



ГЛОБАЛЬНЫЙ ВЗГЛЯД

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2011



ОБ ОТЧЕТЕ

Перед Вами – очередной выпуск Отчета компании «Газпром нефть» в области устойчивого развития. Компания стремится последовательно повышать уровень прозрачности своей деятельности и с 2008 г. публикует такие отчеты одновременно с Годовым отчетом, дополняя информацию о производственно-финансовых результатах сведениями о принципах и практике решения социальных и экологических задач, а также о реализации принципа социальной ответственности.

В Отчете представлена информация по ОАО «Газпром нефть» и его дочерним обществам (именуемым в Отчете также «Газпром нефть», «Компания», «Группа») за 2011 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 US GAAP. Данные, отражающие деятельность в социальной сфере и в области трудовых отношений, а также результаты в сфере охраны окружающей среды, охватывают ОАО «Газпром нефть» и его дочерние 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 (версия G3.1), а также опыта ежегодной отчетности в области устойчивого развития в Компании.

В подготовке Отчета «Газпром нефть» ориентировалась на международно признанные стандарты: Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в версии G3.1. В применении руководства GRI Компания, как и в предыдущем выпуске Отчета, ориентировалась на уровень «В», который предполагает расширенное раскрытие информации, включающее как стандартные показатели результативности, так и подходы к менеджменту¹.

Использовались также отдельные показатели Отраслевого приложения GRI для нефтегазовой отрасли. Наряду с этими инструментами Компания руководствовалась рекомендациями международного стандарта ISO 26000:2010. Отчет охватывает все основные области (темы) социальной ответственности, предусмотренные стандартом.

В ходе подготовки данного Отчета была проведена внутренняя самооценка организации деятельности Компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности»². Предметом самооценки являлось отражение этого стандарта в миссии, стратегии, корпоративной культуре и политиках Компании, а также применение его в организации практической деятельности в рамках отдельных направлений. Применение положений стандарта отражено в соответствующих разделах данного Отчета.

Охват проблематики устойчивого развития отражает как стратегические приоритеты Компании, так и информационные запросы заинтересованных сторон относительно экономических, социальных и экологических аспектов ее деятельности.

¹ Таблица, указывающая расположение в Отчете информации, соответствующей стандартным элементам отчетности GRI-G3, приводится в Приложении 2.

² При проведении самооценки были использованы «Рекомендации РСПП для компаний по проведению внутренней самооценки организации деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности», опубликованные в 2011 г.

Проблематика, охватываемая Отчетом, отражена в его Оглавлении. При определении существенности тем учитывались положения ISO 26000:2010, рекомендации Руководства по отчетности в области устойчивого развития GRI, а также результаты взаимодействия с ключевыми заинтересованными сторонами в 2011 г.

С учетом мнений, высказанных в ходе этого взаимодействия, при подготовке данного Отчета особое внимание было уделено повышению качества раскрытия информации о подходах к менеджменту, представлению конкретных практик взаимодействия с заинтересованными сторонами. Был расширен периметр Отчета по ряду направлений за счет включения данных по компаниям с долевым участием.

Отчет прошел независимую экспертизу, выполненную международной группой ведущих специалистов в области социальной ответственности и отчетности в сфере устойчивого развития. Заключение независимых внешних экспертов публикуются в Приложении 1 к Отчету.

Отчет публикуется на русском и английском языках. С ним также можно ознакомиться на веб-сайте Компании.

СТРУКТУРА СОДЕРЖАНИЯ ОТЧЕТА В СООТВЕТСТВИИ С РЕКОМЕНДАЦИЯМИ ISO 26000:2010 ОТНОСИТЕЛЬНО ОСНОВНЫХ, ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ДЛЯ РАССМОТРЕНИЯ ТЕМ И ПРОБЛЕМ, ПРИМЕНИМЫХ К ПРАКТИКЕ КОМПАНИИ

Темы, обязательные для рассмотрения организаций в соответствии с ISO 26000	Основные проблемы (аспекты указанных тем), применимые к практике Компании, которые освещаются в Отчете
Управление организацией	• Принципы управления: подотчетность, прозрачность, этическое поведение, уважение интересов заинтересованных сторон, соблюдение верховенства закона, соблюдение международных норм поведения и соблюдение прав человека • Должная предусмотрительность • Руководство, процессы и структуры принятия решений
Права человека	• Основные принципы и права в сфере труда • Экономические, социальные и культурные права • Удовлетворение жалоб • Гражданские и политические права
Трудовые практики	• Наем и трудовые отношения • Условия труда и социальная защита • Социальный диалог • Охрана труда и безопасность на рабочем месте
Окружающая среда	• Предотвращение загрязнения • Устойчивое природопользование • Смягчение изменения климата • Защита окружающей среды и биоразнообразия и восстановление природных местообитаний
Добросовестные деловые практики	• Противодействие коррупции • Ответственное вовлечение в политику • Пропаганда социальной ответственности в рамках цепочки создания стоимости
Проблемы, связанные с потребителями	• Защита здоровья и безопасности потребителей • Обслуживание и поддержка потребителей и разрешение претензий и споров • Образование и осведомленность
Участие в жизни сообществ и их развитие	• Участие в жизни сообществ • Образование и культура • Создание занятости и развитие навыков • Развитие технологий и доступа к ним • Создание благосостояния и дохода • Здоровье • Социальные инвестиции

СОДЕРЖАНИЕ

ОБ ОТЧЕТЕ	1	Корпоративные коммуникации	50	РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ	92
ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ	4	Развитие отчетности в области устойчивого развития	53	Компания и регионы	92
ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ	6	РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА	56	Подходы в области менеджмента	94
О КОМПАНИИ	9	Характеристики персонала	57	Социально-экономические соглашения с субъектами РФ и муниципальными образованиями:	
Миссия и стратегия	10	Подходы в области менеджмента	58	развитие стратегического партнерства	97
Основные направления		Оплата труда и социальная поддержка персонала	61	Повышение эффективности социальной деятельности в регионах	102
и география деятельности Компании	11	Сотрудничество с профсоюзами	65	Развитие благотворительной деятельности	106
Регионы производственной деятельности	12	Обучение и развитие	66	Общественное признание	108
Регионы сбытовой деятельности	13	Формирование кадрового резерва	69	Перспектива: планы на 2012 г.	109
Структура Компании	14	Работа с молодыми специалистами	70		
Экономическая результативность: итоги 2011 г.	18	Перспектива: планы на 2012 г.	71	ПРИЛОЖЕНИЕ 1	
Основные события года	19			ЗАКЛЮЧЕНИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ЭКСПЕРТОВ ПО ОТЧЕТУ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЗА 2011 Г.	110
Основные финансовые и производственные показатели деятельности Компании, 2009–2011 гг.	20	БЕЗОПАСНОЕ РАЗВИТИЕ: ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА	72	ПРИЛОЖЕНИЕ 2	
Перспектива: планы на 2012 г.	27	Подходы в области менеджмента	73	ИНДЕКС СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ОТЧЕТНОСТИ GRI	116
СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	28	РЕАЛИЗАЦИЯ СРЕДНСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ОХРАНЫ ТРУДА И ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ В 2011 Г.	77	ПРИЛОЖЕНИЕ 3	
Устойчивое развитие и социальная ответственность	28	Промышленная безопасность и охрана труда	78	ЗНАЧЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ТЕРМИНОВ И АББРЕВИАТУР	126
Стратегические вызовы и ориентиры в сфере устойчивого развития	30	Снижение негативного воздействия на окружающую среду и эффективное использование ресурсов	79	КОНТАКТЫ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ	128
УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	34	Потребление энергии и энергоэффективность	89		
Корпоративное управление	34	Перспектива: планы на 2012 г.	90		
Управление рисками	38				
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	39				
Корпоративная культура	48				

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Результаты работы «Газпром нефти» в 2011 году можно с полным основанием назвать рекордными. Лучшая в отрасли динамика роста добычи, высокие показатели нефтепереработки и реализации нефтепродуктов, прежде всего, через премиальные каналы сбыта, значительное расширение географии бизнеса — убедительное свидетельство лидерского потенциала «Газпром нефти». В 2011 году Компании удалось сделать большой шаг к достижению целей, зафиксированных в долгосрочной стратегии ее развития, создать прочную основу для дальнейшего роста и повышения капитализации.

В прошлом году рыночная конъюнктура благоприятствовала реализации программ развития Компании. Однако не менее важными факторами успеха стали профессионализм и целеустремленность сотрудников, их нацеленность на результат.

«Газпром нефть» продолжила системную работу по развитию своего кадрового потенциала, внедрению передовых систем управления персоналом, программ обучения и повышения квалификации. Первостепенное внимание уделялось вопросам охраны труда. Как социально ответственная компания, «Газпром нефть» реализует масштабные проекты в рамках соглашений о социально-экономическом сотрудничестве с регионами ее производственной деятельности. Сформированная в «Газпром нефти» система управления в области экологической безопасности обеспечивает контроль экологических рисков. Инвестиции в программы инновационных разработок в добыче и нефтепереработке, реализация программ технологической модернизации производственных мощностей способствуют снижению негативной нагрузки на окружающую среду. Значимым фактором для улучшения окружающей среды стал и переход нефтеперерабатывающих заводов Компании на выпуск топлив высоких экологических классов. В 2011 году

«Газпром нефть» работала над повышением прозрачности своей деятельности и качества раскрытия информации для акционеров и инвесторов. Дальнейшее развитие получила практика применения международных стандартов в сфере социальной ответственности. Убежден, что эта работа имеет важное значение для успешной реализации планов и достижения стратегических показателей «Газпром нефти».



АЛЕКСЕЙ МИЛЛЕР
Председатель Совета директоров
ОАО «Газпром нефть»



ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

2011 год стал для «Газпром нефти» годом новых достижений во всех направлениях бизнеса. Рост добычи составил 8,4 %, рост переработки — 6,8 %, продажи в премиальных каналах сбыта выросли на 38 %. Это стало возможным как за счет сложившейся рыночной конъюнктуры, так и благодаря последовательной реализации долгосрочной стратегии Компании, нацеленной на удвоение ключевых производственных показателей при сохранении лидерства по операционной и финансовой эффективности.

В 2011 году Компания заняла лидирующие позиции по темпам роста добычи углеводородов, расширила географию бизнеса, осуществив выход в новый регион добычи — Оренбургскую область. Была продолжена модернизация перерабатывающих активов, направленная на повышение качества нефтепродуктов и производство моторных топлив высоких экологических классов. Компания расширила сеть автозаправочных станций в России и за рубежом, стала лидером по поставкам автомобильных бензинов и авиационного керосина на внутренний рынок и существенно нарастила долю в сегменте смазочных материалов и бункеровочного топлива. Добиться таких результатов Компания смогла благодаря профессионализму, эффективной и ответственной работе своих сотрудников.

«Газпром нефть» строит свою деятельность, базируясь на осознании тесной взаимосвязи между эффективностью бизнеса и уровнем социальной ответственности. Среди безусловных приоритетов Компании — профессиональное развитие и социальная поддержка сотрудников, минимизация экологических воздействий производственной деятельности, участие в социально-экономическом развитии регионов, где работают предприятия «Газпром нефти». Планируя и развивая новые проекты, Компания проводит их тщательную экологическую экспертизу, а также анализирует потенциальные социальные эффекты, проводя обсуждение со всеми заинтересованными сторонами.

Компания предлагает своим сотрудникам широкие возможности для профессионального развития и карьерного роста. В 2011 году в Компании было разработано и внедрено пять новых программ профессиональной подготовки с использованием новейших технологий обучения. Развивается программа формирования кадрового резерва на позиции ведущих менеджеров. В отчетном году в кадровый резерв включено 1 373 сотрудника. Инвестиции в персонал в 2011 году выросли на 11,5 % по сравнению с прошлым годом и составили 45,3 млрд рублей. Компания традиционно проводит многочисленные спортивно-оздоровительные мероприятия для сотрудников. В 2011 году количество сотрудников Компании, участвующих в спортивных мероприятиях, увеличилось на 14 % по сравнению с 2010 годом.

«Газпром нефть» ставит перед собой цель войти в число ведущих нефтяных компаний мира в сфере промышленной и экологической безопасности. В Компании проводится тщательный мониторинг экологической ситуации, реализуется комплекс программ, направленных на снижение негативных экологических воздействий производственной деятельности. В 2011 году расходы на обеспечение экологической безопасности составили 3 656,7 млн рублей. Компания уделяет серьезное внимание повышению уровня подготовки сотрудников в сфере производственной и экологической безопасности.

Принципы социальной ответственности и устойчивого развития интегрированы в корпоративную культуру «Газпром нефти». Сотрудники Компании разделяют эти принципы и активно участвуют в работе над социально значимыми программами, поддерживают социальные проекты в качестве волонтеров. В волонтерских программах в 2011 году приняли участие более 3 тыс. человек.

Развивалась традиция проведения общекорпоративных форумов — диалогов «без галстуков» между руководством и сотрудниками по актуальным вопросам деятельности «Газпром нефти». В 2011 году Корпоративный форум собрал 350 делегатов, представляющих все предприятия Компании. Ряд предложений, высказанных сотрудниками в ходе форума, уже реализуется.



Компания вносит ощутимый вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия как крупный работодатель и налогоплательщик. Общая сумма налоговых выплат Компании в бюджеты всех уровней в 2011 году составила 590 млрд рублей.

Компания сотрудничает с местными администрациями и общественностью в решении актуальных социальных задач. В 2011 году было подписано 26 соглашений о социально-экономическом партнерстве с субъектами Российской Федерации и муниципальными образованиями. Соглашения предусматривают совместную работу по развитию экономического потенциала регионов и социальной

инфраструктуры, решению экологических проблем. «Газпром нефть» финансирует ряд социально важных объектов, среди которых строительство спортивных комплексов «Зенит» в Ноябрьске и Тарко-Сале, жилого комплекса в Муравленко, строительство дошкольного образовательного центра нового типа в городе Ханты-Мансийске. На реализацию социальных проектов в регионах в 2011 году было направлено 1 440 млн рублей.

«Газпром нефть» — активно развивающаяся компания, которая ставит перед собой амбициозные цели, в числе которых сохранение лидерских позиций в освоении северных территорий Ямало-Ненецкого автономного округа, рациональное недропользование в традиционных районах добычи, расширение масштабов деятельности за пределами Российской Федерации, увеличение качества выпускаемых нефтепродуктов и

глубины переработки нефти. При этом мы и дальше будем стремиться к тому, чтобы результаты нашей работы обеспечивали планомерный рост благополучия стейкхолдеров Компании — акционеров и инвесторов, сотрудников, деловых партнеров, жителей регионов, где мы работаем.



АЛЕКСАНДР ДЮКОВ
Председатель Правления
ОАО «Газпром нефть»

О КОМПАНИИ



ОАО «Газпром нефть», дочерняя компания ОАО «Газпром», — одна из крупнейших нефтегазовых компаний России. По итогам 2011 г. «Газпром нефть» является пятой крупнейшей компанией в России по объемам добычи нефти и третьей по объемам нефтепереработки и поставкам нефтепродуктов на рынке РФ. «Газпром нефть» сегодня — одна из наиболее динамично растущих отечественных нефтяных компаний.

По доказанным запасам углеводородов «Газпром нефть» входит в число двадцати крупнейших нефтяных компаний мира. По итогам аудита запасов, проведенного компанией DeGolyer and MacNaughton, доказанные запасы Компании по PRMS на конец 2011 г. составили 1 млрд 130 млн т н. э., коэффициент восполнения запасов превысил 286 %. В Компании работает около 59 тыс. человек. Акции ОАО «Газпром нефть» обращаются в России на основных торговых площадках объединенной биржи ОАО «ММВБ-РТС»: ММВБ и РТС. Капитализация ОАО «Газпром нефть» на 31 декабря 2011 г. составила 23,68 млрд долл. В 2011 г. «Газпром нефть» впервые вошла в ежегодный рейтинг крупнейших компаний мира по рыночной капитализации³.

³ Рейтинг публикуется ежегодно газетой Financial Times.

МИССИЯ И СТРАТЕГИЯ

Миссия Компании отражает ожидания всех заинтересованных сторон (акционеры, клиенты, партнеры, государство и общество, сотрудники) и задает ориентиры развития – рост, эффективность, ответственность.

Стратегия развития ОАО «Газпром нефть», принятая в 2010 г., определяет основные принципы, цели, направления развития и ожидаемые результаты деятельности Компании, включая дочерние и зависимые общества. 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.

Перспективы развития российской нефтяной отрасли связаны сегодня, прежде всего, со способностью нефтяных компаний удовлетворять растущий спрос в условиях усложнения нефтедобычи и повышения требовательности рынка к продуктам нефтепереработки. Чрезвычайно актуальными задачами являются повышение эффективности добычи нефти на истощенной ресурсной базе традиционных месторождений, освоение новых месторождений в отдаленных, труднодоступных районах и на шельфе. В сфере нефтепереработки на первом плане – модернизация нефтеперерабатывающих мощностей, повышение глубины переработки нефти, наращивание выпуска светлых нефтепродуктов. Стратегия «Газпром нефти» ориентирована на общеотраслевые задачи, решая которые Компания вносит свой вклад в обеспечение отраслевого роста в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

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.

ЦЕЛЕВОЕ ВИДЕНИЕ БИЗНЕСА

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 %
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 РФ до 90 % • Увеличение выхода светлых нефтепродуктов в РФ до 77 %
Продажи конечным потребителям	40 МЛН Т В РФ И ЗА РУБЕЖОМ В ГОД, в том числе: • 12 млн т – розничные продажи через АЗС (из них 8,2 млн т в России и СНГ) • 18 млн т – авиатопливо, bunkеровка судов, смазочные материалы и др. • 10 млн т – мелкооптовые продажи крупным конечным потребителям
К 2020 г. масштабное развитие бизнеса призвано обеспечить самый высокий совокупный доход для акционеров среди нефтяных компаний РФ при сохранении места в тройке лидеров по эффективности среди ВИНК РФ.	

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Основными направлениями деятельности компании «Газпром нефть» являются:

- разведка, разработка, добыча и реализация нефти и газа;
- производство и сбыт нефтепродуктов.

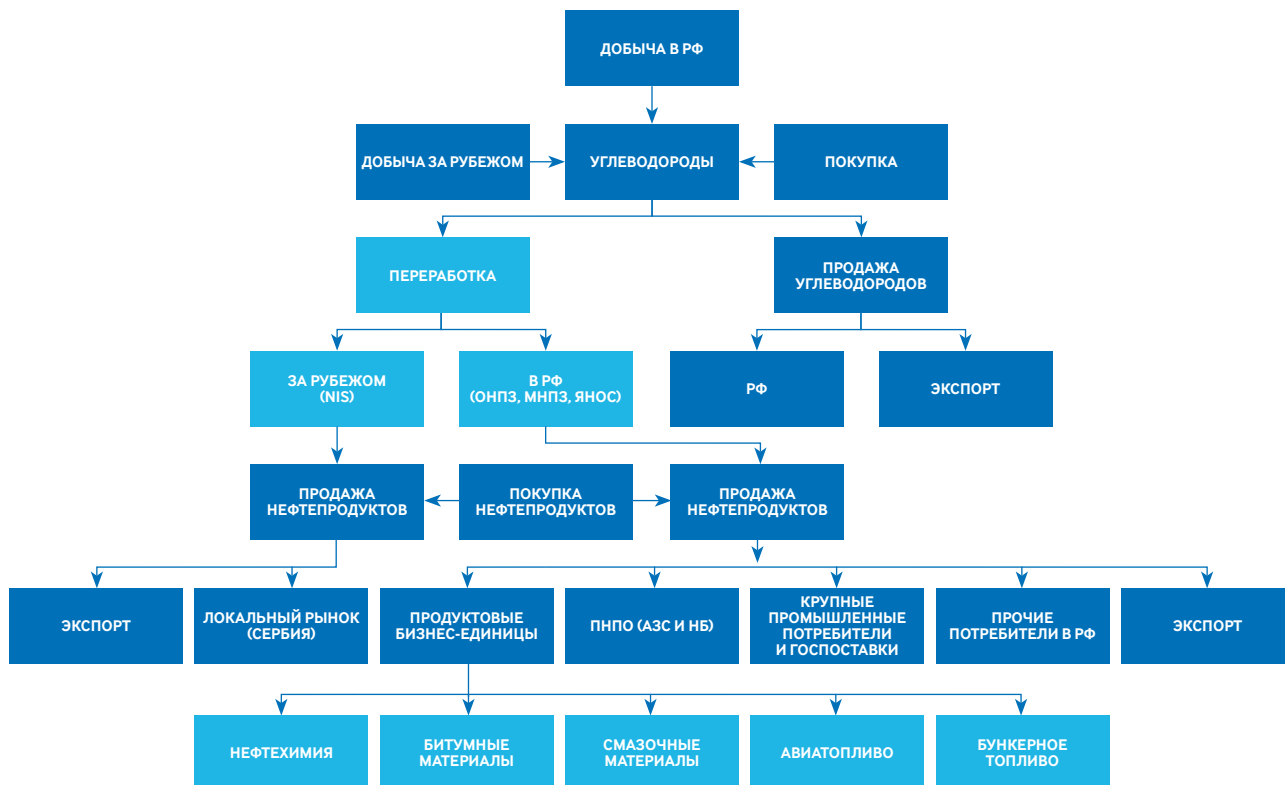
В «Газпром нефть» входят более 70 нефтедобывающих, нефтеперерабатывающих и сбытовых предприятий в России, странах ближнего и дальнего зарубежья, объединенных по принципу вертикальной интеграции.

«Газпром нефть» реализует нефтепродукты на всей территории РФ через разветвленную сеть собственных сбытовых предприятий. Сеть действующих автозаправочных станций Компании (собственные, арендованные и франчайзинговые) на конец 2011 г. насчитывала 1 670 АЗС в России, странах СНГ и Европы.

Группа «Газпром нефть» является также крупным экспортером нефти и нефтепродуктов.

Предприятия «Газпром нефти» работают в крупнейших нефтегазоносных регионах России: Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах, Томской и Омской областях. Основные перерабатывающие мощности Компании находятся в Москве, Омской и Ярославской областях. Зарубежные активы «Газпром нефти» включают Компании в Сербии, Италии и Австрии. Компания реализует проекты в Ираке, Венесуэле, на Кубе и в Экваториальной Гвинее.

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ КОМПАНИИ



РЕГИОНЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



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
- Ангولا

РЕГИОНЫ НЕДРОПОЛЬЗОВАНИЯ

- 38 Иркутская область
- 23 Краснодарский край
- 24 Красноярский край
- 83 Ненецкий АО
- 55 Омская область
- 56 Оренбургская область
- 14 Республика Саха (Якутия)
- 70 Томская область
- 72 Тюменская область
- 86 Ханты-Мансийский АО – Югра
- 89 Ямало-Ненецкий АО

НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА

- 77 Москва
- 50 Московская область
- 55 Омская область
- 76 Ярославская область
- Сербия

ПРОИЗВОДСТВО СМАЗОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

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

ПРОИЗВОДСТВО БИТУМНЫХ МАТЕРИАЛОВ

- 50 Московская область
- 55 Омская область
- 76 Ярославская область
- Сербия

РЕГИОНЫ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



КРУПНООПТОВЫЕ ПРОДАЖИ

- 22 Алтайский край
- 28 Амурская область
- 29 Архангельская область
- 30 Астраханская область
- 31 Белгородская область
- 32 Брянская область
- 33 Владимирская область
- 35 Вологодская область
- 36 Воронежская область
- 79 Еврейская АО
- 37 Ивановская область
- 38 Иркутская область
- 39 Калининградская область
- 40 Калужская область
- 9 Карачаево-Черкесская Республика
- 42 Кемеровская область
- 43 Кировская область
- 44 Костромская область
- 23 Краснодарский край
- 24 Красноярский край
- 45 Курганская область
- 46 Курская область
- 48 Липецкая область
- 77 Москва
- 50 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

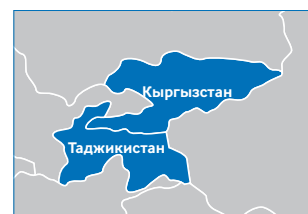
- 5 Республика Дагестан
- 6 Республика Ингушетия
- 10 Республика Карелия
- 11 Республика Коми
- 13 Республика Мордовия
- 14 Республика Саха (Якутия)
- 15 Республика Северная Осетия – Алания
- 16 Республика Татарстан
- 19 Республика Хакасия
- 61 Ростовская область
- 62 Рязанская область
- 63 Самарская область
- 78 Санкт-Петербург
- 47 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
- Беларусь

РОЗНИЧНЫЕ ПРОДАЖИ

- 22 Алтайский край
- 37 Ивановская область
- 40 Калужская область
- 42 Кемеровская область
- 23 Краснодарский край
- 24 Красноярский край
- 77 Москва
- 50 Московская область
- 52 Нижегородская область
- 53 Новгородская область
- 54 Новосибирская область
- 55 Омская область
- 78 Санкт-Петербург
- 47 Ленинградская область
- 66 Свердловская область
- 69 Тверская область
- 70 Томская область
- 72 Тюменская область
- 86 Ханты-Мансийский АО – Югра
- 74 Челябинская область
- 89 Ямало-Ненецкий АО
- 76 Ярославская область
- Беларусь
- Сербия

ГАЗПРОМНЕФТЬ МАРИН БУНКЕР

- 29 Архангельская область
- 30 Астраханская область
- 34 Волгоградская область
- 79 Калининградская область
- 23 Краснодарский край
- 51 Мурманская область
- 25 Приморский край
- 16 Республика Татарстан
- 61 Ростовская область
- 78 Санкт-Петербург
- 47 Ленинградская область
- 27 Хабаровский край
- 76 Ярославская область



ГАЗПРОМНЕФТЬ-АЭРО

- 28 Амурская область
- 32 Брянская область
- 36 Воронежская область
- 75 Забайкальский край
- 42 Кемеровская область
- 23 Краснодарский край
- 24 Красноярский край
- 77 Москва
- 50 Московская область
- 51 Мурманская область
- 54 Новосибирская область
- 55 Омская область
- 78 Санкт-Петербург
- 47 Ленинградская область
- 64 Саратовская область
- 69 Тверская область
- 70 Томская область
- 73 Ульяновская область
- 27 Хабаровский край
- 74 Челябинская область
- Кыргызстан
- Казахстан
- Таджикистан

СТРУКТУРА КОМПАНИИ

Деятельность Компании в России по добыче нефти в основном осуществляет-ся тремя ее дочерними компаниями-операторами: ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», ООО «Газпромнефть-Хантос» и ООО «Газпромнефть-Восток». Основные добывающие компании разрабатывают месторождения в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах, в Омской, Томской, Тюменской, Оренбургской и Иркутской областях.

Кроме собственной добычи, «Газпром нефть» имеет 50 % доли в трех за-висимых обществах, добыча кото-рых учитывается методом долево-го участия: ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК и Salym Petroleum Development (SPD).

Основным перерабатывающим ак-тивом Компании является Омский НПЗ. Омский НПЗ — один из самых современ-ных НПЗ в России и один из крупней-ших в мире. Установленная мощность Омского НПЗ составляет 21,07 млн т сырой нефти в год. Основными вида-ми продукции завода являются автомо-бильные бензины, дизельное топливо, строительные и дорожные битумы, ко-тельное топливо (мазут), топливо для реактивных двигателей, а также assor-тимент ароматических углеводородов, сжиженных углеводородных газов, раз-личных видов смазочных масел, приса-док, катализаторов и иной продукции.



Другие предприятия нефтеперера-ботки и нефтехимии:

- ОАО «Газпромнефть — Московский НПЗ» — завод топливного профиля с глубокой схемой переработки нефти, установ-ленная мощность — 12 млн т сырой неф-ти в год. НПЗ производит большой на-бор различных нефтепродуктов: автомо-бильные бензины, дизельное топливо, реактивное топливо, сжиженные нефтя-ные газы и дорожные битумы.
- ОАО «Славнефть-Ярославнефте-оргсинтез» (Компания управляет пред-приятием совместно с компанией ТНК-BP) — завод топливно-масляного профиля с глубокой схемой перера-ботки нефти (установленная мощ-ность — 15 млн т в год). По объемам пер-вичной переработки нефти ЯНОС за-нимает пятое место среди НПЗ России. На ОАО «Славнефть-ЯНОС» выра-батывается широкий ассортимент

нефтепродуктов — от высокооктановых бензинов до высококачественных би-тумов.

В ноябре 2011 г. ООО «Газпромнефть — смазочные материалы» приобрело ЗАО «НК «Селект», которому принадле-жит завод по производству смазочных ма-териалов в г. Фрязино Московской обла-сти. Приобретенный актив переимено-ван в «Газпромнефть Московский Завод Смазочных Материалов» («Газпромнефть МЗСМ»). Годовая мощность завода состав-ляет более 40 тыс. т фасованной продук-ции — моторных, трансмиссионных, инду-стриальных масел и технических жидкостей.

Крупнейший зарубежный актив «Газпром нефти» — многопрофильная компания NIS. Эта компания ведет раз-ведку и добычу нефти и газа на террито-рии Сербии, а также является участником нескольких соглашений о разделе про-дукции (СРП) и проектов в Анголе, Ираке, Ливии, Венесуэле и Экваториальной Гвинее. Перерабатывающий комплекс

NIS состоит из двух НПЗ, расположенных в г. Панчево и г. Нови-Сад и производящих весь спектр нефтепродуктов – от моторных бензинов и дизельного топлива до машинных масел, а также сырья для нефтехимической промышленности. Максимальная мощность производственных линий двух предприятий – 5,3 млн т сырой нефти в год. NIS – крупнейшая нефтяная компания на Балканах и одна из крупнейших в Юго-Восточной Европе.

«Газпром нефть» реализует нефтепродукты в России и ближнем зарубежье через 15 дочерних сбытовых компаний, которые осуществляют как оптовые продажи нефтепродуктов, так и розничную реализацию через АЗС.

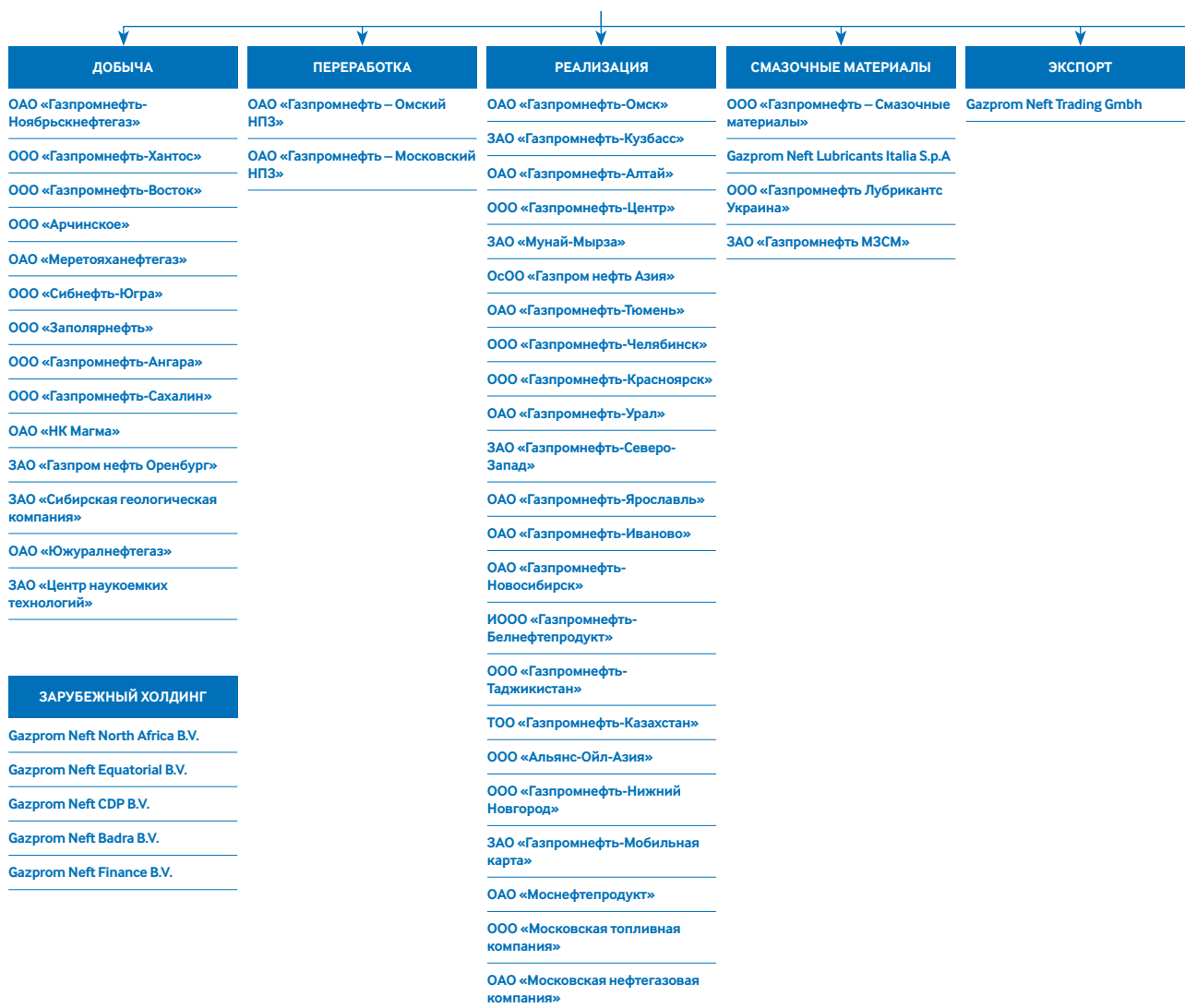
Компания имеет четыре зарубежных сбытовых предприятия в странах Таможенного союза: ТОО «Газпромнефть-Казахстан», ООО «Газпромнефть-Таджикистан», ООО «Газпром нефть Азия» (в Кыргызстане) и ООО «Газпромнефть-Белнефтепродукт» (в Республике Беларусь).



Основные изменения в структуре Компании в 2011 г.

- Приобретены ЗАО «Газпром нефть Оренбург», ООО «Центр наукоемких технологий», ЗАО «Южуралнефтегаз».
- Приобретен завод по производству смазочных материалов в Московской области. Приобретенный актив переименован в «Газпромнефть Московский Завод Смазочных Материалов» («Газпромнефть МЗСМ»).
- Учреждено четыре балканских дочерних общества NIS a.d., в том числе в Румынии, Болгарии, Боснии и Герцеговине с целью расширения рынка сбыта нефти, сжиженного углеводородного газа, горюче-смазочных материалов на территории Юго-Восточной Европы. Дочернее общество в Венгрии будет заниматься добычей нефти.
- Завершено выделение из структуры Компании нефтесервисного блока, осуществлена продажа дочерних обществ, специализирующихся в нефтесервисе (ООО «Ноябрьская центральная трубная база», ООО «Сервисная буровая компания», ООО «Муравленковская транспортная компания», ООО «СпецТрансСервис», ООО «Капитальный ремонт скважин-Сервис», ООО «ЯмалСервисЦентр», ООО «Сервисная транспортная компания»).

СТРУКТУРА КОМПАНИИ



НЕФТЕСЕРВИС И ГЕОЛОГОРАЗВЕДКА	ЗАПРАВКА АВИАТОПЛИВОМ	БУНКЕРОВКА	ПРОЧАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	МНОГОПРОФИЛЬНЫЕ КОМПАНИИ
ОАО «Газпромнефть- Ноябрьскнефтегазгеофизика»	ЗАО «Газпромнефть-Аэро»	ООО «Газпромнефть Марин Бункер»	ЗАО «Общественно-деловой центр «Охта»	Naftna Industrija Srbije (NIS)
ООО «Газпромнефть- Нефтесервис»	ООО «Газпромнефть-Аэро Мурманск»	ООО «Газпромнефть-Шиппинг»	ООО «Газпромнефтьфинанс»	
	ООО «Газпромнефть-Аэро Кыргызстан»	ООО «Газпромнефть Терминал СПб»	ООО «Газпромнефтьэнерго»	
	ООО «Газпромнефть-Аэро Ульяновск»		ООО «Газпромнефть-ЗС»	
	ЗАО «Газпромнефть-Аэро Новосибирск» (СП)		ООО «Газпромнефть НТЦ»	СОВМЕСТНЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
	ООО «Газпромнефть-Аэро Брянск» (СП)		ООО «Газпромнефть Инвест»	ОАО «НГК «Славнефть»
	ООО «Газпромнефть-Аэро Чита» (СП)		ООО «Газпромнефть Бизнес- сервис»	ОАО «Томскнефть» ВНК
	ООО «Газпромнефть-Аэро Шереметьево» (СП)		ООО «Комплекс Галерная 5»	ООО «СеверЭнергия»
	ООО ТЭК «Северо-Запад» (СП)		ООО «Газпромнефть-Развитие»	Salym Petroleum Development (SPD)
	ООО «Газпромнефть-Аэро Томск» (СП)		ООО «Газпромнефть-Логистика»	ОАО «Мессояханефтегаз»
	ЗАО «Совэкс» (СП)		Sibir Energy Ltd	
	ООО «Газпромнефть-Аэро Душанбе» (СП)			
	ТОО «Газпромнефть-Аэро Астана» (СП)			

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ: ИТОГИ 2011 Г.

В 2011 г. «Газпром нефть» существенно увеличила производственные показатели за счет приобретения новых активов и повышения эффективности разработки существующих месторождений. По сравнению с 2010 г. объем добычи углеводородов вырос на 8,4 %, объем переработки – на 6,8 %. Финансовые результаты деятельности «Газпром нефти» являются рекордными за всю историю Компании: скорректированная прибыль до уплаты процентов, налога на прибыль и амортизации (EBITDA) увеличилась на 40,30 %, а чистая прибыль, относящаяся к ОАО «Газпром нефть», – на 70 %. Выручка Компании по итогам 2011 г. выросла на 34,3 %. Успешно развивалась сбытовая сеть Компании. Объем реализации нефтепродуктов на внутреннем рынке в 2011 г. вырос на 18,3 % по сравнению с 2010 г. «Газпром нефть» стала лидером по поставкам автомобильных бензинов и авиационного керосина на внутренний рынок и существенно нарастила долю в сегменте смазочных материалов и бункерочного топлива.



Эти результаты стали возможными как за счет благоприятной рыночной конъюнктуры, так и благодаря последовательной реализации долгосрочной стратегии Компании, нацеленной на удвоение ключевых производственных показателей при сохранении лидерства по операционной и финансовой эффективности. При этом Компания продолжала работу над созданием платформы для будущего развития, инвестируя в расширение активов и модернизацию существующих мощностей.

На долю «Газпром нефти» на конец 2011 г. приходилось 9 % добычи нефти и газа⁴ и 14,8 % нефтепереработки в РФ⁵, а также 6 % российского экспорта нефти по системе АК «Транснефть»⁶.

Общий объем инвестиций 2011 г. составил 5,5 млрд долл. Капитальные вложения «Газпром нефти» в «органический рост» и поддержание традиционных активов

в 2011 г. составили 4,0 млрд долл., что на 22 % больше капитальных вложений 2010 г.

Этот рост связан преимущественно с продолжением программ модернизации на НПЗ Компании, вложениями в развитие NIS и активным расширением сети АЗС, а также реализацией программы ее ребрендинга.

В 2011 г. был также осуществлен ряд проектов приобретения активов, наиболее значимые из которых: приобретение акций Sibir Energy, акций NIS a.d., приобретение активов в Оренбургской области (Царичанское и Капитоновское месторождения). Кроме того, был продан ряд нефтесервисных активов. Итоговый объем вложений в приобретение активов за вычетом доходов от продажи нефтесервисов составил 1,0 млрд долл. Инвестиции в зарубежные проекты и проекты развития новых активов составили 0,5 млрд долл.

⁴ Включая доли в добыче ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК, СПД, без учета добычи за рубежом (NIS). По данным ИНФОТЭК.

⁵ Включая долю в переработке ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Газпромнефть-МНПЗ» без учета переработки за рубежом (NIS). По данным ИНФОТЭК.

⁶ По данным ИНФОТЭК.

ОСНОВНЫЕ СОБЫТИЯ ГОДА



Создан новый производственный кластер в Оренбурге на основе восточного участка Оренбургского месторождения (переданного Компании от ОАО «Газпром»), приобретение двух месторождений – Капитоновского и Царичанского.



Проведены сейсмозаземочные работы формата 3D на шельфе Экваториальной Гвинеи в бассейне дельты р. Нигер.



Начато бурение на месторождении Бафра в Ираке.



Омский НПЗ первым в России переработал миллиардную тонну нефти.



Начат выпуск топлив экологических классов Евро-4 и Евро-5 на НПЗ «Газпром нефти».



Начата реализация нового моторного топлива премиум-класса под брендом G-Drive через собственную сеть АЗС.



Завершена сделка по вхождению в проект в эксклюзивной экономической зоне Республики Куба в Мексиканском заливе.



Расширена география АЗС за счет выхода в новый регион – Южный федеральный округ. Приобретены 113 АЗС в Новосибирской, Челябинской, Нижегородской областях и Краснодарском крае.



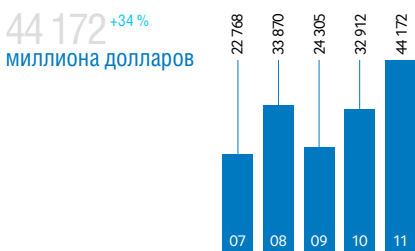
Количество держателей карт лояльности сети АЗС «Газпромнефть» в России превысило 1,9 млн человек.

ОСНОВНЫЕ ФИНАНСОВЫЕ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ, 2009–2011 ГГ.

Основные финансовые показатели	2007	2008	2009	2010	2011	Изменение 2011/2010, %
Выручка от реализации, млн долл.	22 768	33 870	24 305	32 912	44 172	34 %
Скорректированная EBITDA, млн долл.	6 601	8 610	6 037	7 271	10 158	40 %
Операционная прибыль, млн долл.	4 899	6 249	3 461	4 673	6 979	49 %
Прибыль до налогообложения, млн долл.	5 458	6 161	3 915	4 279	6 831	60 %
Чистая прибыль, относящаяся к «Газпром нефти», млн долл.	4 143	4 658	3 026	3 151	5 352	70 %
Чистые денежные средства, полученные от операционной деятельности, млн долл.	5 316	5 483	3 499	5 391	6 001	11 %
Капитальные вложения, млн долл.	2 212	3 366	2 635	3 301	4 029	22 %
Дивиденды выплаченные, млн долл.	2 071	792	937	728	1 025	41 %
Чистая задолженность, млн долл.	2 701	1 618	5 445	5 427	5 775	6 %
Средний используемый капитал, млн долл.	11 702	14 592	20 225	25 452	28 611	12 %
Средний акционерный капитал, млн долл.	10 182	12 299	15 251	17 597	21 185	20 %
Цена акции на конец года, руб. ММВБ	151,74	62,67	163,64	128,27	148,18	16 %
Основные финансовые коэффициенты	2007	2008	2009	2010	2011	Изменение 2011/2010, %
Базовая и разведенная прибыль на одну обыкновенную акцию, долл. на акцию	0,87	0,98	0,64	0,67	1,13	69 %
Дивиденд на акцию*, руб.	5,4	5,4	3,57	4,44	–	–
Доход на средний используемый капитал, %	34,12	35,53	15,44	15,83	20,98	5,15 п. п.
Рентабельность скорректированной EBITDA, %	28,99	25,42	24,84	22,09	23,00	0,91 п. п.
Скорректированная EBITDA на баррель добычи, долл./барр. н. э.	19,89	23,85	16,41	18,67	24,09	29 %
Рентабельность чистой прибыли, %	19,03	14,20	12,76	10,45	12,65	2,2 п. п.
Чистая прибыль на баррель добычи, долл./барр. н. э.	12,48	13,01	8,43	8,83	13,25	50 %
Рентабельность акционерного капитала, %	40,69	37,87	19,84	17,91	25,26	7,35 п. п.
Gearing, %	20,56	10,08	22,31	20,48	18,80	1,68 п. п.
Коэффициент текущей ликвидности	1,30	1,40	1,15	1,44	2,05	43 %

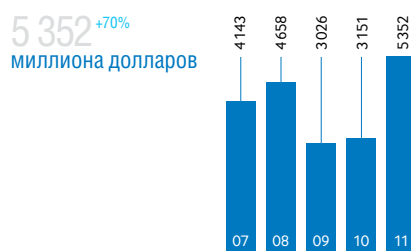
* На дату подписания Отчета дивиденды за 2011 г. не объявлены.

ВЫРУЧКА ОТ РЕАЛИЗАЦИИ, млн долл.



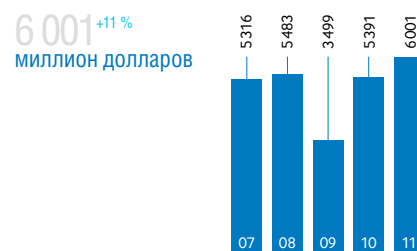
Источник: данные Компании

ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ, ОТНОСЯЩАЯСЯ К «ГАЗПРОМ НЕФТИ», млн долл.



Источник: данные Компании

ЧИСТЫЕ ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА, ПОЛУЧЕННЫЕ ОТ ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, млн долл.

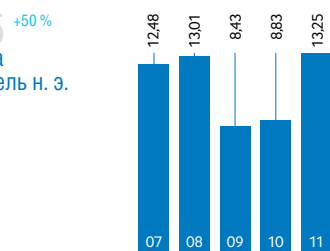


Источник: данные Компании

Основные производственные показатели	2007	2008	2009	2010	2011	Изменение 2011/2010, %
Доказанные запасы (включая долю в зависимых компаниях)						
нефти, млн барр.	6 709	6 303	6 924	6 441	6 789	5 %
газа, млрд фут ³	1 232	3 033	3 231	6 511	9 182	41 %
Запасы углеводородов, млн барр. н. э.	6 914	6 808	7 462	7 526	8 319	11 %
Добыча нефти консолидируемыми дочерними обществами, млн барр.	243	229	225	230	233	1 %
Добыча нефти с учетом доли в добыче зависимых обществ, учитываемых по методу долевого участия, млн барр.	321	343	349	366	368	1 %
Добыча товарного газа консолидируемыми дочерними обществами, млрд м ³	1,5	1,9	2,1	3,1	7,9	154 %
Добыча товарного газа с учетом доли в добыче зависимых обществ, учитываемых по методу долевого участия («Славнефть» и «Томскнефть» ВНК), млрд м ³	1,9	3,1	3,2	4,0	9,1	127 %
Добыча товарных углеводородов, тыс. барр. н. э./сут.	909	987	1 008	1 067	1 155	8 %
Переработка нефти						
на собственных НПЗ, млн т	16,5	18,4	26,6	30,8	33,1	7 %
на привлеченных НПЗ, млн т	9,7	10,0	6,8	7,2	7,4	3 %
Экспорт нефти						
дальнее зарубежье, млн т	15,1	16,3	15,6	15,9	13,1	18 %
страны СНГ, млн т	2,5	3,3	3,3	3,0	3,0	—
Реализация нефти в РФ, млн т	1,6	0,9	0,25	0,01	0,2	—
Реализация газа, млрд м ³	2,2	3,7	3,4	4,9	9,3	88 %
Экспорт нефтепродуктов						
дальнее зарубежье, млн т	11,4	11,4	13,7	14,9	15,1	1 %
страны СНГ, млн т	1,9	1,9	1,9	1,7	2,1	21 %
Реализация нефтепродуктов в РФ, млн т	13,4	15,7	17,4	20,5	24,3	18 %
Количество действующих АЗС (собственные, арендованные и франчайзинговые)	783	865	1 546	1 596	1 670	5 %

ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ НА БАРЕЛЬ ДОБЫЧИ, долл./барр. н. э.

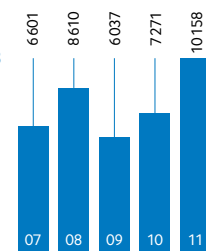
13,25
доллара
за баррель н. э.



Источник: данные Компании

СКОРРЕКТИРОВАННАЯ EBITDA, млн долл.

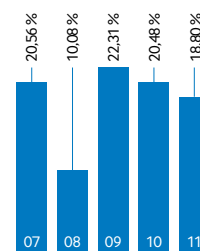
10 158
миллионов долларов



Источник: данные Компании

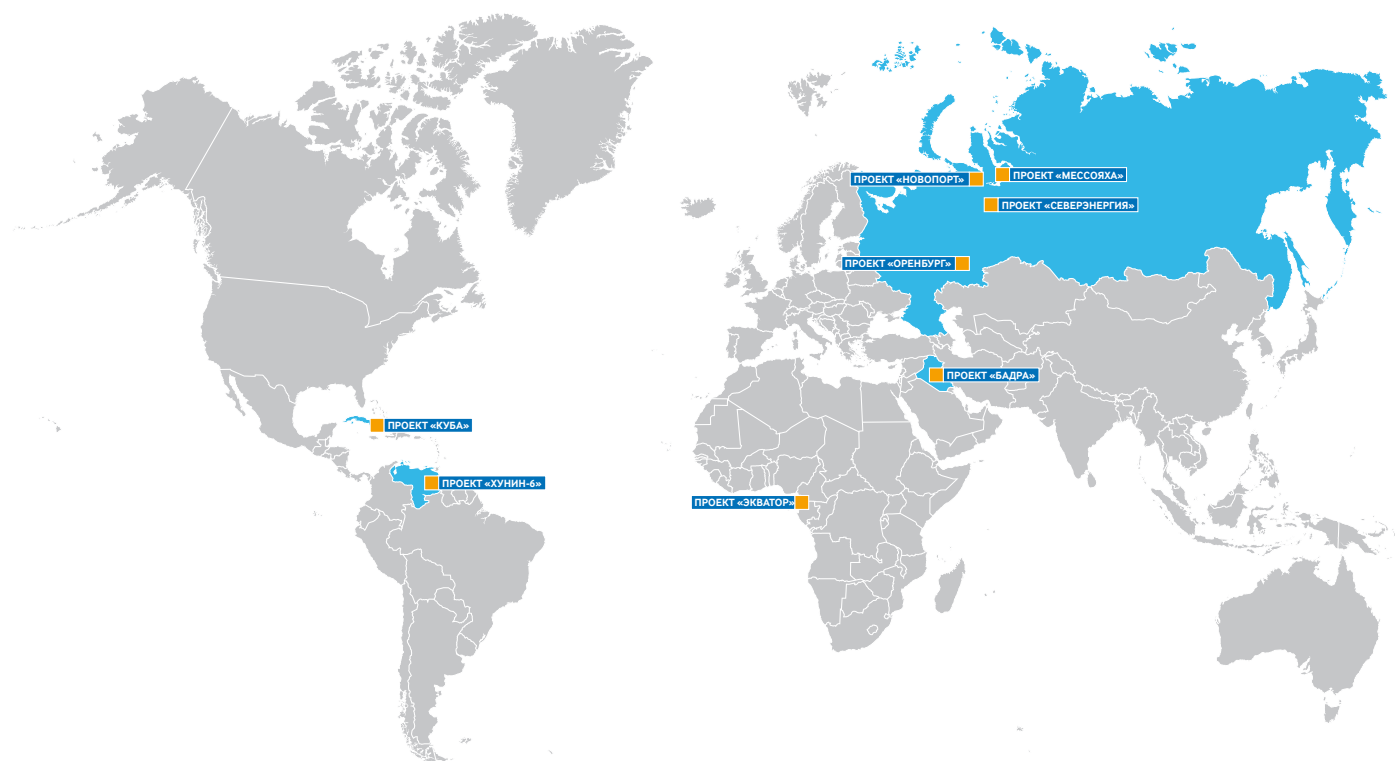
GEARING, %

18,80
процента



Источник: данные Компании

ПРОДОЛЖАЕТСЯ АКТИВНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ КРУПНЫХ ПРОЕКТОВ



ПРОЕКТ «КУБА»

- Бурение 1-й разведочной скважины
- Переоценка проекта по результатам бурения

ПРОЕКТ «ХУНИН-6»

- ГРП, программа геологических исследований
- Ранняя добыча
- Разработка технологической схемы ОПР
- Дизайн апгрейдера

ПРОЕКТ «ЭКВАТОР»

- Подготовительные работы к бурению
- 3D-моделирование коллекторов

ПРОЕКТ «БАДРА»

- Бурение скважин
- Проектирование и строительство ЦПС и нефтепровода

ПРОЕКТ «ОРЕНБУРГ»

- Интеграция новых активов
- Бурение пилотных скважин
- Разработка концепции развития

ПРОЕКТ «НОВОПОРТ»

- Разработка технологической схемы ОПР
- Начало бурения ОПЭ
- Запуск 1-й очереди ЦПС

ПРОЕКТ «СЕВЕРЭНЕРГИЯ»

- Реализация программы ГРП
- Запуск УКПГ
- Бурение тестовых нефтяных скважин
- Начало добычи газа

ПРОЕКТ «МЕССОЯХА»

- Разработка технологической схемы ОПР
- Реализация программы ГРП
- Проект концептуального обустройства

РАЗВЕДКА И ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗА

За 2011 г. на лицензионных участках ОАО «Газпром нефть» и полностью контролируемых дочерних обществ завершено строительство 25 поисково-оценочных и разведочных скважин, из которых в 18 получены промышленные притоки углеводородов. Объем проходки в поисково-разведочном бурении в 2011 г. составил 59 136 м (данные указаны без учета проходки ЦНТ), что сопоставимо с объемом проходки 2010 г. По результатам поисково-разведочного бурения в 2011 г. открыты Мыгинское нефтяное месторождение с запасами нефти по категориям C_1+C_2 2 млн т и Игнялинское нефтегазо-конденсатное месторождение с запасами нефти по категориям C_1+C_2 более 40 млн т и 20 млрд м³ газа. Открыто 23 новые нефтегазовые залежи на Еты-Пуровском, Вынгапуровском, Приобском, Урманском и Вакунайском, Тымпучиканском месторождениях с извлекаемыми запасами нефти по категории C_1 – 9,4 млн т, по категории C_2 – 17,2 млн т. В целом по Компании прирост запасов нефти по промышленным категориям в 2011 г. составил 62,7 млн т.

Прирост доказанных запасов углеводородов «Газпром нефти» по категории SPE за счет пересмотра запасов и новых приобретений Компании (Оренбургская группа) в 2011 г. составил 164 млн т н. э. Коэффициент воспроизводства доказанных запасов углеводородов «Газпром нефти» по итогам 2011 г. составил 214 %.

В 2011 г. «Газпром нефть» сохранила свои позиции в качестве одного из лидеров отрасли по уровню добычи нефти и газа среди российских нефтяных компаний.

«Газпром нефть» последовательно развивает ряд крупных добычных проектов, в том числе за рубежом. На долю международных активов Компании к 2020 г. должно приходиться около 10 % консолидированной добычи углеводородов.

Компания активно развивает газовое направление деятельности, ориентированное на коммерциализацию запасов попутного и природного газа, добываемого на нефтяных месторождениях, и увеличение его стоимости. В 2011 г. совокупная добыча/использование газа Группой «Газпром нефть» (с учетом доли в добыче, осуществляемой СП) составила 9 067 млн м³ (0,88 млн фут³/сут.). При этом поставка товарного газа (после собственного потребления, закачки в пласт и транспортных потерь) составила 8 544,5 млн м³ (0,663 млн фут³/сут.).

НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА, МАРКЕТИНГ И СБЫТ

В 2011 г. «Газпром нефть» сохранила положение одного из лидеров среди российских нефтяных компаний по темпу прироста объемов переработки нефти. За отчетный год Компании удалось увеличить переработку на 6,8 %: с 37,9 до 40,5 млн т нефти. В Компании ведется масштабная программа модернизации и реконструкции мощностей и строительства новых установок, нацеленная на повышение глубины переработки до 90-95 %, а также выхода светлых нефтепродуктов до 77 %, на повышение технологического уровня НПЗ до лучших мировых стандартов, в том числе в области экологии и безопасности.

Одним из лидеров по темпам роста добычи стало добывающее дочернее предприятие Компании – «Газпромнефть-Хантос», объем добычи которого за 2011 г. составил 10 849 тыс. т, что на 10,6 % превышает объем добычи за 2010 г. и на 3,2 % – показатели бизнес-плана 2011 г. Существенного роста добычи удалось добиться зарубежному предприятию ОАО «Газпром нефть», концерну Naftna Industrija Srbije (NIS). За 2011 г. объем добычи нефти NIS вырос на 16,7 % – до 1 133 тыс. т (в 2010 г. этот показатель был равен 971 тыс. т).

В 2011 г. на Омском НПЗ завершен первый этап реконструкции Комплекса каталитического крекинга КТ-1/1. Активно велось строительство установок гидроочистки бензина каталитического крекинга и гидроочистки дизельного топлива. Стартовал проект строительства комплекса глубокой переработки нефти, начато производство полимерных битумных материалов. На Московском НПЗ в активную фазу строительства вступили проекты изомеризации, гидроочистки бензина каталитического крекинга и реконструкции гидроочистки дизельного топлива. На ОАО «Славнефть-ЯНОС» проекты строительства изомеризации и гидроочистки бензина каталитического крекинга были в 2011 г. завершены. Реализация данных проектов позволит увеличить выпуск высокооктановых бензинов, соответствующих Техническому регламенту.

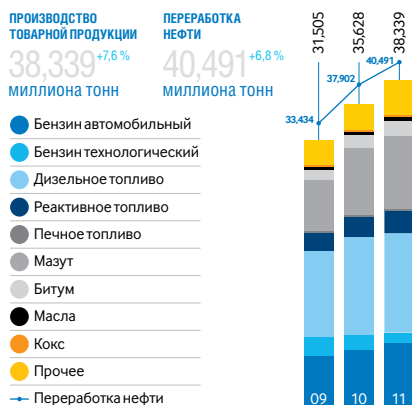
Продолжается активная модернизация перерабатывающих мощностей на НПЗ NIS в г. Панчево (строительство комплекса гидрокрекинга и гидроочистки).

За 2011 г. «Газпром нефть» увеличила объем производства нефтепродуктов на 7,6 % — до 38,3 млн т.

Благодаря проведению программ модернизации на НПЗ Компании и оптимизации ассортимента продукции объемы производства автомобильного бензина по итогам 2011 г. увеличились на 11,7 %, высококачественного керосина — на 5,6 %, дизельного топлива стандарта Евро-4 и Евро-5 — в 2,6 раза. «Газпром нефть» вошла в тройку российских лидеров по производству и реализации битумов — рост составил 24,8 %.

В 2011 г. Компания укрепила свои позиции на розничном рынке нефтепродуктов. Компания реализует нефтепродукты в России и ближнем зарубежье. «Газпром нефть» располагает одной из наиболее развитых сбытовых сетей в РФ. Объем реализации нефтепродуктов на внутреннем рынке в 2011 г. вырос на 18,3 % по сравнению с 2010 г. и составил 24,29 млн т.

СТРУКТУРА ПРОИЗВОДСТВА НЕФТЕПРОДУКТОВ «ГАЗПРОМ НЕФТЬЮ», МЛН Т

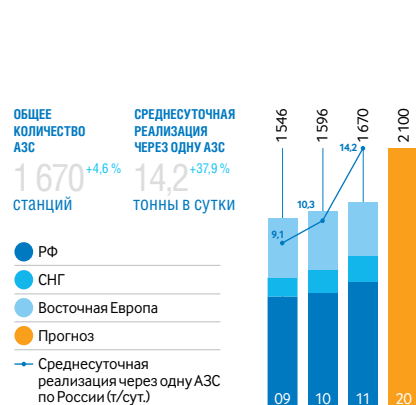


Источник: данные Компании

Количество действующих АЗС, находящихся в эксплуатации у сбытовых дочерних предприятий Компании, выросло на 74 единицы (до 1 670 — в целом, 1 245 — в России и СНГ), при этом средний объем реализации нефтепродуктов через одну АЗС по России увеличился на 40 % и составил 14,2 т в день. География присутствия бизнеса увеличилась до 27 регионов. Все станции, входящие в сеть Компании, полностью приведены к единому розничному бренду «Газпромнефть» и работают по единым стандартам. Согласно данным онлайн-опроса исследовательского холдинга «Ромир», в 2011 г. сеть АЗС «Газпромнефть» входила в тройку самых известных брендов в России.

В 2011 г. на рынок было выведено моторное топливо премиум-класса под брендом G-Drive, доля продаж которого в корзине Аи-95 на АЗС, реализующих брендованное топливо, составила 19 %. В конце 2011 г. линейка моторных топлив премиум-класса была расширена: начаты пилотные продажи дизельного топлива под брендом G-Diesel.

КОЛИЧЕСТВО ДЕЙСТВУЮЩИХ АЗС И РОСТ РЕАЛИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ ОДНУ АЗС



Активное развитие сопутствующего бизнеса обеспечило рост в 2011 г. выручки от продажи сопутствующих товаров и услуг до 4,9 млрд руб. Торговые площади увеличились до 32,1 тыс. м², а продажи на 1 м² возросли до 153 тыс. руб. На всех предприятиях нефтепродуктообеспечения была внедрена унифицированная ассортиментная матрица.

ООО «Газпромнефть» — смазочные материалы» — лидер рынка масел РФ в 2011 г. по количеству предложенных рынку новых продуктов (30 наименований). Доля рынка фасованных масел увеличилась с 8,2 до 10,5 %. Объем продаж фасованной продукции в РФ вырос на 30 %, G-Family — в два раза по отношению к 2010 г. Возросла узнаваемость премиального потребительского бренда G-Energy (в РФ — на 18 %). Осуществлен выход в новые каналы реализации — 320 СТО и 57 гипермаркетов в РФ. На зарубежных рынках (в 35 странах) рост объема продаж фасованной продукции по сравнению с 2010 г. составил 27 %. Приобретена новая площадка для производства фасованной премиальной продукции в г. Фрязино (Московская область) мощностью 40 тыс. т в год. Запущена первая очередь производственного комплекса фасованных масел в г. Омске мощностью 180 тыс. т в год.

Развитие сегмента розничной реализации нефтепродуктов — одно из приоритетных направлений деятельности Компании. В 2011 г. реализация через АЗС на территории России возросла на 40 % и составила 4 905 тыс. т нефтепродуктов. Реализация бензинов выросла на 49 % и составила 3 212 тыс. т, реализация дизельного топлива — на 97 %, составив 1 620 тыс. т. Реализация мелким оптом во всех регионах присутствия выросла на 70,01 % по сравнению с 2010 г. и составила 7 900 тыс. т.



В рамках реализации стратегии Компания особое внимание уделяет развитию продаж газомоторных видов топлив, в частности сжиженного углеводородного газа (СУГ) и компримированного природного газа (КПГ), основными преимуществами которых являются экологичность и экономичность.

Эти факторы особенно важны для муниципального и коммерческого транспорта в крупных городах. В настоящее время доля потребления СУГ и КПГ в структуре моторных топлив не превышает 4 %. Однако в перспективе с ростом объема выпуска серийных газовых автомобилей и развитием сервисной инфраструктуры ожидается значительный рост рынка СУГ. Основной потенциал потребления КПГ сосредоточен в крупных мегаполисах, особенно в Москве и Санкт-Петербурге, и может составлять около 3 млрд м³ в год, что в 10 раз выше текущего уровня потребления. «Газпром нефть» активно развивает это направление. К 2011 г. количество автогазозаправочных станций (АГЗС) в составе многотопливных заправочных комплексов составило 131 единицу. Объем продаж СУГ в 2011 г. составил более 90 тыс. т. Стратегия Компании предусматривает к 2020 г. увеличение количества многотопливных станций, реализующих СУГ, до 285 единиц с общим объемом продаж более 260 тыс. т в год. Снабжение розничной сети сжиженными газами будет обеспечено за счет ресурсов собственных НПЗ (Омск, Москва, Ярославль), а также ресурсов с заводов группы компаний «Газпром» и «СИБУР».

В 2011 г. Компания укрепила свои позиции в сфере реализации авиакеросина, смазочных материалов, битума, а также в нефтехимии и бункеровке. ЗАО «Газпромнефть-Аэро» является абсолютным лидером на рынке розничного авиатоплива в РФ. Рост объемов розничных продаж авиакеросина составил 53 % к 2010 г. Доля на розничном рынке РФ выросла с 18 до 20 %. «Газпромнефть-Аэро» реализует авиакеросин также в странах Центральной Азии — Казахстане (г. Астана), Таджикистане (г. Душанбе) и Кыргызстане (г. Бишкек). Значительно расширилась география продаж на внешнем рынке: заправка воздушных судов осуществляется в 30 странах (49 городах) по сравнению с 11 странами (18 городами) в 2010 г.

В 2011 г. укрепило свои лидирующие позиции на бункерном рынке РФ ООО «Газпромнефть-Марин Бункер»: его доля рынка выросла до 18,5 %. Объемы продаж судовых топлив «в борт» выросли на 44 % по сравнению с 2010 г. до уровня 1,3 млн т. Совокупный годовой объем реализации судового топлива увеличился в 1,5 раза и составил 2,2 млн т. Освоены новые рынки сбыта в РФ — бункеровка судов в порту Нижнего Новгорода, Самары, на острове Сахалин, а также за рубежом в портах Балтийского моря — Клайпеда, Таллин, Рига.

Зарубежные сбытовые предприятия в странах Таможенного союза за 2011 г. реализовали 1 396 тыс. т нефтепродуктов, что больше аналогичного показателя 2010 г. на 20,15 %.

«Газпром нефть» является крупным экспортером нефти и нефтепродуктов. Основными направлениями отгрузки нефти на экспорт были морские порты Новороссийск, Туапсе на Черном море и порт Приморск на Балтийском море, а также Чехия и Германия — по трубопроводу «Дружба». По итогам 2011 г. Группа «Газпром нефть» поставила на экспорт в абсолютном выражении 13,1 млн т нефти, что на 2,8 млн т меньше, чем в 2010 г. Сокращение объема реализации нефти на экспорт на 17,9 % в отчетном году по сравнению с 2010 г. было связано с ростом объема переработки нефти на НПЗ Компании в 2011 г.

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Развитие инновационной деятельности по приоритетным направлениям является необходимым условием успешного развития Компании в долгосрочной перспективе. Повышение эффективности добычи нефти на истощенной ресурсной базе традиционных месторождений, освоение новых регионов Ямала, Восточной Сибири, выход на шельфы, в том числе арктических морей, реализация проектов за рубежом, разработка нетрадиционных источников углеводородов, снижение нагрузки на окружающую среду, энергосбережение — все эти масштабные и сложные задачи нефтеразведки и нефтедобычи требуют инновационных решений. В сфере нефтепереработки основными целями инновационной и научно-технической деятельности являются обеспечение конкурентоспособности в технологической области, повышение качества продукции, снижение себестоимости производства, разработка и производство новых видов технологий, продуктов и услуг.

В 2011 г. в Компании был создан Объединенный научно-исследовательский центр инновационных технологий добычи нефти (ОНИЦ), объединивший специалистов ООО «Газпромнефть НТЦ» и Санкт-Петербургского государственного горного университета (СПГГУ). Ядром ОНИЦ стали восемь научно-исследовательских лабораторий, оснащенных самым современным экспериментальным оборудованием. Приоритетными темами исследований центра стали:

- повышение нефтеотдачи пласта и производительности скважин;
- исследования состава и свойств нефти, твердых отложений и коррозии в нефтепромысловом оборудовании;
- подбор и исследование жидкостей для проведения обработки призабойных зон пластов, глушения скважин, ремонтно-изоляционных работ, гидравлических разрывов пластов;
- разработка и адаптация технологий;
- подбор рецептур буровых и тампонажных растворов.

Основными целями инновационной и научно-технической деятельности в области нефтепереработки в «Газпром нефти» являются обеспечение конкурентоспособности в технологической сфере, повышение качества продукции, снижение себестоимости производства, разработка и производство новых видов технологий, продуктов и услуг, решение текущих технологических проблем. В 2011 г. Правлением Компании была утверждена Стратегия развития инновационной и научно-технической деятельности в области нефтепереработки и нефтехимии до 2020 г. Документ определяет принципы и ключевые показатели эффективности управления

ПЕРСПЕКТИВА: ПЛАНЫ НА 2012 Г.

инновационной деятельностью в Блоке логистики, переработки и сбыта, а также основные направления разработки инновационных технологий в области нефтепереработки и нефтехимии. НИОКР в области нефтепереработки и нефтехимии выполняются в партнерстве с ведущими российскими исследовательскими учреждениями, имеющими разработки в приоритетных для «Газпром нефти» технологических областях. Среди партнеров ОАО «Газпром нефть» — Институт нефтехимического синтеза им. А.В. Топчиева, РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, Институт проблем переработки углеводородов, ОАО «НПП Нефтехим» и т. д.

В течение 2011 г. на нефтеперерабатывающих предприятиях Компании реализовывались как крупные, долгосрочные инновационные проекты, направленные на разработку стратегически значимых технологий, так и заводские НИОКР, удовлетворяющие технологические потребности конкретных НПЗ. Примером масштабного инновационного проекта, реализованного в 2011 г., является разработка совместно с Институтом проблем переработки углеводородов СО РАН и постановка на производство бифеолитного катализатора каталитического крекинга на ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ». Внедрение нового катализатора позволило Омскому НПЗ повысить выход светлых нефтепродуктов, увеличить глубину переработки и снизить содержание серы в продукте при одновременном снижении операционных затрат. В настоящее время ОАО «Газпром нефть» является единственным в России производителем катализаторов каталитического крекинга.

«Газпром нефть», в соответствии со Стратегией развития, планирует в 2012 г. увеличить объем инвестиций в «органический рост» до 4,8 млрд долл., в том числе в разведку и добычу — на 13 %, в нефтепереработку — на 58 %, в реализацию нефтепродуктов — на 12 %. В развитие новых активов и реализацию крупных проектов по добыче нефти планируется вложить 0,7 млрд руб.

В 2012 г., согласно утвержденному Бизнес-плану, добыча углеводородов должна возрасти на 4,1 % — до 59,6 млн т. н. э. «Газпром нефть» планирует продолжить наращивание ресурсной базы и реализацию мероприятий по стабилизации добычи на текущих активах. Будут разрабатываться крупные месторождения, как российские (месторождения на севере ЯНАО, месторождения Мессояхской группы, Новопортовское), так и зарубежные (Бадра, Хунин), будет осуществляться интеграция активов в Оренбургской области.

В области нефтепереработки ключевые задачи Компании — повышение эффективности переработки и качества нефтепродуктов. В 2012 г. предприятия нефтепереработки продолжат реализацию программы повышения качества моторных топлив, перехода на Евро-4 и Евро-5, увеличения выпуска высокооктановых бензинов. Будут реализованы программы, направленные на дальнейшее увеличение глубины переработки. В числе запланированных мероприятий — пуск установок гидроочистки дизельного топлива и бензинов каталитического крекинга на ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ», завершение строительства установки гидроочистки бензинов каталитического крекинга и установки изомеризации, а также реконструкция

установки гидроочистки Л-24/2000 на «Газпромнефть-МНПЗ». В рамках программы модернизации перерабатывающих мощностей НИС на НПЗ в г. Панчево будет запущен в промышленную эксплуатацию комплекс легкого гидрокрекинга.

Расширение и повышение эффективности розничной сети в 2012 г. будет обеспечено за счет программы реконструкции и ребрендинга АЗС, реализации программ лояльности потребителей. Планируется расширение сети АЗС в Южном федеральном округе, Нижегородской и Челябинской областях, в городах Санкт-Петербурге и Красноярске, а также в Казахстане. Кроме того, планируется уделять особое внимание продажам брендированного топлива G-Drive (бензины и дизельное топливо). В развитии продуктовых направлений приоритетными будут программы, направленные на продвижение линейки продуктов G-Family; запуск и выход на проектные мощности по фасовке масел на новом КФМ в Омске; построение дистрибуторской сети «Газпромнефть — смазочные материалы» в Центральной Азии и Северной Европе; формирование сети бункерных терминалов (строительство терминалов в Санкт-Петербурге, Мурманске, Усть-Луге, Калининграде); расширение присутствия на рынках Прибалтики и Балкан.

В рамках повышения эффективности реализации нефтепродуктов важными направлениями являются реализация авиационного керосина, смазочных материалов, битума, нефтехимии и бункеровки (премиальные сегменты бизнеса). Основные задачи, стоящие в этой области, — повышение эффективности продаж, расширение географии бизнеса, а также рост доли премиальных сегментов рынка.

По всем основным направлениям бизнеса запланированы программы, направленные на повышение операционной эффективности.

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В своей деятельности «Газпром нефть» стремится следовать принципам устойчивого развития и социальной ответственности. Понимание этих принципов в Компании соответствует пониманию, принятому в международном деловом сообществе и зафиксированному в международном стандарте «Руководство по социальной ответственности» ISO 26000:2010.

Устойчивое развитие – развитие, которое удовлетворяет потребностям настоящего времени, не ставя под сомнение возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности.

Корпоративная социальная ответственность – это ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества:

- учитывает ожидания заинтересованных сторон;
- соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения;
- интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях.

Источник: ISO 26000
Перевод с английского Ernst & Young

Компания внимательно оценивает потенциальное социальное и экологическое воздействие реализации новых проектов.

Эффективная реализация крупных проектов по разработке новых месторождений в России и за рубежом наряду с повышением операционной эффективности действующих активов — основа стратегии «Газпром нефти» в сегменте разведки и добычи, предполагающей достижение к 2020 г. показателя в 100 млн т н. э.

На сегодня у Компании сформированы четкие приоритеты в этой области, определено шесть ключевых крупных проектов. В первую очередь, это три очень крупных актива на севере ЯНАО, которые должны сформировать новый мощный центр добычи нефти и газа. Оренбургский проект имеет отличный потенциал роста — до 3 млн т н. э. и более в перспективе на три ближайших года. Два проекта «Газпром нефть» реализует в самых крупных нефтегазовых провинциях мира — Ираке и Венесуэле.

Кроме того, активно формируется портфель разведочных проектов, в том числе морских. Начиная масштабную программу реализации крупных проектов в разных климатических, геологических, географических, политических условиях, Компания сталкивается и с совершенно новыми вызовами в социальной сфере, сфере охраны труда и экологии. Это потребовало создания в «Газпромнефть-Развитии»⁷ и в периметре самих проектов системы охраны труда, промышленной и экологической безопасности, отвечающей международным стандартам.

Параллельно с промышленными объектами будет развиваться инфраструктура: будут сооружаться автодороги, организовываться площадки, возводиться объекты энергоснабжения.

Компания внимательно оценивает потенциальное социальное и экологическое воздействие реализации новых проектов. При подготовке инвестиционных решений проводится экологический аудит, который должен определить, какие технологии необходимо использовать, чтобы соответствовать местной природной специфике.

В 2011 г. социальный и экологический аудит был проведен, в частности, для проекта «Хунин-6» (Венесуэла).

⁷ Подробнее о целях и результатах этого периода см. Отчет ОАО «Газпром нефть» в области устойчивого развития за 2010 г.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ И ОРИЕНТИРЫ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

«Газпром нефть» признает, что нефтяные компании, ввиду особой социальной значимости и масштабы влияния их производственно-экономической деятельности на внешнюю среду, несут значительную социальную и экологическую ответственность, что требует системной последовательной работы по управлению воздействием деятельности Компании на общество и окружающую среду, взаимодействия с широким кругом заинтересованных сторон.

Сбалансированность экономической, социальной и экологической составляющих деятельности Компании — ключевой принцип формирования и реализации ее стратегии устойчивого развития. Компания также стремится учитывать ожидания относительно ее социально ответственного поведения, которые отражены в международном праве и российском законодательстве, ее контрактных обязательствах, а также выявлены в ходе взаимодействия с заинтересованными сторонами. Компания строит свою стратегию с учетом приоритетов национального и регионального развития. В 2011 г. Компания продолжала внедрять системный подход к формированию концепции стратегического развития. С целью координации действий менеджмента по управлению Компанией на всех уровнях и по всем направлениям планируется постепенный переход на интегрированную систему разработки долгосрочной стратегии и защиты среднесрочных бизнес-планов.

Приоритеты стратегии устойчивого развития определяются характером и масштабом основной деятельности Компании, вызовами, с которыми она сталкивается в ходе своего развития. В числе этих вызовов — ухудшение качества запасов и необходимость повышать эффективность работы на традиционных месторождениях, осваивать новые отдаленные регионы, решая в том числе проблемы, связанные с их экологической уязвимостью. Особо актуальны задачи, связанные с повышением требований к качеству нефтепродуктов, — технологическая модернизация, внедрение инноваций в нефтепереработке. Еще один вызов — кадровое обеспечение развития Компании, которое в условиях кадрового дефицита в реальном секторе экономики требует реализации специального комплекса программ.

В стратегии своего развития «Газпром нефть» учитывает широкий стратегический контекст, который включает наряду с финансово-экономическими факторами и факторы социального и экологического характера. Стратегия устойчивого развития — неотъемлемая часть долгосрочной стратегии Компании. «Газпром нефть» последовательно ставит и решает задачи как финансового и технологического порядка, так и задачи по наращиванию социального капитала, рациональному использованию и сохранению природных богатств. Эти задачи тесно взаимосвязаны в рамках единой стратегии Компании. Они включают вопросы безопасного развития — безопасности

труда, снижения негативных экологических воздействий, рационального использования природных ресурсов, персонала, — соблюдение трудовых прав и обеспечение профессионального развития персонала, участие в развитии местных сообществ. Достижение намеченных целевых ориентиров в сфере нефтедобычи, нефтепереработки и сбыта требует решения комплекса задач кадрового развития, внедрения новых, более эффективных и экологических технологий.

Реализация стратегии устойчивого развития в 2011 г. шла в соответствии с определенными в рамках долгосрочной стратегии среднесрочными целями на 2011–2013 гг. Если в предыдущий период (2008–2010 гг.) «Газпром нефть» создавала основу для динамичного роста⁸, то на 2011–2013 гг. намечен запуск ряда крупных проектов, обеспечивающих долгосрочное развитие бизнеса во всех направлениях деятельности Компании.

Среднесрочные цели Компании в области устойчивого развития на период 2011–2013 гг. в целом охватывают основную проблематику социальной ответственности, которая зафиксирована в стандарте ISO 26000 и включает такие темы, как управление организацией, права человека, трудовые практики, окружающая среда, добросовестные деловые практики, проблемы, связанные с потребителями, и участие в развитии сообществ.

⁸ «Газпромнефть-Развитие» — специализированная организация в составе Блока разведки и добычи, которая служит центром компетенций, управления и развития кадрового потенциала для крупных проектов.

ПРИОРИТЕТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Повышение
эффективности
добычи нефти, освоение новых
месторождений

Повышение глубины переработки нефти,
наращивание выпуска светлых нефтепродуктов

Переход на новые стандарты качества
моторного топлива

Совершенствование
системы мотивации
и повышения лояльности
персонала

Реализация целевых программ
обучения работников

Формирование кадрового
резерва

Развитие компетенций
управления крупными
проектами

Кадровое обеспечение
технологической
модернизации

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

Повышение эффективности
содействия регионам
в решении задач
социально-
экономического
развития

Развитие
интегрированной системы
ПЭБ, ОТ и ГЗ, обеспечивающей
выполнение требований законодательства регионов
присутствия Компании в РФ и за рубежом и
ориентированной на лучшие мировые практики

Реализация программы мероприятий, нацеленной на
снижение травматизма работников

Снижение негативных экологических
воздействий

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ НА 2011–2013 ГГ.

Направления деятельности в сфере устойчивого развития	Основные цели	Раздел Отчета, в котором освещаются результаты реализации целей в 2011 г.
Управление в области устойчивого развития	РАЗВИТИЕ СИСТЕМ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ • Утверждение новой редакции Кодекса корпоративного поведения • Развитие интегрированной системы управления рисками • Развитие интегрированной системы управления в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты • Развитие антикоррупционных процедур РАЗВИТИЕ ДИАЛОГА С ВНУТРЕННИМИ И ВНЕШНИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В РАМКАХ СЛОЖИВШИХСЯ МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ. ОТЧЕТНОСТЬ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ • Применение новой версии «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	Управление в сфере устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами
Экономическое развитие	ДОБЫЧА НЕФТИ И ГАЗА • Реализация крупных проектов в нефтедобыче, интеграция новых приобретений • Активизация геолого-разведочных работ и начало разработки новых месторождений • Поддержание стабильной добычи на действующих месторождениях НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА • Модернизация перерабатывающих мощностей и переход на новые стандарты моторных топлив РЕАЛИЗАЦИЯ НЕФТЕПРОДУКТОВ • Расширение и завершение ребрендинга сети АЗС • Рост продаж нефтепродуктов через маргинальные каналы сбыта • Развитие биржевой торговли	О Компании ⁹
Трудовые практики и развитие кадрового потенциала	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА • Внедрение унифицированной системы оплаты труда для всех предприятий • Внедрение единой системы социальных льгот и совершенствование системы нематериальной мотивации • Утверждение корпоративного кодекса¹⁰, развитие механизмов формирования эффективной корпоративной культуры ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СОТРУДНИКОВ • 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 • Подбор персонала для обеспечения стратегических задач • Создание управленческого кадрового резерва • Развитие молодых специалистов	Развитие кадрового потенциала

⁹ Производственно-экономические аспекты деятельности Компании освещаются подробно также в Годовом отчете ОАО «Газпром нефть» за 2011 г.

¹⁰ Корпоративный кодекс — свод корпоративных ценностей, этических норм и правил поведения сотрудников Компании.

Направления деятельности в сфере устойчивого развития	Основные цели	Раздел Отчета, в котором освещаются результаты реализации целей в 2011 г.
Вклад в развитие регионов присутствия, содействие развитию местных сообществ	РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА С РЕГИОНАМИ ПРИСУТСТВИЯ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА С УЧЕТОМ ДОЛГОСРОЧНЫХ ПРИОРИТЕТОВ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ • 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 • 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 территории присутствия Компании • Развитие системы взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах	О Компании. Региональная политика и развитие местных сообществ
Производственная и экологическая безопасность, охрана труда и гражданская защита (ПЭБ, ОТ и ГЗ)	РАЗВИТИЕ ИНТЕГРИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПЭБ, ОТ И ГЗ • 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 процессов 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 СНИЖЕНИЕ 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 • Повышение эффективного уровня использования ПНГ • Реализация программ энергосбережения и повышения энергоэффективности	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда

УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ



КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Реализацию стратегии устойчивого развития и принципов социальной ответственности обеспечивают механизмы управления Компанией. Центральное место здесь принадлежит системе корпоративного управления. 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.

Кодекс корпоративного поведения¹¹ ОАО «Газпром нефть» включает обязательство следовать следующим основным принципам:

- соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации, Устава и внутренних документов Общества, а также следование общепринятым стандартам и принципам корпоративного поведения;
- соблюдение и эффективная защита прав акционеров Общества в соответствии с нормами действующего законодательства;
- соблюдение прав заинтересованных лиц и работников Общества;
- обеспечение равного отношения к акционерам Общества, владеющим акциями одного типа (категории);
- обеспечение высокого уровня деловой этики в отношениях с акционерами, инвесторами, работниками, контрагентами и иными участниками рынка;
- обеспечение предупреждения коррупции как внутри Общества, так и в отношениях с третьими лицами;
- соблюдение высоких стандартов социальной ответственности в деятельности Общества;
- осуществление Советом директоров Общества стратегического управления деятельностью Общества и эффективного контроля с его стороны за деятельностью исполнительных органов Общества, а также подотчетность членов Совета директоров Общества Общему собранию акционеров;
- осуществление исполнительными органами разумного, добросовестного и эффективного руководства деятельностью Общества, а также их подотчетность Совету директоров и Общему собранию акционеров Общества;
- обеспечение эффективного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Общества;
- обеспечение эффективности системы внутреннего контроля и аудита;
- обеспечение своевременного и полного раскрытия достоверной информации об Обществе, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления.

Вопросы устойчивого развития находились в 2011 г. в центре внимания Совета директоров Компании. Так, Совет директоров рассмотрел вопрос о ходе реализации Стратегии развития ОАО «Газпром нефть» до 2020 г., утвердил Инвестиционную программу ОАО «Газпром нефть» на 2011–2012 гг., рассмотрел информацию об энергообеспечении объектов ОАО «Газпром нефть». В 2011 г. Советом директоров был утвержден Кодекс корпоративного поведения в новой редакции.

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 опытом¹².

В соответствии с Уставом Совет директоров ОАО «Газпром нефть» избирается в количестве 10 человек. В состав Совета директоров ОАО «Газпром нефть» входят члены Правления ОАО «Газпром», возглавляет Совет директоров Председатель Правления ОАО «Газпром» А.Б. Миллер.

Совет директоров ОАО «Газпром нефть» в значительной степени независим от менеджмента Компании: единственным исполнительным директором в составе Совета директоров является Председатель Правления ОАО «Газпром нефть» А.В. Дюков.

Гендерный состав Совета: из 10 мест в Совете директоров в 2011 г. одно место занимала женщина.

¹¹ Кодекс корпоративного поведения задает систему принципов, норм и правил, в соответствии с которыми осуществляется управление и контроль в Компании. Данная система регулирует отношения между акционерами, Советом директоров, исполнительными органами Компании, а также другими участниками корпоративных отношений.

¹² Персональный состав Совета директоров, биографические данные, характеризующие компетенции членов Совета директоров Компании, а также количество очных заседаний, в которых каждый из них принял участие, приводятся в Годовом отчете ОАО «Газпром нефть» за 2011 г.

При Совете директоров ОАО «Газпром нефть» работают два комитета: Комитет по аудиту и Комитет по кадрам и вознаграждениям. Целью формирования комитетов является предварительное углубленное изучение вопросов в рамках своей компетенции. Порядок формирования и деятельность комитетов регулируется соответствующими Положениями. Комитет по аудиту Совета директоров ОАО «Газпром нефть» содействует участию Совета директоров в осуществлении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Компании, оценивая эффективность систем внутреннего контроля. Комитет по аудиту осуществляет также мониторинг системы управления рисками. Основной задачей Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета директоров ОАО «Газпром нефть» является предварительный анализ и подготовка рекомендаций для принятия решений Советом директоров в области кадровой политики и вознаграждения членов органов управления и Ревизионной комиссии.

Оценка эффективности работы Совета директоров, учитывающая их реальный вклад в результаты деятельности Компании, проводится ежегодно. По итогам оценки в 2011 г. была отмечена позитивная динамика в работе Совета директоров, связанная с увеличением числа вопросов, выносимых на обсуждение, активным участием членов Совета директоров в деятельности Совета и организацией работы комитетов при Совете директоров.

Исполнительными органами ОАО «Газпром нефть», ответственными за реализацию целей, стратегии и политики Компании, являются Правление (коллегальный 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 Общества и Правлении Общества. Генеральный директор и Правление подотчетны в своей деятельности Совету директоров и Общему собранию акционеров. Генеральный директор Компании — А.В. Дюков. По состоянию на 31 декабря 2011 г. Правление ОАО «Газпром нефть» состояло из 10 членов¹³. Гендерный состав Правления в 2011 г.: из 10 мест в Правлении одно место занимала женщина.

На уровне Правления деятельность Компании в сфере устойчивого развития по вопросам охраны труда и промышленной безопасности курирует Генеральный директор, Председатель Правления А.В. Дюков, вопросы управления персоналом — В.В. Баранов, заместитель Председателя Правления, заместитель генерального директора по организационным вопросам. Программы социально-экономического развития регионов координирует А.М. Дыбаль, член Правления, заместитель генерального директора по корпоративным коммуникациям. Комплекс вопросов устойчивого развития в международных активах компании курирует К.А. Кравченко, член Правления, заместитель генерального директора по управлению зарубежными активами.

Е.А. ИЛЮХИНА, член Правления «Газпром нефти», заместитель генерального директора по правовым и корпоративным вопросам, вошла в топ-50 самых влиятельных деловых женщин России 2011 г. журнала «Финанс». В «Газпром нефти» Елена Анатольевна Илюхина работает с декабря 2007 г., с января 2008 г. — член Правления.

В 2011 г. состоялось 24 заседания Правления ОАО «Газпром нефть», в ходе которых были рассмотрены следующие основные вопросы:

- стратегия развития инновационной и научно-технической деятельности ОАО «Газпром нефть» в области нефтепереработки и нефтехимии до 2020 г.;
- стратегия ОАО «Газпром нефть» на зарубежных рынках нефти и нефтепродуктов;
- стратегия в области информационных технологий;
- повышение эффективности и приоритетности вопросов производственной безопасности в ОАО «Газпром нефть»;
- эффективность реализации Инвестиционной программы ОАО «Газпром нефть» и инвестиционных программ крупнейших дочерних обществ;
- концепция реструктуризации нефтесервисного бизнеса;
- меры по повышению инвестиционной привлекательности ОАО «Газпром нефть»;
- система предотвращения коррупционных рисков;
- консолидированный бизнес-план ОАО «Газпром нефть» на 2012-2014 гг.

Правлением ОАО «Газпром нефть» в течение 2011 г. заслушивались также отчеты руководителей структурных подразделений.

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. Для проведения ежегодного аудита финансовой отчетности в соответствии с российскими стандартами бухгалтерского учета (РСБУ), общепринятыми принципами бухгалтерского учета (US GAAP) ОАО «Газпром нефть» привлекает

¹³ Персональный состав Правления, биографические данные, характеризующие компетенции членов Правления, приводятся в Годовом отчете ОАО «Газпром нефть» за 2011 г.

внешнего аудитора. Кандидатура независимого аудитора ежегодно утверждается Общим собранием акционеров по предложению Совета директоров.

Существует структурированная, объективная программа вознаграждения руководителей высшего и старшего звена управления Компании, которая обеспечивает связь между краткосрочными целями, в том числе в области устойчивого развития, и размером вознаграждения¹⁴.

В Компании предусмотрены механизмы, направленные на исключение возможностей возникновения конфликта интересов в высших руководящих органах¹⁵.

«Газпром нефть» стремится поддерживать высокий уровень информационной прозрачности. Компания 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 сайте. Таким образом, обеспечивается доступ к сведениям, отражающим все аспекты деятельности Компании, для всех заинтересованных сторон, широкой общественности. Механизмы, которые обеспечивают акционерам «Газпром нефти» возможность влиять на деятельность руководящих органов Компании, зафиксированы в Кодексе корпоративного поведения Компании. Информация о соблюдении Кодекса корпоративного поведения публикуется в Годовом отчете Компании за 2011 г.

Компания активно взаимодействует с акционерами, развивает отношения с инвестиционным сообществом, обеспечивая высокий уровень прозрачности.

Высокий уровень раскрытия информации для акционеров и инвесторов «Газпром нефти» был отмечен рядом исследований независимых агентств в области взаимоотношений с инвесторами и подтвержден наградами, присужденными Компанией по данному направлению деятельности¹⁶.

В 2011 г. «Газпром нефть» продолжила интеграцию новых активов в корпоративную управленческую структуру. В новых активах были внедрены единые стандарты корпоративного управления, сформированы органы управления. В 2011 г. было также завершено выделение из структуры Компании нефтесервисного блока: была осуществлена продажа ряда дочерних обществ блока. Реализация программы выхода «Газпром нефти» из нефтесервисного бизнеса должна способствовать как сокращению издержек Компании, так и развитию конкуренции на профильных рынках и, как следствие, повышению качества нефтесервисных услуг. При этом Компания стремилась обеспечить стабильное развитие выделяемых активов, принятие новым собственником условий коллективных договоров, существовавших в этих активах в составе «Газпром нефти».

Задачи реализации стратегии Компании определили ряд организационно-структурных изменений, направленных на повышение эффективности ее деятельности. Наиболее существенные из них затронули организацию деятельности в сфере разведки и добычи. Активный рост масштабов бизнеса, увеличение количества активов в сфере добычи потребовали изменений организационной модели ключевого производственного блока Компании — Блока разведки и добычи (БРД). В 2011 г. в рамках БРД по каждому направлению деятельности блока, включающему в себя крупные портфели важных для Компании проектов, были сформированы специальные Дирекции.

В рамках программы выделения нефтесервисных активов из состава Компании в 2011 г. завершены такие мероприятия, как продажа транспортного предприятия «СпецТрансСервис» (СТС). Покупателем СТС выступила «Сервисная логистическая компания». По условиям договора купли-продажи СТС сохранит долгосрочные контракты с предприятиями Группы «Газпром нефть» с гарантированными объемами работ до конца 2013 г. Соглашение также предусматривает сохранение обязательств по соблюдению новым собственником условий коллективного договора, принятого в СТС.

Новая структура БРД сформирована по принципу стадий развития актива (разведка, реализация крупных проектов, добыча и развитие газового бизнеса), что позволит максимально сконцентрировать усилия сотрудников Корпоративного центра на качественном управлении всем жизненным циклом актива. Так, зрелыми активами занимается Дирекция по добыче, за реализацию новых крупных проектов отвечает Дирекция по крупным проектам, геологоразведка и расширение ресурсной базы находятся в сфере ответственности Дирекции геолого-разведочных работ и развития ресурсной базы. Рост добычи газа как за счет уровня утилизации ПНГ, так и за счет вхождения в проекты со значительной газовой составляющей обусловил создание специальной Дирекции по газовому направлению. Для эффективной реализации крупных проектов по разработке новых месторождений в России создана специализированная организация «Газпромнефть-Развитие» — центр компетенций, управления и развития кадрового потенциала для крупных проектов.

¹⁴ Данные о размере вознаграждения членам Совета директоров и членам правления Компании приведены в Годовом отчете ОАО «Газпром нефть» за 2011 г.

¹⁵ См. подробнее информацию о соблюдении Кодекса корпоративного поведения в Годовом отчете ОАО «Газпром нефть» за 2011 г.

¹⁶ См. подробнее в следующем разделе данной главы.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Эффективное управление рисками – одна из ключевых составляющих управления устойчивостью развития. В ОАО «Газпром нефть» действует Политика в области управления рисками, определяющая цели и принципы управления рисками для повышения надежности деятельности Компании в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Цель Компании в области управления рисками – обеспечить дополнительные гарантии достижения стратегических целей за счет раннего выявления и предупреждения рисков и эффективных мер по их минимизации. В периметр управления рисками в Компании входят как финансовые риски, так и риски экологического и социального характера, на минимизацию которых направлены корпоративные политики и системы управления в области защиты окружающей среды, охраны труда и работы с персоналом, региональных отношений. В Компании разработан и действует единый подход к процессу управления рисками, зафиксированный в корпоративном стандарте «Интегрированная система управления рисками (ИСУР)».

В течение 2011 г. Компания внедрила базовые процессы ИСУР в большинстве существенных дочерних и зависимых обществ (ДЗО). Это позволило сформировать детализированную корпоративную карту рисков на 2011 г. от уровня отдельных ДЗО до общекорпоративного уровня. На этой основе формируются зоны ответственности за управление рисками и мониторинг рисков на всех уровнях управления Компании, разрабатываются целевые планы реагирования на существенные риски как в каждом ДЗО, так и по «Газпром нефти» в целом. Управление рисками является сегодня неотъемлемой частью внутренней среды ОАО «Газпром нефть».

«Газпром нефть» разрабатывает программу по управлению коррупционными рисками, предусматривающую их минимизацию за счет внедрения превентивных процедур. В рамках программы планируется произвести оценку места коррупционного риска в системе управления рисками Компании, разработать локальный нормативный акт, сформировать стратегию по коммуникационному сопровождению проекта и обучению сотрудников. Программа базируется на российском законодательстве и учитывает также требования антикоррупционных законов США и Великобритании.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ВКЛЮЧАЕТ:

- внедрение риск-ориентированного подхода во все аспекты производственной и управленческой деятельности;
- проведение систематического анализа выявленных рисков;
- построение системы контроля рисков и мониторинга эффективности деятельности по управлению рисками;
- понимание всеми работниками Компании базовых принципов и подходов к управлению рисками, принятых в Компании;
- обеспечение необходимой нормативной и методологической поддержки;
- распределение полномочий и ответственности за управление рисками среди структурных подразделений Компании.

Принципы, которыми руководствуется «Газпром нефть» в сфере управления в области устойчивого развития и которые зафиксированы в корпоративных руководящих документах Компании, в том числе в Кодексе корпоративного поведения и Корпоративном кодексе, соответствуют комплексу принципов социальной ответственности международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности».

Принципы социальной ответственности согласно ISO 26000 включают:

- подотчетность,
- прозрачность,
- этическое поведение,
- уважение интересов заинтересованных сторон,
- соблюдение верховенства закона,
- соблюдение международных норм поведения,
- соблюдение прав человека.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

«Газпром нефть» рассматривает взаимодействие с заинтересованными сторонами как ключевой элемент реализации корпоративной социальной ответственности. Заинтересованными сторонами являются организации или частные лица, интересы которых каким-либо образом связаны с решениями или деятельностью организации. Компания выделяет ряд ключевых групп заинтересованных сторон, интересы которых наиболее ощутимо связаны с ее деятельностью и которые, в свою очередь, могут оказать наиболее значительное влияние на способность Компании реализовать свои стратегические цели. Это акционеры и инвесторы, персонал Компании, органы государственной власти, деловые партнеры, местные сообщества, общественность. Формируя подходы к взаимодействию, Компания учитывает уровень и масштаб взаимоотношений (федеральный, региональный и местный), а также их характер с точки зрения формализации (неформальный или зафиксированный в контрактах и/или других документах).

ОСНОВНЫЕ ОБЛАСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В 2011 Г.

Акционеры и инвесторы	• Повышение стоимости, инвестиционной привлекательности Компании • Повышение качества корпоративного управления • Укрепление бренда и репутации Компании
Государство	• Участие в решении задач устойчивого развития отрасли • Ответственное и эффективное использование трудовых и природных ресурсов • Содействие социально-экономическому развитию регионов • Внедрение инноваций
Персонал	• Работа, направленная на повышение безопасности труда • Создание необходимых условий для профессионального роста, социального благополучия сотрудников • Совершенствование систем материальной и нематериальной мотивации • Социальная поддержка работающих и ветеранов • Кадровое обеспечение крупных проектов и связанные с ними возможности профессионального роста • Развитие диалога с профсоюзами • Формирование эффективной корпоративной культуры • Утверждение и внедрение новой редакции Корпоративного кодекса
Деловые партнеры. Поставщики и потребители	• Реализация программ, направленных на повышение качества продукции и услуг • Развитие долгосрочных взаимовыгодных отношений • Включение подрядчиков в периметр корпоративных стандартов промышленной и экологической безопасности
Местные сообщества	• Развитие практики социально-экономических соглашений с регионами • Реализация программ поддержки молодежи, развития спорта • Поддержка сохранения и развития объектов культурно-исторического значения • Поддержка коренных малочисленных народов • Реализация природоохранных мероприятий

Принципы и приоритеты взаимодействия с заинтересованными сторонами отражены в корпоративных документах (Кодекс корпоративного поведения, Корпоративный кодекс, документы, регламентирующие отдельные направления деятельности Компании). Развитие системы взаимодействия отражено в отчетах Компании в области устойчивого развития за 2007–2010 гг.

Основные сферы взаимодействия в 2011 г. определялись задачами реализации стратегии Компании и приоритетами ее заинтересованных сторон. В соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» Компания стремилась уделять особое внимание тем интересам заинтересованных сторон, которые могут быть соотнесены не только с ее собственными интересами и обязательствами, но и с интересами общества в целом.

«Газпром нефть» постоянно анализирует внутреннюю и внешнюю социальную среду, уточняя повестку дня для взаимодействия с заинтересованными сторонами с учетом своих стратегических ориентиров и приоритетов заинтересованных сторон. В 2011 г. в Компании начата разработка детализированной «карты стейкхолдеров», которая позволит более четко выделить группы заинтересованных сторон, особенно важные с точки зрения стратегии Компании: в структуре каждой из ключевых групп выделяются отдельные сегменты, интересы и роль которых могут в определенной степени различаться. Так, в структуре персонала Компании

выделяется линейный персонал, менеджмент различных уровней и молодые специалисты, а внутри категории «местные сообщества» выделяются такие группы, как выпускники школ и студенчество, ветераны войны и труда, малые коренные народы Севера, общественные объединения в сфере охраны окружающей среды и социальной работы.

Сложившиеся в Компании механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами обеспечивают обратную связь, позволяют вовремя выявить как риски, так и новые возможности для расширения и повышения эффективности деятельности Компании.

Компания стремится в соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000:2010 развивать интерактивные формы взаимодействия. В 2011 г. дальнейшее развитие получила практика встреч с инвесторами, проведения корпоративных форумов и конференций с участием деловых партнеров, представителей органов власти, экспертного сообщества, а также проведение общественных слушаний по актуальным для заинтересованных сторон социальным и экологическим вопросам. Для развития диалога с заинтересованными сторонами «Газпром нефть» активно использует современные информационные и коммуникационные технологии.

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 как в рамках Компании, так и в регионах ее 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.

АКЦИОНЕРЫ И ИНВЕСТОРЫ

Принципы взаимодействия с акционерами и инвесторами:

- ответственное выполнение обязательств;
- добросовестная деловая практика и соблюдение деловой этики;
- прозрачность и доступность информации, необходимой для принятия инвестиционных решений.

Компания неукоснительно соблюдает нормы действующего законодательства, направленные на соблюдение и эффективную защиту прав акционеров. Дивиденды, выплаченные в 2011 г. по итогам 2010 г., составили 21,1 млрд руб., или 22 % от консолидированной чистой прибыли по стандартам US GAAP, что является одним из самых высоких показателей в отрасли. Компания стремится выплачивать дивиденды в кратчайшие сроки. В 2011 г. ОАО «Газпром нефть» в полном объеме перечислило средства на счета своих миноритарных акционеров в июле 2011 г.

По состоянию на 31 декабря 2011 г. в реестре акционеров зарегистрировано 9 339 лицевого счетов, в том числе 16 юридических лиц, 9 312 физических лиц, 1 доверительный управляющий и 10 номинальных держателей. Крупнейшим акционером компании является ОАО «Газпром»¹⁷.

За 2011 г. проведено около 300 встреч с инвесторами, подразделение по работе с инвесторами приняло участие в 17 конференциях финансово-брокерских организаций. Компания ежегодно (с 2010 г.) проводит День инвестора с участием топ-менеджмента, на котором аналитики и инвесторы инвестиционных компаний получают ответы на все интересующие их вопросы непосредственно «из первых рук».

В 2011 г. веб-сайт Компании «Газпром нефть» занял первое место среди 30 крупнейших (по капитализации) российских компаний, входящих в индекс РТС Стандарт, по результатам оценки компании Investis, являющейся европейским лидером в области разработки веб-сайтов. В 2011 г. Компания стала также победителем V Санкт-Петербургского конкурса корпоративных сайтов и годовых отчетов в номинации «Лучший IR-раздел корпоративного сайта».

Процедуры подготовки и проведения Общих собраний акционеров¹⁸ обеспечивают всем акционерам возможность ознакомиться со всей необходимой информацией, беспрепятственно зарегистрироваться в качестве участника Общего собрания акционеров и принять участие в голосовании. Регламент проведения Общего собрания акционеров гарантирует равную возможность акционерам высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы по повестке дня (в том числе, членам Правления Компании).

Компания стремится к повышению уровня прозрачности своей деятельности для акционеров и инвесторов. Для них на регулярной основе проводятся телефонные конференции с участием руководства Компании. Ежеквартально публикуется «Анализ руководством финансового состояния и деятельности компании» — приложение к финансовой отчетности ОАО «Газпром нефть», подготовленное в соответствии со стандартами US GAAP. Компания публикует также статистические справочники Databook и Datafeed, всесторонне представляющие данные о деятельности Компании для инвестиционных аналитиков. Регулярно проводятся встречи с инвесторами и акционерами. Представители «Газпром нефти» участвуют во всех крупных конференциях инвестиционно-брокерских организаций.

¹⁷ На 31 декабря 2011 г. доля ОАО «Газпром» составила 66,9837 %, «Газпром Финанс Б.В.» — 5,6791 %.

¹⁸ Подробнее см. Годовой отчет ОАО «Газпром нефть» за 2011 г.

ПЕРСОНАЛ

Принципы взаимодействия с персоналом:

- уважение к личности и правам сотрудников, включая недопущение дискриминации, соблюдение прав на свободу ассоциации и ведение коллективных переговоров в рамках действующего законодательства;
- прозрачность кадровой политики;
- экономическая обоснованность и справедливость в оценке результатов труда;
- открытость к диалогу.

Взаимодействие Компании и персонала регулируется Кодексом корпоративного поведения и Корпоративным кодексом, взаимными обязательствами, зафиксированными в коллективных договорах. Коллективные договоры содержат положения относительно принципов предотвращения и урегулирования трудовых споров. Взаимодействие ОАО «Газпром нефть» и профсоюзных организаций основывается на принципах социального партнерства.

На предприятиях «Газпром нефти» ежегодно организуются исследования социально-психологического климата в коллективе, в ходе которых проводятся анкетирование, интервью и беседы в фокус-группах. Результаты исследований помогают системно представить настроения и ожидания коллектива, скорректировать социальную и производственную политику предприятий, выявить



существенные вопросы взаимодействия и оперативно устранить существующие проблемы.

В 2011 г. дальнейшее развитие получила система корпоративных коммуникаций¹⁹. Наряду с традиционными регулярными встречами представителей трудовых коллективов и руководства, развивались новые формы коммуникации, такие как Корпоративный форум «Газпром нефти», сочетающий общение «лицом к лицу» с широкой общекорпоративной дискуссией по стратегическим вопросам, проходившей в корпоративных СМИ (с 2010 г. проводится ежегодно). Система каналов

внутрикорпоративных коммуникаций обеспечивает каждому работнику возможность донести свое мнение до высшего руководства Компании. Специальные мероприятия адресованы молодым специалистам: традиционные корпоративные «Слеты молодых специалистов» позволяют им получить представление о стратегии развития «Газпром нефти», возможностях карьерного роста непосредственно от руководства Компании.

¹⁹ Подробнее см. следующий раздел Отчета.

ПОСТАВЩИКИ И ПОТРЕБИТЕЛИ

Принципы взаимодействия с поставщиками:

- стабильность и надежность;
- этическое поведение;
- сотрудничество в повышении эффективности деятельности, экологической безопасности и охраны труда;
- прозрачность и конкурентность механизмов выбора партнеров;
- взаимная ответственность.

«Газпром нефть» последовательно развивает долгосрочные взаимовыгодные отношения с поставщиками продукции и услуг. Являясь для них крупным клиентом, Компания косвенно способствует устойчивому развитию предприятий различных отраслей, повышению занятости. Компания стремится строить с поставщиками и подрядчиками конструктивные отношения на основе принципов деловой этики, единого подхода к решению производственных задач, управлению качеством продукции. Эти подходы конкретизируются в ходе переговоров и фиксируются в контрактах.

Последовательно усиливая контроль за соблюдением правил промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, Компания распространяет его на сторонние организации, которые на условиях подряда предоставляют нефтяникам различные услуги — монтажные, ремонтно-строительные, клининговые.

В апреле в ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» было проведено расширенное совещание с участием руководства предприятия, специалистов Департамента производственной безопасности «Газпром нефти» и руководства фирм-подрядчиков. В ходе совещания обсуждались вопросы организации взаимодействия с поставщиками услуг с учетом требований нового корпоративного стандарта «Газпром нефти». В штате управления охраны труда, промышленной, пожарной безопасности и охраны окружающей среды «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаза» определен специалист, который будет курировать работу подрядчиков по внедрению требований стандарта «Газпром нефти». Для объективной оценки их деятельности ведется мониторинг и налажена отчетность, которую поставщики услуг предоставляют на ежемесячной основе.

В 2011 г. в Компании проводилось внедрение корпоративного стандарта «Порядок управления подрядчиками и организации взаимодействия по вопросам промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты». Процесс внедрения этого стандарта предусматривает развитие регулярного диалога с деловыми партнерами, направленного на выработку практических управленческих решений в сфере повышения уровня производственной и экологической безопасности подрядными организациями.

Принципы взаимодействия с потребителями:

- стабильность и надежность;
- реализация программ, направленных на повышение качества и экологической безопасности продукции;
- ответственная маркетинговая информация;
- регулярное взаимодействие и анализ удовлетворенности.

«Газпром нефть» — один из крупнейших производителей и поставщиков нефтепродуктов для предприятий широкого круга отраслей и частных лиц. Ответственность за качество продукции, внимательное отношение к запросам потребителей и взаимодействие с ними, направленное на повышение уровня сервиса, Компания рассматривает как важнейшие предпосылки дальнейшего роста своей конкурентоспособности на рынке, который становится все более требовательным. В 2011 г., благодаря проведению программы модернизации на НПЗ «Газпром нефти», в два раза увеличился объем производства дизельного топлива стандартов Евро-4 и Евро-5, начат выпуск бензинов 4 и 5 классов. Качество продукции НПЗ Компании неоднократно отмечалось на различных конкурсах.

В 2011 г. шесть видов продукции «Газпромнефть-ОНПЗ» признаны лауреатами и дипломантами конкурса «100 лучших товаров России»: бензин автомобильный «Премиум Евро-95», параксилон нефтяной высшей очистки, ортоксилон нефтяной, газойль каталитический — сырье для техуглерода марки «А», топливо для реактивных двигателей ТС-1, бензин автомобильный неэтилированный «Регуляр Евро-92». Лауреатами и дипломантами конкурса отмечено и несколько видов продукции «Славнефть-ЯНОСа».



К традиционным формам взаимодействия с потребителем – опросам по удовлетворенности качеством – в 2011 г. добавилась акция «Открытая экспертиза сервиса», которая проходила на АЗС «Газпромнефть» по всей стране с мая по сентябрь. Стать экспертом и высказать свое мнение об уровне обслуживания на АЗС Компании во время проведения акции мог любой автомобилист.

Всего в акции приняло участие около 50 тыс. человек, отправивших более 100 тыс. сообщений. 6 тыс. активных клиентов получили в подарок сувениры с символикой розничного бренда, а самые активные вышли в финал акции и отправились в экспертный тур по России.

Самые активные эксперты из разных уголков страны отправились в путешествие по России, чтобы поставить оценку уровню обслуживания на АЗС сети в регионах присутствия Компании. При этом группа «Центр» побывала на Урале, группа «Урал» – в Сибири, а сибиряки посетили Центральный регион. Средний по стране процент положительно оценивших качество сервиса, дружелюбие сотрудников, качество топлива и скорость обслуживания, чистоту на АЗС достиг 85 %.

Производимое этим заводом дизельное топливо «Евро», сорт «Е», вид III, которое предназначено для использования в двигателях автомобилей в условиях умеренного климата в зимнее время, по качеству полностью соответствует европейскому стандарту EN 590 уровня Евро-5, а также современным экологическим и эксплуатационным требованиям. Статусом «Новинка года» и дипломом лауреата конкурса награждено также дизельное топливо «Евро», класс 2, вид II, которое предназначается для эксплуатации двигателей автомобилей в условиях холодного и арктического климата. По качеству продукт отвечает требованиям европейского стандарта EN 590 уровня Евро-4.

В 2011 г. в два раза выросли продажи премиальной продукции, отвечающей международным спецификациям (семейство продуктов G-Family). Это результат стратегической трансформации Компании — от производителя сырья к клиентоориентированной маркетинговой компании, производителю высокомаржинальных товарных масел. Узнаваемость премиального потребительского бренда G-Energy в РФ за отчетный год выросла на 18 %.

Активно расширяя сбытовую сеть и осваивая новые каналы сбыта, Компания стремится выстраивать с потребителями отношения доверия и взаимной выгоды, широко информирует их о характеристиках продукции, строго соблюдает законодательство в сфере рекламы.

Продвижение потребительского бренда Компании средствами рекламы подкрепляется внедрением единых стандартов работы АЗС и регулярным мониторингом их соблюдения на базе «Книги правил работы

Компания «Газпромнефть-Аэро» выступила официальным заправщиком пилотажных групп — участниц показательных полетов в рамках юбилейного 10-го Международного авиакосмического салона «МАКС-2011», который проходил в подмосковном городе Жуковский. Компания поставила топливо для заправки воздушных судов пилотажных групп «Русские витязи», «Стрижи», «Соколы России», «Русь», а также «Baltic Bees» (Латвия) и других. Статус официального заправщика пилотажных групп Международного авиационно-космического салона свидетельствует о признании качества работы и лидерства «Газпромнефть-Аэро» на российском рынке авиатопливообеспечения.

Заправку воздушных судов и реализацию авиационного топлива «в крыло» Компания осуществляет с 1 января 2008 г. С декабря 2008 г. «Газпромнефть-Аэро» является стратегическим партнером Международной Ассоциации Воздушного Транспорта (IATA) в области авиатопливообеспечения. «Газпромнефть-Аэро» входит в тройку лидеров российского рынка авиатопливообеспечения по объемам продаж на внутреннем рынке.

персонала автозаправочных комплексов «Газпром нефти» и «Книги функционального качества сети АЗС».

На всех предприятиях нефтепродуктообеспечения была внедрена унифицированная ассортиментная матрица. Потребители позитивно отреагировали на эти мероприятия. В 2011 г. сеть АЗС «Газпромнефть» входила в тройку самых известных брендов в России. Рост выручки от сопутствующих товаров и услуг вырос до 4,9 млрд руб. Число участников программы «Нам по пути», направленной на повышение лояльности потребителей — физических лиц²⁰, к концу 2011 г. превысило 1,9 млн человек.

Важный компонент управления отношениями с потребителями — система реагирования на случаи неудовлетворенности качеством продукции или услуг. В Компании существует механизм урегулирования претензий, основанный на общекорпоративном документе — «Методических рекомендациях по работе с несоответствиями в процессе реализации НП, СУГ и СТИУ на АЗС»²¹.

В 2011 г. объем продаж корпоративным клиентам достиг 1,8 млн т при общем количестве договоров свыше 40 тысяч. Для удобства клиентов внедрена система безналичных расчетов.

«Газпром нефть» активно поддерживает развитие биржевой торговли нефтепродуктами в России как механизма эффективного честного и прозрачного ценообразования. ОАО «Газпром нефть» является соучредителем ЗАО «Санкт-Петербургская Международная товарно-сырьевая биржа» (СПбМТСБ) и с ноября 2009 г. выставляет нефтепродукты на торги на регулярной основе.

Объемы биржевой реализации Компании в 2011 г. выросли в 2,5 раза по сравнению с 2010 г. В отчетном году «Газпром нефть» реализовала на СПбМТСБ более 2,5 млн т нефтепродуктов (14,4 % от объема нефтепродуктов, поставленных на внутренний рынок). Доля

²⁰ Программы лояльности для физических лиц «Нам по пути» — это бонусная программа, которая представляет собой систему отложенных скидок: при покупке товаров и услуг на АЗС «Газпромнефть» участник программы получает скидку, которая учитывается на его карте в виде бонусов. Накопленные бонусы владелец карты может использовать при расчете за приобретенные товары и услуги. В настоящее время программой охвачено 23 региона присутствия сети АЗС «Газпромнефть», в числе которых Москва, Санкт-Петербург, Тверь, Омск, Екатеринбург, Челябинск и др. Программа начата в 2010 г.

²¹ НП — нефтепродукты; СУГ — сжиженный углеводородный газ; СТИУ — сопутствующие товары и услуги.

продаж Компании в общем объеме реализации нефтепродуктов на бирже в 2011 г. составила более 22 %. Компания занимает второе место среди российских вертикально интегрированных нефтяных компаний по совокупному объему биржевой реализации.

ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Принципы взаимодействия с органами государственной власти:

- соблюдение законодательства;
- ответственность в уплате налогов в бюджеты всех уровней, в использовании трудовых и природных ресурсов;
- партнерство в решении задач отраслевой и региональной конкурентоспособности.

Будучи одной из крупнейших компаний страны, «Газпром нефть» взаимодействует с органами государственной власти на федеральном и региональном уровнях. Компания стремится быть надежным партнером государства в решении задач социально-экономического развития.

Компания участвует в работе экспертных организаций²², 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.

Региональная политика Компании строится с учетом задач регионального развития. В решении этих задач «Газпром нефть»

- 8 июля 2011 г. в г. Кириши (Ленинградская обл.) Председатель Правительства В.В. Путин провел совещание «О состоянии нефтепереработки и рынка нефтепродуктов в Российской Федерации». Председатель Правления «Газпром нефти» А.В. Дюков рассказал участникам совещания о ходе реализации программ модернизации НПЗ «Газпром нефти», представил анализ актуального состояния и проблем развития российского рынка моторных топлив. Анализируя ситуацию в отрасли, А.В. Дюков отметил, что на рынке моторных топлив периодически возникает дисбаланс спроса и предложения, причины которого кроются в быстром послекризисном восстановлении рынка РФ, ярко выраженной сезонности спроса на нефтепродукты и новых требованиях Технического регламента по качеству моторных топлив. Председатель Правления «Газпром нефти» предложил ряд мер, направленных на повышение эффективности рынка, в том числе создание системы резервирования моторных топлив и координацию ремонтов НПЗ, продление сроков оборота на

рынке топлив востребованных классов после 2012 г. К дополнительным мерам по повышению прозрачности рынка и недопущению необоснованного роста цен глава «Газпром нефти» отнес развитие биржевой торговли и введение гибких ставок акцизов на нефтепродукты.

- В 2011 г. «Газпром нефть» была назначена разработчиком нового Технического регламента Таможенного союза «О безопасности нефтеперерабатывающих и нефтехимических комплексов» и представила соответствующий проект в Министерство энергетики РФ.
- В рамках соглашения о сотрудничестве, заключенного «Газпром нефтью» с Министерством транспорта, стороны регулярно проводят рабочие встречи и совещания в целях обмена информацией и проведения консультаций по вопросам развития битумного производства, дорожного строительства, производства и применения нефтяных дорожных битумов в Российской Федерации. Министерство транспорта РФ высоко оценило работу «Газпром нефти» за прошедший период.

сотрудничает с региональными и муниципальными органами власти на базе соглашений о социально-экономическом партнерстве²³.

Компания строго соблюдает все законы, касающиеся политической деятельности, и не принимает участия в политических движениях или организациях. «Газпром нефть» может сотрудничать с органами власти в области разработки законодательства,

которое может затронуть ее интересы, и оставляет за собой право заявлять о своей позиции по любым вопросам, связанным с ее деятельностью, включая интересы ее сотрудников, клиентов, акционеров или местных сообществ. В соответствии с Корпоративным кодексом, Компания не препятствует политической деятельности своих сотрудников.

²² Национальная ассоциация по экспертизе недр, Российское газовое общество, Ассоциация нефтепереработчиков и нефтехимиков, Союз нефтеэкспортеров России (СОНЭК) и др.

²³ Эта работа подробно освещается в главе «Региональная политика и развитие местных сообществ» данного Отчета.

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Принципы взаимодействия с местными сообществами:

- сбалансированность стратегии развития Компании и приоритетов регионального развития;
- конструктивное взаимодействие с местными администрациями и ответственностью в решении актуальных социально-экономических и экологических задач.

Благоприятная социальная атмосфера в регионах присутствия предприятий Компании – важный фактор успешной реализации ее стратегических целей. «Газпром нефть» внимательно относится к интересам и ожиданиям местных сообществ, ведет с ними постоянный диалог, направленный на раннее выявление проблем и развитие конструктивного сотрудничества.

Проблематика этого диалога включает вопросы охраны окружающей среды, решение задач социальной инфраструктуры, сохранение культурных традиций²⁴. Значительная часть этих вопросов учитывается затем в социально-экономических соглашениях с региональными и муниципальными органами власти. В решении этих вопросов

Готовясь к освоению Новопортовского месторождения, Компания начала проектирование объектов инфраструктуры. На территории месторождения необходимо построить товарный парк, установку подготовки нефти, жилые помещения. Транспортная инфраструктура, помимо прокладки трубопровода до мыса Каменный, предполагает возведение берегового накопительного товарного парка. Параллельно с технической работой активно ведется обсуждение и согласование планов строительства с местным населением. Местное население в районе Новопортовского месторождения – это несколько десятков семей оленеводов и, в маленьких поселках на берегу Обской губы, рыбаков. Предварительный диалог с ними был начат с проведения информационных встреч со специалистами «Газпром нефти». Летом были проведены общественные слушания, в ходе которых местные жители высказали свои соображения относительно строительства ключевых объектов месторождения. Согласовываются и технологические решения. Например, места переходов через трубопровод до мыса Каменный, по которым будут пергоняться стада оленей (их на Ямале и соседнем Гыдане 270 тысяч – это самое большое поголовье в России).

Компания сотрудничает с некоммерческими организациями, экспертным сообществом. Примером такого сотрудничества может служить проект создания городской спортивной инфраструктуры в городах Ноябрьске и Муравленко.

Развивая новые проекты добычи нефти, «Газпром нефть» проводит анализ экологических и социальных рисков, обсуждает их потенциальное влияние на природу и социальную среду с местным сообществом, с тем чтобы совместно выработать оптимальные решения возможных проблем.

²⁴ См. подробнее главы «Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда» и «Региональная политика и развитие местных сообществ».

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

На фоне активного роста масштабов бизнеса все более значимыми становятся задачи развития команды и формирования корпоративной культуры Компании. Реализация масштабных задач, намечаемых стратегией развития «Газпром нефти», возможна только при наличии профессиональной команды с едиными ценностями, общим пониманием задач, нацеленностью на эффективность и результат. Развитию корпоративной культуры в «Газпром нефти» придают стратегическое значение.

В 2011 г. в Компании был утвержден Корпоративный кодекс, определяющий ее ключевые ценности. Вопросы, связанные с задачами в этой сфере, в 2011 г. включались в повестку дня заседаний Правления Компании, в том числе расширенного заседания Правления, которое состоялось в сентябре 2011 г.

В 2011 г. была разработана концепция дальнейшего развития корпоративной культуры, которая базируется на миссии и ценностях «Газпром нефти» и ориентирована на поддержку стратегических целей Компании. Проведенная в Компании диагностика реального уровня корпоративной культуры показала, что сотрудники «Газпром нефти» воспринимают корпоративные ценности как значимые и актуальные. Эти ценности поддерживаются корпоративными практиками в сфере работы с персоналом и внутренних коммуникаций. При этом обозначились и области развития: в ходе обсуждения состояния корпоративной культуры сотрудники отмечали желательность более широкого

СИСТЕМА КОРПОРАТИВНЫХ ЦЕННОСТЕЙ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»



продвижения комплекса корпоративных ценностей и соответствующих стандартов поведения среди персонала, демонстрации их конкретного воплощения в повседневной деятельности на всех уровнях организации. Важная задача – перевод позитивного отношения к ценности лидерства в систему личных целей сотрудников, укрепление мотивации, ориентирующей не только на лояльность Компании и соблюдение правил, но и на достижение высоких результатов. Важной частью системы оценки и развития персонала должно стать определение потенциала развития сотрудника и соответствие его поведения корпоративным ценностям.

На основе результатов исследования и интерактивного диалога с персоналом были определены основные инструменты дальнейшего развития корпоративной культуры Компании, которые включают демократизацию корпоративных традиций, развитие управления по целям и внутренне-экономического соревнования, стимулирование инициативы «снизу», управление

через присутствие (регулярное появление топ-менеджеров на рабочих площадках), личное участие руководства в трансляции ценностей. Эти инструменты активно внедряются в Компании.

Основными результатами работы в сфере развития корпоративной культуры в 2011 г. стали:

- развитие площадок интерактивной коммуникации (Корпоративный форум, дискуссионные разделы на интранет-портале и в корпоративных СМИ);
- развитие практики посещения руководителями всех уровней рабочих площадок и общения с сотрудниками через несколько иерархических уровней;
- реализация проекта «Гемба» (менеджеры получают опыт работы на месте рядового сотрудника с целью выявить области, требующие улучшений);
- включение обсуждения темы ценностей в повестку встреч руководителей с трудовыми коллективами и в повестку квартальных совещаний блоков.



Летом и осенью 2011 г. на предприятиях нефтепродуктообеспечения «Газпром нефти» был проведен практикум по методике «Гемба»²⁵: руководители 13 сбытовых предприятий Компании из разных уголков России и ближнего зарубежья вышли на рабочие места заправщиков, операторов, заместителей управляющего и управляющих АЗС.

Главной задачей практикума была разработка предложений по оптимизации работы сотрудников АЗС и улучшению качества обслуживания клиентов. Участники практикума соревновались между собой по целому ряду критериев за победу в номинациях «Лучшая идея», «Лучший участник» и «Лучшая команда». Методика практикума, возникшая в Японии, получила широкое признание во всем мире.

Она позволяет руководителям составить объективное мнение о том, что в действительности происходит на производственных местах, лучше понять проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники организации в повседневной рабочей жизни, и найти новые возможности для повышения эффективности работы. Итогом практикума в сбытовых предприятиях Компании стали выводы и предложения, сформулированные участниками в конце трудового дня. Они касались качества и эффективности работы станций, начиная от вариантов решения проблемы сильной загруженности персонала станций и заканчивая такими задачами, как необходимость совершенствования переговорной системы между оператором и заправщиком.

Как отметили участники тренинга, после такой практики, позволяющей в том числе общаться непосредственно с клиентами, появляется более четкое понимание того, как оптимизировать рабочий процесс, какие дополнительные сервисы и услуги предложить автомобилистам, как лучше мотивировать сотрудников станций на безукоризненное соблюдение стандартов обслуживания.

²⁵ В переводе с японского «гемба» означает «настоящее место». Сегодня понятие «гемба» используется в менеджменте и означает рабочее место или то место, где создается стоимость. Идея японской практики заключается в непрерывном совершенствовании любых процессов: если возникает необходимость изменений, специалисты должны собрать на месте данные и предложить необходимые изменения.

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Корпоративные коммуникации являются одним из ключевых механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами. Система внутрикорпоративных коммуникаций «Газпром нефти» позволяет вести постоянный диалог с сотрудниками по актуальным для развития Компании темам и вопросам, важным для ее работников. Внешние коммуникации Компании способствуют развитию диалога с внешними аудиториями, которым так или иначе интересна и важна информация о деятельности «Газпром нефти» и с которыми Компания стремится выстраивать отношения доверия и сотрудничества.



Система внутрикорпоративных коммуникаций включает корпоративные СМИ, регулярные встречи сотрудников с руководством «Газпром нефти», организацию совместного досуга сотрудников — проведение спортивных соревнований, творческих конкурсов, фестивалей и других мероприятий, благодаря которым каждый работник чувствует себя частью единой команды. Стратегия внутрикорпоративных коммуникаций включает активное развитие современных коммуникационных технологий, позволяющих обеспечить регулярное интерактивное общение, оперативное реагирование на острые вопросы. Содержательное наполнение каналов внутрикорпоративных коммуникаций формируется с учетом стратегических приоритетов Компании и информационных запросов аудиторий.

Опросы, проводившиеся в 2011 г., показали, что сотрудники высоко оценивают работу корпоративных СМИ, объем и оперативность актуальной информации. При этом

высказывались и пожелания относительно более высокого уровня открытости в обсуждении проблемных вопросов. Реагируя на этот запрос, с мая 2011 г. корпоративная «Нефтегазета» начала публикацию развернутых ответов руководства на вопросы сотрудников по широкому кругу волнующих их тем — от стратегических перспектив Компании до конкретных управленческих решений. В соответствии с пожеланиями сотрудников были внесены изменения в формат проведения II Корпоративного форума. Так, было увеличено время для открытого диалога за счет сокращения времени, отведенного для презентаций менеджмента.

Ключевые задачи внешних коммуникаций Компании — продвижение ее бренда и информационная поддержка деятельности «Газпром нефти» в регионах. Компания использует широкий круг инструментов коммуникации с внешними аудиториями. Система корпоративных СМИ, доступных для широкого круга заинтересованных сторон, включает

официальный интернет-сайт Компании и сайты ее ДЗО, корпоративный журнал «Сибирская нефть». Компания активно использует традиционный спектр инструментов коммуникации, включающий пресс-релизы, пресс-туры, конференции и круглые столы, конкурсы, выставки, презентационные мероприятия и материалы. Особое внимание уделяется использованию современных коммуникативных технологий. В 2011 г. был реконструирован корпоративный сайт: шире стали его контент и функциональные возможности. Сайт стал инструментом активной коммуникации с различными целевыми аудиториями — представителями средств массовой информации и отраслевого сообщества, инвесторами, акционерами, финансовыми аналитиками, поставщиками товаров и услуг, соискателями вакантных должностей и другими.



В 2011 г. была продолжена традиция проведения общекорпоративных форумов, начало которой было положено в 2010 г. Корпоративный форум «Газпром нефти» — это новый формат диалога, встреча «без галстуков», на которой руководство и сотрудники обсуждают актуальные вопросы деятельности «Газпром нефти», обмениваются мнениями. Форум проектировался как элемент создаваемой в Компании современной системы внутренних коммуникаций, главный принцип которой — «дорога с двусторонним движением», свободная циркуляция информации по горизонтали и вертикали, возможность для каждого получить информацию и быть услышанным.

Форум занимает особое место в системе внутренних коммуникаций, так как обеспечивает участие представителей всех предприятий и групп сотрудников, позволяет получать информацию «из первых рук», дает возможность обсудить любую проблему непосредственно с высшим руководством Компании.

Открытый и откровенный диалог в ходе первого форума получил высокую оценку сотрудников. Однако ключевым фактором активного интереса сотрудников к развитию диалога стала оперативность реагирования менеджмента Компании на высказанные замечания и предложения.

Сотрудники стали более активно обращаться к рубрике «Вопросы руководству» на корпоративном интранет-портале. На многих предприятиях получила активное развитие практика проведения «каскадных брифингов», позволяющая эффективно доносить важную общекорпоративную информацию до работников ДЗО. Активнее стали люди участвовать и в подготовке следующего форума. Чтобы задать вопросы для обсуждения, сотрудники Компании использовали все доступные каналы: интранет-портал, электронную почту, специальные ящики, установленные на предприятиях. Таким образом, эффективность Корпоративного форума — 2011 была определена уже процессом подготовки к нему.

Сбор вопросов, который продолжался два месяца, позволил наметить наиболее актуальную для сотрудников проблематику. Чтобы распространение информации, озвученной на форуме, было как можно шире, делегации формировались из представителей всех уровней менеджмента, ИТР, специалистов. Форум собрал 350 делегатов, представляющих все предприятия Компании, работающие во всех регионах ее присутствия. Ряд предложений, полученных руководителями Компании в ходе форума, уже реализуется.

Так, запущен проект организации туров по предприятиям для сотрудников Компании. Исходя из опыта проведения первых двух форумов, планируется несколько изменить и состав делегаций — в них будет расширено представительство рабочих и инженерно-технических работников.



В ноябре 2011 г. был установлен абсолютный рекорд по посещаемости интернет-сайта «Газпром нефти». По данным системы Google Analytics, количество уникальных посетителей сайта за месяц впервые превысило 100 тыс. человек (106 761 уникальный посетитель русской версии сайта). Также зафиксировано рекордное количество посещений (197 397) и число просмотренных страниц за месяц (544 769). В целом по сравнению с прошлым годом посещаемость корпоративного сайта выросла более чем в 1,5 раза.

Спонсорские программы Компания реализует и за рубежом. Так, в 2011 г. в белградской крепости Калемегдан при поддержке «Газпром нефти», NIS и посольства Российской Федерации в Сербии прошла выставка фотографий молодых русских художников «Россия. Новый взгляд 2011». Проведение выставки является частью благотворительного проекта реставрации крепости — одного из символов столицы Сербии. Открытие экспозиции было приурочено к празднованию Дня России в Сербии. «Газпром нефть» и NIS совместно с «Газпром экспортом» поддержали также концерт Государственного симфонического оркестра «Новая Россия» в Белграде. Были исполнены произведения П.И. Чайковского, С.С. Прокофьева и Д.И. Шостаковича, дирижировал Юрий Башмет.

Важной задачей в сфере внешних коммуникаций оставалась информационная поддержка деятельности Компании в регионах. Компания активно сотрудничала с региональными СМИ. С журналистами встречались руководители Компании, были организованы пресс-туры — на Еты-Пуровское месторождение «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаза» и на «Газпромнефть-ОНПЗ» (демонстрация комплекса «Изомалк-2»). Корпоративная медиа-группа «Благовест», включающая комплекс печатных изданий, теле- и радиоканалов, завершила превращение из городской (г. Ноябрьск) в крупнейший медиа-комплекс на всей территории нефтедобычи Компании в ЯНАО. Открытость Компании определила значительное количество публикаций, посвященных ее деятельности. В течение 2011 г. в СМИ Омской, Томской, Тюменской, Оренбургской областей, а также ХМАО и ЯНАО было опубликовано 5 412 материалов, в которых было упомянуто ОАО «Газпром нефть» и его дочерние предприятия.

Рекламная деятельность Компании и ее спонсорские программы направлены на продвижение корпоративного бренда «Газпром нефти» как динамично развивающейся, высокоэффективной и социально ответственной компании, на укрепление ее позиций на рынке. В 2011 г. «Газпром нефть» развивала рекламные кампании в СМИ и на носителях наружной рекламы, продолжала поддержку ведущих спортивных клубов. Компания рассматривает спортивное спонсорство как маркетинговый инструмент, который позволяет эффективно работать с целевыми аудиториями потребителей. При этом партнерство с известными клубами помогает поддерживать на достойном уровне спорт высших достижений и продвигать здоровый образ жизни.

РАЗВИТИЕ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Важным инструментом корпоративных коммуникаций в последние годы стал корпоративный Отчет в области устойчивого развития. Начиная с 2007 г. «Газпром нефть» публикует такие Отчеты ежегодно, с 2008 г. в Компании интегрированы циклы подготовки этого Отчета и корпоративного Годового отчета. В Компании работает объединенная рабочая группа по подготовке публичных ежегодных отчетов. Это позволяет обеспечить высокий уровень интеграции процессов подготовки отчетов и последовательно повышать качество информации, обеспечивать ее представление в широком стратегическом контексте, показывая связь между устойчивостью бизнеса и его экономической стоимостью. В соответствии с мировыми тенденциями в развитии корпоративной отчетности и с опорой на накопленный опыт интеграции процессов отчетности, Компания предполагает в ближайшей перспективе перейти к подготовке и публикации интегрированного корпоративного отчета.

Компанией проработаны и внедрены принципы отчетности в области устойчивого развития, зафиксированные в международном Руководстве по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности²⁶. Компания стремится последовательно повышать качество этой отчетности. Методическая корректность применения Руководства GRI в соответствии с требованиями уровня «B» при подготовке Отчета в области устойчивого развития за 2010 г. была подтверждена GRI. В ходе подготовки Отчета за 2011 г. рабочей группой была проведена оценка соответствия позиции Компании в области устойчивого развития положениям стандарта ISO 26000 и применения рекомендованных им подходов к организации деятельности в соответствии с принципами ответственной деловой практики.

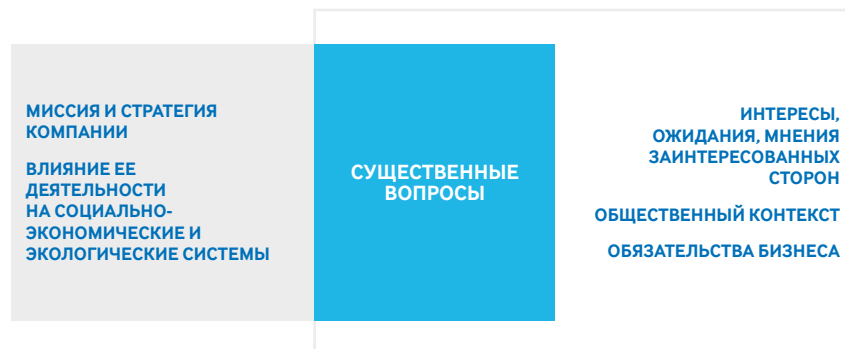
Проведение внутренней оценки на основе стандарта ISO 26000 Компания рассматривает как необходимый компонент цикла постоянного совершенствования деятельности в области устойчивого развития и социальной ответственности.

Определение применимости к практике Компании аспектов основной проблематики, определенной стандартом ISO 26000, а также степени их существенности проводилось на основе таких критериев, как:

- значимость для Компании,
- значимость для ключевых заинтересованных сторон,
- значимость с точки зрения общественного контекста и обязательств бизнеса, в том числе зафиксированных в международных (Глобальный договор ООН) и российских (Социальная хартия российского бизнеса) документах.

Структура содержания Отчета учитывала также комплекс основных тем, определенных стандартом ISO 26000.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ОСВЕЩЕНИЯ В ОТЧЕТЕ



²⁶ О применении этих принципов подробнее см. Отчет в области устойчивого развития ОАО «Газпром нефть» за 2010 г.



Приоритетные для заинтересованных сторон вопросы выяснялись на основе анализа материалов обратной связи, социологических исследований и мониторинга СМИ, а также в ходе прямого диалога в рамках конкретных направлений деятельности Компании. Приоритетными существенными вопросами в отчетный период были:

- стратегия развития Компании и перспективы ее развития;
- конкурентоспособность продукции и услуг;
- развитие системы корпоративного управления, подходов к управлению в области устойчивого развития;
- социальные аспекты реструктуризации Компании, модернизации производства, новые возможности трудоустройства и профессионального роста;

- безопасность труда;
- снижение уровня воздействия производственной деятельности на окружающую среду;
- взаимодействие с органами государственной власти в повышении конкурентоспособности отрасли и развития регионов.

Существенными также были вопросы развития корпоративных коммуникаций, эффективности социальных инвестиций, возможности горизонтальной ротации и новых форм обучения, поддержка малых коренных народов Севера, сохранение биоразнообразия при осуществлении работ на шельфе. Эти вопросы нашли освещение в Отчете.

В Отчете за 2011 г. расширено освещение вопросов руководства и управления в сфере устойчивого развития, вопросов взаимодействия с заинтересованными сторонами, включая примеры реагирования Компании на запросы конкретных групп. Представление целей Компании на перспективу в Отчете дополнено рядом конкретных измеряемых целей.

Учитывая значительные изменения организационно-структурного характера, в Отчете за 2011 г. не ставилась задача расширения консолидированной информации. При этом в некоторых случаях периметр раскрываемых показателей был расширен. Так, в разделе



«Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда» ряд экологических показателей включает данные по компаниям с долевым участием «Газпром нефти», что оговаривается специально (для обеспечения сопоставимости данных с показателями предыдущего отчетного периода в этих случаях приводятся также данные в прежнем периметре).

В 2011 г. в порядке подготовки к внешнему аудиту отчетности в области устойчивого развития, который планируется в среднесрочной перспективе, была проведена внешняя независимая экспертиза Отчета.

В 2011 г. Отчет в области устойчивого развития опубликовала компания NIS. Этот Отчет, как и корпоративный отчет «Газпром нефти», подготовлен на базе Руководства GRI. Отчет освещает производственно-финансовые, социальные и экологические аспекты деятельности NIS. В подготовке Отчета приняли участие представители всех подразделений компании. NIS стала первой компанией в Сербии, подготовившей Отчет в области устойчивого развития по международным стандартам.

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА



Формирование команды мирового класса – одна из важнейших предпосылок реализации стратегии Компании. «Газпром нефть» инвестирует в персонал, поддерживая инициативы и инновации, направленные на повышение эффективности производственной и управленческой деятельности. Компания выступает как ответственный работодатель, обеспечивая сотрудникам конкурентоспособную заработную плату, возможность развития и комфортные условия работы. Действия Компании в области управления персоналом направлены также на создание атмосферы, в которой каждый работник ощущает свою причастность к реализации общей стратегии. Работа с персоналом строится с учетом развития рынка труда, тенденции которого регулярно анализируются специалистами Компании. Трудовые отношения в «Газпром нефти» основаны на уважении и соблюдении прав человека.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ НА 2011–2013 ГГ.

- Повышение эффективности и качества труда, совершенствование системы мотивации и повышения лояльности персонала, повышение качества управления персоналом
- Кадровое обеспечение деятельности Компании: подбор и развитие персонала, создание кадрового резерва, подготовка молодых специалистов
- Повышение уровня профессионализма сотрудников, управление компетенциями

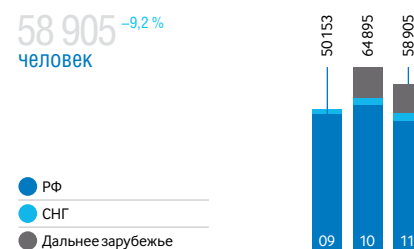
ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА

На сегодня численность персонала предприятий «Газпром нефти» составляет около 59 тыс. человек, которые работают в 24 регионах РФ, а также в Кыргызстане, Казахстане, Таджикистане, Украине, Республике Беларусь, Сербии, Австрии и Италии. 62 % персонала составляют рабочие, 38 % – руководители, специалисты и служащие. Средний возраст работников составляет 38 лет.

Основная доля персонала «Газпром нефти» – чуть меньше трети всех работающих в Компании (29 %) – сконцентрирована в ЯНАО. Это, в основном, предприятия добычи. В Омской области работает 14 % персонала Компании (38 % из них – на Омском НПЗ). Доля сотрудников, работающих в Санкт-Петербурге, в отчетном году по сравнению с 2010 г. выросла почти вдвое за счет перемещения Корпоративного центра Группы и составила около 5,5 % от общей численности. На долю персонала сербского предприятия NIS приходится 16 %. Среднесписочная численность персонала в 2011 г. снизилась на 9 % по сравнению с прошлым годом за счет реструктуризации бизнеса и усиления сфокусированности на профильном персонале. Частично выведены из Группы предприятия нефтесервиса, активно внедряется использование аутсорсинга в функциях добычи и нефтепереработки, что также приводит к снижению собственного персонала Группы. В связи с этими мероприятиями коэффициент текучести кадров составил в 2011 г. 15,8 % (на 1,9 % больше, чем в 2010 г.).

Стратегия «Газпром нефти» предполагает приведение численности сотрудников и их функционала в соответствие с потребностями Компании для достижения поставленных задач. В частности, оптимизация предполагает упразднение дублирующих функций, повышение квалификации, а следовательно, эффективности сотрудников, внедрение передовых инновационных технологий, позволяющих существенно сократить трудозатраты.

СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА, 2009–2011 ГГ., человек



Источник: данные Компании

ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

В то же время стратегия предполагает активный рост Компании, освоение новых месторождений, расширение географии присутствия и другие направления развития, что, естественно, потребует привлечения новых высококвалифицированных кадров. Это открывает для сотрудников Компании возможности для горизонтальной карьеры – переход в другие подразделения, освоение новых направлений работы. При подборе персонала на открывающиеся вакансии, прежде всего, рассматриваются внутренние кадровые резервы. Программы внутренней ротации (замещения вакантных должностей «внутренними» кандидатами) являются одним из

наиболее важных направлений деятельности Департамента по работе с персоналом: принятие на работу сотрудников, имеющих опыт работы в Компании, позволяет сократить расходы на подбор кадров и срок их адаптации.

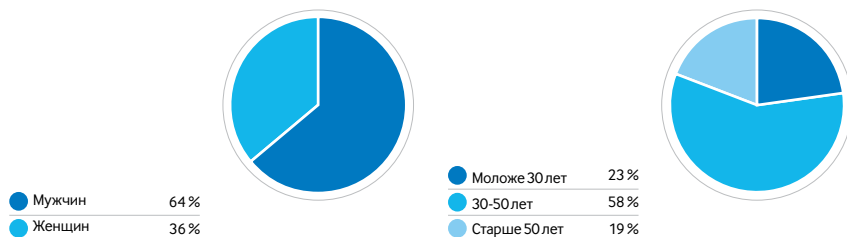
В течение 2011 г. активно развивались сбытовые подразделения (предприятия авиатопливного направления и нефтепродуктообеспечения). В приобретенные «Газпром нефтью» новые активы этого профиля был произведен набор персонала.

Основные принципы политики Компании по отношению к персоналу отражены в Корпоративном кодексе ОАО «Газпром нефть». Компания уважает личную свободу, права и достоинства человека, не допускает любые формы дискриминации и преследований и требует того же от своих сотрудников. «Газпром нефть» последовательно проводит политику равных возможностей, уважает права сотрудников и обеспечивает равные возможности для развития их способностей. Всем сотрудникам и кандидатам на работу предоставляются равные возможности для того, чтобы они могли проявить себя. Кадровые решения принимаются только на основе квалификации, профессиональных качеств сотрудника, его трудовых достижений и требований бизнеса.

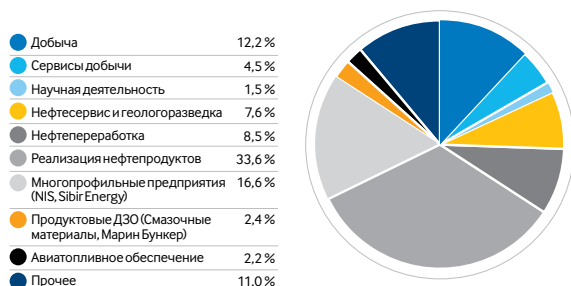
Все нормативные документы и программы в области социально-трудовых отношений, действующие в Компании, а также Коллективный договор разработаны в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, российским законодательством, в том числе с Трудовым кодексом Российской Федерации, и не содержат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

ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПЕРСОНАЛА, 2011 г., % списочной численности



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (списочный состав на конец 2011 г., %)



Источник: данные Компании

Общество понимает важность согласованности действий компании и своих сотрудников для успешной работы и ценит вклад каждого сотрудника в достижение поставленных Обществом целей. Основные ценности и принципы, позволяющие выстроить эффективную и согласованную работу компании, приводятся в действующем в Обществе Корпоративном кодексе и сводятся к следующему:

- уважение и сотрудничество — Общество стремится обеспечить атмосферу взаимного уважения в компании, мотивирующую сотрудников на достижение общего результата;
- эффективность и результат — Общество ставит перед собой задачу организовать работу так, чтобы достичь наилучших результатов оптимальным путем;
- лидерство и динамичное развитие — ставя перед собой амбициозные цели, Общество стремится реализовать свой потенциал и обеспечить возможность развития и роста для своих сотрудников;
- инициатива и ответственность — Общество поощряет поиск инновационных идей, решений и методов и осознает степень ответственности в реализации новых возможностей.



РЕАЛИЗАЦИЯ СРЕДНСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В 2011 Г.

Цели	Реализация
Повышение эффективности и качества труда, совершенствование системы мотивации и повышения лояльности персонала. Повышение качества управления персоналом	• Разработана и утверждена система регулярной оценки персонала, включающая как оценку эффективности, так и оценку по комплексу универсальных критериев • Разработано ценностное предложение сотруднику (Employer Value Proposition) • Система грейдов внедрена во всех профильных предприятиях Компании • В 2011 г. система грейдов была внедрена и в новых предприятиях Группы • Утверждена единая система социальных льгот. Составлены планы перехода на эту систему предприятий «Газпром нефти» в 2012–2014 гг.
Повышение уровня профессионализма сотрудников	• Разработаны и введены в действие 5 модульных корпоративных обучающих программ, расширена матрица корпоративных тренингов • Объем корпоративных тренингов в дистанционном формате составил 13 % от общего числа программ • Коэффициент обученности сотрудников составил в 2011 г. 0,85 % (на 0,1 % выше, чем в 2010 г.)
Обеспечение персоналом	• Разработана единая концепция мобильного персонала, начато ее внедрение в ряде ДЗО • Введена в действие новая версия стандарта о едином кадровом резерве. В кадровый резерв включено 1 373 сотрудника

В 2011 г. осуществлен масштабный проект по перемещению Корпоративного центра Компании из Москвы в Санкт-Петербург. В сжатые сроки Компанией был организован переезд: утвержден проект организационных изменений, проекты необходимых локальных нормативных актов, сформирован график переезда подразделений. Отдельное внимание было уделено формированию системы компенсаций, связанных с переездом. Всё это позволило Компании сохранить наиболее ценный персонал, что в свою очередь помогло максимально безболезненно перенести период неизбежной замены части персонала. В беспрецедентно короткие сроки был проведен подбор новых сотрудников в Санкт-Петербурге с целью обеспечения бесперебойной деятельности всех подразделений Компании. Переезд Корпоративного центра был завершён без задержек в плановые сроки, и к началу декабря 2011 г. коллектив начал свою работу в Санкт-Петербурге.

исполнения обязательств Компании по Коллективному договору.

В Компании принята Стратегия управления персоналом до 2020 г., которая обеспечивает связь работы в этой области с общекорпоративной стратегией. Стратегия управления персоналом предполагает как оптимальное использование персонала для достижения стратегических целей Компании, так и систему мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников. Механизмы реализации Стратегии включают подбор и наем персонала, формирование кадрового резерва, управление компенсационным пакетом, оценку результативности сотрудников, организацию обучения и

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА



ПРИОРИТЕТЫ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ

Разведка и нефтедобыча	Развитие компетенций, связанных с разработкой месторождений с истощенной ресурсной базой, в сложных климатических и геологических условиях, а также компетенций, связанных с управлением международными проектами
Нефтепереработка	Подготовка персонала, способного эффективно работать с современными технологиями переработки нефти
Сбытовая деятельность	Развитие компетенций, позволяющих более активно расширять долю рынка, обеспечивать повышение эффективности и качества обслуживания

развития, повышение эффективности менеджмента в сфере управления персоналом. При этом Компания стремится строить эту работу так, чтобы процессы оценки, развития, найма персонала и кадровой ротации были четко взаимосвязаны.

Общие задачи кадровой стратегии конкретизируются применительно к задачам и специфике деятельности производственных блоков.

Реализация стратегии базируется на внедрении и постепенном распространении на все предприятия Группы унифицированной системы политик и стандартов, регламентирующих процессы управления персоналом Компании: обеспечение персоналом,

кадровый учет, мотивация и вознаграждение, развитие и обучение.

В течение 2011 г. продолжалась работа по совершенствованию системы мотивации и оплаты труда и развитию системы управления эффективностью труда персонала.

Система управления эффективностью персонала предполагает использование комплекса показателей для различных уровней управления и ряда индивидуальных целевых показателей для каждого сотрудника, позволяющих оперативно оценивать и контролировать эффективность его работы. Разработана и утверждена система регулярной оценки персонала, дополняющая систему управления

ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

эффективностью ежегодной оценкой деятельности сотрудников по универсальным критериям: профессиональным, этическим и управленческим. Профессиональные критерии оценивают качество работы сотрудника, этические — отношение сотрудника к работе, а специально разработанные критерии для руководителей оценивают управленческие компетенции. Внедрению программы, намеченному на 2012 г., предшествовала широкая информационная кампания, адресованная всем сотрудникам.

На всех профильных предприятиях «Газпром нефти» внедрена система грейдов²⁷, которая позволяет установить единые для всех предприятий, четкие и прозрачные принципы вознаграждения, обучения и оценки персонала. В 2011 г. система грейдов была внедрена на новых предприятиях Компании.

В связи с расширением географии бизнеса разработана единая концепция мобильного персонала — кадровой базы для реализации крупных проектов, в том числе зарубежных. Концепция определяет порядок направления сотрудников на работу в регионы России и за границу, перечень и порядок предоставления компенсаций и льгот, которые позволяют дополнительно мотивировать перемещаемых сотрудников. Ряд ДЗО уже применяет этот подход на практике.

Организационная структура управления персоналом включает Департамент по работе с персоналом Корпоративного центра, Управления 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.

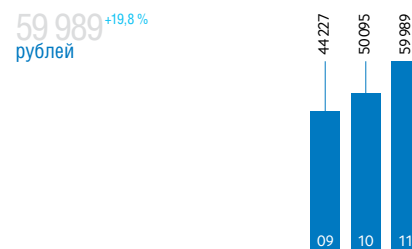
Эффективная система мотивации персонала является залогом продуктивной работы сотрудников, обеспечивает достижение стоящих перед Компанией бизнес-целей. Компания заинтересована в развитии и внедрении комплексной системы мотивации, в основе которой лежат конкурентоспособная заработная плата, вознаграждение за результат и социальная составляющая.

ОПЛАТА ТРУДА

Компания поддерживает среднерыночный уровень заработной платы по отраслевому рынку труда. Заработная плата работников пересматривается ежегодно. Совокупный рост средней заработной платы за последние три года составил 50 %. Средняя заработная плата сотрудников Компании в 2011 г. составила 59 989 руб. Расходы на персонал в 2011 г. по сравнению с прошлым годом возросли на 11,5 % и составили 45,3 млрд руб.

ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» стало лауреатом ежегодного Всероссийского конкурса «Лучший страхователь» Пенсионного фонда РФ. Предприятие признано лучшим в категории «Страхователь с численностью сотрудников свыше 500 человек».

ДИНАМИКА СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, 2009–2011 ГГ., руб.



РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ, 2009–2011 ГГ., тыс. руб.

	2009	2010	2011
Всего	28 156 201	40 595 796	45 277 839
Фонд заработной платы работников списочного состава (без учета социальных отчислений)	26 617 333	39 025 207	42 403 326
Выплаты социального характера	1 538 868	1 855 155	2 874 520

Источник: данные Компании

²⁷ Подробнее о системе грейдов и программе ее внедрения в Компании см. Отчет ОАО «Газпром нефть» в области устойчивого развития за 2010 г.

«Газпром нефть» придает серьезное значение нематериальной мотивации сотрудников. В Компании разработана концепция нематериальной мотивации, ставшая основой для систематической работы в этом направлении. Сложившаяся в «Газпром нефти» система мероприятий позволяет сотрудникам почувствовать свою ценность для Компании, важность своего вклада в общий успех.

Эти мероприятия включают конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования и оздоровительные мероприятия, корпоративные коммуникационные сессии. В Компании ежегодно присуждаются два вида почетных званий, являющихся корпоративными знаками отличия в труде: «Почетный работник «Газпром нефти» и «Ветеран «Газпром нефти». Присвоение этих званий осуществляется в рамках наградной кампании и регламентировано корпоративным стандартом «Порядок организации наградной кампании».

В рамках развития программы нематериальной мотивации и становления HR-бренда Компании²⁸ разработано ценностное предложение сотруднику (Employer Value Proposition) — комплекс материальных, профессиональных и социальных благ, который Компания предлагает своим сотрудникам. Ценностное предложение Компании сотрудникам было сформировано как результат диалога, в ходе которого выяснялись ценностные ориентации сотрудников, их ожидания по отношению к Компании. Ключевые составляющие ценностного предложения: возможность работать в стабильной и

динамично развивающейся компании, предоставляющей широкие перспективы профессионального развития и обладающей целостной корпоративной культурой.

²⁸ HR-бренд — это образ компании как привлекательного и ответственного работодателя, ее репутация среди соискателей и сотрудников. HR-бренд отражает корпоративную культуру компании, ее базовые принципы и ценности.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

На предприятиях Компании действуют коллективные договоры и другие положения и нормы, предусматривающие различные социальные льготы и выплаты работникам сверх установленных законодательством. Социальный пакет большинства предприятий включает добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, оплату питания, материальную помощь, оплату путевок и другие льготы. В 2011 г. утверждена единая система социальных льгот, призванная унифицировать перечень льгот и порядок их предоставления сотрудникам. В рамках этой системы с 2012 г. практически на всех предприятиях Группы будет внедрено страхование всех работников от несчастных случаев. Составлены планы перехода на эту систему предприятий «Газпром нефти» в 2012–2014 гг.

В рамках корпоративного договора добровольного медицинского страхования 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.

Поддержка здоровья сотрудников, формирование командного духа в коллективах предприятий «Газпром

нефти» — важные приоритеты работы с персоналом. Компания традиционно проводит широкий комплекс спортивно-оздоровительных мероприятий. Сотрудники «Газпром нефти» участвуют и в межкорпоративных соревнованиях. В 2011 г. количество сотрудников Компании, участвующих в спортивных мероприятиях, увеличилось на 14 % по сравнению с 2010 г. и составило около 1 800 человек.

В 2011 г. в Компании проведены традиционные зимняя и летняя Спартакиады, турнир по футболу среди команд НПЗ и ряд других мероприятий. Команда «Газпром нефти» впервые приняла участие в летней Спартакиаде работников ОАО «Газпром».

КОРПОРАТИВНЫЕ СПОРТИВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

- Абсолютный чемпионат «Газпром нефти» по боксу
- Зимняя Спартакиада «Газпром нефти»
- Турнир по мини-футболу на призы «Газпром нефти» среди команд добывающих предприятий
- Турнир по футболу на призы «Газпром нефти» среди команд НПЗ
- Отборочные соревнования летней Спартакиады «Газпром нефти» среди команд предприятий нефтепродуктообеспечения
- Летняя Спартакиада «Газпром нефти»

МЕЖКОРПОРАТИВНЫЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ СОРЕВНОВАНИЯ, В КОТОРЫХ ПРИНЯЛИ УЧАСТИЕ СОТРУДНИКИ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»

- Летняя Спартакиада работников ОАО «Газпром»
- Балканские игры работников нефтегазовой промышленности
- Международные игры СпортТЭК

Внимание к ветеранам — часть корпоративной культуры Компании, которая стремится поддерживать их, вовлекать в культурные и спортивные мероприятия. Так, руководство предприятия и профсоюзный комитет ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» к Новому году подготовили ветеранам подарки — денежные средства в размере 35 000 рублей, продуктовые наборы и памятные сувениры. На «Газпромнефть-ОНПЗ» отметили 45-летний юбилей клуба ветеранов «Факел». 11 июня здесь организовали для ветеранов завода спортивно-культурный праздник «Бодрость и здоровье».

ОСНОВНЫЕ СТАТЬИ В СТРУКТУРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА И ЛЬГОТ, 2011 г., тыс. руб.

Бесплатное и дотированное питание	509 864
Добровольное медицинское страхование	438 862
Оплата путевок	101 722
Выплаты работникам, уходящим на пенсию	623 067
Жилищная программа	118 413
Спортивные и культурно-массовые мероприятия	314 003



В мае на месторождениях «Газпромнефть-Востока» произведен ремонт объектов социально-бытового назначения, где трудятся и живут сотрудники, работающие вахтовым методом.

На юго-западной части Крапивинского месторождения полностью отремонтирован административно-бытовой жилой комплекс № 1: произведен косметический ремонт жилых комнат, установлены новые душевые кабины, обновлены помещения спортзала, кухни, столовой и медицинского кабинета. В административно-бытовом жилом комплексе № 2 произведена замена полового покрытия в общем холле.

На ПСП Игол отремонтированы кухня и зал для приема пищи. На новых активах предприятия – Западно-Лугинецком и Нижнелугинецком месторождениях – также решен ряд бытовых проблем. На Нижнелугинецком месторождении отремонтировано и расширено помещение столовой – добавлен

дополнительный зал. На Западно-Лугинецком месторождении пекарня перенесена в здание столовой, что оптимизирует работу обслуживающего персонала и повышает качество обслуживания. Кроме того, на месторождении открыт спортзал.

СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРОФСОЮЗАМИ

При разработке и в процессе реализации социальных программ Компания активно сотрудничает с профсоюзами. Профсоюзные организации участвуют в решении вопросов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников. В Компании действует межрегиональная профсоюзная организация, которая выражает позицию коллектива по вопросам трудовых отношений и социально-экономической стратегии Компании. Традиционными стали совещания руководителей кадровых служб с участием лидеров профсоюзов крупных дочерних предприятий «Газпром нефти». Так, 16–18 июня 2011 г. в Подмоскowie прошло выездное совещание руководителей кадровых служб с участием руководителей профсоюзов ДЗО, на котором были рассмотрены актуальные вопросы по всем направлениям работы с персоналом. Участники совещания обсудили развитие системы социальных льгот, концепцию «мобильного персонала», развитие системы профессиональных компетенций, возможности ротации специалистов внутри Компании и ряд других вопросов.

В рамках совещания состоялась встреча профсоюзных лидеров с заместителем Председателя Правления, заместителем генерального директора «Газпром нефти» по организационным вопросам В.В. Барановым, на которой были обсуждены вопросы взаимодействия профсоюзов с коллективами и руководителями предприятий, продвижения в регионах новых корпоративных подходов и стандартов в области работы с персоналом.

Взаимные обязательства сотрудников и Компании относительно взаимодействия в социально-экономической сфере отражаются в коллективных договорах. В типовом коллективном договоре 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. Договором регулируется соблюдение баланса интересов работодателя и работников при реорганизации Компании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, указаны минимальные периоды уведомления²⁹ до начала проведения соответствующих мероприятий органов службы занятости и соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

В 2011 г. комиссия по работе с молодежью профсоюзного комитета «Газпромнефть-ОНПЗ» победила в областном смотре-конкурсе молодежных советов предприятий региона, организованном Федерацией омских профсоюзов. При подведении итогов конкурса учитывались такие показатели, как численность молодых сотрудников в профсоюзе организации, социальные гарантии, которые предоставляются молодым специалистам, а также участие молодежного объединения в крупных мероприятиях, которые проводятся как предприятием, так и Федерацией омских профсоюзов.

Профсоюзные организации предприятий Компании активно работают с молодежью. В целях привлечения молодых работников предприятия к решению вопросов, касающихся улучшений условий труда, жилищного и бытового обслуживания, профсоюзные комитеты создают комиссии по работе с молодежью. Эти комиссии разрабатывают программы и предложения, затрагивающие интересы рабочей молодежи, для последующего формирования соответствующих разделов коллективного договора предприятия, участвуют в разработке и реализации программ адаптации новых молодых работников. Комиссии также организуют досуг молодежи, проводят культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

²⁹ 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 массовому увольнению работников, — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Развитие персонала в Компании базируется на единых для всех предприятий стандартах обучения и развития. В 2011 г. продолжалась работа по построению системы обучения и развития персонала на основе корпоративной модели компетенций и с учетом актуальных бизнес-задач. За год были разработаны и введены в действие 5 модульных корпоративных программ (всего на сегодня разработано 25 программ), расширена матрица корпоративных тренингов.

Новое направление в корпоративном обучении — уникальные целевые программы, соответствующие бизнес-стратегиям подразделений Компании:

- «Разработка месторождений со сложным геологическим строением» (в сотрудничестве с корпоративным университетом компании Shell) — прошли обучение 25 человек;
- «Супервайзинг в бурении» (на базе Учебного центра компании Schlumberger) — прошли обучение 26 человек;
- «ПятьПлюс» (развитие высокопотенциальных сотрудников для замещения позиций руководителей ДЗО Группы в сотрудничестве с компанией ЭКОПСИ на базе Московской школы управления СКОЛКОВО) — прошли обучение 17 человек;
- «Проектная Академия» (обучение руководителей и специалистов, занятых в крупных проектах на базе Московской школы управления СКОЛКОВО) — прошли обучение 40 человек;
- «Управление проектами в нефтепереработке» (в сотрудничестве с Французским институтом нефти) — прошли обучение 40 человек.

СИСТЕМА ИНСТРУМЕНТОВ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ



**СЕМИНАРЫ
И ТРЕНИНГИ**



**ДОЛГОСРОЧНЫЕ ПРОГРАММЫ
ОБУЧЕНИЯ**



**ПРОГРАММЫ РОТАЦИИ, СТАЖИРОВОК
И ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ**



**КОНКУРСЫ
ПРОФЕССИОНАЛОВ**



**ПРОГРАММЫ ОБМЕНА
ОПЫТОМ**



НАСТАВНИЧЕСТВО



**ДИСТАНЦИОННОЕ
ОБУЧЕНИЕ**



Проектная академия «Газпром нефти» в Московской школе управления СКОЛКОВО начала работу 18 апреля. Первыми участниками программы стали 50 специалистов «Газпром нефти», участвующие в реализации крупных проектов Компании.

Обучение в академии рассчитано на менеджеров и специалистов Корпоративного центра «Газпром нефти» и сотрудников дочерних предприятий Компании. Партнером программы выступает международный нефтегазовый концерн Shell, с которым «Газпром нефть» реализует совместный проект разработки Салымских месторождений. Участие в программе специалистов Shell позволит изучить опыт, накопленный концерном во многих странах мира.

Многомодульная интегрированная программа обучения направлена на передачу сотрудникам «Газпром нефти» лучшего мирового опыта проектного управления, формирование единой методологии реализации крупных проектов, а также на усиление кооперации в решении поставленных задач. В течение года слушатели проходят подготовку по пяти модулям: «Лидерство в управлении крупными проектами», «Переговоры,

подрядчики, поставки», «Финансовый менеджмент», «Управление человеческими ресурсами» и «Портфельное управление». В ходе обучения акцент делается на работе с реальными ситуациями, которые возникают при реализации крупных проектов.

Сотрудники «Газпром нефти» подтверждают свою высокую квалификацию на престижных профессиональных конкурсах. Так, в 2011 г. специалисты «Муравленковскнефти» (дочернее предприятие «Газпром нефти») стали победителями XII Всероссийского конкурса «Инженер года – 2011». По итогам конкурса звание «Профессиональный инженер России» присвоено начальнику управления проектирования, мониторинга ГТМ и сводного планирования добычи – заместителю главного геолога Марату Азаматову. Заместитель начальника отдела стимуляции пласта Алексей Шорохов стал лауреатом конкурса в номинации «Инженерное искусство молодых».

Продолжается развитие системы мониторинга технических компетенций, которая позволяет планировать техническое обучение по результатам тестирования сотрудников. За год сформировано более 200 профилей должностей по направлению «Нефтепереработка» (всего в системе 500 профилей). Широкую популярность приобретает система дистанционного обучения сотрудников. На 0,1 % возрос коэффициент обученности сотрудников, который составил в 2011 г. 0,85 %, что выше отраслевого показателя.

В связи с переездом офиса Компании развивается сотрудничество с местными провайдерами услуг по обучению персонала; так, с 2011 г. в состав тренинговых компаний по корпоративным программам включены четыре провайдера из Санкт-Петербурга.

Также расширяется взаимодействие с вузами Санкт-Петербурга: в Санкт-Петербургском государственном горном университете совместно с «Газпромнефть НТЦ» открыт Объединенный научно-исследовательский центр инновационных технологий добычи нефти, с Санкт-Петербургским государственным университетом достигнуты договоренности об организации практики студентов в Компании.

В 2011 г. на обучение персонала было направлено 148,6 млн рублей³⁰.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

	2009	2010	2011
Прошли обучение – всего, человек	1 290	1 461	1 786
в т. ч.:			
руководители и специалисты	1 290	1 461	1 786
рабочие	0	0	0

	2009	2010	2011
Общая продолжительность обучения – всего, часов	51 600	58 440	71 440
в т. ч.:			
руководители и специалисты	51 600	58 440	71 440
рабочие	0	0	0

³⁰ Здесь и в таблице «Обучение персонала» приведены данные, ограниченные Корпоративным центром Компании.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Формирование и развитие качественного кадрового резерва – один из приоритетов работы с персоналом в Компании. Известно, что в нефтегазовой промышленности кадровая проблема стоит достаточно остро. Дефицитными являются специалисты по всей управленческой вертикали, а также по всей цепочке создания стоимости: от добычи до переработки и продаж. Кадровый резерв позволяет повысить обеспеченность Компании персоналом и его качество за счет планирования карьерного роста ключевых сотрудников, защиты важных для развития Компании позиций.

Помимо сокращения сроков замещения ключевых должностей кадровый резерв позволяет увеличить долю внутренних назначений: внутренние кандидаты не только обладают определенными профессиональными навыками, но и отлично знают специфику работы в Компании, разделяют ее ценности. Сотрудникам участие в кадровом резерве дает новые возможности: для них предусмотрены индивидуальные программы развития управленческих и профессиональных навыков. Реализуется проект «Единый кадровый резерв», который позволяет управлять кадровым резервом в масштабе Компании на основе общих принципов и правил.

В 2011 г. в «Газпром нефти» введена в действие новая версия стандарта «Формирование единого кадрового резерва на целевые должности», задающая более гибкий и эффективный подход к формированию резерва, предполагающая оптимизацию процедур выдвижения и утверждения кандидатов. Стандарт предусматривает возможность самовыдвижения. Если раньше работник попадал в число кандидатов в резерв только по рекомендации руководителя, то теперь он может принять участие в отборе по собственной инициативе, для чего достаточно отправить заявку для рассмотрения на конкретные целевые должности, информация о которых размещена на корпоративном портале. В 2011 г. в кадровый резерв было включено 1 373 сотрудника.

В компании NIS обучению и развитию сотрудников, принимающих участие в программе «Кадровый резерв», уделяется повышенное внимание: в 2011 г. ее финансирование по сравнению с 2010 г. увеличилось более чем в два раза. Не меньшая важность придается и вопросам сотрудничества с высшими учебными заведениями Сербии. С 2010 г. NIS дает возможность студентам профильных факультетов Белградского и Новосадского университетов проходить практику в компании. За последние два года в NIS начали свой трудовой путь более сотни молодых специалистов.

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

В 2011 г. на работу в «Газпром нефти» было принято 147 молодых специалистов, среди которых выпускники Тюменского государственного нефтегазового университета, Уфимского государственного нефтяного технического университета, Томского политехнического университета, Омского государственного технического университета и других вузов. Списочная численность молодых специалистов Компании на конец 2011 г. составила 365 человек.

Работа с молодыми специалистами регламентируется соответствующим корпоративным стандартом и направлена на привлечение лучших выпускников вузов на предприятия Компании, повышение их лояльности и создание резерва на позиции специалистов и руководителей линейного уровня³¹.

Каждый молодой специалист проходит целевое развитие на тренингах, учитывающих задачи конкретного этапа становления молодого специалиста. Программа развития ориентирована на корпоративную модель управленческих компетенций. Молодые специалисты высоко ценят предоставляемые Компанией возможности развития. В 2011 г. эта программа по результатам обратной связи получила высокую оценку — средний балл, по отзывам молодых специалистов о программе развития, был выше 9.



18 ноября в Омском государственном техническом университете состоялось торжественное вручение сертификатов учащимся и студентам учебных заведений г. Омска на присуждение стипендии ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ». Стипендия имеет две градации: стипендия им. И.Д. Лицкевича — для студентов высших учебных заведений, стипендия им. А.М. Малунцева — для учащихся средних специальных учебных заведений. Всего стипендии получили 30 студентов Омского государственного технического университета, Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского, Омского химико-механического техникума, Омского государственного промышленно-экономического колледжа.

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, 2011 Г., %**



Компания активно работает с вузами и средними специальными учебными заведениями с тем, чтобы обеспечить свои предприятия высококвалифицированными кадрами на долгосрочную перспективу.

³¹ «Порядок работы с молодыми специалистами».

ПЕРСПЕКТИВА: ПЛАНЫ НА 2012 Г.

ВУЗЫ-ПАРТНЕРЫ «ГАЗПРОМ НЕФТИ»

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ

- Санкт-Петербургский государственный горный университет
- 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



ЦИКЛ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В КОМПАНИИ



В 2012 г. в Компании основными направлениями в сфере работы с персоналом будут кадровое обеспечение программ развития Компании в соответствии с утвержденной Стратегией и повышение уровня профессионализма сотрудников, совершенствование системы мотивации и повышения лояльности персонала. Среди приоритетных задач – расширение и повышение качества кадрового резерва, развитие профессиональных компетенций, необходимых для эффективной реализации крупных проектов Компании в России и за рубежом, совершенствование систем подбора, оценки и мотивации персонала, обучения и повышения квалификации сотрудников.

На 2012 г. запланировано внедрение программы регулярной оценки персонала на основе расширенного комплекса критериев. В рамках этой системы профессиональные критерии дополняются этическими, а специально разработанные критерии для руководителей оценивают управленческие компетенции.

В 2012 г. начнется переход предприятий «Газпром нефти» на единую систему социальных льгот, которая была утверждена в 2011 г. Этот переход запланировано провести за период 2012–2014 гг. Начиная с 2012 г. на базе этой системы практически на всех предприятиях Компании будет внедрено страхование всех работников от несчастных случаев.

Актуальными задачами остаются также работа с молодыми специалистами и сотрудничество с профильными учебными заведениями.

В 2012 г. Компания будет развивать взаимодействие с профсоюзными организациями, направленное на создание благоприятных условий для развития кадрового потенциала Компании, улучшение условий труда работников.

БЕЗОПАСНОЕ РАЗВИТИЕ: ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА



Для Группы «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.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ОХРАНЫ ТРУДА И ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ НА ПЕРИОД 2011–2013 ГГ.

- Развитие интегрированной системы производственной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты
- Снижение травматизма работников
- Обеспечение планомерного и эффективного снижения негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду

ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

Деятельность Компании в области ПЭБ, ОТ и ГЗ строится в соответствии с корпоративной Политикой в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды и координируется на уровне Корпоративного центра Департаментом производственной безопасности. В состав Департамента входят управления, специализирующиеся на вопросах промышленной, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья, экологической безопасности, а также отдел специальных программ, в ведении которого находятся вопросы гражданской обороны и реагирования на чрезвычайные ситуации. С июня 2011 г. этот Департамент подчинен напрямую Генеральному директору ОАО «Газпром нефть». Соответствующие изменения подчиненности служб ПЭБ, ОТ и ГЗ произошли во всех ДЗО «Газпром нефти». Такая реорганизация, по мнению руководства Компании, должна вывести на более высокий уровень управление рисками в области ПЭБ, ОТ и ГЗ.

Для обсуждения наиболее важных вопросов в области обеспечения производственной безопасности и формирования новых стратегических задач, а также корректировки текущих в Компании создан и функционирует коллегиальный орган — Совет по промышленной безопасности, охране труда и окружающей среды. В состав Совета входят руководители функциональных подразделений Департамента производственной безопасности и руководители служб ПЭБ, ОТ и ГЗ крупных активов Компании. В декабре 2011 г. состоялось расширенное заседание Совета, в котором, кроме постоянного состава, приняли участие руководители служб ряда ДЗО Компании и представители профильных блоков. Одним из основных рассматриваемых вопросов было обсуждение плана пересмотра действующих и разработки новых корпоративных стандартов в области производственной безопасности. За время применения действующих документов появились предложения по улучшению процессов, которые ими регламентированы. Восемь стандартов определены для пересмотра, семь стандартов в области экологической безопасности включены в план для разработки. На Совете приняты

основные критерии для оценки деятельности ДЗО в области ПЭБ, ОТ и ГЗ на 2012 г.

В 2011 г. продолжалась планомерная работа по внедрению системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ в рамках утвержденной стратегии.

Движение вперед невозможно без всесторонней оценки эффективности текущей деятельности и постановки целей. В Компании разработан и успешно применяется в 2011 г. Интегральный показатель по ПЭБ, ОТ и ГЗ. В его основу вошли, кроме показателей по аварийности и травматизму, показатели выполнения программ ДЗО по пожарной, транспортной, экологической безопасности. Ежеквартально осуществлялся мониторинг показателей и хода выполнения программ посредством информационно-управляющей системы «Азимут». Такая комплексная оценка отражает реальную ситуацию на предприятии в области ПЭБ, ОТ и ГЗ и при необходимости позволяет своевременно предпринять корректирующие управленческие решения. Принято решение об использовании Интегрального показателя и в 2012 г.

В 2011 г. ПРОДОЛЖАЛАСЬ ПЛАНОВЕРНАЯ РАБОТА ПО ВНЕДРЕНИЮ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЭБ, ОТ И ГЗ В РАМКАХ УТВЕРЖДЕННОЙ СТРАТЕГИИ



Руководство «Газпром нефти» считает систему управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды (ПБ, ОТ и ОС) необходимым элементом эффективного управления производством и заявляет о своей ответственности за успешное управление профессиональными рисками, связанными с воздействием на жизнь и здоровье работников, оборудование, имущество и окружающую среду. Никакие соображения экономического, технического или иного характера не могут быть приняты во внимание, если они противоречат необходимости обеспечения безопасности работающих на производстве, населения и окружающей природной среды. Компания стремится постоянно совершенствовать результаты в области ПБ, ОТ и ОС и ставит перед собой следующие цели:

- последовательное снижение показателей производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварийности и негативного воздействия на окружающую среду;
- обеспечение организации безопасного производства и охраны окружающей среды на основе внедрения на производственных предприятиях ОАО «Газпром нефть» единой интегрированной системы управления ПБ, ОТ и ОС мирового уровня, включающей ключевые процессы идентификации

опасностей, оценки и управление профессиональными рисками;

- последовательное внедрение лучших мировых практик в области техники, технологии и управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды на всех производственных предприятиях «Газпром нефти».

Обязательства Компании в отношении промышленной экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты:

- создание условий, в том числе методов мотивации и вовлечения в деятельность по обеспечению ПБ, ОТ и ОС, при которых каждый работник ОАО «Газпром нефть» осознает и принимает ответственность за собственную безопасность и безопасность окружающих, имея право на остановку и/или отказ от выполнения операции, угрожающей жизни и здоровью его самого и окружающих;
- внедрение, поддержка и постоянное совершенствование эффективной системы управления ПБ, ОТ и ОС в Компании в соответствии с требованиями международных и национальных стандартов;
- последовательная реализация полного комплекса превентивных мер по снижению вероятности происшествий до обоснованного, практически достижимого уровня, исходя из понимания того, что любая планируемая или осуществляемая производственно-хозяйственная деятельность «Газпром нефти» и ее ДЗО связана с потенциальной опасностью;
- непрерывное улучшение условий труда, уровня промышленной и экологической безопасности, а также мониторинг данных улучшений;

- обеспечение соответствия требованиям действующего законодательства с использованием всех имеющихся экономически целесообразных возможностей снижения риска сверх требований законодательства;
- постоянные усилия, направленные на повышение уровня знаний, компетентности и осведомленности работников по вопросам ПБ, ОТ и ОС посредством различных форм обучения и наставничества;
- обеспечение необходимых ресурсов для реализации политики в области ПБ, ОТ и ОС;
- внедрение соответствующих методов управления в отношении контрагентов и деловых партнеров ОАО «Газпром нефть» для обеспечения соблюдения ими требований «Политики» при осуществлении их деятельности на предприятиях и объектах «Газпром нефти»;
- обеспечение открытости и доступности показателей в области ПБ, ОТ и ОС путем адекватного обмена информацией и диалога со всеми заинтересованными сторонами;
- своевременная актуализация и доведение политики Компании в области ПБ, ОТ и ОС до всех работников группы «Газпром нефть», а также заинтересованных третьих лиц.

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 2011 г. в Компании был проведен аудит системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ на ключевых предприятиях нефтедобычи, 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. В 2012 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 2011 г. обучение в области обеспечения экологической безопасности прошел 551 руководитель и специалист. Обучение по стандартам в области ПЭБ, ОТ и ГЗ прошло в 2011 г. более 60 тыс. работников Компании.

В Компании активно внедряется стандарт «Порядок управления подрядчиками и организации взаимодействия по вопросам промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты» (принят в 2010 г.). Работа с потенциальным подрядчиком начинается уже на стадии отбора. Применяются опросные листы, запрашивается информация, которая позволяет



определить текущее состояние ПЭБ, ОТ и ГЗ на предприятии, выявить возможные риски для дальнейшего сотрудничества и уже на этом этапе отсеять «ненадежного», с точки зрения производственной безопасности, подрядчика. Прошедшие отбор и выбранные по результатам тендеров подрядчики заключают Соглашение в области промышленной, экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты. В документе стороны подробно отражают свои права и обязанности в части обеспечения безопасности на весь срок выполнения работ или оказания услуг, а также определяют порядок взаимодействия на этот период. По окончании действия договора заказчик проводит комплексную оценку деятельности подрядчика в области производственной безопасности, которая позволяет ранжировать подрядчика и использовать эти результаты в дальнейшем при отборе. С этой же целью в 2011 г. организован учет происшествий подрядчика в ИУС «Азимут».

С учетом положительного опыта 2010 г. в Компании стали традиционными тематические конференции по вопросам производственной безопасности. В 2011 г. было проведено три общекорпоративных конференции: в марте — по промышленной безопасности и охране труда, в июне — по пожарной безопасности, в ноябре — по экологической безопасности. Использование такой формы обмена информацией и опытом, обсуждения насущных проблем и планов признано участниками конференций достаточно эффективным. На конференциях, кроме сотрудников Компании, всегда приглашаются представители государственных надзорных органов, представители других нефтегазовых компаний, производители и поставщики оборудования.

Одним из главных принципов ведения бизнеса «Газпром нефти» является приоритет сохранения благоприятной окружающей среды и природных ресурсов. Этот принцип является единым для всех дочерних обществ независимо от направления деятельности. Интегрированная система экологического менеджмента позволяет предприятиям придерживаться этого принципа при осуществлении деятельности по различным направлениям.

В 2011 г. ООО «Газпромнефть Шиппинг» получило сертификацию системы экологического менеджмента. Это подтверждает, что текущая система экологического менеджмента предприятия соответствует международным стандартам ISO 14001:2004 в отношении перевозки нефтепродуктов морским транспортом, внутренним водным транспортом, погрузо-разгрузочной деятельности. ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» также прошло сертификационный аудит на соответствие требованиям международных стандартов ISO 9001 и ISO 14001. По результатам проверки аудиторы сделали заключение о том, что интегрированная система менеджмента ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» разработана, внедрена и поддерживается в соответствии с требованиями международных стандартов.

Очередной сертификационный аудит систем экологического менеджмента и менеджмента охраны труда и промышленной безопасности прошел в 2011 г. в ОАО «Томскнефть» ВНК. Комиссия аккредитованного органа «Российские технологии сертификации» проверила соответствие предприятия требованиям ISO 14001:2004 и OHSAS 18001:2007, побывав с проверкой на месторождениях и в г. Стрежевом. Инспекция осматривала состояние технологических объектов на промыслах «Томскнефти», изучала документацию подразделений, общалась с руководителями различных уровней и работниками. Аудиторы посетили управления промышленной безопасности, капитально-строительства, энергетики, центр экологической безопасности, отдел гражданской обороны «Томскнефти», цеха добычи,

подготовки нефти и другие подразделения. Представители инспекции побывали в г. Стрежевом, на Советско-Соснинском, Западно-Полуденном месторождениях, в вахтовых поселках Пионерный и Вах. Аудит подтвердил, что система управления предприятием в области охраны труда, экологической и промышленной безопасности отвечает требованиям международных стандартов. Проведенный аудит стал уже четвертым с момента внедрения международных стандартов менеджмента в этой компании. Следующий аудит будет проведен через год.

РЕАЛИЗАЦИЯ СРЕДНЕСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ

В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ,
ОХРАНЫ ТРУДА И ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ В 2011 Г.



РЕАЛИЗАЦИЯ СРЕДНЕСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ В СФЕРЕ ПЭБ, ОТ И ГЗ В 2011 Г.

Цели	Реализация
Развитие интегрированной системы производственной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты	• Разработан и успешно применяется Интегральный показатель эффективности деятельности по ПЭБ, ОТ и ГЗ • Ежеквартально осуществляется мониторинг показателей и хода выполнения программ • Внедряется стандарт «Порядок управления подрядчиками и организации взаимодействия по вопросам промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты». Действие стандарта распространено на подрядные организации • Проведен аудит системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ в ключевых предприятиях нефтедобычи, нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения • Обучение в области обеспечения экологической безопасности прошел 551 руководитель и специалист. Обучение по стандартам в области ПЭБ, ОТ и ГЗ прошли более 60 тыс. работников Компании
Снижение травматизма работников	• В результате внедрения системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, программ по реализации Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в 2011 г. удалось сократить смертельный травматизм, удельный показатель снизился на 38 %
Снижение негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду	• Проводится регулярный мониторинг экологической ситуации на территориях производственных объектов Компании • Проведены работы, направленные на рациональное использование водных ресурсов, снижение выбросов в атмосферу загрязняющих веществ. Уровень утилизации ПНГ³² (с учетом СП) в 2011 г. составил 64,5 % по сравнению с 60,4 % в 2010 г. • Реализованы программы по рекультивации шламовых амбаров, нарушенных и нефтезагрязненных земель. Восстановлено 135 га нефтезагрязненных земель, проведены работы по рекультивации 5 374 га нарушенных земель. Рекультивировано 138 шламовых амбаров • Общий экономический эффект от внедрения энергосберегающих проектов в области нефтепереработки составил 771 млн руб., в области нефтедобычи – 963 млн руб. • Проведен ряд мероприятий, направленных на развитие взаимодействия с заинтересованными сторонами

³² Доля добытого/использованного газа в суммарном объеме газа, извлеченном из пласта. Оставшаяся часть газа сжигается на факеле.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

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

ПРОФИЛАКТИКА ТРАВМАТИЗМА

В результате внедрения системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, программ по реализации Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в 2011 г. удалось сократить смертельный травматизм — удельный показатель снизился на 38 %. В Компании действует корпоративный стандарт, определяющий порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Спецодежда, которая закупается Компанией, соответствует отечественным и европейским требованиям к безопасности. Расходы на приобретение СИЗ в 2011 г. составили 13 тыс. руб. на человека. Охрана труда и здоровья работников — сфера взаимной ответственности и конструктивного взаимодействия руководства Компании и профсоюзов. Взаимные обязательства по этим вопросам отражаются в коллективных договорах и программах по оздоровлению сотрудников. За три года снизилось количество случаев эвакуации сотрудников с рабочих мест по причине ухудшения здоровья

КОЭФФИЦИЕНТ ТРАВМАТИЗМА, LTIFR

0,6
LTIFR



КОЭФФИЦИЕНТ СМЕРТЕЛЬНОГО ТРАВМАТИЗМА, AAR

2,2
-37,1 %
AAR



вследствие общих заболеваний с последующей госпитализацией.

ТРАНСПОРТНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

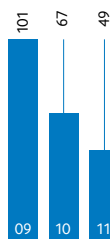
В Компании продолжается реализация комплекса мероприятий, направленных на обеспечение транспортной безопасности, включающих разработку нормативных документов, проведение месячников безопасности, организацию обучения персонала. Этот подход дает результаты. Так, отмечается ежегодное снижение количества ДТП (в 2010 г. — на 24 %, в 2011 г. — на 34 %).

ГОТОВНОСТЬ К НЕШТАТНЫМ СИТУАЦИЯМ

Политика и стандарты компании «Газпром нефть» в области ПЭБ, ОТ и ГЗ ориентируют на минимизацию рисков, предупреждение аварий.

КОЛИЧЕСТВО СЛУЧАЕВ ЭКСТРЕННОЙ ЭВАКУАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПО СОСТОЯНИЮ ЗДОРОВЬЯ, ед.

49
-26,9 %
случаев



ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» заняло первое место по организации охраны труда среди промышленных предприятий на областном конкурсе на лучшее состояние условий и охраны труда. Победа в конкурсе подтверждает высокий уровень проводимой на предприятии работы по снижению производственного травматизма, сокращению количества случаев профессиональных заболеваний, своевременному обеспечению работников высококачественными СИЗ.

Важным направлением в этой работе остается создание (укомплектование) должностей работников, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, повышение квалификации руководящего состава, обучение персонала действиям в условиях чрезвычайной ситуации, поддержание высокого уровня готовности к нештатным ситуациям. Мероприятия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций проводились 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.

КОЛИЧЕСТВО ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНЫХ ПРОИШЕСТВИЙ, ед.

141
-32,5 %
случай



СНИЖЕНИЕ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

Активное организационное и техническое развитие, расширение производственных активов ДЗО Компании, перераспределение задач, функций и ответственности между ними, а также ряд других внешних и внутренних предпосылок обуславливают необходимость укрепления структуры системы управления в области обеспечения экологической безопасности и охраны окружающей среды, а также постоянное совершенствование в реализации основных подходов, апробированных в лучших мировых практиках.

Целевая модель природоохранной деятельности Компании ориентирована на решение задач, отраженных в Политике в области производственной безопасности, охраны труда и окружающей среды, обеспечение общественно приемлемого уровня экологических рисков. Ее основные принципы и механизмы определены в рамках корпоративных природоохранных программ и проектов. Контроль экологических рисков Компании, обусловленных негативным воздействием производственных объектов на окружающую среду, осуществляется на всех этапах управления природоохранной деятельностью, начиная с их идентификации и заканчивая мониторингом и контролем выполнения превентивных и корректирующих мероприятий. Информация об обеспечении экологической безопасности, реализации природоохранных мероприятий и динамике основных показателей в области охраны окружающей среды включается в состав оперативной и регулярной отчетности.

Повышение уровня компетентности, информированности и вовлеченности

«Славнефть-ЯНОС» возглавил рейтинг эколого-энергетической прозрачности в Ярославской области. Рейтинг составлен Международной информационной группой «Интерфакс» на основе отчетности предприятий России и Казахстана. НПЗ «Славнефть-ЯНОС» признан лидером рейтинга с показателем 99,5 % среди 49 промышленных предприятий Ярославской области и вошел в первую десятку общероссийского рейтинга. Рейтинг прозрачности бизнеса дает возможность сравнения предприятий и компаний по фундаментальным показателям экологичности и энергоэффективности производственных процессов. Добровольное раскрытие компаниями информации в рамках подготовки данного рейтинга свидетельствует о том, что они готовы нести ответственность за результаты своей производственной деятельности и вести диалог с общественностью.

персонала по всей производственной цепочке — важный фактор успешной реализации программ в сфере производственной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Политика Компании в этой области доведена до всего персонала. Она опубликована на интернет-ресурсах Компании и доступна для ознакомления во всех ДЗО. Информация о реализации Политики предоставляется и «внешним» заинтересованным сторонам.

В 2011 г. на Первом областном экологическом форуме Омской области была представлена информация об экологических аспектах деятельности ОАО «Газпромнефть-ОМПЗ». В рамках форума руководством предприятия были даны ответы на все интересующие жителей вопросы о принимаемых мерах

Оценка экологического воздействия производственной деятельности предприятий, эффективности систем менеджмента и эффективности природоохранных мероприятий — необходимая составляющая работы по повышению экологической безопасности. Так, в августе 2011 г. были начаты работы по программе «Комплексное экологическое обследование территории и производственных объектов ОАО «Газпромнефть-МНПЗ». Цель программы — получение достоверной и объективной информации об экологическом состоянии предприятия. Программа ориентирована на выявление прошлых и существующих экологически значимых проблем, получение исходной информации для разработки комплексной Программы экологической безопасности ОАО «Газпромнефть-МНПЗ». В рамках программы проводится оценка состояния объектов окружающей среды (грунтовых вод, промышленных стоков, почв, воздуха и деятельности по обращению с отходами), находящихся в зоне хозяйственной деятельности предприятия, потенциальных экологических рисков, системы экологического менеджмента. По результатам программы будут подготовлены рекомендации по совершенствованию этой деятельности.

для обеспечения экологической безопасности производства. На постоянной основе организовано предоставление информации об экологических аспектах деятельности ДЗО Компании в региональных СМИ. За прошедший год подготовлено и опубликовано 14 статей о результатах природоохранной деятельности Компании.

ЗАТРАТЫ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Руководствуясь единой экологической политикой, направленной на соблюдение требований экологической безопасности, эффективное планирование и высокую степень интеграции природоохранных мероприятий в процессы по всей производственной цепочке, «Газпром нефть» реализует комплекс организационных и технических мероприятий, нацеленных на последовательное снижение показателей негативного воздействия на окружающую среду. ДЗО Компании утверждают программы обеспечения экологической безопасности, в которые включается комплекс мероприятий, направленных на рациональное использование природных ресурсов и охрану окружающей среды.

Реализация этих программ в 2011 г. потребовала привлечения значительных финансовых средств, которые были направлены на разработку и внедрение инновационных технологий, модернизацию технологического оборудования, разработку природоохранной

и нормативно-методической документации, проведение производственного экологического контроля и эффективного мониторинга состояния объектов окружающей среды, обращение с отходами производства и потребления, повышение квалификации и обучение специалистов, осуществление платежей за негативное воздействие на окружающую среду, а также на другие природоохранные мероприятия.

Значительная доля капитальных затрат направлена на мероприятия по строительству и реконструкции полигонов промышленных и бытовых отходов (ООО «Газпромнефть-Восток», Томская область; ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз», ООО «Газпромнефть-Хантос», ХМАО-Югра), по обустройству понтонного оборудования в резервуарных парках предприятий нефтепереработки (ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ», Омская область; ОАО «Славнефть-ЯНОС», Ярославская область), а также на строительство и реконструкцию очистных сооружений сточных вод (ООО «Газпромнефть-Восток», Томская область; ОАО «Славнефть-ЯНОС», ОАО «Славнефть-ЯНПЗ им.

Менделеева», ОАО «Газпромнефть-Ярославль», Ярославская область; ЗАО «Газпромнефть-Кузбасс», Кемеровская область; ООО «Газпромнефть-Челябинск», Челябинская область; ОАО «Газпромнефть-Омск», Омская область).

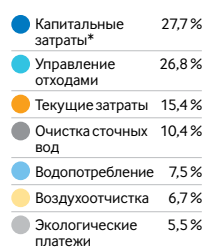
На мероприятия в области обращения с отходами производства и потребления в 2011 г. израсходовано 979,2 млн руб. Финансовые средства направлены на комплексное обслуживание и управление полигонами промышленных и бытовых отходов, рекультивацию шламовых амбаров и нарушенных участков земель, а также сбор и утилизацию отходов, передачу отходов на утилизацию и обезвреживание сторонним организациям.

Выполнение комплекса природоохранных мероприятий обеспечило снижение общего объема платежей за негативное воздействие на окружающую среду в 2011 г. на 211,1 млн руб. по отношению к 2010 г. Увеличение платы за негативное воздействие на атмосферный воздух по отношению к 2010 г. обусловлено вводом в эксплуатацию новых месторождений в филиале

ЗАТРАТЫ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, млн руб.

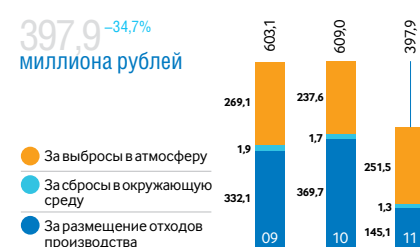


СТРУКТУРА ЗАТРАТ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, %



* Без учета затрат капитального строительства, реконструкции и ремонта основных фондов, имеющих положительный экологический эффект.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПЛАТЕЖИ, млн руб.



● За выбросы в атмосферу
● За сбросы в окружающую среду
● За размещение отходов производства

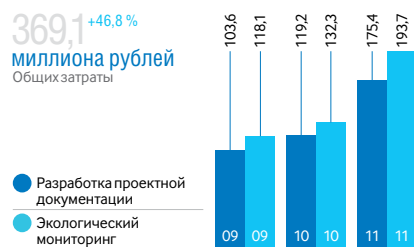
«Муравленковскнефть» ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», неполным достижением целевого уровня утилизации ПНГ на части месторождений Компании, а также приобретением и строительством новых активов сытовых предприятий.

С целью соблюдения требований природоохранного законодательства и нормативно-методической документации Компании, а также обеспечения планомерного снижения негативного воздействия на объекты окружающей среды осуществляются своевременная переработка проектной природоохранной документации, производственный контроль и экологический мониторинг воздействия на объекты окружающей среды. По результатам экомониторинга осуществляется актуализация программ по выполнению превентивных и корректирующих мероприятий.

ВОЗДЕЙСТВИЕ НА АТМОСФЕРНЫЙ ВОЗДУХ

Развитие существующих предприятий, ввод в эксплуатацию новых месторождений и приобретение новых производственных активов

ТЕКУЩИЕ ЗАТРАТЫ НА РАЗРАБОТКУ ПРОЕКТНОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ, ПРОВЕДЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ, млн руб.



обуславливает рост валовых выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух. В этой связи возрастает актуальность задачи сокращения выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух.

Предприятия Блока разведки и добычи планомерно проводят работу, направленную на снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух. Среди них выполнение программ по утилизации ПНГ, капитальный ремонт основных фондов, в том числе насосного оборудования, газопроводов, резервуаров, факельных установок и печей, инструментальные замеры выбросов вредных веществ от стационарных источников загрязнения атмосферы и прочее. Общий уровень утилизации ПНГ (с учетом СП) в 2011 г. составил 64,5 % по сравнению с 60,4 % в 2010 г. Этот рост связан с реализацией инвестиционных проектов в области транспортировки и утилизации ПНГ, а также с расширением перерабатывающих мощностей партнеров Компании.

Портфель проектов Программы утилизации ПНГ, которая выполняется в Компании, включает строительство газосборных сетей и газоперерабатывающих установок,

развитие транспортной системы. В 2011 г. начата реализация Ноябрьского интегрированного проекта, который позволит дополнительно утилизировать 1–1,2 млрд м³ газа в год за счет синхронизированного расширения существующих мощностей по транспортировке газа дочерних обществ Компании и расширения расположенных в регионе мощностей по переработке газа ЗАО «СИБУР Холдинг». Построенный и подготовленный к запуску газопровод с Северо-Янгтинского месторождения до Муравленковского ГПЗ в 2012 г. позволит дополнительно утилизировать около 20 млн м³ газа. В декабре 2011 г. завершено строительство газопровода 35 км Ду 300 «Шингинское – ГКС Лугинецкая» для поставки ПНГ с Шингинского месторождения на Лугинецкую ГКС. Данный газопровод позволяет поставлять до 55 млн. м³/год (ОАО «Газпромнефть-Восток»). Реализуется совместный с ЗАО «СИБУР Холдинг» проект утилизации ПНГ на Южной лицензионной территории Приобского месторождения (ОАО «Газпромнефть-Хантос»). Плановый срок запуска всего комплекса, состоящего из четырех объектов, – IV кв. 2012 г.

ВАЛОВЫЕ ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ, тыс. т

	2008	2009	2010*	2011*
Валовые выбросы, тыс. т	157,2	201,5	678,7 (290,2)	781,4 (376,5)
в т. ч.:				
CO	69,3	73,6	300,86	303,9
NO _x	10,4	12,0	15,9	14,3
SO ₂	12,2	20,0	25,3	23,2
CH ₄	17,1	21,7	69,9	87,3
ЛОС	32,1	61,4	252,9	119,9
Сжигание газа (по ПНГ), млн м³	2 403,5	2 222,4	2 416,1** (1 988,4)	2 310,4** (1 886,7)

* В общем объеме приняты к учету валовые выбросы компаний с долевым участием:

ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК. В скобках указаны показатели без учета этих компаний.

** В общем объеме приняты к учету валовые выбросы компаний с долевым участием:

ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК, Salym Petroleum Development. В скобках указаны показатели без учета этих компаний.

В 2011 г. ОАО «Томскнефть» ВНК ввело в эксплуатацию на Игольско-Таловом нефтяном месторождении газотурбинную электростанцию мощностью 12 МВт. Станция позволит обеспечить устойчивое энергоснабжение объектов Компании на Васюганской группе месторождений. Стоимость строительства новой ГТЭС составила около 870 млн руб. Сырьем для ГТЭС станет ПНГ с Игольско-Талового, Карайского и Тагайского нефтяных месторождений Томской области. Планируется, что после проведения ремонтных работ на двух газотурбинных установках существующей ГТЭС объемы переработки газа в регионе достигнут показателя в 79 млн м³ в год, а процент использования ПНГ возрастет.

Сокращению выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух на предприятиях нефтепереработки служит организованное в 2011 г. оснащение резервуаров товарно-сырьевых баз современным понтонным оборудованием на ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» и ОАО «Славнефть-ЯНОС» (сокращение выбросов бензола, ксилола); модернизация узлов утилизации паров от коксовых камер (сокращение выбросов сероводорода); укрытие нефтеотделителей блока оборотного водоснабжения (сокращение выбросов сероводорода, бензола, ксилола, фенола, амиленов) на ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ». Разработан проект автоматической станции мониторинга воздушной среды на ОАО «Газпромнефть-МНПЗ». Сбытовыми предприятиями Компании проведены работы по подготовке проектной и получению

разрешительной документации на приобретенные, построенные и реконструированные активы, организовано применение систем рециркуляции паров бензина при сливе топлива потребителям и установка фильтров на дыхательные клапаны резервуаров, лабораторно-инструментальный контроль и аэродинамические испытания вентиляционных систем.

В рамках работ по анализу эколого-экономической эффективности применения на АЗС дочерних обществ Компании систем рекуперации паров светлых нефтепродуктов, в ЗАО «Газпромнефть-Северо-Запад» организована разработка и изготовление опытно-промышленного образца локальной установки рекуперации паров нефтепродуктов для АЗС, обладающей высокой сорбционной эффективностью.

В 2011 г. «Газпром нефть» первой среди российских нефтяных компаний завершила перевод единиц сокращения выбросов (ECB, соответствует 1 тонне CO₂), полученных в соответствии с установленной в России процедурой реализации механизма Киотского протокола, из национального реестра в реестр другого государства. В апреле Компания перевела около 295 тыс. ECB, полученных с августа по декабрь 2009 г., из Российского реестра углеродных единиц в Национальный реестр углеродных единиц Японии. Это стало результатом Проекта совместного осуществления, реализуемого в рамках Киотского протокола на Еты-Пуровском месторождении. Покупателем ECB станет одна из крупных европейских энергетических компаний. Проект был начат в 2010 г. совместно с японскими компаниями Mitsubishi Corporation и Nippon Oil Corporation.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

В 2011 г. выполнен ряд мероприятий, направленных на повышение эффективности использования водных ресурсов. В рамках первого этапа программы модернизации очистных сооружений ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» построены и введены в эксплуатацию очистные сооружения хозяйственно-бытовых стоков производительностью 125 м³/ч. Очищенные и обеззараженные бытовые стоки по основным показателям позволяют использовать их в качестве технической воды. Также проведены работы по реконструкции очистных сооружений ОАО «Славнефть-ЯНПЗ им. Менделеева» и капитальный ремонт градирни на ОАО «Славнефть-ЯНОС». Это позволило улучшить водный баланс предприятий и дать возможность снижения объемов водозабора.

На предприятиях Блока разведки и добычи проведены мероприятия по повышению безопасности подводных переходов и трубопроводов через водные преграды. В рамках научно-исследовательских работ организована разработка обоснований по корректировке региональных нормативов допустимого остаточного содержания нефти в почвах в части участков земель водохозяйственного использования, а также разработка обоснований предельно допустимого уровня содержания нефти

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

	2009	2010	2011*
Общее водопотребление, млн м³	105,1	87,8	144,5 (95,6)
в т. ч.:			
– из подземных источников	58,8	49,8	53,3
– из поверхностных источников	46,3	38,0	34,8
– получено от других организаций	0,002	0,007	7,6
Расход воды в системах оборотного водоснабжения, млн м³	357,7	293,5	689,6
Расход воды в системах повторного водоснабжения, млн м³	1,04	1,5	301,1
Доля многократного использования воды в системах оборотного и повторного водоснабжения, %	81,4 %	81,2 %	91,2 %
Отведено сточных вод, млн м³	29,3	14,2	27,8
в т. ч.:			
– загрязненных без очистки	3,6	0,16	0,24
– нормативно чистых	15	0	1,08
Передано другим потребителям без использования, млн м³	23,2	19,6	31,9
Передано другим потребителям после использования, млн м³	10,7	13,6	26,8

* В 2011 г. приняты к учету показатели компаний с долевым участием:
ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК. В скобках указаны показатели без учета этих компаний.

и нефтепродуктов в донных отложениях поверхностных водных объектов на территории ХМАО. Это позволит в дальнейшем научно обосновать предельно допустимые уровни содержания нефти и нефтепродуктов в почвах и донных отложениях водных объектов с целью повышения качества выполнения природоохранных работ.

В соответствии с программами обеспечения экологической безопасности ДЗО Компании проводятся мероприятия по

лабораторному контролю за качеством поверхностных и подземных вод, разработке проектов зон санитарной охраны водозаборных скважин, закупка боновых заграждений и подготовка причалов к погружной деятельности, строительство, ремонт и техническое обслуживание локальных очистных сооружений и другие мероприятия.

В связи с необходимостью ликвидировать негативное воздействие от накопленных ранее отходов производства в водоохранной зоне р. Москвы разработана Программа реабилитации нефтезагрязненных территорий ОАО «Газпромнефть-МНПЗ». Начато проведение работ по утилизации нефтесодержащих отходов, разработана проектная документация и начато проведение работ по реабилитации нефтезагрязненных территорий и локализации нефтезагрязнений в водоохранной зоне р. Москвы.

Технический регламент «О требованиях к автомобильному и авиационному бензину, дизельному и судовому топливу, топливу для реактивных двигателей и топочному мазуту» вступил в действие в 2008 г. Согласно документу полностью на выпуск топлива четвертого экологического класса (соответствует Евро-4) российские НПЗ должны перейти с 2012 г., пятого класса (соответствует Евро-5) – с 2015-го. В 2011 г., за год до обозначенных правительством сроков, все российские НПЗ «Газпром нефти» освоили выпуск топлива четвертого экологического класса.

ОМСКИЙ НПЗ



Топливо, соответствующее классу 4 Технического регламента, на Омском НПЗ стали выпускать с начала 2011 г. Теперь весь омский бензин марки «Супер Евро – 98» полностью соответствует требованиям Евро-4. Плановый объем выпуска бензина «Супер Евро – 98» – свыше 88 тыс. т в год.

С вводом в эксплуатацию комплекса гидроочистки бензина каталитического крекинга и дизельного топлива будет обеспечена возможность перехода на более высокие экологические классы других марок бензина, соответствующие требованиям Технического регламента и пользующихся повышенным спросом – «Премиум Евро – 95» и Аи-92.

Выход установок на проектную мощность позволит ОНПЗ уже в 2012 г. перейти полностью на производство автобензинов и дизельного топлива, соответствующих классам 4 и 5. Это позволит не только улучшить экологическую ситуацию в регионах поставок ОНПЗ, в первую очередь Сибирском и Уральском федеральных округах, но и решит стратегическую задачу по увеличению доли нефтепродуктов Омского НПЗ на региональных рынках.

МОСКОВСКИЙ НПЗ



Московский НПЗ с 2011 г. также приступил к выпуску автомобильного бензина и дизельного топлива класса 4 на основе модернизации существующего оборудования. Регенерация катализатора установки каталитического риформинга ЛЧ-35—11/1000 позволила стабильно получать высокооктановые компоненты бензинов. Производство дизельного топлива с содержанием серы до 50 ppm было обеспечено загрузкой катализатора компании Haldor Topsoe на установке гидроочистки. Сейчас МНПЗ выпускает около 200 тыс. т высокооктановых бензинов класса 4 в месяц, а сортовых дизельных топлив — около 100 тыс. т в месяц. На площадке завода ведется строительство установки изомеризации легких бензиновых фракций Репех и установки гидрооблагораживания бензина каталитического крекинга. С вводом их в эксплуатацию в 2013 г. все выпускаемые заводом автомобильные бензины будут соответствовать классам 4 и 5. Перевод производства дизельного топлива на соответствие стандартам класса 5 будет проходить в два этапа. Уже сейчас на столичный рынок поставляется дизельное топливо только класса 4. В 2012 г. после завершения реконструкции действующей установки гидроочистки дизельных топлив ЛЧ-24/2000 50 % производимых дизельных топлив будет соответствовать классу 5. А после завершения строительства новой установки гидрооблагораживания дизельного топлива в 2014 г. все дизельное топливо производства МНПЗ будет соответствовать классу 5.

СЛАВНЕФТЬ-ЯНОС



Третий российский НПЗ «Газпром нефти» — «Славнефть-Ярославнефтеоргсинтез», которым компания управляет совместно с ТНК-ВР, на производство дизельного топлива класса Евро-4 вышел первым из российских НПЗ. В 2005 г. предприятие освоило выпуск дизельного топлива с содержанием серы 50 ppm, а с января 2007 г. приступило к производству экологически чистого дизтоплива с ультранизким содержанием серы — 10 ppm.

В 2011 г. завершено строительство двух новых технологических установок — изомеризации прямогонных бензиновых фракций и установки гидроочистки бензина каталитического крекинга. Это даст возможность производить высокооктановые компоненты — изомеризат и бензин каталитического крекинга с низким содержанием серы, соответствующие требованиям Технического регламента не только класса 4, но и класса 5. Установка изомеризации имеет расчетную производительность по сырью 480 тыс. т в год, а мощность установки гидроочистки бензина каталитического крекинга — 870 тыс. т в год. В начале 2013 г. на ЯНОСе планируется завершить строительство первого блока новой, 3-миллионной установки гидроочистки дизельного топлива, мощностью 1,5 млн т в год, предназначенной для производства товарного дизельного топлива класса 5.

Стоимость программы модернизации трех заводов, реализация которой позволит перейти на выпуск моторных топлив классов 4 и 5 установленные сроки, а также повысить глубину переработки и экологичность производства, — около 346 млрд руб. до 2020 г.

Аналогичные программы реализуются и на зарубежных предприятиях Компании. На сербском НПЗ в г. Панчево в 2011 г. началось создание комплекса гидрокрекинга и гидроочистки. Его запуск, намеченный на 2012 г., позволит увеличить объемы переработки, глубину переработки и выпускать более экологичное топливо с низким содержанием серы.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ

С учетом климатических, гидрологических, геоэкологических и почвенно-растительных условий районов деятельности ДЗО Компании предусмотрено проведение комплекса организационно-профилактических мероприятий, направленных на охрану земель, в том числе проведение комплекса рекультивационных мероприятий, направленных

на дальнейшее целевое использование рекультивируемых земель после их возвращения землевладельцу. К основным принципам отнесен приоритет сохранения естественных экологических систем, природных ландшафтов и комплексов.

В 2011 г. на предприятиях Блока разведки и добычи была проведена детальная инвентаризация земель, в результате которой были получены уточненные данные по площади земель,

загрязненных нефтепродуктами. С 2009 г. в Компании реализуется стратегическая корпоративная программа по рекультивации нефтезагрязненных земель. По результатам рекультивационных работ в 2011 г. восстановлено 135 га нефтезагрязненных земель. Кроме того, проведены работы по рекультивации 5 374 га земель, нарушенных в результате строительства объектов нефтедобычи.

Дочерние общества Компании проводят обязательные мероприятия по рекультивации нарушенных и загрязненных в результате производственной деятельности земель. «Газпром нефть» поставила цель ликвидировать до 2013 г. все старые шламовые амбары в регионах своего присутствия. В соответствии с намеченной программой в 2011 г. на месторождениях ЯНАО, ХМАО и Томской области рекультивировано 138 шламовых амбаров.

При этом, начиная с 2011 г., новые шламовые амбары будут рекультивироваться сразу после окончания буровых работ. Реализуя программы по защите окружающей среды, Компания стремится обеспечить их прозрачность для всех заинтересованных сторон. Так, в августе 2011 г. «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» пригласил журналистов ознакомиться с ходом программы рекультивации земель. Журналисты, посетившие Западно-Ноябрьское и Спорышевское месторождения, смогли наблюдать за тем, как ведутся работы, и оценить полученные результаты.

АВАРИИ И РАЗЛИВЫ, 2009-2011 ГГ.

	2009	2010	2011*
Объем разлитой нефти и нефтепродуктов, барр.	3 466,0	646,45	425,0 (425,0)
в т. ч. нефти и тяжелых нефтепродуктов	1 349,0	444,8	425,0
Объем собранной нефти и нефтепродуктов, барр.	3 171,0	3 857,83	506,0 (473,0)
в т. ч. нефти и тяжелых нефтепродуктов	715,0	429,0	506,0
Общее число порывов трубопроводов	4 135	3 413	3 257 (3 257)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ ЗЕМЕЛЬ, 2009-2011 ГГ.

	2009	2010	2011*
Нарушенные земли, га			
в т. ч.:			
— на начало года	11 551,85	22 529,81	79 732,82 (44 756,0)
— на конец года	22 529,81	48 922,70	87 142,44 (51 968,0)
Нарушено земель в течение года, га	11 125,92	26 988,14	12 665,37 (9 205,0)
Рекультивировано земель в течение года, га	147,96	595,25	5 374,25 (1 637,0)
в т. ч. нефтезагрязненные земли, га	141,64	145,86	381,36 (214,0)
на начало года			
в т. ч. нефтезагрязненные земли, га	145,86	131,80	328,62 (173,0)
на конец года			
Загрязнено в течение года, га	60,68	34,58	82,15 (12,0)
Рекультивировано в течение года, га	65,45	48,64	134,89 (54,0)

* В 2011 г. приняты к учету показатели компаний с долевым участием: ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК. В скобках приведены показатели без учета этих компаний.

В рамках проведения научно-исследовательских работ осуществлена разработка новых технологических решений и эффективных мероприятий по рекультивации нефтезагрязненных земель с учетом специфики ландшафтно-биохимических условий и размера экономических издержек регионов деятельности Компании. Это обеспечит повышение эффективности и качества выполнения работ по рекультивации нефтезагрязненных земель в ОАО «Газпром нефть».

сокращения расходов на рекультивационные мероприятия. В Компании уделяется особое внимание научному обоснованию решений в этой области. В 2011 г. начата разработка документа, регламентирующего состав работ по проектированию, устройству и эксплуатации шламовых амбаров и разработке технологии переработки отходов бурения в почвообразующую породу. С целью выявления земель, нарушенных размещением буровых шламовых амбаров, организована разработка научно

обоснованного документа, содержащего критерии возможности самовосстановления объектов размещения отходов бурения без переработки буровых шламов и рекультивации земель, ими нарушенных. Эти документы будут способствовать повышению эффективности и качества выполнения работ по рекультивации шламовых амбаров.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

Повышение эффективности переработки буровых шламов, составляющих основную массу отходов, образующихся в процессе производственной деятельности предприятий Блока разведки и добычи, является важной природоохранной задачей Компании. В 2011 г. был проведен сравнительный анализ эффективности применения существующих биореагентов для определения оптимальной технологии биорекультивации нефтешламов.

Работа в области обращения с отходами ориентировалась на задачи соблюдения требований законодательства в области обращения с отходами, снижения экологических последствий и экономических издержек при разработке и внедрении способов обращения с буровым шламом, а также максимально возможного вовлечения многотоннажных отходов в естественные природные процессы и

ОБРАЗОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТХОДОВ ПРОИЗВОДСТВА И ПОТРЕБЛЕНИЯ

	2008	2009	2010	2011*
Образование отходов, тыс. т	263,0	693,0	392,0	638,6 (191,0)
Поступление отходов из других организаций, тыс. т	247,0	н/д	316,0	340,7 (337,0)
Использование отходов (в т. ч. передача для обезвреживания и захоронения другим организациям), тыс. т	88,0	39,0	86,0	272,5 (30,0)
Обезвреживание и захоронение отходов (в т. ч. передача для обезвреживания и захоронения другим организациям), тыс. т	319,0	370,2	1 000,0	668,1 (385,0)
Наличие отходов на конец года, тыс. т	423,0	870,0	492,0	2 143,9 (598,0)

КОЛИЧЕСТВО ШЛАМОВЫХ АМБАРОВ

	2009	2010	2011*
Количество шламовых амбаров, шт.			
на начало года	380	313	391 (224)
на конец года	324	280	253 (121)
Рекультивировано в течение года, шт.	138	132	138 (138)

* В 2011 г. приняты к учету показатели компаний с долевым участием: ОАО «НГК «Славнефть», ОАО «Томскнефть» ВНК. В скобках приведены показатели без учета этих компаний.



При разработке и реализации природоохранных программ и мероприятий Компания особое внимание уделяет взаимодействию с заинтересованными сторонами. Форматами взаимодействия являются регулярные конференции, рабочие совещания, совместные проекты.

- 15 июня 2011 г. в администрации Уватского района Тюменской области состоялось совещание на тему «Эффективность программ экологической безопасности, новые технологии в области переработки отходов, современные тенденции развития и повышения результативности работ предприятий нефтяной промышленности в Уватском районе». В совещании, организованном управлением Росприроднадзора Тюменской области совместно с журналом «Промышленность и экология Севера» при поддержке Тюменской ассоциации нефтегазовых компаний, приняли участие представители крупнейших предприятий области. От ООО «Газпромнефть-Хантос» в совещании участвовал Юрий Мясников, начальник управления промышленной безопасности и охраны окружающей среды. Представленный им опыт ООО «Газпромнефть-Хантос» в части экологически ответственного ведения бизнеса получил высокую оценку представителя Росприроднадзора, журналистов и муниципальных властей.

- В апреле в Институте океанологии им. П.П. Ширшова Российской академии наук прошло очередное заседание экспертно-консультативной группы по сохранению и изучению моржа на юго-востоке Баренцева моря. Группа была образована Советом по морским млекопитающим при поддержке Всемирного фонда дикой природы (WWF) России в 2009 г. В состав группы входят представители природоохранных и научных организаций, органов власти, нефтяных и газовых компаний, ведущих или планирующих вести шельфовые работы в этом регионе. Специалисты Департамента производственной безопасности «Газпром нефти» принимают активное участие в работе группы. Объединенными усилиями специалистов Совета по морским млекопитающим при поддержке «Газпром нефти» и WWF России проведены исследования территорий обитания атлантического моржа, относящегося к наиболее уязвимым видам и занесенного в российскую Красную книгу.

Проведена всесторонняя оценка состояния компонентов экосистемы и популяций морских млекопитающих в ареале Печорского моря, определены наиболее уязвимые виды, а также основные антропогенные факторы влияния на них. Подготовлены предложения, направленные на минимизацию антропогенного воздействия при организации деятельности Компании в регионе. В ходе встречи экспертно-консультативная группа положительно оценила взаимодействие с «Газпром нефтью», было принято решение о дальнейшем сотрудничестве с целью минимизации негативного воздействия на окружающую среду, сохранения популяций морских млекопитающих, а также мест их обитания в районах производственной деятельности Компании.

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ И ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ

С развитием Компании, введением новых технологических мощностей растет и потребность в энергоресурсах. Компания стремится обеспечить интенсификацию нефтедобычи и модернизацию нефтеперерабатывающих мощностей, одновременно снижая энергоемкость производства. В рамках реализации единой стратегии развития производства на предприятиях Компании инициированы программы развития энергетической инфраструктуры и рационального ее использования. Активная энергосберегающая политика является одним из стратегических приоритетов «Газпром нефть».

На сегодня основным направлением снижения доли энергетической составляющей в общих затратах на выпуск единицы продукции предприятиями ОАО «Газпром нефть» является внедрение энергосберегающих мероприятий в рамках среднесрочных программ повышения энергоэффективности.

В настоящее время на предприятиях ОАО «Газпром нефть» создается регулярная, постоянно действующая система энергосбережения – система энергоменеджмента. Это позволит перейти от отдельных технических мероприятий к системным решениям как в области технологий, так и в области управления.

ОБЪЕМ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ГРУППЫ «ГАЗПРОМ НЕФТЬ», млн кВт·ч

8 362^{+0,3 %}
миллиона кВт·ч



Источник: данные Компании

Общий экономический эффект от внедрения энергосберегающих проектов на предприятиях Компании в 2011 г. составил в области нефтепереработки 771 млн руб., а в области нефтедобычи – 963 млн руб.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСНОВНЫХ ПРОГРАММ В СФЕРЕ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ

Основные направления программ	Экономия электроэнергии (план/факт)	Эффект (план/факт)
Интенсификация теплообменных процессов и совершенствование сжигания топлива в нагревательных печах	71/34 тыс. т	326/ 577 млн руб.
Оптимизация системы рекуперации в процессе первичной переработки нефти и использование энергетического потенциала вторичных энергоресурсов	76/155 тыс. Гкал	53/111 млн руб.
Сокращение потребляемой электроэнергии насосами, аппаратами воздушного охлаждения, на трансформаторных подстанциях, компрессорами за счет установки энергосберегающего оборудования, в т. ч. частотно-регулируемых электроприводов	3 335/3 300 тыс. кВт·час	5,0/4,6 млн руб.
Применение энергоэффективных установок электроцентробежных насосов	13 713/18 370 тыс. кВт·час	35,3/42,9 млн руб.
Оптимизация режимов работы погружного оборудования и дожимных насосных станций	7 485/24 039 тыс. кВт·час	13,8/47,0 млн руб.

ПЕРСПЕКТИВА: ПЛАНЫ НА 2012 Г.

- ОАО «Газпром нефть», являясь одной из ведущих нефтяных компаний России, ведет активную работу в области энергетической эффективности. На добычу нефти с помощью погружных электроцентробежных насосов (УЭЦН) приходится около 65 % всего потребления электроэнергии нефтегазодобывающего предприятия, поэтому повышение энергетических характеристик электропогружных установок является важным резервом снижения себестоимости добычи. Специалистами «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаза» в промышленное производство была внедрена погружная энергосберегающая насосная установка. В апреле установка была запущена на одной из скважин Средне-Итурского месторождения. Этой работе предшествовали опытно-промысловые испытания, которые показали повышение энергоэффективности добычи нефти на 20-25 %. Новое оборудование, позволяющее без снижения уровней добычи значительно сократить энергопотребление за счет высокого КПД, является результатом инновационных разработок отечественного производителя «НОВОМЕТ». На конец 2011 г. 69 скважин эксплуатировались энергоэффективными насосами с вентильными приводами, в среднем на скважину эффект составил 22 %. На 2012 г. ноябрьские нефтяники и филиал «Муравленковскнефть» планируют внедрить еще около 200 таких УЭЦН.
- В рамках NIS сформирован новый блок «Энергетика», задачей которого станет развитие потенциала компании в сегментах гидроэнергетики, производства биотоплива и использования других возобновляемых источников энергии. К работе в этом блоке привлекаются лучшие специалисты отрасли из стран ЕС.

В 2012 г. Компания планирует продолжить реализацию программ, направленных на повышение эффективности в сфере охраны труда и гражданской защиты, снижение негативного воздействия на окружающую среду.

Программа внедрения интегрированной системы управления в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды предусматривает в 2012 г. работы по анализу эффективности системы и ее коррекции, запуск режима постоянного совершенствования системы и рабочих процессов. Комплексная оценка ситуации на предприятии в области ПЭБ, ОТ и ГЗ будет проводиться, в частности, с использованием разработанного в 2011 г. Интегрального показателя эффективности в области ПЭБ, ОТ и ГЗ. В 2012 г. запланировано продолжить работу по аудиту системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ на предприятиях нефтедобычи, нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения. Планируется продолжить работу по пересмотру действующих и разработке новых корпоративных стандартов в области охраны труда и экологической безопасности. На 2012 г. в план для разработки включены семь стандартов.

На дальнейшее снижение уровня травматизма и профессиональных заболеваний будут направлены комплекс корректирующих мероприятий, разработанных на основании результатов проверок, аудитов, оценки рисков, а также развитие системы обучения персонала в области охраны труда.

В области экологической безопасности в планах на 2012 г. – ряд мероприятий по разработке и внедрению новых технологических решений и эффективных мероприятий по рекультивации нефтезагрязненных земель с учетом специфики ландшафтно-биохимических условий регионов деятельности, реализация программы по рекультивации шламовых амбаров. Приоритетной задачей в сфере охраны атмосферного воздуха является сокращение выбросов ПНГ. Дальнейшее повышение эффективного уровня использования ПНГ должен обеспечить портфель проектов, в том числе намеченные к реализации в 2012 г. запуск комплекса объектов на Южно-Приобской КС и газопровода с Северо-Янгтинского месторождения до Муравленковского ГПЗ.

Снижение негативной производственной нагрузки предприятий



нефтепереработки на окружающую среду будет обеспечено за счет программ модернизации и совершенствования действующих технологических процессов на всех НПЗ Компании, повышения доли выпуска более экологичного топлива, а также внедрения современных технологий по очистке газовых выбросов и сточных вод, утилизации образующихся и накопленных промышленных отходов.

В сфере энергосбережения и повышения энергоэффективности планируется продолжить работу по созданию регулярной постоянно действующей системы энергосбережения – системы энергоменеджмента, реконструкции

и модернизации систем внешнего и внутреннего энергоснабжения, внедрению энергосберегающих мероприятий в рамках среднесрочных программ повышения энергоэффективности.

«Газпром нефть» продолжит практику взаимодействия с государством, экспертными и общественными организациями, в том числе при определении программ оценки воздействия новых проектов Компании и реализации мероприятий, направленных на минимизацию этого воздействия.

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ



КОМПАНИЯ И РЕГИОНЫ

Предприятия Компании работают в 24 регионах России. Основные добывающие предприятия расположены в регионах Сибири, крупнейшие нефтеперерабатывающие мощности – в Омской, Ярославской областях и в Москве. Сеть АЗС охватывает практически всю страну. Наиболее значительными, с точки зрения масштабов деятельности и численности персонала, для Компании являются такие субъекты РФ, как Ямало-Ненецкий автономный округ, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, город Москва, Омская, Томская, Тюменская и Ярославская области.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА 2011–2013 ГГ.

- Развитие системного подхода к взаимоотношениям с регионами с учетом долгосрочных приоритетов Компании и стратегий регионального развития
- Повышение эффективности содействия регионам в решении задач социально-экономического развития

Стратегическим регионом для «Газпром нефти» является также Санкт-Петербург, куда в 2011 г. был переведен Корпоративный центр Компании. «Газпром нефть» активно развивает здесь свою деятельность: в Санкт-Петербурге работает ее Научно-технический центр, сбытовые предприятия «Газпромнефть-Северо-Запад» и «Газпромнефть Марин Бункер». В течение ряда лет Компания является крупнейшим налогоплательщиком города. «Газпром нефть» реализует в Санкт-Петербурге также социальные и культурные проекты, направленные на превращение города на Неве в ведущий международный деловой и культурный центр. Компания играет значимую роль в развитии территорий присутствия. «Газпром нефть» – крупный налогоплательщик и работодатель. Компания инвестирует в модернизацию производств и повышение квалификации работников, выступает как заказчик продукции местных производителей. «Газпром нефть» вносит существенный вклад в устойчивое развитие и как надежный партнер местных властей в реализации программ поддержки здравоохранения, образования и культуры, формирования социальной инфраструктуры. Общие затраты «Газпром нефти» на реализацию социальных проектов в регионах в 2011 г. составили 1 440 млн руб., из них на благотворительные программы в рамках социально-экономических соглашений с регионами присутствия Компании израсходовано 1 403 млн руб., на реализацию «Программы адресной помощи» – 37 млн руб.

В рамках реализации поставленных целей в 2011 г. Компания работала над следующими основными задачами:

- заключение социально-экономических соглашений с администрациями субъектов Российской Федерации;
- мониторинг социально-экономической ситуации в регионах;
- участие в развитии кадрового потенциала регионов присутствия, поддержка программ профессиональной подготовки кадров для нефтяной отрасли;
- организация благотворительной помощи с учетом корпоративной региональной политики и политики Компании в

области благотворительности, 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.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА «ГАЗПРОМ НЕФТИ» ПО РЕГИОНАМ ПРИСУТСТВИЯ В РФ³³, 2009–2011 ГГ., СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ, человек

	2009	2010	2011
ЯНАО	22 911	21 515	16 795
Омская область	8 386	8 294	8 276
Москва и Московская область	5 523	9 053	6 344
Санкт-Петербург и Ленинградская область	1 319	1 854	3 295
Свердловская область	1 822	1 844	1 937
Кемеровская область	1 774	1 914	1 854
Тюменская область	1 576	1 700	1 700
Новосибирская область	1 631	1 639	1 638
ХМАО	989	1 130	1 388
Ярославская область	1 081	1 221	736
Томская область	561	675	665
Челябинская область	237	385	440
Ивановская область			400
Алтайский край	234	235	221
Прочие*	362	200	359

* Регионы, где численность персонала Компании в 2011 г. менее 200 человек: Нижегородская область, Краснодарский край, Мурманская область, Красноярский край, Ульяновская область, Сахалинская область, Брянская область.

³³ Распределение по регионам выполнено на основе юридической регистрации предприятий.

ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА

«Газпром нефть» рассматривает устойчивое развитие регионов как стратегический фактор устойчивого развития Компании. Региональная политика Компании строится на Энергетической стратегии РФ, стратегиях социально-экономического развития субъектов Российской Федерации, а также на действующих законах и нормативных правовых актах РФ, субъектов Российской Федерации. Региональная политика «Газпром нефти» направлена на создание социальной среды, благоприятной для реализации корпоративной стратегии и приоритетов развития нефтяной отрасли, укрепление взаимовыгодных отношений с региональными администрациями и местными сообществами, развитие конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами в решении конкретных социальных задач. Координационным центром региональной деятельности и реализации региональной политики Компании является Комиссия по региональной политике.

Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом Компании, нормативно-правовыми актами, принятыми в Компании. Основная задача Комиссии – координация деятельности всех структурных подразделений Компании, ДЗО в рамках реализации региональной политики Компании. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Комиссия по региональной политике выполняет следующие функции:

- обеспечивает сбор, обобщение и систематизацию предложений по реализации региональной политики Компании;
- рассматривает предложения структурных подразделений Компании и ее ДЗО по вопросам реализации региональной политики и вырабатывает необходимые рекомендации по их решению;
- принимает коллегиальные решения по возникающим в процессе работы вопросам, вынесенным на обсуждение Комиссии структурными подразделениями либо ДЗО Компании;
- на основании принятых решений дает необходимые поручения или рекомендации руководителям структурных подразделений и ДЗО Компании по возникшим в процессе работы Компании вопросам;
- при необходимости выносит в виде рекомендаций принятые решения и вопросы на заседания Правления Компании.

Развернутая информация об участии Компании в развитии местных сообществ содержится в данном Отчете.

Компания последовательно работает над повышением качества управления региональными программами, ориентируясь на международные стандарты корпоративной социальной ответственности. В ходе подготовки данного Отчета проектной группой была проведена оценка системы управления социальной деятельностью «Газпром нефти» в регионах на основании положений нового стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности». Эта оценка показала, что практика Компании в отношении участия в жизни сообществ и их развитии в целом соответствует требованиям этого стандарта:

- приняты соответствующие определения, термины, общие и специальные принципы, относящиеся к данной сфере;
- в круг основных направлений деятельности в сфере региональной политики включены все основные проблемы социальной ответственности в этой сфере, определяемые стандартом;
- определена значимость этих проблем для Компании и ее заинтересованных сторон;
- реализуются программы, которые направлены на решение этих проблем;
- сформирована нормативная база и механизмы управления в этой сфере;
- сформирован комплекс каналов коммуникации, обеспечивающих обмен информацией по значимой проблематике региональной политики между Компанией и заинтересованными сторонами.

ОСВЕЩЕНИЕ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОДХОДОВ В ОБЛАСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В СФЕРЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В КОНТЕКСТЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ СТАНДАРТА ISO 26000:2010

Основные проблемы социальной ответственности в соответствии со стандартом ISO 26000:2010	Определена значимость проблематики для Компании и ее заинтересованных сторон	Реализуются программы, направленные на решение значимых проблем	Существуют управленческие механизмы	Развивается обмен информацией	Разделы Отчета, включающие соответствующую информацию
Участие в жизни сообществ (взаимодействие и партнерство)	•	•	•	•	«Региональная политика и развитие местных сообществ»
Образование и культура	•	•	•	•	«Региональная политика и развитие местных сообществ»
Создание занятости и развитие навыков	•	•	•	•	«Развитие кадрового потенциала», «Региональная политика и развитие местных сообществ»
Развитие технологий и доступ (к ним)	•	•	•	•	«О Компании»
Создание благосостояния и дохода	•	•	•	•	«О Компании», «Региональная политика и развитие местных сообществ», «Развитие кадрового потенциала»
Здоровье	•	•	•	•	«Развитие кадрового потенциала», «Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда»
Социальные инвестиции	•	•	•	•	«Региональная политика и развитие местных сообществ»



РЕАЛИЗАЦИЯ СРЕДНЕСРОЧНЫХ ЦЕЛЕЙ В СФЕРЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В 2011 Г.

Цели	Реализация
Развитие стратегического партнерства с регионами присутствия на основе системного подхода с учетом долгосрочных приоритетов Компании в области устойчивого развития	• Заключено 26 социально-экономических соглашений с субъектами РФ и муниципальными образованияами
Повышение эффективности содействия регионам в решении задач социально-экономического развития	• Внедрена система регулярного (ежедневного) мониторинга состояния социально-экономической ситуации в субъектах РФ с целью выявления наиболее актуальных тем, событий и проблем. Утверждена Программа мониторинга законодательства субъектов РФ • Предприятия Компании приняли участие в программах профессиональной подготовки кадров для отрасли • Реализованы программы благотворительной помощи с учетом региональной политики Компании и социальных приоритетов регионов • Сотрудниками Компании реализован ряд добровольческих инициатив • Предприятия Компании приняли участие в программах поддержки национальной идентичности и национальной культуры коренных малочисленных народов, проживающих на территории присутствия Компании • Активно развивалась система взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах, расширено коммуникационное обеспечение участия Компании в социально-экономическом развитии регионов

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СОГЛАШЕНИЯ С СУБЪЕКТАМИ РФ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ОБРАЗОВАНИЯМИ: РАЗВИТИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПАРТНЕРСТВА

В 2011 г. «Газпром нефть» подписала 26 соглашений о социально-экономическом партнерстве с субъектами РФ и муниципальными образованиями, в том числе – с Ямало-Ненецким автономным округом, Ханты-Мансийским автономным округом – Югрой, Омской, Ульяновской, Оренбургской областями, Ненецким автономным округом, муниципальными образованиями Томской и Тюменской областей.

В рамках соглашений реализуются программы взаимодействия с субъектами Российской Федерации, направленные на создание благоприятных условий для реализации инвестиционных проектов, стимулирования научно-технической и инновационной деятельности, на повышение качества жизни населения.

Приоритетные направления социальной деятельности Компании в рамках социально-экономических соглашений с регионами присутствия:

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

Ход реализации программ в рамках соглашений регулярно контролируется и обсуждается руководством Компании и региональных администраций. В 2011 г. состоялось более 100 таких встреч.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СОГЛАШЕНИЙ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» С КЛЮЧЕВЫМИ РЕГИОНАМИ

ЯНАО	НОЯБРЬСК • Строительство спортивного комплекса «Зенит» им. Юрия Морозова общей площадью 7 800 м² • Строительство открытых многофункциональных спортивных площадок шаговой доступности • Социальные проекты и мероприятия (День города, День работников нефтегазовой промышленности) МУРАВЛЕНКО • Строительство многоквартирного жилого комплекса общей площадью 9 000 м² • Строительство открытой многофункциональной спортивной площадки шаговой доступности ТАРКО-САЛЕ • Строительство спортивного комплекса «Зенит» • Социальные мероприятия, ремонт объектов инфраструктуры • Строительство молодежного центра НАДЫМСКИЙ Р-Н • Строительство жилых домов в национальных поселках района – местах проживания коренных малочисленных народов Севера • Проведение праздника «День оленевода» КРАСНОСЕЛЬКУПСКИЙ Р-Н • Организация питания учащихся 1-4 классов • Приобретение детских игровых площадок • Благоустройство придомовых территорий • Приобретение и установка в детских садах источников искусственного освещения, систем озоновой очистки воды
ХМАО	• Строительство дошкольного образовательного центра нового типа в г. Ханты-Мансийске • Участие в финансировании строительства дошкольных образовательных учреждений в поселке городского типа Новоаганск (на 200 мест) и в с. Локосово (на 95 мест) • Финансирование проведения международного кинофестиваля «Дух огня» • Поддержка сельского хозяйства • Поддержка проектов в сфере культуры, молодежной политики и спорта
Омская область	• Финансирование омской хоккейной команды «Авангард» • Проведение культурных и спортивных мероприятий • Участие в финансировании строительства дошкольного образовательного учреждения в г. Таре • Капитальный ремонт учреждений социальной сферы, дорог, приобретение тепломеханического оборудования для котельных
Томская область	• Строительство дома культуры в с. Новосельцево • Строительство служебного жилья в с. Парабель • Строительство станции обезжелезивания воды в с. Новосельцево • Капитальный ремонт детского сада «Березка» • Капитальный ремонт общеобразовательной школы в г. Староюгино
Тюменская область	• Приобретение жилых домов и квартир для работников социальной сферы Уватского района

В 2011 г. «Газпром нефть» подписала соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с ХМАО и с ЯНАО. Эти регионы имеют стратегическое значение для развития Компании: на долю ХМАО приходится около половины консолидированной добычи нефти Компании, а Ямал является территорией, где разворачиваются новые крупные добычные проекты «Газпром нефти». Развитие стабильных и долгосрочных партнерских отношений с правительствами Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов – существенный фактор успешной работы Компании. В рамках соглашений «Газпром нефть» будет продолжать поддержку проектов, направленных на социально-экономическое развитие этих регионов, повышение качества жизни людей.

«Газпром нефть» и Правительство ХМАО направляют совместные усилия на стимулирование инвестиционной деятельности на территории округа и создание благоприятных условий для проведения дальнейшего геологического изучения недр. Достигнута договоренность о совместной работе в рамках реализации экологических программ, а также проектов по развитию научно-технического потенциала Югры. Соглашение с ХМАО предусматривает участие «Газпром нефти» в финансировании строительства образовательных учреждений, в развитии материально-технической базы социальной сферы округа. В частности, Компания финансирует строительство дошкольных учреждений, поддерживает крупные культурные мероприятия.

На устойчивое развитие Компании и укрепление конкурентоспособности региона направлен ряд мероприятий, предусмотренных соглашением о социально-экономическом сотрудничестве «Газпром нефти» и ЯНАО.

В 2012 г. на базе предприятий в городах Ноябрьске и Муравленко будет создан центр компетенций по работе со сложными и сокращающимися запасами. В соответствии со стратегией развития ЯНАО в городах Ноябрьске и Муравленко властями округа будет организован учебный центр по подготовке специалистов для нефтедобывающей отрасли. В рамках социально-экономического соглашения с округом «Газпром нефть» участвует в реализации социальных проектов и программ федерального и регионального значения. Соглашение с Правительством ЯНАО предусматривает реализацию нескольких совместных проектов, а также финансирование строительства ряда социально важных объектов. Компания продолжит возведение спортивных комплексов в Ноябрьске и Тарко-Сале, жилого комплекса в Муравленко. Традиционную поддержку получают и муниципальные образования региона, с которыми подписываются отдельные соглашения, а также коренные малочисленные народы Севера. Компания поддерживает массовый и детско-юношеский спорт. «Газпром нефть» помогает не только

территории в целом, но и пяти муниципальным образованиям в отдельности: Красноселькупскому, Надымскому, Пуровскому районам, а также городам Ноябрьску и Муравленко.

Новым перспективным регионом добычи является для «Газпром нефти» Оренбургская область. Компания планирует дальнейшее расширение своего присутствия в данном регионе. Развивая деятельность на новых территориях, «Газпром нефть» стремится учитывать их приоритеты и особенности, устанавливать отношения долгосрочного конструктивного партнерства. В 2011 г. в рамках X Международного инвестиционного форума «Сочи-2011» «Газпром нефть» и Правительство Оренбургской области заключили соглашение о социально-экономическом партнерстве на 2011–2013 гг. Соглашение предусматривает установление взаимовыгодного сотрудничества на долгосрочной и стабильной основе. «Газпром нефть» и правительство региона будут

взаимодействовать при реализации инвестиционных и социальных проектов в целях дальнейшего экономического развития Оренбургской области. Этот документ подтверждает заинтересованность сторон в поддержке таких направлений деятельности, как геологоразведка и добыча углеводородов, переработка и транспортировка сырья с применением прогрессивных технологий и обеспечением экологической безопасности, участие в реализации социальных и благотворительных программ.

23 сентября в ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» прошел день открытых дверей для школьников, посвященный 30-летию предприятия. В гости к ноябрьским нефтяникам пришли школьники вторых и одиннадцатых классов средней школы № 2. День открытых дверей начался с посещения экспозиции в музейном ресурсном центре, созданной специально к юбилею предприятия. Школьникам рассказали об истории старейшего нефтедобывающего предприятия Ямала, о людях, которые внесли значительный вклад в развитие как «Ноябрьскнефтегаза», так и городов Ноябрьска и Муравленко. По словам самих школьников и их преподавателей, такие экскурсии не только позитивно влияют на развитие детей, но и помогают им определиться с выбором будущей профессии. После посещения производственных объектов несколько школьников подтвердили свое желание поступить в профильные нефтяные вузы.

Развитие кадрового потенциала территорий — один из приоритетов региональной политики Компании. Устойчивое развитие Компании требует обеспечения квалифицированными специалистами, притока молодых работников. Компания поддерживает учебные заведения в регионах и создает собственные учебные центры. Учебный центр по подготовке специалистов для нефтедобывающей отрасли создается в ЯНАО. В Ульяновске, где базируется предприятие «Газпромнефть-Аэро Ульяновск», начата реализация совместного проекта «Газпром нефти» и Ульяновского высшего авиационного училища гражданской авиации, который предусматривает развитие образовательных программ и



подготовку кадров в области авиатопливообеспечения. Основная цель проекта — создание образовательной площадки для профессиональной подготовки и повышения квалификации специалистов отрасли, в том числе сотрудников «Газпромнефть-Аэро», а также проведение совместных научно-исследовательских работ и разработка учебно-методических материалов.

Работа с будущими сотрудниками начинается со школьной скамьи. Специалисты Компании проводят в регионах открытые уроки для школьников, знакомя их с возможностями работы в отрасли, деятельностью предприятий «Газпром нефти», проводят экскурсии на месторождения. На предприятиях проводятся дни открытых дверей.

Развитие спорта, здорового образа жизни играет ключевую роль в повышении качества жизни людей. «Газпром нефть» комплексно подходит к реализации программ в этой области. Компания поддерживает «большой спорт», финансируя хоккейный клуб «Авангард» в Омской области, футбольный клуб «Зенит» и хоккейный клуб «СКА» в

КОЛИЧЕСТВО КОМАНД ТУРНИРА «КУБОК ГАЗПРОМ НЕФТИ»

12 +50 %
команд



КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ ТУРНИРА «КУБОК ГАЗПРОМ НЕФТИ»

300 +50 %
участников



Санкт-Петербурге, рассматривая эти проекты как мощное средство пропаганды здорового образа жизни и спорта. Значительные средства направляются на строительство спортивно-оздоровительных комплексов и мини-стадионов, которые превращают физкультуру и спорт в часть повседневной жизни ее сотрудников и жителей регионов присутствия. Ярким примером таких инвестиций служат спортивные комплексы в Ноябрьске и Тарко-Сале, программа строительства спортивных площадок шаговой доступности в ЯНАО. Эти площадки с высокотехнологичным покрытием специально разработаны для круглогодичного использования: покрытие позволяет заливку льда непосредственно поверх него, не боится дождя и снега. Площадки оборудованы для занятий 12 видами спорта, от мини-футбола до бадминтона. Старт программе дало открытие в сентябре 2011 г. первой универсальной спортивной площадки с искусственным покрытием в микрорайоне № 7 г. Ноябрьска.

Особое внимание уделяется детскому спорту. Компания организует ежегодный турнир детских хоккейных команд КХЛ «Кубок Газпром нефти». Благодаря тому, что с 2011 г. этот турнир получил статус официального детского турнира Континентальной хоккейной лиги, в этом году в Омск приехали детские команды, представляющие сильнейшие клубы КХЛ. Кроме официальных соревнований, в рамках турнира проводятся мастер-классы для юных хоккеистов, встречи со звездами профессиональных клубов, конкурсы на лучшую техническую и физическую подготовку команд.

Бережное отношение к памятникам истории и культуры — важная составляющая корпоративной культуры «Газпром нефти». Активно развивая деятельность в Санкт-Петербурге, одном из ведущих центров российской и мировой культуры, Компания считает своим

долгом поддерживать инициативы по сохранению и изучению культурного наследия. В рамках сотрудничества с Санкт-Петербургом и Ленинградской областью «Газпром нефть» в 2011 г. поддержала проекты реставрации Комендантской пристани Петропавловской крепости и здания Российского географического общества, выделила средства Институту материальной культуры РАН на проведение археологических раскопок в г. Выборге.

Поддержка традиционного образа жизни коренных народов Севера входит в число приоритетных направлений региональной политики Компании. В рамках социально-экономических соглашений предприятия «Газпром нефти» обеспечивают семьи малых народностей строительными материалами, спецодеждой, перечисляют средства на покупку продуктов питания, выдают в пользование лодочные моторы, бензопилы и снегоходы. Дочерние предприятия Компании — «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» и «Муравленковскнефть» — традиционно выступают спонсорами празднования Дня оленевода, национального праздника коренных малочисленных народов Севера в Ямало-Ненецком и Ханты-Мансийском автономных округах. В рамках праздника, прошедшего в 2011 г., прошли спортивные состязания: гонки на оленьих упряжках, прыжки через нарты, перетягивание палки. Наградой для победителей состязаний стали снегоходы «Буран», предоставленные предприятиями «Газпром нефти».

Одним из ключевых объектов финансирования в Тарском районе является ремонт дороги Тара — Егоровка — Литовка, которая является важной частью инфраструктуры района и обеспечивает транспортное сообщение для малочисленного северного народа — ненцев.

Выборг — уникальный город в Ленинградской области, известный благодаря древнему замку и средневековым постройкам. Но до недавнего времени мало кому было известно, что под землей Выборга прячется деревянный город XV–XVII вв. — с домами, мостовыми, хозяйственным инвентарем, предметами быта, монетами, украшениями. Археологи обнаружили участок возле средневекового дома, где исключительно хорошо сохранились слои с начала XV до XIX в. Ученым предоставилась редкая возможность изучить двор дома на момент его строительства в XVI веке, а также в предшествующее строительство и последовавшее за ним время. В условиях скупенной застройки, которая практиковалась в городах той поры, найти в Европе другой такой двор практически нереально. Благодаря поддержке «Газпром нефти», которая стала в 2011 г. спонсором раскопок, археологам удалось сделать ряд интересных находок — хозяйственные предметы, книжные заставки, редкие монеты. Особенно ценны с научной точки зрения такие находки, как средневековые торговые пломбы, впервые найденные в городе. Найденные археологами в Выборге предметы шведского и германского происхождения доказывают, что город вел активную торговлю во всем Балтийском регионе, был своего рода перекрестком культур. Находки позволяют пересмотреть укоренившиеся представления о ранней истории города и ставят Выборг в один ряд с такими средневековыми европейскими городскими центрами, как Таллин, Тарту, Рига, Гамбург, Любек.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНАХ

Точная настройка социальных программ и проектов на приоритетные задачи развития территорий, соответствие нормативным требованиям является важнейшим фактором эффективности социальной деятельности Компании в регионах.

В 2011 г. мониторинг ситуации в регионах велся ежедневно. Его результаты позволяли вовремя вносить уточнения в текущие проекты и разрабатывать новые предложения. Так, по результатам мониторинга во втором полугодии 2011 г. были внесены изменения в перечень социальных проектов, реализуемых на территории Красноселькупского района ЯНАО в рамках заключенного социально-экономического соглашения. «Газпром нефть» дополнительно профинансировала приобретение для детских садов систем озоновой очистки воды, а также обустройство зоны отдыха набережной реки Таз в с. Красноселькуп. Нехватка мест в детских дошкольных учреждениях является одной из ключевых социальных проблем Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.



Со второго полугодия 2010 г. в округе реализуется программа «Новая школа Югры». Однако выяснилось, что здесь необходимы дополнительные усилия. На основании социального запроса и результатов встреч заместителя генерального директора А.М. Дыбаля с губернатором округа Н.В. Комаровой в рамках Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве Компании с Правительством автономного округа на 2011 г. было предусмотрено строительство в г. Ханты-Мансийске дошкольного образовательного центра нового типа за счет средств ОАО «Газпром нефть».

В 2011 г. было расширено коммуникационное обеспечение участия Компании в социально-экономическом развитии регионов. Налажено регулярное освещение основных направлений деятельности «Газпром нефти», увеличена доля сообщений на социальную тему, в том числе материалов, рассказывающих о социальной политике Компании, программах в сфере социальной ответственности.



Система корпоративных СМИ в регионах дает возможность активного использования обратной связи, полученные таким образом материалы внимательно анализировались. Взаимодействие с заинтересованными сторонами в регионах развивалось и за счет активного сотрудничества в решении конкретных социально значимых задач.



Взаимодействие с заинтересованными сторонами – важная составляющая разработки и реализации социальных проектов. В Компании сложилась и проверена на практике модель вовлечения стейкхолдеров в реализацию инициатив, направленных на устойчивое развитие территорий.

Модель вовлечения стейкхолдеров в реализацию инициатив, направленных на устойчивое развитие территорий, включает:

- диагностику ситуации и уточнение круга заинтересованных сторон;
- вовлечение заинтересованных сторон в диалог, разработку, продвижение и реализацию решений;
- совместную оценку результатов и проектирование развития инициативы.

Примером реализации этой модели может служить проект, направленный на создание в г. Ноябрьске инфраструктуры для здорового образа жизни.

Результаты проекта:

- Проект получил мощную поддержку населения: опрос показал, что за развитие этого проекта выступает 91 % жителей Ноябрьска.
- В 2011 г. построенные площадки полностью загружены. Среднее число занимающихся на мини-стадионах – 130 человек в день (около 46 тыс. человеко-посещений в год).
- С учетом данных городского Спорткомитета о частоте пользования спортоборудованиями, можно рассчитать, что в течение года только уже запущенные площадки увеличат численность занимающихся спортом на 9 тыс. человек, то есть на 75 %, с 12 до 21 тыс. жителей, или с 12 до 20 % населения.
- Подготовлена совместная программа Компании и администрации города по развитию городской спортивной инфраструктуры.

СОДЕРЖАНИЕ ДИАЛОГА С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Цели проекта	Заинтересованные стороны	Предмет диалога
Повысить уровень занятий населения спортом в городе с 12 % до 15-18 %	- Местное сообщество в целом - Родители и школа - Жители города, практикующие спортивный досуг и/или желающие заниматься спортом - Сотрудники Компании - Спортивная общественность (тренеры, руководители спортивных организаций и обществ) - Администрация и Спорткомитет города - СМИ	- Понимание развития спортивной инфраструктуры как приоритетного направления в развитии социальной инфраструктуры города, повышении его социальной привлекательности и обеспечении устойчивого развития - Проведение презентации проекта горожанам - Формирование групп постоянных пользователей - Развитие проекта: от строительства отдельных объектов к целостной программе развития спортивной инфраструктуры в будущем
Оперативно повысить уровень обеспеченности спортооружениями, прежде всего, для массового спорта	- Товарищества собственников жилья - Органы местного самоуправления - Администрация и Спорткомитет города	Сотрудничество в формировании системы эксплуатации площадок, обеспечения их загрузки и эффективного управления использованием
Способствовать восстановлению работы секций командных видов спорта, детских и взрослых	- Органы местного самоуправления - Жители города, практикующие спортивный досуг и/или желающие заниматься спортом - Родители и школа - Спортивная общественность - Администрация и Спорткомитет города	- Необходимость решать проблему создания в городе инфраструктуры для здорового образа жизни - Организация работы тренеров, включение секций в систему городской спортивной инфраструктуры для проведения соревнований и т. п. - Проведение презентации проекта горожанам

ФОРМАТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Взаимодействие с жителями	Взаимодействие со спортивным и общественным активом	Взаимодействие с администрацией города
- Включение вопросов по социальной/спортивной инфраструктуре в состав анкет ежегодного социального мониторинга - Специальный опрос в г. Ноябрьске перед запуском проекта: отношение, пожелания; выявление участков, наиболее нуждающихся в спортивной инфраструктуре - Оповещения о строительстве в подъездах и на щитах на стройплощадках - Брендинг площадок	- Специальное заседание городского молодежного совета. Сотрудничество с общественной организацией «Необычные дети Ноябрьска», в том числе совместная концепция «Аллеи спорта» в микрорайоне № 7 г. Ноябрьска - Работа с тренерами-общественниками и поддержка формирования и подготовки детских команд: Кубок «Газпром нефть» по мини-футболу на пилотном мини-стадионе - Предоставление командам и секциям особого спортивного инвентаря (специальные мячи ФК «Зенит» с автографами и т. п.) и комплектов спортивной формы	- Совместный анализ данных опроса и определение приоритетных площадок для строительства - Совместная организация конкурсного отбора подрядчика по строительству; помощь администрации города в ее роли заказчика строительства - Совместная работа с коммунальными службами по вопросам технической эксплуатации площадок - Разработка программы дальнейшего строительства и единого пакета документов для ее осуществления

РАЗВИТИЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На повышение эффективности благотворительной деятельности направлена разработанная и принятая в 2011 г. Программа благотворительной деятельности.

Программа базируется на принципах корпоративной политики в этой области, ориентирующихся на системный сбалансированный подход, который связывает приоритеты региональной политики Компании и социальные приоритеты регионов.

ПОЛИТИКА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРИНЦИПЫ И ПРИОРИТЕТЫ

Принципы	Приоритеты
- Учет специфики региона - Перспективность - Эффективность - Доступность и прозрачность - Уникальность	- Проекты, адресованные детям - Поддержка социальной инфраструктуры - Поддержка спорта

ПРОГРАММА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»

Общие подходы к организации благотворительной деятельности

- Благотворительная деятельность Компании осуществляется в соответствии с Политикой благотворительной деятельности (утверждена Приказом № 212-П от 13.08.2007 г.), Стандартом Компании «Порядок оказания благотворительной помощи» (СК-09.01.03).
- Соблюдение принципов, определенных Политикой и Стандартом: выбор программ в соответствии с определенными Политикой приоритетами благотворительной деятельности.
- Использование современных методов организации благотворительности.

Организация управления благотворительной деятельностью

- Орган управления – Комиссия по благотворительности (Приказ № 17-П от 06.03.2008 г.).
- Ресурсы: соединение деятельности сотрудников (донорская программа, волонтерство, солидарная взаимопомощь) с возможностями Компании (адресная помощь).

Основные программы благотворительной деятельности

- Добровольческая программа «Дни донора» в Корпоративном центре и ДЗО Компании проводится в сотрудничестве с ФГУЗ Центр крови Федерального медико-биологического агентства (ФМБА) два раза в год.
- Программа адресной помощи детским учреждениям (волонтерские акции «Письмо Деду Морозу», «Собери ребенка в школу», День защиты детей).
- Программа адресной помощи по запросам населения территорий присутствия – благотворительная помощь из бюджета Компании на основании решений комиссии по благотворительности.
- Программа солидарной взаимопомощи предлагает практическое решение вопросов помощи членам коллектива и их близким в сложных жизненных ситуациях.

1 июня в День защиты детей при поддержке фонда «Подари жизнь!» в Москве состоялось торжество, посвященное окончанию строительства Федерального научно-клинического центра детской гематологии, онкологии и иммунологии. «Газпром нефть» оказала финансовую поддержку фонду для приобретения медицинского оборудования – анализатора BN ProSpec и инкубаторов. В церемонии открытия Федерального научно-клинического центра принял участие Председатель Правительства Российской Федерации В.В. Путин.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ

Компания поддерживает участие сотрудников в благотворительной деятельности. Сотрудники участвуют в реализации благотворительных проектов как в форме сбора средств, так и в форме индивидуального участия в донорской и волонтерских программах, деятельности комиссии по благотворительности.

В 2011 г. в Компании активно развивалось корпоративное волонтерство. Участие сотрудников в добровольной работе по социальным программам повышает ценность корпоративной благотворительности: волонтерская поддержка – это больше, чем материальная помощь, она связана с добрыми человеческими отношениями. Важны добровольческие программы и для самих

волонтеров и Компании: волонтерские проекты дают сотрудникам возможность проявить качества, которые не всегда оказываются востребованными при выполнении основной работы, получить моральное удовлетворение от добрых дел, получить дополнительные навыки работы в команде. Компания поддерживает волонтерские программы как один из инструментов продвижения принципа социальной ответственности в коллективе, укрепления корпоративной культуры, повышения мотивации и креативности. Важным мотивирующим фактором является участие в таких программах топ-менеджмента Компании.

В волонтерских и донорских программах в 2011 г. приняли участие сотрудники Корпоративного центра и всех ДЗО. В числе проведенных мероприятий следующие акции:

- «Собери ребенка в школу» — закупка канцелярских товаров в детские дома;
- «Письмо Деду Морозу» — новогодние подарки от Деда Мороза по письмам детей из детских домов (в 2011 г. сотрудники Корпоративного центра исполнили пожелания 178 детей из детского дома № 11 г. Санкт-Петербурга);
- «Последний звонок» — подарки выпускникам детских домов;
- День донора — проводится одновременно в Корпоративном центре и ДЗО в сотрудничестве с программой корпоративного донорства Федерального медико-биологического агентства России. Собранные денежные средства перечислены в фонд «Подари жизнь!».



АДРЕСНАЯ ПОМОЩЬ

В 2011 г. в рамках программ адресной помощи были выделены средства на строительство спортивной площадки в г. Муравленко и на строительство футбольного поля с искусственным покрытием в г. Ноябрьске. Была также оказана поддержка детским дошкольным учреждениям Томской области, Некоммерческой организации «Фонд инновационного развития Ямало-Ненецкого автономного округа» и Фонду культурно-просветительских программ «Петропавловская крепость».

Сотрудники Корпоративного центра «Газпром нефти» организовали волонтерскую группу для сотрудничества с детскими домами и реабилитационными центрами. В мае стартовала благотворительная акция в помощь детям из Должанского (Орловская область) и Ржевского (Тверская область) детских социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних. Эти центры находятся далеко от Москвы и не избалованы вниманием. Волонтеры из «Газпром нефти» познакомились с воспитанниками, передали подарки, постарались выяснить нужды детей и пожелания их воспитателей. Затем начался сбор средств и необходимых вещей для ребят. В акции приняли участие более 100 человек из Корпоративного центра. Для детей Ржевского центра была построена детская площадка, в помещении Должанского реабилитационного центра проведен ремонт. Для детей были приобретены игрушки, спортивный инвентарь для летнего отдыха, одежда, хозяйственные товары, наборы для рукоделия, роликовые коньки, медикаменты и канцелярские товары.

ОБЩЕСТВЕННОЕ ПРИЗНАНИЕ



Важным свидетельством успешности социальных программ «Газпром нефти» является их общественное признание. В 2011 г. Компания получила десятки благодарственных писем от руководителей региональных и местных администраций, общественных организаций.

Региональная деятельность Компании получила и признание делового сообщества: в 2011 г. по итогам рейтинга российских топ-менеджеров, который составляют Ассоциация менеджеров России и ИД «Коммерсантъ», Сергей Билкей, начальник Управления региональной политики «Газпром нефти», вошел в число лучших российских управленцев.

ПЕРСПЕКТИВА: ПЛАНЫ НА 2012 Г.

В 2012 г. «Газпром нефть» планирует расширить перечень проектов, реализуемых в рамках социально-экономических соглашений с регионами присутствия Компании. Дополнительные проекты запланированы в Ямало-Ненецком автономном округе и Омской области. Сверх ранее утвержденной программы в г. Ноябрьске будет построен досуговый центр, в г. Муравленко и п. Ханымей – реконструированы спортивные комплексы.

В Омской области Компания профинансирует ремонт общеобразовательных учреждений и объектов здравоохранения, благоустройство территорий в микрорайонах, строительство и реконструкцию спортивных площадок.

В 2012 г. «Газпром нефть» реализует ряд проектов в сфере модернизации социальной инфраструктуры в основных регионах присутствия Компании. В г. Ноябрьске (ЯНАО) планируется завершение строительства многофункционального спортивного комплекса «Зенит», в г. Муравленко (ЯНАО) будет сдан в эксплуатацию жилой комплекс на 120 квартир. В г. Ханты-Мансийске осенью 2012 г. завершится строительство крупнейшего в округе дошкольного образовательного центра нового типа, оснащенного современным оборудованием. Будут построены и реконструированы объекты социальной инфраструктуры в Тюменской и Томской областях.

Компания продолжит поддержку проходящего в ХМАО международного кинофестиваля «Дух огня» и хоккейного клуба «Авангард» в Омской области. Традиционно в апреле в Омске пройдет ежегодный Турнир детских хоккейных команд Континентальной хоккейной лиги «Кубок Газпром нефти». Кроме того, будет развиваться сотрудничество по развитию футбольного клуба «Томь» (соглашение о сотрудничестве подписано в феврале 2012 г.).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ЗАКЛЮЧЕНИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ЭКСПЕРТОВ ПО ОТЧЕТУ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЗА 2011 Г.

Подготовленный к публикации текст данного Отчета был, по просьбе Компании, проанализирован группой независимых экспертов, ведущих специалистов в сфере устойчивого развития, включающей д-ра Теодорину Лессидренску, партнера GRI и Посла GRI в России, СНГ и странах Восточной и Центральной Европы; Елену Феоктистову, Директора Центра корпоративной социальной ответственности и нефинансовой отчетности РСПП, и Веронику Кабалину, профессора, заведующую кафедрой управления человеческими ресурсами факультета менеджмента НИУ ВШЭ. Мнение экспертов отражено в представленных ими заключениях.

Д-Р ТЕОДОРИНА ЛЕССИДРЕНСКА

Партнер GRI и Посол GRI в России,
СНГ и странах Восточной и
Центральной Европы³⁴

Настоящее заключение относительно Отчета ОАО «Газпром нефть» в области устойчивого развития за 2011 г. (далее — Отчет) составлено по результатам моего ознакомления с текстом Отчета на русском языке. Оценивая информацию, представленную в Отчете, я использовала Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в версии G3.1. Анализируя Отчет, я также опиралась на положения ISO 26000 и, там, где это было применимо, я принимала во внимание изложенные в стандарте AA1000APS (2008) принципы инклюзивности, существенности и реагирования. Включенные в настоящее Заключение выводы и рекомендации отражают мое личное независимое мнение. Я не принимала участия в подготовке данного Отчета или каких-либо его частей. В рамках подготовки настоящего Заключения я предварительно ознакомилась с Отчетом в области устойчивого развития ОАО «Газпром нефть» за 2010 г. и высказала в неофициальном порядке свое мнение и рекомендации относительно возможных улучшений.

Данный Отчет базируется на Руководстве по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в версии G3.1. Компанией заявлена ориентация на уровень «В» применения этого стандарта, что предполагает расширенное раскрытие информации, которое включает как стандартные показатели результативности, так и подходы в области менеджмента. В процессе подготовки Отчета Компания реализовала внутреннюю оценку своей деятельности в области устойчивого развития и социальной ответственности на основе положений стандарта ISO 26000:2010.

Наблюдения и выводы

Отчет подробно и полно представляет ключевые результаты деятельности компании «Газпром нефть» и ее дочерних и зависимых обществ за 2011 календарный год, включая финансовые показатели и данные, отражающие деятельность в сфере охраны окружающей среды и социальной сфере, управленческие подходы.

Сравнение с Отчетом за 2010 г. позволяет отметить более высокое качество представления характеристик Компании, которое отличается четкостью и конкретностью. Обзор основных финансовых и

³⁴ Д-р Лессидренска уполномочена Секретариатом GRI представлять GRI в России, СНГ и странах Восточной и Центральной Европы с целью поддерживать продвижение принципов устойчивого развития и методик GRI, а также развитие экспертной сети и сети пользователей GRI. Д-р Лессидренска является одним из основателей Глобальной инициативы по отчетности (GRI) и обладает более чем 20-летним опытом работы в сфере устойчивого развития в условиях различных стран. В настоящее время Д-р Лессидренска проживает в Женеве (Швейцария).

экономических результатов за 2011 г. обстоятелен и ясно изложен; указаны ориентиры на 2012 г., которые задают перспективу на будущее, что является важной характеристикой лучших отчетов в области устойчивого развития. Этот подход последовательно проводится во всех разделах Отчета. Всестороннее освещение миссии, стратегии и долгосрочных целей Компании включает описание интеграции принципов корпоративной социальной и экологической ответственности в общую стратегию развития Компании.

Следует специально отметить главу, посвященную стратегии устойчивого развития, как одну из наиболее сильных сторон данного Отчета. Ясно изложена позиция Компании по отношению к концепции устойчивого развития и ее понимание принципа социальной ответственности — двух фундаментальных оснований корпоративной стратегии устойчивого развития. Представлено сжатое описание стратегических вызовов, основных направлений развития и приоритетов Компании в сфере устойчивого развития. Развернуто представлены цели Компании в области устойчивого развития на период 2011–2013 гг. Все эти составляющие Отчета отражают значительный прогресс в разработке и реализации стратегии устойчивого развития Компании по сравнению с предыдущим Отчетом.

Далее в той же главе, в разделе «Управление в сфере устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами», представлен информативный

обзор системы корпоративного управления компании «Газпром нефть», включая сведения о руководстве направлениями деятельности в области устойчивого развития на уровне высших органов управления Компанией. Раздел дает хороший общий обзор интеграции вопросов устойчивого развития, таких как управление в сфере экологической и промышленной безопасности, антикоррупционные мероприятия, в систему управления рисками. Это служит одним из убедительных подтверждений системного подхода к этим вопросам и значительного прогресса, который достигнут Компанией в отношении развития и реализации на общекорпоративном уровне комплексного подхода к управлению всеми основными существенными аспектами и проблемами деятельности в сфере устойчивого развития.

В Отчете также представлен очень хороший обзор различных групп заинтересованных сторон Компании с указанием по отношению к каждой из групп применимых принципов и сфер взаимодействия. Этот обстоятельный обзор в целом удовлетворяет принципу вовлечения (инклюзивности) стейкхолдеров, заданному GRI. Механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами также хорошо описаны и представлены достаточно детально.

В первой главе специально выделен новый раздел, посвященный корпоративной культуре. Он дает важную дополнительную информацию о существующей

системе корпоративных ценностей, ее развитии и значении ее внедрения с точки зрения разработки и реализации стратегии устойчивого развития.

Результативность деятельности Компании в сфере устойчивого развития представлена в трех главах — «Развитие кадрового потенциала», «Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда» и «Региональная политика и развитие местных сообществ». Эти главы включают обширную информацию по широкому кругу вопросов устойчивого развития, которая охватывает экологические, социальные и экономические аспекты деятельности Компании. Статистические данные за отчетный 2011 г. представлены в сравнении с соответствующими данными за предыдущие периоды и в большинстве случаев сопровождаются серьезным аналитическим комментарием, а также описанием конкретных примеров, позволяющих более отчетливо представить наиболее важные аспекты деятельности Компании и составить представление о том, как задачи в сфере устойчивого развития решаются различными предприятиями Компании. Каждая глава включает развернутую характеристику подходов в области менеджмента и систем управления по тем направлениям деятельности в области устойчивого развития, которые освещаются в этой главе.

Рекомендации

Уровень развития отчетности в сфере устойчивого развития в ОАО «Газпром нефть», который нашел отражение в Отчете за 2011 г., а также процесс ее интеграции в цикл подготовки Годового отчета Компании позволяет заключить, что на сегодня «Газпром нефть» готова к тому, чтобы сделать следующий шаг вперед в соответствии с новейшими мировыми тенденциями развития корпоративной отчетности в направлении более высокого уровня интеграции информации и анализа в освещении финансовых, экологических, социальных и управленческих составляющих деятельности компаний и их воздействия на общество. В этой связи я рекомендую Компании рассмотреть в следующем цикле отчетности возможность подготовки Интегрированного корпоративного отчета в соответствии с рекомендациями Международного комитета по интегрированной отчетности (IIRC) и лучшими мировыми практиками в этой области.

Подготовка Интегрированного отчета предполагает дальнейшую работу по согласованию бизнес-стратегии Компании и ее стратегии в области устойчивого развития, нацеленную на их интеграцию. Модель Интегрированного отчета может также послужить эффективной платформой для рекомендуемых дальнейших улучшений отчетности в области устойчивого развития.

- В следующем Отчете рекомендуется расширить представление контекста устойчивого развития. Отчет за 2012 г. мог бы включать анализ того, каким образом ключевые вызовы и возможности в области устойчивого развития учитываются Компанией при постановке целей в этой области, включая цели относительно

развития инноваций, технологических решений и целей по основным направлениям бизнеса. Следующий Отчет должен включать более подробное описание рисков и новых возможностей, связанных с новыми тенденциями в сфере устойчивого развития, и их приоритизацию в соответствии с их значимостью для стратегии развития Компании, повышения ее конкурентоспособности, финансовой результативности, способности управлять ключевыми бизнес-рисками. Большее внимание следует уделить обсуждению проблем и трудных ситуаций. Интегрированный подход может дать прочную базу для взвешенного и детального аналитического описания процесса выбора проблем для освещения.

- Этот подход поможет также выстроить комплекс измеряемых целей, увязанных с приоритетами и основными направлениями деятельности Компании по всем основным составляющим стратегии устойчивого развития. В Отчете за 2011 г. в конце каждой главы представлены основные цели и задачи на 2012 г. Однако измеряемые целевые показатели не полностью охватывают все намеченные направления деятельности.
- Освещение экологической результативности выиграет при более широком использовании экологических показателей, рекомендованных GRI, например, связанных с инициативами противодействия климатическим изменениям. В этой области желательнее привести конкретные измеряемые целевые показатели, отражающие ориентиры по минимизации негативного воздействия на окружающую среду.
- Представляется, что Компании имело бы смысл присоединиться к международной инициативе «Проект по раскрытию

информации о выбросах углекислого газа» (CDP) и использовать соответствующие подходы в отчетности, раскрывая сведения о процессах и результатах мониторинга выбросов углекислого газа. Рекомендуется также уделить больше внимания экологическим воздействиям добычи нефти и газа в экологически уязвимых морских и береговых зонах.

- Отчет за 2011 г. структурирован и написан так, чтобы быть доступным широкому кругу заинтересованных сторон. Технические термины разъясняются, в Отчет включен глоссарий. Отчет издается на двух языках – русском и английском. При этом рекомендуется продолжить работу, направленную на то, чтобы оптимально распределить большой объем включенной в Отчет информации между различными форматами и каналами ее представления, включая максимально широкое использование возможностей Интернета: такое распределение является одной из важных предпосылок развития интегрированной отчетности.

24 марта 2012 г.

ЕЛЕНА ФЕОКТИСТОВА

Директор Центра корпоративной социальной ответственности и нефинансовой отчетности РСПП

Отчет в области устойчивого развития ОАО «Газпром нефть» за 2011 год подготовлен на хорошем качественном уровне, демонстрирует последовательность и прогресс развития процесса отчетности в Компании.

Из Отчета следует, что вопросы устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности рассматриваются в Компании как вопросы стратегического значения. Представленная информация отражает позицию Компании в отношении заявленных приоритетов и целей устойчивого развития, освещает подходы к управлению в этой сфере, стратегию и основные достигнутые в отчетный период результаты по ключевым направлениям деятельности, включая экономическую, экологическую и социальную составляющие. В развернутом виде освещаются подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами.

Обеспечивается преемственность информации с предыдущим Отчетом. Сведения Отчета в области устойчивого развития и Годового отчета Компании, подготовка которых синхронизирована по времени, взаимно дополняют друг друга, что позволяет более полно и комплексно представить заинтересованным сторонам деятельность Компании и оказываемые ею воздействия на внешнее сообщество.

Следует особо отметить примененный в ходе подготовки Отчета новаторский подход к анализу ответственной деловой

практики Компании, основанный на использовании положений международного стандарта ISO 26000:2010 и Рекомендаций РСПП по самооценке деятельности компании в соответствии с принципами социальной ответственности на основе этого стандарта.

«Газпром нефть» в числе первых компаний в российской практике провела по ряду важных аспектов организации своей деятельности внутреннюю самооценку в соответствии с принципами, зафиксированными в ISO 26000:2010, и сообщила об этом в Отчете за 2011 г. Тем самым сделан существенный шаг в развитии управления в сфере устойчивого развития и повышению культуры корпоративной нефинансовой отчетности. Компания демонстрирует понимание и признание принятых на международном уровне принципов социальной ответственности и устойчивого развития, предлагая заинтересованным сторонам ясную систему координат для оценки своей деятельности и платформу для диалога.

Следует ожидать, что в дальнейшем Компания будет расширять область самооценки в соответствии с положениями стандарта в ISO 26000:2010 и последовательно продвигаться в направлении интеграции принципов социальной ответственности в бизнес-процессы, включая все уровни управления и сферы ответственности.

Отмечая достоинства Отчета, рекомендую обратить внимание на имеющиеся возможности дальнейшего повышения качества отчетной информации:

- было бы полезным сопровождать информацию о целях устойчивого развития,

которая четко изложена в Отчете, сведениями о конкретных планах по их достижению в следующем отчетном периоде и соответствующих индикаторах оценки ожидаемых результатов;

- сведения о полученных результатах будут лучше восприниматься в соотношении с плановыми параметрами, что позволяет полнее оценить достигнутый прогресс, проблемы и точки роста;
- анализу проблемных аспектов следует уделять больше внимания;
- вопросы взаимодействия с заинтересованными сторонами будут представлены полнее за счет включения большего числа конкретных примеров и результатов взаимодействия.

Следует также последовательно продолжать курс на проведение независимого подтверждения Отчета, включая процедуру общественного заверения, что будет способствовать дальнейшему развитию и совершенствованию процесса отчетности в Компании и соответствует лучшим практикам в этой области.

26 марта 2012 г.



ВЕРОНИКА КАБАЛИНА

Профессор, заведующая кафедрой
управления человеческими ресурсами
факультета менеджмента НИУ ВШЭ,
Директор АНО «Институт сравнитель-
ных исследований трудовых отно-
шений»

Когда компания выпускает уже не первый нефинансовый отчет — а рассматриваемый Отчет компании «Газпром нефть» (далее — Отчет) является уже шестым Отчетом в области устойчивого развития, — у заинтересованного читателя возникает вопрос: что нового сделала Компания за прошедший год и стала ли информация об этом более интересной и доступной в Отчете.

Отвечая на этот вопрос, можно отметить в Отчете за 2011 г. как расширение информационного поля, так и ряд новых подходов к представлению информации, отражающих развитие практики Компании в сфере устойчивого развития.

В Отчете представлена информация не только об успешных производственных и финансовых итогах отчетного года, но и о формировании условий устойчивого развития, в числе которых капитальные вложения в модернизацию производства, инвестиции в зарубежные проекты и проекты развития новых активов. По сравнению с предыдущим Отчетом расширено освещение вопросов управления в сфере устойчивого развития, больше внимание уделено роли Совета директоров, отражены также изменения в системе управления, в

том числе организационно-структурные изменения, которые свидетельствуют о гибком реагировании Компании на изменения условий деятельности.

На основе представленной в Отчете информации можно сделать вывод о том, что Компания применяет интегрированный подход к формированию системы управления, включает в нее механизмы реагирования на актуальные общественные проблемы. Сообщается о внедрении в «Газпром нефти» Интегрированной системы управления рисками (ИСУР) и разработке программы по управлению коррупционными рисками.

Отклик на актуальные общественные запросы можно обнаружить и в разделе Отчета по региональной политике и развитию местных сообществ, где освещаются новые формы организации благотворительной деятельности. В Отчет включена информация по актуальным вопросам охраны окружающей среды, представлен опыт отдельных компаний, входящих в состав «Газпром нефти». Более развернуто, по сравнению с предыдущим Отчетом, представлены основные положения корпоративной Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды и обязательства Компании в этих областях.

В целом в Отчете за 2011 г. информация представляется в более структурированном и четком виде, по ряду показателей расширен периметр отчетности. Практика подготовки отчетности в области устойчивого развития начала распространяться и на зарубежные предприятия Компании: в 2011 г. входящая в состав «Газпром нефти» сербская компания NIS стала первой компанией в

Сербии, подготовившей Отчет в области устойчивого развития по международным стандартам.

Впервые к анализу и публичной оценке выпускаемого Компанией Отчета были привлечены независимые эксперты. Компания продолжает работу по улучшению качества отчетности в соответствии с Руководством GRI. При подготовке Отчета была использована последняя версия этого стандарта — G3.1. В Отчет включен также ряд показателей отраслевого приложения GRI для нефтегазового сектора. Компания одной из первых в России начала работу с новым международным стандартом в сфере социальной ответственности — ISO 26000:2010 — и на страницах Отчета поделилась своими подходами к проведению внутренней оценки на основе этого стандарта.

В каком направлении двигаться дальше? Отчасти на этот вопрос отвечает сама Компания, помещая в каждом разделе Отчета свое видение перспективы 2012 г. Следует также отметить, что в Отчете за 2011 г. раскрыты планы Компании относительно развития нефинансовой информации и здесь Компания опирается как на накопленный опыт, так и на сформировавшиеся в последние годы международные тенденции. В очередной раз Компания демонстрирует свою приверженность следованию передовой практике, заявляя о намерении в ближайшей перспективе перейти

к подготовке и публикации интегрированного корпоративного отчета.

В качестве зоны ближайшего развития нефинансовой отчетности Компании я вижу две темы. В Отчете за 2011 г. значительное место (большее, чем в предыдущем Отчете) посвящено взаимодействию с заинтересованными сторонами. При этом хотелось бы видеть более подробное освещение процесса информационного обмена с «внешними» заинтересованными сторонами и его результатов. Такие примеры в Отчет включены, но представляется, что их количество следует расширить. Это подняло бы тему взаимодействия с заинтересованными сторонами на качественно новый уровень и позволило бы яснее показать, какое место в реализации стратегии развития занимают механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами, в том числе новые механизмы, интегрирующие их интересы в процесс принятия управленческих решений.

Значительное внимание в Отчете уделяется работе с персоналом. Однако, как представляется, Отчет выиграл бы от включения «живых голосов» работников, мнений и пожеланий конкретных людей.

26 марта 2012 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ИНДЕКС СТАНДАРТНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ОТЧЕТНОСТИ GRI

В настоящем Отчете применялись показатели, рекомендуемые «Руководством по отчетности в области устойчивого развития» Глобальной инициативы по отчетности в версии G3.1. В Отчете использованы также некоторые показатели отраслевого приложения GRI для нефтегазового сектора (обозначены в общей таблице индексом OG).

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия*	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
1.1	Заявление руководства организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии.	•	Обращение Председателя Совета директоров. Обращение Председателя Правления.	4-5, 6-7
1.2	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей.	•	Обращение Председателя Совета директоров. Обращение Председателя Правления. О Компании. Стратегия устойчивого развития. Развитие кадрового потенциала. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда. Региональная политика и развитие местных сообществ.	4-5, 6-7, 10, 30, 38, 58, 73, 94
2.1	Название организации.	•	Полное наименование: Открытое акционерное общество «Газпром нефть». Сокращенное наименование: ОАО «Газпром нефть».	
2.2	Основные бренды, виды продукции/услуг.	•	О Компании.	11, 14
2.3	Структура организации, включая основные подразделения, операционные компании, дочерние компании и совместные предприятия.	•	О Компании.	14-16
2.4	Расположение штаб-квартиры организации.	•	190000, Россия, Санкт-Петербург, ул. Почтамтская, д.3-5.	
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.	11-13
2.6	Характер собственности, организационно-правовая форма.	•	О Компании. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	9, 34
2.7	Рынки, на которых работает организация (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров).	•	О Компании. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	14-16, 41-47
2.8	Масштаб организации.	•	О Компании. Развитие кадрового потенциала. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Раскрывается информация об объеме продаж в денежном выражении (выручка) в целом по Компании. Информацию о распределении выручки от реализации по регионам Компания считает конфиденциальной. Данные о затратах в целом по Компании опубликованы в Годовом отчете ОАО «Газпром нефть» за 2011 г., с. 89. Компания считает распределение затрат по регионам конфиденциальной информацией.	18, 20-21, 41, 57

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
2.9	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности, произошедшие на протяжении отчетного периода.	●	О Компании.	15
2.10	Награды, полученные в отчетном периоде.	●	О Компании. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Развитие кадрового потенциала. Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда. Региональная политика и развитие местных сообществ.	41, 43, 45, 61, 79, 108
3.1	Отчетный период.	●	Об Отчете.	1
3.2	Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались).	●	2010 г.	
3.3	Цикл отчетности (годовой, двухгодичный).	●	Годовой.	
3.4	Контактная информация для вопросов по отчету.	●	Контакты и обратная связь.	128
3.5	Процесс определения содержания отчета.	●	Об Отчете. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	2, 53-54
3.6	Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании; мощности, сданные в аренду; СП; поставщики).	●	Об Отчете. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	1-2, 53-54
3.7	Ограничения области охвата или границ отчета.	●	Об Отчете.	1-2
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 предприятиям, доля Компании в которых более 50 %. По ряду показателей экологического воздействия включена также информация по компаниям с долевым участием 50 %. Эти случаи специально оговариваются в тексте Отчета.	
3.9	Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет.	●	Об Отчете.	1-2
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.	
3.11	Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах и методах, примененных в отчете.	●	Об Отчете. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	1-2, 53-54
3.12	Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в Отчете.	●	Индекс стандартных элементов отчетности GRI.	116-125
3.13	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета.	●	Об Отчете. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	1-2, 53-54

* Степень раскрытия информации в соответствии с требованиями «Руководства» GRI: ● — полностью, ● — частично, ○ — нет информации;
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.
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.	•	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	34-37
4.2	Указание на то, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером Компании.	•	Не является.	
4.3	Для организаций, имеющих унитарный совет директоров, укажите количество и гендерный состав независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству Компании.	•	В настоящее время Совет директоров Компании не включает независимых директоров. 9 из 10 членов Совета директоров являются неисполнительными директорами. Гендерный состав: одно из 10 мест в Совете директоров занимает женщина.	
4.4	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации.	•	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	34-37, 41-42
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).	•	Управление в сфере устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	36
4.6	Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликтов интересов.	•	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	37
4.7	Процессы определения состава, квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа и его комитетов.	•	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами. См. также Годовой отчет ОАО «Газпром нефть» за 2011 г., с 128-132.	35-36
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.	•	Стратегия устойчивого развития. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	10, 35-37
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 и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	35-38
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 и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	36

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
4.11	Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности.	•	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда. Развернутое объяснение см. Отчет в области устойчивого развития ОАО «Газпром нефть» за 2010 г., с. 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 формально не присоединилась к какой-либо из таких инициатив. При этом Компания руководствуется принципами, зафиксированными в международном стандарте ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности) и публикует отчетность в области устойчивого развития, ориентированную на Руководство Глобальной инициативы по отчетности (GRI).	
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 и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	46
4.14	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействует организация.	•	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	39
4.15	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия.	•	Стратегия устойчивого развития. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	39
4.16	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по форме и типу заинтересованных групп.	•	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	40-47
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.	•	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	54
ЕС1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам.	•	О Компании. Развитие кадрового потенциала. Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда. Региональная политика и развитие местных сообществ. См. также Годовой Отчет ОАО «Газпром нефть» за 2011 г., с. 89.	18, 20-21, 61, 80, 93
ЕС2	Финансовые аспекты и другие риски и возможности для деятельности организации в связи с изменением климата.	•	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	82
ЕС3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами.	•	Финансовый отчет ОАО «Газпром нефть» за 2011 г., с. 14.	
ЕС4	Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти.	•	В 2011 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.	

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
EC5	Диапазон соотношений заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации с разбивкой по полу.	○		
EC6	Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности организации.	○		
EC7	Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности организации.	○		
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь для общественного блага, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия.	●	Региональная политика и развитие местных сообществ.	93, 96-97
EC9	Понимание и описание существенных не прямых экономических воздействий, включая область влияния.	●	О Компании. Стратегия устойчивого развития. Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Региональная политика и развитие местных сообществ.	10, 30-31, 92-94
OG11	Объем и тип доказанных запасов и объем добычи.	●	О Компании.	9
EN1	Использованные материалы с указанием массы или объема.	●	О Компании.	21
EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы.	○		
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников.	○		
EN4	Косвенное использование энергии с указанием первичных источников.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда. Данные приведены без указания первичных источников энергии.	89
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	89-90
EN6	Инициативы по предоставлению энергоэффективных или основанных на использовании возобновляемой энергии продуктов и услуг и снижение потребности в энергии в результате этих инициатив.	●	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	35, 82, 89-90
EN7	Инициативы по снижению косвенного энергопотребления и достигнутое снижение.	○	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	83
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации.	○		
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	83

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
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.	○		
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	88
EN13	Сохраненные или восстановленные местообитания.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	86
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразие.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	90
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: экологическая безопасность, охрана труда.	88
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы.	○	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	
EN17	Прочие существенные косвенные выбросы парниковых газов с указанием массы.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	81
EN18	Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	81-82
EN19	Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	81
EN20	Выбросы в атмосферу NO _x , SO _x и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	81
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	82-83
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	87
EN23	Общее количество и объем существенных разливов.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	86
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.	○		
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.	○		

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия.	●	Управление в сфере устойчивости развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	43-45
EN27	Доля проданной продукции и ее упаковочных материалов, возвращаемой для переработки производителю с разбивкой по категориям.	○		
EN28	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение экологического законодательства и нормативных требований.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	80
EN29	Значимое воздействие на окружающую среду перевозок продукции и других товаров и материалов, используемых для деятельности организации, и перевозок рабочей силы.	○		
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды, с разбивкой по типам.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	80
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, полу, договору о найме и региону.	●	Развитие кадрового потенциала.	57-58, 93
LA2	Общее количество принятых на работу сотрудников и текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону.	●	Развитие кадрового потенциала.	57-58
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 значимым регионам деятельности.	●	Развитие кадрового потенциала.	61, 63-64
LA4	Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами.	○		
LA5	Минимальный период уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении.	●	Развитие кадрового потенциала.	65
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 и по полу работников.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	78
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам, членам их семей и представителям населения в отношении тяжелых заболеваний.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	65, 73, 75

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами.	●	Развитие кадрового потенциала.	65
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год, в разбивке по категориям и по полу сотрудников.	●	Развитие кадрового потенциала.	68
LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры.	●	Развитие кадрового потенциала.	66-68
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры, в разбивке по полу сотрудников.	●	Развитие кадрового потенциала. Кадровая стратегия Компании и Корпоративный кодекс не предполагают возможности дискриминации по гендерному признаку. Гендерные характеристики не являются значимыми для участия в процедурах оценки результативности.	59-61
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия.	●	Развитие кадрового потенциала.	35-36, 58
LA14	Пропорция базового оклада женщин по категориям сотрудников.	●	Базовые оклады мужчин и женщин не отличаются.	
LA15	Доля вернувшихся на работу после отпуска по уходу за ребенком, в разбивке по полу сотрудников.	○		
HR1	Процент и общее число существенных инвестиционных соглашений, включающих положения об обеспечении прав человека или прошедших оценку с точки зрения прав человека.	○		
HR2	Доля существенных поставщиков и подрядчиков, прошедших оценку с точки зрения прав человека, и предпринятые действия.	○		
HR3	Общая совокупная продолжительность (в часах) обучения сотрудников политикам и процедурам, связанным с аспектами прав человека, значимыми для деятельности организации, включая долю обученных сотрудников.	○		
HR4	Общее число случаев дискриминации и предпринятые корректирующие действия.	●	В 2011 г. случаев дискриминации не было зафиксировано.	
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.	●	Деятельности, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам, не выявлено.	
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, в том числе со стороны значимых поставщиков, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда.	●	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.
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, в том числе со стороны значимых поставщиков, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда.	●	Деятельности, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, не выявлено.	
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.	
HR9	Общее число случаев нарушений, затрагивающих права коренных малочисленных народов, и предпринятые действия.	●	В 2011 г. случаев нарушений не было зафиксировано.	
HR10	Доля и общее число предприятий, где проводилась оценка соблюдения прав человека.	●	Соответствующие вопросы содержались в ежегодном исследовании социально-психологического климата на предприятиях Компании.	
OG9	Предприятия в регионах, где проживают местные малые народы и где практикуются специальные стратегии взаимодействия.	●	Региональная политика и развитие местных сообществ.	97, 101
HR11	Количество жалоб в связи с нарушениями прав человека, которые были разрешены при посредстве формальных механизмов урегулирования жалоб.	●	Не зафиксировано.	
SO1	Доля предприятий, где практикуется взаимодействие с местными сообществами, оценка воздействий и программы развития.	●	Все дочерние общества Компании.	
SO2	Доля и общее число бизнес-единиц, проанализированных в отношении рисков, связанных с коррупцией.	●	В настоящее время «Газпром нефть» разрабатывает программу по управлению коррупционными рисками, предусматривающую их минимизацию за счет внедрения превентивных процедур. В рамках программы планируется произвести оценку места коррупционного риска в системе управления рисками компании, разработать локальный нормативный акт, сформировать стратегию по коммуникационному сопровождению проекта и обучению сотрудников.	
SO3	Доля сотрудников, прошедших обучение антикоррупционным политикам и процедурам организации.	○		
SO4	Действия, предпринятые в ответ на случаи коррупции.	○		
SO5	Позиция в отношении государственной политики и участие в формировании государственной политики и лоббирования.	●	Управление в области устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	46
SO6	Общее денежное выражение финансовых и натуральных пожертвований политическим партиям, политикам, и связанным с ними организациям в разбивке по странам.	○		
SO7	Общее число случаев правовых действий в отношении организации в связи с противодействием конкуренции, практические подходы по недопущению монополистической практики и их результаты.	○		

Показатель	Описание показателя	Степень раскрытия	Расположение в Отчете: главы (данные могут быть также приведены непосредственно в таблице)	Стр.
SO8	Денежное значение значительных штрафов и общее число нефинансовых санкций, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований.	○		
SO9	Предприятия, имеющие значительный потенциал негативного воздействия на местные сообщества или фактически оказывающие такое воздействие.	●	Все предприятия в сфере добычи и переработки нефти и газа имеют значительный потенциал негативного экологического воздействия.	
SO10	Меры по предотвращению и минимизации негативных воздействий, внедряемые предприятиями, которые имеют значительный потенциал негативного воздействия на местные сообщества.	●	Безопасное развитие: экологическая безопасность, охрана труда.	47
OG10	Число и описание значительных конфликтов с местными сообществами и местными малыми народами.	●	В отчетный период значительных конфликтов не отмечено.	
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.	○		
PR2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий.	○		
PR3	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами, и доля значимых продуктов и услуг, в отношении которых действуют такие требования к информации.	○		
PR4	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг, в разбивке по видам последствий.	○		
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворенности потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя.	●	Управление в области устойчивого развития и взаимодействие с заинтересованными сторонами.	43-45
PR6	Программы по обеспечению соответствия законодательству, стандартам и добровольным кодексам в сфере маркетинговых коммуникаций, включая рекламу, продвижение продукции и спонсорство.	●	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.	○		
PR8	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителе.	○		
PR9	Денежное выражение существенных штрафов, наложенных за несоблюдение законодательства и нормативных требований, касающихся предоставления и использования продукции и услуг.	○		

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

ЗНАЧЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ТЕРМИНОВ И АББРЕВИАТУР

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

ГРП

Геолого-разведочные работы

ДЗО

Дочерние и зависимые общества

Заинтересованные стороны (стейкхолдеры)

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 контексте отчета термин обозначает ОАО «Газпром нефть» и все ее дочерние и зависимые общества.

Корпоративные коммуникации

Взаимодействие, в том числе обмен информацией, между Компанией и ее заинтересованными сторонами

КФМ

Комплекс фасовки масел

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

ОПР

Опытно-промышленная разработка

ОПЭ

Опытно-промышленная эксплуатация

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, зданиям, строениям и сооружениям, процессам производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации)

УКПГ

Установка комплексной подготовки газа

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

ЦПС

Центральный пункт сбора и подготовки нефти

ЦФО

Центральный федеральный округ

Шламовый амбар

Место хранения отходов бурения

ЯНАО

Ямало-Ненецкий автономный округ

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-G3.1

Обновленная третья версия международно признанной методики подготовки отчетности в области устойчивого развития, разработанной Глобальной инициативой по отчетности (GRI)

ISO 14001

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

NO_x

Оксиды азота

SO₂

Оксид серы

КОНТАКТЫ И ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Предлагая Вашему вниманию этот Отчет, мы рассчитываем 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, электронное сообщение или отправить факс, воспользовавшись следующей контактной информацией:

ОАО «Газпром нефть»
190000, Россия, Санкт-Петербург, ул. Почтамтская, д. 3-5
Тел.: +7 (812) 363-31-52,
8 (800) 700-31-52
Факс: +7 (812) 363-31-51,
8 (800) 700-31-51
Блок корпоративных коммуникаций
bkk@gazprom-neft.ru

Другие контакты доступны на интернет-сайте Компании по ссылке:

<http://www.gazprom-neft.ru/company/contacts/>

Вы можете также отправить электронное сообщение на странице обратной связи Компании:

<http://www.gazprom-neft.ru/company/feedback.php>

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

