

ОТЧЕТ В ОБЛАСТИ
УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ 2010



Заявление о проверке Уровня применения GRI

Настоящим GRI подтверждает, что ОАО «Газпром нефть» представило свой отчет «ОТЧЕТ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЗА 2010 ГОД» на проверку Уровня применения в GRI's Report Services, которая сделала заключение о том, что данный отчет соответствует всем требованиям Уровня применения «В».

Уровень применения GRI отражает степень использования Руководства G3 в отчетах по устойчивому развитию. Проверка подтверждает, что этот отчет содержит необходимое количество и набор элементов в соответствии с требованиями указанного Уровня применения GRI и что Указатель содержания GRI отражает необходимые элементы в соответствии с требованиями Руководства GRI.

Уровень применения не является оценкой деятельности организации, предоставляющей отчет, в области устойчивого развития, а также достоверности информации в отчете.

Амстердам, 28 апреля 2011г.

Nelmara Arbex
Заместитель исполнительного директора,
Global Reporting Initiative



Глобальная инициатива по отчетности (GRI) – это сетевая организация, которая является основоположником разработки наиболее широко используемой в мире системы отчетности в области устойчивого развития и занимается ее непрерывным совершенствованием и внедрением организациями по всему миру. В рекомендациях GRI указаны принципы и показатели, которые могут использоваться организациями для оценки своей результативности в экономической, экологической и социальной сфере и составления соответствующей отчетности. www.globalreporting.org

Ограничение ответственности: Данное заключение относится только к материалам, представленным в GRI на момент Проверки на дату 28 апреля 2011 г. Если в Отчете об устойчивом развитии имеются ссылки на внешние источники, включая ссылки на аудио и визуальные материалы, заключение GRI однозначно не относится к любым более поздним изменениям в данных материалах.

ОБ ОТЧЕТЕ

Этот Отчет освещает стратегию и основные результаты деятельности ОАО «Газпром нефть» в области устойчивого развития за 2010 г. Он адресован широкому кругу заинтересованных сторон. Мы надеемся, что он будет интересен всем, кто хотел бы составить представление о сегодняшнем дне Компании и перспективах ее развития, о ее принципах и практике в решении производственно-экономических, социальных и экологических задач.

В подготовке отчетности в области устойчивого развития «Газпром нефть» стремится к соответствию международно признанным стандартам. Данный Отчет подготовлен на основе Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в его третьей версии (G3). В применении этого стандарта Компания ориентировалась на Уровень применения «В», который предполагает расширенное раскрытие информации, включающее как стандартные показатели результативности, так и подходы к менеджменту*.

Соответствие Уровня применения GRI заявленному Компанией проверено GRI, которая подтвердила, что Отчет содержит необходимый набор и количество данных, раскрытых в соответствии с требованиями указанного Уровня применения.

В Отчете представлена информация по ОАО «Газпром нефть» и его дочерним и зависимым обществам (именуемым в Отчете также «Газпром нефть», Компания, Группа) за 2010 календарный год. Отчет представляет финансовое положение и результаты производственной деятельности исходя из консолидированных данных ОАО «Газпром нефть». При подготовке Отчета использовалась управленческая и аудированная финансовая отчетность ОАО «Газпром нефть», составленная по стандартам РСБУ и GAAP. Данные, отражаю-

щие деятельность в социальной сфере и в области трудовых отношений, а также результаты в сфере охраны окружающей среды, охватывают ОАО «Газпром нефть» и его дочерние и зависимые общества в России и СНГ, если в тексте не указано иное. Данные аккумулировались и систематизировались в рамках корпоративных информационных систем по направлениям деятельности на основе информационных запросов, составленных с учетом рекомендаций GRI-G3, а также опыта ежегодной отчетности в области устойчивого развития в Компании, которая публикуется с 2007 г. Подготовка к публикации Отчета в области устойчивого развития ведется с 2009 г. одновременно с подготовкой Годового отчета.

Охват проблематики устойчивого развития отражает как стратегические приоритеты Компании, так и информационные запросы заинтересованных сторон, охватывающие экономические, социальные и экологические направления деятельности Компании. С учетом мнений, высказанных пользователями корпоративной отчетности ОАО «Газпром нефть» в связи с публикацией Отчета о деятельности в области устойчивого развития ОАО «Газпром нефть» за 2010 г., более значительное место в данном Отчете занимает освещение задач и результатов инновационного развития, региональной политики, структур и систем управления. Отчет публикуется на русском и английском языках. С Отчетом также можно ознакомиться на интернет-сайте Компании.

* Подробнее об уровнях применения GRI см. www.globalreporting.org.

ОГЛАВЛЕНИЕ



- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 ОБ ОТЧЕТЕ 4 ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» 6 ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» 8 О КОМПАНИИ 9 Основные области деятельности Компании 10 Структура Компании 12 География деятельности Компании 16 Стратегические горизонты 18 Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты 28 УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ 29 Корпоративное управление 31 Интеграция принципа устойчивого развития в практику Компании 32 Взаимодействие с заинтересованными сторонами 36 Диалог в режиме реального времени 38 Корпоративные коммуникации 42 Ориентиры на перспективу: 2011–2013 гг. | <ul style="list-style-type: none"> 44 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: УСТОЙЧИВОСТЬ И РАЗВИТИЕ 45 Основные производственные и финансовые результаты: устойчивая динамика роста 47 Реализация стратегии бизнеса 52 Рост и эффективность: реализация стратегических проектов 56 Вектор инноваций 64 Ориентиры на перспективу: 2011–2013 гг. 66 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА 67 Стратегия и управление 69 Характеристика персонала 70 Мотивация и социальная поддержка 75 Обучение и развитие 80 Корпоративная культура «Газпром нефти»: общее дело, общие ценности, общий успех 82 Ориентиры на перспективу: 2011–2013 гг. |
|--|---|



- 84 КОМПАНИЯ И РЕГИОНЫ:
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО**
- 85 Экономическая география сотрудничества
- 89 Корпоративная региональная политика
- 92 Реализация региональной политики
- 94 Социальные программы и проекты
компании «Газпром нефть» в регионах
России: инвестиции в будущее**
- 96 Ориентиры на перспективу: 2011–2013 гг.
- 98 БЕЗОПАСНОЕ РАЗВИТИЕ:
ПРОМЫШЛЕННАЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА**
- 99 Стратегия и управление
- 102 Промышленная безопасность
и охрана труда
- 104 Снижение негативного воздействия
на окружающую среду и эффективное
использование ресурсов
- 111 Основные инициативы 2010 г.
в сфере охраны окружающей среды
и рационального использования
природных ресурсов**
- 114 Ориентиры на перспективу: 2011–2013 гг.
- ПРИЛОЖЕНИЕ 1**
- 116 Реализация принципов отчетности
в области устойчивого развития
- ПРИЛОЖЕНИЕ 2**
- 119 Индекс стандартных элементов
отчетности GRI
- ПРИЛОЖЕНИЕ 3**
- 140 Значение некоторых терминов
и аббревиатур
- Контакты и обратная связь

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

В 2010 г. «Газпром нефть» показала рост основных финансово-производственных показателей и в очередной раз подтвердила репутацию одной из наиболее эффективных компаний нефтегазовой отрасли. Продолжая укреплять вертикальную интеграцию, Компания существенно продвинулась в достижении поставленных стратегических целей: запущены новые крупные добычные проекты, успешно идет модернизация нефтеперерабатывающих предприятий, динамично развивается сбытовая сеть, устойчивый рост демонстрируют бизнес-единицы Компании, занимающиеся реализацией нефтепродуктов в премиальных каналах сбыта.

Компания создает базу для будущего роста, инвестируя в развитие кадрового потенциала, способного эффективно решать масштабные стратегические задачи, обеспечивает достойные условия труда, развивает программы поддержки сотрудников.

«Газпром нефть» содействует формированию благоприятной социальной среды в регионах своей деятельности, рассматривая отношения с органами власти как стратегическое партнерство. Компания придает особое значение социальным инвестициям, которые способствуют как всестороннему развитию территорий деятельности «Газпром нефти», так и устойчивому развитию самой Компании.

Убежден, что достижения «Газпром нефти» в 2010 г. во многом определяют направления развития Компании с точки зрения реализации ее долгосрочной стратегии. Решение задач, поставленных сегодня, является залогом успешного осуществления будущих проектов и в конечном счете устойчивого роста стоимости Компании.



Алексей МИЛЛЕР

Председатель Совета директоров
ОАО «Газпром нефть»



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

В 2010 г. «Газпром нефть» сделала большой шаг на пути к достижению стратегических целей, продемонстрировав устойчивую динамику роста по всем направлениям бизнеса.

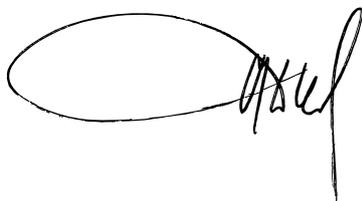
Оценивая итоги 2010 г., я могу с уверенностью сказать, что «Газпром нефть» выходит на качественно новый уровень развития, формируя необходимые условия для достижения долгосрочных стратегических целей. При этом, как и в предыдущие годы, особое внимание Компания уделяла социальным и экологическим проектам, которые являются неотъемлемой составляющей деятельности «Газпром нефти».

В 2010 г. в «Газпром нефти» был реализован ряд программ, адресованных нашим сотрудникам и направленных на расширение возможностей их профессионального роста, развитие карьеры. В прошлом году мы впервые провели Корпоративный форум «Газпром нефти». Новый формат диалога, который войдет в регулярную практику Компании, — это встречи «без галстуков», на которых руководство и сотрудники обсуждают актуальные вопросы деятельности «Газпром нефти».

«Газпром нефть» вносит значимый вклад в социально-экономическое развитие регионов, в которых ведет свой бизнес как крупный работодатель и налогоплательщик. В 2010 г. мы расширили сотрудничество с регионами на основе социально-экономических соглашений. В основе этих соглашений лежит стремление Компании повышать качество жизни людей, содействовать местным сообществам в решении актуальных проблем, развивать социальную инфраструктуру регионов, поддерживать спорт и обеспечивать развитие молодежи.

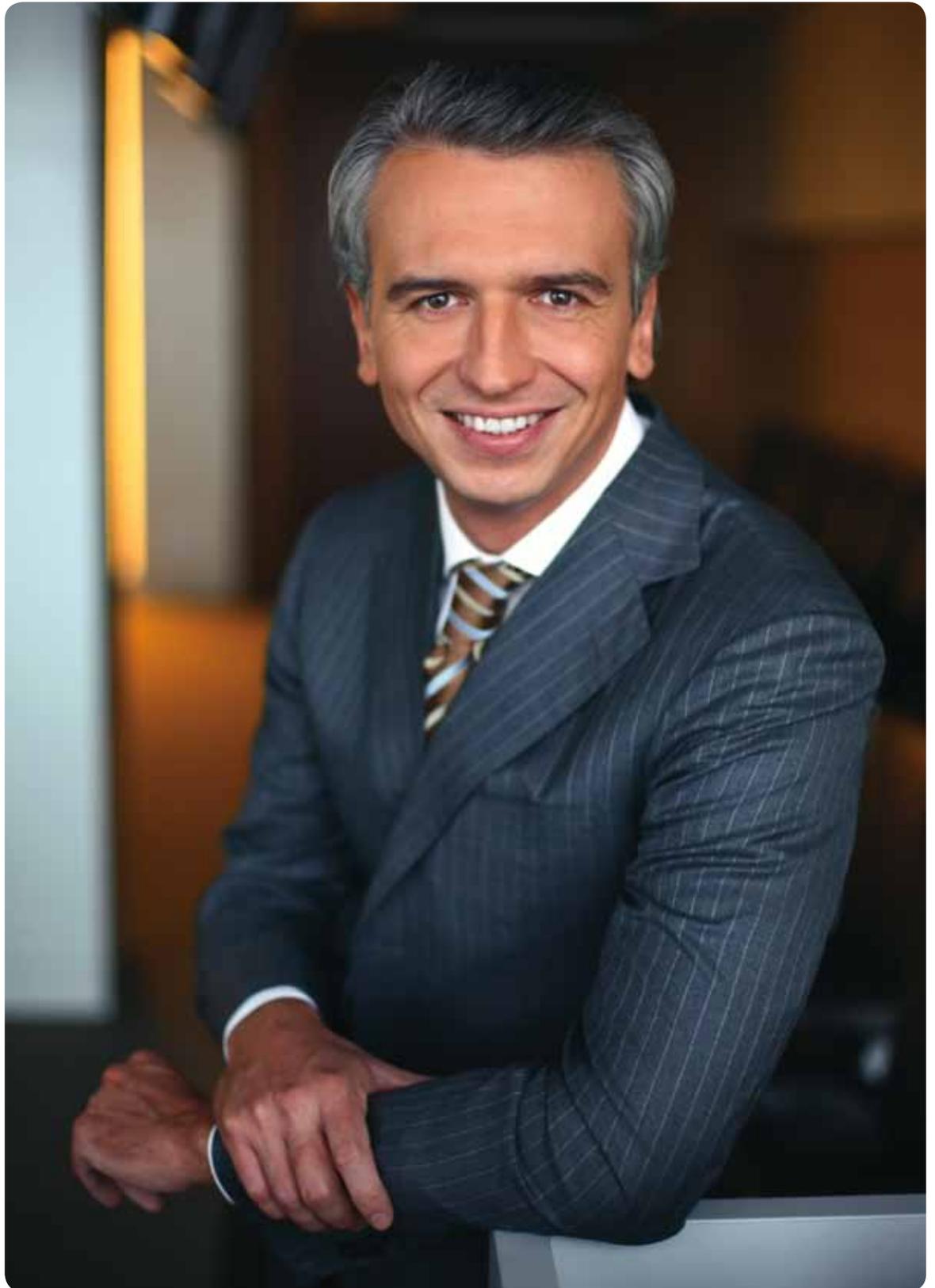
В 2010 г. Компания продолжила внедрение современных эффективных систем управления в сфере промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты. «Газпром нефть» прилагает максимальные усилия, чтобы ее деятельность соответствовала всем требованиям экологического законодательства, лицензионные обязательства выполнялись, а техногенное воздействие на окружающую среду было компенсировано.

Во всех своих инициативах «Газпром нефть» опирается на взаимодействие с широким кругом заинтересованных сторон, рассматривая их как стратегических партнеров в решении экономических, производственных, социальных и экологических задач. Пятый ежегодный Отчет об устойчивом развитии «Газпром нефти» отражает основные направления и результаты этого взаимодействия.



Александр ДЮКОВ

Председатель Правления
ОАО «Газпром нефть»





1

О КОМПАНИИ

ОАО «Газпром нефть», дочерняя компания ОАО «Газпром», – одна из самых крупных и динамично растущих нефтяных компаний России. По итогам 2010 г. «Газпром нефть» является пятой крупнейшей компанией в России по объемам добычи нефти и третьей по объемам нефтепереработки и поставкам нефтепродуктов на российском рынке. Компания входит в число двадцати крупнейших нефтяных компаний мира по доказанным запасам углеводородов, которые превышают 1 млрд т н. э.* В Компании работает более 64 тыс. человек. Акции ОАО «Газпром нефть» обращаются в России на основных торговых площадках – ММВБ и РТС. Капитализация ОАО «Газпром нефть» на 31 декабря 2010 г. составила 19,95 млрд долл.

* По классификации SPE (PRMS).

Стратегическая цель «Газпром нефти» – стать крупной международной компанией российского происхождения, которая обладает регионально диверсифицированным портфелем активов по всей цепочке создания стоимости, активно участвует в развитии регионов, следует принципам социальной и экологической ответственности.

Миссия «Газпром нефти» – предоставлять потребителям энергоресурсы высокого качества, вести бизнес честно и ответственно, заботиться о сотрудниках и быть лидером по эффективности, обеспечивая долгосрочный и сбалансированный рост Компании.

ОСНОВНЫЕ ОБЛАСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Разведка и добыча нефти и газа

«Газпром нефть» ведет разведку, разработку, добычу нефти и газа в России, а также в странах дальнего зарубежья. Ее основные добывающие дочерние компании – ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» («Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз»), ООО «Газпромнефть-Хантос» («Газпромнефть-Хантос») и ООО «Газпромнефть-Восток». Добывающие компании разрабатывают месторождения в Ямало-Ненецком автономном округе (ЯМАО) и Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (ХМАО), в Омской, Томской, Тюменской и Иркутской областях. Зарубежная дочерняя компания Nafta Industrija Srbije (NIS) занимается разведкой и добычей нефти и газа на территории Сербии. Кроме собственной добычи, «Газпром нефть» имеет 50%-ные доли в трех зависимых обществах, добыча которых учитывается методом долевого участия: ОАО «НГК «Славнефть» («Славнефть»), ОАО «Томскнефть» ВНК («Томскнефть») и Salym Petroleum Development (SPD).

«Газпром нефть» является также участником нескольких соглашений о разделе продукции (СРП) и проектов в Анголе, Венесуэле, Ираке и Экваториальной Гвинее.

Переработка, маркетинг и сбыт нефти и нефтепродуктов

Основным перерабатывающим активом Компании является Омский нефтеперерабатывающий завод (Омский НПЗ). «Газпром нефть» ведет также переработку нефти на Московском нефтеперерабатывающем заводе, на «Славнефть-Ярославнефтеоргсинтезе» («Славнефть-ЯНОСе») и на NIS.

Омский НПЗ – один из самых современных нефтеперерабатывающих заводов (НПЗ) в России и один из крупнейших в мире. Установленная мощность Омского НПЗ составляет 19,5 млн т сырой нефти в год. В 2010 г. Омский НПЗ сохранил свое лидирующее положение в России по объемам производства светлых нефтепродуктов и ароматических углеводородов.

Сбытовые предприятия Компании реализуют нефтепродукты в России, СНГ и странах Восточной Европы. Сеть автозаправочных станций (АЗС) «Газпром нефти» включает более полутора тысяч АЗС. Розничный бренд сети АЗС Компании получил широкую узнаваемость на рынке. «Газпром нефть» активно укрепляет свои позиции также в сфере продаж авиакеросина, судового топлива, смазочных материалов, битума.



* По данным ИНФОТЭК.

СТРУКТУРА КОМПАНИИ

ГАЗПРОМ НЕФТЬ

ДОБЫЧА

ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз»
 ООО «Газпромнефть-Хантос»
 ООО «Газпромнефть-Восток»
 ООО «Арчинское»
 ОАО «Меретояханефтегаз»
 ООО «Сибнефть-Югра»
 ООО «Заполярьефть»
 ООО «Газпромнефть-Ангара»
 ООО «Газпромнефть-Сахалин»
 ОАО «НК Магма»

НЕФТЕСЕРВИС И ГЕОЛОГОРАЗВЕДКА

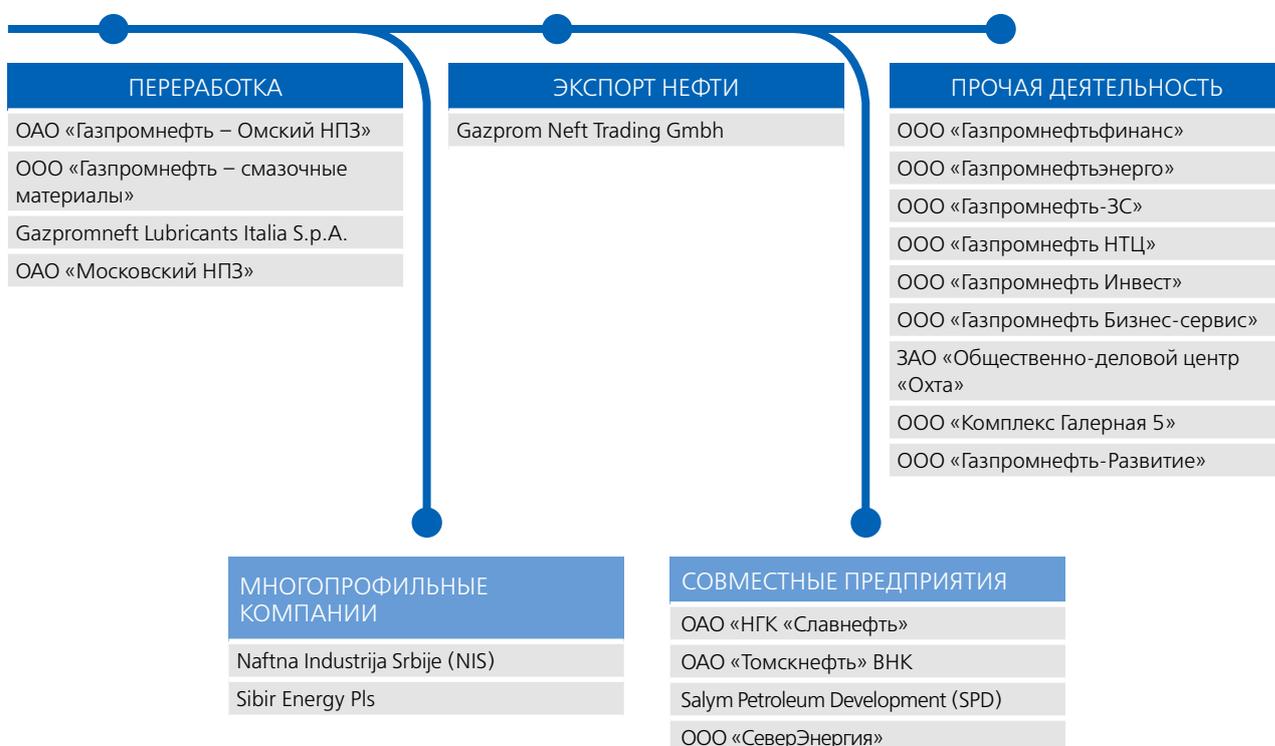
ООО «Газпромнефть-Нефтесервис»
 ОАО «Газпромнефть-ННГФ»
 ООО «Капитальный ремонт скважин-Сервис»
 ООО «Спецтранссервис»
 ООО «Ноябрьскнефтегазсвязь»
 ООО «Ноябрьсктеплонефть»
 ООО «РМЗ «Газпромнефть-ОНПЗ»
 ООО «Ноябрьскнефтепецстрой»
 ООО «Ноябрьскэнергонефть»
 ООО «НоябрьскЭПУСервис»
 ООО «Сервисная буровая компания»
 ООО «Нефтехимремонт»
 ООО «ЯмалСервисЦентр»
 ООО «Ноябрьскнефтегазпроект»
 ООО «НоябрьскНефтегазо-Автоматика»
 ООО «Автоматика-Сервис»
 ООО «Сервисная транспортная компания»
 ООО «Ноябрьская центральная трубная база»

РЕАЛИЗАЦИЯ

ОАО «Газпромнефть-Омск»
 ЗАО «Газпромнефть-Кузбасс»
 ОАО «Газпромнефть-Алтай»
 ООО «Газпромнефть-Центр»
 ЗАО «Мунай-Мырза»
 ООО «Газпромнефть Марин Бункер»
 ОсОО «Газпром нефть Азия»
 ОАО «Газпромнефть-Тюмень»
 ООО «Газпромнефть-Логистика»
 ООО «Газпромнефть-Челябинск»
 ООО «Газпромнефть-Красноярск»
 ОАО «Газпромнефть-Урал»
 ЗАО «Газпромнефть-Аэро»
 ЗАО «Газпромнефть-Аэро Новосибирск»
 ЗАО «Газпромнефть-Северо-Запад»
 ОАО «Газпромнефть-Ярославль»
 ОАО «Газпромнефть-Иваново»
 ОАО «Газпромнефть-Новосибирск»
 ИООО «Газпромнефть-Белнефтепродукт»
 ООО «Газпромнефть-Аэро Мурманск»
 ООО «Газпромнефть-Таджикистан»
 ТОО «Газпромнефть-Казахстан»
 ООО «Альянс-Ойл-Азия»
 ООО «Газпромнефть-Шиппинг»
 ООО «Газпромнефть-Ресурс»
 ООО «Газпромнефть-Нижний Новгород»
 ЗАО «Газпромнефть-Мобильная карта»
 ООО «Газпромнефть Лубрикантс Украина»

ЗАРУБЕЖНЫЙ ХОЛДИНГ

Gazprom Neft North Africa B.V.
 Gazprom Neft Equatorial B.V.
 Gazprom Neft Cuba B.V.
 Gazprom Neft Badra B.V.



Изменения в структуре Компании в 2010 г.:

- приобретение совместно с компанией «НОВАТЭК» 51%-ной доли участия в акционерном капитале ООО «СеверЭнергия»;
- приобретение 100 % обыкновенных акций Sibir Energy, что обеспечило Компании прямой контроль над Sibir Energy и косвенный контроль над Московским НПЗ. Основные добывающие активы Sibir Energy включают в себя ОАО «НК «Магма» (95 % акций принадлежит Sibir Energy) и 50%-ную долю участия в совместном предприятии с Royal Dutch Shell – Salym Petroleum Development (SPD).

Кроме того, Sibir Energy владеет 38,86 % в Московском НПЗ, который находится в совместном управлении Sibir Energy и ОАО «Газпром нефть», а также сеть из 134 заправочных станций в Москве и Московской области;

- завершение сделки по приобретению 51%-ной доли сербской нефтяной компании Naftna Industrija Srbije (NIS);
- завершение сделки по приобретению 100 % акционерного капитала ООО «СТС-Сервис».

ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Компания добывает нефть и газ в крупнейших нефтегазоносных регионах России: Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах, Омской, Томской и Тюменской областях. Основные перерабатывающие мощности Компании находятся в Москве, Омской и Ярославской областях. Сеть сбытовых предприятий «Газпром нефти» охватывает всю страну. «Газпром нефти» укрепляет свои позиции на зарубежных рынках. Компания работает в Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Республике Беларусь. Зарубежные активы «Газпром нефти» включают компании в Сербии, Италии и Австрии. Компания реализует проекты на Ближнем Востоке, в Африке и Латинской Америке.

ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА КОМПАНИИ

РЕГИОНЫ ДОБЫЧИ

- 24 Красноярский край
- 55 Омская область
- 56 Оренбургская область
- 70 Томская область
- 72 Тюменская область
- 86 Ханты-Мансийский АО – Югра
- 89 Ямало-Ненецкий АО
- Сербия
- Ангола

РЕГИОНЫ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ

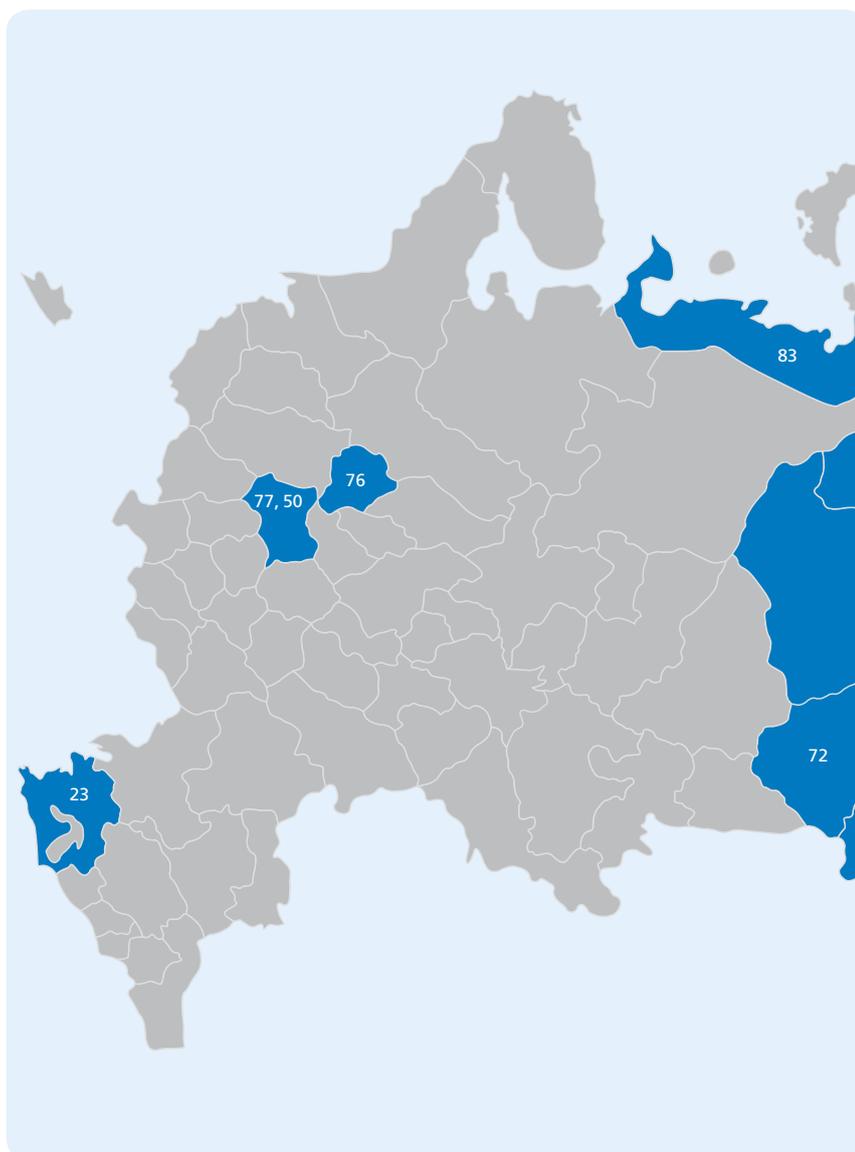
- 38 Иркутская область
- 23 Краснодарский край
- 24 Красноярский край
- 83 Ненецкий АО
- 55 Омская область
- 70 Томская область
- 72 Тюменская область
- 86 Ханты-Мансийский АО – Югра
- 89 Ямало-Ненецкий АО

НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА

- 77 Москва и Московская область
- 55 Омская область
- 76 Ярославская область
- Сербия
- Республика Беларусь

ПРОИЗВОДСТВО СМАЗОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

- 55 Омская область
- 76 Ярославская область
- Сербия
- Италия

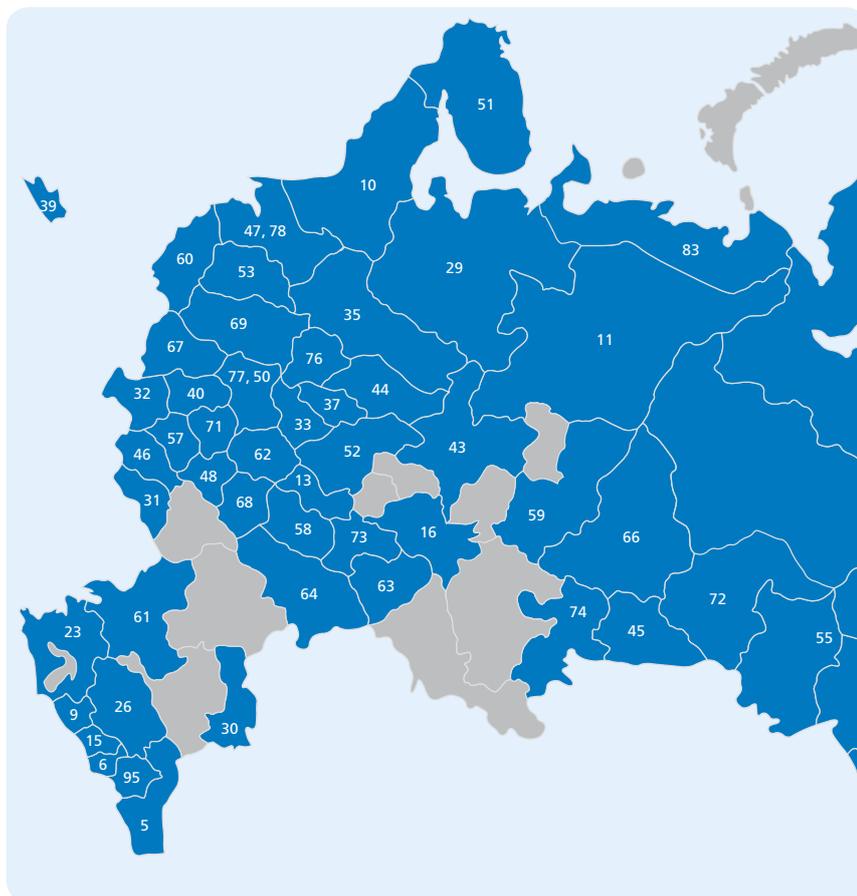


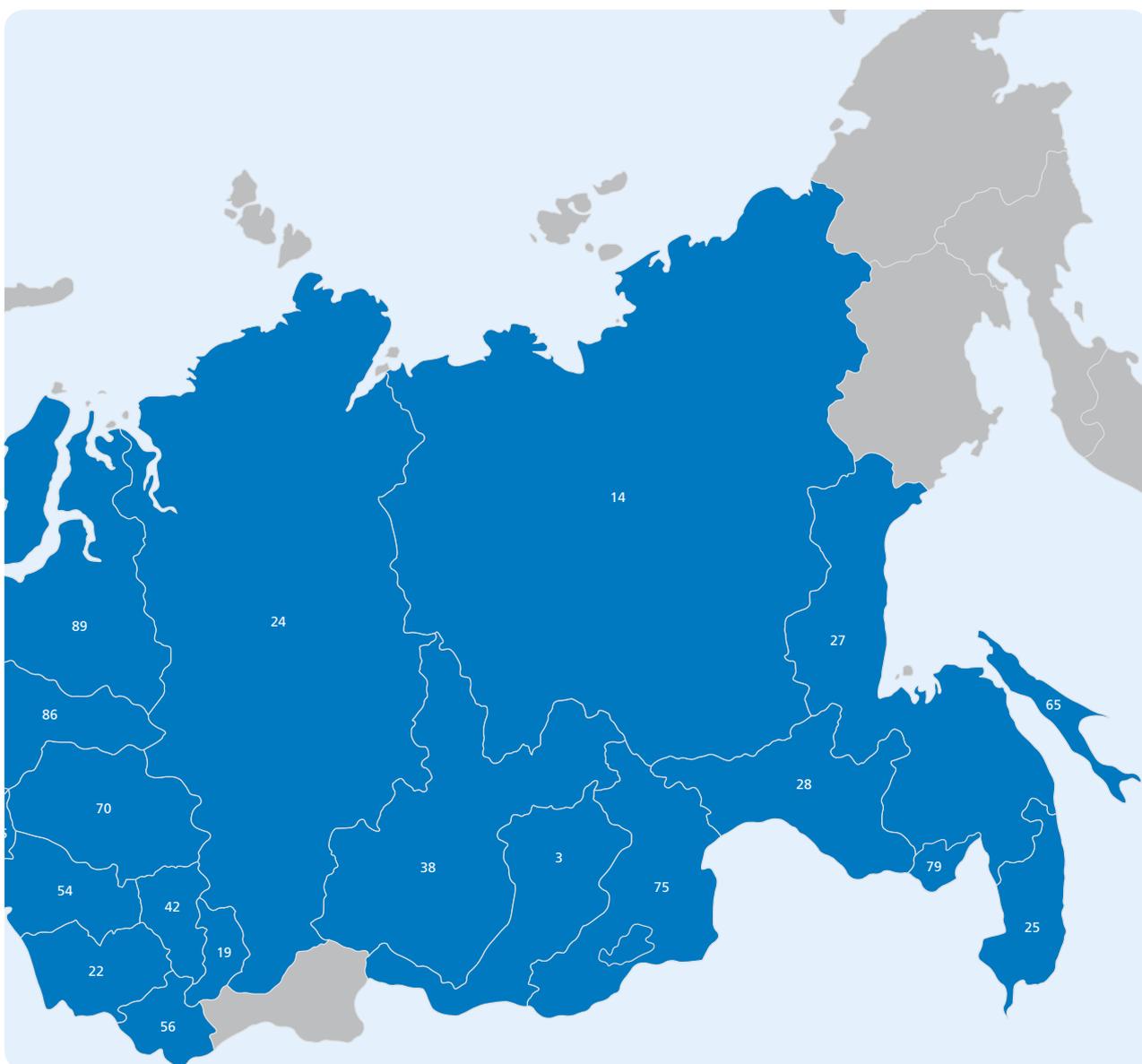




СБЫТОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОМПАНИИ

КРУПНООПТОВЫЕ ПРОДАЖИ	РОЗНИЧНЫЕ ПРОДАЖИ	ГАЗПРОМНЕФТЬ МАРИН БУНКЕР	ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЭРО
22 Алтайский край	22 Алтайский край	29 Архангельская область	28 Амурская область
28 Амурская область	37 Ивановская область	30 Астраханская область	32 Брянская область
29 Архангельская область	40 Калужская область	34 Волгоградская область	36 Воронежская область
30 Астраханская область	42 Кемеровская область	39 Калининградская область	75 Забайкальский край
31 Белгородская область	24 Красноярский край	23 Краснодарский край	77, 50 Москва
32 Брянская область	77, 50 Москва	51 Мурманская область	и Московская область
33 Владимирская область	и Московская область	25 Приморский край	51 Мурманская область
35 Вологодская область	52 Нижегородская область	16 Республика Татарстан	54 Новосибирская область
36 Воронежская область	53 Новгородская область	61 Ростовская область	47, 78 Санкт-Петербург
79 Еврейская автономная область	54 Новосибирская область	47, 78 Санкт-Петербург	и Ленинградская область
37 Ивановская область	55 Омская область	27 Хабаровский край	64 Саратовская область
38 Иркутская область	47, 78 Санкт-Петербург	и Ленинградская область	69 Тверская область
39 Калининградская область	и Ленинградская область	76 Ярославская область	70 Томская область
40 Калужская область	66 Свердловская область		73 Ульяновская область
9 Карачаево-Черкесская Республика	69 Тверская область		27 Хабаровский край
42 Кемеровская область	70 Томская область		74 Челябинская область
43 Кировская область	72 Тюменская область		Кыргызстан
44 Костромская область	86 Ханты-Мансийский АО – Югра		Казахстан
23 Краснодарский край	74 Челябинская область		Таджикистан
24 Красноярский край	89 Ямало-Ненецкий АО		
45 Курганская область	76 Ярославская область		
46 Курская область			
48 Липецкая область			
77, 50 Москва			
и Московская область			
51 Мурманская область			
52 Нижегородская область			
53 Новгородская область			
54 Новосибирская область			
55 Омская область			
56 Оренбургская область			
57 Орловская область			
58 Пензенская область			
59 Пермская область			
25 Приморский край			
60 Псковская область			
3 Республика Бурятия			
5 Республика Дагестан			
6 Республика Ингушетия			
10 Республика Карелия			
11 Республика Коми			
13 Республика Мордовия			
14 Республика Саха (Якутия)			
15 Республика Северная Осетия – Алания			
16 Республика Татарстан			
19 Республика Хакасия			
61 Ростовская область			
62 Рязанская область			
63 Самарская область			
47, 78 Санкт-Петербург			
и Ленинградская область			
64 Саратовская область			
65 Сахалинская область			
66 Свердловская область			
67 Смоленская область			
26 Ставропольский край			
68 Тамбовская область			
69 Тверская область			
70 Томская область			
71 Тульская область			
72 Тюменская область			
73 Ульяновская область			
27 Хабаровский край			
86 Ханты-Мансийский АО – Югра			
74 Челябинская область			
95 Чеченская Республика			
75 Читинская область			
21 Чувашская Республика			
89 Ямало-Ненецкий АО			
76 Ярославская область			





СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ГОРИЗОНТЫ

В начале 2010 г. была принята Стратегия развития ОАО «Газпром нефть» на период до 2020 г., которая определяет основные принципы, цели, направления развития и ожидаемые результаты деятельности Компании.

ДОБЫЧА

100 МЛН Т
Н. Э.
В ГОД

Отношение запасов к добыче — **20** лет

Доля добычи на месторождениях
в начальных стадиях разработки —
не менее **50** %

Доля добычи от зарубежных
проектов — **10** %

К 2020 г. масштабное развитие бизнеса призвано обеспечить самый высокий совокупный доход для акционеров среди нефтяных компаний России при сохранении места в тройке лидеров по эффективности среди российских вертикально интегрированных нефтяных компаний (ВИНК).

ПЕРЕРАБОТКА

70 МЛН Т
СЫРЬЯ
В ГОД

В том числе в Российской Федерации — до **40** млн т,
за рубежом — до **30** млн т в год

Повышение глубины переработки в России до **90** %

Увеличение выхода
светлых нефтепродуктов в России до **77** %

ПРОДАЖИ КОНЕЧНЫМ ПОТРЕБИТЕЛЯМ

40 МЛН Т
В ГОД,
ИЗ НИХ:

12 млн т — розничные продажи через АЗС
(в том числе **8,2** млн т в России и СНГ)

18 млн т — авиатопливо, бункеровка судов,
смазочные материалы и др.

10 млн т — мелкооптовые продажи
крупным конечным потребителям

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ: ОРИЕНТИРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Реализация Стратегии в области устойчивого развития ОАО «Газпром нефть» в 2008–2010 гг.: создание прочной основы для масштабного роста

Стратегический вектор:
ориентиры на 2008–2010 гг.

Разработка и утверждение ключевых кодексов и политик в сфере устойчивости развития и их внедрение на всех предприятиях Компании

Развитие интегрированной системы управления рисками

Совершенствование системы сбора, анализа и контроля данных в области устойчивости развития

Развитие и систематизация диалога с заинтересованными сторонами

Ключевые результаты **2008**

Приняты корпоративные политики: в области управления проектами, по стратегическому планированию, в области управления рисками, в области документационного обеспечения управления, по информационной безопасности, в области информационных технологий, в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, в области благотворительности.

Принята Политика в области управления рисками. Разработана Интегрированная система управления рисками (ИСУР).

В связи с расширением масштаба Компании, реализацией программ реструктуризации пересмотрен периметр отчетности.

Реализован пилотный проект «Обзор деятельности в области устойчивого развития» с использованием ограниченного количества ключевых показателей деятельности в этой сфере.

Руководство и специалисты Компании принимали участие в деловых и научно-практических конференциях.

Были организованы регулярные встречи менеджмента и сотрудников.

Проведены исследования, выявляющие наиболее существенные вопросы взаимодействия Компании и ее сотрудников.

Развивались медийные каналы коммуникации. Начат выпуск новой общекорпоративной «Нефтегазеты».

Принята Стратегия развития внутрикорпоративных коммуникаций до 2015 г.

Принцип устойчивого развития предполагает сбалансированность экономической, экологической и социальной составляющих деятельности Компании. Интеграция стратегии устойчивого развития в долгосрочную корпоративную Стратегию «Газпром

нефть» считает важным фактором достижения новых горизонтов развития. Компания последовательно развивает системный подход к решению задач в области устойчивого развития, постоянно оценивая достигнутые результаты.

Ключевые результаты 2009

Подготовлена новая редакция Кодекса корпоративной этики ОАО «Газпром нефть».

Принят комплекс общекомплексных стандартов, регламентирующих деятельность в сфере управления рисками, работы с персоналом, промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Велось их внедрение на предприятиях Компании.

ИСУР внедрена в 24 дочерних и зависимых обществах (ДЗО) Компании. Выявлены и оценены основные бизнес-риски, разрабатывались и осуществлялись мероприятия по управлению ими.

Формирование отчетности, отражающей реализацию основных целей на среднесрочную перспективу с учетом ряда рекомендаций «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» (GRI-G3) и стандартных показателей.

Подготовка проекта по адаптации системы сбора и консолидации данных к новой структуре Компании с учетом развития международных стандартов отчетности в нефтяной отрасли.

Сформировано структурное подразделение Компании, отвечающее за развитие отношений с инвесторами.

Создан Координационный совет по работе с профсоюзами и трудовыми коллективами ОАО «Газпром нефть».

Подготовлен и подписан ряд соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с регионами.

Внедрялась практика общественных слушаний по воздействию планируемой производственной деятельности Компании на окружающую среду.

Внедрялся системный подход к развитию корпоративных коммуникаций. Принята долгосрочная Политика в области внешних коммуникаций.

Расширен комплекс каналов корпоративных коммуникаций. Совершенствовались содержание корпоративных СМИ с учетом информационных запросов аудитории и механизмов обратной связи. Организована регулярная публикация интервью с руководителями Компании.

Ключевые результаты 2010

Советом директоров одобрен проект новой редакции Кодекса корпоративной этики ОАО «Газпром нефть». Кодекс дорабатывался с учетом широкого обсуждения в Компании.

Разработана Стратегия ОАО «Газпром нефть» по работе с персоналом до 2020 г.

В 2010 г. высшими органами управления Компании был одобрен ряд новых корпоративных стандартов в сфере ПЭБ, ОТ и ГЗ, работы с персоналом.

Разработана Концепция региональной политики ОАО «Газпром нефть».

В Компании действовала Политика в области управления рисками и стандарт «Интегрированная система управления рисками», разработаны методические документы ИСУР, определены риски Компании и мероприятия по управлению ими. Внедрялась ИСУР. Система управления рисками отражает комплексный подход к рискам, в том числе нефинансовым.

Опубликован Отчет в области устойчивого развития ОАО «Газпром нефть» за 2009 г с учетом ряда рекомендаций и стандартных показателей «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» (GRI-G3) Глобальной инициативы по отчетности.

Разработана программа развития отчетности в области устойчивого развития, ориентированная на поэтапное повышение уровня применения «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» (GRI-G3).

Проведен анализ системы отношений с внутренними и внешними заинтересованными сторонами.

Реализована Программа развития внутрикорпоративных коммуникаций. Проведен первый Корпоративный форум.

Развивалась практика работы с регионами на основе заключения социально-экономических соглашений.

Координационный совет по работе с профсоюзами и трудовыми коллективами ОАО «Газпром нефть» рассмотрел ряд актуальных вопросов взаимодействия работников и Компании.

Проведены общественные слушания по воздействию планируемой производственной деятельности Компании на окружающую среду.

Стратегический вектор:
ориентиры на 2008–2010 гг.

Увеличение добычи нефти и газа

Развитие научно-производственного центра в области геологоразведки, проектирования, мониторинга и добычи нефти и газа («Газпромнефть НТЦ»)

Увеличение глубины нефтепереработки, переход на новые стандарты качества моторного топлива

Развитие розничного направления

Повышение эффективности труда:

- внедрение системы ключевых показателей эффективности,
- формирование системы уровней квалификации (грейдов)

Ключевые результаты 2008

Сложная экономическая ситуация обусловила некоторое сокращение инвестиций в разработку и оптимизацию месторождений. Рост добычи на таких месторождениях Компании, как Приобское, ряде месторождений в Томской и Омской областях позволил в определенной степени компенсировать негативные тенденции в нефтедобыче.

НТЦ вел ряд программ, охватывающих весь цикл разведки и добычи нефти.

Разработана программа повышения качества топлива Омского НПЗ, направленная на обеспечение соответствия требованиям технического регламента «О требованиях к автомобильному и авиационному бензину, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и топочному мазуту».

Количество АЗС (собственных, арендованных и франчайзинговых) выросло с 782 (в 2007 г.) до 865 (в 2008 г.).

Разработана система управления по целям.

В программе участвовали 550 руководителей Корпоративного центра и ДЗО.

Началось внедрение системы грейдов (пилотные проекты).

Внедрена система грейдов Корпоративного центра.

Ключевые результаты 2009

Восстановлен рост добычи нефти и газа.
 Консолидирован контрольный пакет акций Sibir Energy, проведена интеграция NIS.
 Велась активная разработка месторождений, изыскание дополнительных резервов извлечения нефти на активах с падающей добычей.

НТЦ выполнял весь спектр работ в области разработки, разработки и добычи нефти и газа.
 Открыт Центр пространственной визуализации (г. Санкт-Петербург).

Завершена модернизация установок гидроочистки дизельного топлива 24/6 и 24/9 на Омском НПЗ, которая позволит перейти на выпуск дизельного топлива стандартов классов 4 и 5.
 Начато строительство установки изомеризации «Изомалк-2», которая позволит увеличить объем выпуска автобензинов и довести их качество до соответствия требованиям классов 4 и 5.

Розничная сеть Компании включала 950 АЗС.
 Внедрялись единые стандарты обслуживания клиентов.
 Шла реализация программы внедрения единого розничного бренда Компании, рассчитанная на 2009–2011 гг.
 Ребрендинг прошли 387 АЗС.

В ДЗО завершена оценка и присвоение грейдов должностям высшего руководства. Система грейдов полностью внедрена в девяти ДЗО.
 Выполнялась программа внедрения системы ключевых показателей эффективности.
 Разработан пакет стандартов Компании в области мотивации и социального обеспечения персонала.

Ключевые результаты 2010

Присоединены новые активы в перспективном газоносном районе полуострова Ямал, развиваются зарубежные проекты.
 Повысилась эффективность деятельности на традиционных активах.
 Прирост доказанных запасов углеводородов «Газпром нефть» в 2010 г. по категории PRMS составил 5,1 млн т н. э., коэффициент восполнения запасов превысил 110 %. Объем добычи нефти увеличился по сравнению с предыдущим годом на 4,8 %, товарного газа – на 26,1 %.

Выполнены разработки в области геолого-геофизических исследований, совершенствования методов оценки запасов, снижения геологических рисков и повышения точности определения перспективных объектов.
 Прошел стадию опытно-промышленной эксплуатации программно-технический комплекс «Искендер».

Шла реализация программы модернизации мощностей нефтепереработки, в том числе введен в строй комплекс изомеризации легких бензиновых фракций «Изомалк-2» на Омском НПЗ.
 Достигнут рост объема производства высокооктанового бензина на 12,7 %, дизельного топлива стандарта Евро-4 – на 15,4 %.

Розничная сеть Компании расширена до 1 596 АЗС.
 Начата завершающая стадия ребрендинга сети АЗС. Под новым брендом работали 950 АЗС в России, Таджикистане, Казахстане, Кыргызстане и Беларуси.
 Развитие премиальных сегментов сбыта: рост розничной реализации авиатоплива – на 19 %, бункеровочного топлива – на 17 %, фасованных масел – на 29 %. В 2010 г. Компания лидирует среди ВИНК в розничной реализации авиатоплива и на бункерном рынке РФ, занимает второе место в поставках авиакеросина на внутренний рынок РФ.
 Вывод на российский и зарубежные рынки нового семейства брендов G-Family, в ассортимент которого вошли более 40 новых современных масел международного уровня для потребительского и коммерческого рынка.

Совершенствовалось управление компенсационным пакетом.
 Система грейдов распространена на ДЗО, вошедшие в Группу «Газпром нефть» в 2010 г.
 Внедрены изменения в систему премирования в нефтедобывающих ДЗО.
 Разработан и внедрен стандарт мониторинга ключевых показателей эффективности, проведено обучение.
 Внедрена система тестирования кандидатов и кадровых резервистов по управленческим компетенциям.
 Предложена концепция системы оценки управленческого персонала.
 Начато формирование корпоративной программы «Мобильный персонал».

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Стратегический вектор:
ориентиры на 2008–2010 гг.

Повышение мотивации и лояльности персонала: определение единых подходов к составу социального пакета и развитие нематериальной мотивации, внедрение единой корпоративной культуры

Профессиональное развитие персонала и привлечение молодых специалистов: создание и совершенствование корпоративных учебных центров, расширение программ профессионального обучения и развития организационных и управленческих навыков

Расширение сотрудничества с учреждениями высшего и среднего профессионального образования

ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ

Выполнение условий существующих соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с регионами и дальнейшее развитие партнерства

Оптимизация расходов на благотворительность с учетом выделенных в Политике благотворительной деятельности стратегических программ

Ключевые результаты **2008**

Начато внедрение элементов единой интегрированной корпоративной культуры.

Бизнес-цели и ценности Компании доводились до сотрудников через систему Управления по целям.

Корпоративные мероприятия проводились во всех подразделениях.

Разработаны стандартизированные процессы в таких областях, как «Планирование и подготовка кадрового резерва на целевые должности», «Работа с молодыми специалистами», «Порядок организации обучения сотрудников».

Начато формирование кадрового резерва Компании.

Продолжение сотрудничества с приоритетными регионами присутствия Компании. Сохранение всех основных социальных программ в условиях сложной экономической ситуации.

Увеличен объем финансирования программ социальной помощи детским домам, школам, интернатам и учреждениям культуры с учетом сложной экономической ситуации.

Разработаны подходы к повышению эффективности управления программами, а также благотворительной помощи.

Ключевые результаты 2009

Начата разработка единой концепции предоставления социальных льгот в Группе «Газпром нефть» с учетом рыночной практики.

Разработана типовая форма коллективного договора.

Сформированы модульные программы комплексного развития управленческого потенциала сотрудников Компании, менеджеров различного уровня.

Начата разработка системы профессиональных компетенций по направлениям деятельности.

Начата работа над Концепцией региональной политики ОАО «Газпром нефть».

Подготовлен стандарт «Порядок подготовки и заключения социально-экономических соглашений».

Продолжено сотрудничества со всеми приоритетными регионами присутствия Компании.

Впервые заключены социально-экономические соглашения с Ленинградской и Мурманской областями.

Утвержден корпоративный стандарт «Порядок оказания благотворительной помощи».

Велась оптимизация благотворительной деятельности на основе развития приоритетных направлений благотворительной помощи.

Ключевые результаты 2010

Сформирована и защищена Концепция корпоративной системы социальных льгот.

Проведен ряд региональных семинаров для профсоюзного актива и сотрудников кадровых служб ДЗО по содержанию типового коллективного договора.

Типовая форма коллективного договора внедрялась во всех ДЗО, в которых в 2011 г. заканчивается срок действия текущих договоров.

Корпоративная система социальных льгот внедрена в 20 % ДЗО.

Реализованы мероприятия по диагностике корпоративной культуры.

Проводились конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования, оздоровительные мероприятия.

Расширена наградная кампания.

В Блоке разведки и добычи сформированы модели профессиональных компетенций.

Шла реализация пилотного проекта по разработке моделей профессиональных компетенций в нефтепереработке.

Утвержден стандарт по организации обучения.

Вводились новые форматы обучения и развития. Разработаны модульные программы «Мастерская управления» (для начальников управлений) и «HR-менеджер» (для руководителей кадровых служб и резервистов на эти позиции).

Шло внедрение системы кадрового резерва на целевые должности, сформирован пул внутренних кандидатов по критически важным должностям.

Внедрен процесс публикации внутренних вакансий на корпоративном портале.

Сформирована концепция системы прогнозирования и обеспечения потребностей в специалистах, обладающих дефицитными компетенциями, определены потребности на 2011–2013 гг. в соответствии со «Стратегией ОАО «Газпром нефть» по работе с персоналом».

Принят и рекомендован к использованию в ДЗО стандарт «Порядок подготовки и заключения социально-экономических соглашений».

Проведено исследование практики взаимодействия Компании с регионами в контексте стратегии развития Компании и тенденций регионального развития. Результаты исследования позволили уточнить комплекс основных направлений региональной политики и инструментов ее реализации.

Утверждена Концепция региональной политики ОАО «Газпром нефть».

Заключены Генеральные соглашения о сотрудничестве на 2011–2013 гг. с органами власти ХМАО и ЯНАО. Эти документы стали продолжением предыдущих соглашений. Действовали соглашения с Омской, Ленинградской, Мурманской областями. Заключен ряд социально-экономических соглашений на уровне муниципальных образований.

Благотворительная поддержка оказывалась в соответствии с корпоративным стандартом «Порядок оказания благотворительной помощи». Средства направлялись на поддержку проектов, имеющих долгосрочный потенциальный эффект (строительство спортивно-оздоровительных комплексов, проведение значимых спортивных и культурных мероприятий), а также на решение наиболее острых задач поддержания социальной инфраструктуры.

Приоритетным вниманием пользовались инициативы, адресованные детям и молодежи.

Стратегический вектор:
ориентиры на 2008–2010 гг.

Повышение качества управления в сфере промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (ПЭБ, ОТ и ГЗ): внедрение Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, создание интегрированной системы управления в области ПЭБ, ОТ и ГЗ, обеспечивающей выполнение требований законодательства регионов присутствия Компании в РФ и за рубежом и ориентированной на лучшие мировые практики

Снижение травматизма работников

Ключевые результаты **2008**

Утверждена Политика ОАО «Газпром нефть» в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (ПЭБ, ОТ и ГЗ).

Разработана стратегия внедрения интегрированной системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Разработан и начат проект по внедрению информационно-управляющей системы «Азимут», позволяющей интегрировать информацию в сфере промышленной безопасности, автоматизировать и стандартизировать управленческую отчетность.

Проведены анализ и оценка состояния экологической безопасности производственных объектов Компании, шло выявление факторов риска.

Разработаны и утверждены «Методические указания по обучению сотрудников в области ПЭБ, ОТ и ГЗ в 2008–2010 гг.».

Начато обучение сотрудников по применению стандартов Компании в области ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Обучено около 1 000 человек на наиболее ответственных участках производства.

Начат переход на новые типы современных средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Проведены мероприятия по повышению безопасности автотранспортных перевозок, в том числе реализована программа повышения квалификации водителей.

Ключевые результаты 2009

Сформирован комплекс стандартов, составляющих нормативную и методическую базу реализации корпоративной Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, внедрения интегрированной системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Начато внедрение интегрированной системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Проведен анализ причин и динамики происшествий.

Обучение в сфере экологического законодательства прошли более 700 руководителей и специалистов Компании.

Дисциплина учета происшествий повысилась двадцатикратно по сравнению с 2007г.

Разрабатывались долгосрочные программы по снижению негативного воздействия на окружающую среду в регионах деятельности Компании.

Разработаны первоочередные стандарты, проведен сбор и анализ статистических данных, связанных с травматизмом на производстве.

Внедрена система внутренних расследований, позволяющая выявить причинно-следственные связи и системные причины происшествий. Разрабатывались и осуществлялись корректирующие мероприятия.

Создан институт внутренних инструкторов. Подготовлено 122 инструктора: 64 по программам ПЭБ, ОТ и ГЗ; 58 — по безопасному вождению.

Организовано обучение внутренними инструкторами 14 050 работников ДЗО, из них 7 037 обучено по корпоративным программам ПЭБ, ОТ и ГЗ и 7 013 — по безопасному вождению.

Обеспечен переход на закупку СИЗ, соответствующих Техническим условиям и фирменному стилю «Газпром нефти».

Проведены учения, направленные на отработку эффективных действий в нештатных ситуациях.

Ключевые результаты 2010

Интегрированная система управления в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты обеспечила реализацию единой политики в сфере ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Проведен аудит систем управления ПЭБ, ОТ и ГЗ четырех дочерних обществ Компании.

Повышено качество проведения оценки рисков и расследования происшествий.

Компания осуществляла управление взаимодействием с подрядчиками по вопросам промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты на основе соответствующего стандарта.

Обучение в области обеспечения экологической безопасности прошли 749 руководителей и специалистов. Обучение по комплексу стандартов в области ПЭБ, ОТ и ГЗ прошло около 50 тыс. работников Компании.

Совет директоров «Газпром нефти» одобрил основные направления внедрения системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Были разработаны и внедрялись стратегические экологические программы по ликвидации накопленного экологического ущерба и по снижению негативного воздействия текущей производственной деятельности на окружающую среду.

Создавалась система производственного и производственно-экологического контроля.

Разработан корпоративный стандарт «Интегрированный производственный контроль соблюдения требований нормативных правовых актов и корпоративных стандартов в области промышленной безопасности». Осуществлялся производственный контроль за соблюдением требований в области промышленной безопасности, охраны труда и промышленной санитарии.

Полностью обеспечивалось соответствие спецодежды, которая закупается Компанией, отечественным и европейским требованиям к безопасности. Расходы на приобретение СИЗ в 2010 г. составили 13 тыс. руб. на человека.

Проведены семинары для руководителей высшего и среднего звена по программе «Лидерство в области ПЭБ, ОТ и ГЗ для руководителей». В семинарах приняли участие более 200 руководителей высшего и среднего звена Корпоративного центра и ДЗО «Газпром нефти».

Поддерживался высокий уровень готовности к нештатным ситуациям: проводились мероприятия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций на основании Планов действий. В ДЗО созданы резервы финансовых средств и материальных ресурсов на случай чрезвычайных ситуаций.

Разработан корпоративный стандарт «Порядок обеспечения и управления пожарной безопасностью в Компании и ДЗО».

Коэффициент травматизма (LFTIR) снижен на 23 % по сравнению с 2009 г. Количество ДТП снизилось на 24 %.

Стратегический вектор:
ориентиры на 2008–2010 гг.

Эффективное использование природных ресурсов, снижение воздействия производственной деятельности на окружающую среду

Ключевые результаты **2008**

Принята Среднесрочная инвестиционная программа на 2008–2010 гг. по утилизации и повышению эффективности использования ПНГ.

Ключевые результаты **2009**

Была утверждена и выполнялась программа рекультивации шламовых амбаров и нефтесодержащих земель.

На постоянной основе проводился мониторинг состояния атмосферного воздуха.

Уровень полезного использования попутного газа возрос с 46,8 % (в 2008 г.) до 48,1 %.

Подготовлена актуализированная Газовая программа, включающая инвестиционные проекты строительства систем газосбора, энергогенерации, утилизации низконапорного газа.

Завершено проектирование автоматизированной системы учета ПНГ.

Утверждена программа рекультивации шламовых амбаров и нефтесодержащих земель и начаты работы по программе.

Проведена модернизация блока очистки технологического конденсата на установке каталитического крекинга на Омском НПЗ, в результате чего значительно улучшилось качество промышленных стоков.

Ключевые результаты **2010**

В 2010 г. ресурсы ПНГ в Компании составили около 4,2 млрд м³, а уровень использования ПНГ возрос с 48,1 % (в 2009 г.) до 54,6 % (при плане 49,3 %). Реализуется проект совместного осуществления* с японской компанией Mitsubishi Corporation на Еты-Пуровском месторождении «Муравленковскнефти» в рамках Киотского протокола.

Подготовлена следующая Среднесрочная инвестиционная программа повышения эффективности использования ПНГ на 2011–2013 гг.

В соответствии с программой по рекультивации шламовых амбаров, нефтесодержащих и нарушенных земель в 2010 г. рекультивировано 132 шламовых амбара, 48,636 га нефтесодержащих земель, 595,25 га нарушенных земель.

Осуществление программы по переработке нефтесодержащих отходов. В 2010 г. на добывающих предприятиях термическим методом было обезврежено более 8 тыс. т нефтесодержащих отходов.

При строительстве кустовых площадок в водоохранных зонах Компания применяла экологически чистый безамбарный метод бурения.

Проведена оценка воздействия на морские экосистемы при работах, связанных с разведкой, добычей и транспортировкой углеводородов на шельфе.

Потребление воды на собственные нужды в Компании в 2010 г. сократилось на 16 % по сравнению с 2009 г.

Осуществлялись мероприятия по повышению экологической безопасности на предприятиях нефтепереработки на основе технологической модернизации производства, внедрения новых технологий по очистке газовых выбросов и сточных вод, утилизации образующихся и накопленных промышленных отходов.

Снижалось воздействие продукции на окружающую среду за счет роста доли выпуска высококачественного топлива.

Были организованы работы по комплексному анализу эколого-экономической эффективности возможности внедрения на АЗС дочерних обществ систем рекуперации паров светлых нефтепродуктов

В ООО «Газпромнефть – смазочные материалы» разработана и внедрена интегрированная система менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001, включающих менеджмент качества, экологический менеджмент, менеджмент охраны труда и промышленной безопасности.

С целью оценки влияния производственной деятельности NIS на окружающую среду, выявления эколого-экономических рисков, разработки рекомендаций по улучшению экологической ситуации и снижению негативного влияния на окружающую среду в 2010 г. проведено комплексное экологическое обследование производственных объектов NIS.

* Проекты совместного осуществления – проекты по сокращению выбросов парниковых газов, выполняемые на территории одной из стран полностью или частично за счет инвестиций другой страны. Проекты совместного осуществления являются одним из механизмов реализации соглашений Киотского протокола.



2

УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ

«Газпром нефть» строит и реализует свою стратегию с учетом интересов общества в целом, приоритетов национального развития, глобальных социальных и экологических вызовов. Ставя перед собой амбициозные стратегические цели, «Газпром нефть» стремится обеспечить сбалансированность интересов развития бизнеса и интересов общества, высоких темпов роста и сохранения окружающей природной среды. Компания целенаправленно выстраивает систему корпоративного управления, соответствующую мировому уровню, внедряет современные системы управления рисками, инструменты взаимодействия с широким кругом заинтересованных сторон. Принципы и механизмы управления Компанией обеспечивают при этом следование принципу устойчивости развития как в рамках стратегического планирования, так и в повседневной деятельности.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления «Газпром нефти»* строится в соответствии с действующим российским законодательством, Уставом и внутренними документами Компании. «Газпром нефть» ориентируется также на лучшую мировую практику в этой области. Кодекс корпоративного поведения ОАО «Газпром нефть» направлен на обеспечение эффективной защиты прав и интересов акционеров, прозрачности принятия решений органами управления, профессиональной и этической ответственности членов органов управления и контроля перед Компанией, ее работниками и контрагентами.

Высшим органом управления, к компетенции которого относятся наиболее существенные вопросы деятельности Компании, является Общее собрание акционеров. В соответствии с Уставом Общее собрание акционеров избирает Совет директоров. Совет директоров осуществляет общее руководство деятельностью Компании и отвечает за стратегическое управление, направленное на увеличение акционерной стоимости Компании. Совет директоров обеспечивает эффективную деятельность исполнительных органов Компании

и контролирует ее. Члены Совета директоров обладают необходимыми для решения этих задач компетенциями и опытом. В 2010 г. была разработана методика ежегодной оценки эффективности Совета директоров, учитывающая его реальный вклад в результаты деятельности Компании.

При Совете директоров ОАО «Газпром нефть» создано два комитета, обеспечивающих эффективность его деятельности: Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям. Целью этих комитетов является предварительное углубленное изучение вопросов в рамках своей компетенции.

Исполнительными органами ОАО «Газпром нефть», ответственными за реализацию целей, стратегии и политики Компании, являются Правление (коллегиальный исполнительный орган) и Генеральный директор (единоличный исполнительный орган), являющийся по должности Председателем Правления Компании. В своей деятельности исполнительные органы руководствуются Уставом ОАО «Газпром нефть» и Положениями о Генеральном директоре



* В данной главе приводится краткий обзор системы корпоративного управления ОАО «Газпром нефть». Подробнее о системе корпоративного управления ОАО «Газпром нефть», ее функционировании в 2010 г., а также о персональном составе высших органов управления см. Годовой отчет ОАО «Газпром нефть» за 2010 г.

28 сентября 2010 г. в «Газпром нефти» был организован День инвестора. Представителям крупных инвестиционных компаний и инвестиционных фондов были представлены итоги работы Компании и перспективы ее развития. Аналитики и инвесторы получили возможность обсудить интересующие их вопросы с топ-менеджерами Компании, посетить Московский НПЗ.

Общества и Правлении Общества. Генеральный директор и Правление подотчетны в своей деятельности Совету директоров и Общему собранию акционеров.

Для контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Общим собранием акционеров избирается Ревизионная комиссия, к компетенции которой относится проверка и анализ финансового состояния Компании, функционирования системы внутреннего контроля и системы управления рисками, проверка законности хозяйственных операций.

В Компании существует структурированная, объективная программа вознаграждения руководителей высшего и старшего звена управления, которая обеспечивает связь между краткосрочными целями и размером вознаграждения.

Компания уделяет самое серьезное внимание совершенствованию системы корпоративного управления. В 2010 г. основной акцент был сделан на развитии процедур, обеспечивающих неукоснительное соблюдение прав акционеров и сохранение высокого уровня информационной прозрачности Компании.

«Газпром нефть» публикует финансовую отчетность по международным стандартам, управленческую отчетность и отчеты в области устойчивого развития. С 2010 г. процесс подготовки этих отчетов синхронизирован и комплекс отчетов публикуется одновременно. Эти документы представлены также на официальном корпоративном интернет-сайте. Таким образом, для всех заинтересованных сторон, широкой общественности обеспечивается доступ к сведениям, отражающим все аспекты деятельности Компании.

В свободном обращении находится ограниченное количество акций «Газпром нефти». Однако Компания активно развивает отношения с инвестиционным сообществом, обеспечивая высокий уровень прозрачности информации. Качество работы Компании в этой области получило в 2010 г. высокую оценку: по результатам международного рейтинга IR Global Rankings* «Газпром нефть» заняла первое место по раскрытию финансовой информации среди глобальных компаний нефтегазовой отрасли и вошла в топ-5 компаний по раскрытию финансовой информации в Европе. В отчете компании MZ Consult, подготовленном для «Газпром нефти» по итогам рэнкинга, отмечено высокое качество презентационных материалов Компании, подготовленных с учетом пожеланий инвестиционного сообщества и включающих детальный анализ отчетности. Специалисты IRGR отметили также готовность топ-менеджмента Компании вести активный диалог с инвесторами и аналитиками в ходе телефонных конференций, информативность сайта для инвесторов.

* IR Global Rankings (IRGR) – комплексная международная рейтинговая система оценки IR-сайтов, годовых онлайн-отчетов компаний, процедур раскрытия финансовой информации, корпоративного управления. Рейтинг основан на исследовании деятельности публичных компаний с помощью методологии MZ Consult – одного из ведущих консалтинговых агентств в области отношений с инвесторами. Партнерами рейтинга IRGR выступают такие компании, как KPMG, Arnold & Porter, The Bank of New York Mellon, Bloomberg, Corporate Asia Network, Barbosa, Müssnich & Aragao и Demarest & Almeida.

ИНТЕГРАЦИЯ ПРИНЦИПА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ПРАКТИКУ КОМПАНИИ

Управление деятельностью по достижению целей в области устойчивого развития интегрировано в систему корпоративного и операционного управления Компании. Вопросы устойчивости развития постоянно находятся в поле зрения Совета директоров и Правления Компании. В 2010 г. Советом директоров утверждена Стратегия развития ОАО «Газпром нефть» до 2020 г., определяющая комплекс целей по всем направлениям деятельности Компании, принята новая дивидендная политика.

Специальное внимание уделялось социальным и экологическим составляющим стратегии Компании. Среди вопросов, рассмотренных в 2010 г. Советом директоров, – новая редакция Кодекса корпоративной этики, основные направления внедрения системы управления в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (ПЭБ, ОТ и ГЗ), ход работ по реализации программы утилизации и повышения эффективности использования попутного нефтяного газа (ПНГ), ключевые программы в области корпоративной спонсорской поддержки социально значимых программ. Правление Компании в 2010 г. рассмотрело комплекс вопросов, связанных с развитием кадрового потенциала, с формированием эффективной корпоративной культуры. Была одобрена Концепция корпоративной региональной политики. Утверждена Стратегия ОАО «Газпром нефть» по работе с персоналом до 2020 г.

Цели и принципы Компании в области устойчивого развития отражены в корпоративных политиках, комплексе корпоративных нормативных документов. В 2010 г. высшими органами управления Компании был одобрен ряд новых корпоративных стандартов в сфере ПЭБ, ОТ и ГЗ, работы с персоналом. Задачи в области развития кадрового потенциала, экологической и промышленной безопасности включаются в производственные контракты, которые заключаются с производственными блоками.

Работа по реализации этих задач строится в рамках соответствующих функциональных подразделений Корпоративного центра, производственных блоков и ДЗО.

В 2010 г. Компания работала над решением задач в области устойчивого развития, которые отражали стратегические ориентиры на 2008–2010 гг. Этот этап имел существенное значение для дальнейшего развития Компании: его итогом стало создание платформы для дальнейшего масштабного роста «Газпром нефти», в том числе в таких областях, как работа с персоналом, обеспечение экологической и промышленной безопасности, построение благоприятных для реализации стратегии Компании отношений с регионами ее присутствия, взаимодействие с широким кругом заинтересованных сторон. Поэтапное продвижение Компании в намеченных направлениях отражено на с. 18–27 настоящего Отчета.

Эффективное управление рисками – одна из ключевых составляющих управления устойчивостью развития. Целью Компании в области управления рисками является обеспечение дополнительных гарантий достижения стратегических целей за счет раннего выявления и предупреждения рисков, обеспечения максимальной эффективности мер по их минимизации.

В Компании действуют Политика в области управления рисками и стандарт, регламентирующий деятельность в этой области. Внедряется интегрированная система управления рисками (ИСУР), разработаны методологические документы ИСУР, определены риски Компании и мероприятия по управлению ими. Система управления рисками отражает комплексный подход к рискам, которые могут негативно сказаться на результатах деятельности «Газпром нефти» и выполнении ее обязательств перед акционерами и другими заинтересованными сторонами. В ряду таких рисков Компания рассматривает и нефинансовые риски, в том числе правовые, экологические, кадровые. «Газпром нефть» стремится обеспечить снижение вероятности реализации этих рисков, постоянно контролируя соответствие своей деятельности законодательству и имеющимся стандартам, осуществляя программы по повышению экологической и производственной безопасности, кадровому обеспечению, проводя взвешенную политику конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Масштаб деятельности «Газпром нефти» определяет широту и многообразие социальных связей Компании. Круг ее заинтересованных сторон* включает в себя акционеров и инвесторов, деловых партнеров, персонал, органы государственной власти, местные сообщества. Компания строит отношения со стейкхолдерами на основе открытости, взаимной ответственности и уважения. Качество взаимодействия с заинтересованными сторонами во многом определяет способность Компании гибко реагировать на изменения макроэкономических условий и рыночной конъюнктуры, управлять социальными и экологическими рисками.

Принципы и приоритеты взаимодействия с заинтересованными сторонами отражены в комплексе корпоративных документов, таких как Кодекс корпоративного поведения, Кодекс корпоративной этики, а также в документах, регламентирующих деятельность Компании по отдельным направлениям взаимодействия с заинтересованными сторонами.

«Газпром нефть» постоянно анализирует состав и ожидания заинтересованных сторон, уточняя повестку дня и форматы взаимодействия с ними. Ре-

гулярно проводятся исследования общественного мнения сотрудников Компании. В исследовании, проведенном в 2010 г., приняло участие более 10 тыс. респондентов. Такие исследования позволяют понять структуру и динамику информационных запросов персонала, вовремя определить важные для сотрудников проблемы и реагировать на них. Исследование практики и задач взаимодействия с регионами, также проведенное в 2010 г., позволило уточнить повестку дня диалога с органами государственной власти и местного самоуправления, общественными объединениями, структурами гражданского общества, бизнес-структурами, локальными сообществами.

Позиция Компании по отношению к участию в публичной политике сформулирована в Кодексе корпоративной этики: Компания строго соблюдает все законы, касающиеся политической деятельности, и не принимает участия в политических движениях или организациях. Компания может сотрудничать с органами власти в области разработки законодательства, которое может затронуть ее интересы, и оставляет за собой право заявлять о своей позиции



* Заинтересованные стороны (стейкхолдеры) – социальные группы и лица, на благополучии которых так или иначе отражается деятельность Компании, и которые в свою очередь могут влиять на успешность ее развития.

Принципы и основные сферы взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами

Стейкхолдеры	Принципы взаимодействия	Сферы взаимодействия
Акционеры и инвесторы	<p>Ответственное выполнение обязательств.</p> <p>Добросовестная деловая практика и соблюдение деловой этики.</p> <p>Прозрачность и доступность информации, необходимой для принятия инвестиционных решений.</p>	<p>Повышение стоимости, инвестиционной привлекательности Компании.</p> <p>Повышение качества корпоративного управления.</p> <p>Укрепление бренда и репутации Компании.</p>
Государство	<p>Соблюдение законодательства.</p> <p>Ответственность в уплате налогов в федеральный и местные бюджеты, в использовании трудовых и природных ресурсов.</p> <p>Партнерство в решении задач национальной и региональной конкурентоспособности.</p>	<p>Участие в решении задач устойчивого развития отрасли, реализации Энергетической стратегии РФ.</p> <p>Ответственное и эффективное использование трудовых и природных ресурсов.</p> <p>Содействие социально-экономическому развитию регионов.</p> <p>Внедрение инноваций.</p>
Персонал	<p>Уважение к личности и правам сотрудников.</p> <p>Прозрачность кадровой политики.</p> <p>Экономическая обоснованность и справедливость в оценке результатов труда.</p> <p>Открытость и готовность к диалогу.</p>	<p>Работа, направленная на повышение безопасности труда, создание необходимых условий для профессионального роста, социального благополучия сотрудников.</p> <p>Совершенствование систем материальной и нематериальной мотивации.</p> <p>Социальная поддержка работающих и ветеранов.</p> <p>Конструктивный диалог с профсоюзами.</p> <p>Формирование эффективной корпоративной культуры.</p>
Деловые партнеры. Поставщики и потребители	<p>Взаимная ответственность.</p> <p>Стабильность и надежность.</p> <p>Прозрачность и конкурентность механизмов выбора партнеров.</p>	<p>Реализация программ, направленных на повышение качества продукции и услуг.</p> <p>Развитие долгосрочных взаимовыгодных отношений.</p>
Местные сообщества	<p>Сбалансированность стратегии развития Компании и приоритетов регионального развития.</p> <p>Конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью в решении актуальных социально-экономических и экологических задач.</p>	<p>Развитие практики социально-экономических соглашений с регионами.</p> <p>Реализация программ поддержки молодежи, развития спорта.</p> <p>Поддержка сохранения и развития объектов культурно-исторического значения.</p> <p>Поддержка коренных малочисленных народов.</p> <p>Реализация природоохранных мероприятий.</p>
Общественность	<p>Доступность и прозрачность информации о деятельности Компании в соответствии с корпоративной Информационной политикой.</p>	<p>Развитие диалога с экспертными организациями, благотворительными фондами, развитие отношений со СМИ.</p> <p>Взаимодействие с экспертными и общественными организациями в процессе решения актуальных социальных и экологических задач.</p>

по любым вопросам, затрагивающим ее деятельность, включая интересы ее сотрудников, клиентов, акционеров или местных сообществ. Компания не препятствует политической деятельности своих сотрудников, если она осуществляется во вне рабочее время и без привлечения ресурсов Компании.

«Газпром нефть» участвует в работе экспертных организаций*, разрабатывающих подходы к решению вопросов, актуальных для устойчивого развития отрасли. Специалисты Компании вместе с представителями государственных ведомств и других крупнейших российских компаний работают над такими вопросами, как рациональное недропользование, формирование цивилизованного газового рынка, проблемы регулирования отрасли.

Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, разработанные на основе практики

«Газпром нефти», успешно используются и на зарубежных предприятиях Компании. В 2010 г. NIS и Правительство сербского автономного края Воєводина подписали соглашение о сотрудничестве. Целью соглашения является стабильное социально-экономическое развитие края.

Комплекс механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами обеспечивает эффективную обратную связь, позволяет вовремя выявить как риски, так и новые возможности для расширения и повышения эффективности деятельности Компании.

В некоторых случаях установилась определенная регулярность взаимодействия (например, заседания Координационного совета по работе с профсоюзами, проведение Корпоративного форума). Подготовка социально-экономических соглашений с регионами имеет также определенный цикл.

Основные механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами

Взаимодействие с деловыми партнерами, региональными администрациями, профсоюзами, общественными и экспертными организациями в рамках деловых контрактов, договоров и соглашений о сотрудничестве

Система каналов корпоративных коммуникаций

Регулярные опросы сотрудников и потребителей

Исследования общественного мнения, проводимые как внутри Компании, так и вне ее, в частности в регионах присутствия

Переговоры и совещания

Общественные слушания

Совместные рабочие группы

«Горячие линии» для сотрудников и потребителей

Презентации для инвесторов

Членство в общественных и экспертных ассоциациях

Проведение конференций

* Национальная ассоциация по экспертизе недр, Российское газовое общество, Ассоциация нефтепереработчиков и нефтехимиков, Союз нефтеэкспортеров России (СОНЭК) и др.



Компания сотрудничает с общественными организациями, которые стремятся решать острые социальные задачи, в том числе задачи в области здравоохранения. В 2010 г. «Газпром нефть» начала сотрудничество с Фондом «Подари жизнь», который помогает детям с онкологическими заболеваниями.

В иных случаях диалог имеет конкретные поводы, например: обсуждение экологических аспектов планируемой деятельности, презентация новых социальных инициатив Компании.

Важным инструментом развития диалога со стейкхолдерами является корпоративная отчетность в области устойчивого развития. Компания считает регулярную публикацию отчетов о деятельности в области устойчивого развития важной составляющей корпоративной социальной ответственности. Раскрытие информации о стратегии Компании, ее системах управления и социально значимых результатах деятельности служит необходимой предпосылкой конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами. «Газпром нефть» публикует такие отчеты с 2007 г. Компания стремится последовательно повышать качество этих отчетов. Для подготовки отчетности в области устойчивого развития создана Рабочая группа, включающая представителей ключевых подразделений Компании.

В 2010 г. была продолжена работа по внедрению в практику Компании международно признанных принципов отчетности в области устойчивого развития. Для подготовки данного Отчета был использован комплекс принципов и показателей Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI), версия G3*.

* О применении в данном Отчете принципов отчетности в области устойчивого развития см. Приложение 2. Индекс стандартных элементов отчетности приведен в Приложении 3.

ДИАЛОГ В РЕЖИМЕ РЕАЛЬНОГО ВРЕМЕНИ

Для развития диалога с заинтересованными сторонами «Газпром нефть» активно использует современные информационные и коммуникационные технологии, которые позволяют одновременно вовлекать в диалог широкий круг участников, оперативно реагировать на поднятые вопросы, анализировать материалы обратной связи. Развитие корпоративных электронных средств коммуникации с инвесторами, деловыми партнерами, сотрудниками, широкой аудиторией помогает эффективно решать деловые задачи, способствует созданию социальной среды, благоприятной для обмена опытом и знаниями, развития инноваций, расширения профессиональных и социальных связей.

Инвесторы

«Газпром нефть» стала победителем XIII ежегодного Конкурса годовых отчетов в номинации «Лучший корпоративный сайт».

Конкурс проводится Фондовой биржей РТС. При выборе победителя экспертное жюри руководствуется такими критериями, как содержательное наполнение сайта, доступность информации, учет интересов разных групп посетителей сайта – инвесторов, деловых партнеров, потребителей. В 2010 г. в конкурсе приняли участие 67 компаний-соискателей.

Персонал

Инtranет-портал стал в Компании не только средством информирования сотрудников, но и постоянной площадкой внутрикорпоративного диалога.

В 2010 г. портал был модернизирован, его интерактивный потенциал стал еще шире.

Портал позволяет задать вопрос руководству, обменяться мнениями с коллегами, принять участие в обсуждении актуальной проблемы, воспользоваться «Горячей линией», если возникнет необходимость сообщить о нарушении своих прав или о случае нарушения корпоративных этических и профессиональных норм. Инtranет-портал пользуется популярностью в Компании. Рубрику «Вопрос руководству» ежемесячно посещает более трех тысяч сотрудников Компании. Обсуждение на портале проекта Кодекса корпоративной этики, проходившее 2–28 июня 2010 г., привлекло 5 586 посетителей, активными участниками обсуждения стали более 70 сотрудников Компании.

Портал дает возможность в режиме реального времени сформировать представление о том, какие проблемы больше всего волнуют работников «Газпром нефти», как они оценивают положение дел в Компании, что предлагают для повышения эффективности своей работы и работы Компании в целом. Кроме того, портал – это среда для неформального общения, которая способствует передаче знаний и опыта, формированию социальных связей, продвижению единой корпоративной культуры.

Поставщики

В «Газпром нефти» разработана прозрачная система сотрудничества с подрядчиками и поставщиками.

На официальном интернет-сайте Компании регулярно публикуются сведения о предстоящих конкурентных закупках. Для размещения этой информации используются и другие отраслевые интернет-ресурсы, региональные СМИ. Любой потенциальный поставщик или подрядчик, который регистрируется на сайте Компании, автоматически получает на свой электронный адрес оповещения о предстоящих конкурентных процедурах. Автоматически о новых запросах сегодня оповещается около 3 000 контрагентов.

Система конкурентного выбора контрагентов ОАО «Газпром нефть» не устанавливает каких-либо преференций для той или иной группы поставщиков или подрядчиков. Возможность стать деловым партнером Компании есть у любого контрагента, если его предложение предоставляет наилучшие коммерческие условия для Компании и предмет закупки полностью соответствует квалификационным и техническим требованиям. Порядок организации и проведения отбора контрагентов регламентируется корпоративными стандартами. В 2010 г. «Газпром нефть» была признана отраслевым лидером в открытости процедур закупок по итогам опроса, который был проведен Агентством нефтегазовой информации (АНИ).

Взаимодействие с действующими и потенциальными партнерами идет не только в рамках конкурсных процедур. Специалисты Компании участвуют в работе Координационного совета промышленной продукции для нефтегазового комплекса, участвуют в совместных с поставщиками конференциях, поддерживают Реестр подрядчиков нефтегазового комплекса, организуют семинары и тем самым формируют цивилизованную конкурентную рыночную среду, которая обеспечивает повышение эффективности закупок.

Потребители

В январе начал свою работу новый интернет-сайт компании «Газпром нефть», адресованный корпоративным клиентам (www.gpncard.ru).

Новый сайт, выполненный в фирменных бело-голубых цветах корпоративного бренда, отличается современным графическим дизайном и удобной навигацией, позволяющей клиентам быстро и удобно получить актуальную информацию о Компании, офисах продаж и преимуществах безналичной системы расчетов по топливной карте. С помощью интерактивной карты АЗС сейчас можно получить информацию о каждой станции сети «Газпромнефть» в любом регионе, а в перспективе появится возможность прокладывать маршруты с учетом расположения станций и наличия на них необходимого вида топлива. «Калькулятор экономии» позволяет в режиме онлайн самостоятельно рассчитать скидки и специальные условия. «Личный кабинет» предоставляет возможность получать детализированную информацию о дате, адресе и времени каждой заправки, виде топлива и сумме чека, а также проверять статус топливной карты. Сайт обеспечивает и обратную связь: его посетители могут задать вопрос экспертам и оставить свой отзыв.

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Развитие системы корпоративных коммуникаций ориентировано на поддержку стратегии Компании. Своевременное информирование сотрудников, деловых и социальных партнеров, широкой общественности о задачах и результатах деятельности Компании – необходимое условие доверия между Компанией и ее стейкхолдерами для развития конструктивного диалога и сотрудничества. Ориентиры развития корпоративных коммуникаций заданы Стратегией развития системы внутрикорпоративных коммуникаций, рассчитанной на период до 2015 г., и долгосрочной Политикой ОАО «Газпром нефть» в области внешних коммуникаций на период 2010–2020 гг.

В 2010 г. был реализован ряд проектов, направленных на повышение эффективности управления в области корпоративных коммуникаций: разра-

ботана система управления деятельностью ДЗО в сфере связей с общественностью и корпоративных коммуникаций, проведены методические семинары и тренинги.

Долгосрочная Политика ОАО «Газпром нефть» в области внешних коммуникаций скоординирована с долгосрочной Стратегией развития «Газпром нефти» и задает единые ориентиры внешней коммуникационной и информационной деятельности всех подразделений и ДЗО. В соответствии с этой Политикой в Компании ведется постоянный анализ информационных запросов заинтересованных сторон, развиваются каналы обратной связи и прямого диалога, проводится оценка эффективности внешних коммуникаций.

ВНЕШНИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ



Одними из ключевых задач Компании в сфере внешних коммуникаций в 2010 г. были информационная поддержка деятельности Компании в регионах, продвижение розничного бренда Компании. Особое внимание уделялось развитию служб по связям с общественностью и СМИ в ДЗО, внедрению единых стандартов их работы, основанных на оценке по конечным результатам деятельности. Компания использовала широкий круг инструментов коммуникации с внешними аудиториями, стремясь наиболее полно учесть информационные запросы различных аудиторий.

ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

В 2010 г. «Газпром нефть» продолжала работу по формированию диверсифицированного комплекса каналов внутрикорпоративных коммуникаций.

- Начат выпуск информационного бюллетеня, цель которого – оперативно и в полном объеме донести до сотрудников ДЗО информацию об основных событиях и новостях Компании. Бюллетень рассылается не реже одного раза в неделю службам по связям с общественностью ДЗО, которые распространяют эту информацию среди сотрудников через информационные стенды. Повышению уровня информированности сотрудников Компании служат также презентации, посвященные значимым событиям, которые транслируются через телепанели.
- Расширена тематика общекорпоративной «Нефтегазеты» с учетом проведенных исследований информационных запросов: активно освещаются практика и задачи рационализаторства, профессионального развития, поддержки молодых специалистов. Совместно с Департаментом по работе с персоналом подготовлена серия материалов по вопросам трудового законодательства, а также материалы по системе формирования кадрового резерва. Шире публиковались мнения и комментарии сотрудников Компании, активнее привлекались к сотрудничеству внештатные авторы. Более четко работала система распространения газеты. В 2010 г. газета перешла на полноцветную печать и стала более яркой и привлекательной.

Стратегия развития внутрикорпоративных коммуникаций: от инструментов к результатам





- Создана система «короткой обратной связи»: специальные почтовые ящики, где можно оставить вопрос руководству; функционирует система «задать вопрос руководству» на интранет-портале.

Большое внимание в системе внутрикорпоративных коммуникаций уделяется организации встреч между сотрудниками и руководством, проведению корпоративных мероприятий, программам адаптации новых сотрудников. Проведенное в 2010 г. исследование социально-психологического климата в коллективах показало высокий уровень информированности работников Компании по актуальным вопросам ее развития.



Программы корпоративной благотворительности в Компании ведутся на уровне Корпоративного центра и в рамках регионального сотрудничества. Одним из приоритетов этой деятельности является сохранение и развитие российского культурного наследия. В 2010 г. наиболее значительным корпоративным проектом в этой сфере была поддержка Русского географического общества, которое должно стать площадкой для обсуждения актуальных проблем сохранения и приумножения географических знаний, знаний о природных богатствах, об этнокультурном наследии страны.

Важным направлением корпоративных коммуникаций оставалось в 2010 г. укрепление и продвижение корпоративного бренда. Образ «Газпром нефти» как динамично развивающейся, высокоэффективной и социально ответственной компании задает эмоциональное и содержательное единство корпоративных коммуникаций. Этой цели служили рекламные кампании в СМИ и на носителях наружной рекламы, сопровождавшие расширение сети АЗС и вывод на рынок масел G-Energy, продвижение бренда через поддержку ведущих спортивных клубов.



Реклама «Газпром нефти» в ходе матчей футбольной команды «Зенит», хоккеистов клуба «Авангард», сербской футбольной команды «Црвена Звезда» подчеркивает динамизм Компании, ее устремленность к лидерству.

ОРИЕНТИРЫ НА ПЕРСПЕКТИВУ: 2011-2013 ГГ.

**Развитие систем
и организационных
структур управления
в области
устойчивого развития**



Развитие интегрированной системы управления рисками.

Развитие интегрированной системы управления в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты.

Повышение эффективности и качества управления персоналом, в том числе на основе совершенствования бизнес-процессов и внедрения информационных систем.

**Развитие диалога
с внутренними
и внешними
заинтересованными
сторонами в рамках
сложившихся
механизмов
взаимодействия**



Продолжение практики проведения общекорпоративных форумов.

Развитие взаимодействия с профсоюзами, в том числе при посредстве Координационного совета по работе с профсоюзами и трудовыми коллективами ОАО «Газпром нефть».

Развитие контента и форматов внутрикорпоративных СМИ.

Развитие практики сотрудничества с регионами в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве.

Развитие практики взаимодействия с экспертными и общественными организациями.

Развитие практики сотрудничества с благотворительными организациями с целью систематизации и повышения эффективности корпоративной благотворительности.

Внедрение международных стандартов отчетности в области устойчивого развития



Поэтапное повышение уровня применения «Руководства по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности.

Применение международных отраслевых стандартов раскрытия информации о деятельности в области устойчивого развития.

Организация внешнего заверения корпоративных отчетов в области устойчивого развития.



3 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: УСТОЙЧИВОСТЬ И РАЗВИТИЕ

В 2010 г. «Газпром нефть» обеспечила стабильный рост основных финансовых и производственных показателей, превысив плановые показатели по всем направлениям бизнеса. Компания последовательно создает прочную основу для достижения своих стратегических целей. «Газпром нефть» повышает эффективность нефтедобычи на основе современных технологий, модернизирует предприятия нефтепереработки, предлагает потребителям новые продукты и развивает сбытовую сеть. Компания активно расширяет свое присутствие на глобальном нефтегазовом рынке. Выходя на новые стратегические горизонты, «Газпром нефть» выполняет свои обязательства перед акционерами и вносит свой вклад в развитие экономики страны, регионов своего присутствия. Компания является одним из крупнейших в России поставщиков топливных ресурсов и продуктов нефтепереработки, работодателем и налогоплательщиком, надежным деловым партнером для своих поставщиков и потребителей.

ОСНОВНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ: УСТОЙЧИВАЯ ДИНАМИКА РОСТА

В 2010 г. макроэкономическая ситуация относительно стабилизировалась, что отразилось и на финансовых результатах «Газпром нефти». Однако основную роль в положительной динамике финансовых показателей сыграла эффективная работа Компании – рост объемов добычи, улучшение качества продуктовой корзины, реализация мероприятий по снижению затрат. Успешная деятельность на фоне благоприятной внешней конъюнктуры обеспечила Компании в 2010 г. надежную финансовую базу для реализации стратегических задач.

В 2010 г. Компании удалось значительно продвигаться в достижении поставленных стратегических целей. Прирост доказанных запасов углеводородов «Газпром нефти» по категории PRMS составил 5,1 млн т н. э., коэффициент восполнения запасов превысил 110 %. Объем добычи нефти увеличился по сравнению с предыдущим годом на 4,8 %, товарного газа – на 26,1 %. Объемы нефтепереработки выросли на 13 %. Динамично развивалась сбытовая деятельность Компании. Рост продаж в премиальных сегментах составил 18 %. Объем реализации нефтепродуктов на внутреннем рынке

в 2010 г. вырос на 17,8 %. Приобретена сеть заправочных станций в Казахстане, реализована программа строительства и реконструкции АЗС в России. Общее количество заправочных комплексов в 2010 г. увеличилось на 3,2 %.

Портфель Компании пополнился крупными проектами стратегического значения, получены первые результаты программы модернизации, призванной вывести НПЗ Компании на мировой уровень. В 2010 г. на российский и зарубежный рынки было выведено новое семейство моторных масел под брендом G-Family, в ассортименте которого – более 40 новых современных масел для потребительского и коммерческого рынка.

В 2010 г. «Газпром нефть» продолжила укреплять вертикальную интеграцию, что позволило Компании занять лидирующие позиции в отрасли по таким показателям, как операционная эффективность и возврат на вложенный капитал.

Основные финансовые показатели

	2008	2009	2010	2010/2009
Выручка от реализации, млн долл.	33 870	24 166	32 772	36 %
ЕБИТДА, млн долл.	8 610	5 977	7 226	21 %
Операционная прибыль, млн долл.	6 249	3 429	4 658	36 %
Прибыль до налогообложения, млн долл.	6 161	3 897	4 277	10 %
Чистая прибыль, млн долл.	4 658	2 685	3 346	25 %
Чистые денежные средства, полученные от операционной деятельности, млн долл.	5 483	3 475	5 392	55 %
Инвестиции, млн долл.	3 399	4 889	4 925	1 %
Дивиденды выплаченные, млн долл.	792	937	728	-22 %
Чистый финансовый долг, млн долл.	1 312	5 014	5 246	5 %
Средний используемый капитал, млн долл.	14 245	19 542	24 858	27 %
Средний акционерный капитал, млн долл.	12 268	16 379	19 728	20 %
Цена акции на конец года, долл. РТС	2,05	5,55	4,19	-25 %
Цена акции на конец года, руб. ММВБ	62,67	163,46	128,27	-22 %

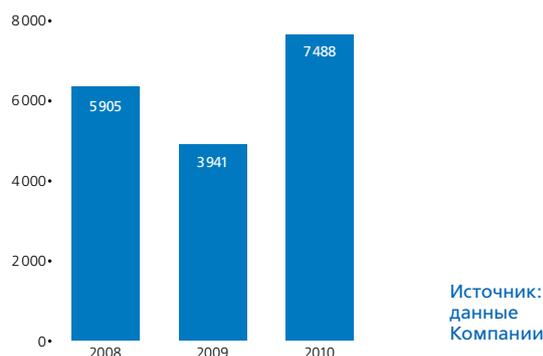
Основные производственные показатели	2008	2009	2010	2010/2009
Доказанные запасы				
нефти, млн барр.	6 303	6 924	6 441	-7 %
запасы газа, млрд фут ³	3 033	3 231	6 511	102 %
Запасы углеводородов, млн барр. н. э.	6 808	7 462	7 526	1 %
Добыча нефти консолидируемыми дочерними обществами, млн барр.	229	225	230	2 %
Добыча нефти с учетом доли в добыче зависимых обществ, учитываемых по методу долевого участия, млн барр.	343	349	366	5 %
Добыча товарного газа консолидируемыми дочерними обществами, млрд м ³	1,9	2,1	3,1	47 %
Добыча товарного газа с учетом доли в добыче зависимых обществ, учитываемых по методу долевого участия (Славнефть и Томскнефть), млрд м ³	3,1	3,2	4,0	26 %
Добыча товарных углеводородов, тыс барр. н. э./сут.	987	1 008	1 067	6 %
Переработка нефти				
на собственных НПЗ, млн т	18,4	26,6	30,8	16 %
на привлеченных НПЗ, млн т	10,0	6,8	7,2	5 %
Экспорт нефти, млн т				
дальнее зарубежье	16,3	15,6	15,9	2 %
СНГ	3,3	3,3	3,0	-9 %
Реализация				
нефти в РФ, млн т	0,9	0,5	0,01	-97 %
газа, млрд м ³	3,7	3,7	5,2	41 %
Экспорт и продажа нефтепродуктов на международном рынке, млн т				
дальнее зарубежье	11,4	13,7	14,9	9 %
СНГ	1,8	1,9	1,7	-11 %
Реализация нефтепродуктов в РФ, млн т	15,6	17,4	20,5	18 %
Количество действующих АЗС (собственные, арендованные и франчайзинговые)	865	1 546	1 596	3 %

«Газпром нефть» в полном объеме выполняет свои обязательства перед государством. Компания является крупным и ответственным налогоплательщиком.

Платежи государству*, млн долл.

	2008	2009	2010
Налоги, уплаченные в бюджеты всех уровней, в т. ч.:	5 326	3 141	4 636
ЯНАО	196	126	164
ХМАО	58	60	109
Омская область	125	107	149
Томская область	9	11	15
Тюменская область	202	134	58

Уплаченные экспортные пошлины, млн долл.



* Без учета страховых взносов, с учетом возврата НДС в части ОАО «Газпром нефть».

РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ БИЗНЕСА

Проекты, направленные на достижение стратегических целей «Газпром нефти», реализуются во всех бизнес-направлениях. Компания создает базу для масштабного роста, инвестируя в наращивание ресурсной базы, повышение эффективности действующих активов, повышение качества и глубины нефтепереработки и развитие сбыта.



Масштабные планы развития бизнеса по всем направлениям деятельности подразумевают значительные инвестиции. Общий объем инвестиций в 2010 г. составил 4,9 млрд долл. В 2010 г. был реализован ряд крупных проектов по приобретению долей/акций компаний, основными из которых являются приобретение доли в уставном капитале ООО «СеверЭнергия», консолидация акций компании Sibir Energy, а также приобретение 45,3 % акций ОАО «Газпромнефть-Новосибирск». Суммарные инвестиции в рост за счет приобретений составили 1,6 млрд долл.

Капитальные вложения ОАО «Газпром нефть» в поддержание и повышение эффективности традиционных активов в 2010 г. составили 3,3 млрд долл., что на 27 % больше капитальных вложений 2009 г. Капитальные вложения в добычу нефти увеличились на 17,6 % и составили 2,4 млрд долл. В нефтепереработку было направ-

«Газпром нефть» стремится конструктивно взаимодействовать с государственными ведомствами в решении задач отраслевого развития. В 2010 г. специалисты Компании вместе с представителями государственных ведомств и других крупнейших российских компаний принимали участие в разработке документов, актуальных для устойчивого развития отрасли и регионов деятельности компаний, функционирования рынка электроэнергии и ряда других вопросов. Большое внимание уделялось работе с ФАС для определения четких правил функционирования рынка нефтепродуктов в РФ.

лено 414 млн долл., что на 35,3 % превышает сумму, выделенную на развитие этого направления в 2009 г. Инвестиции в сфере реализации нефтепродуктов составили на 69 % больше, чем в предшествующем году, – 304 млн долл. Значительные средства Компания направляет на развитие своих активов в Сербии – предприятий NIS.

РАЗВЕДКА И ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗА

Увеличение объема добычи углеводородов в 2010 г. стало результатом системной работы по повышению производительности действующих месторождений и наращиванию ресурсной базы Компании за счет новых приобретений.

По результатам поисково-разведочного бурения и доразведки предприятиями Группы открыто Северо-Вакунайское месторождение и 17 новых залежей на Вынгайхинском, Вынгапуровском, Еты-Пуровском, Новогодном и Тымпучиканском месторождениях. Расширение программы эксплуатационного бурения позволило ввести за 2010 г. 746 новых эксплуатационных скважин* – на 79 скважин больше, чем в 2009 г.

Эффективность деятельности на действующих активах обеспечивалась работой по оптимизации разработки месторождений, сопровождению проектов геологическими/гидродинамическими моделями, а также внедрением Комплексных планов развития месторождений, новой техники и технологий. Су-

щественным фактором повышения эффективности стала также реализация программы оптимизации затрат, повышения уровня использования ПНГ, совершенствования управления инфраструктурой. Коэффициент эксплуатации скважин в «Газпром нефти» – один из самых высоких по отрасли**.

Компания последовательно расширяет свою ресурсную базу за счет создания новых центров добычи, в том числе в перспективном нефтегазоносном районе полуострова Ямал, и формирования портфеля международных активов. Компания развивает компетенции, необходимые для разработки месторождений в условиях Крайнего Севера и за Северным полярным кругом. При этом «Газпром нефть» ставит перед собой новые задачи по рациональному недропользованию в условиях работы с истощенной ресурсной базой в традиционных районах добычи.

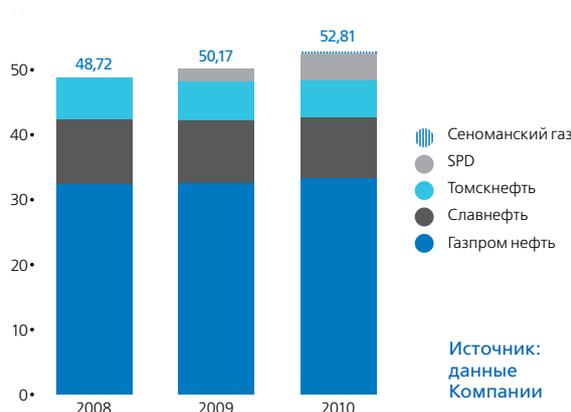
На месторождениях Компании реализуется программа повышения уровня утилизации попутного газа, которая направлена на минимизацию экологических рисков и увеличение выручки от продажи дополнительных объемов попутного газа и продуктов его переработки.

Высокие темпы роста добычи показало добывающее дочернее предприятие компании «Газпромнефть-Хантос». Объем добычи «Газпромнефть-Хантос» за 2010 г. составил 9,8 млн т, что почти на 14,9 % превышает объем добычи за 2009 г. и на 5,0 % – показатели бизнес-плана 2010 г. На предприятии было проведено 514 геолого-технических мероприятий (ГТМ), что позволило добыть дополнительно 2,08 млн т нефти. Высоких показателей предприятию удалось достичь благодаря увеличению коэффициента эксплуатации скважин, входной суточной добычи на Зимнем месторождении, а также перевыполнению плана по вводу новых скважин на 41 % (в эксплуатацию введено 396 скважин). Кроме того, проходка в эксплуатационном бурении составила 1 328,2 тыс. м горных пород, что превысило запланированные показатели на 64 %.

* Без учета зависимых обществ.

** По данным ЦДУ ТЭК.

Добыча углеводородов в 2008–2010 гг., млн т н. э.



Источник: данные Компании

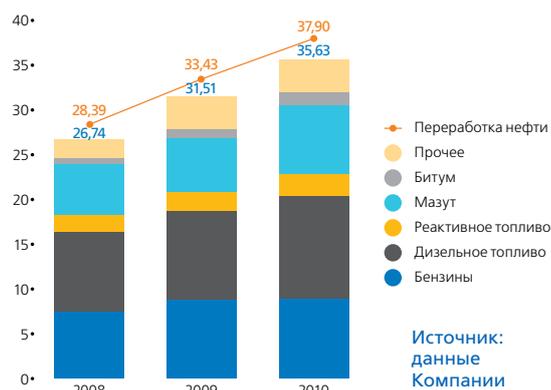
НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА, МАРКЕТИНГ И СБЫТ

В 2010 г. Компания сохранила положение одного из лидеров среди российских нефтяных компаний по темпу прироста объемов переработки нефти. Отчетный год стал для «Газпром нефти» рекордным по объемам переработки: увеличение объемов зафиксировано на всех нефтеперерабатывающих мощностях Компании.

Результатом модернизации нефтеперерабатывающих мощностей становится улучшение экологических характеристик топлив, увеличение глубины переработки, расширение объемов и ассортимента выпускаемой продукции. В 2010 г. объемы производства автомобильного бензина увеличились на 9,4 %, при этом объемы производства высокооктанового бензина выросли на 12,7 %. Производство высококачественного керосина увеличилось на 15,2 %, дизельного топлива — на 15,4 %. «Газпром нефть» вошла в тройку российских лидеров по производству и реализации битумов — рост составил 33,8 %. В Северо-Западном регионе России в конце 2010 г. стартовали пилотные продажи нового премиального высокооктанового топлива марки G-Drive.

Сбытовые компании «Газпром нефти» осуществляют как оптовые продажи нефтепродуктов, так и розничную реализацию через АЗС. Объем реализации нефтепродуктов на внутреннем рынке в 2010 г.

Структура производства нефтепродуктов Группой «Газпром нефть», млн т



Важнейшее событие 2010 г. в сегменте переработки – ввод в эксплуатацию комплекса изомеризации легких бензиновых фракций «Изомалк-2» на Омском НПЗ, – крупнейшего в России и Европе и одного из трех самых крупных в мире. Мощность комплекса составляет 800 тыс. т в год. Установка производит высокооктановый компонент моторного топлива – изомеризат, который используется при производстве автомобильных бензинов. Присутствие изомеризата в бензинах позволяет улучшить эксплуатационные свойства двигателей и значительно снизить содержание вредных веществ в автомобильных выхлопах, поскольку этот компонент не содержит сернистых, олефиновых и ароматических углеводородов.

вырос на 17 % по сравнению с 2009 г. и составил 20,54 млн т. Количество действующих АЗС, находящихся в эксплуатации у сбытовых дочерних предприятий Компании, выросло в 2010 г. до 1 596, средний объем реализации нефтепродуктов через одну АЗС увеличился на 11 % до 10,1 т в день. Реализация через АЗС, находящиеся на территории России, возросла на 18 % и составила 3,05 млн т нефтепродуктов. Объем реализации нефтепродуктов в СНГ составил 1,74 млн т.

В завершающую стадию вступил проект ребрендинга сети АЗС. Под новым брендом уже работают 950 АЗС в России, Таджикистане, Казахстане, Кыргызстане и Беларуси. С 1 ноября 2010 г. «Газпром нефть» начала очередной этап масштабной рекламной кампании розничного бренда сети АЗС «Газпромнефть».

Одно из приоритетных направлений развития розничной сети «Газпромнефть» – достижение высоко-



В 2010 г. «Газпром нефть» начала программу повышения лояльности потребителей «Нам по пути». Это бонусная программа, которая представляет собой систему отложенных скидок: при покупке товаров и услуг на АЗС Компании участник программы получает скидку, которая учитывается на его карте в виде бонусных баллов. Накопленные бонусы владелец карты может потратить на товары и услуги, предоставляемые сетью АЗС Компании в любом регионе России.

го уровня сервиса на АЗС. Активное развитие сети АЗС потребовало инновационных решений, позволяющих помочь персоналу станций поддерживать качество обслуживания, соответствующее требованиям бренда «Газпромнефть». В 2010 г. в Компании начали работать мобильные бригады, которые обеспечивают регулярный контроль за качеством обслуживания и организуют обучение персонала АЗС. Сбытовые предприятия Компании регулярно проводят мониторинг удовлетворенности потребителей уровнем сервиса.

Продолжилось динамичное развитие бизнеса в премиальных продуктовых сегментах – заправка в крыло, бункеровка, производство и реализация масел и смазочных материалов. Достигнут рост премиальной реализации нефтепродуктов по отношению к уровню 2009 г., в частности: розничных продаж авиатоплива – на 19 %, бункеровочного топлива – на 17 %, фасованных масел – на 29 %. В 2010 г. Компания сохранила лидерские позиции в розничной реализации авиатоплива среди сетевых компаний и второе место в поставках авиакероси-

Реализация нефтепродуктов Группой «Газпром нефть» на внутренний рынок, млн т



Количество действующих АЗС и среднесуточная реализация через одну АЗС по России.



ООО «Газпромнефть – смазочные материалы» – вертикально интегрированная масляная компания с производственными активами в Западной Сибири (г. Омск), европейской части России (г. Ярославль) и в Западной Европе (г. Бари, Италия). В 2010 г. эта компания произвела и реализовала более 434 тыс. т продукции. Ассортимент продукции включает в себя более 200 наименований масел. В 2010 г. на российский и зарубежные рынки было выведено новое семейство брендов G-Family, в ассортимент которого вошли более 40 новых современных масел международного уровня для потребительского и коммерческого рынка. Масла G-Family производятся на заводе Gazpromneft Lubricants Italia S.p.A. в г. Бари. Это высокотехнологичный комплекс, который способен выпускать 30 тыс. т масел и 6 тыс. т пластичных смазок в год.

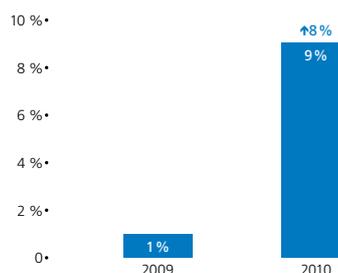
на на внутренний рынок РФ. Лидирует «Газпром нефть» и на бункерном рынке РФ. В настоящее время дочерняя организация Компании «Газпромнефть Марин Бункер» имеет самую обширную географию присутствия среди всех российских бункерных компаний, предлагая судовладельцам топливо во всех ключевых морских и речных портах России.

«Газпром нефть» активно развивала биржевую торговлю нефтепродуктами через корпоративную электронную торговую площадку (ЭТП), предоставляя покупателям возможность самим определять цены в свободной конкурентной борьбе в открытом режиме.

В течение 2010 г. Компания осуществляла поставки нефти и нефтепродуктов за рубеж через дочернее предприятие – Gazprom Neft Trading GmbH. Основными направлениями отгрузки нефти на экспорт

были морские порты Новороссийск и Туапсе на Черном море, Приморск – на Балтийском море, а также Чехия, Германия по трубопроводу «Дружба». В 2010 г. реализация нефти на экспорт составила 15,94 млн т.

Доля биржевых торгов*, %



Источник:
данные
Компании

«Газпромнефть-Аэро» реализует авиакеросин через дочерние общества в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Мурманске, Томске, Брянске и других российских городах, а также в странах Центральной Азии, осуществляет заправку самолетов российских авиакомпаний в аэропортах Юго-Восточной Азии, Европы, Африки и Латинской Америки. В 2010 г. дочернее предприятие «Газпром нефти» начало заправки воздушных судов в аэропортах Турции, Китая, Иордании, Норвегии, Индии, Кипра. Ее топливно-заправочный комплекс в аэропорту Новосибирска стал базовой площадкой для проведения семинаров по авиатопливообеспечению Международной ассоциации воздушного транспорта (IATA). Началось строительство ТЗК Компании в Шереметьево.

* Доля биржевых торгов указана от объема продаж конкретных нефтепродуктов на внутреннем рынке.

РОСТ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ: РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕФТЕДОБЫЧИ: НОВЫЕ КРУПНЫЕ ПРОЕКТЫ

Стратегия развития «Газпром нефти» предполагает к 2020 г. рост годового объема добычи до 100 млн т. н. э. Компания видит решение этой задачи как в максимальном повышении эффективности эксплуатации действующих месторождений, так и в реализации крупных добычных проектов, в разработке и освоении новых месторождений в России и за рубежом.

2010 г. был в этом отношении для Компании насыщен событиями, определяющими развитие бизнеса на долгосрочную перспективу. «Газпром нефть» получила управление над разработкой Восточно-Оренбургского месторождения «Газпрома» и в ближайшее время станет собственником этого актива. Компания, совместно с компанией «НОВАТЭК», приобрела долю в размере 51 % компании «СеверЭнер-



гия». Приобретение этого актива – еще один шаг в развитии стратегически важного региона – севера ЯНАО, где Компания планирует приступить к реализации крупных проектов освоения Мессояхской группы (совместно с ТНК-ВР) и Новопортовского месторождения «Газпрома». На так называемый Ямальский кластер приходится более 80 % совокупной добычи новых активов и более 30 % прогнозной добычи «Газпром нефти» в 2020 г. Реализация этих проектов даст существенный рост добычи углеводородного сырья и позволит ОАО «Газпром нефть» развить компетенции разработки месторождений в условиях Крайнего Севера и за Северным полярным кругом, компетенции морской транспортировки нефти, создать эффективную инфраструктуру транспортировки нефти и газа.

Активно развивались зарубежные проекты. К концу 2010 г. подведены итоги первых тендеров в Ираке, что говорит о начале практической деятельности «Газпром нефти» на Ближнем Востоке. Компания продолжает накапливать опыт работы на шельфе: «Газпром нефть» вошла в проект СРП, находящийся на стадии геологоразведки, на шельфе Экваториальной Гвинеи, а в конце 2010 г. приобрела долю в геолого-разведочном проекте на шельфе Кубы. «Газпром нефть» стала компанией – лидером консорциума в крупном зарубежном проекте по разработке месторождения «Хунин-6» в Венесуэле.



МОДЕРНИЗАЦИЯ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ: АКЦЕНТ НА ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВЕ

«Газпром нефть» лидирует среди российских компаний по темпам роста нефтепереработки. При этом реализация программы модернизации и реконструкции мощностей и строительства новых установок, которая стартовала в 2009 г., ориентирована на достижение нового качественного уровня. Эта программа сегодня идет на всех НПЗ Компании, позволяя «Газпром нефти» наращивать производство продукции, соответствующей требованиям классов 4 и 5 технического регламента*, повышать глубину переработки нефти и долю выхода светлых нефтепродуктов.

Модернизация должна вывести НПЗ Компании на технологический уровень, соответствующий мировым стандартам, в том числе в области экологии и производственной безопасности. В 2010 г. с введением в строй комплекса изомеризации легких бензиновых фракций «Изомалк-2» на Омском НПЗ и реализацией ряда других проектов на предприятиях «Газпром нефти» был сделан заметный шаг к достижению стратегических целей в области нефтепереработки.

Программы модернизации включают не только технологическое совершенствование, но и внедрение современных управленческих решений, ориентированных на лидерство в сфере эффективности. На всех российских НПЗ в 2010 г. стартовали программы операционных улучшений, разработанные на основе лучшего передового мирового опыта – идет работа над совершенствованием организационных структур, внедряются принципы бережливого производства, мероприятия по повышению производительности труда. В рамках программ модернизации важным компонентом являются задачи по повышению производственной безопасности и защите окружающей среды. На нефтеперерабатывающих предприятиях проводится аудит системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, мероприятия производственного и производственно-экологического контроля. Подготовлена концепция и проекты технических регламентов по обеспечению безопасности нефтепереработки.

В июле 2010 г. заложена памятная капсула на месте строительства установки изомеризации легкой нефти на Московском НПЗ. Это событие ознаменовало начало масштабной программы модернизации Московского НПЗ, которая рассчитана до 2020 г. Программа предполагает реконструкцию существующих и строительство новых перерабатывающих мощностей, повышение безопасности технологических процессов, реализацию экологических проектов на предприятии. В целом в программу модернизации завода будет инвестировано более 56 млрд руб. Установка изомеризации легкой нефти будет производить компонент автобензина с октановым числом до 90,5 пунктов. Планируется, что она будет введена в эксплуатацию в 2012 г. Мощность установки составит 650 тыс. т в год.



* Технический регламент «О требованиях к автомобильному и авиационному бензину, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и топочному мазуту» утвержден Постановлением Правительства РФ № 118 от 27 февраля 2008 г.

Высокое качество продукции нефтеперерабатывающих предприятий «Газпром нефти» в 2010 г. неоднократно отмечалось и потребителями, и экспертами.

- 16 февраля 2010 г. на ежегодной коллегии Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в номинации «Производство производственно-технического назначения» Омскому НПЗ присвоен почетный статус «Лидер качества». Разные виды продукции Омского НПЗ на протяжении восьми лет становились лауреатами и дипломантами всероссийского конкурса «100 лучших товаров России». В 2010 г. дипломов лауреатов были удостоены неэтилированный бензин «Супер Евро-98» и углеводородный сжиженный газ для автомобильного транспорта марки ПА. Еще шесть видов продукции стали дипломантами конкурса.
- В 2010 г. два вида продукции «Славнефть-ЯНОСа» признаны победителями конкурса «100 лучших товаров России» в номинации «Производство производственно-технического назначения». Дизельное топливо «Евро», сорт С,

вид III, стало лауреатом конкурса с присуждением приза «Лидер качества». Битум нефтяной дорожный вязкий «Евро БВ 50/70», вид II, получил звание дипломанта и статус «Новинка года». Доля экологически чистого дизельного топлива «Евро» в общем объеме производства дизтоплива «Славнефть-ЯНОСа» составляет более 50 %, большая его часть экспортируется в европейские страны. Битум марки «Евро БВ 50/70» предназначен для использования в качестве вяжущего материала при производстве асфальтобетонных смесей и успешно прошел процедуру подтверждения качества в специализированных лабораториях Болгарии и Финляндии.

- Масла и технические жидкости NISOTEC компании NIS получили две золотые и одну серебряную медали за качество на 77-й Международной выставке в г. Нови Сад (Сербия). NIS продолжает работу по повышению качества продукции. В тестировании масел и смазочных материалов предприятий NIS принимают участие ведущие мировые автопроизводители – Mercedes Benz, Volvo и Volkswagen.

Реализация программы модернизации НПЗ «Газпром нефти» в 2010 г.

На Омском НПЗ введена в эксплуатацию установка изомеризации «Изомалк-2», идет строительство установок гидроочистки дизтоплива и бензина каталитического крекинга.

На Московском НПЗ ведется строительство установки изомеризации, гидроочистки бензина каталитического крекинга и реконструкция установки гидроочистки дизтоплива.

На «Славнефть-ЯНОСе» введена в эксплуатацию установка первичной переработки нефти ЭЛОУ-АТ-4. Ведется строительство установок изомеризации и гидроочистки бензина каталитического крекинга.

На НПЗ NIS в г. Панчево начато строительство комплекса гидрокрекинга и гидроочистки.

ВЕКТОР ИННОВАЦИЙ

Внимание к развитию инновационной деятельности диктуется стратегическими задачами «Газпром нефти». Компания планирует ежегодно наращивать добычу нефти на 6–7 %. Выдержать столь амбициозные темпы роста можно только при условии существенного повышения эффективности разведки и добычи нефти. При этом Компании приходится решать проблемы разработки месторождений на истощенной ресурсной базе, что выдвигает на первый план задачу повышения нефтеотдачи. «Газпром нефть» активно развивает свою деятельность на территориях с экстремально низкими температурами и сложными геологическими условиями. Все это определяет высокий спрос на разработки в области оценки запасов, снижения геологических рисков и повышения точности определения перспективных объектов, на эффективные технологические решения, которые обеспечивают интенсификацию добычи нефти и повышение нефтеотдачи пластов.

В секторах нефтепереработки и сбыта задачи инновационной деятельности определяются необходимостью повышения конкурентоспособности продукции и услуг предприятий Компании на внутреннем и внешних рынках. Ориентируясь на тенденции рынка, Компания реализует программы модернизации нефтеперерабатывающих мощностей, чтобы обеспечить повышение качества продукции и эффективности производства, вывод на рынок новых конкурентоспособных продуктов. На предприятиях Компании внедряются как современные мировые разработки, так и отечественные инновационные технологии в сфере изомеризации легких бензиновых фракций, производства высокоэффективных катализаторов каталитического крекинга. Внедрение современных информационных и коммуникационных технологий в управление отношениями с клиентами позволяет Компании расширять клиентскую базу и повышать лояльность потребителей.

Инновационная цепочка: от спроса к результатам



ИННОВАЦИОННЫЕ РАЗРАБОТКИ И ОСВОЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ: ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Геологоразведка

Разработка рациональных комплексов геолого-геофизических исследований, совершенствование методов оценки запасов, снижение геологических рисков и повышение точности определения перспективных объектов.

Нефтедобыча

Интенсификация добычи нефти и повышение нефтеотдачи пластов, развитие энергосберегающих технологий добычи нефти и газа.

Нефтепереработка

Внедрение отечественных инновационных технологий изомеризации легких бензиновых фракций. Производство высокоэффективных катализаторов каталитического крекинга.

Сбыт нефтепродуктов

Внедрение информационных технологий в управление отношениями с клиентами, развитие маркетинговых технологий.

В рамках всех направлений деятельности «Газпром нефть» активно разрабатывает и внедряет инновационные технологии, которые позволяют добиться одновременно производственно-экономической эффективности и повышения промышленной и экологической безопасности.

Растущий спрос на научно-исследовательские разработки и проекты требует целенаправленного развития инновационного потенциала Компании. В «Газпром нефти» проводится оценка существующего технологического уровня Компании в контексте лучшего отраслевого опыта, сформулирована позиция относительно новых технологий, продуктов и услуг. Значительное внимание уделяется развитию корпоративной инфраструктуры исследований и разработок, формированию системы непрерывного образования и управления знаниями,

взаимодействию с российскими и зарубежными научными и технологическими центрами.

В структуре Компании создан и развивается корпоративный научно-производственный центр в области геологоразведки, проектирования, мониторинга и добычи нефти и газа – «Газпромнефть НТЦ»*, где сосредоточены высококвалифицированные ученые и технологи. «Газпромнефть НТЦ» выполняет весь комплекс работ по проектированию, аналитическому и оперативному сопровождению разведки и добычи нефти и газа, включая наземное обустройство, а также широкий спектр НИОКР в области разведки, разработки и добычи нефти и газа. Результаты исследований в этих областях помогают повысить эффективность разработки месторождений и развития минерально-сырьевой базы Компании, сократить временные и финансовые затраты.

Объемы работ ООО «Газпромнефть НТЦ» в области научно-технического развития за 2010 г.

Направление работ	Объем работ, млн руб.	2010/2009
Геология и геологоразведка	947,6	136 %
Проектирование и мониторинг разработки	628,1	120 %
Проектно-изыскательские работы	291,7	266 %
Инженерно-технологические работы	492,8	170 %

* ООО «Газпромнефть Научно-технический центр» («Газпромнефть НТЦ») – дочернее предприятие Компании, созданное в 2007 г. на базе Научно-аналитического департамента Компании.



В декабре 2010 г. «Газпром нефть» и химический концерн BASF провели совместный семинар, посвященный вопросам развития сотрудничества между компаниями. На семинаре был рассмотрен широкий круг вопросов, касающихся внедрения инновационных решений BASF на перерабатывающих мощностях «Газпром нефти». В частности, на семинаре обсуждались вопросы производства высококачественных моторных топлив, использования присадок, а также создания топливного бренда «Газпром нефти». Семинар проводился в рамках реализации совместного плана мероприятий по развитию взаимовыгодного сотрудничества в области химии между Группой «Газпром» и BASF.

Сумма, выделенная на НИОКР в рамках этих направлений, в 2010 г. составила 271,1 млн руб. (118 % по отношению к показателям 2009 г.). Ожидаемый эффект от реализации проектов по НИОКР трехкратно превышает инвестиции, направленные в инновационные проекты.

Разработка и внедрение инновационных решений предполагает развитую информационно-технологическую инфраструктуру. Информационно-технологическая стратегия Компании ориентирована на достижение уровня мировых лидеров в этой области к 2020 г. На сегодня в «Газпром нефти» создан

фундамент для достижения поставленной цели – завершено формирование ИТ-структуры Компании, внедрение базовых ИТ-приложений обеспечения бизнеса. На этой основе в дальнейшем возможно решение задач более высокого уровня – реализация проектов развития, трансформации бизнес-процессов на базе ИТ.

В решении задач, требующих инновационных подходов, «Газпром нефть» сотрудничает с российскими научными и учебными учреждениями, инновационными предприятиями. Отношения инновационной кооперации сложились у Компании, в частности, с Российским университетом нефти и газа им. И.М. Губкина, Тюменским государственным университетом.

«Газпром нефть» развивает технологическое сотрудничество и с зарубежными партнерами. В 2010 г. на Московском НПЗ открылся технический центр, созданный совместно с Yokogawa – одним из лидеров мирового рынка промышленной автоматизации. На базе центра будет проводиться обучение инженеров АСУ ТП Московского НПЗ работе с новым оборудованием и программным обеспечением японской компании. Планируется создание тренажерных комплексов технологических установок для обучения операторов. Эта работа ведется в рамках проекта, на-



Ученые Тюменского государственного университета разработали принципиально новую технологию в области рационального природопользования, которая позволит сделать производство практически безотходным. Экспериментальной площадкой для реализации этого решения стал «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз». Проект получил поддержку Правительства России. Результатом проекта станет создание мобильного комплекса по переработке всех видов отходов. Разработка тюменских ученых позволит нефтяникам минимизировать негативное воздействие на природу, поскольку в процессе переработки нефтесодержащих отходов будут применяться биотехнологии. Объем финансирования проекта составит 180 млн руб.: 90 млн руб. – размер грантовой поддержки со стороны государства, 90 млн руб. университет получит от ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз».

правленного на повышение оперативности управления, эффективности контроля за производственным процессом, а также на минимизацию вероятности возникновения аварийных ситуаций.

Одной из ключевых предпосылок успешной инновационной деятельности является развитая среда профессионального общения. «Газпром нефть» придает большое значение расширению возможностей обмена знаниями и опытом, как внутри Компании, так и в рамках отрасли. В 2010 г. на базе «Газпромнефть НТЦ» прошла Первая международная научно-практическая конференция «Инно-

вационные технологии». Интерес к ней проявили представители ведущих отечественных и зарубежных научно-исследовательских центров, крупных нефтегазовых и сервисных компаний. Свои разработки представили Санкт-Петербургский горный институт им. Г.В. Плеханова, РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, Казанский (Приволжский) федеральный университет, ВНИИнефть им. акад. А.П. Крылова, ТатНИПИнефть, ТомскНИПИнефть, РН-УфаНИПИнефть; компании Schlumberger, Baker Hughes, Weatherford-Polytechnic. В четырех тематических секциях приняли участие 168 специалистов, прозвучало около 100 научных докладов.

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ РАЗРАБОТОК И ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ: ЗНАЧИМЫЕ ПРОЕКТЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ 2010 Г.

Разведка и добыча

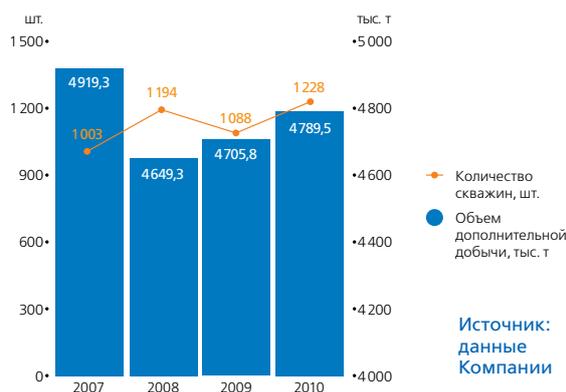
За 2010 г. по ОАО «Газпромнефть» проведены геолого-технические мероприятия (ГТМ) на 1 236 скважинах, вследствие чего дополнительная добыча составила 4 789,5 тыс. т нефти. Одним из важнейших результатов деятельности Компании в сфере развития технологий является активное применение методов интенсификации добычи нефти и повышения нефтеотдачи пластов. За 2010 г. общая добыча от мероприятий по повышению нефтеотдачи пластов, проведенных в отчетном году (без переходящего эффекта), составила 1,355 млн т, или 4,5 % от общей добычи по Компании. Эти методы позволяют существенно увеличить извлекаемые запасы, вовлечь в разработку низкокондиционные запасы.

Компания применяет физические, химические, гидродинамические и тепловые методы воздействия на продуктивные пласты. Основной объем дополнительной добычи получен за счет физических методов, в первую очередь за счет гидроразрыва пласта – 476,47 тыс. т. За счет применения гидродинамических и химических методов разработки месторождений в сложных геологических условиях дополнительная добыча нефти составила 483,5 тыс. т и 248,1 тыс. т соответственно.

Сокращение числа бездействующих скважин, которые потенциально могут давать нефть, – один из важных показателей эффективности работы. Решение проблемы в Компании видят в проведении комплексного анализа состояния эксплуатационного фонда и выведении скважин из бездействия с помощью геолого-технических мероприятий с применением инновационных разработок. «Газпромнефть» разрабатывает автоматизированную систему многокритериального анализа неработающего фонда скважин. Применение программного комплекса позволяет решить такие задачи, как анализ состояния бездействующего фонда скважин, оценка имеющихся данных гидродинамических и промыслово-геофизических исследований, учет работы окружающих скважин. За счет оценки состояния скважин месторождения можно будет выбирать именно ту, проведение ГТМ на которой наиболее эффективно. Кроме того, использование автоматизированной системы анализа позволит планировать операции текущего и капитального ремонта выбранной для введения в работу скважины и контролировать эффективность всего комплекса ГТМ. Главное преимущество применения новой системы – в автоматизации всех процессов анализа огромного массива информации, необходимой для принятия решения о выводе скважины из бездействия. В 2010 г.

Применение специалистами «Газпромнефть НТЦ» новейших методов геолого-геофизического анализа позволило в 2009–2010 гг. обнаружить в юрских отложениях Еты-Пуровского месторождения в ЯНАО несколько крупных нефтенасыщенных ловушек с общими ресурсами более 30 млн т. Реализация программы геолого-разведочных работ, совмещенной с эксплуатационным бурением, помогла выявить дополнительные ресурсы в объеме 21,6 млн т по Вынгапуровскому месторождению.

Проведение геолого-технических мероприятий, 2007–2010 гг.



В 2010 г. успешно прошел стадию опытно-промышленной эксплуатации на Приобском и Сугмутском месторождениях новый программно-технический комплекс «Искендер», разработанный специалистами «Газпромнефть НТЦ». Комплекс предназначен для анализа эффективности эксплуатации трехкомпонентной системы «пласт-скважина-насос». «Искендер» позволит снизить количество преждевременных отказов оборудования за счет оптимального подбора насосного оборудования на фонде скважин со сложными геолого-промысловыми условиями. Использование этого программно-технического комплекса возможно также при составлении технико-экономического обоснования и проектов разработки месторождений, при анализе технологических рисков новых технологий нефтеизвлечения и для решения ряда других научных и прикладных задач. При полномасштабном внедрении комплекса «Искендер» в Компании трудозатраты сократятся в пять раз, экономический эффект в денежном эквиваленте составит 12,8 млн руб. в год.



В 2010 г. в филиале «Муравленковскнефть» были проведены опытно-промышленные испытания химического метода переработки нефтесодержащих отходов в условиях Западной Сибири. Это безотходная технология, так как продукт переработки является вторичным материалом, не растворимым в воде и нейтральным для окружающей среды.

была разработана постоянно действующая база данных неработающего фонда. Внедрение такой базы в «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» и филиале «Муравленковскнефть» позволит увеличить скорость анализа бездействующих скважин в 4,5 раза, что обеспечит экономию 14,9 млн руб. в год.

Среди перспективных разработок – проект «Электронное месторождение», комплексное инновационное решение, направленное на повышение

эффективности освоения и эксплуатации месторождений. Основная цель данного проекта – выбор оптимальных решений и наработка опыта для широкого внедрения цифровых технологий в процессы управления бурением и добычей на месторождениях Компании. Проект предусматривает разработку плана оснащения подземной и наземной инфраструктуры промыслов датчиками и оборудованием для осуществления онлайн-мониторинга и дистанционного управления месторождением. Этот проект позволяет разработать систему анализа и принятия решений по вопросам эксплуатации в случаях вывода из бездействия, циклического заводнения, при ремонтно-изоляционных работах, гидроразрыве пласта и т. д. Внедрение технологии позволяет компенсировать падение суточной добычи до 10 %, сокращение объема энергозатрат может составить до 30 %.

Проект «Энергосберегающие технологии добычи нефти и газа» направлен на снижение удельных энергозатрат на добычу и транспорт нефти, а также капитальных затрат за счет отказа от бурения поглощающих скважин, снижения мощности дожимных насосных станций и уменьшения диаметра трубопроводов. Проект предусматривает отделение попутной воды и закачку ее обратно в поглощающий пласт без подъема воды на поверхность земли. Экономия затрат на энергию при внедрении данной технологии превышает 2,5 млн руб. на одну скважину эксплуатационного фонда.

Нефтепереработка и сбыт нефтепродуктов

Основными целями инновационной и научно-технической деятельности Компании в области нефтепереработки являются обеспечение конкурентоспособности в технологической области, достижение новых уровней качества и надежности выпускаемой продукции, снижение ее себестоимости, разработка и производство новых видов технологий, продуктов и услуг. Основные задачи НИОКР в 2010 г. были связаны также с развитием и внедрением технологий производства и соблюдения качества продуктов, рационального расходования материально-технических ресурсов, оптимизацией режимов эксплуатации нефтеперерабатывающих предприятий Группы, повышением промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

В Компании уделяется повышенное внимание модернизации сектора нефтепереработки и новому строительству с целью выполнения требований технического регламента «О требованиях к автомобильному и авиационному бензину, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и топочному мазуту», вступившего в силу в январе 2009 г. Разработаны программы повышения качества моторных топлив в ОАО «Газпромнефть-Омский НПЗ» и ОАО «Московский НПЗ».

Масштабная программа модернизации, которая реализуется в настоящее время на Омском НПЗ, направлена на улучшение экологических характеристик топлив, выпускаемых заводом, существенное увеличение глубины переработки, расширение объемов и ассортимента выпускаемой продукции: высокооктановых бензинов, дизельных топлив, ароматических углеводородов, кокса, современных битумных материалов, продуктов нефтехимии. Планируется, что общий объем инвестиций в модернизацию Омского НПЗ в течение 10 лет составит более 100 млрд руб. Комплекс изомеризации легких бензиновых фракций «Изомалк-2», который был введен в 2010 г., позволяет выпускать высокооктановый компонент товарных бензинов с нулевым содержанием серы, ароматических и непредельных углеводородов. В проекте применяются технические решения, которые позволят получать бензины с высоким октановым числом, соответствующие требованиям классов 4 и 5. За счет внедрения «Изо-

малк-2» в технологическую схему НПЗ увеличатся глубина переработки нефти и объемы выпуска автомобильных высокооктановых бензинов.

Установка изомеризации легкой нефти на Московском НПЗ, строительство которой началось в 2010 г., будет производить компонент автобензина с октановым числом до 90,5 пунктов. Планируется, что установка будет введена в эксплуатацию в 2012 г., а ее мощность составит 650 тыс. т в год. Строительство этой установки ведется в рамках программы модернизации Московского НПЗ, которая рассчитана до 2020 г. Программа предполагает реконструкцию существующих и строительство новых перерабатывающих мощностей, повышение безо-

На Омском НПЗ проведен капитальный ремонт комплекса по производству катализаторов Г-43-6. В ходе ремонта обновлено имеющееся оборудование и внедрено новое. В частности, в соответствии с заводской программой ТОП (тотальной оптимизации производства) смонтирован жалюзийный катализатороуловитель, который позволяет улавливать из уходящего в атмосферу отработанного теплоносителя до 8–10 % катализатора. Внедрена ультразвуковая установка «Булава-2», предназначенная для измельчения катализаторной суспензии. Эта уникальная разработка российских ученых ранее еще не применялась ни на одном российском предприятии. Капитальный ремонт комплекса Г-43-6 позволяет обеспечить стабильность качества и снизить себестоимость катализаторов для установок каталитического крекинга.



В рамках модернизации перерабатывающих мощностей NIS на НПЗ в г. Панчево (Сербия) в 2010 г. началось строительство комплекса легкого гидрокрекинга и гидроочистки. Строительство этого комплекса позволит увеличить объемы переработки до уровня максимальной загрузки мощностей – 4,8 млн т в год. Это не только покроет потребности сербского рынка, но и создаст условия для обеспечения экспортных поставок топлива в страны балканского региона. Суммарные инвестиции «Газпром нефти» в проекты по модернизации НПЗ в г. Панчево составят 500 млн евро до 2012 г.

пасности технологических процессов, реализацию экологических проектов на предприятии. В целом в программу модернизации завода будет инвестировано более 56 млрд руб.

Реализация стратегии «Газпром нефти» в сфере сбытовой деятельности предполагает повышение ее эффективности благодаря применению современных информационных технологий. В 2010 г. Компания приступила к промышленному внедрению системы комплексной автоматизации сбытовых предприятий. Специалисты Департамента информационных технологий, автоматизации и

телекоммуникаций и Дирекции региональных продаж «Газпром нефти» провели детальную разработку и отладку элементов программы, сформировали необходимую организационную и материально-техническую базу. Был разработан комплекс единых стандартов: по планированию и бюджетированию деятельности сбытовых предприятий, по единой учетной политике (бухгалтерский и коммерческий учет), по обслуживанию клиентов, по внедрению системы лояльности потребителей, по управлению капитальным строительством и материально-техническим обеспечением. Была выбрана единая информационная платформа для внедрения программы автоматизации, проработаны технические решения для отдельных блоков и направлений будущей системы. Первые внедрения начаты в трех сбытовых предприятиях Компании.

ОРИЕНТИРЫ НА ПЕРСПЕКТИВУ: 2011–2013 ГГ.

Рост добычи нефти и газа



Реализация крупных проектов, интеграция новых приобретений.

Активизация геолого-разведочных работ и начало разработки новых месторождений – Равнинного, Северо-Романовского, Воргенского, Мессояхской и Куюмбинской групп месторождений, а также Новопортовского месторождения.

Поддержание стабильной добычи на действующих месторождениях, чему будет способствовать:

- оптимизация разработки месторождений;
- сопровождение проектов геологическими/гидродинамическими моделями;
- внедрение Комплексных планов развития месторождений;
- создание механизмов портфельного анализа и портфельного управления, оптимизация портфеля;
- внедрение новой техники и технологий;
- оптимизация затрат;
- повышение уровня использования ПНГ;
- совершенствование управления инфраструктурой.

Увеличение глубины нефтепереработки, повышение качества моторного топлива



Модернизация перерабатывающих мощностей:

- строительство установок изомеризации на Московском НПЗ и «Славнефть-ЯНОСе», гидроочистки бензина каталитического крекинга и дизельного топлива на всех НПЗ,
- строительство установки гидрокрекинга на НПЗ в г. Панчево (Сербия),
- предпроектная проработка и проектно-исследовательские работы по установкам гидрокрекинга остатков («Славнефть-ЯНОС», Московский НПЗ, Омский НПЗ).

Повышение операционной эффективности на НПЗ.

Развитие розничной сбытовой сети



Рост продаж нефтепродуктов через маргинальные каналы сбыта в России и за рубежом.

Завершение ребрендинга АЗС, реализация программ лояльности, производство брендированных топлив и высококачественных масел.

Удовлетворение потребности в нефтепродуктах в условиях повышения спроса



Анализ динамики спроса на топливо в субъектах Российской Федерации, влияния цен на топливо на экономические показатели регионов, на удовлетворение потребностей населения.

Развитие биржевой торговли.

Создание запасов.



4 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Кадровое развитие «Газпром нефть» – один из ключевых факторов успешной реализации ее бизнес-стратегии. Сегодня мы можем говорить о том, что в Компании созданы базовые предпосылки для формирования команды международного класса и эффективной корпоративной культуры. Разработан и внедряется Кодекс корпоративной этики. Работа с персоналом регламентирована комплексом корпоративных стандартов, отражающих лучшую мировую практику. Компания развивает кадровый резерв и привлекает лучших специалистов, расширяет возможности повышения квалификации персонала. Сотрудникам предоставляются конкурентоспособная оплата труда и социальная поддержка. Достижение ориентиров, намеченных на период до 2020 г., – рост масштабов бизнеса, повышение его эффективности – требует постоянного развития новых компетенций, поддержки ответственности и творчества, создания атмосферы, в которой каждый работник Компании ощущает свою причастность к реализации общей стратегии.

СТРАТЕГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

Высококвалифицированный персонал, объединенный общими ценностями и целями, – важное конкурентное преимущество, фактор, влияющий на повышение стоимости Компании. Формирование команды мирового класса – одна из ключевых предпосылок реализации стратегии Компании, нацеленной на ее становление как одного из мировых лидеров отрасли. В Компании принята Стратегия управления персоналом до 2020 г., которая обеспечивает связь работы в этой области с общекорпоративной стратегией.

Общие задачи кадровой стратегии конкретизируются применительно к задачам и специфике деятельности производственных блоков. Так, для разведки и добычи центральная задача – развитие компетенций, связанных с разработкой месторождений с истощенной ресурсной базой, в сложных климатических и геологических условиях, а также связанных с управлением международными проектами. В нефтепереработке на первом плане – подготовка персонала, способного эффективно работать с современными технологиями переработки нефти. Для сбытовой деятельности актуальны компетенции, позволяющие более активно расширять долю рынка, обеспечивать повышение эффективности и качества обслуживания.

Политика в отношении персонала определяется убежденностью Компании в том, что люди – ключевой актив Компании. Принципы, которые опреде-

ляют развитие системы управления персоналом, предполагают:

- ориентацию на лучшие мировые практики управления персоналом;
- унификацию систем управления персоналом, учет специфики бизнесов и предприятий в рамках единых для всей Компании правил;
- комплексный подход к реализации задач стратегии по работе с персоналом;
- создание благоприятных условий для труда и профессиональной самореализации;
- обеспечение менеджмента Компании информацией и инструментами для эффективного управления человеческими ресурсами;
- ориентированность менеджмента на повышение качества работы с персоналом;
- приоритетное внимание, уделяемое задачам по развитию кадрового потенциала (подбор, обучение, мотивация).

Организационная структура управления персоналом включает Департамент по работе с персоналом Корпоративного центра, Управление по работе с персоналом в производственных блоках и подразделения по работе с персоналом ДЗО. Эти структурные подразделения, каждое на своем уровне, отвечают за реализацию стратегических программ развития кадрового потенциала Компании и за текущее обеспечение деятельности по всем направлениям управления персоналом.

Основные направления и механизмы реализации кадровой стратегии Компании

Управление эффективностью труда

Управление компенсационным пакетом, оценка результативности.

Управление знаниями и навыками (компетенциями) сотрудников

Организация обучения и развития.

Управление кадровым составом и численностью персонала

Кадровое обеспечение деятельности Компании: найм и оценка персонала.

Управление качеством деятельности службы по работе с персоналом

Повышение эффективности менеджмента в сфере управления персоналом, оптимизация кадровых бизнес-процессов, в том числе с использованием современных информационных технологий.

Формирование политики в отношении персонала



Работа с персоналом строится с учетом развития рынка труда, тенденции которого регулярно анализируются специалистами Компании. При принятии решений, связанных с развитием кадрового потенциала, Компания внимательно прислушивается к мнению своих работников. Одним из важнейших инструментов обратной связи являются исследования социально-психологического климата, отражающие мнения работников, проводимые в Компании на регулярной основе.

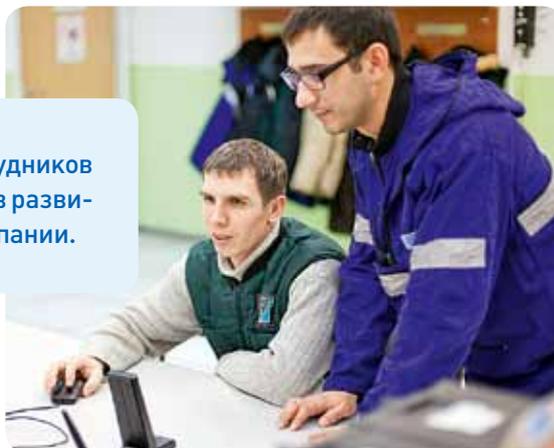
Последовательная реализация Стратегии управления персоналом в Компании в 2010 г. включала в себя развитие общекорпоративной нормативной базы, ком-

плекс мероприятий по повышению эффективности кадрового администрирования и подбора персонала, подготовки кадров, системы мотивации, компенсации и социального обеспечения, по формированию эффективной корпоративной культуры. Велась также работа по унификации бизнес-процессов, внедрению типовых структур служб по работе с персоналом.

В 2010 г. в рамках реализации кадровой стратегии Компании была продолжена разработка стандартов Компании в области мотивации и социального обеспечения персонала, регламентирующих порядок оценки должности и определения грейдов, порядок формирования компенсационных пакетов и присвоения индивидуальных грейдов работникам Компании и ДЗО, порядок премирования работников ДЗО за участие в реализации корпоративных проектов, порядок премирования работников по итогам работы за год и ряд других стандартов. Перечисленные документы составляют методологическую и нормативную базу для формирования единой системы оплаты труда и управления социальными льготами.

Разработаны, утверждены и рекомендованы для адаптации в ДЗО стандарты по формированию и изменению организационной структуры и внесению изменений в штатное расписание, новые версии стандартов по подготовке и согласованию должностных инструкций, подбору и согласованию кандидатов на вакантные должности, направлению работников в командировки, планированию и предоставлению отпусков, новая версия Правил внутреннего трудового распорядка, новая типовая форма трудового договора.

«Газпром нефть» рассматривает своих сотрудников как стратегических партнеров, а инвестиции в развитие персонала – как вложение в будущее Компании.



ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА

«Газпром нефть» — один из крупнейших работодателей. За счет расширения географии деятельности и развития бизнеса списочная численность персонала в 2010 г. выросла на 29 % по сравнению с 2009 г. Рост численности персонала был обусловлен расширением добывающих активов в России, развитием сбытовой сети и международных проектов Компании*.

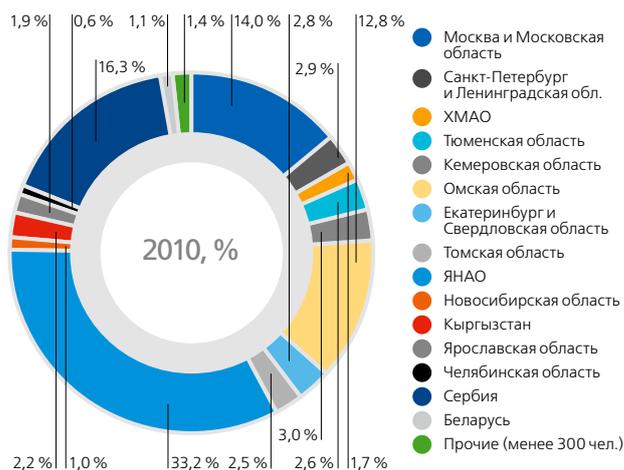
Более 64 тысяч сотрудников Компании работают в российских регионах, а также в Кыргызстане, Казахстане, Таджикистане, Республике Беларусь, Италии, Сербии и Австрии.

Демографические характеристики работающих:

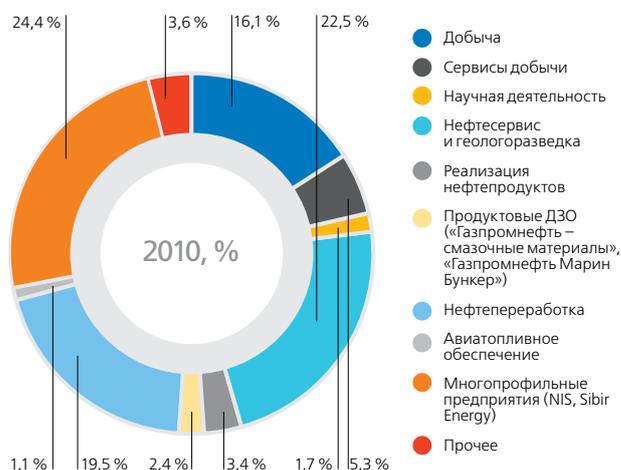
- доля женщин среди работников Компании составила в 2010 г. 30 %, мужчин — 70 %;
- доля молодых работников в возрасте до 30 лет составила 21 % списочной численности, работников трудоспособного возраста 30–50 лет — 57 % и работников старше 50 лет — 22 %;
- средний возраст работников списочного состава в 2010 г. — около 41 года.

Одна из важных задач кадрового обеспечения деятельности Компании — снижение уровня текучести кадров. В 2010 г. по сравнению с 2009 г. коэффициент текучести снизился с 15,5 до 13,9 %.

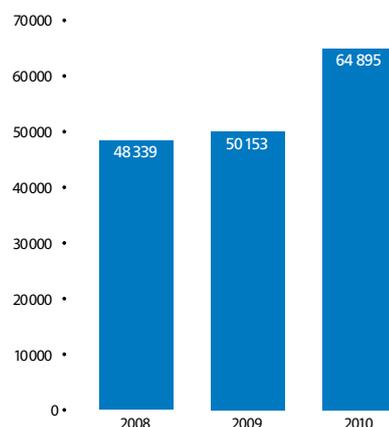
Распределение персонала по регионам в 2010 г.



Структура персонала Компании по основным направлениям деятельности



Среднесписочная численность персонала, человек



Источник: данные Компании

* Корпоративные технические программы – программы, разработанные сотрудниками ООО «Газпромнефть НТЦ» с учетом специфики месторождений и технологий «Газпром нефти».

МОТИВАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

В 2010 году продолжилась реализация масштабного проекта по совершенствованию системы мотивации и оплаты труда, включавшего:

- дальнейшее развитие системы управления эффективностью: разработку показателей эффективности для различных уровней управления, а также индивидуальных целевых показателей для каждого сотрудника;
- начало работы по пересмотру системы премирования (на предприятиях добычи, в «Газпром-нефть – смазочные материалы», на предприятиях нефтепереработки);
- определение основных направлений развития нематериальной мотивации, социальной поддержки;
- разработку концепции мобильного персонала в связи с расширением географии бизнеса.

«Газпром нефть» обеспечивает сотрудникам конкурентоспособный уровень оплаты труда и достойную социальную поддержку в соответствии с тенденциями рынка. Расходы на персонал в 2010 г. возросли на 44,2 % по сравнению с 2009 г. как за счет роста численности в связи с присоединением к Компании новых предприятий, так и за счет роста средней заработной платы.

Расходы на персонал, 2008–2010 гг., млн руб.

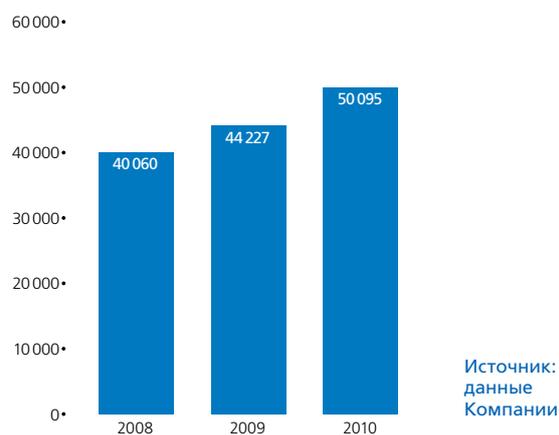
	2008	2009	2010
Всего расходов на персонал (без учета начислений на фонд заработной платы)	24 818	28 156	40 596
в т. ч. фонд заработной платы работников списочного состава	23 238	26 617	39 011
Выплаты социального характера	1 580	1 539	1 870

ОПЛАТА ТРУДА

Поддержка конкурентоспособного уровня заработной платы – одна из приоритетных задач Компании. «Газпром нефть» проводит регулярный мониторинг ситуации на рынке труда, учитывая тенденции изменения уровня заработной платы в отрасли и регионах. Политика Компании в этой области базируется на таких принципах, как экономическая эффективность и целесообразность, прозрачность методики установления заработной платы, индивидуальный подход – оценка результатов профессиональной деятельности конкретных сотрудников.

Компания поддерживает уровень заработной платы выше среднего по региональному рынку труда, учитывает влияние инфляционных процессов. Так, средняя заработная плата на предприятиях Ком-

Среднемесячная заработная плата, руб.





пани постоянно растет, в среднем на 10–15 % в год. Средняя заработная плата в 2010 г. составила 50 095 руб., что на 13,3 % выше уровня 2009 г. Общий прирост средней заработной платы за 2006–2010 гг. составил 72,2 %.

В 2010 г. в Компании продолжалось внедрение системы грейдов на предприятиях добычи, нефтепродуктообеспечения, продуктовых и в ряде других ДЗО. Всего система грейдов на конец 2010 г. была внедрена на 32 предприятиях.

Эффективность внедрения новых систем мотивации напрямую зависит от степени подготовленности работников предприятий к изменениям. Для того чтобы ускорить и облегчить процесс адаптации персонала к новым правилам и методам, руководители и специалисты кадровых служб предприятий обучаются в Корпоративном центре правилам применения новых систем, активно участвуют в коммуникационных сессиях и корпоративных форумах с тем, чтобы обеспечить подробное информирование сотрудников о принципах нововведений, помочь линейным руководителям организовать работу с персоналом с учетом новых требований.

Критериями присвоения грейда являются уровень требуемых профессиональных знаний, опыта, знания бизнеса, коммуникативных навыков, сложности деятельности, уровня ответственности при принятии решений. Сотрудники Компании участвовали в разработке и реализации этой программы: проводились круглые столы, коммуникационные сессии в ДЗО, выездные семинары с участием консультантов по управлению персоналом. Работники предприятий входили в состав рабочих групп по проекту. В ходе обучения по внедрению системы грейдинга на предприятиях работники ДЗО проводили оценку должностей, разрабатывали шкалы заработной платы.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ

Помимо обеспечения достойной заработной платы «Газпром нефть» предоставляет сотрудникам комплексную социальную поддержку. В 2010 г. в Компании была разработана единая концепция предоставления социальных льгот, направленная на повышение социальной защиты работников, обеспечение лояльности персонала. Коллектив «Газпром нефти» регулярно информировался об этом проекте, работники ДЗО принимали участие в проектных сессиях. На сегодня сформирован единый стандартный корпоративный портфель льгот, который будет предоставляться всем работникам ОАО «Газпром нефть», и дополнительный набор льгот, которые будут выбираться предприятием в зависимости от потребностей, от уровня производительности и эффективности предприятия. В стандартный портфель входят такие льготы, как ДМС, страхование от несчастных случаев, компенсации женщинам при уходе за ребенком, материальная

помощь в случае смерти близких родственников и ряд других. В 2010 г. выплаты социального характера увеличились на 21,5 % по сравнению с предыдущим годом — в среднем на одного сотрудника пришлось 29 тыс. руб.

В рамках корпоративного договора ДМС сотрудники Компании получают квалифицированные консультации врачей, а при необходимости и лечение в ведущих клиниках страны.

Для оказания помощи работникам в приобретении жилья в ряде регионов действует корпоративная ипотечная программа, предусматривающая компенсацию предприятием работнику части процентов, уплачиваемых банку за пользование кредитом. Для более широкого охвата работников данной программой были разработаны изменения, которые планируется внедрить в 2011 г.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

Практика показывает, что нематериальная мотивация играет значимую роль для повышения лояльности персонала к Компании, производительности труда, а также для снижения текучести кадров. Совершенствование системы нематериальной мотивации — одно из важных направлений работы с персоналом. В 2010 г. в Компании была разработана концепция нематериальной мотивации. Вовлечение руководителей в процесс нематериальной мотивации и расширение охвата персонала инициативами в этой области входят в число актуальных задач развития кадрового потенциала «Газпром нефти».

В 2010 г. была расширена наградная кампания. Активно проводились конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования, а также спортивно-оздоровительные мероприятия. Совершенствовалась практика проведения корпоративных коммуникационных сессий на уровне блоков и служб.

В 2010 г. 1 100 лучших работников были отмечены наградами: 157 человек получили ведомственные награды, 135 человек — награды ОАО «Газпром», 808 — корпоративные награды.

СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Поддержка здоровья и работоспособности сотрудников – одна из важнейших составляющих социальной ответственности Компании и, одновременно, значимый фактор повышения производительности труда, достижения высоких экономических и производственных показателей.

Проведение общекорпоративных спартакиад, турниров и соревнований способствует формированию командного духа в коллективе. В 2010 г. в Компании традиционно прошли зимняя и летняя Спартакиады, турнир по футболу на призы «Газпром нефти» среди команд НПЗ, сотрудники Компании впервые приняли участие в Спартакиадах «Газпрома».



Компания придает важное значение развитию корпоративного спорта. Совет Компании по спортивно-оздоровительной работе возглавляется Председателем Правления ОАО «Газпром нефть» А. Дюковым. В состав Совета входят руководители Компании и ее ДЗО, известные спортсмены, олимпийские чемпионы и чемпионы мира в различных видах спорта.

В июне 2010 г. в Омске прошел третий ежегодный спортивно-культурный праздник «Бодрость и здоровье», более известный как Спартакиада ветеранов клуба «Факел» – уникального сообщества бывших работников Омского НПЗ. Клуб объединяет более 4 тыс. человек. В соревнованиях приняли участие 370 ветеранов – это своеобразный рекорд Спартакиады. Спортсмены состязались в волейболе, шахматах, русских шашках, настольном теннисе, стрельбе из пневматической винтовки, плавании, дартсе, легкой атлетике. В рамках соревнований прошла и традиционная «Эстафета поколений», в которой приняли участие спортивные семьи. В 2010 г. вместе с представителями «Факела» впервые на старт соревнований вышли и участники ветеранской организации «Газпромнефть-Омск» – сбытового предприятия «Газпром нефти», работающего в Омской области. Победители и призеры соревнований получили грамоты, кубки и ценные призы.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРОФСОЮЗАМИ

В разработке и реализации социальных программ Компания активно сотрудничает с профсоюзами. Профсоюзные организации, которые объединяют более двух третей сотрудников Компании*, активно участвуют в решении вопросов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников. Взаимные обязательства сотрудников и Компании относительно взаимодействия в социально-экономической сфере, в сфере охраны труда и промышленной безопасности отражаются в коллективных договорах, условия которых распространяются на всех работников конкретного предприятия, в котором заключен коллективный договор. Начиная с 2011 г. новые коллективные договора будут готовиться по рекомендованной типовой форме. При этом их содержание будет определяться и достигнутыми производственно-экономическими показателями конкретного предприятия.

Профсоюзные организации участвуют в разрешении трудовых споров, проведении переговоров с руководителями предприятий. В 2009 г. был создан корпоративный Координационный совет по работе с профсоюзами и трудовыми коллективами ОАО «Газпром нефть». Совет отвечает за формирование предложений по вопросам кадровой и социальной политики, координацию взаимодействия с профсоюзами, представителями работников в рамках социального партнерства, социальной защиты работников. На своих заседаниях в 2010 г. Совет рассматривал наиболее актуальные вопросы, которые были поставлены трудовыми коллективами предприятий всех основных бизнес-направлений Компании. По инициативе Совета на заседании Правления Компании были обсуждены вопросы обеспечения работников вторым комплектом средств индивидуальной защиты (СИЗ) и спецодежды, создания Фонда негосударственного пенсионного обеспечения, внедрения ипотечной программы. Правлением даны соответствующие указания по дальнейшему изучению и внедрению рекомендаций Совета.

В типовой форме коллективного договора предусмотрен раздел «Охрана труда», в котором определены обязанности работодателя и профсоюзных организаций по обеспечению, мониторингу мероприятий по охране труда и контролю их результатов. В разделе перечислены направления участия уполномоченных по охране труда, членов комиссий (комитетов) по охране труда и представителей соответствующих выборных органов первичных профсоюзных организаций в мероприятиях по созданию безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. В разделе «Содействие занятости» регулируется соблюдение баланса интересов работодателя и работников при реорганизации Компании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, указаны минимальные периоды уведомления до начала проведения соответствующих мероприятий органов службы занятости и соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.**

* Показатель относится к персоналу, работающему в Российской Федерации.

** Не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к их массовому увольнению, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Обучение и развитие сотрудников, создание полноценного кадрового резерва – задачи стратегического значения для «Газпром нефти». Компания формирует современную инфраструктуру развития персонала, которая ориентирована на требования бизнеса Компании и ее корпоративную культуру и охватывает все категории персонала и уровни управления – от рабочих и специалистов до топ-менеджеров, распространяется на все предприятия, независимо от их географического расположения, типа производства или выпускаемой продукции. На обучение и развитие персонала в 2010 г. было направлено 106,5 млн руб.*

В 2010 г. комплексные программы развития были внедрены практически для всех уровней управления в Корпоративном центре и ДЗО.

Обучение персонала**

	2008	2009	2010
Количество прошедших обучение, человек	1 135	1 290	1 461
Общая продолжительность обучения, часов	45 400	51 600	58 440

Развитие персонала в Компании базируется на единых стандартах обучения и развития для всех предприятий Компании, комплексном подходе к корпоративному образованию, сочетающему различные инструменты и методы обучения и развития:

- семинары и тренинги,
- долгосрочные программы обучения,
- программы ротации, стажировок и замещения должностей,
- конкурсы профессионалов,
- программы обмена опытом,
- наставничество,
- дистанционное обучение.



* Данные по Корпоративному центру. В рамках указанной суммы не учитывается поддержка программ сотрудничества с вузами.

** Приведены данные по Корпоративному центру Компании.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

В 2010 г. в целях развития управленческого потенциала Компании были разработаны и реализованы модульные программы комплексного развития для ключевых категорий сотрудников, в частности программы «Лидеры бизнеса» (на базе Московской школы управления «Сколково»), «Вектор успеха», «Менеджеры роста», «Менеджеры роста+». Программы разрабатывались на основе анализа бизнес-потребностей Компании.

Основные цели программ:

- развитие основных управленческих навыков;
- формирование общей управленческой культуры;
- усиление лидерского потенциала Компании в целом;
- повышение четкости общего понимания у менеджеров различного уровня приоритетов и задач Компании;
- повышение качества и скорости принимаемых управленческих решений;
- повышение эффективности деятельности Компании.

Программы состоят из 3-4 тематических модулей, предполагают консультационное сопровождение самостоятельной работы, направленное на закрепление получаемых знаний, и проведение оценки (по методике «Центр развития» на завершающей стадии). Кроме собственно учебного эффекта, участники получили возможность расширить круг делового общения, обменяться опытом с коллегами, представляющими разные регионы и бизнесы Компании. Участники высоко оценили качество и актуальность программ (в среднем 9 баллов из 10 возможных). За год по этим программам было обучено около 300 сотрудников. Участниками программы стали начальники департаментов/управлений Корпоративного центра, генеральные директора и заместители генеральных директоров ДЗО, начальники управлений/отделов ДЗО, руководители кадровых служб и сотрудники, подтвердившие определенный потенциал для развития.

Корпоративное обучение проводилось также в традиционном формате краткосрочных тренингов, направленных на восполнение дефицита подготовки по отдельным компетенциям. В таких тренингах приняли участие около 500 сотрудников Компании.



ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Создание управленческого кадрового резерва – одна из стратегических инициатив в области работы с персоналом. Качественный кадровый резерв позволяет минимизировать кадровые риски и одновременно способствует дополнительной мотивации работающих. Внедрение программы многоуровневого внутреннего кадрового резерва идет в «Газпром нефти» с 2007 г. Эта программа в 2010 г. получила дальнейшее развитие. Так, была внедрена система тестирования кандидатов и кадровых резервистов по управленческим и коммуникационным компетенциям. Идет внедрение системы кадрового резерва на целевые должности, сформирован пул внутренних кандидатов по критически важным должностям, ведется внедрение принципов работы с кадровым резервом в ДЗО.

В 2010 г. на первый план выдвинулась задача кадрового обеспечения крупных проектов Компании в России и за рубежом. В портфеле «Газпром нефти» сегодня шесть приоритетных проектов в области нефтедобычи, каждый из которых по-своему уникален и требует особого внимания. В 2010 г. была сформирована Дирекция по крупным проектам. Крупные проекты требуют существенных инвестиций и соответственно – чрезвычайно высокого качества принимаемых решений, квалифицированного персонала с опытом реализации крупных проектов в сложных условиях и опытом работы за рубежом. Перед кадровой службой в связи с этим встают задачи как подбора таких работников, так и их подготовки, создания кадрового резерва на позиции в растущих проектных командах.



В формировании команды мирового класса ведущая роль принадлежит менеджерам высшего звена. Топ-менеджеры Компании принимают участие в международных конференциях, семинарах и учебных программах ведущих бизнес-школ. Специальная сессия для топ-менеджеров «Газпром нефти» была организована в г. Гаага (Нидерланды) Московской школой управления «Сколково». В качестве принимающей стороны выступила компания Shell. В сессии приняли участие 20 топ-менеджеров «Газпром нефти».

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

В 2010 г. в рамках профессионального обучения и развития было организовано участие сотрудников Компании более чем в 750 программах обучения, реализуемых внешними учебными центрами. Продолжалось развитие проекта по формированию системы профессиональных (технических) компетенций.

- В блоке разведки и добычи проведена доработка моделей компетенций в соответствии с организационными и структурными изменениями, на системной основе проводится оценка знаний с помощью тестирования, определяются потребности развития сотрудников. На основании выявленных потребностей Центром экспертизы на базе «Газпром нефть НТЦ» разрабатываются программы, по которым проводится обучение сотрудников силами внутренних тренеров.

В 2010 г. было разработано 6 программ, еще 2 программы из числа ранее разработанных силами «Газпромнефть НТЦ» переданы в матрицу корпоративных технических программ*.

- Стартовал проект по разработке системы технических компетенций по направлению «Нефтепереработка». За прошедший год разработаны модели профессиональных компетенций для Омского НПЗ, проведено пилотное тестирование сотрудников.
- Разработана и внедрена матрица профессиональных компетенций для проектного офиса блока экономики и финансов ООО «Газпромнефть Бизнес-сервис», которая также позволяет оценивать уровень профессиональной компетентности сотрудников и определять потребности в развитии.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И РАСШИРЕНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА С ВУЗАМИ

«Газпром нефть» заинтересована в привлечении талантливых молодых специалистов. Сегодняшние целеустремленные, энергичные и перспективные выпускники вузов – это основа кадрового состава Компании в будущем.

Важным событием года стало открытие в РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина базовой кафедры Компании – кафедры углеводородных систем. Теперь студенты одного из старейших нефтяных вузов получили возможность учиться у преподавателей, имеющих опыт работы в реальном бизнесе, знающих потребности современной нефтяной компании изнутри и соответственно определяющих области научных изысканий студентов данной кафедры. Кроме того, в период практики студенты привлекаются к решению актуальных для Компании задач.

Работа с молодыми специалистами в Компании проводится в соответствии со стандартом «Порядок работы с молодыми специалистами», рекомендованным для применения в ДЗО.

В 2010 г. руководством Компании утверждены «Принципы организации взаимодействия с вузами-партнерами». В соответствии с данными принципами:

- определен перечень вузов-партнеров с выделением двух категорий – стратегические вузы-партнеры и территориальные вузы-партнеры;
- разработана и утверждена типовая форма договора о взаимодействии с вузами;
- определены направления и программы в целях финансовой поддержки.

Данные изменения призваны повысить эффективность взаимодействия Компании с профильными вузами. В реализацию программ сотрудничества с вузами включены ДЗО Компании.

* Корпоративные технические программы – программы, разработанные сотрудниками ООО «Газпромнефть НТЦ» с учетом специфики месторождений и технологий Компании.

ВУЗЫ-ПАРТНЕРЫ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ

- Санкт-Петербургский государственный горный институт им. Г.В. Плеханова
- Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина
- Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ

- Тюменский государственный нефтегазовый университет
- Уфимский государственный нефтяной технический университет
- Томский политехнический университет
- Омский государственный технический университет

В рамках программы «Шаг в будущее» был организован 2-й Корпоративный слет молодых специалистов. Двухдневная программа слета включала тренинг «Личная эффективность» и бизнес-симуляцию.

Основные цели программы Корпоративного слета молодых специалистов:

- повышение личной эффективности и развитие умения налаживать взаимодействие с коллегами;
- предоставление возможности отработать коммуникационные навыки и навыки взаимодействия в команде;
- информирование об основах стратегического управления в области нефтедобычи, переработки и реализации нефтепродуктов;
- демонстрация взаимосвязи основных областей деятельности Компании (корпоративная стратегия, маркетинг, финансы, производство) и решений, принятых в отдельных функциональных областях, а также их влияния на краткосрочные и долгосрочные бизнес-результаты.

Подобные мероприятия стали важным компонентом разработанной в компании «Газпром нефть» системы мотивации молодых специалистов, которая включает в себя и такие элементы, как индивидуальные надбавки, дополнительное развитие, возможность участия в жилищной программе в некоторых ДЗО.

В отчетном году «Газпром нефть» была признана победителем в двух номинациях первого рейтинга бизнес-партнеров вузов России. Мониторинг бизнес-партнеров проводился Российским союзом ректоров: Компания была признана «Крупнейшим молодежным работодателем» и «Крупнейшим инвестором в области высшего образования».

В 2010 г. прием молодых специалистов составил 309 человек, среди которых и выпускники вузов-партнеров. С учетом нового пополнения сегодня в Компании трудится 847 молодых специалистов.

Для молодых специалистов в отчетном году была разработана и реализована программа «Шаг в будущее», в соответствии с которой каждый молодой специалист проходит целевое развитие на тренингах, учитывающих задачи каждого этапа его становления. Программы тренингов направлены на развитие компетенций молодого специалиста в соответствии с корпоративной моделью управленческих компетенций.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА «ГАЗПРОМ НЕФТИ»: ОБЩЕЕ ДЕЛО, ОБЩИЕ ЦЕННОСТИ, ОБЩИЙ УСПЕХ

«Газпром нефть» – молодая компания, в которой вместе с динамичным ростом масштабов бизнеса идет активный процесс формирования корпоративной культуры. Формирование единой корпоративной культуры, опирающейся на общие корпоративные ценности, принципы и стандарты поведения, в Компании считают одним из ключевых факторов успеха, во многом определяющим темпы роста Компании, а также уровень операционной и организационной эффективности.

В 2010 г. был доработан Кодекс корпоративной этики, отразивший систему ценностей «Газпром нефти» как эффективной, динамично растущей и социально ответственной компании. Кодекс ориентирует всех сотрудников, независимо от их статуса и положения, а также деловых партнеров Компании на такие принципы, как прямое и добросовестное ведение дел, исключение двойных стандартов, неподкупность и справедливость, конструктивное взаимодействие, умение работать в команде и достигать наилучших результатов оптимальным путем, внимание к социальным вопросам и цивилизованное отношение к окружающей среде.

Компания уважает личную свободу, права и достоинства человека, не допускает любые формы дискриминации и преследований и требует того же от своих сотрудников. В Кодексе закреплена политика равных возможностей, обязательство Компании уважать права сотрудников и обеспечивать равные возможности для развития их способностей. Компания предоставляет равные возможности всем сотрудникам и кандидатам на работу для того, чтобы они могли проявить себя. Кадровые решения принимаются только на основе квалификации, профессиональных качеств сотрудника, его трудовых достижений и требований бизнеса.

Все нормативные документы и программы в области социально-трудовых отношений, действующие в Компании, а также Коллективный договор разработаны в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, в том числе с Трудовым кодексом Российской Федерации, и не содержат положений, устанавливающих неравенство воз-

можностей по полу, возрасту либо другим характеристикам и не предусмотренных действующим законодательством (имеются ограничения в использовании труда женщин, труда работников, не достигших 18-летнего возраста, на тяжелых и опасных работах).

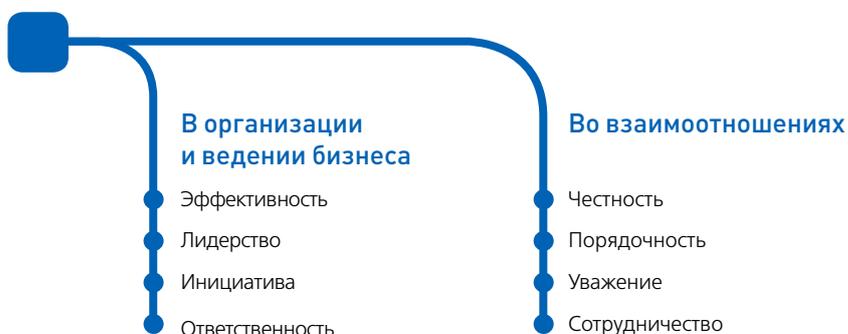
В Компании осуществляется мониторинг и контроль соблюдения трудового законодательства должностными лицами, действуют процедуры контроля исполнения обязательств Компании по Коллективному договору.

Случаев дискриминации, использования в 2010 г. детского труда, принудительного или обязательного труда в Компании не выявлено.

Поддерживать благоприятную атмосферу в коллективе Компании помогает система внутрикорпоративных коммуникаций, включающая корпоративные СМИ, регулярные встречи сотрудников с руководством «Газпром нефти», организация совместного досуга сотрудников – проведение спортивных соревнований, творческих конкурсов, фестивалей и других мероприятий, благодаря которым каждый работник чувствует себя частью единой команды.



Основные корпоративные ценности компании «Газпром нефть»



В конце декабря 2010 г. в Москве был проведен первый Корпоративный форум – новая инициатива в рамках развития корпоративной культуры Компании.

Целью форума было повышение качества внутрикорпоративных коммуникаций, степени интеграции между подразделениями Компании, обсуждение возможности повышения эффективности участия каждого работника в реализации Стратегии развития Компании. Его участниками стали 400 делегатов, представивших все структурные подразделения и ДЗО Компании. Корпоративный форум правильнее было бы определить не как мероприятие, а как программу – программу развития внутрикорпоративного диалога по ключевым вопросам развития Компании, включающую выбор делегатов от предприятий, сбор вопросов, актуальных для людей, работающих на разных предприятиях, в различных регионах. Всем сотрудникам Компании была предоставлена возможность заочно принять участие в форуме, через интернет-портал задать свой вопрос руководству и получить на него ответ. На форуме выступили руководители «Газпром нефти» – Председатель Правления А. Дюков, первый заместитель генерального директора «Газпром нефти» В. Яковлев, заместитель генерального директора Компании по организационным вопросам В. Баранов. Участники форума обсудили предварительные итоги 2010 г., вопросы реализации Стратегии развития Компании до 2020 г., внедрение Кодекса корпоративной этики и широкий круг других вопросов.



ОРИЕНТИРЫ НА ПЕРСПЕКТИВУ: 2011-2013 ГГ.

Совершенствование системы мотивации, направленной на повышение эффективности

Повышение уровня профессионализма сотрудников, управление компетенциями



Внедрение унифицированной системы оплаты труда для всех предприятий.

Охват всего управленческого персонала системой управления по целям.

Автоматизация системы оценки результатов деятельности.

Развитие механизмов формирования эффективной корпоративной культуры, внедрение Кодекса корпоративной этики на всех предприятиях Компании.

Внедрение единой системы социальных льгот и совершенствование системы нематериальной мотивации.



Создание системы планирования потребностей в развитии.

Создание базы данных по внутренним и внешним источникам компетенций.

Организация программ подготовки специалистов для зарубежных проектов и персонала для АЗС.

Внедрение системы организационно-технического обеспечения обучения по новым для Компании компетенциям.

Обеспечение персоналом



Создание унифицированной инфраструктуры подбора персонала.

Внедрение порядка долгосрочного планирования численности.

Внедрение программы поиска и подбора персонала для обеспечения стратегических задач.

Внедрение программ удержания персонала и снижения текучести кадров.

Создание управленческого кадрового резерва.

Развитие молодых специалистов.

Повышение качества управления персоналом



Реализация первого этапа автоматизации кадровой отчетности.

Повышение уровня кадрового сервиса.

Разработка концепции реорганизации управления персоналом с целью повышения эффективности и качества сервиса.



5

КОМПАНИЯ И РЕГИОНЫ: СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПАРТНЕРСТВО

Создание социальной среды, благоприятной для реализации корпоративной стратегии, в регионах своей деятельности «Газпром нефть» рассматривает как одну из своих приоритетных задач. Компания последовательно выстраивает партнерские отношения с региональными администрациями и местными сообществами на основе законодательства РФ, учета задач отраслевого и регионального развития. Деятельность Компании оказывает ощутимое влияние на развитие территорий ее присутствия, в ряде регионов ее деятельность носит системообразующий характер. «Газпром нефть» тщательно оценивает масштаб и характер этого влияния, поддерживает постоянные рабочие контакты с заинтересованными сторонами. Компания взаимодействует с местными администрациями в ходе решения широкого круга производственных, финансовых и социальных вопросов, добиваясь сбалансированности своей бизнес-стратегии и интересов развития территорий.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ГЕОГРАФИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

Устойчивое развитие территорий, на которых работают нефтедобывающие, нефтеперерабатывающие и сбытовые дочерние общества «Газпром нефти», – важная предпосылка успешной реализации масштабных стратегических планов Компании. «Газпром нефть» вносит свой вклад в социально-экономическое развитие российских регионов как хозяйствующий субъект, крупный налогоплательщик и работодатель, партнер местных органов власти и местных сообществ в решении приоритетных региональных задач.

«Газпром нефть» активно участвует в развитии потенциала регионов Сибири, обладающих существенными запасами нефти и газа, инвестируя в разведку и добычу углеводородов и создавая там производственную инфраструктуру. Мощная научно-техническая база Компании позволяет вести разведку и добычу с максимальной эффективностью, минимизируя экологический ущерб.

Субъекты РФ, где Компания осуществляет максимально разнообразную деятельность и имеет наиболее развитую инфраструктуру и значительную численность персонала:

- Ямало-Ненецкий автономный округ,
- Ханты-Мансийский автономный округ – Югра,
- Омская область,
- Томская область,
- Тюменская область,
- Москва,
- Ярославская область.

Масштабные программы модернизации нефтеперерабатывающих активов Компании, расположенных в регионах Центральной России (основные нефтеперерабатывающие мощности Компании находятся в Омской, Ярославской областях и в г. Москве) способствуют как обеспечению региональной экономики топливными ресурсами, так и сохранению природной среды. Развитие предприятий нефтепродуктообеспечения и расширение сети АЗС, которая охватывает 16 краев и областей России, – вклад Компании в развитие транспортной инфраструктуры территорий.

В ряде регионов работают предприятия, представляющие сразу несколько направлений деятельности Компании.

Предприятия Компании обеспечивают значительную долю налоговых поступлений в местные бюджеты.

«Газпром нефть» способствует также экономической активности и устойчивой занятости в регионах, выступая заказчиком для нескольких тысяч организаций-поставщиков.



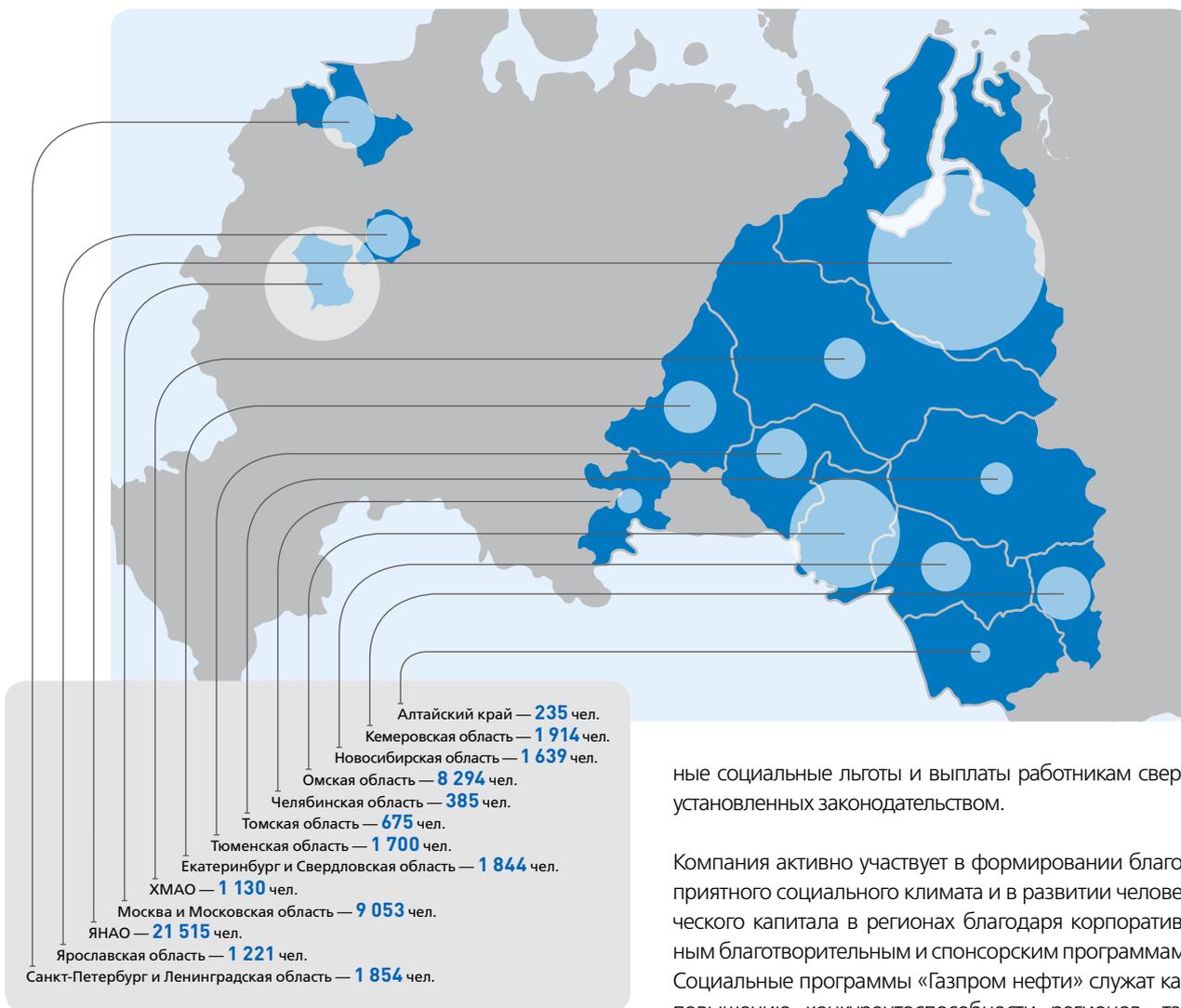
Деятельность Компании в регионах РФ

	Недропользование*	Добыча нефти и газа	Нефтепереработка	Производство смазочных материалов	Розничные продажи	Оптовые продажи	Газпромнефть Марин Бункер	Газпромнефть-Аэро
Алтайский край					●	●		
Амурская область						●		●
Архангельская область						●	●	
Астраханская область						●	●	
Белгородская область						●		
Брянская область						●		●
Владимирская область						●		
Волгоградская область							●	
Вологодская область						●		
Воронежская область						●		●
Еврейская автономная область						●		
Забайкальский край								●
Ивановская область					●	●		
Иркутская область	●					●		
Калининградская область						●	●	
Калужская область					●	●		
Карачаево-Черкесская Республика						●		
Кемеровская область					●	●		
Кировская область						●		
Костромская область						●		
Краснодарский край	●					●	●	
Красноярский край	●	●			●	●		
Курганская область						●		
Курская область						●		
Липецкая область						●		
Москва и Московская область			●		●	●		●
Мурманская область						●	●	●
Ненецкий АО	●							
Нижегородская область					●	●		
Новгородская область					●	●		
Новосибирская область					●	●		●
Омская область	●	●	●	●	●	●		
Оренбургская область		●				●		
Орловская область						●		
Пензенская область						●		

* Регионы недропользования – регионы, в которых Компания имеет готовящиеся к освоению лицензионные участки или запасы.

	Недропользование*	Добыча нефти и газа	Нефтепереработка	Производство смазочных материалов	Розничные продажи	Оптовые продажи	Газпромнефть Марин Бункер	Газпромнефть-Аэро
Пермская область						●		
Приморский край						●	●	
Псковская область						●		
Республика Бурятия						●		
Республика Дагестан						●		
Республика Ингушетия						●		
Республика Карелия						●		
Республика Коми						●		
Республика Мордовия						●		
Республика Саха (Якутия)						●		
Республика Северная Осетия – Алания						●		
Республика Татарстан						●	●	
Республика Хакасия						●		
Ростовская область						●	●	
Рязанская область						●		
Самарская область						●		
Санкт-Петербург и Ленинградская область					●	●	●	●
Саратовская область						●		●
Сахалинская область						●		
Свердловская область					●	●		
Смоленская область						●		
Ставропольский край						●		
Тамбовская область						●		
Тверская область					●	●		●
Томская область	●	●			●	●		●
Тульская область						●		
Тюменская область	●	●			●	●		
Ульяновская область						●		●
Хабаровский край						●	●	●
Ханты-Мансийский АО – Югра	●	●			●	●		
Челябинская область					●	●		●
Чеченская Республика						●		
Читинская область						●		
Чувашская Республика						●		
Ямало-Ненецкий АО	●	●			●	●		
Ярославская область			●	●	●	●	●	

«Газпром нефть» – крупный работодатель в регионах РФ*



«Газпром нефть» – крупный работодатель, который обеспечивает в регионах РФ более 51 тыс. рабочих мест, оказывая ощутимое влияние на занятость населения, на уровень жизни и социальной защищенности значительного числа семей. Программы модернизации предприятий Компании предполагают улучшение условий труда, повышение профессиональной квалификации работников. «Газпром нефть» поддерживает уровень заработной платы выше среднего по региональному рынку труда, учитывает влияние инфляционных процессов. На предприятиях Компании действуют коллективные договоры, предусматривающие различ-

ные социальные льготы и выплаты работникам сверх установленных законодательством.

Компания активно участвует в формировании благоприятного социального климата и в развитии человеческого капитала в регионах благодаря корпоративным благотворительным и спонсорским программам. Социальные программы «Газпром нефти» служат как повышению конкурентоспособности регионов, так и созданию социальной базы для реализации стратегических программ Компании. При формировании социальных программ учитываются региональная специфика, профиль и ориентиры развития конкретных предприятий Компании.

Позитивный опыт конструктивного сотрудничества Компании с местными администрациями, высокий уровень взаимного доверия обеспечивает согласование интересов Компании и регионов в решении вопросов инвестиционной и проектной деятельности, рационального природопользования, эффективности социальных инвестиций.

* Приведены данные по среднесписочной численности работников Компании.

КОРПОРАТИВНАЯ РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Принятая в 2010 г. Концепция корпоративной региональной политики Компании* определяет комплекс принципов и механизмов, которые ставят работу с регионами на системную основу, ориентируют ее на решение стратегических задач «Газпром нефти» и повышение эффективности социальных инвестиций. Концепция базируется на действующих законах и нормативных правовых актах РФ, нормативных правовых актах субъектов РФ, а также на Энергетической стратегии России и стратегиях социально-экономического развития субъектов РФ. Концепция региональной политики Компании формировалась с учетом опыта взаимодействия с региональными администрациями, местными сообществами.

В начале 2010 г. Компания провела специальное исследование, посвященное анализу практики взаимодействия с регионами и задач в области регионального развития, охватившее основные направления и регионы осуществляемой деятельности Компании. В этой работе принимали участие как специалисты Компании, так и независимые эксперты. Результаты исследования позволили уточнить комплекс основных направлений региональной политики и инструментов ее реализации с тем, чтобы добиваться максимальной сбалансированности интересов Компании и местных сообществ в экономике, социальной сфере и экологии.



* Одобрена на заседании Правления ОАО «Газпром нефть» от 1 декабря 2010 г.

Основные принципы региональной политики Компании

Обеспечение достойных условий труда и быта работников ОАО «Газпром нефть» и дочерних обществ как в рамках формальных обязательств Компании непосредственно перед работником, так и в рамках деятельности Компании, направленной на развитие окружающей социальной среды.

Заинтересованное участие Компании в решении социальных проблем субъектов Российской Федерации и в общественной жизни территорий присутствия с соблюдением общественноодобряемых правил корпоративного поведения.

Ориентация на рациональное использование энергоресурсов, соблюдение принципов рационального природопользования, поддержание стабильности экосистем.

Обеспечение баланса интересов субъектов Российской Федерации и Компании в решении стоящих перед ними задач, готовность к конструктивному диалогу со всеми заинтересованными сторонами, направленному на поиск взаимовыгодных или компромиссных решений.

Единство социальной политики, последовательная реализация ее принципов всеми дочерними обществами Компании.

Целенаправленное достижение стратегических целей и соблюдение приоритетов региональной политики в реализации конкретных программ и мероприятий. Ориентация на практические результаты и системное решение социальных проблем.

Установление долгосрочных партнерских отношений с органами государственной власти в субъектах Российской Федерации, хозяйствующими субъектами, региональными элитами, общественными организациями.

Учет особенностей экономического и социально-политического развития субъектов Российской Федерации, адаптация к конкретным условиям, оперативное реагирование на изменение этих условий.

Учет долгосрочных перспектив развития нефтяной отрасли, возможностей исчерпания отдельных месторождений, развития альтернативной энергетики и связанных с этим социально-экономических последствий.

Основные направления и задачи региональной политики Компании

Производство и экономика

Создание надежной производственной и сбытовой базы, благоприятных экономических условий для деятельности ОАО «Газпром нефть».

Взаимодействие с субъектами РФ с целью обеспечения оптимального баланса между стратегией развития Компании и региональными программами социально-экономического развития.

Взаимодействие с субъектами Российской Федерации для создания на региональном уровне благоприятных условий для реализации инвестиционных проектов, стимулирования научно-технической и инновационной деятельности.

Учет региональных особенностей в процессе реализации крупных инвестиционных проектов Компании, научного и проектного обеспечения деятельности Компании и дочерних обществ.

Обеспечение региональных потребителей нефтепродуктами. Анализ динамики спроса на топливо в субъектах Российской Федерации, влияния цен на топливо на экономические показатели региона, удовлетворение потребностей населения.

Сотрудничество в реализации государственной политики и программ в области энергетической эффективности, экономии топлива, поддержка Компанией региональных и муниципальных транспортных предприятий, внедряющих технологии энергетического контроля и энергосбережения.

Социальная сфера

Улучшение условий жизни работников Компании, формирование комфортной социальной среды для них и членов их семей.

Учет социально-экономических последствий принимаемых Компанией решений и разработка проектов развития территорий в регионах присутствия на основе постоянного мониторинга социально-экономической ситуации, изучения и прогнозирования проблем развития территорий.

Учет тенденций региональных рынков труда при совершенствовании структуры занятости и систем мотивации персонала в дочерних обществах ОАО «Газпром нефть».

Участие в программах совершенствования систем профессионального отбора, подготовки и переподготовки кадров для нефтяной промышленности.

Организация медицинской инфраструктуры охраны здоровья работников Компании, участие в развитии системы здравоохранения субъектов РФ.

Участие в создании и реконструкции объектов социальной инфраструктуры.

Участие в программах поддержки национальной идентичности и национальной культуры народностей, проживающих на территории присутствия Компании.

Совместное с субъектами Российской Федерации решение вопросов переселения работников «Газпром нефти» и пенсионеров — бывших работников Компании — из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, а также из временного и непригодного жилья.

Организация и участие в программах благотворительной помощи, предоставление сотрудникам Компании возможностей социальной самореализации в добровольческой деятельности

Экология

Создание системы мер по обеспечению экологической безопасности, проведение комплекса мероприятий по снижению техногенного воздействия на окружающую среду и население.

Внедрение экологически безопасных технологий, обеспечение на стадиях проектирования, строительства и эксплуатации объектов их промышленной безопасности и соответствия современным экологическим требованиям.

Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу при добыче, переработке, подземном хранении, транспортировке и использовании нефти и нефтепродуктов; очистка загрязненных сточных вод, снижение сбросов загрязняющих веществ со сточными водами в окружающую природную среду.

Осуществление совместно с субъектами РФ мероприятий по мониторингу окружающей среды на территории деятельности Компании, содействие в организации медико-экологических исследований и анализа риска неблагоприятных последствий техногенного воздействия на окружающую среду и население.

Совершенствование методов рекультивации земель и восстановления экосистем.

Создание совместно с субъектами РФ планов ликвидации последствий аварий и утечек нефти и нефтепродуктов.

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

Региональная политика Компании реализуется в основном в форме социально-экономических соглашений с территориями присутствия – субъектами РФ и муниципальными образованиями. Процесс подготовки и заключения социально-экономических соглашений регламентируется стандартом Компании «Порядок подготовки и заключения социально-экономических соглашений». Соглашения включают взаимные обязательства Компании и регионов, описывают принципы взаимодействия в решении социальных и экологических задач, а также развития научно-технического потенциала региона.

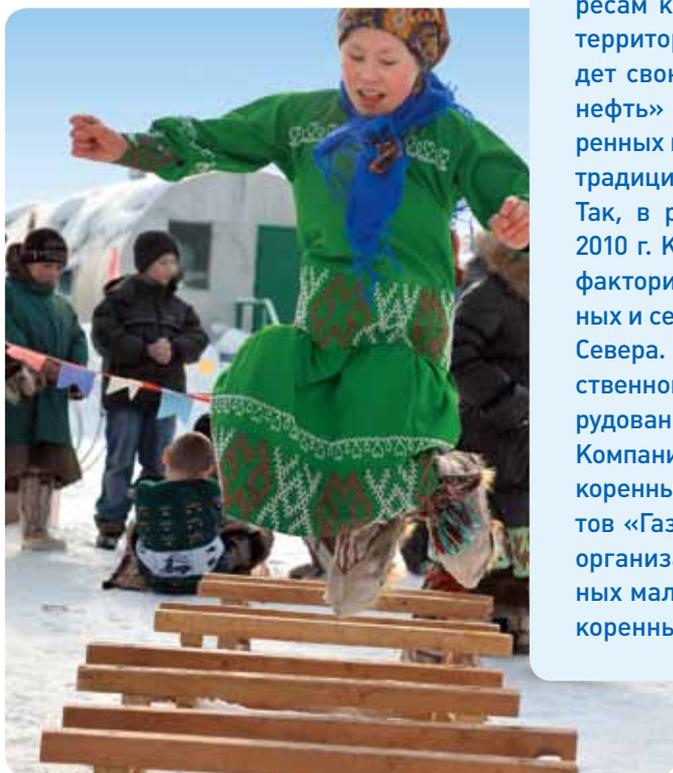
Опыт работы в рамках социально-экономических соглашений оценивается позитивно как Компанией, так и регионами. В 2010 г. «Газпром нефть» заключила социально-экономические соглашения на уровне субъектов Российской Федерации и на уровне муниципальных образований с органами власти ХМАО и ЯНАО, Омской, Томской и Ленинградской областей.

Координацию деятельности подразделений и дочерних обществ ОАО «Газпром нефть» по реализации региональной политики осуществляет Комиссия по региональной политике, работу которой организует блок корпоративных коммуникаций Компании. В Комиссию входят представители производственных блоков Корпоративного центра и крупнейших дочерних обществ «Газпром нефти». Комиссия определяет порядок реализации благотворительных, спонсорских, грантовых программ, выработывает рекомендации Правлению Компании по взаимодействию с регионами присутствия.

Компания активно участвует в формировании благоприятного социального климата и развитии человеческого капитала в регионах путем реализации корпоративных благотворительных и спонсорских программы. При формировании этих программ учитываются региональная специфика, профиль и ориентиры развития конкретных предприятий Компании.

Взаимодействие Компании с регионами регламентируется социально-экономическими соглашениями различного уровня:

- генеральные соглашения – документы стратегического характера, регулирующие взаимоотношения, общие принципы и механизмы социально-экономического сотрудничества Компании и субъектов РФ, основанные на принципах взаимовыгодного сотрудничества, партнерства и социальной ответственности. Эти соглашения заключаются на уровне руководства Компании (в лице Генерального директора) с руководством субъектов РФ (в лице глав исполнительной власти субъектов РФ) – регионов присутствия Компании;
- соглашения о сотрудничестве – документы, регулирующие социально-экономическое сотрудничество между Компанией и территориями в рамках определенных программ, проектов и мероприятий;
- изменения и дополнения, о которых договорились стороны в ходе реализации Генеральных соглашений или Соглашений о сотрудничестве, фиксируются в прилагаемых к ним Дополнительных соглашениях.



Компания с уважением относится к правам и интересам коренных малочисленных народов Севера, на территориях традиционного проживания которых ведется свою производственную деятельность. «Газпром нефть» оказывает поддержку общинам и семьям коренных народов, помогает им сохранить свою культуру, традиционный образ жизни и хозяйственный уклад. Так, в рамках соглашения с Пуровским районом на 2010 г. Компания оказала содействие в строительстве факторий и цехов переработки рыбы для родоплеменных и сельскохозяйственных общин коренных народов Севера. Для Сугмутско-Пякутинской сельскохозяйственной общины было приобретено холодильное оборудование и дизель-электростанции. В этом районе Компания также помогла приобрести жилье для семей коренных народов Севера. В реализации таких проектов «Газпром нефть» сотрудничает с общественными организациями, представляющими интересы коренных малочисленных народов, такими как Ассоциация коренных народов Севера «Ямал — потомкам!»

Приоритетными направлениями социальной активности в регионах присутствия Компании являются:

- строительство и ремонт образовательных и медицинских учреждений, спортивно-оздоровительных комплексов, жилых домов;
- поддержка программ по сохранению культурного и исторического наследия;
- содействие реализации социально значимых спортивных и культурных проектов, программ по поддержке детей и молодежи;
- реализация специальных программ по поддержке коренных народов Крайнего Севера России.

Среди важнейших социальных программ, реализованных ОАО «Газпром нефть» в рамках социально-экономических соглашений с регионами в 2010 г., можно отметить:

- завершение строительства спортивно-оздоровительного комплекса в п. Пурпе Пуровского района (ЯНАО);

- завершение строительства многофункционального спортивного зала в г. Муравленко (ЯНАО);
- поддержка IX Международного кинофестиваля «Дух огня» в г. Ханты-Мансийске;
- строительство Шахматной академии и спонсорство Всемирной шахматной Олимпиады в г. Ханты-Мансийске;
- капитальный ремонт районной поликлиники, корпуса школы искусств и средней школы в Тарском районе Омской области;
- продолжение строительства больших спортивно-оздоровительных комплексов в городах Ноябрьск и Тарко-Сале (ЯНАО).

Всего в 2010 г. на благотворительные программы в рамках социально-экономических соглашений с регионами присутствия Компании было израсходовано 1,213 млрд руб.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И ПРОЕКТЫ КОМПАНИИ «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» В РЕГИОНАХ РОССИИ: ИНВЕСТИЦИИ В БУДУЩЕЕ

«Газпром нефть» поддерживает проекты, которые повышают качество жизни людей уже сегодня и помогают регионам строить прочную социальную основу для успешного развития в будущем. В центре внимания Компании – молодежь. Вклад в воспитание здорового, образованного творчески мыслящего, креативного поколения «Газпром нефть» считает стратегической инвестицией. Многие мероприятия, поддерживаемые «Газпром нефть», перешагнули рамки отдельных регионов и даже обрели международный статус, например Международная конференция «Цифровая Россия: вчера, сегодня, завтра» и экологический фестиваль «Спасти и сохранить».

Наиболее масштабные проекты 2010 г. – строительство Шахматной академии и поддержка Международного кинофестиваля «Дух огня» в ХМАО, возведение спортивно-оздоровительных комплексов в Ноябрьске, Тарко-Сале, Пурпе. Все эти комплексы носят имя знаменитого футбольного клуба «Зенит», ориентируя молодежь на высшие спортивные достижения.



Общая площадь здания Шахматной академии составляет 2 845 м². В нем оборудованы игровые комнаты, конференц-зал и компьютерный центр. В академии могут проводиться соревнования любого ранга, одновременно здесь могут играть до 300 шахматистов. В сентябре сюда съехались шахматисты из 158 стран мира. 39-я Всемирная шахматная Олимпиада, которую принимал Ханты-Мансийск, стала рекордной по числу участников — 1 376 шахматистов, 67 иностранных и 66 российских арбитров. Здесь же затем прошел очередной Конгресс FIDE.

Но главная цель проекта – предоставить детям самые современные возможности, которые позволят им овладеть шахматами – уникальной игрой, которая способствует одновременно интеллектуальному развитию и воспитанию спортивного характера.

Первая и пока единственная в стране Шахматная академия, на строительство которой «Газпром нефть» направила 400 млн руб., была открыта в г. Ханты-Мансийске накануне Всемирной шахматной Олимпиады 2010 г.

В академии будут учиться школьники и дети дошкольного возраста от пяти лет. Для жителей других населенных пунктов автономного округа обучение в Шахматной академии будет происходить дистанционно с использованием специальных интернет-программ. С помощью программного обеспечения в компьютерном классе юные воспитанники центра смогут помериться силами со своими сверстниками из других регионов и стран.

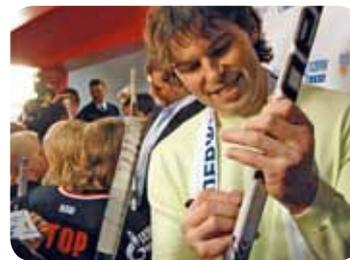




Детский спорт – еще один социальный приоритет Компании. С 2007 г. проводится турнир по хоккею среди детских команд «Кубок «Газпром нефти».



Первый турнир состоялся в Омске, в 2008 г. – в Ханты-Мансийске, в 2009 г. – в Салехарде. В 2010 г. турнир вернулся в Омск. «Кубок «Газпром нефти» – 2010» впервые проводился под эгидой Континентальной хоккейной лиги.



В рамках турнира прошли мастер-классы, конкурсы, встречи со звездами профессиональных клубов, товарищеские игры с участием команды «Легенды хоккея СССР».



Начато строительство крупнейшего на Ямале спортивно-оздоровительного комплекса «Зенит» в Ноябрьске.

Его общая площадь составляет более 7 500 м². Спорткомплекс будет оснащен современным оборудованием. Здесь можно будет заниматься различными видами спорта: баскетболом, волейболом, мини-футболом, гандболом, плаванием, спортивной гимнастикой, аэробикой, проводить занятия на тренажерах. Для людей с ограниченными возможностями предусмотрен комплекс помещений на первом этаже, среди которых оздоровительно-терапевтические ванны, инфракрасная сауна, специально оборудованные душевые и раздевалки. Комплекс рассчитан на 656 посетителей.



В поселке Пурпе Пуровского района ЯНАО к новому учебному году открылся спортивно-оздоровительный комплекс «Зенит».

Проект финансировался в рамках соглашений между компанией «Газпром нефть» и районной администрацией. Спорткомплекс оснащен необходимым оборудованием для тренировок и соревнований. На 3 000 м² разместились спортивный и тренажерный залы, 25-метровый бассейн с четырьмя дорожками. В комплексе «Зенит» можно будет проводить районные и окружные состязания по самбо и игровым видам спорта. Спортивно-оздоровительный комплекс построен с использованием всех современных технологий, которые в последние годы применяются при строительстве таких спортивных объектов. Это позволило добиться того, что комплекс отвечает всем спортивным стандартам.



ОРИЕНТИРЫ НА ПЕРСПЕКТИВУ: 2011-2013 ГГ.

**Развитие системного подхода
к взаимоотношениям с регионами
с учетом долгосрочных приоритетов Компании
в области устойчивого развития**



Конструктивное взаимодействие с субъектами РФ с целью обеспечит оптимальный баланс между стратегией развития Компании и программами социально-экономического развития в регионах.

Разработка системных решений для типичных проблем.



Заключение комплексных социально-экономических соглашений с администрациями субъектов Российской Федерации.

Повышение эффективности содействия регионам в решении задач социально-экономического развития



Мониторинг социально-экономической ситуации в регионах.

Учет региональных особенностей при реализации крупных инвестиционных проектов.

Взаимодействие с субъектами РФ для создания на региональном уровне благоприятных условий для реализации инвестиционных проектов, стимулирования научно-технической и инновационной деятельности.

Учет тенденций региональных рынков труда при совершенствовании структуры занятости и систем мотивации персонала ДЗО «Газпром нефти». Участие в программах профессиональной подготовки кадров для отрасли.

Организация благотворительной помощи и участие в программах авторитетных независимых благотворительных организаций с учетом региональной политики Компании и социальных приоритетов регионов.

Предоставление сотрудникам Компании возможностей социальной самореализации в добровольческой деятельности.

Участие в программах поддержки национальной идентичности и национальной культуры коренных малочисленных народов, проживающих на территориях присутствия Компании.

Развитие системы взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах, коммуникационное обеспечение участия Компании в их социально-экономическом развитии.



6

БЕЗОПАСНОЕ РАЗВИТИЕ: ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА

Для компании «Газпром нефть» реализация стратегии лидерства предполагает не только достижение высоких производственных и финансовых показателей. Расширение масштабов деятельности Компании, достижение новых производственных горизонтов требует и повышения качества экологического менеджмента, работы в сфере охраны труда. «Газпром нефть» поставила перед собой цель войти в число ведущих нефтяных компаний мира по промышленной и экологической безопасности, уровню охраны труда.

СТРАТЕГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

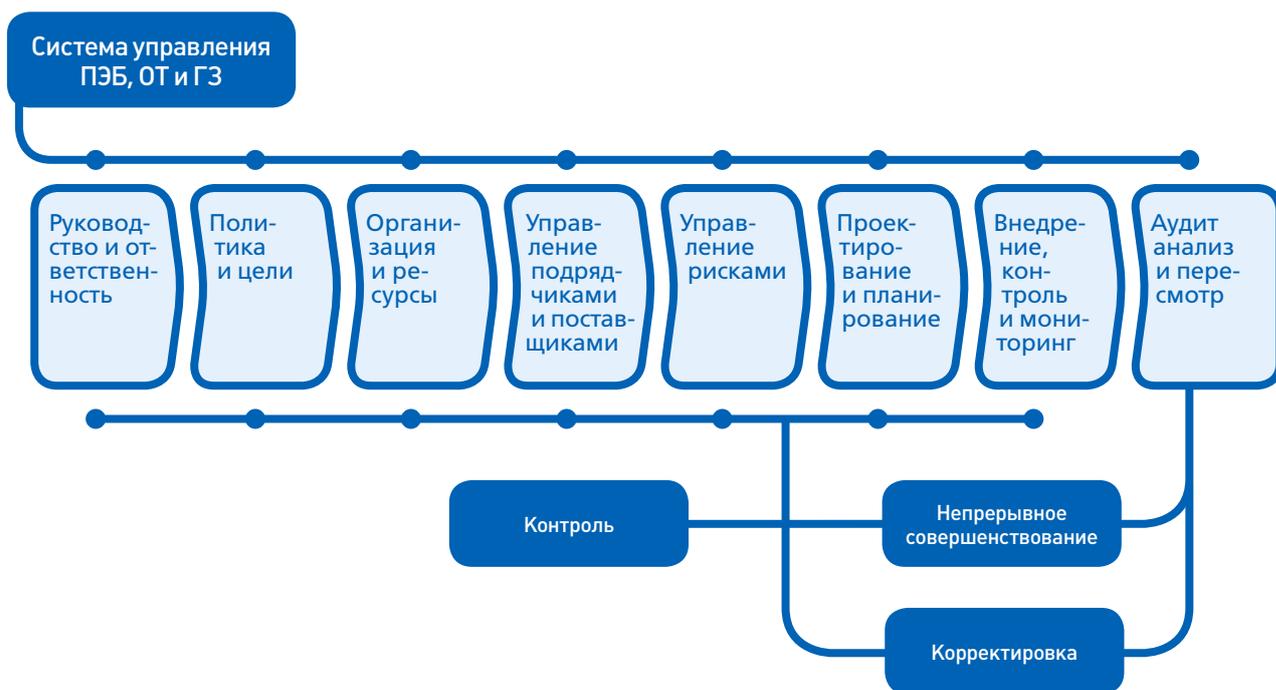
Снижение рисков негативного воздействия на окружающую среду, повышение безопасности труда «Газпром нефть» считает целями стратегического значения. В управлении рисками для жизни и здоровья людей, экологическими рисками, Компания руководствуется принципом предосторожности.* Компания целенаправленно работает над повышением уровня производственной и экологической безопасности, выполнением требований природоохранного законодательства, обеспечением планомерного и эффективного снижения негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду.

Эти задачи носят комплексный характер и тесно взаимосвязаны. Их эффективное решение требует повышения качества управления в сфере производственной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (ПЭБ, ОТ и ГЗ), четкой координации деятельности всех блоков и подразделений Компании, ДЗО. Ориентируясь на лучшую мировую практику, Компания реализует разработку и внедрение интегрированной системы управления

в сфере ПЭБ, ОТ и ГЗ, работает над созданием единой нормативно-методической базы в этой сфере и ее эффективным внедрением в ДЗО.

Интегрированная система управления в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды обеспечивает реализацию единой политики в сфере ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Деятельность Компании в области ПЭБ, ОТ и ГЗ координируется на уровне Корпоративного центра. Департамент производственной безопасности включает управления, специализирующиеся на вопросах промышленной безопасности, охраны труда и здоровья, на вопросах экологической безопасности, а также на программах и мероприятиях по пожарной безопасности, гражданской защите и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Структура управления ПЭБ, ОТ и ГЗ в рамках Компании включает соответствующие службы на уровне производственных блоков и ДЗО.



Внедрение политики интегрированной системы управления в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды



Реализация Программы внедрения политики и интегрированной системы управления в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды была начата в 2008 г. В соответствии с этой Программой в 2010 г. Компания решала следующие задачи:

- повышение качества расследования происшествий;
- организация производственного контроля за соблюдением требований в области производственной безопасности и проведение аудита систем управления ПЭБ, ОТ и ГЗ;
- повышение качества оценки рисков и проведение анализа состояния систем управления.

Решение этих задач стало возможным на основе результатов предыдущих периодов – повышения дисциплины и прозрачности учета происшествий, создания нормативной базы, которая позволила систематизировать работу и обеспечить единый подход к вопросам безопасности на всех предприятиях Компании.

Соблюдение требований действующего законодательства и внутрикорпоративных требований на объектах Компании контролируется на основе единого подхода, который сформулирован в разработанном в 2010 г. корпоративном стандарте «Интегрированный производственный контроль»

Качественно проведенное расследование позволяет выявить ключевые причины происшествий, разработать мероприятия, направленные на их устранение. Своевременное проведение мероприятий по результатам расследований обеспечивает снижение количества повторяющихся происшествий. Важным фактором эффективности результатов расследований выступает качественное коммуникационное обеспечение. Результаты расследований не только тщательно анализируются менеджментом, но и доводятся до сведения сотрудников: в Компании выпускаются специальные «информационные листки» о происшествиях, организовано их распространение. «Информационные листки» включают как информацию, так и яркий визуальный ряд, который фокусирует внимание на уроках случившегося. Результаты этой работы в 2010 г. отразились в снижении показателей травматизма и числа ДТП.

Компания считает важной задачей развитие диалога с заинтересованными сторонами по вопросам производственной и экологической безопасности, а также обмен мнениями с экспертным сообществом и общественностью. В конце 2010 г. в «Газпром нефти» прошла Первая международная экологическая конференция «Динамичное развитие Компании в области обеспечения экологической безопасности в условиях реформирования природоохранного законодательства». В конференции приняли участие руководители и специалисты Корпоративного центра, дочерних обществ предприятий добычи и переработки нефти, нефтепродуктообеспечения, нефтесервисных услуг, представляющих регионы Западной Сибири, Урала, Европейской части РФ, стран СНГ и Республики Сербия, а также эксперты Министерства природных ресурсов и экологии РФ, Росприроднадзора, Комитета ТПП РФ по устойчивому развитию и экологии, независимые эксперты крупных научных организаций в области охраны окружающей среды. На конференции были рассмотрены вопросы, связанные с деятельностью Компании в условиях реформирования природоохранного законодательства, направления и механизмы обеспечения экологичности производства, снижения техногенной нагрузки на окружающую среду.

соблюдения требований нормативных правовых актов и корпоративных стандартов в области производственной безопасности». Этот стандарт отражает инновационный подход к производственному контролю, определяя обеспечение безопасности как бизнес-процесс, направленный в конечном счете на снижение затрат и повышение экономической эффективности бизнеса. Стандарт прошел ряд экспертиз и согласован надзорными органами. В 2011 г. планируется разработать программный продукт для поддержки процессов стандарта и организовать его пилотное внедрение на нефтедобывающем предприятии и предприятии нефтепереработки.

Неотъемлемой частью внедрения системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ является регулярный аудит, который позволяет оценить ее текущее состояние и ситуацию с новыми разработками, выработать обоснованные рекомендации по улучшению системы. В 2010 г. в Компании впервые был проведен аудит системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ на ключевых предприятиях нефтедобычи, сервиса, нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения. Аудит проводился группами аудиторов, в состав которых входили представители ДЗО разных профилей деятельности Компании, имеющие соответствующую аттестацию. На основании рекомендаций по результатам аудита в ДЗО были разработаны мероприятия, направленные на улучшение систем

управления. Проведение аудита подготовило базу для обмена опытом между ДЗО. В 2011 г. запланировано продолжить эту работу.

Устойчивое функционирование системы управления в области охраны окружающей среды требует соответствующего кадрового обеспечения. В «Газпром нефти» уделяют самое серьезное внимание повышению профессиональной квалификации сотрудников, работающих в этой сфере. В Компании регулярно проводится обучение руководителей и специалистов, отвечающих за организацию обеспечения экологической безопасности и обращения с отходами производства. В 2010 г. обучение в области обеспечения экологической безопасности прошли 749 руководителей и специалистов. Обучение по комплексу стандартов в области ПЭБ, ОТ и ГЗ прошло в 2010 г. около 50 тыс. работников Компании.

Система управления ПЭБ, ОТ и ГЗ распространяется и на сторонние организации, оказывающие услуги Компании. Тем самым «Газпром нефть» способствует развитию экологической ответственности, следованию высоким требованиям в области промышленной безопасности среди поставщиков Компании. В 2010 г. в «Газпром нефти» был принят стандарт «Порядок управления подрядчиками и организации взаимодействия по вопросам промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты».

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Компания стремится обеспечить постоянное повышение уровня безопасности, последовательное снижение показателей аварийности, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

В Компании действует корпоративный стандарт «Порядок выявления, оценки и минимизации рисков в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты», дополняющий корпоративную интегрированную систему управления рисками и позволяющий охватить мероприятиями по минимизации рисков такие ситуации, где на первый план выходит «человеческий фактор», не всегда поддающийся количественной оценке. Алгоритм действий, предлагаемый в этом документе, основан на качественной оценке риска. Специалистами Компании были составлены карты анализа оценки рисков для всех видов производимых работ и операций. Результаты этой оценки позволили разработать конкретные мероприятия по снижению или исключению рисков. Информация карты используется руководителями при проведении инструктажей с исполнителями работ, при составлении письменных разрешений на работы повышенной опасности, при составлении инструкций. Сам процесс проведения анализа оценки рисков и составления соответствующих карт стал инструментом повышения культуры безопасности: в процесс были вовлечены и работники Компании, которым участие

в этой работе позволило яснее увидеть их роль и ответственность в повышении промышленной безопасности.

Охрана труда и здоровья работников — сфера взаимной ответственности и конструктивного взаимодействия руководства Компании и профсоюзов. Взаимные обязательства по этим вопросам отражаются в коллективных договорах.

Сокращение травматизма на производстве

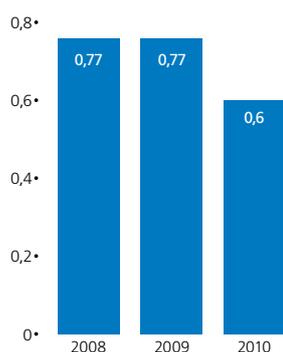
В результате внедрения Стандартов по безопасности, программ по реализации Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в 2010 г. показатели производственного травматизма снизились. Коэффициент смертельного травматизма сохранился практически на прежнем уровне.

В Компании действует корпоративный стандарт, определяющий порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Спецдежда, которая закупается Компанией, соответствует отечественным и европейским требованиям к безопасности. Расходы на приобретение СИЗ в 2010 г. составили 13 тыс. руб. на человека.

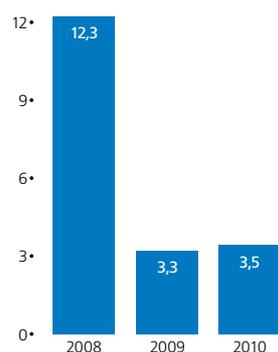
Транспортная безопасность

С 2009 г. в Компании реализуется комплекс мероприятий, направленных на обеспечение транспортной безопасности, включающих разработку нормативных документов, проведение месячников безопасности, организацию обучения персонала. Этот подход дает результаты. Так, в 2010 г. отмечено снижение количества ДТП на 24 %. Относительные показатели аварийности также свидетельствуют об улучшении транспортной безопасности.

Коэффициент травматизма, LTIFR



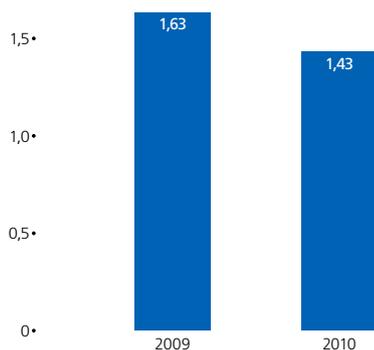
Коэффициент смертельного травматизма, FAR





Развитие культуры безопасности – необходимое условие достижения целей Компании в области охраны труда и природной среды. Ведущую роль здесь должны играть руководители, от решений и поведения которых зависит, как будут соблюдаться требования безопасности на вверенных им производственных объектах. В 2010 г. в «Газпром нефти» были организованы семинары по программе «Лидерство в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты для руководителей». В семинарах приняли участие более 200 руководителей высшего и среднего звена Корпоративного центра и ДЗО «Газпром нефти». Участники обучения рассмотрели ключевые составляющие эффективного поведения руководителя как лидера в области ПЭБ, ОТ и ГЗ, составили планы по улучшению культуры безопасности в своих подразделениях.

Коэффициент дорожно-транспортных происшествий (AAR)



Источник: данные Компании

Готовность к нештатным ситуациям

Политика и стандарты компании «Газпром нефть» в области ПЭБ, ОТ и ГЗ ориентируют на минимизацию рисков, предупреждение аварий. При этом важным направлением работы остается поддержание высокого уровня готовности к нештатным ситуациям. В этих целях проводились мероприятия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций на основании Планов действий. В ДЗО такие Планы разработаны, утверждены и действуют, для обеспечения готовности к действиям при возникновении чрезвычайных ситуаций в ДЗО созданы резервы финансовых средств и материальных ресурсов. Готовность ДЗО к действиям по ликвидации чрезвычайных ситуаций проверяется в ходе регулярных учений и тренировок.

СНИЖЕНИЕ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

Компании нефтяной отрасли оказывают ощутимое воздействие на природную среду – выбросы в атмосферу, сбросы в водные объекты, образование и размещение промышленных отходов. Как социально ответственная организация «Газпром нефть» понимает ответственность за воздействие своей производственной деятельности на состояние окружающей среды. Компания стремится полностью обеспечить соответствие осуществляемых операций требованиям действующего экологического законодательства, выполнять лицензионные обязательства, минимизировать ущерб природе по всем направлениям деятельности – в нефтедобыче и нефтепереработке, в системе сбыта.

«Газпром нефть» активно разрабатывает и внедряет инновационные технологии, которые позволяют добиться одновременно производственно-экономической и экологической эффективности, производить продукцию с улучшенными экологическими характеристиками. Ведется тщательный мониторинг качества почв, атмосферного воздуха, водных объектов, оперативно выявляются и устраняются проблемы.

Компания направляет на реализацию экологических программ и мероприятий значительные средства. В 2010 г. текущие затраты на охрану окружающей сре-

ды сохранились на уровне 2009 г. Средства направлялись на финансирование работ по охране водных объектов от загрязнения, модернизации очистных сооружений, консервации (рекультивации) технологического отвала Омского НПЗ и осуществление других природоохранных мероприятий. Текущие затраты также включают расходы на разработку нормативной документации, проведение экологического мониторинга, производственного экологического контроля, повышение квалификации и обучение специалистов в области охраны окружающей среды. На проведение восстановительных работ, в том числе после аварийного разлива нефтесодержащей жидкости на Вынгапуровском месторождении в результате порыва трубопровода, было направлено 16,2 млн руб.

Капитальные расходы значительно возросли. Они включали строительство и реконструкцию полигонов промышленных и твердых бытовых отходов на месторождениях предприятий добычи, замену понтонного оборудования резервуаров на предприятиях нефтепереработки, ликвидацию водозаборных скважин предприятий нефтесервиса, строительство и реконструкцию очистных сооружений на объектах предприятий сбыта, а также капитальный ремонт основных фондов (факельных установок, печей, насосного оборудования, технологических трубопроводов и т. д.).

Расходы на охрану окружающей среды, млн руб.



Выбросы в атмосферу

С присоединением новых активов и развитием существующих предприятий Компании растет и масштаб задач природоохранной деятельности. Особенно актуальны задачи по сокращению выбросов в атмосферу для добывающих предприятий, на которые приходится большая часть этих выбросов.

Рост валовых выбросов в атмосферу в Компании по сравнению с 2009 г. связан с приобретением новых активов («Славнефть», «Томскнефть», ЗАО «Газпром нефть Оренбург», ОАО «Московский нефтеперерабатывающий завод», ОАО «НК «Магма»), а также с увеличением числа АЗС.

Снижение уровня выбросов парниковых газов решается в первую очередь за счет реализации программы утилизации ПНГ, которая предполагает строительство газосборных сетей и газоперерабатывающих установок, в том числе энергетических мощностей. При этом сокращение выбросов в атмосферу парниковых газов стало для компании и статьей дохода – при реализации Проекта совместного осуществления с японской Mitsubishi Corporation на Еты-Пуровском месторождении «Муравленковскнефти» в рамках Киотского протокола.

В блоке нефтепереработки выбросы в атмосферу последовательно снижаются за счет комплекса таких природоохранных мероприятий, как реконструкция производственных мощностей, замена горелочных устройств на печах технологических установок, оборудование резервуаров современными устройствами снижения выбросов, внедрение установки, обеспечивающей герметичный налив нефтепродуктов. Реализация крупного проекта Среднесрочной инвестиционной программы на Омском НПЗ – строительства нового комплекса гидроочистки топлив – обеспечит и снижение экологического воздействия продукции Компании на окружающую среду: выпуск высококачественного топлива позволит значительно снизить выбросы загрязняющих веществ в атмосферу.

В Компании организованы работы по всестороннему анализу эколого-экономической эффективности применения на АЗС дочерних обществ систем рекуперации паров светлых нефтепродуктов.

Комплексная оценка возможностей существующих и перспективных систем рекуперации позволит Компании планировать включение этих систем в проекты строительства и реконструкции АЗС с тем, чтобы обеспечить практически полное (до 95–98 %) предотвращение выбросов топливных паров АЗС в атмосферный воздух.

Утилизация ПНГ

Повышение уровня использования ПНГ – один из приоритетных ориентиров для компаний отрасли, задача государственного значения. В 2010 г. ресурсы ПНГ в Компании составили около 4,2 млрд м³, а уровень использования ПНГ – 54,6 % при плане 49,3 %. Превышение фактического уровня над плановым в основном достигнуто за счет выполнения мероприятий по оптимизации загрузки газоперерабатывающих мощностей ОАО «СИБУР Холдинг» и подключением Еты-Пуровского месторождения к системе транспорта и переработки ПНГ.

Для дальнейшего повышения эффективного уровня использования ПНГ подготовлена следующая Среднесрочная инвестиционная программа – на 2011–2013 гг. Программа включает три региональных проекта, которые составляют базовый портфель проектов утилизации ПНГ:

- проект на Южно-Приобской ЛТ;
- Ноябрьский интегрированный проект;
- Томский интегрированный проект.

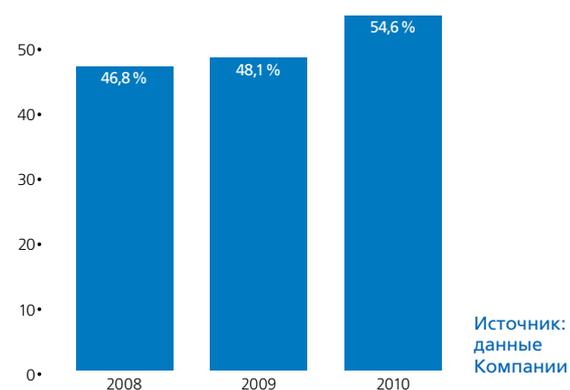
Выбросы в атмосферу, 2008–2010 гг.

	2008	2009	2010
Валовые выбросы в атмосферу, тыс. т, в т. ч.:	157,2	201,5	290,2
CO	69,3	73,6	131,4
NO _x	10,4	12,0	11,3
SO ₂	12,2	20,0	19,7
твердые вещества	4,7	12,6	12,1
ЛОС*, всего	32,1	61,4	102,0
метан	17,1	21,7	33,3
прочие ЛОС	43,8	39,7	74,9
Сжигание газа (по ПНГ)**, млн м ³	2 403,5	2 222,4	1 974,1
Технологические потери	0,443	0,3	0,279

* ЛОС – летучие органические соединения.

** Сжигание газа в факелах и выпуск в атмосферу в соответствии с рекомендациями IPIECA/API включают не только ПНГ, но и выпуск в атмосферу (вентилирование) в нефтепродуктообеспечении или сжигание на факелах газа в нефтепереработке.

Уровень утилизации ПНГ в ОАО «Газпром нефть», 2008–2010 гг., %



Потребление энергии и энергоэффективность

«Газпром нефть» постоянно работает над повышением энергоэффективности производства, рациональным использованием энергетических ресурсов. На предприятиях Компании ведется систематический контроль расхода энергии, реализуются программы по снижению энергопотребления.

Основные направления повышения энергоэффективности предприятий «Газпром нефти» – реализация программы снижения потребления электроэнергии и снижение затрат на закупку электроэнергии путем оптимизации схем энергоснабжения.

Реализация Программы энергосбережения в нефтедобыче на период 2006–2010 гг. позволила получить экономию в размере 3 538 млн руб., в том числе за 2010 г. – 1 401 млн руб. Реализуется программа повышения энергоэффективности добычи нефти, направленная на снижение энергозатрат по технологическим процессам нефтедобычи, в результате чего снижение удельного энергопотребления в 2010 г. по сравнению с 2009 г. составило 3,3 % (с 32,8 до 31,7 кВт•ч/т ж.). Общее потребление электроэнергии предприятиями нефтедобычи в 2010 г. составило 5 377 млн кВт•ч, что на 107 млн кВт•ч (2 %) меньше уровня 2009 г., при этом уровень добычи жидкости вырос на 1,6 %. Введение системы мониторинга и выполнение мероприятий по увеличению надеж-

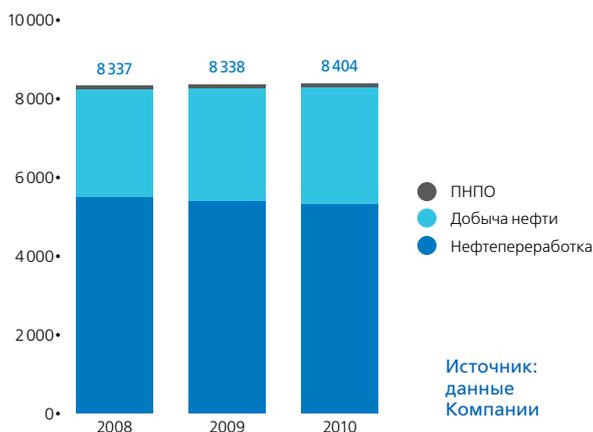
ности энергоснабжения привело к снижению потерь нефти с 96 до 22 тыс. т в год и увеличению выручки за счет этого на 365 млн руб. за четыре года.

«Газпром нефть» активно развивает собственную генерацию. На конец 2010 г. 11 % потребности в электроэнергии Компании обеспечивается за счет выработки электроэнергии на объектах собственной генерации. Целью проекта является снижение стоимости электроэнергии и, как следствие, уменьшение себестоимости добычи. На сегодняшний день «Газпром нефть» эксплуатирует шесть электростанций. Самая крупная расположена на Южно-Приобском месторождении, ключевом активе «Газпром нефти», занимающем более 20 % в структуре добычи Компании. Суммарная мощность объектов собственной генерации Компании к концу 2010 г. составила 140 МВт. В декабре 2010 г. введена в эксплуатацию вторая очередь газотурбинной электростанции Южно-Приобская мощностью 96 МВт на Приобском месторождении «Газпромнефть-Хантос».

С 2009 г. потребление электроэнергии предприятиями нефтепереработки выросло на 7,5 %, – с 2 774 млн кВт•ч до 2 982 млн кВт•ч за счет увеличения объема переработки нефти и за счет ввода в эксплуатацию новых технологических установок.

На НПЗ Компании реализуются программы повышения энергоэффективности. Планируется, что в результате их реализации на Омском НПЗ потре-

Потребление энергии, 2008–2010 гг.



Удельное потребление электроэнергии, 2009–2010 гг.



Потребление приобретенной энергии, 2008–2010 гг.

	2008	2009	2010
Закупленная электроэнергия (за вычетом переданной на сторону), МВт·ч	5 378 749	5 307 669	4 886 405
Закупленная тепловая энергия (за вычетом переданной на сторону)			
ГДж	3 546	3 584	4 036
Гкал	847	856	964

Потребление электроэнергии снизится к 2013 г. на 4,8 %, что даст дополнительный экономический эффект в размере 146 млн руб. На Московском НПЗ программа направлена на обеспечение надежности и бесперебойности энергоснабжения за счет замены изношенного оборудования и внедрения соответствующих мероприятий, ее экономический эффект составляет 47 млн руб.

В 2010 г. потребление электроэнергии предприятиями нефтепродуктообеспечения (ПНПО) составило

0,089 млрд кВт·ч. Планируется, что потребление электроэнергии в 2011 г. увеличится на 14,6 % за счет расширения числа объектов и объема услуг, и составит 0,102 млрд кВт·ч. При этом реализация мероприятий по сокращению энергопотребления на АЗС должна дать в 2011 г. экономический эффект до 50 млн руб. На 2011 г. запланировано проведение энергоаудита типовых объектов АЗС, по итогам которого будет разработан перечень унифицированных мероприятий для внедрения в ПНПО в целях оптимизации энергопотребления.

Потребление тепловой энергии выросло с 334 тыс. Гкал в 2009 г. до 359 тыс. Гкал в 2010 г. за счет ввода в эксплуатацию котельных на Приобском, Холмистом и Чатылькинском месторождениях. Затраты на тепловую энергию в 2010 г. составили 535 млн руб.

Общее водопотребление и сбросы, 2008–2010 гг.

	2008	2009	2010
Общее водопотребление, м ³ , в т. ч.:	82,0	105,1	87,8
из подземных источников	36,6	58,8	49,77
из поверхностных источников	44,1	46,3	38,03
получено от других организаций	1,5	0,002	0,007
Передано другим потребителям (без использования), м ³	24,6	23,2	19,6
Расход воды в системах оборотного водоснабжения, м ³	272,3	357,7	293,5
Расход воды в системах повторного водоснабжения, м ³	65,4	1,04	1,5
Доля многократного использования воды (расчитывается автоматически)	85,5 %	81,4 %	81,2 %
Отведено сточных вод, м ³ , в т. ч.:	21,8	29,3	14,2
загрязненных без очистки	0,5	3,6	0,160
нормативно чистых	14,4	15	0
Передано другим потребителям (после использования), м ³	7,0	10,7	13,6

Использование водных ресурсов

Предприятия Компании стремятся максимально эффективно использовать водные ресурсы. Потребление воды на собственные нужды в Компании в 2010 г. сократилось на 16 % по сравнению с 2009 г., что отражает повышение эффективности работы предприятий добычи. Предприятия Компании тщательно контролируют воздействие производства на состояние водных объектов. Модернизация производственных мощностей и реконструкция очистных сооружений обеспечивает последовательное повышение качества промышленных стоков.

Использование и рекультивация земель

Рекультивация нарушенных в ходе производственной деятельности земель – одно из основных направлений снижения воздействия производственной деятельности Компании на природную среду. Здесь «Газпром нефти» приходится решать задачи, связанные как с ее текущей деятельностью, так и с накопленным экологическим ущербом. Программы рекультивации нарушенных земель и шламовых амбаров* включают инвентаризацию нарушенных земель и оценку уровня загрязнения почв, выбор наиболее эффективной технологии проведения работ по рекультивации нарушенных земель. Оценка эффективности выполненных рекультивационных работ проводится с привлечением независимых экспертов. В 2010 г. проведена рекультивация 696 га загрязненных земель.

Данные рекультивации по шламовым амбарам и нефтезагрязненным землям представлены с учетом объемов приобретенных активов. Количество нарушенных земель, в том числе нефтезагрязненных, в течение 2010 г. увеличилось в

связи с уточненной инвентаризацией и приобретением новых активов.

«Газпром нефть» обеспечивает восстановление плодородия нефтезагрязненных земель, поврежденных в результате порывов трубопроводов на своих месторождениях, и возвращение их для использования по целевому назначению. При этом первостепенное внимание уделяется предупреждению аварий. В 2010 г. объем разлитой нефти снизился по сравнению с 2009 г. Это стало результатом мероприятий по капитальному ремонту, антикоррозионному покрытию и ингибированию трубопроводных систем в рамках реализации программы «Повышение надежности трубопроводов».

Обращение с отходами

90 % отходов, образующихся в процессе деятельности Компании, составляют малоопасные и практически неопасные отходы (IV и V класс опасности). Основную массу отходов составляют буровые шламы.

Использование и рекультивация земель, 2008–2010 гг.

	2008	2009	2010
Нарушенные земли, га			
на начало года	11 521,10	11 551,85	22 529,81
на конец года	11 551,85	22 529,81	48 922,7
нарушено в течение года	210,91	11 125,92	26 988,14
рекультивировано в течение года,	180,16	147,964	595,25
в т. ч. нефтезагрязненные земли, га			
на начало года	207,23	141,638	145,86
на конец года	141,638	145,868	131,8
загрязнено в течение года	38,4	60,68	34,576
рекультивировано в течение года	103,63	56,45	48,636
Количество шламовых амбаров, шт.			
на начало года	288	380	313
на конец года	380	324	280
построено в течение года	127	82	99
рекультивировано в течение года	35	138	132

* Площадки, где накапливаются производственные отходы.

Аварии и разливы, 2008–2010 гг.

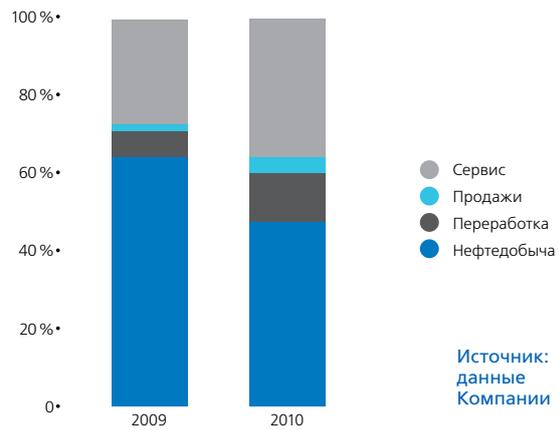
	2008	2009	2010
Объем разлитой нефти и нефтепродуктов, барр., в т. ч.:	2 196,49	3 466	646,452
нефти и тяжелых нефтепродуктов	н. д.	1349	444,8
легких нефтепродуктов	н. д.	н. д.	0,152
Объем собранной нефти и нефтепродуктов, барр	2 172,00	3 171	3 857,832
Объем разлитых отходов, химических реагентов и сырьевых материалов, барр.	0	0	0
Объем собранных отходов, химических реагентов и сырьевых материалов, барр.	0	0	0
Общее число порывов трубопроводов	2300	4135	3413
Количество аварий и существенных инцидентов	25	0	4

Образование и использование отходов, 2008–2010 гг.

	2008	2009	2010
Образование отходов, тыс. т, в т. ч.:	263	693	392
I класса опасности	2	5	0
II класса опасности	0	0	0
III класса опасности, в т. ч.:	28	85	60
нефтешламов	23	85	38
буровых шламов			0
загрязненных грунтов			5
масел	1	0,2	2
IV класса опасности	199	540	299
буровых шламов, в т. ч.:			166
строительных отходов			11
V класса опасности, в т. ч.:	32	63	33
лома черных металлов			8
Поступление отходов из других организаций	247	0	316
Использование отходов (в т. ч. передача для использования другим организациям), тыс. т	88	39	86
Обезвреживание и захоронение отходов (в т. ч. передача для обезвреживания и захоронения другим организациям), тыс. т	319	370,194	1 000
Наличие отходов на конец года, тыс. т	423	870,03	492

Образование отходов в 2010 г. снижено за счет внедрения безамбарной технологии бурения эксплуатационных скважин в ООО «Газпромнефть-Хантос», а также передачи отходов бурения в собственность буровым подрядчикам. Сокращение отходов, которые неизбежно оказывают негативное воздействие на окружающую среду, – одна из важнейших природоохранных задач и важная составляющая повышения эффективности производства. Эта задача в «Газпромнефти» решается как за счет минимизации их образования, так и за счет утилизации. Так, уникальная установка по переработке буровых отходов на «Газпромнефть-Хантос» позволяет превратить отходы в безопасную жидкость, которую затем закачивают под давлением в пласт на глубину около 2 000 м.

Доля образования отходов по направлениям деятельности, 2009–2010 гг.



На сегодня Компания не работает на особо охраняемых природных территориях. При этом стратегия развития Компании предусматривает значительное увеличение объемов разведки и добычи, в том числе за счет освоения нефтяных месторождений российского арктического шельфа. С целью эффективного снижения негативного воздействия хозяйственной деятельности при работах на шельфе, включения дополнительных экологических требований в проекты разработки месторождений, Компания проводит оценку возможного воздействия работ, связанных с разведкой, добычей и транспортировкой углеводородов, на морские экосистемы. При участии специалистов Российского представительства Всемирного фонда дикой природы (WWF) в 2010 г. проведена оценка состояния и оценка воздействия на популяции морских млекопитающих в Печорском море (атлантический подвид моржа, белуха, кольчатая нерпа, гренландский тюлень). Наиболее уязвим среди этих видов морж, который обозначен в Красной книге РФ как популяция со стабильно сокращающейся численностью, которая может в короткие сроки попасть в категорию «находящиеся под угрозой исчезновения». Результатом проекта стала оценка состояния компонентов экосистемы, являющихся ключевыми для редких видов морских млекопитающих Печорского моря. Были определены также основные антропогенные факторы, которые могут повлиять на эти виды в результате планируемых работ по добыче и транспортировке углеводородов в Печорском море, и подготовлены предложения, направленные на минимизацию этого воздействия. Кроме того, были подготовлены аналитические материалы по видовому составу и статусу морских млекопитающих в юго-восточной части Баренцева моря и в сопредельных районах Карского и Белого морей. Предложения, направленные на минимизацию антропогенного воздействия на уязвимые виды морских млекопитающих и места их обитания, будут включены в планы природоохранных мероприятий на период действия лицензий при осуществлении деятельности Компании на шельфе.

ОСНОВНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ 2010 Г. В СФЕРЕ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ

Экологическая политика Компании охватывает все направления ее деятельности. Каждый производственный блок «Газпром нефти» реализует ее применительно к своим задачам и специфике деятельности.

Разведка и добыча

Существующие на сегодняшний день технологии рекультивации нефтезагрязненных земель не учитывают низких температур, заболоченной местности, которая преобладает в регионах деятельности Компании. Специалисты Компании работают над этой проблемой, ставя перед собой задачу снизить затраты на рекультивацию шламовых амбаров и нефтезагрязненных земель. Основные направления научно-исследовательских работ Компании в этой области – разработка новых технологических решений и эффективных мероприятий по рекультивации нефтезагрязненных земель с учетом специфи-

ки ландшафтно-биохимических условий и размера экономических издержек, разработка новых технологических решений обезвреживания буровых шламов для рекультивации шламовых амбаров.

С целью снижения негативного воздействия на окружающую среду от размещения отходов была разработана и реализована Программа по переработке нефтесодержащих отходов. В 2010 г. на предприятиях добычи термическим методом было обезврежено более 8 тыс. т нефтесодержащих отходов.

Компания уделяет самое серьезное внимание соблюдению требований природоохранного законодательства и снижению негативного воздействия на окружающую среду при строительстве объектов. Так, при строительстве кустовых площадок, расположенных в водоохраных зонах применяется экологически чистый безамбарный метод бурения. Для соблюдения природоохранных требований очистки используется специально разработанный токсикологический контроль. Снижению воздействия на окружающую среду способствует и сокращение землеотвода под амбары, предотвращение нарушений природной среды при их строительстве и эксплуатации, фильтрация загрязнителей в подземные воды.



Для размещения и переработки отходов производства «Газпром нефть» строит специальные полигоны. Так, в 2010 г. начато строительство трех полигонов промышленных и твердых бытовых отходов на Шингинском, Урманском и Юго-Западной части Крапивинского месторождения нефти и газа ООО «Газпромнефть-Восток». Строительство полигонов ведется по проектам, которые прошли государственную экологическую экспертизу и получили положительное заключение. Кроме того, на Южной части Приобского месторождения нефти («Газпромнефть-Хантос») проведена реконструкция существующего полигона промышленных и твердых бытовых отходов.



Экологическая политика Компании реализуется и на ее зарубежных активах. В 2010 г. было проведено комплексное экологическое обследование производственных объектов NIS для оценки их экологического состояния и влияния производственной деятельности на окружающую среду, выявления существующих и потенциальных экологических рисков. Результаты аудита позволят разработать краткосрочные и долгосрочные программы по улучшению экологической обстановки на производственных объектах NIS. Отчетные материалы о результатах представлены в Правительство Республики Сербия. Совместно с Правительством Сербии разрабатываются Программы по реабилитации загрязненных территорий и уменьшению негативного воздействия на окружающую среду (сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу, улучшение качества промышленных стоков).

Нефтепереработка

Приоритетными направлениями в области обеспечения экологической безопасности на предприятиях нефтепереработки являются:

- модернизация и совершенствование действующих технологических процессов с применением современных видов катализаторов;
- строительство современных технологических установок с безотходной и малоотходной технологиями с одновременным выводом из эксплуатации физически и морально устаревших технологических объектов;
- внедрение новых технологий по очистке газовых выбросов и сточных вод;
- выбор и внедрение технологий утилизации образующихся и накопленных промышленных отходов.

Во все проекты замены и реконструкции оборудования, внедрения новых технологий заложена серьезная экологическая составляющая, которая предполагает установку оборудования с более высоким КПД,

соответствующего более жестким экологическим требованиям, а также повышение качества нефтепродуктов.

На Омском НПЗ в соответствии с концепцией развития предприятия идет обновление резервуарных парков товарно-сырьевых баз. Установленные в 2010 г. новые резервуары оборудованы современными алюминиевыми понтонами, снижающими негативное воздействие на окружающую среду благодаря уменьшению выбросов углеводородов в атмосферу. В 2010 г. введена в эксплуатацию установка изомеризации легкой нефти «Изомалк-2». Ввод в действие этой установки дает возможность увеличить выпуск бензинов, удовлетворяющих требованиям классов 4 и 5. Увеличилась глубина переработки нефти и объем выпуска автомобильных бензинов. Изомеризат, который производится на установке «Изомалк-2», считается наиболее ценным компонентом для получения высокооктанового топлива.

Активными темпами идет реализация крупного проекта Среднесрочной инвестиционной программы ОАО «Газпромнефть – Омский НПЗ» – строительство нового комплекса гидроочистки топлив.

Снижение эколого-экономических рисков при утилизации кислого гудрона* – еще одна важная экологическая задача, над решением которой работают на Омском НПЗ. Сотрудники Департамента производственной безопасности Омского НПЗ в 2010 г. провели опытные испытания различных методов утилизации кислого гудрона. Полученные результаты позволят определить наиболее экономически и экологически эффективную технологию.

На обезвреживание нефтешламовых отходов, в которых содержание углеводородов не превышает 15–30 %, направлена программа, разработанная в 2010 г. специалистами Департамента производственной безопасности и Московского НПЗ. Реализация этой программы позволит до 2013 г. решить проблему утилизации ранее накопленных нефтешламовых отходов на Московском НПЗ.

В 2010 г. организовано проведение геоэкологических исследований территории Московского НПЗ и водоохранной зоны р. Москвы. Результаты проведенных работ позволили получить достоверные данные о подпочвенных скоплениях углеводородов, определить наилучшие технологии по реабилитации нефтезагрязненных территорий. Начата разработка Комплексной программы реабилитации загрязненной территории завода и водоохранной зоны реки.

Сбытовая сеть

Экологическая составляющая включается в проекты модернизации нефтебаз и АЗС. Так, внедрение систем улавливания и рекуперации паров бензина позволит, по расчетам экологов, обеспечить практически полное (до 90–95 %) предотвращение выбросов топливных паров АЗС в атмосферный воздух.

Активно работают над решением экологических проблем и в других сбытовых предприятиях Компании. Так, чрезвычайно актуально это направление работы для «Газпромнефть-Шиппинг»: к работе во внутренних морских водах предъявляются очень жесткие требования, отраженные в Международном Кодексе по управлению безопасностью (International

На Московском НПЗ уже несколько лет успешно применяется наиболее экологичный способ утилизации нефтешламов – технология биоремедиации. Эта технология основана на применении группы микроорганизмов, которые в короткие сроки обезвреживают нефтесодержащие отходы. Результатом является перевод нефтешлама в новое качество: образуются практически неопасные почвогрунты, которые используют в качестве технического грунта для отсыпки дорог, ликвидации оврагов или для создания газонов. Методом биоремедиации в 2010 г. утилизировано более 8,5 тыс. м³ нефтешлама.

Safety Management (ISM) Code). Чтобы обеспечить соответствие этим требованиям, разработана и внедрена интегрированная система управления безопасностью и качеством, проведена международная сертификация системы менеджмента качества по стандарту ISO 9001:2008.

В ООО «Газпромнефть – смазочные материалы» разработана и внедрена интегрированная система менеджмента в соответствии с требованиями международных стандартов ISO 9001, ISO 14001 и OHSAS 18001, включающих менеджмент качества, экологический менеджмент, менеджмент охраны труда и промышленной безопасности. Действие международных стандартов в рамках этой системы распространяется на деятельность в области производства и продажи смазочных материалов на площадке Омского завода смазочных материалов и в Центральном офисе в Москве. Интегрированная система менеджмента должна стать важным фактором точной настройки работы «Газпромнефть – смазочные материалы» на удовлетворение ожиданий потребителей и собственных потребностей организации, обеспечить реализацию политики в области качества, охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности.

* Кислый гудрон – побочный продукт некоторых технологических процессов в нефтепереработке, в которых применяется серная кислота.

ОРИЕНТИРЫ НА ПЕРСПЕКТИВУ: 2011-2013 ГГ.

Развитие интегрированной системы производственной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты



Реализация корректирующих мероприятий, разработанных на основании результатов проверок, аудитов, оценки рисков.

Разработка комплексных программ и проектов на основе регулярного анализа текущей ситуации и совершенствование системы управления с учетом оценки их эффективности.

Развитие практики аудита систем управления дочерних обществ в сфере ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Разработка программного продукта для поддержки реализации стандарта «Интегрированный производственный контроль соблюдения требований нормативных правовых актов и корпоративных стандартов в области производственной безопасности» и организация его пилотных внедрений.

Снижение травматизма работников



Внедрение корректирующих мероприятий, разработанных на основании результатов проверок, аудитов, оценки рисков.

Развитие системы обучения персонала в области охраны труда.

Обеспечение планомерного и эффективного снижения негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду

Регулярный мониторинг ситуации на производственных объектах Компании, внедрение стандартов, охватывающих области обращения с отходами, рекультивации загрязненных и нарушенных земель, управления рисками.

Развитие корпоративных программ обучения в области экологической безопасности.

Развитие практики взаимодействия с государством, экспертными и общественными организациями в области охраны окружающей среды.

Реализация программы по рекультивации шламовых амбаров, нефтезагрязненных и нарушенных земель.

Разработка и внедрение новых технологических решений и эффективных мероприятий по рекультивации нефтезагрязненных земель с учетом специфики ландшафтно-биохимических условий регионов деятельности.

Разработка новых технологических решений обезвреживания буровых шламов для рекультивации шламовых амбаров.

Строительство полигонов промышленных и твердых бытовых отходов в соответствии с проектами, которые прошли государственную экологическую экспертизу.

Создание мобильного комплекса по переработке нефтесодержащих отходов с применением биотехнологий.

Дальнейшее повышение эффективного уровня использования ПНГ на основе Среднесрочной инвестиционной программы на 2011–2013 гг. Программа включает три региональных проекта, которые составляют базовый портфель проектов утилизации ПНГ:

- проект на Южно-Приобской ЛТ;
- Ноябрьский интегрированный проект;
- Томский интегрированный проект.

Реализация программ энергосбережения и повышения энергоэффективности

Повышение экологической безопасности на предприятиях нефтепереработки:

- модернизация и совершенствование действующих технологических процессов, с применением современных видов катализаторов;
- строительство современных технологических установок с безотходной и малоотходной технологиями и вывод из эксплуатации устаревших технологических объектов;
- внедрение новых технологий по очистке газовых выбросов и сточных вод;
- выбор и внедрение технологий утилизации образующихся и накопленных промышленных отходов.

Снижение выбросов в атмосферный воздух паров моторного топлива на объектах нефтепродуктообеспечения.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Содержание Отчета отражает темы, которые важны как для Компании, так и для ее заинтересованных сторон. Мнения заинтересованных сторон выяснялись на основе анализа материалов обратной связи, социологических исследований и мониторинга СМИ, а также в ходе прямого диалога. Так, в рамках цикла отчетности «Газпром нефть» представила подходы к решению комплекса вопросов инновационного развития Компании на ежегодном заседании Национального форума корпоративной социальной ответственности, собравшем представителей ряда ключевых групп стейкхолдеров (государственные ведомства, общественные организации, экспертные центры, деловое сообщество). Вопросы, связанные с ответственным и рациональным использованием природных ресурсов, обсуждались в ходе организованной Компанией Международной экологической конференции с экспертами Министерства природных ресурсов и экологии РФ, Росприроднадзора, Комитета ТПП РФ по устойчивому развитию и экологии, независимыми экспертами крупных научных организаций в области охраны окружающей среды.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОСВЕЩЕНИЯ В ОТЧЕТЕ



На основании анализа существенности вопросов устойчивости развития для Компании и ее стейкхолдеров в 2010 г. был определен круг приоритетных тем данного Отчета:

- взаимодействие с государством в повышении конкурентоспособности отрасли;
- вклад Компании в развитие территорий присутствия;
- модернизация производства, внедрение технологических инноваций;
- стратегия развития Компании и управление рисками, в том числе нефинансовыми;
- развитие системы корпоративного управления, подходов к управлению в области устойчивого развития;
- система мотивации персонала, возможности профессионального и карьерного роста;
- безопасность труда;
- развитие системы внутрикорпоративных коммуникаций;
- качество продукции и сервиса;
- снижение уровня воздействия производственной деятельности на окружающую среду.

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ*

Принцип	Определение	Соответствие принципу в практике отчетности Компании
Существенность	Информация, включенная в отчет, должна охватывать темы и показатели, которые отражают существенные воздействия организации на экономику, окружающую среду и общество или могут существенно повлиять на оценки и решения заинтересованных сторон.	Содержание Отчета определялось исходя из значимости конкретных экономических, социальных и экологических вопросов как с точки зрения ценностей и стратегии Компании, так и с точки зрения ее внешних и внутренних стейкхолдеров. Мнения заинтересованных сторон выяснялись в ходе непосредственного диалога по актуальным для Компании и стейкхолдеров вопросам, а также на основе анализа материалов обратной связи, социологических исследований и мониторинга СМИ.
Охват заинтересованных сторон	Организация, готовящая отчет, должна выявить стороны, заинтересованные в ее деятельности, и пояснить в отчете, каким образом их разумные ожидания и интересы были учтены при подготовке отчета.	В Отчете дано описание заинтересованных сторон Компании, отражающее круг ее основных стейкхолдеров и наиболее значимую проблематику взаимодействия с ними. В Компании сложился комплекс механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами, который позволяет обеспечивать реагирование на запросы стейкхолдеров и доносить до них позицию Компании. Отчет в области устойчивого развития отражает ключевые результаты взаимодействия Компании и общества. Информационные запросы заинтересованных сторон были учтены при формировании структуры данного Отчета и его фактического наполнения.
Принцип контекста	Отчет должен представлять результаты деятельности организации в широком контексте устойчивого развития.	Компания представляет результаты своей деятельности за отчетный период в контексте своей долгосрочной стратегии, включающей социальные и экологические ориентиры. Отражено ее воздействие на социально-экономические и экологические системы национального и регионального масштаба. В Отчете также отражена деятельность Компании, направленная на решение экологических проблем глобального характера.
Полнота	Охват существенных тем и показателей, а также границы отчетности должны быть достаточны для того, чтобы отразить значительное воздействие на экономику, окружающую среду и общество и дать заинтересованным сторонам возможность оценить результаты деятельности организации за отчетный период.	Отчет отражает все существенные темы в рамках отчетного периода (календарный год). Границы Отчета включают все организационные единицы, находящиеся под непосредственным контролем Компании, а также те совместные предприятия, где ее влияние существенно. Отчетность присоединенных международных активов в области управления персоналом в настоящее время в значительной степени интегрирована в периметр Отчета. Задачи интеграции отчетности в области промышленной и экологической безопасности в настоящее время находятся в стадии проработки в связи с необходимостью учитывать страновые различия в законодательной базе.
Сбалансированность	Отчет должен отражать положительные и отрицательные аспекты результативности организации, для того чтобы дать возможность обоснованной оценки общей результативности.	Отчет освещает как достижения Компании за отчетный период, так и задачи, которые предстоит решить. В большинстве случаев консолидированные данные приведены за 2008–2010 гг. в формате таблиц, позволяющих пользователям видеть тенденции в результативности организации по годам.

* О принципах отчетности в области устойчивого развития, сформулированных в Руководстве по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI), подробнее см. www.globalreporting.org.



Принцип	Определение	Соответствие принципу в практике отчетности Компании
Сопоставимость	Вопросы и информация должны быть выбраны, собраны и включены в отчет единообразно. Сообщаемая информация должна быть представлена таким образом, чтобы позволить заинтересованным сторонам анализировать изменения в результативности организации и дать возможность анализа в сравнении с другими организациями.	Сопоставимость данных между отчетными периодами обеспечивается их наглядным представлением за ряд лет в рамках данного Отчета (см. выше), а также сохранением основных блоков структуры предыдущего Отчета. Сопоставимости с результатами других компаний служит применение стандарта GRI-G3, задающего единые требования к представлению общей информации о Компании, сведений о системах менеджмента и комплекс стандартных показателей результативности. В Отчете приведена также информация о границах отчетности, организации сбора данных.
Точность и ясность	Информация, представленная в отчете, должна быть достаточно точной и подробной для того, чтобы заинтересованные стороны могли оценить результаты деятельности организации, подготовившей отчет.	В Отчете использованы стандартные элементы и показатели отчетности (Уровень применения GRI-G3 – «B»). Качественная информация согласуется с количественными данными, описание конкретных кейсов отражает существенные тенденции. В необходимых случаях приводятся ссылки на источники.
Своевременность (актуальность)	Отчетность осуществляется на основе регулярного графика, информация доступна своевременно, так что заинтересованные стороны могут принимать информированные решения.	Компания ежегодно публикует Отчеты в области устойчивого развития, которые предоставляют консолидированную информацию об экономических, экологических и социальных результатах деятельности. Подготовка Отчетов в области устойчивого развития и подготовка финансовой отчетности ведется в рамках единого цикла отчетности и координируется единой рабочей группой, представляющей основные функциональные подразделения и направления деятельности. Отчет публикуется в сжатые сроки после завершения отчетного периода.
Ясность	Информация должна обнародоваться в форме, понятной и доступной для заинтересованных сторон, использующих отчет.	Отчет построен таким образом, чтобы заинтересованные стороны могли легко найти необходимую информацию. Помимо подробного Оглавления, в Отчет включается Индекс показателей GRI-G3. Отчет включает необходимые ссылки на источники информации и на контекстный материал, а также справочный словарь терминов. Количество технических терминов и аббревиатур минимизировано. Там, где они необходимы, их значение расшифровывается в справочном словаре или в тексте. Отчет публикуется на русском и английском языках. Обе версии доступны на корпоративном сайте без ограничений доступа.
Надежность	Информация и процессы, использованные при подготовке отчета, должны быть собраны, документированы, составлены, проанализированы и раскрыты таким образом, который допускает изучение и обеспечивает качество и существенность информации.	Достоверность включенных в Отчет данных обеспечивается в ходе сбора и консолидации информации применением стандартных процедур и подтверждается подразделениями, ответственными за подготовку соответствующего блока информации. Данные проходят внутреннее согласование. В случае, когда используется внешняя информация, дается ссылка на источник. Решение о структуре содержания и формате представления данных принимается на заседании Рабочей группы и соответствующим образом протоколируется. Результаты взаимодействия со стейкхолдерами также отражаются в соответствующих документах. В Отчет включаются аудированные данные финансовой отчетности. Внешний аудит отчетности в области устойчивого развития Компания планирует в среднесрочной перспективе.

ИНДЕКС СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ОТЧЕТНОСТИ GRI

В настоящем Отчете применялись показатели, рекомендуемые «Руководством по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности в его третьей версии (GRI – G3).

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ					
1. СТРАТЕГИЯ И АНАЛИЗ					
1.1	Заявление руководства организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии.	■	Обращение Председателя Совета директоров. Обращение Председателя Правления.	4, 6	
1.2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей.	■	Обращение Председателя Совета директоров. Обращение Председателя Правления. О Компании. Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Управление в сфере устойчивости развития. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие. Развитие кадрового потенциала. Компания и регионы: стратегическое партнерство. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	4, 6, 9, 16–17, 19, 31, 34, 52–53, 54–55, 67, 70, 85, 86–87, 88, 99, 104	Информация о планах Компании на ближайший и среднесрочный период, отражающая ее понимание возможностей развития и рисков, приводится в конце каждого раздела.
2.1	Название организации.	■	О Компании.	8	
2.2	Основные бренды, виды продукции/услуг.	■	Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	48–49	
2.3	Структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия.	■	О Компании.	10–11	
2.4	Расположение штаб-квартиры организации.	■	Контакты и обратная связь.	141	

* Обозначения: 1) степень раскрытия информации в соответствии с требованиями «Руководства» GRI: ■ – полностью, ■ – частично, ○ – нет информации; 2) показатели: «1.1» – основные, «1.1» – дополнительные.



Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
2.5	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом.		О Компании.	12–13, 14–15	
2.6	Характер собственности, организационно-правовая форма.		О Компании.	8	
2.7	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров).		О Компании. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	12–13, 14–15, 48–49, 50–51	
2.8	Масштаб организации.		О Компании (общая капитализация). Экономическая деятельность: устойчивость и развитие (выручка от реализации, количественные характеристики продукции или предоставленных услуг). Развитие кадрового потенциала (число сотрудников (в разбивке по странам/регионам). Индекс стандартных элементов отчетности (доля крупнейших акционеров и их наименования).	8, 45–46, 69, 120	Информация об объеме продаж в денежном выражении (выручка) раскрывается в целом по Компании. Информация о структуре акционерной собственности, о расходах и прочих затратах по Компании, раскрывается в Годовом отчете Компании за 2010 г. http://ir.gazprom-neft.ru/reports/annual-reports . Информацию о распределении выручки от реализации и затрат по регионам Компания считает конфиденциальной.
2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода.		О Компании.	11	
2.10	Награды, полученные в отчетном периоде.		Управление в сфере устойчивости развития. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие. Развитие кадрового потенциала.	30, 55, 72	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
3.1	Отчетный период.		Об Отчете.	1	
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались).		Об Отчете.	1	
3.3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный).		Об Отчете.	1	
3.4	Контактная информация для вопросов по отчету.		Контакты и обратная связь.	141	
3.5	Процесс определения содержания отчета.		Управление в сфере устойчивости развития. Реализация принципов отчетности в области устойчивого развития.	32, 116– 117	
3.6	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании; мощности, сданные в аренду; СП; поставщики).		Об Отчете.	1	
3.7	Ограничения области охвата или границ отчета.		Об Отчете. Реализация принципов отчетности в области устойчивого развития.	117– 118	
3.8	Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, аренде производств, передаче части функций внешним подрядчикам и другим организационным единицам, которые могут существенно влиять на сопоставимость с предыдущими отчетами и/или другими организациями.		В Отчет включена информация по совместным предприятиям, доля Компании в которых обеспечивает ей контроль (более 50 %).		См. главу «О Компании», раздел «Структура Компании».
3.9	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки Показателей и другой информации, включенной в отчет.		Об Отчете.	1	
3.10	Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок.		В Отчете не содержится переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах.		



Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах и методах, примененных в отчете.	<input type="checkbox"/>	Об Отчете. Реализация принципов отчетности в области устойчивого развития.	1, 116–117	
3.12	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете.	<input type="checkbox"/>	Индекс стандартных элементов отчетности GRI.	119–139	
3.13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета.	<input type="checkbox"/>	Реализация принципов отчетности в области устойчивого развития.	118	
4.1	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например, разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации.	<input type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития.	29	
4.2	Указание на то, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером Компании.	<input type="checkbox"/>	Не является.		
4.3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству Компании.	<input type="checkbox"/>	В настоящее время Совет директоров Компании не включает независимых директоров.		
4.4	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации.	<input type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития	29–30	
4.5	Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты).	<input type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития.	29–30	
4.6	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов.	<input type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Годовой отчет ОАО «Газпром нефть» за 2010 г., http://ir.gazprom-neft.ru/reports/annual-reports .	29	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
4.7	Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам.		Управление в сфере устойчивости развития.	29, 30	
4.8	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации.		О Компании. Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала. Компания и регионы: стратегическое партнерство. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	9, 29, 31, 32, 38, 67, 90, 111	
4.9	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность и управляет ею, включая риски и возможности, а также следование или соответствие международным стандартам, кодексам корпоративного поведения и принципам.		Управление в сфере устойчивости развития.	29–30	
4.10	Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в частности, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации.		Управление в сфере устойчивости развития.	29	
4.11	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	99	
4.12	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает.		В настоящее время Компания не присоединилась к какой-либо из таких инициатив.		
4.13	Членство в ассоциациях и/или национальных и международных организациях по защите интересов, в которых организация: а) занимает место в органах управления, б) участвует в проектах или комитетах, в) предоставляет существенное финансирование за рамками общих членских взносов, г) рассматривает свое членство как стратегическое.		Управление в сфере устойчивости развития.	34	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
4.14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация.	■	Управление в сфере устойчивости развития.	33	
4.15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия.	■	Управление в сфере устойчивости развития. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	32, 89	
4.16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по форме и типу заинтересованных групп.	■	Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	34–35, 74, 81, 91	
4.17	Ключевые темы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами и то, как организация учла эти темы и интересы, в том числе посредством своей отчетности.	■	Реализация принципов отчетности в области устойчивого развития.	116	

ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА И ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Аспект: Результаты экономической деятельности

Подходы в области менеджмента	■	О Компании. Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Управление в сфере устойчивости развития. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	16, 17, 20, 33–34, 45, 47, 57, 64–65	
EC1	■	Экономическая деятельность: устойчивость и развитие. Развитие кадрового потенциала. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	45–46, 70, 93	См. также: Годовой отчет ОАО «Газпром нефть» за 2010 г. (http://ir.gazprom-neft.ru/reports/annual-reports/); Финансовый отчет ОАО «Газпром нефть» за 2010 г. (http://ir.gazprom-neft.ru/reports/financial-reports/).
EC2	■	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	105	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом, с установленными льготами	<input type="checkbox"/>	Развитие кадрового потенциала.	74	См. также: Финансовый отчет ОАО «Газпром нефть» за 2010 г. (http://ir.gazprom-neft.ru/reports/financial-reports/).

ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти.	<input checked="" type="checkbox"/>	В 2010 г. Компания не получала прямых субсидий от государства. При этом ОАО «Газпром нефть» является дочерней компанией ОАО «Газпром», в котором государство контролирует 50,002 % акций.		
-----	---	-------------------------------------	---	--	--

Аспект: Присутствие на рынках

Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	20, 45, 47, 57, 64–65
-------------------------------	-------------------------------------	--	-----------------------

ЕС5	Диапазон соотношений заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации.	<input type="checkbox"/>		
-----	--	--------------------------	--	--

ЕС6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации.	<input type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	33, 37, 85.
-----	--	--------------------------	---	-------------

ЕС7	Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации.	<input type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	33, 80, 88
-----	--	--------------------------	--	------------

Аспект: Непрямые экономические воздействия

Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Управление в сфере устойчивости развития. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	22–23, 70, 90–93
-------------------------------	-------------------------------------	--	------------------

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
ЕС8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия.	<input checked="" type="checkbox"/>	Компания и регионы: стратегическое партнерство.	91,93, 94–95	

ЕС9	Понимание и описание существенных непрямых экономических воздействий, включая область влияния.	<input checked="" type="checkbox"/>	Экономическая деятельность: устойчивость и развитие. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	46, 53, 55, 91,93	
-----	--	-------------------------------------	--	-------------------	--

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Аспект: Материалы

Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	24–25, 26–27, 99–100, 114–115		
EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема.	<input checked="" type="checkbox"/>	Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	46	

EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы.	<input type="checkbox"/>			
-----	--	--------------------------	--	--	--

Аспект: Энергия

Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	26–27, 106–107, 115	
-------------------------------	-------------------------------------	---	---------------------	--

EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников.	<input type="checkbox"/>			
-----	--	--------------------------	--	--	--

EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников.	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	107	Данные приведены без указания первичных источников энергии.
-----	---	-------------------------------------	---	-----	---

EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности.	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	106–107	
-----	--	-------------------------------------	---	---------	--

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг, и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив.	<input type="checkbox"/>			
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение.	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	106–107	
Аспект: Вода					
	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	24–25, 26–27, 99–100, 114–115	
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам.	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	107	
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации.	<input type="checkbox"/>			
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды.	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	107	
Аспект: Биоразнообразие					
	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	24–25, 26–27, 99–100, 114–115	
EN11	Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации, и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ, или примыкающих к таким территориям.	<input checked="" type="checkbox"/>	Компания не работает на особо охраняемых природных территориях (данные на конец 2010 г.).		

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ.		Компания не работает на особо охраняемых природных территориях (данные на конец 2010 г.).		
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	108	
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	108, 115	
EN15	Число видов, занесенных в Красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	110	
Аспект: Выбросы, сбросы и отходы					
	Подходы в области менеджмента		Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	24–25, 26–27, 99–100, 114–115	
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	105	
EN17	Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	105	
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	105	
EN19	Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	105	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
EN20	Выбросы в атмосферу NO _x , SO _x и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	105	
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	107	
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	109	
EN23	Общее количество и объем существенных разливов.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	109	
EN24	Масса перевезенных, импортированных, экспортированных или переработанных отходов, являющихся «опасными» согласно приложениям I, II, III и VIII к Базельской конвенции и доля отходов, перевезенных между странами.		Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	109	Компания не осуществляет трансграничной перевозки отходов и существенных перевозок опасных отходов.
EN25	Принадлежность, размер, статус охраны и ценность с точки зрения биоразнообразия водных объектов и связанных с ними местообитаний, на которые оказывают существенное влияние сбросы организации и поверхностный сток с территории ее объектов.				
Аспект: Продукция и услуги					
	Подходы в области менеджмента		Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	20–21, 25, 47, 49–50, 64	
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия.		Экономическая деятельность: устойчивость и развитие. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	54–55, 62, 112–113	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
EN27	Доля проданной продукции и ее упаковочных материалов, возвращаемой для переработки производителю с разбивкой по категориям.	<input type="checkbox"/>			

Аспект: Соответствие требованиям

	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	31,33, 99–101	
EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований.	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	104	

Аспект: Транспорт

	Подходы в области менеджмента	<input type="checkbox"/>			
EN29	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов. Используемых для деятельности организации, и перевозок рабочей силы.	<input type="checkbox"/>			

Аспект: Общие

	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	99–101	
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам.	<input checked="" type="checkbox"/>	Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.	104	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
СОЦИАЛЬНАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ: ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД					

Аспект: Занятость

	Подходы в области менеджмента		Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала.	20–21, 22–23, 34, 36,39, 67, 82–83	
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону.		Развитие кадрового потенциала.	69	
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону.		Развитие кадрового потенциала.	69	
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности.		Развитие кадрового потенциала.	70	

Аспект: Взаимоотношения работников и менеджмента

	Подходы в области менеджмента		Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала.	20–21, 33, 74, 80–81	
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами.		Развитие кадрового потенциала.	74	
LA5	Минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении.		Развитие кадрового потенциала.	74	



Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
------------	---------------------	--------------------	--	------	------------------------------------

Аспект: Здоровье и безопасность на рабочем месте

Подходы в области менеджмента



Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.

24–25,
31, 73,
74, 99,
100–
101

LA6 Доля всего персонала, представленного в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности с участием представителей руководства и ее работников, участвующих в мониторинге и формулирующих рекомендации в отношении программ по здоровью и безопасности на рабочем месте.



LA7 Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой, в разбивке по регионам.



Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.

102

LA8 Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний.



Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Безопасное развитие: промышленная и экологическая безопасность, охрана труда.

25,
102

LA9 Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами.



Развитие кадрового потенциала.

74

Аспект: Обучение и образование

Подходы в области менеджмента



Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Развитие кадрового потенциала.

22–23,
67, 75

LA10 Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям сотрудников.



Развитие кадрового потенциала.

75

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры.	<input checked="" type="checkbox"/>	Развитие кадрового потенциала.	75, 78	
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры.	<input checked="" type="checkbox"/>	Развитие кадрового потенциала.	71	
Аспект: Разнообразие и равные возможности					
Подходы в области менеджмента		<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала.	33, 80–81	
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия.	<input checked="" type="checkbox"/>	Развитие кадрового потенциала.	69	Гендерный состав руководящих органов Компании см.: Годовой отчет ОАО «Газпром нефть» за 2010 г., (http://ir.gazprom-neft.ru/reports/annual-reports/)
LA14	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников.	<input checked="" type="checkbox"/>			Базовые оклады мужчин и женщин не отличаются.

СОЦИАЛЬНАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Аспект: Инвестирование и закупки

Подходы в области менеджмента		<input type="checkbox"/>			
HR1	Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека.	<input type="checkbox"/>			
HR2	Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия.	<input type="checkbox"/>			



Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
HR3	Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимым для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников.	<input type="checkbox"/>			

Аспект: Недопущение дискриминации

	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала.	33, 80–81	
--	-------------------------------	-------------------------------------	--	-----------	--

HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые действия.	<input checked="" type="checkbox"/>	В 2010 г. случаев дискриминации не было зафиксировано.		
------------	--	-------------------------------------	--	--	--

Аспект: Свобода ассоциаций и ведения коллективных переговоров

	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала.	33, 74, 80	
--	-------------------------------	-------------------------------------	--	------------	--

HR5	Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, и действия, предпринятые для поддержки этих прав.	<input checked="" type="checkbox"/>	Развитие кадрового потенциала.	80	Деятельности, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, не выявлено.
------------	--	-------------------------------------	--------------------------------	----	---

Аспект: Детский труд

	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Развитие кадрового потенциала.	80	
--	-------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	----	--

HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда.	<input checked="" type="checkbox"/>	Развитие кадрового потенциала.	80	Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, не выявлено.
------------	---	-------------------------------------	--------------------------------	----	---

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
Аспект: Принудительный труд					
	Подходы в области менеджмента		Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала.	33, 80	
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда.		Развитие кадрового потенциала.	80	Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, не выявлено.
Аспект: Практика обеспечения безопасности					
	Подходы в области менеджмента		Управление в сфере устойчивости развития. Развитие кадрового потенциала.	33, 80	
HR8	Доля сотрудников службы безопасности, прошедших обучение политикам и процедурам в отношении аспектов прав человека, связанных с осуществляемой деятельностью.		Все сотрудники служб безопасности в обязательном порядке проходят инструктаж по соблюдению законодательства РФ в области прав человека.		
Аспект: Права коренных малочисленных народов					
	Подходы в области менеджмента		Управление в сфере устойчивости развития. Компания и регионы: стратегическое партнерство.	33, 93	



Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
HR9	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, и принятые действия.	<input checked="" type="checkbox"/>	В 2010 г. случаев нарушений не было зафиксировано.		

СОЦИАЛЬНАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ

Аспект: Сообщество

Подходы в области менеджмента



Управление в сфере устойчивости развития. Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Компания и регионы: стратегическое партнерство.

22–23, 33, 90–91

SO1 Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение.



Компания и регионы: стратегическое партнерство.

85, 86–87, 89

Аспект: Коррупция

Подходы в области менеджмента



Развитие кадрового потенциала.

80

SO2 Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией.



SO3 Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации.



SO4 Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции.



Аспект: Государственная политика

Подходы в области менеджмента



Управление в сфере устойчивости развития.

34

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
S05	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирования.	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития.	34	
S06	Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам, и связанным с ними организациям в разбивке по странам.	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития.	34	
Аспект: Препятствие конкуренции					
	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	33, 37, 47, 51	
S07	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты.	<input type="checkbox"/>			
Аспект: Соответствие требованиям					
	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития.	33	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
SO8	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований.	<input checked="" type="checkbox"/>	Годовой отчет Компании за 2010 г., (http://ir.gazprom-neft.ru/reports/annual-reports/).		

СОЦИАЛЬНАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОБЩЕСТВОМ

Аспект: Здоровье и безопасность потребителя

Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Стратегия устойчивого развития: ориентиры и результаты. Управление в сфере устойчивости развития. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	20–21, 33, 37, 64
PR1 Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг, подлежащих таким процедурам.	<input type="checkbox"/>		
PR2 Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий.	<input type="checkbox"/>		

Аспект: Маркировка продукции и услуг

Подходы в области менеджмента	<input type="checkbox"/>		
PR3 Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации.	<input type="checkbox"/>		
PR4 Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий.	<input type="checkbox"/>		

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.	Комментарии, дополнительные ссылки
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворенности потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя.	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития. Экономическая деятельность: устойчивость и развитие.	33, 37, 50	
Аспект: Маркетинговые коммуникации					
	Подходы в области менеджмента	<input checked="" type="checkbox"/>	Управление в сфере устойчивости развития.	38, 41	
PR6	Программы по обеспечению соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам в сфере маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство.	<input checked="" type="checkbox"/>	Деятельность в сфере маркетинговых коммуникаций контролируется соответствующими подразделениями Компании на предмет соответствия законодательству РФ.		
PR7	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство, в разбивке по видам последствий.	<input type="checkbox"/>			
Аспект: Неприкосновенность частной жизни потребителя					
	Подходы в области менеджмента	<input type="checkbox"/>			
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях.	<input type="checkbox"/>			
Аспект: Соответствие требованиям					
	Подходы в области менеджмента	<input type="checkbox"/>			
PR9	Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг.	<input type="checkbox"/>			

ЗНАЧЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ТЕРМИНОВ И АББРЕВИАТУР

EBITDA – прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации.

GRI – Global Reporting Initiative, Глобальная инициатива по отчетности – международная организация, основной целью которой является разработка и внедрение авторитетной и пользующейся доверием системы отчетности в области устойчивого развития, которая может использоваться организациями вне зависимости от их размера, рода деятельности и региона расположения.

GRI-G3 – Третья версия международно признанной методики подготовки отчетности в области устойчивого развития, разработанной Глобальной инициативой по отчетности (GRI).

IR Global Rankings (IRGR) – комплексная международная рейтинговая система оценки IR-сайтов (корпоративных сайтов, адресованных инвестиционному сообществу), годовых онлайн-отчетов компаний, процедур раскрытия финансовой информации, корпоративного управления и т. д. Рейтинг основан на исследовании деятельности публичных компаний с помощью методологии MZ Consult – одного из ведущих консалтинговых агентств в области отношений с инвесторами.

ISO 14001 – стандарт Международной организации по стандартизации (ИСО) «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению» версии 2004 г. – один из наиболее широко применяемых стандартов в области управления охраной окружающей среды.

NO_x – оксиды азота.

SO₂ – диоксид серы.

Активы, предприятия – в контексте Отчета – дочерние и зависимые общества ОАО «Газпром нефть».

Благотворительная деятельность, благотворительность – добровольная деятельность по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

ВИНК – вертикально интегрированная нефтяная компания.

Головной офис/Корпоративный центр – Управляющая компания – ОАО «Газпром нефть».

Грейд – группа должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для Компании, т. е. близких по уровню требований к функционалу, компетенции, опыту и ответственности.

ДЗО – дочерние и зависимые общества.

Заинтересованные стороны – все заинтересованные в деятельности Компании физические и юридические лица, которые оказывают влияние на результаты деятельности Компании или подвергаются ее влиянию.

ИСУР – Интегрированная система управления рисками. Управление рисками – непрерывный упорядоченный процесс, охватывающий выявление, оценку и мониторинг рисков, реагирование на риски на всех уровнях Компании.

Компания – в данном Отчете термин обозначает ОАО «Газпром нефть» и все его дочерние и зависимые общества.

Корпоративные коммуникации – взаимодействие, в том числе обмен информацией, между Компанией и ее заинтересованными сторонами.

Коэффициент эксплуатации скважин – отношение времени фактической работы скважин к их общему календарному времени за определенный период.

Кустовая площадка – ограниченная территория месторождения, на которой подготовлена специальная площадка для размещения группы скважин, нефтегазодобывающего оборудования, служебных и бытовых помещений и т. п.

Нефинансовая отчетность – см.: Отчетность в области устойчивого развития.

Нефтесервис – нефтегазовый промысловый сервис: бурение скважин, монтаж буровых установок, обустройство кустов, ремонт скважин, ремонт бурового оборудования и др.

НПЗ – нефтеперерабатывающий завод.

н. э. – нефтяной эквивалент, условный вид топлива.

Отчетность в области устойчивого развития (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.

Попутный (нефтяной) газ, ПНГ – смесь различных газообразных углеводородов, растворенных в нефти и выделяющихся в процессе ее добычи.

Присадки – вещества, добавляемые в малых количествах к топливам и техническим маслам для повышения их эксплуатационных характеристик.

ПЭБ, ОТ и ГЗ – промышленная и экологическая безопасность, охрана труда и гражданская защита.

Рекуперация паров нефтепродуктов – сбор и возврат в емкости паров нефтепродуктов.

СИЗ – средства индивидуальной защиты.

Технический регламент [в Российской Федерации] – документ (нормативно-правовой акт), устанавливающий обязательные для применения и исполнения требования к объектам технического регулирования (в том числе, к продукции, к зданиям, строениям и сооружениям, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации).

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». Цитируется по: «Руководство по отчетности в области устойчивого развития. Версия 3.0». Пер. с англ., GRI, 2006.)

ХМАО – Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.

Шламовый амбар – место хранения отходов бурения.

ЯНАО – Ямало-Ненецкий автономный округ.

КОНТАКТЫ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Предлагая Вашему вниманию этот Отчет, мы считываем на обратную связь: Ваше мнение по вопросам, которые освещаются в этой публикации, важно для Компании. Приняв участие в обсуждении этого Отчета, Вы можете помочь повысить эффективность деятельности «Газпром нефти».

Для того чтобы выразить Ваше мнение, задать интересующие Вас вопросы, Вы можете позвонить, написать письмо, отправить электронное сообщение или факс, воспользовавшись следующей контактной информацией:

ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

117647, Россия, Москва,
ул. Профсоюзная, 125 «А»
Тел.: +7 (495) 777 31 52, 662 75 69
Факс: +7 (495) 777 31 51, 777 31 42
Департамент корпоративных коммуникаций
dkk@

Другие контакты доступны на интернет-сайте
Компании по ссылке:
www.gazprom-neft.ru/contacts/

Вы можете также отправить электронное
сообщение на странице
обратной связи Компании:
www.gazprom-neft.ru/feedback/

Все вопросы, которые Вы зададите,
все мнения, которые Вы выразите, будут учтены
при подготовке следующего Отчета Компании
в области устойчивого развития.

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ