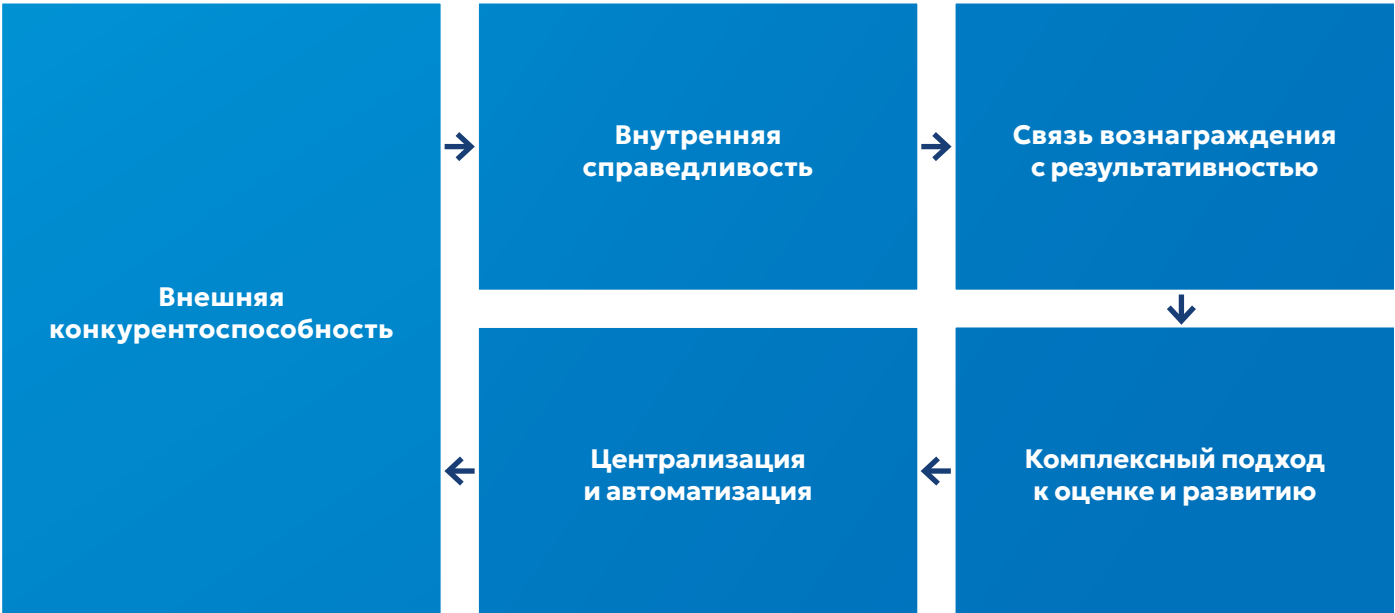
GRI 3-3

В Компании действует единая система мотивации персонала, направленная на привлечение, удержание и развитие

квалифицированных специалистов. Она включает комплекс материальных и нематериальных стимулов, поддерживающих профессиональный рост и карьерное развитие сотрудников.

Цели и принципы материальной и нематериальной мотивации сотрудников раскрыты в принятой в Компании модели совокупного поощрения сотрудников

Ключевые принципы системы мотивации «Газпром нефти»



100 % сотрудников
Компании охвачены
системой ДМС

В основе программ вознаграждения и социальной поддержки, действующих в Компании, лежит модель совокупного поощрения, которая состоит из шести компонентов. Также в Компании предусмотрено годовое премирование, базирующееся на оценке общих достижений и индивидуального вклада каждого сотрудника.

Шесть компонентов модели совокупного поощрения



Социальные льготы для сотрудников

GRI 3-3

В Компании разработаны и применяются программы нематериальной мотивации, которые регулярно обновляются и адаптируются согласно ее стратегическим целям. Сотрудникам предоставляется расширенный пакет социальных льгот, превышающий установленные государством минимальные гарантии. Система социальной поддержки включает базовые (обязательные) и дополнительные льготы.

GRI 401-2

Структура расходов на социальные льготы, %



В 2025 г. «Газпром нефть» продолжила развивать систему социальной поддержки персонала. Перечень направлений использования корпоративной программы «Гибкие льготы» расширился до пяти категорий: к уже существующим направлениям «Здоровье»,

«Спорт» и «Образование» добавились «Дети» и «Путешествия». В то же время количество дочерних обществ, охваченных программой, было увеличено. Компания также расширила программу жилищной поддержки сотрудников: в отчетном году была разработана

и тиражирована единая корпоративная ипотечная программа Группы, направленная на привлечение и удержание сотрудников в регионах с дефицитом ключевых специалистов.

Базовые льготы	Дополнительные льготы
ДМС	Корпоративная ипотечная программа
Страхование жизни и здоровья	Компенсация затрат на путевки в детские лагеря
Компенсационные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком	Реабилитационно-восстановительное лечение сотрудников
Дополнительные дни отдыха (на свадьбу, похороны, рождение ребенка, День знаний)	Программа «Гибкие льготы»
Материальная помощь в случае смерти сотрудника или его близких родственников	Материальная помощь многодетным семьям
Доплата сверх пособия по нетрудоспособности, установленного законодательством Российской Федерации	Материальная помощь при рождении ребенка
Система поддержки сотрудников при выходе на пенсию: программа негосударственного пенсионного обеспечения, единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию	Подарки детям сотрудников к Новому году
Материальная помощь семьям, воспитывающим детей-инвалидов	

ИНДЕКС «КАЧЕСТВО ЖИЗНИ» В 2025 Г. ДОСТИГ НАИВЫСШЕГО ЗНАЧЕНИЯ ЗА ВСЬ ПЕРИОД ИЗМЕРЕНИЙ

Программа «Качество жизни»

Компания вносит вклад в повышение благополучия сотрудников с помощью комплексной программы «Качество жизни», цель которой – создание комфортной, безопасной и поддерживающей рабочей среды.

Основные направления программы

- Физическая среда
- Самореализация
- Физическое и ментальное здоровье
- Финансовая грамотность
- Социализация

GRI 3-3

Компания последовательно внедряет практики осознанности сотрудников в управлении благополучием, помогает им сформировать навыки управления качеством жизни, совершенствует инфраструктуру, повышает качество спецодежды, средств индивидуальной защиты и медицинского сопровождения.

Ключевые мероприятия программы «Качество жизни», реализованные в 2025 году

- Улучшены условия проживания на восьми производственных площадках, построены новые жилые и многофункциональные комплексы.
- Проводится масштабный тираж комплексной системы охраны здоровья (выполнен в 65 дочерних обществах «Газпром нефти»). Сотрудники могут пройти медицинский осмотр (чекап) по корпоративной программе и обратиться к доверенному врачу за дальнейшими рекомендациями по составлению индивидуального плана лечебно-профилактической работы. Также сотрудники Компании имеют право на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.
- В тестовом режиме запущена платформа «Мой фитнес» – сервис для записи на тренировки

- и участия в корпоративных спортивных активностях, объединивший 3 тыс. сотрудников.
- Сертифицировано 50 консультантов по «качеству жизни», оказывающих сотрудникам персональную поддержку.
 - Развивается система «Офисный навигатор» для управления офисом с интерактивными картами, поиском помещений, возможностями бронирования.
 - Проведены мастерская обратной связи «Сила слова» и пятый поток программы «Личная антихрупкость 5.0», направленные на укрепление конструктивной коммуникации и психологической устойчивости сотрудников.
 - Запущен курс «Социальный капитал: доверие в бизнес», направленный на развитие инструментов эффективного взаимодействия и укрепление доверия в подразделениях.

Согласно результатам исследования социально-психологического климата, индекс «Качество жизни» в 2025 г. достиг наивысшего значения за весь период измерений. Корреляционный анализ подтверждает влияние программ благополучия на уровень вовлеченности сотрудников.

► Подробнее об исследовании социально-психологического климата см. в подразделе [«Бренд работодателя»](#)

ПОДДЕРЖКА СОТРУДНИКОВ – ЭКОСИСТЕМА ПОМОЩИ

В августе 2025 г. в «Газпром нефти» возобновил работу сервис комплексной поддержки сотрудников, объединяющий психологическую, финансовую, юридическую и консультационную помощь по вопросам здоровья и качества жизни. Важный принцип сервиса – доступность и конфиденциальность: консультации предоставляются семь дней в неделю, до 10 обращений на человека в год, без передачи персональных данных Компании.

Отличительная особенность модели – возможность подключить к сервису одного члена семьи. Это расширяет эффект поддержки за пределы рабочего контура и снижает фоновое напряжение сотрудников. Такой формат помогает Компании работать с факторами выгорания и стресса системно, а не реагировать на последствия, укрепляя устойчивость персонала в условиях высокой интенсивности работы.



ОТКРЫТИЕ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОГО ВАХТОВОГО КОМПЛЕКСА В ХМАО–ЮГРЕ

На автономном месторождении им. Александра Жагрина в 500 км от Ханты-Мансийска открыт первый в России многофункциональный вахтовый комплекс для жизни, работы и отдыха сотрудников уровня современного мегаполиса. Здание включает жилую и офисную части, спортивный центр, зону отдыха.

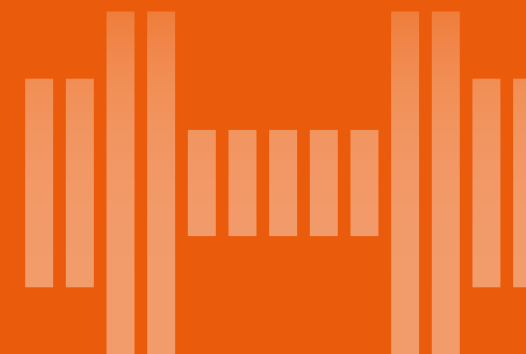
Для вахтовиков предусмотрены индивидуальные жилые модули с системой «умный дом», климат-контролем и биодинамическим освещением, имитирующим естественный световой цикл для полноценного отдыха. В комплексе применены передовые решения, обеспечивающие максимальную экологичность здания и его высокую энергоэффективность.

Сотрудникам доступны киноцентр, парикмахерская, магазин, спа-зона, библиотека и центр виртуальной реальности.

Для индивидуальной и командной работы предусмотрены конференц-залы, кабинеты и переговорные.

**12,5 тыс. м²
площадь
многофунк-
ционального
комплекса**

**>260
сотрудников
могут
одновременно
проживать
в комплексе**



Спортивный зал



Деловой центр



Зона отдыха



Мы должны создавать лучшие условия для привлечения в отрасль передовых специалистов. Первый в России многофункциональный комплекс меняет представления о вахте на Крайнем Севере и показывает, что даже в полной автономии работникам доступен комфорт современного мегаполиса. Подход «Газпром нефти» к организации жизни в автономии поможет в достижении целей компании по развитию нового центра добычи в Югре, а также станет образцом для всей отрасли и повысит привлекательность карьеры в ТЭК для молодого поколения».

Александр Новак,

заместитель председателя
Правительства Российской Федерации



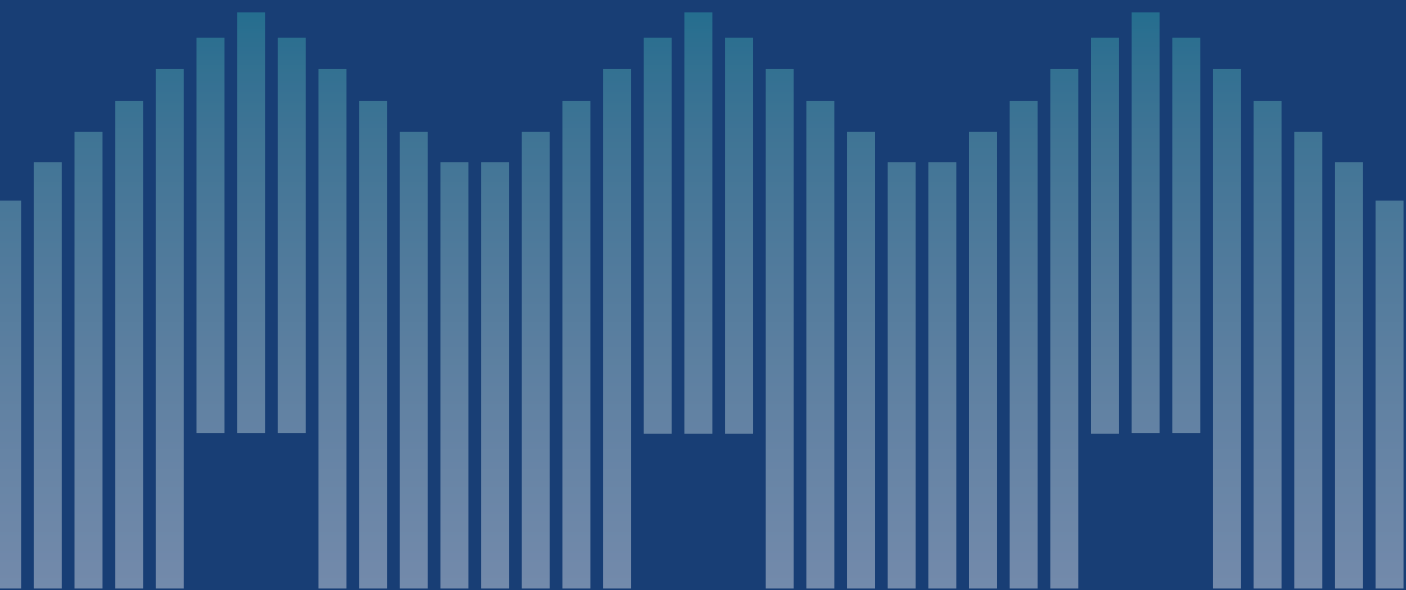
С запуском многофункционального комплекса на месторождении им. Александра Жагрина в Югре мы выходим на новый уровень в сфере организации жизни вахтовиков на Крайнем Севере. И фактически формируем образ того, какой может быть нефтегазовая отрасль будущего. Уверен, что обеспечение таких комфортных условий работы на месторождениях поможет привлекать передовые кадры к реализации стратегических проектов Компании по добыче углеводородов».

Александр Дюков,

Председатель Правления «Газпром нефти»

МОДУЛЬНЫЕ ЖИЛЫЕ КОМПЛЕКСЫ ПРИХОДЯТ НА СМЕНУ ВАГОН-ГОРОДКАМ

На удаленных месторождениях «Газпром нефти» в Оренбургской области, на Ямале, в ХМАО-Югре и Якутии открылись современные блочно-модульные жилые комплексы. Они приходят на смену вагон-городкам, в которых традиционно размещались нефтяники до открытия капитальных зданий. В новых комплексах вся инфраструктура собрана под одной крышей. Чтобы попасть из комнаты в спортзал или столовую, вахтовикам – в отличие от помещений вагонного типа – не нужно выходить на улицу, что особенно важно в условиях сурового климата Крайнего Севера.



ЛЮДИ
ПРОГРЕССА
2025
ВЫСШАЯ НАГРАДА
ГАЗПРОМ НЕФТИ



Корпоративная программа признания «Люди прогресса»

В течение последних шести лет в «Газпром нефти» реализуется единая корпоративная программа признания «Люди прогресса». Сотрудники, принимающие участие в программе, представляют проекты, внесшие вклад в развитие Компании, и получают признание коллег.

Программа направлена на повышение мотивации сотрудников к достижениям в ключевых стратегических направлениях развития Компании, укрепление эталонных моделей поведения и развитие культуры результативности. Она объединяет сотрудников вокруг общих целей, усиливает вовлеченность и формирует среду,

в которой инициативность и ответственность получают публичное признание.

В 2025 г. все номинации программы впервые были напрямую связаны со стратегическими приоритетами Компании. Отклик сотрудников стал рекордным: более 6 тыс. человек участвовали в программе, что выше уровня 2024 г. на 14,5 %. Число заявленных проектов достигло 913. Победителями стали 55 команд, пять из которых удостоены Гран-при.

«Люди прогресса» остаются важным инструментом признания и мотивации: программа не только отмечает достигнутые результаты, но и задает ориентиры для дальнейшего развития, вдохновляя сотрудников на новые проекты и инициативы.

**>6 тыс. человек
участвовали
в программе «Люди
прогресса» в 2025 г.**

+14,5 %

GRI 406-1

Не выявлено случаев дискриминации в Компании в 2025 г.

Разнообразиие и равные возможности

► Подробнее о практиках инклюзивного трудоустройства см. в подразделе «Инклюзия и равные возможности»

GRI 3-3 GRI 405-2

«Газпром нефть» соблюдает права человека, обеспечивает равенство возможностей для всех сотрудников и не допускает дискриминации по национальности, полу, происхождению, возрасту и иным основаниям. В коллективе поддерживается комфортная атмосфера открытого общения, доверия и взаимного уважения.

Решение о размере заработной платы принимается с соблюдением принципа равных возможностей. В «Газпром нефти» действует система грейдов, которая используется при найме сотрудников и определении уровня их вознаграждения. Заработная плата нового сотрудника определяется в пределах диапазона соответствующего грейда и учитывает уровень его профессиональных компетенций, опыта и квалификации.

«Газпром нефть» строго следует законодательным требованиям по квотированию рабочих мест для людей с инвалидностью и поддерживает их трудоустройство. Квота может выполняться как за счет создания рабочих мест внутри Компании, так и через сотрудничество с организациями, которые обеспечивают рабочие места и способствуют социальной и профессиональной адаптации людей с инвалидностью. Компания также ежемесячно направляет в Центр занятости сведения о квотируемых рабочих местах и о выполнении установленной квоты.

При приеме на работу соискателям с ограниченными возможностями здоровья предоставляются все права, льготы и гарантии, предусмотренные законодательством.

27 % доля женщин на управленческих позициях

21,5 % доля женщин в кадровом резерве

32 % доля женщин среди принятых на работу сотрудников

Гендерный баланс

GRI 401-3 GRI 405-1

«Газпром нефть» создает условия, в которых женщины и мужчины имеют равные возможности для профессионального роста и участия в принятии решений. В рамках этой работы Компания стремится улучшить гендерный баланс, увеличивать представленность женщин на управленческих позициях и в кадровом резерве, сокращать разрыв в оплате труда между женщинами и мужчинами, а также повышать долю женщин среди молодых специалистов и выпускников профильных вузов, принимаемых на работу.

Повышенное внимание в «Газпром нефти» уделяется поддержке сотрудниц в период беременности и материнства. Для компенсации потери дохода за период нахождения на больничном по беременности и родам производится доплата до базового дохода сверх размера официального пособия по нетрудоспособности. Сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, в течение установленного периода предоставляется ежемесячная компенсация за счет средств Компании (сверх выплат, установленных законодательством). Помимо финансовой

помощи, «Газпром нефть» предоставляет инструменты, которые помогают сотрудницам комфортно и постепенно вернуться к работе по окончании отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком.

Компания организует программы развития для своих сотрудниц. В отчетном году был проведен курс «Лидерство для женщин», направленный на развитие управленческих компетенций, укрепление лидерского потенциала и осознанное построение карьерной траектории.

Поддержка семей

«Газпром нефть» уделяет внимание не только профессиональному и личному развитию сотрудников, но и благополучию их близких. Компания оказывает материальную помощь при рождении ребенка, поддерживает многодетные семьи и семьи, воспитывающие детей с инвалидностью, а также

компенсирует затраты на детские оздоровительные лагеря. Для детей сотрудников традиционно организуются новогодние подарки.

Помимо финансовых мер поддержки, Компания проводит семейные мероприятия и фестивали, создавая пространство

для неформального общения, укрепления корпоративных связей и вовлечения семей в жизнь Компании. Такой подход формирует культуру открытости и взаимной поддержки.

Бренд работодателя

GRI 3-3

«Газпром нефть» формирует среду вовлеченности и профессионального развития, опираясь на регулярную обратную связь сотрудников и учет их потребностей. Цифровая инфраструктура обеспечивает доступ к оценке, обучению и карьерному планированию.

Системные программы мотивации и развития дополняются новыми практиками: карьерными марафонами, инициативами по поддержке женского лидерства и проектами для молодых специалистов. Такой комплексный подход укрепляет репутацию Компании как работодателя и поддерживает интерес к ней со стороны сотрудников и кандидатов разных профессиональных направлений.

В 2025 г. развитие бренда работодателя было сосредоточено на повышении узнаваемости и совершенствовании процесса привлечения талантов.

На крупнейшей в России платформе отзывов о работодателях велась системная работа с мнениями сотрудников и соискателей, а также был запущен корпоративный блог о работе в Компании, усиливший публичную коммуникацию о ценностях и карьерных возможностях.

Параллельно реализована программа развития рекрутеров: обновлены подходы к подготовке вакансий и взаимодействию с кандидатами, разработаны единые методические материалы для повышения качества подбора.

Награды

I группа в рейтинге работодателей РБК – единственная нефтяная компания в числе лидеров

2-е место среди нефтегазовых компаний в рейтинге работодателей среди студентов и молодых специалистов Best Company Award и Future Today

Подбор персонала

GRI 3-3

В 2025 г. специалисты Компании обновили модель подбора персонала, добавив в нее подробное описание всех ключевых элементов, а также разработали дорожную карту дальнейшего развития каждого элемента на среднесрочный период.

По итогам года достигнуты все целевые показатели по срокам подбора и уровню удовлетворенности качеством найма. Важным итогом отчетного года стало сокращение сроков закрытия вакансий по сравнению с 2024 г., в том числе в сегменте рабочих профессий, где традиционно имеется дефицит соискателей. Также были своевременно закрыты потребности в специалистах

инженерно-технических направлений основного и вспомогательного производства. Все это стало возможным благодаря системной работе с воронкой подбора, развитию цифровых инструментов и расширению каналов привлечения кандидатов. Также был оптимизирован процесс внутреннего найма: исключены лишние этапы и обновлены правила согласования.

Цифровой портрет сотрудника

В условиях высокой динамики рынка труда Компания усиливает управление кадровыми решениями на основе данных. Это позволяет своевременно выявлять риски, точнее планировать потребность в персонале и повышать эффективность кадровых процессов.

В 2025 г. в Компании был успешно внедрен инструмент «Цифровой портрет сотрудников организации и рынка труда». Это решение тиражировано на все блоки и дочерние общества «Газпром нефти». Руководители и HR-эксперты

Компании прошли обучение по использованию инструмента в работе.

Основные функции «Цифрового портрета сотрудника»

Мониторинг кадровой защищенности	Регулярный анализ текучести персонала, укомплектованности штата и движения кадров в режиме реального времени, в том числе с возможностью прогнозирования рисков
Прогностическая аналитика	Внедрение модели расчета вероятности увольнений и прогноза численности персонала на два года и больше, что позволяет заблаговременно планировать кадровые ресурсы
Интеграция внутренних и внешних данных	Объединение данных HR-систем Компании с внешними источниками, а также данными по студентам вузов и ссузов для формирования единой аналитической модели
Визуализация и отчетность	Создание интерактивных дашбордов и аналитических отчетов, доступных для руководителей, HR-партнеров и экспертов
Поддержка принятия решений	Выявление проблемных сегментов персонала, оценка эффективности кадровых процессов, сравнение показателей текучести с внешними данными и оптимизация стратегии найма и удержания

80 % опрошенных сотрудников демонстрируют высокий уровень вовлеченности

83 % респондентов отмечают достаточную информированность о событиях и изменениях в Компании

Работа с обратной связью сотрудников

GRI 2-29

Компания системно оценивает восприятие рабочей среды на ключевых этапах жизненного цикла сотрудника: в период адаптации, в рамках ежегодного исследования социально-психологического климата и при увольнении. Такой подход позволяет

видеть целостную картину вовлеченности и лояльности, выявлять риски и своевременно корректировать управленческие решения.

В 2025 г. в исследовании социально-психологического климата приняли участие 68 тыс. сотрудников, что составляет около 80 % персонала.

Ежегодный мониторинг по десяти организационным индикаторам позволяет отслеживать динамику социально-психологического климата и разрабатывать адресные меры по развитию корпоративной среды и удержанию талантов.

Внутренние коммуникации

Стратегия внутренних коммуникаций в 2025 г. была направлена на расширение участия сотрудников в создании контента и развитие горизонтальных связей.

Ключевые каналы внутренней коммуникации

ИНСАЙТ Основной источник информации для офисных сотрудников 70 % офисной аудитории 40,5 тыс. пользователей в месяц 8 интерактивных проектов (21,5 тыс. участников)	ГМобильная лента Платформа пользовательского контента 95 % публикаций создают сотрудники 132 новых канала 13 тыс. публикаций - персонализированная лента - золото Russian Employee Experience Awards	нефтегазета Приоритетный источник информации для производственного персонала 46 % аудитории производственного блока 29 тыс. читателей ежемесячно 170 тыс. экземпляров совокупный тираж
--	--	--



► Телеграм-канал
«В команде
«Газпром нефть»

Ключевые проекты 2025 года в сфере внутренних коммуникаций

	Программа корпоративного видеоблогинга	Кампания к 30-летию Компании	Популяризация рабочих профессий
Формат	Развитие сети внутренних видеоблогеров	Персонализированный контент, фотопроекты «Лица Омска», «Погружение»	Специальные авторские рубрики и медиапроекты
Результат 2025 г.	- Рост программы в два раза +40 % запросов от бизнес-единиц - Запуск пяти новых рубрик	Рост посещаемости: «Инсайта» – на 27 %; «Мобильной ленты» – на 40 %	Победа в номинации «Человек труда» премии INTERCOMM

ЛУЧШИЙ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ

Как «Газпром нефть» завоевала доверие экспертов рынка труда и молодежи

«Газпром нефть» стала лучшей среди нефтяных компаний России в рейтинге работодателей РБК – 2025, в рамках которого аналитики оценили более 100 компаний по их репутации, уровню социальной ответственности, эффективности бизнеса и инновационному развитию, уделив особое внимание условиям труда и инвестициям в развитие персонала. Кроме того, «Газпром нефть» получила признание студентов и молодых профессионалов, став одним из самых популярных работодателей в промышленности для специалистов технических специальностей по версии рейтингов FutureToday и Best Company Award.

InterComm признала «Газпром нефть» победителем в номинации «Человек труда» за комплексную программу поддержки рабочих профессий. Для Компании это ответ на один из ключевых отраслевых вызовов – снижение престижа рабочих специальностей и дефицит квалифицированных кадров, который невозможно решить точечными мерами или только наймом.

Программа выстроена как сквозная коммуникационная и HR-система под разные аудитории. Для школьников – профориентационные форматы и «Лига школ»; для студентов – партнерские программы с вузами и колледжами, стажировки и современные медиапроекты; для молодых рабочих – наставничество, признание и развитие через конкурсы профессионального мастерства. Внутренние коммуникации дополняют эту работу историями реальных людей труда. Такой подход позволяет изменить восприятие рабочих профессий – от «вынужденного выбора» к осознанному карьерному пути в современной высокотехнологичной отрасли.

ВОЗВРАЩАЕМ ПРЕСТИЖ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ

Взаимоотношения с профсоюзами

GRI 3-3 GRI 407-1

Компания поддерживает принципы социального партнерства, уважает свободу профессиональных объединений и признает право работников на заключение коллективных договоров и ведение коллективных переговоров. Эти положения реализуются в соответствии с Конституцией и Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

«Газпром нефть» выстраивает долгосрочные партнерские отношения с профсоюзными организациями. Представители профсоюзов участвуют в обсуждении и совершенствовании системы социальных льгот и гарантий, в разработке локальных нормативных актов, в совещаниях кадровых служб, а также в инициативах по развитию культуры производственной безопасности и созданию безопасных и комфортных условий труда.

18 947 сотрудников являлись членами профсоюзов на конец 2025 г.

42 % сотрудников охвачены коллективным договором на конец 2025 г.

GRI 402-1

Процедура уведомления сотрудников в отношении существенных изменений в деятельности Компании соответствует Трудовому кодексу Российской Федерации, который определяет минимальный период уведомления о значительных изменениях в деятельности организации:

- не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- в случае если решение о сокращении численности или штата сотрудников может привести к их массовому увольнению – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

GRI 2-30

В коллективные договоры Компании включены положения, регулирующие

социально-трудовые отношения и определяющие правила ведения коллективных переговоров по заключению и изменению договора.

Для сотрудников, не охваченных коллективными договорами, условия труда, найма и предоставления социальных льгот определяются законодательством Российской Федерации и внутренними актами Компании.

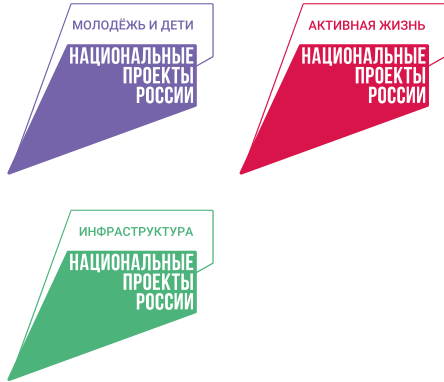


СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Создание комфортной среды для жизни людей и раскрытие их потенциала – один из приоритетов устойчивого развития «Газпром нефти». Компания способствует социально-экономическому развитию регионов деятельности, поддерживает местные сообщества и реализует системные социальные инвестиции, направленные на долгосрочный эффект

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ РОССИИ

- «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи»
- «Комфортная и безопасная среда для жизни»
- «Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности»
- «Устойчивая и динамичная экономика»



Стандарты и локальные нормативные акты

GRI 2-23

- Всеобщая декларация прав человека ООН
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах
- Цели устойчивого развития ООН
- Конвенция Международной организации труда по социальному обеспечению
- Конституция Российской Федерации
- Социальная хартия российского бизнеса

Корпоративные документы

- Политика благотворительной деятельности
- Политика взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера, Сибири и Дальнего Востока
- Стратегическая платформа социальных инвестиций
- Стратегия корпоративных коммуникаций до 2030 г.
- Стратегия реализации региональной политики

GRI 3-3

Стратегические цели в области социальной ответственности

- Улучшение качества жизни и развитие человеческого капитала в регионах деятельности Компании
- Укрепление социальной репутации в регионах через проекты программы «Родные города»

Прогресс по результатам 2025 года

- Компания подтвердила статус «Партнера национальных проектов России» по итогам Премии «Наш вклад»
- Заключено 21 социально-экономическое соглашение с администрациями муниципальных образований и региональными властями
- Реализован 261 социальный проект
- Оказана грантовая поддержка 138 инициативам местных сообществ
- Численность корпоративных волонтеров превысила 13,5 тыс. человек
- Программа «Родные города» стала лидером Медиаиндекса среди крупнейших корпоративных фондов и программ социальных инвестиций

Планы на 2026 г.

В 2026 г. в рамках программы «Родные города» Компания продолжит реализовывать проекты социальных инвестиций и мероприятия, предусмотренные социально-экономическими соглашениями, развивать корпоративное волонтерство и проводить грантовый конкурс. Реализация программы социальных инвестиций «Родные города» останется ключевым аспектом социальной политики Компании

Управление социальной политикой

Структура управления в области социальной ответственности



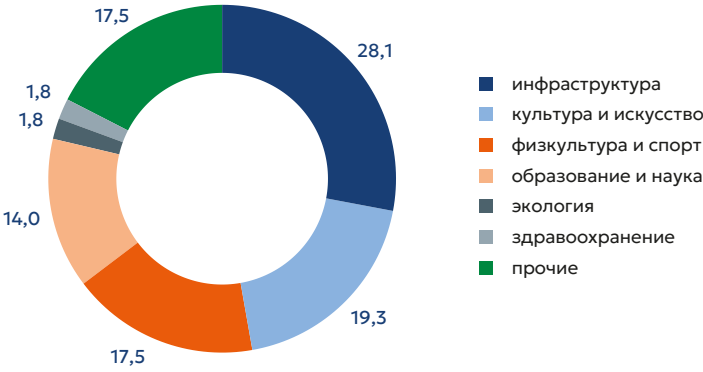
Политика социального инвестирования Компании строится на соразмерности вложений объему бизнеса в регионе и учете возможностей территорий, включая наличие иных источников поддержки. «Газпром нефть» считает своим приоритетом развитие самостоятельности благополучателей через

передачу необходимых компетенций, что поможет инициаторам социальных проектов стать лидерами позитивных преобразований.

Для оценки эффективности социальных инвестиций «Газпром нефть» отслеживает контрольные показатели

программы «Родные города», использует качественные экспертные исследования своей деятельности в этой сфере, а также анализирует обратную связь от сотрудников, местных жителей, сообществ и представителей власти.

Структура социальных инвестиций Компании в 2025 году в разбивке по направлениям, %



Ключевые показатели эффективности социальных инвестиций

Позитивная оценка социального вклада Компании и социальной пользы проекта со стороны властей и местных сообществ	Подтверждение статуса Компании как партнера национальных проектов России
Сохранение позиций Компании в профильных рейтингах социально ответственных компаний	Соответствие проектного портфеля Компании социально-экономическому ландшафту регионов

УЧАСТИЕ В КОНКУРСАХ И ПРЕМИЯХ В 2025 ГОДУ

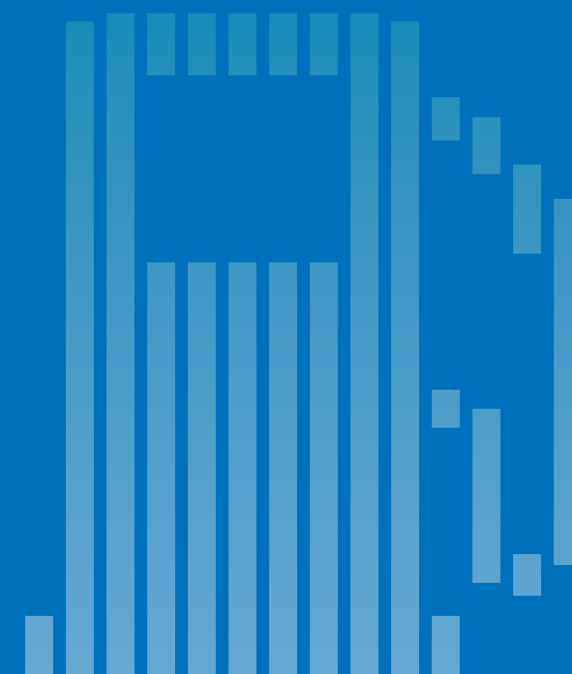
- «Газпром нефть» получила высшую категорию «А+» в рейтинге социально ориентированных компаний «Лидеры корпоративной благотворительности»
 - Грантовый конкурс «Родные города» победил в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности»
 - Проект «Музыкальная мастерская Юрия Розума» выиграл в номинации «Лучший культурно-образовательный проект» всероссийской премии «Эффективное образование»
 - «Газпром нефть» была удостоена статуса «Партнер национальных проектов России» по итогам Национальной премии «Наш вклад»
- Компания была отмечена дипломом за последовательную и системную работу в развитии территорий и повышении качества жизни в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности»
 - Проект «Интеллектуальное волонтерство «Газпром нефти» получил серебро всероссийского конкурса «Чемпионы добрых дел»
 - Проект «Умножая таланты» стал победителем всероссийской премии «Эффективное образование» в номинации «Лучший проект по STEM-образованию¹»

¹ STEM-образование – междисциплинарный подход, объединяющий науку (Science), технологии (Technology), инженерию (Engineering) и математику (Mathematics) в единую систему.

БОЛЕЕ 6 МЛН БОНУСОВ НАПРАВИЛИ КЛИЕНТЫ АЗС НА ПОДДЕРЖКУ ПАЛЛИАТИВНОЙ ПОМОЩИ ДЕТЯМ

В 2025 г. автомобилисты, заправляющиеся на АЗС «Газпромнефть», перевели более 6 млн бонусов программы лояльности на поддержку детского хосписа «Дом с маяком». Эти средства позволили медицинским бригадам проехать свыше 600 тыс. км и оказать паллиативную помощь на дому более чем 1 тыс. семей. Объем поддержки вырос почти на 40 % по сравнению с предыдущим годом.

В мобильном приложении «АЗС Газпромнефть» сформировалось сообщество более чем из 31 тыс. участников благотворительной инициативы. Параллельно Компания продолжает сотрудничество с другими фондами, обеспечивая топливом выездные службы хосписной помощи в ряде регионов.



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ АЗС СТАЛИ ОПОРНЫМИ ТОЧКАМИ ДЛЯ ПОИСКОВО- СПАСАТЕЛЬНЫХ ОПЕРАЦИЙ

В 2025 г. к проекту поддержки поисково-спасательного отряда «ЛизаАлерт» подключены автозаправочные станции «ОПТИ» в шести регионах России. Расширение сотрудничества позволяет использовать АЗС в качестве оперативных штабов при поиске пропавших людей. Волонтеры получают доступ к заправке техники, связи, интернету и базовой инфраструктуре.

В настоящее время в проекте участвуют АЗС «Газпромнефть» по всей России и АЗС «ОПТИ» в восьми регионах. Инициатива реализуется в рамках стратегического партнерства, направленного на повышение эффективности поисков и профилактики случаев пропажи детей и взрослых.



>100 партнерских организаций, органов власти, социальных учреждений и благотворительных фондов участвуют в реализации программы «Родные города»

Программа социальных инвестиций «Родные города»

GRI 3-3 GRI 203-2

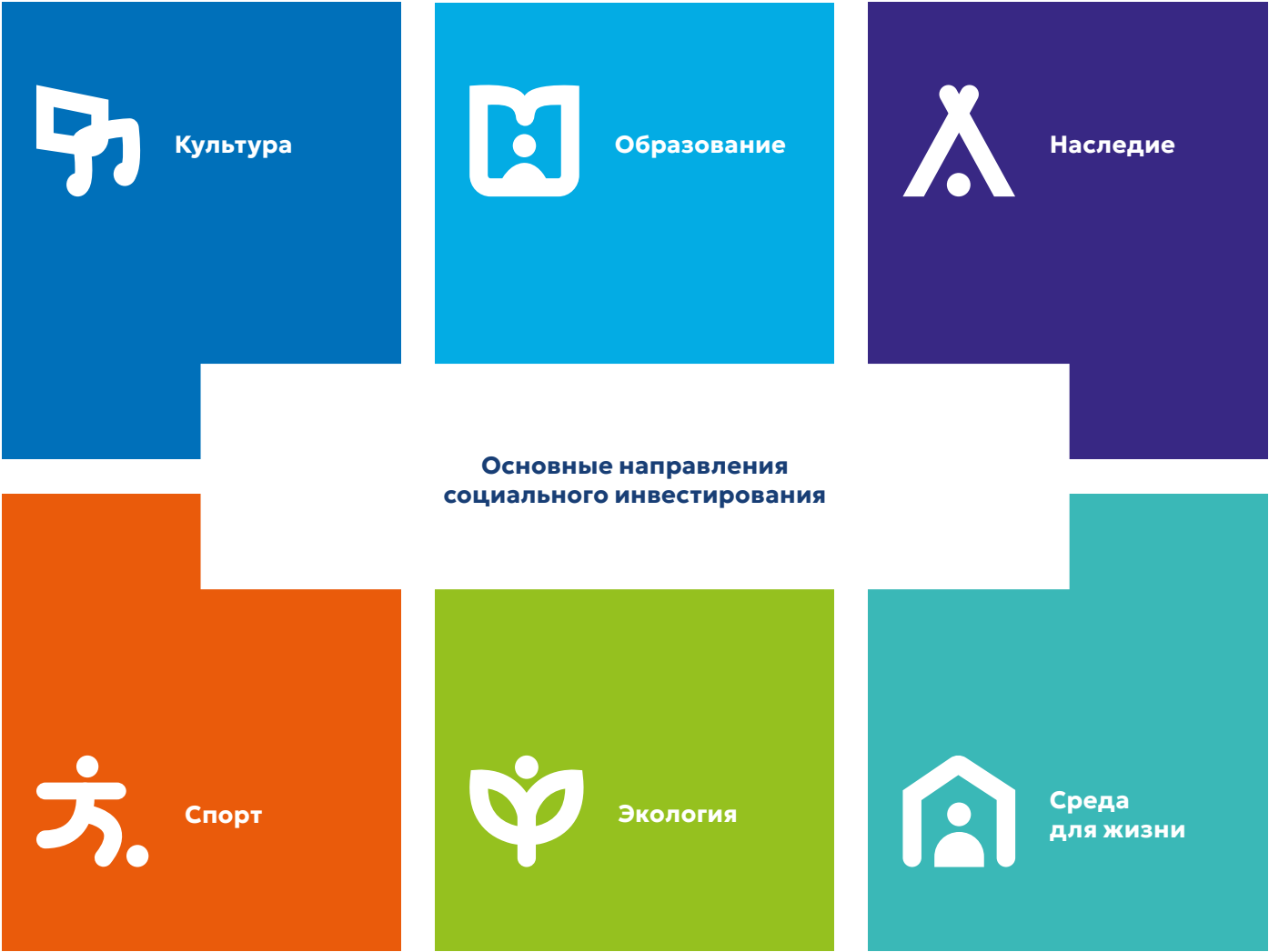
С 2007 г. «Газпром нефть» реализует социальные и благотворительные инициативы в регионах своей деятельности. В 2012 г. все социальные проекты были объединены в программу «Родные города». Это позволило Компании перейти от разрозненной поддержки к системным социальным инвестициям, соразмерным масштабу деятельности в каждом регионе.

Программа направлена на улучшение качества жизни и развитие потенциала регионов. Компания поддерживает инициативы местных сообществ и реализует социальные проекты в сферах образования, культуры, спорта, экологии, наследия и городской среды.

Ключевой принцип программы – диалог с жителями и региональными партнерами. Он позволяет выявлять востребованные инициативы и поддерживать проекты, способные дать долгосрочный социальный эффект.

Проекты программы сгруппированы по направлениям, отражающим ключевые приоритеты социальных инвестиций Компании. Эти направления соотносятся с показателями качества жизни и включают проекты «Родных городов», грантовый конкурс и корпоративное волонтерство, а также экспертную, организационную и информационную поддержку социальных инициатив подразделений Компании.

Программа «Родные города» получила восемь отраслевых наград и премий, шесть из которых высшего достоинства, включая подтверждение статуса «Партнера национальных проектов России»



Цель программы социальных инвестиций «Родные города»

Улучшение качества жизни и содействие устойчивому развитию регионов деятельности Компании

Задачи программы

- Развитие базовой социальной инфраструктуры в регионах деятельности
 - Комплексное улучшение городской среды и создание условий для комфортной жизни людей
 - Развитие городских сообществ
 - Поддержка инициатив местных сообществ
 - Развитие человеческого капитала в регионах деятельности
 - Создание условий для развития образования, культуры и спорта
- Развитие креативных индустрий
 - Популяризация науки в молодежной среде
 - Сохранение культуры и традиционного быта КМНС
 - Интеграция КМНС в современный экономический ландшафт
 - Вовлечение сотрудников Компании в социальное развитие регионов деятельности

Инструменты программы

Проекты социального инвестирования

Социальные инвестиции Компании ориентированы на развитие и поддержку местных сообществ, социальных институтов и устойчивых социальных систем, в том числе через прямое финансирование и экспертное сопровождение. Компания реализует объемный комплекс проектов в сфере культуры, спорта, образования, экологии и городской среды. Они различаются по масштабу, составу участников и длительности. К числу крупнейших проектов относятся «Музыкальная мастерская Юрия Розума», «Математическая прогрессия», «Родные музеи», «Зеленая среда», «Чистая среда», «Мастера», музыкальный фестиваль «Кустендорф Классик», кинофестиваль «Дух огня», турнир по точным наукам «Умножая таланты» и «Шторм».

Грантовая поддержка

Компания поддерживает инициативы местных сообществ, направленные на улучшение качества жизни и развитие человеческого капитала в регионах деятельности, предоставляя финансовую поддержку, организуя обучение грантополучателей, а также продюсируя и сопровождая их по ходу реализации проектов. В цикле 2024–2025 гг. получено более 750 заявок на участие в Грантовом конкурсе, из них поддержано 138 проектов и проведено более 50 образовательных встреч для 2 тыс. грантополучателей.

Социально-экономические соглашения с региональными властями

В партнерстве с органами власти Компания реализует проекты, направленные на создание и развитие социальной инфраструктуры, городской среды и системы оказания социальных услуг, а также поддержку коренных и малочисленных народов.

Корпоративное волонтерство

Компания развивает корпоративную волонтерскую программу, обеспечивая вовлечение сотрудников в социально полезную деятельность и решение актуальных социальных задач в регионах. Волонтерство – важная часть корпоративной культуры.

Цифровая платформа программы «Родные города»

Созданная в 2021 г. цифровая платформа объединяет партнеров программы и активных жителей регионов деятельности Компании. Это единое пространство для взаимодействия, подачи инициатив и участия в социальных проектах. Через платформу можно подать заявку на получение гранта для участия в образовательных, культурных и других проектах, пройти курс обучения, а также получить всю необходимую информацию о программе «Родные города». Инструменты платформы упрощают координацию действий, обмен опытом и совместную работу над инициативами, делая реализацию социальных проектов более прозрачной и удобной для всех участников.

Результаты программы «Родные города» в 2025 году

261 социальный проект реализован Компанией по программе «Родные города»

138 социальных проектов местных сообществ получили грантовую поддержку Компании

916 инициатив и проектов реализовано волонтерами Компании

8 наград на крупнейших всероссийских и международных конкурсах и премиях

> 100 партнерских организаций, органов власти, благотворительных фондов и социальных учреждений вовлечено в реализацию программы

ШКОЛА ЕДИНОБОРСТВ «ШТОРМ» ПРОВЕЛА СЕРИЮ МАСТЕР- КЛАССОВ НА ЯМАЛЕ

Более 300 юных спортсменов из ЯНАО приняли участие в мастер-классах по смешанным единоборствам, организованных по программе социальных инвестиций «Родные города».

Тренировки прошли в Ноябрьске, Надыме, Яр-Сале и Мысе Каменном. Занятия провели чемпион мира по ММА Александр Шлеменко, а также воспитанники школы – чемпионы и бойцы ведущих мировых лиг. Помимо практики, спортсмены делились личными историями, рассказывали о важности самодисциплины, образования и работы над собой.

ФЕСТИВАЛЬ ИСКУССТВА ЗА ПОЛЯРНЫМ КРУГОМ

В селах Мыс Каменный и Новый Порт прошел VIII фестиваль культуры на Ямале «Дыхание Арктики», организованный по программе «Родные города».

В фестивале приняли участие более 1,5 тыс. человек со всей России. Жюри определило свыше 150 победителей в 11 номинациях – от хореографии и вокала до декоративно-прикладного искусства и фотографии. Темой фестиваля стал Север и культура коренных народов Ямала в честь 95-летия Ямальского района.

Программа включала творческие лаборатории и мастер-классы ведущих экспертов, работу косторезных мастерских, создание северной коллекции одежды и гала-концерт с участием известных артистов. Впервые лауреаты получили сертификаты на дополнительное профессиональное обучение и участие в крупных культурных проектах за пределами региона.

КОНФЕРЕНЦИЯ «МУЗЫКАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА» В ХМАО–ЮГРЕ

В Ханты-Мансийске прошла вторая музыкальная конференция, организованная в рамках программы «Родные города». Более 100 преподавателей музыкальных школ из семи регионов России приняли в ней участие и получили сертификаты государственного образца о повышении квалификации.

Были проведены деловая и культурная программы, включавшие пленарную дискуссию о пользе музыкального образования в развитии креативных индустрий, открытые лекции об истории русской классической музыки и искусстве в образовании будущего, мастер-классы от экспертов ведущих российских вузов по девяти музыкальным инструментам, а также гала-концерт с участием именитых артистов.

УЛИЧНОЕ ИСКУССТВО НА БЕРЕГУ ОБСКОЙ ГУБЫ

В ямальском селе Мыс Каменный петербургские художники создали серию муралов, посвященных жизни Севера. Проект реализован в рамках программы «Родные города».

Работы отражают природу Обской губы, полярный день и жизнь северных поселений. Идеи, легшие в основу работ, формировались в диалоге с местными жителями, а сами объекты стали частью туристического маршрута, созданного сообществом.



Основные результаты программы «Родные города»

Название социального проекта	Описание	Результаты 2025 г.
Турнир по точным наукам для старшеклассников >23,5 тыс. школьников из восьми регионов стали участниками с 2015 г.	Турнир по точным наукам «Умножая таланты» – образовательный проект для школьников 8–11-х классов, который «Газпром нефть» проводит с 2015 г. в ключевых регионах деятельности. За это время в турнире приняли участие более 23,5 тыс. одаренных школьников из восьми регионов деятельности Компании	- Турнир в третий раз вошел в перечень официальных мероприятий Министерства просвещения Российской Федерации – победители и призеры финала турнира получают до 10 дополнительных баллов ЕГЭ при поступлении в партнерские вузы проекта. - Впервые проведен очный региональный этап в Омске. - В 2024/2025 учебном году в проекте приняли участие более 3 тыс. школьников из Москвы, Санкт-Петербурга, Омской, Тюменской, Томской, Оренбургской областей, а также из сел и поселков ХМАО-Югры и ЯНАО. - Проект стал победителем всероссийской премии «Эффективное образование» как лучший проект по STEM-образованию
Проект развития регионального музыкального образования 18 тыс. участников с 2017 г.	С 2017 г. «Газпром нефть» реализует проект «Музыкальная мастерская Юрия Розума». Цель проекта – повышение уровня музыкального образования в регионах деятельности Компании через поддержку творчески одаренных детей и интеграцию новых методик преподавания	- Более 5,2 тыс. воспитанников и педагогов музыкальных школ приняли участие в «Мастерской». - Проведена вторая межрегиональная конференция «Музыкальная педагогика» для учителей музыкальных школ. - В регионах деятельности Компании проведено 14 концертов классической музыки и 332 мастер-класса. - В Муравленко и Омске проведены лаборатории арт-медиации, на которых дети впервые создали авторские музыкальные произведения. - Проект стал победителем всероссийской премии «Эффективное образование» как лучший культурно-образовательный проект

Название социального проекта	Описание	Результаты 2025 г.
Проект развития региональных музеев 32 музея и культурных объединения – партнеры проекта	Проект «Родные музеи» был запущен в 2022 г. Основная цель – способствовать трансформации музеев и культурных объединений в популярные центры культурного досуга. За время существования проекта реализовано более 80 культурных продуктов: выставок, арт-лабораторий, мультимедийных инсталляций, фестивалей. Проект поддерживает инфраструктурную составляющую музеев: создано шесть благоустроенных современных пространств (музейных дворов). Ежегодно проводятся акселератор музейных проектов, онлайн-курсы повышения квалификации и Музейная конференция. Уже более 1,1 тыс. специалистов сферы культуры прошли обучение в рамках проекта	- Реализовано десять музейных проектов в 15 музеях из шести регионов, охвативших около 1 млн человек. - Проведена музейная конференция в Санкт-Петербурге с выдачей государственных удостоверений о повышении квалификации для 45 участников из регионов деятельности Компании - Проведены четыре летних фестиваля культуры. - Запущены три передвижные выставки и две арт-лаборатории для локальных создателей. - Созданы два цифровых проекта и три мурала
Российско-сербский музыкальный фестиваль	Музыкальный фестиваль «Кустендорф Классик», который ежегодно проходит в Сербии, учрежден в 2013 г. «Газпром нефть» выступает организатором фестиваля с момента его основания. В программу фестиваля включен конкурс молодых талантливых музыкантов. За прошедшие годы в «Кустендорф Классик» участвовали многие российские звезды классической музыки	По итогам российского отборочного этапа были определены 14 финалистов – талантливые музыканты из шести регионов деятельности «Газпром нефти», которые приняли участие в фестивале. По итогам конкурса исполнителей одну из трех главных наград фестиваля – «Серебряную матрешку» – получил баянист Иван Колтунов из Тарко-Сале (ЯНАО)



Название социального проекта	Описание	Результаты 2025 г.
Проект экологического восстановления территорий Партнер проекта: межрегиональная общественная организация «Зеленая Арктика» > 2,8 тыс. га территорий очищено с 2023 г.	Проект «Чистая среда» инициирован «Газпром нефтью» в 2023 г. и нацелен на очистку территорий в регионах деятельности Компании от антропогенных загрязнений для восстановления и поддержания экологического баланса природных систем. Проект объединяет волонтерские мероприятия подразделений Компании по уборке и экологическому просвещению. - В рамках сотрудничества с межрегиональной экологической организацией «Зеленая Арктика» и Русским географическим обществом было реализовано семь экологических волонтерских экспедиций в ЯНАО, ХМАО-Югре и НАО для очистки от мусора и благоустройства территорий в регионах деятельности Компании. - В музеях и арт-резиденциях шести населенных пунктов ЯНАО проведена фотовыставка А. Мазурова, посвященная экологическим экспедициям. 150 детей из ЯНАО приняли участие в экопросветительской инициативе «Экология внутри». - Провели окружной экофестиваль в семи муниципальных образованиях региона	- Очищено более 900 га территорий в регионах деятельности Компании. - Собрано более 1 тыс. т мусора. - Проведено 130 мероприятий по уборке и экопросвещению. - Более 13 тыс. сотрудников Компании и местных жителей приняли участие в проекте

Название социального проекта	Описание	Результаты 2025 г.
Проект озеленения территорий >2,5 млн деревьев и кустарников высажено в 2025 г.	Проект «Зеленая среда» инициирован «Газпром нефтью» в 2023 г. и нацелен на создание озелененных пространств в регионах деятельности Компании. За два года реализации проекта «Газпром нефть» провела 110 мероприятий по озеленению. Крупномеры и кустарники появились на территориях социально значимых городских объектов, а небольшие саженцы – в парках и лесных массивах. В ключевых регионах реализации проекта – Омске, Оренбурге, Москве и Санкт-Петербурге – было создано более 30 озелененных пространств	- Высажено более 2,5 млн деревьев и кустарников в регионах деятельности Компании. - Реализовано более 30 мероприятий по озеленению с участием сотрудников Компании, корпоративных волонтеров и местных жителей. - Реализован новый формат – городской мини-сад, первый камерный сад открыт в Омске у Концертного зала Омской филармонии
Международный фестиваль кинематографических дебютов (Ханты-Мансийск) > 15 тыс. человек посетили мероприятия фестиваля	С 2007 г. кинофестиваль «Дух огня» проходит при поддержке «Газпром нефти». Компания выступает соорганизатором фестиваля и его культурно-образовательной программы, награждает лучший российский фильм в специальной номинации «За сохранение культурных традиций». Основной целью «Духа огня» является развитие традиций отечественного кинематографа и поддержка молодых талантливых режиссеров. Ежегодно мероприятие привлекает до 70 дебютных фильмов, собирая режиссеров со всей России и мира	- Фестиваль посетили более 15 тыс. человек. - На конкурс дебютных фильмов получено 500 заявок от режиссеров из 46 стран. - На фестивале проведено 186 киносеансов. - Программа «Газпром нефти» на фестивале включала спецпоказы короткометражных фильмов, дискуссии с сибирскими режиссерами, лабораторию кино для детей, авторские экскурсии для гостей фестиваля. - Вручен специальный приз от Компании «За сохранение культурных традиций»



Название социального проекта	Описание	Результаты 2025 г.
 Межрегиональная спортивная система MMA Александра Шлеменко	С 2015 г. «Газпром нефть» является партнером Александра Шлеменко – одного из самых титулованных российских бойцов MMA. За десять лет проект превратился в федеральную спортивную систему с центральной школой в Омске и филиалами в восьми городах России. Она насчитывает около 5 тыс. учеников, которые бесплатно занимаются благодаря стипендиям «Газпром нефти». Ежегодно проводятся детские турниры, собирающие более 1 тыс. юных спортсменов со всей страны. В Омске каждое лето проводят фестиваль спорта и здорового образа жизни «Штормфест», также для горожан создана сеть уличных спортплощадок для общедоступных тренировок. Школа также организует выездные мастер-классы по единоборствам на отдаленных территориях ЯНАО. Для гармоничного перехода талантливых воспитанников в большой спорт создана профессиональная команда STORM Shlemenko Fight Team и промоушен SFC. Юные спортсмены «Шторма» уже успешно выступают на международном уровне	• Проведены два всероссийских детско-юношеских турнира и два международных профессиональных MMA-турнира в Омске на «G-Drive Арена» (более 8 тыс. зрителей на каждом мероприятии). • Проведен фестиваль «Штормфест», который посетили более 42 тыс. гостей – жителей Омска. • Проведены выездные мастер-классы на Ямале. В них приняли участие более 300 детей и взрослых

>42 тыс. человек – гости спортивного фестиваля «Штормфест» в 2025 г.

Название социального проекта	Описание	Результаты 2025 г.
 Математическая прогрессия Проект развития математического образования и науки Партнер: Факультет математики и компьютерных наук СПбГУ	С 2015 г. «Газпром нефть» помогает талантливым математикам из разных регионов страны. Организуются летние лагеря для школьников, награждаются именными премиями студенты, достигшие выдающихся успехов в науке, финансируются исследования в области прикладной и теоретической математики С момента основания «Математической прогрессии» было выделено более 1 тыс. стипендий и 42 гранта, более 30 аспирантов и постдоков получили целевое финансирование исследований	• Прошел седьмой выпуск бакалавриата «Математика» и пятый выпуск магистратуры «Современная математика» (32 и 14 выпускников соответственно). Состоялся первый выпуск аспирантуры «Современная математика» (пять выпускников). • Стипендии за достижения в математике и смежных науках вручены 76 студентам • Более 20 студентов стали победителями и призерами российских и международных математических конкурсов. • Стипендиаты программы стали абсолютными чемпионами международных студенческих олимпиад по программированию (ICPC) и по математике (IMC)
МАСТЕРА Проект развития креативных индустрий Партнер: Фонд «Креативные практики»	Проект по поддержке и изучению креативных индустрий «Мастера» реализуется с 2013 г. «Мастера» – это бесплатная образовательная онлайн-платформа с лекциями от креативных предпринимателей и интернет-издание, публикующее ежедневные обзоры интересных кейсов российских регионов. В рамках проекта проводятся точечные интенсивы и масштабные форумы для креативных предпринимателей и творческих сообществ. Команда издания также занимается созданием специальных медиапроектов и проведением исследований. К концу 2025 г. более 2,9 тыс. материалов опубликовано, количество студентов достигло 73 тыс. человек. Общий охват платформы составил более 39 млн пользователей	• Запущены пять новых образовательных курсов; общий охват студентов более 73 тыс. слушателей. • Создано аналитическое телеграм-медиа «Горизонты» о развитии креативной индустрии России и мира. • В третий раз проведена бесплатная образовательная программа для креативных предпринимателей из российских регионов «Мастера.Локал». • Запущен проект «Мастера.Старт» – онлайн-энциклопедия о мире креативных профессий для детей. • Проведен спецпоказ сибирского короткометражного кино «Сибирская идентичность» в рамках фестиваля «Дух огня»

1,2 тыс. стипендий выделено в рамках программы с 2015 г.

39 млн пользователей – охват онлайн-платформы в 2025 г.

«Газпром нефть» создает условия для регулярного участия сотрудников в социальных и благотворительных инициативах, развивая волонтерство как важную часть программы социальных инвестиций и корпоративной культуры

Корпоративное волонтерство

13,5 тыс. сотрудников в 55 дочерних компаниях стали корпоративными волонтерами в 2025 г.

Каждый шестой сотрудник Компании участвовал в волонтерской деятельности

13 фондов-партнеров ежегодно участвуют в благотворительных ярмарках, организуемых Компанией

>3 тыс. сотрудников приняли участие в днях донора

Общекорпоративные акции

916

+50 %

 волонтерских акций проведено в 2025 г.

Форум волонтеров

250 волонтеров из 55 дочерних обществ ежегодно участвуют в образовательной и деловой программе и церемонии награждения победителей конкурса волонтерских проектов

Интеллектуальное волонтерство

>350 волонтеров используют свои профессиональные навыки для решения задач НКО

Конкурс волонтерских проектов

>180 заявок ежегодно по шести направлениям

Дни донора

>3 тыс. сотрудников ежегодно сдают кровь

Обучение волонтеров

Разработан методический сборник лучших волонтерских проектов компании, руководства по созданию и реализации волонтерских проектов, проведены очные образовательные встречи с участием экспертов из партнерских фондов

Интеллектуальное волонтерство «Газпром нефти» заняло второе место в категории «Компетентностное и pro bono волонтерство» на Всероссийском конкурсе «Чемпионы добрых дел» в 2025 г.

Интеллектуальное волонтерство

Интеллектуальное волонтерство стало устойчивым направлением корпоративной добровольческой деятельности «Газпром нефти». В этом формате сотрудники помогают некоммерческим организациям и социальным проектам своими профессиональными знаниями и опытом.

В течение года к движению подключились коллеги из 31 дочернего общества Компании в 18 городах. Юристы, маркетологи, дизайнеры,

ИТ-специалисты, финансисты и эксперты других направлений консультируют фонды, помогают выстраивать процессы, разрабатывать стратегии, решать юридические и технические задачи.

Для многих НКО доступ к такой экспертизе ограничен, поэтому профессиональная поддержка сотрудников Компании позволяет им эффективнее работать и расширять помощь своим подопечным.

За год волонтеры выполнили 56 задач. Среди реализованных проектов – аудит социальных сетей фонда «Апрель» в Санкт-Петербурге, юридическая навигация для тюменского центра «Ориентир», подготовка контента для приютов «Потеряшки» и «Галкино подворье», которые помогают животным быстрее найти дом. Каждый такой кейс усиливает устойчивость НКО и повышает качество их работы.

ПОМОЩЬ ВЕТЕРАНАМ В ГОД ЮБИЛЕЯ ПОБЕДЫ

В год 80-летия Победы более 2 тыс. волонтеров Компании приняли участие в акциях поддержки ветеранов и пожилых людей. В разных регионах были переданы свыше 1 тыс. продуктовых и подарочных наборов, организованы концерты и встречи.



ЗАБОТА, ВНИМАНИЕ, ПОДДЕРЖКА

Накануне Международного дня пожилых людей волонтеры Компании посетили реабилитационный центр «Лесное» во Всеволожске. В центре проживают 112 пожилых людей, включая жителей блокадного Ленинграда и участников Великой Отечественной войны.

При поддержке программы «Родные города» коллеги организовали концерт, пообщались с подопечными, сыграли в настольные игры, помогли с благоустройством территории и подготовили центр к празднику. Ранее сотрудники навещали подопечных дома ветеранов «Наша забота» в Санкт-Петербурге, продолжая системную работу по поддержке старшего поколения.

ДЕСЯТЬ ЛЕТ РЯДОМ

Уже десять лет сотрудники Компании поддерживают воспитанников детского дома-интерната № 1 в Петергофе. За это время прошло более 20 совместных мероприятий – от экскурсий и праздников до благоустройства территории.

В 2025 г. акция стала одной из самых масштабных за всю историю – в интернат приехали сразу 100 волонтеров. Вместе с ребятами они благоустроили территорию, обновили растения и природные материалы сенсорного сада, а также провели «Веселые старты» и другие подвижные игры. Для подопечных такие встречи становятся важным опытом общения и взаимодействия с внешним миром.

В центре Санкт-Петербурга открылась благотворительная фотовыставка «Пока мы не встретились», посвященная собакам из приюта «Ржевка». Проект реализовали волонтеры Компании в рамках конкурса волонтерских проектов программы «Родные города».

Коллеги организовали профессиональную фотосессию, героями которой стали питомцы и их кураторы. Снимки сопровождалась личными историями животных и были представлены в Arts Square Gallery на благотворительном вечере, который посетили более 100 человек. Гости могли поддержать приют, отсканировав QR-коды. По итогам проекта число спасенных животных увеличилось, были собраны пожертвования и расширился круг системных благотворителей «Ржевки».

ИСТОРИИ, КОТОРЫЕ НАХОДЯТ ДОМ

КОГДА ЗАБОТА НАЧИНАЕТСЯ С ПРИРОДЫ: ВОЛОНТЕРЫ В ЗАПОВЕДНИКАХ

Более 150 сотрудников «Газпром нефти» приняли участие в благоустройстве природных территорий Санкт-Петербурга и Ленинградской области – заказника «Линдуловская роща» и памятника природы «Комаровский берег».

За пять лет волонтеры очистили территории от мусора, отремонтировали экотропы, установили скамейки и кормушки, высадили десятки лиственниц. В этом году к акциям присоединились воспитанники детских домов, для которых экологические мероприятия стали частью познавательного досуга.

Социально-экономические соглашения с регионами

GRI 3-3 GRI 413-1

«Газпром нефть» развивает долгосрочное сотрудничество с регионами деятельности через соглашения о социально-экономическом партнерстве. В настоящее время действуют соглашения с правительствами ЯНАО, ХМАО-Югры, Омской и Оренбургской областей.

В 2025 г. было заключено 21 социально-экономическое соглашение с администрациями муниципальных образований в шести регионах деятельности Компании.

Сотрудничество «Газпром нефти» с регионами направлено на развитие социальной инфраструктуры: строительство, ремонт и модернизацию спортивных, образовательных и культурных объектов и поддержка КМНС в регионах их проживания.

Ключевые проекты в рамках социально-экономических соглашений

	Результаты 2025 г.	Планы на 2026 г.
ЯНАО	- Создание профильного нефтегазового класса в МБОУ Центр образования «Полярная звезда» в Тазовском районе. - Обустройство кинологического парка на территории Надымского района. - Обустройство канатной дороги на территории Надымского района. - Благоустройство территории с. Мыс Каменный Ямальского района	- Благоустройство сел и поселков автономного округа. - Проведение научно-образовательного форума в рамках реализации проекта «Класс точных наук» в Тазовском районе
ХМАО-Югра	- Строительство административно-жилого комплекса в г. Ханты-Мансийске. - Проведение международного фестиваля кинематографических дебютов «Дух огня». - Создание экспозиции «Энергия недр» на базе Музея геологии, нефти и газа в г. Ханты-Мансийске. - Создание ситуационного центра экомониторинга и углеродного баланса на базе Югорского государственного университета	- Продолжение ранее начатых проектов: – строительство административно-жилого комплекса в г. Ханты-Мансийске; – проведение международного фестиваля кинематографических дебютов «Дух огня»; – открытие экспозиции «Энергия недр» на базе Музея геологии, нефти и газа в г. Ханты-Мансийске

Коренные малочисленные народы Севера являются носителями уникальной культуры и традиционного уклада жизни. «Газпром нефть» ведет свою деятельность в регионах проживания КМНС с учетом интересов местных сообществ

Взаимодействие с КМНС и поддержка коренных малых этносов

GRI 11.17.3

Предприятия «Газпром нефти» работают в ЯНАО и ХМАО-Югре. На этих территориях проживают КМНС – ненцы, селькупы, ханты и манси.

Компания оказывает поддержку коренным народам согласно лицензионным соглашениям, договорам о социально-экономическом сотрудничестве с региональными и муниципальными властями, а также с КМНС и их объединениями.



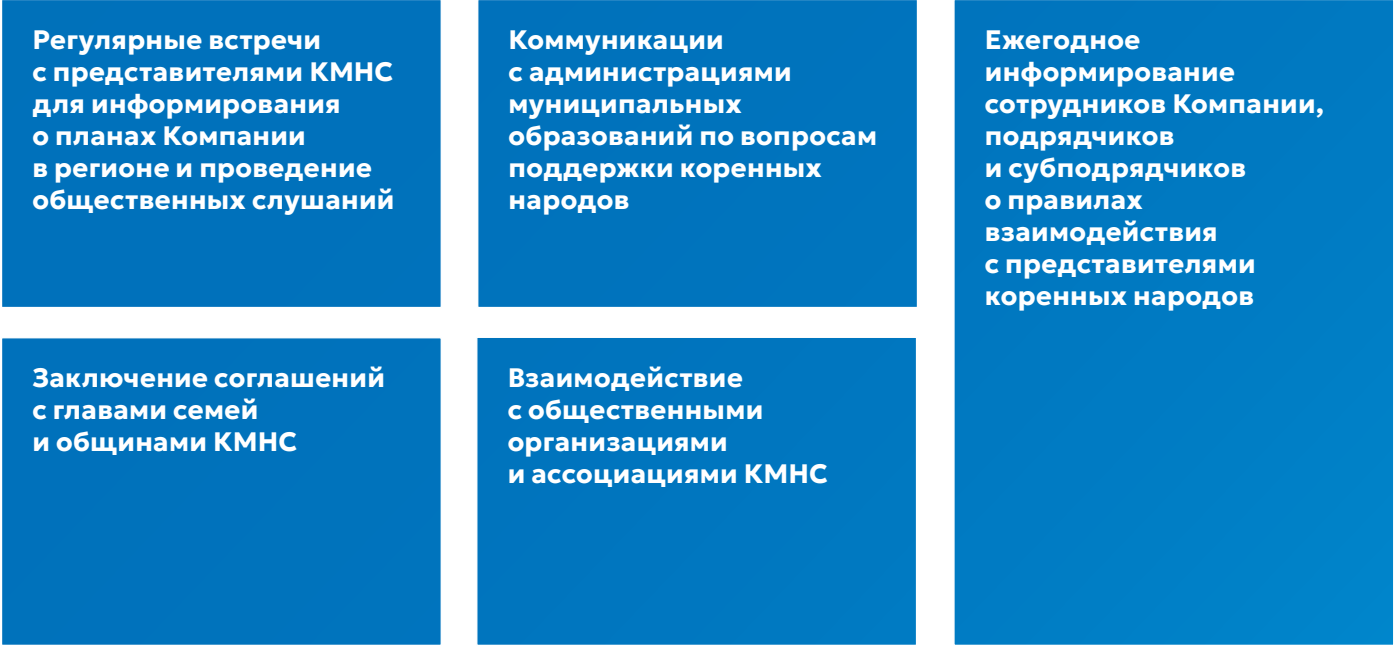
GRI 203-2 GRI 413-1

Компания взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами, сохраняет нейтралитет и паритетное отношение в случае возникновения групповых и межличностных разногласий и конфликтов в среде малочисленных народов и ориентируется на поиск решений, учитывающих интересы всех сторон.

67 общественных слушаний по вопросам реализации проектов Компании на территориях проживания представителей КМНС проведено в 2025 г.

100 % общественных слушаний прошли успешно, проблем по результатам проведения слушаний не выявлено

Направления взаимодействия с КМНС



Меры поддержки КМНС

Сохранение традиционного образа жизни

- Поддержка общественных объединений КМНС, общинных предприятий в национальных поселках.
- Предоставление товаров первой необходимости, помощь в закупке кормов для оленей.
- Поддержка факторий (локальных логистических центров КМНС).
- Обустройство и содержание переходов для оленей через трубопроводы.

- Спасение рыбаков, попавших в опасные ситуации во время ловли рыбы.
- Социальная помощь семьям с детьми и адресная помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
- Организация перевозок к местам проживания, учебы, оказания медицинской помощи, в том числе из отдаленных районов.
- Проведение комплексных медицинских осмотров представителей КМНС

Сохранение экологического баланса

- Рекультивация земель и проекты по сохранению биологического разнообразия.
- Восстановление популяции рыбы в реках и озерах.
- Лесовосстановление.
- Волонтерские проекты по озеленению территорий.
- Ликвидация несанкционированных свалок, уборка исторически накопленного мусора

Сохранение и поддержка традиционной культуры

- Организация и проведение традиционных праздников: «День оленевода», «День рыбака», «Международный день коренных народов», «Слет оленеводов и охотников» и др.
- Поддержка традиционных видов творчества северных народов.
- Фестиваль искусства и творчества «Дыхание Арктики».
- Поддержка участия детей КМНС в региональных и федеральных культурных и спортивных конкурсах.
- Образовательные проекты и проекты по сохранению традиционной культуры КМНС в рамках программы «Родные города»

GRI 411-1 GRI 413-2 GRI 11.16.2

В течение 2025 г. не выявлены случаи вынужденного переселения коренных народов или другие негативные события, которые могли отрицательно повлиять на права коренных малочисленных народов

ЗАБОТА
О ЗДОРОВЬЕ
ТУНДРОВИКОВ

В отчетном году Компания провела серию комплексных медосмотров коренных жителей Крайнего Севера, занимающихся традиционными промыслами.

Медицинские обследования стартовали в марте на Гыданском полуострове для оленеводов, кочующих около Восточно-Мессояхского месторождения, и продолжились в поселках Яр-Сале и Новый Порт во время празднования Дня оленевода.

Фокус ежегодной медицинской программы Компании был сделан на детском здоровье: на Ямал прибыли врачи ведущих российских клиник, специализирующихся на педиатрии. За один визит семьи могли пройти более десяти видов обследований – от анализов крови до инструментальной диагностики, для чего в Арктику доставили мобильную рентген-лабораторию и современное оборудование. Участников консультировали врачи общей практики и узкопрофильные специалисты, включая ревматолога, пульмонолога и эндокринолога. Результаты скрининга были переданы в местные клиники для дальнейшего наблюдения за здоровьем ямальцев.

ПОРТФЕЛЬ К ПЕРВОМУ ЗВОНКУ

Более 1,2 тыс. сотрудников 13 дочерних обществ Компании приняли участие в благотворительных акциях ко Дню знаний. Волонтеры помогли подготовиться к школе более чем 1,5 тыс. детей из многодетных и малообеспеченных семей, с особенностями здоровья, а также представителям коренных народов Севера. В рамках благотворительных акций первоклассники получили полезные подарки – наборы со всеми необходимыми школьными принадлежностями для успешной учебы.

Кроме помощи семьям, волонтеры участвовали в благоустройстве школ, проводили субботники и высаживали деревья на школьных территориях. Праздничные программы и профориентационные мероприятия прошли в десятках населенных пунктов – от Москвы и Омска до поселков в ХМАО-Югре и ЯНАО.

Основные показатели в области устойчивого развития

Изменение климата

[GRI 2-4](#)[GRI 305-1](#)[GRI 305-2](#)[GRI 305-3](#)[SASB EM-EP-110a.1](#)

Выбросы парниковых газов¹

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Прямые выбросы (охват 1), млн т CO ₂ -экв., в том числе:	25,0	25,3	23,5	24,8	25,1
по сегментам					
• Разведка и добыча	17,7	18,6	17,5	18,6	18,6
• Логистика, переработка и сбыт	7,3	6,7	6,0	6,2	6,6
по источникам					
• Выбросы ПГ от сжигания углеводородов на факелах	–	–	–	–	10,4
• Выбросы ПГ от других видов сжигания углеводородов	–	–	–	–	8,5
• Технологические выбросы ПГ	–	–	–	–	5,8
• Фугитивные (летучие) выбросы	–	–	–	–	0,4

¹ В 2025 г. проведен пересчет коэффициентов по охвату 2 и инвентаризация выбросов ПГ по НПЗ Компании, в связи с чем исторические значения были скорректированы. Расхождения в значениях отдельных показателей и суммах показателей связаны с округлением.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
по видам ПГ					
• CO ₂ (оксид углерода), млн т	23,7	23,2	22,2	23,3	23,6
• CH ₄ (метан), тыс. т CO ₂ -экв.	1 332,9	1 828,4	1 255,5	1 499,8	1 522,0
• N ₂ O (оксид азота), тыс. т CO ₂ -экв.	16,0	15,7	13,4	14,4	13,9
Косвенные энергетические выбросы (охват 2), млн т CO ₂ -экв., в том числе:	5,3	5,2	5,7	5,6	5,1
по сегментам					
• Разведка и добыча	2,8	3,0	3,1	2,9	2,3
• Логистика, переработка и сбыт	2,5	2,2	2,6	2,7	2,8
Прямые и косвенные энергетические выбросы (охват 1 + охват 2), млн т CO ₂ -экв.	30,3	30,5	29,2	30,4	30,3
Прочие косвенные выбросы (охват 3), млн т CO ₂ -экв.	215	227	220	223	213
Удельные выбросы ПГ (охват 1 и 2) по сегментам					
• Разведка и добыча, т CO ₂ -экв. / т н. э.	0,24	0,22	0,20	0,20	0,19
• Переработка, т CO ₂ -экв. / т	0,27	0,25	0,26	0,26	0,27

Добыча и использование ПНГ¹, млн м³

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Добыча	22 071	24 704	25 014	27 226	28 705
Использование	19 722	23 226	23 643	26 143	27 683
Рутинное сжигание	2 349	1 478	1 371	1 083	1 022
Уровень полезного использования, %	89,36	94,02	94,52	96,02	96,44

¹ На территории Российской Федерации, без учета совместных предприятий.

Потребление энергии, млн ГДж²

GRI 302-1 GRI 302-4

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Потребление энергии	181	192	205	229	236
Выработка собственной электроэнергии, в том числе:	9	10	12	14	12
• ВИЭ	0,0042	0,0039	0,0041	0,0385	0,0682
• приобретенная электроэнергия	28	33	33	33	32
• выработка собственной тепловой энергии	85	86	84	87	92
• приобретенная тепловая энергия	15	14	16	17	16
• прочее использование газа	43	49	59	78	83
Экономия энергии благодаря программам энергоэффективности	3,7	3,8	3,5	4,2	3,5
• Разведка и добыча	0,7	1,0	1,0	0,9	1,0
• Переработка и сбыт	2,9	2,9	2,5	3,3	2,6

² Расхождения в значениях отдельных показателей и суммах показателей связаны с округлением.

Охрана окружающей среды

Валовые выбросы в атмосферу, тыс. т¹

GRI 2-4 GRI 305-7

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Валовые в выбросы в атмосферу, в том числе:	533,1	523,1	446,4	537,8	525,1
• твердые вещества	18,9	21,4	21,1	25,6	30,0
• SO ₂	31,4	47,4	15,8	13,3	14,6
• NO _x ²	35,0	31,6	31,7	32,7	25,7
• летучие органические соединения (ЛОС)	83,0	85,2	69,7	93,4	102,2
• оксид углерода	274,8	268,8	243,4	304,2	310,3
• углеводороды (без ЛОС)	89,8	68,5	64,5	68,3	42,0
• прочие газообразные вещества	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3

Забор воды³, млн м³

GRI 303-3

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Забор воды, в том числе:	310,6	380,0	398,3	387,6	376,8
• из поверхностных источников	31,6	34,3	31,4	31,0	30,0
• из подземных источников	48,1	47,7	45,8	43,1	38,1
• из сетей водоснабжения коммунального назначения	3,5	2,4	1,5	3,4	3,2
• из прочих систем водоснабжения, в том числе:	227,4	295,6	319,6	310,1	305,5
– пластовая вода	153,8	293,1	316,4	270,1	303,2

¹ Стойкие органические загрязнители в выбросах ПАО «Газпром нефть» отсутствуют. Скорректировано значение объема выбросов оксида углерода за 2024 г.

² Выбросы NO_x даны в пересчете на NO₂, согласно расчету в ТП-2 (воздух).

³ Расхождения в значениях отдельных показателей и суммах показателей связаны с округлением.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Объем забираемой пресной воды, в том числе:	85,7	84,8	81,8	105,3	71,6
• в регионах с дефицитом водных ресурсов	–	–	–	1,1	1,2
Объем забираемой прочей воды, в том числе:	224,9	295,2	316,5	282,3	305,2
• в регионах с дефицитом водных ресурсов	–	–	–	2,4	2,4
Объем забираемой воды в регионах с дефицитом водных ресурсов	–	–	–	3,5	3,5
• из поверхностных источников	–	–	–	0,0	0,0
• из подземных источников	–	–	–	1,0	1,0
• из сетей водоснабжения коммунального назначения	–	–	–	0,0	0,0
• из прочих систем водоснабжения, в том числе:	–	–	–	2,5	2,5
– подтоварная вода	–	–	–	2,4	2,3

Использование воды, млн м³

GRI 303-5

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Водопотребление на собственные нужды, в том числе:	260,6	310,5	338,1	318,5	300,6
• на хозяйственно-питьевые	1,8	2,1	2,3	2,6	1,9
• на производственные	15,7	16,9	16,6	16,5	17,6
• на прочие	243,1	291,5	319,2	299,4	281,1
Водопотребление в регионах с дефицитом водных ресурсов	–	–	–	2,2	2,1
Использовано пресной воды	51,2	64,6	60,7	70,0	54,4
Объем оборотной и повторно используемой воды	618,7	702,4	762,3	765,7	748,1
Доля рециклинга (оборотной и повторно используемой) воды, %	237	226	225	240	249

Водоотведение¹, млн м³

GRI 303-4

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Водоотведение, в том числе:	55,9	64,1	62,5	57,9	68,8
• в поверхностные источники	2,1	1,1	0,2	0,1	0,1
• на рельеф	0,3	0,3	0,2	0,0	0,0
• загрязненных (без очистки) сточных вод в поверхностные источники и на рельеф	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
• в подземные горизонты	43,6	52,8	52,2	48,0	57,7
• в накопители	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0
• в системы коммунального назначения	9,9	9,9	9,5	9,6	11,0
• в прочие системы	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
Водоотведение в регионах с дефицитом водных ресурсов	–	–	–	1,3	1,4
Объем сбросов сточных вод в водные объекты (загрязненных, нормативно чистых, нормативно очищенных) и переданных загрязненных стоков на очистку другим предприятиям, тыс. м ³	–	–	–	0,75	0,82
Отношение объема сбросов загрязненных сточных вод к общему объему сбросов сточных вод в водные объекты, %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

¹ Расхождения в суммах показателей связаны с округлением.

Образование и утилизация отходов², тыс. т

GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Образование отходов	1 740,4	1 978,0	2 516,1	2 399,4	2 331,8
• I класс опасности	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
• II класс опасности	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1
• III класс опасности	71,6	70,4	67,7	70,1	70,5
• IV класс опасности	1 614,1	1 854,7	2 395,6	2 271,0	2 213,5
• V класс опасности	54,6	52,9	52,7	58,2	47,7
Общее количество утилизированных и обезвреженных отходов	1 579,1	1 857,5	2 458,9	2 517,4	2 284,3
Доля отходов, направляемых на утилизацию и обезвреживание, %	90,7	93,9	97,7	99,0	98,0

Площадь нарушенных и рекультивированных земель, га

GRI 101-6

Показатель	2023	2024	2025
Площадь нарушенных земель	11 390	11 867	13 836
Площадь рекультивированных нарушенных земель	2 441	4 188	5 324

² При расчете учитываются отходы, принятые в течение года от подрядчиков.

Производственная безопасность

Производственный травматизм

GRI 403-9

GRI 403-10

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Сотрудники					
FAR (сотрудники)	3,066	0,000	0,000	0,706	0,701
LTIF (сотрудники)	0,506	0,338	0,323	0,360	0,259
Количество пострадавших при несчастных случаях (сотрудники), всего человек	66	47	45	51	37
В том числе:					
• с легкими травмами	–	–	42	44	33
• с тяжелыми травмами	–	–	3	6	3
• со смертельным исходом, человек	4	0	0	1	1
Коэффициент тяжести травматизма среди сотрудников Компании ¹	–	–	9,61	53,44	46,61
Коэффициент несчастных случаев, связанных с производством, с тяжелыми последствиями (исключая смертельные случаи) ² , среди сотрудников	–	–	0,02	0,04	0,02
Коэффициент несчастных случаев, связанных с производством, со смертельным исходом ³ , среди сотрудников	–	–	0,00	0,01	0,01

¹ Коэффициент тяжести травматизма оценивает среднюю длительность нетрудоспособности, приходящуюся на один несчастный случай (как долго болел каждый травмируемый в среднем за год). Коэффициент тяжести травматизма не учитывает смертельные и тяжелые несчастные случаи, приведшие к инвалидности или стойкой утрате трудоспособности.

² Коэффициент несчастных случаев, связанных с производством, с тяжелыми последствиями (исключая смертельные случаи) – отношение количества сотрудников, пострадавших при несчастных случаях, с тяжелыми травмами (исключая смертельные случаи) к количеству отработанных человеко-часов за отчетный период, умноженное на 1 млн человеко-часов работы.

³ Коэффициент несчастных случаев, связанных с производством, со смертельным исходом – отношение количества смертельно травмированных сотрудников к количеству отработанных человеко-часов за отчетный период, умноженное на 1 млн человеко-часов работы.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Количество профессиональных заболеваний, зарегистрированных в отчетном году, среди сотрудников, ед.	–	–	0	0	0
Коэффициент профессиональных заболеваний (ODR) ⁴ среди сотрудников	–	–	0,00	0,00	0,00
Количество отработанных сотрудниками человеко-часов	–	–	139 326 163	141 725 446	142 614 593
Подрядчики					
FAR (подрядчики)	–	–	2,801	1,291	0,841
LTIF (подрядчики)	–	–	0,287	0,267	0,202
Количество пострадавших при несчастных случаях (подрядчики), всего человек	73	79	82	62	48
В том числе:					
• с легкими травмами	–	–	67	53	36
• с тяжелыми травмами	–	–	7	6	10
• со смертельным исходом, человек	4	10	8	3	2
Коэффициент несчастных случаев, связанных с производством, с тяжелыми последствиями (исключая смертельные случаи), среди подрядчиков:	–	–	–	0,03	0,04
Коэффициент несчастных случаев, связанных с производством, со смертельным исходом, среди подрядчиков	–	–	–	0,01	0,01
Количество профессиональных заболеваний, зарегистрированных в отчетном году, среди подрядчиков, человек	–	–	–	0	0
Коэффициент профессиональных заболеваний (ODR) среди подрядчиков	–	–	–	0,00	0,00
Количество отработанных подрядчиками человеко-часов	–	–	–	232 318 597	237 900 518

⁴ ODR – коэффициент профессиональных заболеваний, который оценивает число случаев впервые выявленных профессиональных заболеваний к количеству отработанных человеко-часов за отчетный период, умноженное на 1 млн человеко-часов работы.

Наши сотрудники

Численность сотрудников¹, тыс. человек

GRI 2-7 GRI 405-1

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Списочная численность сотрудников, в том числе	86,1	78,8	81,6	86,8	86,8
По полу					
• мужчины	56,7	51,4	53,9	57,5	57,7
• женщины	29,4	27,5	27,8	29,4	29,0
По возрасту					
• моложе 30 лет	14,8	13,3	14,4	14,5	14,1
• 30–50 лет	58,0	54,2	55,1	58,5	58,3
• старше 50 лет	13,3	11,3	12,0	13,8	14,3
По бизнес-сегментам					
• Разведка и добыча	29,9	27,6	30,1	30,8	30,4
• Логистика, переработка и сбыт	40,8	35,9	33,5	36,6	36,0
• Корпоративные функции	15,5	15,3	18,0	19,4	20,4
По категориям					
• руководители	16,8	16,9	18,0	18,7	15,3
• специалисты и служащие	32,0	30,5	32,2	34,7	39,7
• рабочие	37,3	31,4	31,4	33,4	31,8

¹ Расхождения в суммах показателей связаны с округлением.

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
По типу занятости					
• полная	84,1	77,4	80,2	86,0	85,8
• частичная	2,0	1,4	1,4	0,8	0,9
По типу договора					
• постоянный	73,5	70,6	74,1	76,7	77,9
• временный	12,6	8,2	7,6	10,1	8,9
Среднесписочная численность сотрудников	82,1	78,4	78,4	82,0	82,9

Доля женщин в численности сотрудников, %

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Доля женщин в численности персонала	34	35	34	34	33
Доля женщин в найме	42	38	38	37	32
Доля женщин по категориям					
• Руководители	28	29	28	28	27
• Специалисты и служащие	45	45	44	45	43
• Рабочие	27	28	27	26	25

Коэффициент текучести, %

GRI 401-1

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Коэффициент текучести	13,7	12,8	14,2	16,0	13,3

Время обучения на одного сотрудника, часов

GRI 404-1

Показатель	2021	2022	2023	2024	2025
Время обучения на одного сотрудника	48	58	68	67	74
Время обучения на одного рабочего	–	–	91	94	89
Время обучения на одного РСС (руководители, специалисты и служащие)	–	–	54	51	64

Численность сотрудников, прошедших оценку эффективности, тыс. человек

GRI 404-3

Показатель	2024	2025
Численность сотрудников, прошедших оценку эффективности, в том числе:	59	61
по полу		
• мужчины	–	42
• женщины	–	19
по региону		
• Российская Федерация	–	59
• страны СНГ	–	1,5
• прочие	–	0,5
Численность сотрудников, прошедших оценку профессиональных компетенций	28	27

Указатель соответствия GRI

Заявление об использовании	ПАО «Газпром нефть» подготовило отчет в соответствии с GRI за период с 1 января по 31 декабря 2025 года
Используемый стандарт GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
Применимый отраслевой стандарт	GRI 11: Oil and Gas Sector 2021 для компаний нефтегазового сектора ¹

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
Общие раскрытия				
GRI 2-1	Организационные данные	6, 331		
GRI 2-2	Субъекты, включенные в отчетность об устойчивом развитии организации	3	Перечень организаций, входящих в периметр Отчета, не раскрывается в связи с ограничениями конфиденциальности	
GRI 2-3	Отчетный период, периодичность и контактная информация	3, 331		
GRI 2-4	Изменения в информации	103–104, 135, 278, 282	Некоторые данные прошлых лет были пересмотрены. Подробная информация указана по тексту Отчета	

¹ Существенная тема «Сохранение биоразнообразия и земельных ресурсов на территориях, затрагиваемых добычей и производством» раскрыта в соответствии с обновленным отраслевым стандартом GRI 11: Oil and Gas Sector 2021 V1.1 для компаний нефтегазового сектора.

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 2-5	Внешнее заверение	3		
GRI 2-6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	6, 62, 63		
GRI 2-7	Сотрудники	195–197, 288	Показатель раскрыт без разбивки категорий сотрудников по полу и региону	
GRI 2-8	Рабочие, не являющиеся наемными работниками	–	В настоящее время в рамках отчетности указанные данные не консолидируются	
GRI 2-9	Структура и состав управления	22, 25, 27		
GRI 2-10	Выдвижение и выбор высшего органа управления	25		
GRI 2-11	Председатель высшего органа управления	Раздел «Корпоративное управление» Годового отчета ПАО «Газпром нефть» за 2025 г.		
GRI 2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	25, 32		
GRI 2-13	Делегирование ответственности за управление воздействиями	22, 25, 38, 99		
GRI 2-14	Роль высшего руководящего органа в отчетности по устойчивому развитию	25		

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 2-15	Конфликт интересов	38, 41, 44		
GRI 2-16	Сообщение о критических проблемах	41-42	Общее количество и характер критических замечаний, которые были доведены до сведения Совета директоров в течение отчетного периода, не раскрывается в связи с ограничениями конфиденциальности	
GRI 2-17	Коллективное знание высшего руководящего органа	27		
GRI 2-18	Оценка деятельности высшего органа управления	Раздел «Корпоративное управление» Годового отчета ПАО «Газпром нефть» за 2025 г.		
GRI 2-19	Политика вознаграждения	30		
GRI 2-20	Процесс определения вознаграждения	30		
GRI 2-21	Коэффициент годового общего вознаграждения	–	Информация о коэффициенте годового общего вознаграждения не раскрывается в связи с ограничениями конфиденциальности	
GRI 2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	4–5, 20		
GRI 2-23	Политические обязательства	20, 21, 38, 44, 46, 49–51, 70, 82, 161, 246		
GRI 2-24	Внедрение политических обязательств	38, 44, 46, 50, 51		

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 2-25	Процессы устранения негативных последствий	41-44		
GRI 2-26	Механизмы обращения за советом и выражения опасений	41		
GRI 2-27	Соблюдение законов и правил	–	Информация о случаях нарушения законодательства и сумме уплаченных штрафов не указана в связи с ограничениями конфиденциальности	
GRI 2-28	Членские ассоциации	46, 90		
GRI 2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	70, 80, 83, 239		
GRI 2-30	Коллективные договоры	243		
Существенные темы				
GRI 3: Существенные темы (2021)				
GRI 3-1	Процесс определения существенных тем	319		
GRI 3-2	Список существенных тем	323		
Сокращение выбросов парниковых газов				
GRI 3-3	Управление существенными темами	102-105		11.1.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.1 Выбросы парниковых газов				
GRI 305: Выбросы (2016)				
GRI 305-1 	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	103, 104, 278, 296	Выбросы CO₂ от сжигания и разложения биомассы отсутствуют – неприменимо к Компании. Согласно шестому оценочному докладу МГЭИК об изменении климата, для пересчета метана (CH₄) и оксида азота (N₂O) в тонны CO₂-экв. используются ПГП¹, равные 27,9 и 273 соответственно. Данные приведены в периметре операционного контроля	11.1.5
GRI 305-2 	Косвенные энергетические выбросы (область охвата 2)	103, 278, 296	Показатель не рассчитывается по рыночному методу, однако Компания планирует ведение расчета в будущем. Согласно шестому оценочному докладу МГЭИК об изменении климата, для пересчета метана (CH₄) и оксида азота (N₂O) в тонны CO₂-экв. используются ПГП, равные 27,9 и 273 соответственно. В отчетном периоде для расчета объема выбросов ПГ от потребления покупной электроэнергии использовались прогнозные значения на основе данных АО АТС. Данные приведены в периметре операционного контроля	11.1.6
GRI 305-3	Прочие косвенные энергетические выбросы (область охвата 3)	104, 278, 296	Показатель раскрыт без указания газов, учтенных при расчете, источника данных о коэффициентах выбросов и ПГП, а также использованных стандартах, методиках и допущениях. Выбросы CO₂ от сжигания и разложения биомассы отсутствуют – неприменимо к Компании	11.1.7

¹ Потенциал глобального потепления (англ. global warming potential, GWP) – коэффициент, определяющий степень воздействия различных парниковых газов на глобальное потепление.

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов (охват 1 и 2)	105	Показатель раскрыт без указания газов, учтенных при расчете, источника данных о коэффициентах выбросов и ПГП, а также использованных стандартах, методиках и допущениях	11.1.8
Противодействие изменению климата и развитие технологий энергосбережения				
GRI 3-3	Управление существенными темами	94–99, 110–113		
11.1 Выбросы парниковых газов				
GRI 302: Энергия (2016)				
GRI 302-1 	Энергопотребление внутри организации	113, 281, 297	Показатель раскрыт без разбивки на виды использованного топлива, так как более 95 % приходится на использование газообразного топлива; без указания объемов потребления и продаж энергии по видам, без учета потребления топлива транспортом – в настоящее время консолидация указанных данных не осуществляется, однако Компания планирует сбор информации в данном разрезе в будущем. При расчете использования газа в Блоке разведки и добычи не учитывается газ, использованный на выработку тепло- и электроэнергии, а также расход газа на собственные нетопливные нужды. При расчете использования ПНГ в Блоке разведки и добычи ПНГ, использованный на нетопливные нужды (закачка в пласт, на факел и пр.), не учитывается. Для перевода электроэнергии и тепловой энергии в ГДж использовались коэффициенты 3,6 и 4,187 соответственно	11.1.2

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 302-2	Потребление энергии за пределами организации	–	В настоящее время сбор указанных данных не осуществляется	11.1.3
GRI 302-3	Энергоемкость	–	В настоящее время сбор указанных данных не осуществляется	11.1.4
GRI 302-4 	Сокращение общего энергопотребления	112–113, 281	Показатель раскрыт без указания видов энергии, учтенных при расчете сокращения	
11.2 Адаптация к изменению климата, устойчивость и переход				
GRI 201: Экономическая результативность (2016)				
GRI 201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	100-101	Показатель раскрыт без указания информации о затратах на принятие мер по управлению рисками и возможностями	11.2.2
GRI 305: Выбросы (2016)				
GRI 305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	102–105		11.2.3
Предупреждение загрязнения атмосферы и контроль качества воздуха				
GRI 3-3	Управление существенными темами	132		11.3.1
11.3 Выбросы в атмосферу				
GRI 305: Выбросы (2016)				
GRI 305-7 	Выбросы в атмосферу оксидов азота, оксидов серы и других значимых загрязняющих веществ	134–135, 282		11.3.2
Обеспечение безопасности и качества продукции				
GRI 3-3	Управление существенными темами	70		11.3.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.3 Выбросы в атмосферу				
GRI 416: Здоровье и безопасность клиентов (2016)				
GRI 416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	299	100 % произведенной продукции оцениваются на предмет воздействия на здоровье и безопасность. Отчет не содержит информации о проценте существенных категорий продуктов и услуг, для которых воздействие на здоровье и безопасность клиента в соответствии с оценкой требуют улучшения: в настоящее время расчет показателя не осуществляется	11.3.3
GRI 417: Маркетинг и маркировка (2016)				
GRI 417-1	Требования к информации и маркировке товаров и услуг	73	Показатель раскрыт без указания доли значимых категорий продукции и услуг, охваченных процедурами и оцененных на соответствие им	
Сохранение биоразнообразия и земельных ресурсов на территориях, затрагиваемых добычей и производством				
GRI 3-3	Управление существенными темами	148–149		11.4.1
11.4 Биоразнообразие				
GRI 101: Биоразнообразие (2024)				
GRI 101-1	Политика по прекращению и восстановлению утраты биоразнообразия	148		11.4.2
GRI 101-2	Управление воздействием на биоразнообразие	148–151		11.4.3

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 101-3	Доступ и совместное использование преимуществ	300	Компания не осуществляет деятельность, связанную с использованием генетических ресурсов и традиционных знаний коренных народов и местных сообществ для проведения научных исследований и разработок	–
GRI 101-4	Выявление воздействий на биоразнообразие	152	Раскрыто частично в связи с ограничениями конфиденциальности, а также ввиду того, что система сбора данных для раскрытия показателя находится на стадии формирования	11.4.4
GRI 101-5	Месторасположение районов с воздействием на биоразнообразие	152		11.4.5
GRI 101-6	Прямые факторы влияния на утрату биоразнообразия	153, 285		11.4.6
GRI 101-7	Изменения в состоянии биоразнообразия	153		11.4.7
GRI 101-8	Экосистемные услуги	149		11.4.8
Обращение с отходами и их переработка				
GRI 3-3	Управление существенными темами	140		11.5.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.5 Отходы				
GRI 306: Отходы (2020)				
GRI 306-1	Образование отходов и значительное воздействие, связанное с отходами	140		11.5.2
GRI 306-2	Управление значительным воздействием, связанным с отходами	140, 301	Третья сторона управляет отходами в соответствии с законодательными и договорными обязательствами. Показатель раскрыт без информации о процессе сбора и мониторинга данных, связанных с отходами	11.5.3
GRI 306-3	Образование отходов	141, 285		11.5.4
GRI 306-4	Отходы, не подлежащие захоронению и обезвреживанию	141, 285	Показатель раскрыт без разбивки по классам, операциям и месту утилизации	11.5.5
GRI 306-5	Отходы, направленные на захоронение и обезвреживание	141, 285	Показатель раскрыт без разбивки по классам, операциям и месту утилизации	11.5.6
Рациональное использование водных ресурсов				
GRI 3-3	Управление существенными темами	136		11.6.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.6 Вода и сточные воды				
GRI 303: Вода и сточные воды (2018)				
GRI 303-1	Ответственное водопотребление	136		11.6.2
GRI 303-2	Управление сбросом сточных вод и связанных с ним воздействий на водные ресурсы	302	Для установления минимальных стандартов качества сброса сточных вод используются нормативные правовые акты региона деятельности	11.6.3
GRI 303-3 ✓	Водозабор	138, 282		11.6.4
GRI 303-4 ✓	Водосброс	138, 284	Данные приведены без учета объема воды, переданной без использования третьим лицам. Показатель раскрыт без выделения объемов пресной воды и указания веществ, от которых осуществляется очистка сброса	11.6.5
GRI 303-5	Потребление воды	139, 283		11.6.6
Обеспечение целостности и безопасности производственных активов				
GRI 3-3	Управление существенными темами	182–189		11.8.1
Предотвращение разливов нефти				
GRI 3-3	Управление существенными темами	145		11.8.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.8 Целостность активов и управление критическими инцидентами				
GRI 306: Сточные воды и отходы (2016)				
GRI 306-3 (2016)	Существенные разливы	145		11.8.2
Соблюдение трудовых прав сотрудников и обеспечение безопасных условий работы				
GRI 3-3	Управление существенными темами	158		11.7.1 11.13.1
11.7 Закрытие и реабилитация				
GRI 402: Взаимодействие работников и руководства (2016)				
GRI 402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	243		11.7.2 11.10.5
11.9 Охрана труда и техника безопасности				
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте (2018)				
GRI 403-1	Система управления вопросами охраны труда и техники безопасности	162		11.9.2
GRI 403-2	Определение и оценка производственных рисков и опасностей, и расследование инцидентов, связанных с реализацией этих рисков	167		11.9.3

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 403-3	Деятельность по охране труда на производстве	181		11.9.4
GRI 403-4	Участие сотрудников, проведение консультаций и предоставление информации по вопросам охраны труда	167, 176		11.9.5
GRI 403-5	Обучение сотрудников в области охраны труда	178–180		11.9.6
GRI 403-7	Профилактика и смягчение воздействия на здоровье и безопасность труда, напрямую связанного с деловыми отношениями	174		11.9.8
GRI 403-8 	Работники, на которых распространяется система управления охраной труда и производственной безопасностью	162, 174	Данные об аудите сотрудников подрядных организаций в настоящее время не консолидируются, однако Компания планирует сбор данной информации в будущем	11.9.9
GRI 403-9 	Производственный травматизм	172–173, 286–287	Информация о микротравмах подрядчиков в настоящее время не консолидируется, однако Компания планирует ее сбор в будущем.	11.9.10

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.13 Свобода ассоциации и ведение коллективных переговоров				
GRI 407: Свобода ассоциации и ведение коллективных переговоров (2016)				
GRI 407-1	Подразделения и поставщики, у которых право на свободу ассоциаций и ведения коллективных переговоров может подвергаться риску	242	Показатель раскрыт без разбивки подразделений и поставщиков по видам деятельности, регионам, в которых находятся подразделения и поставщики, в отношении которых существует указанный риск: консолидация указанных данных не производится	11.13.2
Забота о здоровье сотрудников				
GRI 3-3	Управление существенными темами	181, 228		11.9.1
11.9 Охрана труда и техника безопасности				
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте (2018)				
GRI 403-6	Содействие улучшению здоровья сотрудников	181		11.9.7
GRI 403-10	Профессиональные заболевания	181, 286–287		11.9.11
Привлечение и подготовка кадров				
GRI 3-3	Управление существенными темами	192, 198, 210, 236		11.10.1 11.11.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.10 Практика трудоустройства				
GRI 401: Занятость (2016)				
GRI 401-1 	Общее количество новых сотрудников, текучесть кадров	196–197, 290, 306	Текучесть кадров рассчитана по сотрудникам, трудовой договор с которыми был прекращен на основании п. 3 ст. 77, п. 5, 6, 7, 8, 9, 10 и 11 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные по движению численности включают в себя внешних совместителей. Показатель раскрыт без разбивки по возрастным группам, полу и региону: общего количества и доли нанятых сотрудников, общего количества сотрудников, покинувших организацию, и текучести кадров в связи с ограничениями конфиденциальности	11.10.2
GRI 404: Обучение и образование (2016)				
GRI 404-1 	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	205, 290	Показатель раскрыт без разбивки по полу: в настоящее время сбор указанных данных не осуществляется, однако Компания планирует сбор информации в данном разрезе в будущем	11.10.6 11.11.4
GRI 404-2	Программы повышения квалификации сотрудников и непрерывного профессионального роста	210	Показатель раскрыт без информации о программах помощи, предоставляемой сотрудникам для обеспечения возможности их дальнейшего трудоустройства и управления завершением своей карьеры в результате ухода на пенсию или прекращения работы	11.7.2 11.10.7
GRI 404-3	Доля сотрудников, получающих регулярную обратную связь по результатам работы и касательно развития карьеры в течение отчетного периода	212, 291	Показатель раскрыт без разбивки по полу и категории сотрудников	

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 414: Социальная оценка поставщиков (2016)				
GRI 414-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев	-	Отчет не содержит информации о проценте новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев: в настоящее время сбор указанных данных не осуществляется	11.10.8
GRI 414-2	Отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок и предпринятые действия	67	Отчет не содержит информации о количестве поставщиков, в отношении которых проведена оценка социальных воздействий: в настоящее время сбор указанных данных не осуществляется	11.10.9
Вознаграждение и поддержка сотрудников				
GRI 3-3	Управление существенными темами	224–233		11.10.1 11.11.1
11.10 Практика трудоустройства				
GRI 401: Занятость (2016)				
GRI 401-2	Льготы для сотрудников, работающих на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости	226–227		11.10.3
GRI 401-3	Отпуск по уходу за ребенком	235	Показатель раскрыт без указания разбивки по полу общего количества сотрудников, взявших и вернувшихся из отпуска по уходу за ребенком, процента возвращения на работу и удержания сотрудников, взявших отпуск по уходу за ребенком: в настоящее время указанные данные не консолидируются	11.10.4 11.11.3
Вклад в развитие регионов деятельности				
GRI 3-3	Управление существенными темами	254–256, 272–276		11.15.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.15 Местные сообщества				
GRI 413: Местные сообщества (2016)				
GRI 413-1 	Подразделения с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	272, 275, 308	Программы взаимодействия с местными сообществами реализуются во всех ключевых дочерних обществах. Показатель раскрыт без указания подразделений, в которых внедрены программы взаимодействия	11.15.2
GRI 413-2	Деятельность, оказывающая существенный негативный эффект на местные сообщества или от которой потенциально может возникнуть такой эффект	276		11.15.3
11.16 Права на землю и ресурсы				
	Регионы ведения деятельности, которая вызвала принудительное переселение или способствовала ему	276		11.16.2
Повышение качества жизни коренных малочисленных народов Севера				
GRI 3-3	Управление существенными темами	272–276		11.17.1

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.17 Права коренных народов				
GRI 411: Права коренных народов (2016)				
GRI 411-1 	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных и малочисленных народов	276		11.17.2
	Места проживания коренных народов, интересы которых затрагивает или может затронуть	274		11.17.3
Экономическая результативность				
GRI 3-3	Управление существенными темами	7, 12–13, 88		11.14.1 11.21.1
11.14 Экономическое воздействие				
GRI 201: Экономическая результативность (2016)				
GRI 201-1 	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	-	Информация была исключена в связи с ограничениями конфиденциальности	11.14.2 11.21.2
GRI 201-4	Финансовая помощь, полученная от государства	331	Показатель раскрыт без указания общего денежного выражения финансовой помощи, полученной от органов власти	11.21.3
GRI 203: Непрямые экономические воздействия (2016)				
GRI 203-1 	Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	-	Информация была исключена в связи с ограничениями конфиденциальности	11.14.4
GRI 203-2	Существенные косвенные экономические воздействия	254, 275		11.14.5

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 204: Практика закупок (2016)				
GRI 204-1 	Доля расходов на местных поставщиков	69		11.14.6
Налоговая дисциплина и вклад в бюджеты				
GRI 3-3	Управление существенными темами	88–90		11.14.1 11.21.1
11.21 Платежи государству				
GRI 207: Налогообложение (2016)				
GRI 207-1	Политика в области налогообложения	88		11.21.4
GRI 207-2	Управление корпоративными налогами и системы контроля и риск-менеджмента	88–89		11.21.5
GRI 207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление вопросами, касающимися налогообложения	88–90		11.21.6
GRI 207-4	Отчетность в разбивке по странам	-	Информация не раскрывается в связи с ограничениями конфиденциальности	11.21.7
Прочие раскрытия				
11.11 Недопущение дискриминации и равные возможности				
GRI 202: Присутствие на рынках (2016)				
GRI 202-2	Доля высшего руководства, нанятого из местного сообщества	196		11.11.2 11.14.3

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 405: Разнообразие и равные возможности (2016)				
GRI 405-1	Социокультурное разнообразие руководящих органов и сотрудников	25–26, 195–197, 235, 288–289		11.11.5
GRI 405–2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	234	Показатель раскрыт без разбивки по категориям сотрудников и регионам деятельности: в настоящее время сбор указанных данных не осуществляется	11.11.6
GRI 406: Недопущение дискриминации (2016)				
GRI 406-1 	Общее количество случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия	52, 234		11.11.7
11.12 Принудительный труд и современное рабство				
GRI 409: Принудительный или обязательный труд (2016)				
GRI 409-1	Подразделения и поставщики, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда	54	Отчет не содержит информации о подразделениях и поставщиках, у которых имеется существенный риск использования принудительного или обязательного труда: в настоящее время такая аналитика не проводится	11.12.2
11.18 Конфликт и безопасность				
GRI 410: Практика обеспечения безопасности (2016)				
GRI 410-1	Сотрудники службы безопасности, прошедшие обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека	55, 311	Вопросы соблюдения прав человека входят в обязательные инструкции для 100 % сотрудников функции безопасности (включая сотрудников сторонних охранных организаций, предоставляющих услуги Компании)	11.18.2

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
11.19 Препятствие конкуренции				
GRI 206: Препятствие конкуренции (2016)				
GRI 206-1 	Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	49		11.19.2
11.20 Противодействие коррупции				
GRI 205: Противодействие коррупции (2016)				
GRI 205-1 	Подразделения, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски	46	Ежегодно в рамках программы переоценки рисков в Корпоративном центре и дочерних обществах подразделения корпоративной защиты осуществляют идентификацию, анализ и актуализацию ключевых факторов риска и угроз, относящихся к сфере обеспечения комплексной безопасности Компании, а также разрабатывают меры по их минимизации. Наиболее существенными факторами риска являются неправомерные действия сотрудников, контрагентов и третьих лиц, создающие условия для коррупционных преступлений и мошеннических действий в отношении Компании, а также конфликт интересов сотрудников и Компании. Показатель раскрыт без указания количества и процента подразделений, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией: в настоящее время такая аналитика не проводится	11.20.2

Стандарт GRI	Название показателя	Страница Отчета	Комментарий	Отраслевой стандарт GRI 11: «Нефтегазовый сектор – 2021»
GRI 205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	46–48	Показатель раскрыт как процент от численности сотрудников, членов руководящих органов и партнеров, прошедших обучение, без разбивки по региону и категории	11.20.3
GRI 205-3	Подтвержденные случаи коррупции и принятые меры	-	Отчет не содержит данных о проводимых мероприятиях по обеспечению экономической безопасности и их результатах в связи с ограничениями конфиденциальности	11.20.4
11.22 Публичная политика				
GRI 415 Политические взносы (2016)				
GRI 415-1	Политические взносы	313	Компания не осуществляет финансовых и натуральных политических взносов	11.22.2

Указатель соответствия TCFD

Категория	Название показателя	Страница Отчета
Корпоративное управление Информация в области корпоративного управления Компании по вопросам рисков и возможностей, связанных с изменением климата	Контроль Совета директоров в отношении климатических рисков и возможностей	–
	Роль руководства в оценке и управлении климатическими рисками и возможностями	32, 99–100
Стратегия Фактическое и потенциальное влияние рисков и возможностей, связанных с климатом, на бизнес, стратегию и финансовое планирование организации	Климатические риски и возможности, которые организация определила в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе	101
	Влияние климатических рисков и возможностей на бизнес, стратегию и финансовое планирование организации	100–101
	Устойчивость стратегии организации с учетом различных сценариев, связанных с климатом, включая сценарий 2 °C или ниже	94–96
Управление рисками Выявление, оценка и управление климатическими рисками	Процессы организации по выявлению и оценке климатических рисков	100
	Процессы организации по управлению климатическими рисками	101
	Как процессы выявления, оценки и управления климатическими рисками интегрированы в общее управление рисками организации	32–33, 100
Показатели и целевые значения Показатели и цели, используемые для оценки соответствующих рисков и возможностей, связанных с изменением климата, и управления ими	Показатели, используемые организацией для оценки климатических рисков и возможностей в соответствии с ее стратегией и процессом управления рисками	96, 100
	Объемы выбросов парниковых газов (области охвата 1, 2 и 3) и соответствующие риски	103–104, 283–284
	Цели, используемые организацией для управления климатическими рисками и возможностями, и результаты достижения целей	96–98

Указатель соответствия SASB

Код SASB	Ассоциированная метрика SASB	Разделение метрик	Страница в Отчете	Комментарий
Выбросы парниковых газов				
ЕМ-EP-110a.1	Суммарные прямые выбросы парниковых газов (охват 1), доля выбросов метана, доля выбросов, в рамках законодательных лимитов	Суммарные прямые выбросы парниковых газов (охват 1)	103, 283	
		Охват 1 – доля выбросов метана	–	
		Охват 1 – доля выбросов, в рамках законодательных лимитов	–	
ЕМ-EP-110a.2	Прямые выбросы парниковых газов (охват 1) от: (1) сжигания углеводородов на факелах, (2) иного сжигания, (3) технологические выбросы, (4) иные контролируемые выбросы, (5) фугитивные выбросы	Прямые выбросы парниковых газов (охват 1) от сжигания углеводородов на факелах	104, 283	
		Охват 1 от иного сжигания	104, 283	
		Охват 1 от технологических выбросов	104, 283	
		Охват 1 от иных контролируемых выбросов	–	
		Охват 1 от фугитивных выбросов	104, 283	

Код SASB	Ассоциированная метрика SASB	Разделение метрик	Страница в Отчете	Комментарий
ЕМ-EP-110a.3	Описание долгосрочной и краткосрочной стратегии или планов по управлению прямыми выбросами парниковых газов (охват 1) и целей по снижению выбросов; анализ этих показателей		102–105	
Качество воздуха				
ЕМ-EP-120a.1	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу: оксиды азота (за исключением N ₂ O), оксиды серы, летучие органические соединения (ЛОС), твердые вещества	Оксиды азота (за исключением N ₂ O)	137, 288	
		Оксиды серы	137, 288	
		Летучие органические соединения (ЛОС)	137, 288	
		Твердые вещества	137, 288	
Управление водными ресурсами				
ЕМ-EP-140a.1	Общий объем забора пресной воды, общее потребление пресной воды, доля объема забора/потребления пресной воды в регионах с высоким или очень высоким дефицитом воды	Общий объем забора пресной воды	288	
		Общее потребление пресной воды	289	
		Доля объема забора/потребления пресной воды в регионах с высоким или очень высоким дефицитом воды	288–289	

Код SASB	Ассоциированная метрика SASB	Разделение метрик	Страница в Отчете	Комментарий
ЕМ-EP-140a.2	Объем добываемых пластовых и отработанных вод, (1) доля сбрасываемой воды, (2) доля закачиваемой обратно, (3) доля повторно использованной воды, содержание углеводородов в сбрасываемых водах	Объем добываемых пластовых и отработанных вод	288	
		Доля сбрасываемой воды	290	
		Доля закачиваемой обратно	290	
		Доля повторно использованной воды	289	
		Содержание углеводородов в сбрасываемых водах	–	
Биоразнообразие				
ЕМ-EP-160a.1	Описание политик и практик в области экологического менеджмента для действующих производственных площадок		120–127	
Безопасность, права человека и права коренных народов				
ЕМ-EP-210a.3	Описание практик должной осмотрительности и взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам соблюдения прав человека, коренных народов и деятельности в зонах конфликтов	Описание практик должной осмотрительности и взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам соблюдения прав человека	50–53	
		Описание практик должной осмотрительности и взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам коренных народов	278–281	
		Описание практик должной осмотрительности и взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам деятельности в зонах конфликтов	–	

В рамках управления деятельностью в области устойчивого развития и подготовки нефинансовой отчетности «Газпром нефть» уделяет особое внимание темам, представляющим наибольший интерес и являющимся значимыми для различных групп заинтересованных сторон – как внешних, так и внутренних

Определение существенных тем

GRI 3-1

Существенные темы, которые Компания раскрывает в Отчете, охватывают ее воздействия на экономику, окружающую среду и климат, жизнь людей и сообществ, а также отражают позицию

«Газпром нефти» в области соблюдения прав человека и ее вклад в устойчивое развитие в целом.

Существенные темы обновляются экспертной группой по подготовке Отчета¹ с учетом мнения представителей заинтересованных сторон.

В соответствии с рекомендациями стандартов GRI процесс определения существенных тем в 2025 г. включал следующие этапы.

Этап 1. Определение контекста деятельности

На начальном этапе экспертная группа проанализировала деятельность и деловые отношения «Газпром нефти», контекст устойчивого развития Компании, а также ее взаимодействие с заинтересованными сторонами. В частности, были учтены и проанализированы:

- миссия, ценности, бизнес-модель и стратегия Компании;
 - виды деятельности, продукция и целевые рынки сбыта;
 - характеристики сотрудников и других лиц, выполняющих работы для Компании;
 - отраслевые характеристики;
 - субъекты деловых отношений, характер и география взаимодействия с ними;
- экономические, экологические, правозащитные и другие социальные проблемы на местном, региональном и глобальном уровнях, связанные с отраслевой принадлежностью, географией деятельности и спецификой деловых отношений Компании;
 - группы заинтересованных сторон и результаты взаимодействия с ними.

¹ В состав экспертной группы вошли представители профильных департаментов «Газпром нефти», отвечающие за подготовку Отчета.

Этап 2. Выявление воздействий

Далее экспертная группа приступила к выявлению фактических и потенциальных воздействий «Газпром нефти» на экономику, окружающую среду и людей, включая воздействие на права человека. Были учтены

темы и воздействия, описанные в отраслевом стандарте GRI 11: Oil and Gas Sector 2021. Кроме того, эксперты рассмотрели обращения заинтересованных сторон по вопросам устойчивого развития, поступившие в течение

отчетного года, провели анализ тем, раскрываемых в нефинансовых отчетах нефтегазовых компаний, изучили сообщения в СМИ и мнение экспертов-консультантов в области подготовки отчетности.

Этап 3. Оценка значимости воздействий

Для определения значимости выявленных экспертной группой тем в области устойчивого развития был организован опрос представителей внутренних и внешних заинтересованных сторон «Газпром нефти». Оценка тем проводилась с учетом реального и возможного положительного и отрицательного влияния Компании на эти группы.

Опрос проводился с помощью онлайн-анкетирования. В нем приняли участие 310 представителей внешних и внутренних заинтересованных сторон.

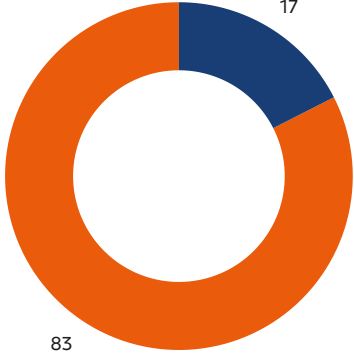
Участникам опроса было предложено оценить значимость тем устойчивого развития по шкале от 1 до 5, где 1 получали наименее

важные, а 5 – исключительно важные темы. Для нивелирования разницы в размерах групп обобщенные значения были рассчитаны как среднее из средних по группе

Соотношение участников опроса по категориям заинтересованных сторон, %

внутренние

внешние



(внешние и внутренние). Результаты оценки значимости были использованы при ранжировании существенных тем.

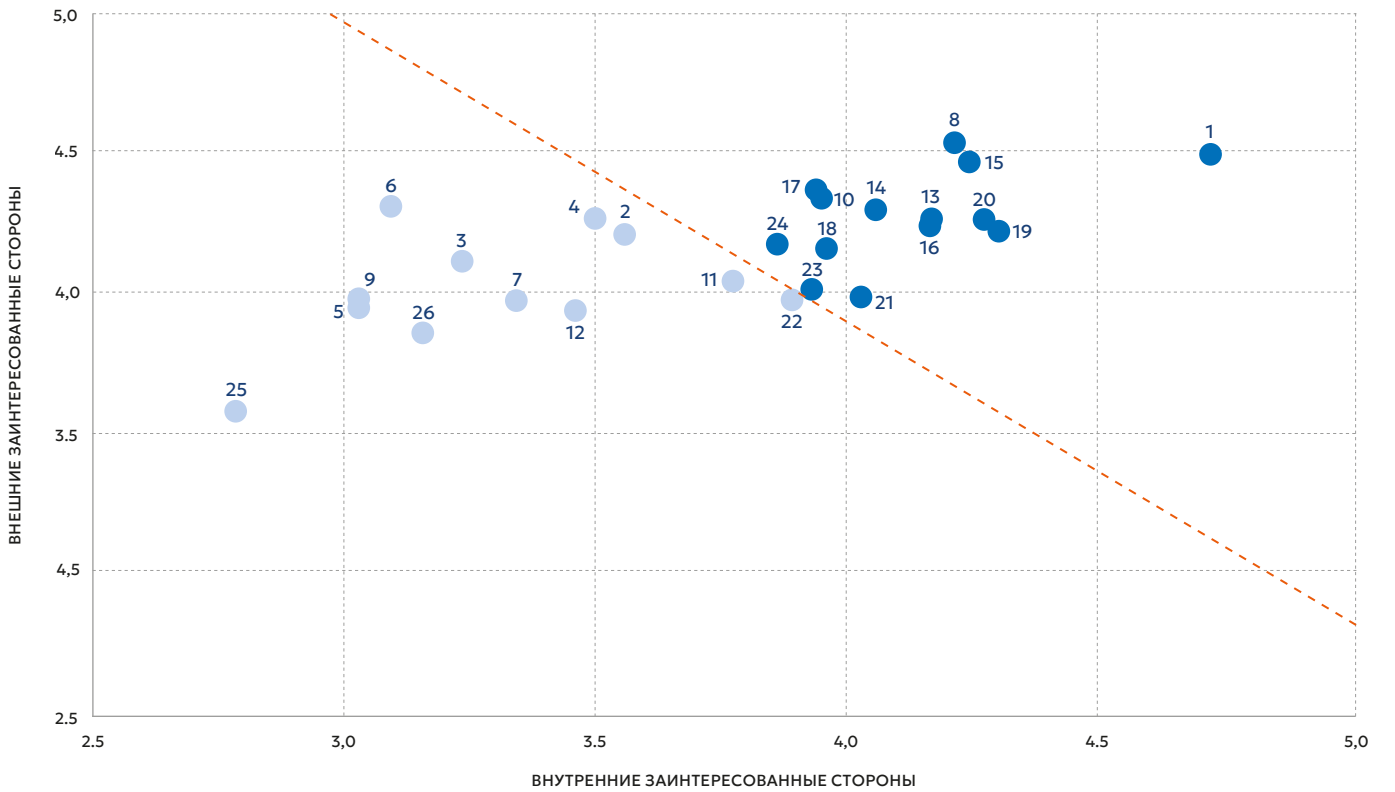
Этап 4. Ранжирование существенных тем

На заключительном этапе была определена приоритетность тем устойчивого развития в зависимости от значимости их воздействия и сформирован список существенных тем для раскрытия в Отчете.

Пороговое значение существенности воздействия было установлено на уровне средней оценки значимости воздействия тем – 3,95 балла. Таким образом, мнения внутренних и внешних

заинтересованных сторон, принимавших участие в опросе, были учтены в равной мере.

Матрица существенности тем



Темы, не пересекавшие пороговое значение, были оценены на предмет значимости воздействия экспертной группой. Следующие из них были признаны существенными по итогам экспертной оценки:

- 12. сокращение выбросов парниковых газов;
- 11. противодействие изменению климата и развитие технологий энергосбережения;
- 26. повышение качества жизни коренных малочисленных народов Севера.

В итоговый список вошло 17 тем, признанных существенными. По этим темам в Отчете представлена развернутая информация.

Темы, признанные существенными по результатам опроса



Итоговый перечень существенных тем

GRI 3-2

Название темы	Раздел Отчета с раскрытием темы
Экономическая результативность	О Компании Управление устойчивым развитием
Обеспечение безопасности и качества продукции	Управление устойчивым развитием
Предотвращение разливов нефти	Охрана окружающей среды
Сохранение биоразнообразия на территориях, затрагиваемых добычей и производством	Охрана окружающей среды
Обращение с отходами и их переработка	Охрана окружающей среды
Соблюдение трудовых прав сотрудников и обеспечение безопасных условий работы	Наши сотрудники Производственная безопасность
Обеспечение целостности и безопасности производственных активов	Производственная безопасность
Забота о здоровье сотрудников	Наши сотрудники Производственная безопасность
Предупреждение загрязнения атмосферы и контроль качества воздуха	Охрана окружающей среды
Налоговая дисциплина и вклад в бюджеты	Управление устойчивым развитием
Рациональное использование водных ресурсов	Охрана окружающей среды
Вклад в развитие регионов деятельности	Социальная ответственность
Привлечение и подготовка кадров	Наши сотрудники
Вознаграждение и поддержка сотрудников	Наши сотрудники
Сокращение выбросов парниковых газов	Изменение климата
Противодействие изменению климата и развитие технологий энергосбережения	Изменение климата
Повышение качества жизни коренных малочисленных народов Севера	Социальная ответственность

Соотнесение тем, рассмотренных заинтересованными сторонами, с темами отраслевого стандарта GRI 11

Список тем, рассмотренных в ходе опроса заинтересованных сторон, был соотнесен с темами отраслевого стандарта GRI 11: Oil and Gas Sector 2021. Следующие темы отраслевого стандарта не были признаны существенными, однако раскрыты Компанией в разделах Отчета:

- 11.11. Недопущение дискриминации и равные возможности;
- 11.19. Препятствие конкуренции;
- 11.20. Противодействие коррупции.

Темы отраслевого стандарта 11.12, 11.16, 11.18 и 11.22 детально регулируются на законодательном уровне и, по мнению экспертной группы, не требуют дополнительной регламентации во внутренних корпоративных документах. Тем не менее подходы Компании к управлению этими темами частично раскрываются в Отчете.

Темы, предложенные в опросе, признанные существенными					
Релевантный индикатор GRI	Существенные темы GRI 11	Темы, предложенные в опросе			Раздел Отчета
		№	Наименование темы	Балл	
11.1 3-3; 302-1, 302-2, 302-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4	Выбросы ПГ	12	Сокращение выбросов парниковых газов	3,7	Изменение климата
		11	Противодействие изменению климата и развитие технологий энергосбережения	3,9	
11.2 3-3; 201-2, 305-5	Адаптация к изменению климата и устойчивость				
11.3 3-3; 305-7, 416-1	Выбросы в атмосферу	8	Обеспечение безопасности и качества продукции	4,4	Охрана окружающей среды
		17	Предупреждение загрязнения атмосферы и контроль качества воздуха	4,2	
11.4 ¹ 3-3; 101-1, 101-2, 101-3, 101-4, 101-5, 101-6, 101-7, 101-8	Биоразнообразие	20	Сохранение биоразнообразия и земельных ресурсов на территориях, затрагиваемых добычей и производством	4,3	
11.5 3-3; 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5	Отходы	19	Обращение с отходами и их переработка	4,3	
11.6 3-3; 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5	Вода и сточные воды	18	Рациональное использование водных ресурсов	4,1	
11.7 3-3; 402-1, 404-2	Закрытие и реабилитация	13	Соблюдение трудовых прав сотрудников и обеспечение безопасных условий работы	4,2	Наши сотрудники Производственная безопасность

¹ Данная тема раскрыта в соответствии с обновленным отраслевым стандартом GRI 11: Oil and Gas Sector 2021 V1.1 для компаний нефтегазового сектора.

Релевантный индикатор GRI	Существенные темы GRI 11	Темы, предложенные в опросе			Раздел Отчета
		№	Наименование темы	Балл	
11.8 3-3; 306-3 (2016)	Целостность активов и управление критическими инцидентами	15	Предотвращение разливов нефти	4,4	Охрана окружающей среды
		16	Обеспечение целостности и безопасности производственных активов	4,2	Производственная безопасность
11.9 3-3; 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	Охрана труда и техника безопасности	13	Соблюдение трудовых прав сотрудников и обеспечение безопасных условий работы	4,2	Наши сотрудники Производственная безопасность
		14	Забота о здоровье сотрудников	4,2	
11.10 3-3; 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 404-1, 404-2, 414-1, 414-2	Практика трудоустройства	21	Привлечение и подготовка кадров	4	Наши сотрудники
		23	Вознаграждение и поддержка сотрудников	4	
		22	Обучение и развитие сотрудников	3,9	
11.11 3-3; 202-2, 401-3, 404-1, 405-1, 405-2, 406-1	Недопущение дискриминации и равные возможности	3	Соблюдение прав человека при производстве продукции	3,7	Управление устойчивым развитием
11.12 3-3; 409-1, 414-1	Принудительный труд и современное рабство	3	Соблюдение прав человека при производстве продукции	3,7	
11.13 3-3; 407-1	Свобода ассоциации и ведение коллективных переговоров	13	Соблюдение трудовых прав сотрудников и обеспечение безопасных условий работы	4,2	Наши сотрудники
		3	Соблюдение прав человека при производстве продукции	3,7	Управление устойчивым развитием
11.14 3-3; 201-1, 202-2, 203-1, 203-2, 204-1	Экономическое воздействие	1	Экономическая результативность	4,6	О Компании Управление устойчивым развитием
		6	Ответственные закупки и работа с поставщиками	3,7	Управление устойчивым развитием

Релевантный индикатор GRI	Существенные темы GRI 11	Темы, предложенные в опросе			Раздел Отчета
		№	Наименование темы	Балл	
11.15 3-3; 413-1, 413-2	Местные сообщества	24	Вклад в развитие регионов деятельности	4	Социальная ответственность
11.16 3-3	Права на землю и ресурсы	26	Повышение качества жизни коренных малочисленных народов Севера	3,5	
11.17 3-3; 411-1	Права коренных народов	26	Повышение качества жизни коренных малочисленных народов Севера	3,5	
11.18 3-3; 410-1	Конфликт и безопасность	–	–	–	Управление устойчивым развитием
11.19 3-3; 206-1	Препятствие конкуренции	5	Соблюдение антимонопольного законодательства	3,5	
11.20 3-3; 205-1, 205-2, 205-3	Противодействие коррупции	4	Прозрачность и противодействие коррупции	3,9	
11.21 3-3; 201-1, 201-4, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4	Платежи государству	10	Налоговая дисциплина и вклад в бюджеты	4,1	Указатель соответствия GRI
11.22 3-3; 415-1	Публичная политика	–	–	–	
–	–	2	Эффективное корпоративное управление	3,9	Управление устойчивым развитием
–	–	7	Поддержание ассортимента востребованных категорий товаров	3,7	
–	–	9	Обеспечение конфиденциальности персональных данных	3,5	
–	–	25	Развитие корпоративного волонтерства	3,2	Социальная ответственность

Глоссарий

CDP (Carbon Disclosure Project) – некоммерческая организация, администрирующая глобальную систему раскрытия информации о выбросах парниковых газов и управлении экологическим воздействием. CDP присваивает участникам (компаниям или городам) рейтинги.

CO₂ – углекислый газ.

CSI (Customer Satisfaction Index) – индекс удовлетворенности клиентов.

ESG (от англ. Environmental, Social and Governance – экология, социальная сфера и корпоративное управление) – это совокупность характеристик управления компанией, при котором достигается вовлечение данной компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем.

FAR (Fatal Accident Rate) – коэффициент частоты случаев смертельного травматизма работников, который оценивает отношение количества пострадавших в результате несчастных случаев со смертельным исходом к количеству отработанных человеко-часов за отчетный период, умноженное на 100 млн.

GRI (Global Reporting Initiative) – международная организация, основными целями которой являются разработка и внедрение авторитетной и пользующейся доверием системы отчетности в области устойчивого развития, доступной для использования организациям вне зависимости от их размера, рода деятельности и региона расположения.

HR (Human Resources) – совокупность сотрудников, работающих в организации; персонал компании; специалисты в области управления персоналом (менеджеры по персоналу, рекрутеры, специалисты по оплате труда и бизнес-тренеры).

ISO 14001 – международный стандарт, содержащий требования к системе экологического менеджмента.

ISO 26000 – международный стандарт социальной ответственности для организаций всех секторов и типов.

ISO 9001 – международный стандарт менеджмента качества, а также руководство по достижению устойчивого результата.

LCAF (Low Carbon Aviation Fuel) – низкоуглеродное авиационное топливо.

LTIF (Lost Time Injury Frequency) – коэффициент частоты случаев травматизма с потерей рабочего времени, который оценивает удельные людские потери, случаи потери трудоспособности, включая смертельные исходы и случаи с временной и постоянной потерей трудоспособности (инвалидность), на 1 млн человеко-часов работы.

NO_x – оксиды азота.

NPS (Net Promoter Score) – индекс потребительской лояльности.

PSE (Process Safety Events) – процедуры классификации безопасности процесса и учета событий высвобождения любого материала, включая нетоксичные и невоспламеняющиеся материалы.

SASB (Sustainability Accounting Standards Board) – Совет по стандартам учета в области устойчивого развития (SASB), разработавший стандарты учета в области устойчивого развития.

SO₂ – оксид серы.

TCFD – Task Force on Climate-related Financial Disclosures, международная целевая группа по раскрытию финансовой информации, связанной с изменением климата.

VR (англ. virtual reality – искусственная действительность) – созданный техническими средствами мир, передаваемый человеку через его ощущения: зрение, слух, осязание и другие.

АЗС – автозаправочная станция.

Активы, предприятия – в контексте Отчета – дочерние и контролируемые общества ПАО «Газпром нефть».

Веттинг – процедура детального анализа и оценки технического состояния судов и квалификации экипажей (от англ. vetting – тщательная проверка, оценка).

ВИЭ – возобновляемые источники энергии.

ГДж (гигаджоуль) – единица измерения работы, энергии и количества теплоты.

Главрыбвод – Федеральное государственное бюджетное учреждение «Главное бассейновое управление по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов».

ГМТ – газомоторное топливо.

ГОСТ – межгосударственный стандарт.

ДМС – добровольное медицинское страхование.

ДО – дочернее общество.

Заинтересованные стороны – все заинтересованные в деятельности Компании физические и юридические лица, которые оказывают влияние на результаты деятельности Компании или подвергаются ее влиянию.

ЗВ – загрязняющие вещества.

ИБ – информационная безопасность.

ИИ – искусственный интеллект.

ИСМ – интегрированная система менеджмента.

ИТ – информационные технологии.

Класс моторных топлив – экологический стандарт, установленный техническим регламентом Российской Федерации «О требованиях к автомобильному и авиационному бензину, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и топочному мазуту» и аналогичный европейским стандартам. Так, например, класс 5 Технического регламента Российской Федерации соответствует стандарту «Евро-5».

КМНС – коренные малочисленные народы Севера.

Корпоративные коммуникации – взаимодействие, в том числе обмен информацией, между Компанией и ее заинтересованными сторонами.

КПГ – компримированный газ.

КПЭ – ключевые показатели эффективности.

ЛОС – летучие органические соединения.

МСП – малые и средние предприятия.

МЛСП – морская ледостойкая стационарная платформа.

МО – муниципальное образование.

МПСС – модель причинно-следственных связей.

МТР – материально-технические ресурсы.

МФЗ – многофункциональный автозаправочный комплекс.

Нефтесервис – нефтегазовый промысловый сервис: бурение скважин, монтаж буровых установок, обустройство кустов, ремонт скважин, ремонт бурового оборудования и др.

НДТ – наилучшие доступные технологии.

НИОКР – научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.

НКО – некоммерческая организация.

НПЗ – нефтеперерабатывающий завод.

НСР – наиболее существенные риски.

Н. э. – нефтяной эквивалент, условный вид топлива.

ОВОС – оценка воздействия на окружающую среду.

ООН – Организация Объединенных Наций.

ООС – охрана окружающей среды.

ОПО – опасный производственный объект.

Отчетность об устойчивом развитии (нефинансовая отчетность) – совокупность систем и процессов сбора, консолидации, анализа и представления информации, отражающей сбалансированность финансовых, производственных, социальных и экологических составляющих деятельности Компании, принципы и механизмы учета интересов широкого круга заинтересованных сторон, управления взаимодействием с ними в решении задач, важных для Компании и общества.

ПАО – публичное акционерное общество.

ПБ – производственная безопасность (промышленная и экологическая безопасность, охрана труда и гражданская защита).

ПГ – парниковый газ.

ПНГ – попутный (нефтяной) газ – смесь различных газообразных углеводородов, растворенных в нефти и выделяющихся в процессе ее добычи.

ПО – программное обеспечение.

«Родные города» – программа социальных инвестиций «Газпром нефти», направленная на решение актуальных проблем и задач социально-экономического развития регионов деятельности Компании, в том числе посредством вовлечения в реализацию проектов представителей местного сообщества.

Росприроднадзор – Федеральная служба по надзору в сфере природопользования.

РПО – работы повышенной опасности.

РСПП – Российский союз промышленников и предпринимателей.

СИЗ – средства индивидуальной защиты.

СМА – система мониторинга автотранспорта.

СМИ – средства массовой информации.

СПГ – сжиженный природный газ.

СПО – среднее профессиональное образование

Стандарты GRI – последняя версия международно признанной методики подготовки отчетности в области устойчивого развития, разработанная Глобальной инициативой по отчетности (GRI).

СТО – стандарт организации.

СУПБ – система управления производственной безопасностью.

СУОД – система управления операционной деятельностью.

СУРиВК – система управления рисками и внутреннего контроля.

СЭнМ – система энергоменеджмента.

СЭС – солнечная электростанция.

Т н. э. – тонна нефтяного эквивалента.

ТПП – Торгово-промышленная палата.

ТУ – технические условия.

ТЭЦ – теплоэлектроцентраль, вид тепловой электростанции, которая производит одновременно два вида энергии: электрическую и тепловую.

Устойчивое развитие – развитие, обеспечивающее удовлетворение потребностей нынешнего поколения без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности. Определение сформулировано Международной комиссией ООН по окружающей среде и развитию в докладе «Наше общее будущее». Цит. по: Руководство по отчетности в области устойчивого развития. Версия 3.0 / пер. с англ. GRI, 2006.

ХМАО-Югра – Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.

Цин – целостность и надежность оборудования.

ЦОУЗ – Центральный орган управления закупками.

ЦУР ООН – Цели устойчивого развития, принятые странами – участницами ООН в 2015 г.

ЭЭС – электростанция.

ЯНАО – Ямало-Ненецкий автономный округ.

Адреса и контакты

Полное наименование

Публичное акционерное общество «Газпром нефть»

Сокращенное наименование

ПАО «Газпром нефть»

Адрес местонахождения

GRI 2-1

Российская Федерация, г. Санкт-Петербург

Форма собственности

GRI 2-1

GRI 201-4

Компания была образована в 1995 г. и зарегистрирована на территории Российской Федерации. Компания является публичным акционерным обществом в соответствии с законодательством Российской Федерации. Материнской компанией Группы, владеющей 95,68 % акций Компании, является ПАО «Газпром». Российская Федерация является стороной, обладающей конечным контролем.

Контактная информация

GRI 2-3

Департамент по связям с инвесторами

Тел.: +7 (812) 385-95-48

Эл. почта: ir@gazprom-neft.ru

Почтовый адрес Компании

ПАО «Газпром нефть»

Российская Федерация, 190121, г. Санкт-Петербург, ул. Почтамтская, д. 3-5

Тел.: +7 (812) 363-31-52, 8 (800) 700-31-52

Факс: +7 (812) 363-31-51, 8 (800) 700-31-51

Обратная связь

Предлагая вашему вниманию этот Отчет, мы надеемся на обратную связь. Ваша оценка и предложения по раскрытию информации в отчетах об устойчивом развитии помогают нам повышать качество нефинансовой отчетности и эффективность деятельности Компании в целом.

Чтобы выразить мнение об Отчете или задать интересные вопросы, свяжитесь с нами любым удобным способом, указанным выше в контактной информации.

Мы ответим на ваши вопросы и учтем ваше мнение при подготовке следующего отчета об устойчивом развитии «Газпром нефти».