



## ОБЗОР В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» ЗА 2007-2009 ГОДЫ



ОБЗОР В ОБЛАСТИ  
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ»  
ЗА 2007-2009 ГОДЫ

# СОДЕРЖАНИЕ

- 1** ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» АЛЕКСАНДРА ДЮКОВА
- 3** РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ В 2007-2009 ГОДАХ
- 5** ОБ ОБЗОРЕ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
- 7** УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ
  - 8** ОПЕРАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОБЛАСТИ ОТВЕТСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ
  - 9** УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ
  - 10** ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ
- 15** ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ
  - 16** СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ
  - 18** ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2007-2009 ГОДАХ
  - 22** ПОЛИТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ – ТАКТИЧЕСКАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ
- 27** РАЗВИТИЕ И ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА
  - 28** ПОЛИТИКА И СТАНДАРТЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
  - 32** МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА
  - 34** СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
  - 36** ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА
- 43** ВКЛАД В РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ
  - 44** СТРАТЕГИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С РЕГИОНАМИ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ
  - 46** РЕГИОНАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ
  - 50** РАЗВИТИЕ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА
- 57** ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЗДОРОВЬЯ – БЕЗОПАСНОЕ РАЗВИТИЕ
  - 58** ВНЕДРЕНИЕ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ОХРАНЫ ТРУДА И ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ И СИСТЕМНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ
  - 62** ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
  - 64** ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ
- 72** ПРИЛОЖЕНИЕ. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ



Уважаемые коллеги!

Обзор в области устойчивого развития готовился в условиях экономического кризиса, который серьезным образом отразился на всем российском бизнесе. Однако я убежден, что кризис – явление временное. Мы продолжаем думать о долгосрочном развитии, и у нас есть все условия для эффективного роста и сбалансированного развития.

Амбициозная цель «Газпром нефти» – стать одним из крупнейших игроков на международном рынке – не может быть реализована без сильной команды профессионалов, способных эффективно решать стоящие перед компанией масштабные задачи. За последние годы мы много сделали для построения обновленной системы управления персоналом и прозрачной политики компенсаций и карьерного роста.

Работая над повышением эффективности, мы придаем большое значение социальной ответственности нашего бизнеса. Основные программы направлены на развитие интегрированной системы управления в области охраны окружающей среды и обеспечения промышленной безопасности, поддержку массового и профессионального спорта, помощь малочисленным народам Севера. Важным элементом социальной ответственности в регионах деятельности является конструктивное сотрудничество с органами власти.

Надеюсь, что Обзор поможет подвести итоги и обозначить наши дальнейшие шаги по повышению устойчивости компании в текущих сложных условиях.

Уверен, что бизнес «Газпром нефти» в надежных руках профессиональной команды.

**Александр ДЮКОВ**  
Председатель Правления  
ОАО «Газпром нефть»



# РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ В 2007-2009 ГОДАХ:

- 2007 год** | 2007 год должен был стать переломным: стабилизировать добычу нефти, определить стратегию бизнеса, цели и задачи, эффективную систему управления. Год действительно оказался знаковым, положив начало расширению ресурсной базы, отметившись стартом крупных проектов в сфере добычи и переработки нефти и реализации нефти и нефтепродуктов. Началась разработка новых управленческих инструментов и формирование собственной корпоративной культуры.
- 2008 год** | 2008 год подтвердил амбиции Компании - выйти в лидеры отрасли по эффективности во всех направлениях бизнеса, начать экспансию на зарубежных рынках. Реализация стратегических инициатив и проектов, в частности, приобретение 50% «Томскнефти» и 51% сербской компании NIS, позволила заложить фундамент для роста и стабильности в последующие годы.
- 2009 год** | В 2009 году стратегия Компании осталась прежней – рост бизнеса. По итогам I квартала показатели эффективности Компании – лучшие среди крупнейших участников нефтяной отрасли России. Для того чтобы остаться лидером, Компания должна реализовать стратегические инициативы в направлении повышения эффективности бизнес-процессов, используемых ресурсов и производственных мощностей.

# ОБ ОБЗОРЕ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Устойчивое развитие и открытость диалогу – ценности, испытание на верность которым проходят сегодня многие компании. Экономическая нестабильность быстро указывает на малоэффективные корпоративные практики и принципы. И, напротив, диктует спрос на то, что в мировой кризис может быть настоящим ориентиром для членов рабочего коллектива, партнеров и клиентов. Сохраняя традицию отчетности устойчивого развития, «Газпром нефть» подтвердила свою готовность следовать лидерской стратегии. «Газпром нефть» не отказывается от принятых на себя обязательств.

В формате ежегодного отчета сложно показать непрерывность усилий Компании по достижению стратегических целей. Влияние мирового экономического кризиса на некоторые показатели Компании может быть неверно воспринято как коррекция корпоративных приоритетов. Обзор за 2007-2009 годы, напротив, дает возможность оценить поступательность, с которой в разное время Компания двигалась к обозначенным целям – эффективному бизнесу, международной репутации, социальной защищенности сотрудников и безопасному производству. На разных этапах пути скорость движения была неодинаковой. Причиной тому и общеэкономические условия, и конъюнктура нефтяного рынка, и продуктивность работы персонала «Газпром нефти». Ближайшее будущее предъявляет Компании ряд серьезных вызовов, однако выраженная в цифрах и результатах приверженность устойчивому развитию служит залогом того, что коллектив «Газпром нефти» сможет преодолеть все трудности и превратить их в новые возможности.

Задачи, которые поставлены Компанией еще в 2007 году и отражены в среднесрочной стратегии на 2008-2010 годы, сохраняют свою значимость. Экологические, социальные, образовательные программы, часто рассчитанные не на один год, в значительной степени сохраняются, образуя преемственность и устойчивость в развитии Компании. «Газпром нефть» не прекращает активную инвестиционную деятельность, начатую в 2007 и 2008 годах. В ходе своего становления в качестве глобальной компании, «Газпром нефть» продолжит приобретение зарубежных активов, в дополнение к покупкам 2008-2009 года – «Томскнефти», сербской нефтяной компании NIS и итальянскому заводу по производству масел и смазок.

Компания твердо придерживается избранного вектора улучшений и преобразований во всех обозначенных Обзором направлениях: управлении устойчивым развитием, экономической деятельности, работе с персоналом, в вопросах социальной активности Компании в регионах и взаимодействию с поставщиками и потребителями, политике по экологии и промышленной безопасности.

Кроме того, кризис предоставляет уникальные возможности по снижению издержек, увеличению эффективности, повышению производительности. У «Газпром нефти» есть все ресурсы, чтобы развивать и воплощать свои лидерские амбиции и выйти из кризиса с еще более ясными перспективами устойчивого развития.



# УПРАВЛЕНИЕ

УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

## ОПЕРАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОБЛАСТИ ОТВЕТСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ

### РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ОТВЕТСТВЕННОМ РАЗВИТИИ

В 2007-2008 годах сформировалась новая команда топ-менеджмента «Газпром нефти» – самая молодая среди российских нефтяных компаний. В Компанию пришли амбициозные перспективные управленцы с опытом успешных проектов в ведущих российских и международных бизнес-структурах.

Под их руководством «Газпром нефть» превратилась в одного из самых динамично развивающихся участников рынка. В 2007 и 2008 годах «Газпром нефть» показала лучшие результаты по чистой удельной прибыли среди пяти крупнейших нефтяных компаний России. Несмотря на мировой экономический кризис, итог 2008 года – лучшие в истории Компании показатели чистой прибыли и EBITDA по стандартам US GAAP. I квартал 2009 года подтвердил компетенции лидеров «Газпром нефти», финансово-экономические показатели Компании – лучшие в отрасли.

При ориентации на эффективность топ-менеджмент «Газпром нефти» придает большое значение внедрению принципов и практик устойчивого развития в масштабах всей Компании, включая дочерние общества. Стратегическая цель «Газпром нефти» – занимать лидирующие позиции среди нефтегазовых компаний мира в области устойчивого развития. Вопросы поддержки персонала, экологии, взаимоотношений с регионами тесно увязаны с производственно-экономическими приоритетами.

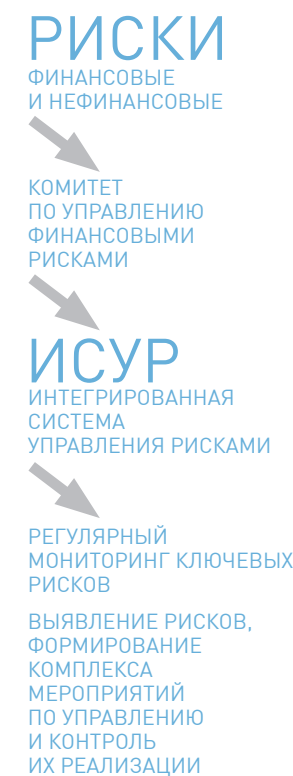
### КЛЮЧЕВЫЕ КОДЕКСЫ И ПОЛИТИКИ

Начиная с 2007 года «Газпром нефть» приняла ряд Политик и Кодексов, закрепляющих приверженность Компании устойчивому развитию. Например, в 2007-2008 годах были приняты Политика в области благотворительности, Политика в области управления проектами, Политика документационного обеспечения управления, Политика информационной безопасности, Политика по стратегическому планированию, Политика в области управления рисками, Политика в области информационных технологий, Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, Корпоративный кодекс.

В свою очередь, они стали основой для разработки многих стандартов и проектов, непосредственно вносящих вклад в устойчивое развитие Компании. В 2009 году Компания продолжит внедрение разработанных документов, например, в области корпоративной этики и риск-менеджмента.

**В 2007 И 2008 ГОДАХ «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» ПОКАЗАЛА ЛУЧШИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ЧИСТОЙ УДЕЛЬНОЙ ПРИБЫЛИ СРЕДИ ПЯТИ КРУПНЕЙШИХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ РОССИИ. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» – ЗАНИМАТЬ ЛИДИРУЮЩИЕ ПОЗИЦИИ СРЕДИ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОМПАНИЙ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.**

## УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ



Выявление, анализ и управление рисками – важная составная часть устойчивого развития «Газпром нефти». Поэтому для всех сотрудников необходимо понимание принятых в Компании подходов к управлению рисками. Стремясь повысить эффективность деятельности Компании с помощью системного подхода к рискам, в ноябре 2008 года «Газпром нефть» приняла Политику в области управления рисками. Цель Компании в области управления рисками – обеспечить дополнительные гарантии достижения стратегических целей за счет раннего предупреждения/выявления рисков и эффективного управления ими. Финансовые риски находятся в компетенции комитета по управлению финансовыми рисками, созданного в 2008 году. Его задача – выявление рисков, формирование комплекса мероприятий по управлению ими и контроль за их реализацией, что позволяет снизить потенциальный ущерб от реализации рисков и способствует достижению целей Компании в области управления финансами.

Нефинансовые риски распределены по всем направлениям корпоративной деятельности. «Газпром нефть» установила необходимость применения работниками риск-ориентированного подхода во всех сферах своей деятельности и на всех уровнях Компании.

Правление «Газпром нефти» проводит регулярный мониторинг ключевых рисков для Компании. Основным инструментом риск-менеджмента в «Газпром нефти» стала Интегрированная система управления рисками (ИСУР), разработанная и внедренная в Корпоративном центре в 2008 году. Внедрение данного подхода обеспечивает прозрачность и доступность информации о рисках, что позволяет оперативно определять стратегию реагирования, разрабатывать мероприятия по управлению рисками и проводить мониторинг эффективности их реализации. Стандарт ИСУР будет утвержден в 2009 году.

Первым шагом внедрения ИСУР в корпоративную практику стало формирование в начале 2008 года реестра ключевых рисков и рискообразующих факторов на основе интервью с руководителями подразделений и топ-менеджерами Компании. Следующим этапом стало составление карточек рисков, содержащих всю информацию о риске, его оценку и перечень мероприятий по управлению им. В рамках работы по уточнению реестра ключевых рисков начат процесс внедрения ИСУР на уровне блоков и самостоятельных подразделений Корпоративного центра. В 2008 году тренинги по управлению рисками прошли 42 сотрудника блоков и подразделений прямого подчинения.

Следующей вехой в развитии риск-менеджмента в Компании является внедрение ИСУР в дочерних и зависимых обществах в 2009-2010 годах. В 2008 году стартовал пилотный проект по развертыванию ИСУР на Омском НПЗ. В результате, ИСУР станет неотъемлемой частью системы корпоративного управления Компании.



# ДИАЛОГ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

## КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Дополнительную устойчивость «Газпром нефти» придают знание и учет позиции заинтересованных сторон.

Стремясь принимать решения в условиях максимальной информированности – собственной и заинтересованных сторон – «Газпром нефть» получает обратную связь от акционеров, инвесторов, персонала, государства, общественных организаций и граждан. Так, в 2007-2009 годах Компания проводила опросы сотрудников для оценки социально-психологического климата в коллективах, участвовала в отраслевых деловых и научно-практических конференциях, менеджмент Компании на регулярной основе встречался с инвесторами и акционерами, два раза в год проводились расширенные заседания с участием руководителей всех дочерних и зависимых обществ, а также лидеров профсоюзов.

Новости о событиях в Компании и ее позиции на рынке оперативно освещали интернет-сайт «Газпром нефти» и корпоративные СМИ: журнал «Сибирская нефть», газеты «Нефтегазета» (основана в 2008 году), «Сибирский нефтяник», «Слово нефтяника», «Наше дело» и «Муравленковские новости». Информационное поле вокруг Компании поддерживали пресс-релизы, интервью руководителей, буклеты, публикации в федеральной и региональной прессе. Многие вопросы освещены в Годовом отчете «Газпром нефти».

## ИНФОРМИРОВАНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН ОБ ОТЧЕТНОСТИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Один из значимых каналов коммуникации Компании с заинтересованными сторонами – отчетность в области устойчивого развития. Ее адресат не только инвесторы и акционеры, но также сотрудники, региональные администрации, общественные организации – то есть все, кто испытывает потребность в дополнительном знании о Компании, принципах и результатах ее работы.

«Газпром нефть» создавалась на базе основного актива – компании «Сибнефть», приобретенной в 2006 году группой «Газпром». «Сибнефть» выпустила два отчета, посвященных социальному развитию. «Газпром нефть» учла опыт предшественника, выпустив в 2007 году обзор корпоративных социальных программ «Газпром нефть»: «Социальные горизонты». Однако, приступая к созданию первого в своей истории отчета в области устойчивого развития, Компания выбрала путь следования мировым стандартам. В конце 2007 года было принято решение

**«ОТЧЕТ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЗА 2007 ГОД» ЗАСВИДЕТЕЛЬСТВОВАЛ РАСШИРЕНИЕ КОММУНИКАЦИИ КОМПАНИИ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ. В ДОКУМЕНТЕ ВПЕРВЫЕ БЫЛИ ПУБЛИЧНО РАСКРЫТЫ МНОГИЕ ДАННЫЕ ПО КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ, ЭКОЛОГИИ И ОХРАНЕ ТРУДА.**



наладить систему сбора информации для отчета на основе требований Руководства G3 и Рекомендаций IRIECA/API по добровольной отчетности в области устойчивого развития для нефтегазовых компаний.

Выпущенный в 2008 году «Отчет «Газпром нефти» в области устойчивого развития за 2007 год» засвидетельствовал расширение коммуникации Компании с заинтересованными сторонами. В документе впервые были публично раскрыты многие данные по кадровой политике, экологии и охране труда. Отчет в области устойчивого развития «Газпром нефти» за 2007 год внесен в Национальный регистр нефинансовых корпоративных отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей.

«Газпром нефть» представила проект отчета на встречах с широким кругом заинтересованных сторон в Омске и экспертами в области социальной отчетности в Москве, чтобы обеспечить высокое качество отчета и его полезность для заинтересованных сторон и самой Компании.

Круглый стол, проведенный в Омске в апреле 2008 года, собрал менеджмент «Газпром нефти», Омского НПЗ, представителей органов государственной власти, представителей местного сообщества, общественных организаций и СМИ. Документ получил позитивные отзывы и конструктивные замечания. Участники круглого стола отметили, что факт подготовки и публикации отчета говорит об открытости Компании.

В продолжение общественных и экспертных обсуждений отчета 14 мая 2008 года в Москве собрались специалисты по КСО (корпоративной социальной отчетности) из компаний, рейтинговых агентств, экологических и исследовательских организаций и вузов. С комментариями по проекту отчета выступили 16 внешних экспертов. Среди прочего было предложено предоставлять больше информации о международных и национальных инициативах, к которым Компания собирается присоединиться, а также уделить внимание нефинансовым рискам.

Полученные замечания и предложения позволили существенно улучшить качество отчетности Компании в области устойчивого развития.

## ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННЫМ РАЗВИТИЕМ НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

### ЦЕЛИ → СТАТУС РЕАЛИЗАЦИИ

Систематизация диалога с внешними заинтересованными сторонами

В 2007-2009 годах Компания активно участвовала в деловых и научно-практических конференциях, встречи менеджмента и акционеров стали более регулярными. Медийными каналами коммуникации были корпоративные газеты, журналы и сайт, интервью и пресс-релизы для СМИ

Выпуск отчетов об устойчивом развитии с учетом замечаний заинтересованных сторон по опубликованному Отчету за 2007 год

Выпущенный в 2008 году «Отчет «Газпром нефти» в области устойчивого развития за 2007 год» внесен в Национальный регистр нефинансовых корпоративных отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей. Замечания заинтересованных сторон по документу были учтены при подготовке Обзора об устойчивом развитии Компании в 2007-2009 годах

Разработка и утверждение ключевых кодексов и политик ответственного развития и их внедрение на всех предприятиях Компании

В 2007-2008 годах были приняты Политика в области благотворительности, Политика в области управления проектами, Политика документационного обеспечения управления, Политика информационной безопасности, Политика по стратегическому планированию, Политика в области управления рисками, Политика в области информационных технологий, Политика в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, Корпоративный кодекс

Развитие системы управления финансовыми рисками

Основным инструментом риск-менеджмента в «Газпром нефти» стала Интегрированная система управления рисками (ИСУР), разработанная и внедренная в Корпоративном центре в 2008 году. В ноябре 2008 года «Газпром нефть» приняла Политику в области управления рисками



# ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

## СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

«Газпром нефть» в 2007–2009 годах продолжала развивать традиционные направления своей деятельности в России и за ее пределами – добычу нефти и газа, переработку нефти, оптовые и розничные продажи нефти и нефтепродуктов, включая специализированные направления (авиатопливо, дизельное топливо для судов, смазочные материалы), предоставление специализированных услуг в том числе за рубежом в области нефтегазодобычи, включая геологоразведку, бурение, строительство и ремонт скважин и трубопроводов. Все проекты и инициативы Компании были ориентированы на цели развития «Газпром нефти» до 2020 года, сформулированные в долгосрочной стратегии, принятой в 2007 году. К 2020 году Компания должна достичь:

- объема разведанных извлекаемых запасов углеводородов на уровне 2200–2400 млн тонн;
- объема добычи нефти на уровне 90–100 млн тонн;
- объема собственной переработки на уровне 70–80 млн тонн;
- широты розничной сети на уровне 5000–5500 АЗК;
- объема продаж нефтепродуктов в «премиальных сегментах» на уровне 40 млн тонн.

Достигая заявленных целей в 2007–2009 годах, «Газпром нефть» существенно расширила свое присутствие в российской нефтегазовой отрасли, в том числе за счет покупок новых активов. В конце 2007 года Компания приобрела 50% акций «Томскнефти» и заключила соглашение с владельцем другой половины акций предприятия – «Роснефтью». В начале 2008 года «Газпром нефть» достигла договоренности о совместном управлении Московским НПЗ с его другими акционерами. Разумеется, на бизнесе и корпоративных инициативах «Газпром нефти» отразилось падение мировых цен на нефть с 85 долларов за баррель в начале 2008 года и 140 долларов в середине 2008-го до 35 долларов за баррель в январе 2009 года. Но взвешенная инвестиционная политика, низкий уровень кредитных заимствований и создание собственных финансовых резервов позволяют Компании полностью выполнять все свои обязательства и делают ее положение устойчивым на российском и международном рынках.

В феврале 2009 года «Газпром нефть» завершила сделку по приобретению 51% акций сербской компании NIS – одного из лидеров нефтегазового сектора Центральной и Восточной Европы, добывающего в среднем 1 млн тонн нефти в год, с мощностями по переработке на 7,3 млн тонн. Через приобретенную сербскую компанию NIS «Газпром нефть» сможет выйти не только на рынок Сербии, но и на другие европейские рынки. С NIS предполагается маркетинговая и производственная синергия другого нового актива Компании – завода по производству масел и смазок в городе Бари (Италия), купленного в апреле 2009 года у Chevron Global Energy. Мощность завода – 30 тыс. тонн масел и 6 тыс. тонн смазочных материалов в год. Вся продукция предприятия отвечает европейским стандартам качества.

**ВЗВЕШЕННАЯ ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА, НИЗКИЙ УРОВЕНЬ КРЕДИТНЫХ ЗАИМСТВОВАНИЙ И СОЗДАНИЕ СОБСТВЕННЫХ ФИНАНСОВЫХ РЕЗЕРВОВ ПОЗВОЛЯЮТ КОМПАНИИ ПОЛНОСТЬЮ ВЫПОЛНЯТЬ ВСЕ СВОИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» НЕ ИЗМЕНИЛИСЬ.**



# ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В 2007-2009 ГОДАХ

2007-2008 годы стали лучшими для экономики Компании за всю ее историю. Рост EBITDA в 2008 году составил 28% (в 2007-м – 10%), а чистая прибыль увеличилась на 12,5% (в 2007-м на 13,2%). Вследствие резкого падения мировых цен на нефть в IV квартале 2008 года прибыль Компании, так же как и других российских нефтяных компаний, резко сократилась, но с помощью мероприятий по оптимизации деятельности и структуры ситуацию удалось переломить уже в I квартале 2009 года.

Одним из позитивных факторов для нефтяной отрасли были меры по снижению налоговой нагрузки российского правительства, принятые в 2008 году, – снижение экспортной пошлины, налога на добычу полезных ископаемых, обнуление налоговых ставок на ввоз уникального оборудования. «Газпром нефть» была активным участником диалога нефтяных компаний с правительством. Компания обосновывала целесообразность снижения налоговой нагрузки в условиях новых экономических обстоятельств на примере своей деятельности. В результате принятых мер по поддержанию нефтяной отрасли в 2009 году «Газпром нефть» получит около 10 млрд руб. дополнительной прибыли, которую частично инвестирует в добычу и переработку и направит на компенсацию роста тарифов естественных монополий.

«Газпром нефть» вносит существенный вклад в развитие экономики России. В 2007-2009 годах Компания традиционно инвестировала прибыль в поддержание и развитие устойчивой производственной деятельности, в рациональное использование нефтегазовых ресурсов, создание новых рабочих мест и выплату зарплат сотрудникам. Созданная стоимость также распределялась на выплату дивидендов акционерам, федеральных и региональных налогов, на финансирование программ социально-экономического партнерства и благотворительные проекты в регионах.

Экономические успехи позволяют «Газпром нефти» быть одним из крупнейших налогоплательщиков России. В 2008 году Компания заплатила налогов (без налога на прибыль) в сумме 5, 237 млрд долларов – на 52,6% больше, чем в 2007 году. Кроме того, налоговые выплаты на прибыль составили 1, 730 млрд долларов, что на 47,6% больше, чем в 2007 году. Платежи по экспортным пошлинам «Газпром нефти» в 2008 году выросли на 64,6% – до 7, 217 млрд долларов. Своевременные отчисления в бюджеты всех уровней Компания рассматривает как часть своей социальной ответственности и основу для развития социальных проектов (см. табл.).

**В 2008 ГОДУ КОМПАНИЯ ЗАПЛАТИЛА НАЛОГИ – КРОМЕ НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ – НА СУММУ 5,237 МЛРД. ДОЛЛАРОВ – НА 52,6% БОЛЬШЕ, ЧЕМ В 2007-М.**

**СЛОЖНЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА КОМПАНИЯ ВОСПРИНИМАЕТ КАК ВЫЗОВ И СТИМУЛ РАБОТАТЬ ЭФФЕКТИВНЕЕ. ЭКОЛОГИЗАЦИЯ ПРОДУКТОВ – ОБЩИЙ ТРЕНД ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ ДЛЯ КОМПАНИИ. ОБЪЕМ РЕАЛИЗАЦИИ НЕФТЕПРОДУКТОВ НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ В 2008 ГОДУ ВЫРОС НА 17,2%**

Основные производственные показатели	2008	2007	2006	2008/2007,%	2007/2006, %
• Запасы нефти, млн барр.	4 488	4 823	4 476	-6,95	7,75
• Запасы газа, млрд куб. фут.	2 154	728	1 041	195,68	-30,05
• Запасы углеводородов, млн барр. н. э.	4 847	4 945	4 650	-1,97	6,34
• Добыча нефти консолидируемыми дочерними обществами, млн барр.	228,60	243,20	243,30	-6,00	-0,04
• Добыча нефти с учетом доли в добыче заависимых обществ, учитываемых по методу долевого участия («Славнефть» и «Томскнефть»), млн барр.	337,30	319,40	318,00	5,60	0,44
• Переработка нефти на собственных НПЗ, млн т	18,40	16,50	16,30	11,52	1,23
• Переработка нефти на привлеченных НПЗ, млн т	10,10	9,70	8,10	4,12	19,75
• Экспорт нефти (дальнее зарубежье), млн т	16,30	15,10	18,20	7,95	-17,03
• Экспорт нефти (СНГ), млн т	3,30	2,50	2,60	32,00	-3,85
• Реализация нефти (РФ), млн т	0,90	1,60	0,10	-43,75	1500,00
• Экспорт нефтепродуктов (дальнее зарубежье), млн т	11,40	11,40	12,20	0,00	-6,56
• Экспорт нефтепродуктов СНГ, млн т	1,90	1,90	1,30	0,00	46,15
• Реализация нефтепродуктов в РФ, млн т	15,70	13,40	11,90	17,16	12,61
• Реализация нефтепродуктов через АЗС, млн т	3,00	2,30	1,90	30,43	21,05
• Количество АЗС (собственные, арендованные и франчайзинговые)	865	782	777	10,61	0,64

## НЕФТЕДОБЫЧА

«Газпром нефть» ведет добычу в крупнейших нефтегазоносных регионах России: ХМАО, ЯНАО и Чукотском АО, в Омской и Томской областях. Основным добывающим предприятием «Газпром нефти» в 2007-2008 годах оставалось ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз».

Общие показатели добычи нефти в 2008 году удалось увеличить на 5,6%. Лидером по росту добычи в 2007 и 2008 годах по ОАО «Газпром нефть» была ООО «Газпромнефть-Хантос» (+12,7% в 2008 году). Однако основной вклад в рост объемов добычи внесла покупка «Томскнефти». На большинстве же предприятий показатели добычи продолжали падать вследствие выработки многих месторождений – суммарное падение добычи нефти ДЗО в 2008 году составило 6%. Кроме того, мировой кризис вынудил сократить инвестпрограмму поддержки месторождений и негативно повлиял на объемы добытой нефти на большинстве предприятий в 2008-2009 годах. Согласно предварительной оценке, инвестиции в добычу в 2009 году уменьшатся относительно 2008 года на 25-30%. На приоритетных же направлениях работа будет ускорена. Так, «Газпромнефть-Хантос» в 2009 году увеличит темпы бурения на 8%.

«Газпром нефть» сохраняет фундаментальный запас прочности благодаря тому, что с 2007 года Компания сосредоточила усилия на обеспечении запасов нефти. В итоге на начало 2009 года доказанные запасы нефти Компании составили 4,5 млрд баррелей. Они ставят «Газпром нефть» в один ряд с двадцатью крупнейшими нефтяными компаниями мира. С 2007 по 2008 год запасы газа выросли на 195,7%, достигнув 2154 млрд куб. фут.

Сложные обстоятельства Компания воспринимает как вызов и стимул работать эффективнее. В разведку и добычу в 2009 году Компанией будут направлены наибольшие инвестиции – около 70%. Огромный потенциал заключен, прежде всего, в месторождениях «Газпрома» на севере Ямальского полуострова, которые «Газпром нефть» планирует разрабатывать совместно с газовой корпорацией. Извлекаемые запасы нефти на них составляют около 400 млн тонн, что на пике позволит Компании обеспечивать годовой объем добычи в 15-20 млн тонн, а это почти половина текущей добычи «Газпром нефти». В 2009 году «Газпром нефть» планирует подготовить технико-экономическое обоснование разработки данных месторождений.

«Газпром нефть» изучает перспективы добычи во многих регионах мира. Например, в Средней Азии, среди преимуществ которой – близкий к российскому менталитет, опыт, схожие геологические условия. Есть перспективы работы как на шельфах в Западной Африке, так и в Северной Африке – Ливии и Алжире, где планируются проекты «Газпрома». «Газпром нефть» участвует в консорциуме российских компаний по разработке месторождений тяжелой нефти в Венесуэле. «Газпром нефть» первой из российских компаний получила квалификацию для работы на Кубе и будет продолжать там работать, также продвигаться на Ближний Восток – в Иран, Ирак.

#### НЕФТЕПЕРЕРАБОТКА

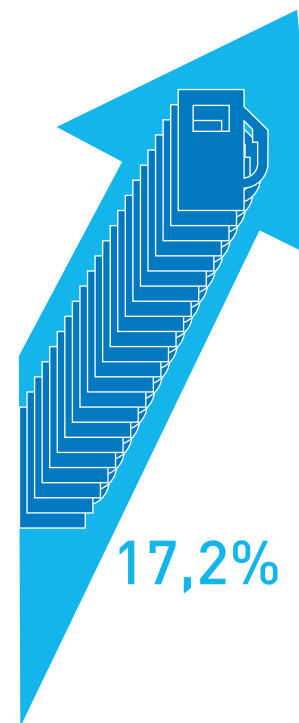
Успехи «Газпром нефти» в переработке нефтепродуктов обусловлены высоким уровнем технологий, используемых на предприятиях Компании, а также их удачным географическим расположением. Компания последние три года стабильно занимает одно из первых в России мест по темпу прироста объемов переработки нефти за счет таких активов, как ОАО «Славнефть-Ярославнефтеоргсинтез», ОАО «Московский НПЗ» и ОАО «Газпромнефть-Омский НПЗ». Крупнейшее перерабатывающее предприятие компании – ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ». Омский НПЗ в 2007-2008 годах продемонстрировал устойчивый рост, по сравнению с 2006 годом увеличив переработку нефти на 12,9% (с 16,3 до 18,4 млн тонн). В 2007-2009 годах предприятие сохранило свое лидирующее положение в России по объемам производства светлых нефтепродуктов и ароматических углеводородов.

Экологизация продуктов – общий тренд последних лет для Компании, позволяющий выйти на совершенно новые рынки. Так, план развития Омского НПЗ предполагает переход с 2012 года на выпуск бензинов и дизельного топлива стандарта «Евро-4», а с 2015 года – «Евро-5». Для этих целей в 2008 году проведена реконструкция установки дизельного топлива Л-24/9, в 2008-2009 годах продолжается проектирование двух установок гидроочистки – дизельного топлива и бензина каталитического крекинга, а в январе 2009 года стартовало строительство установки изомеризации «Изомалк-2». Омская установка изомеризации станет крупнейшей в России. Ее проектная мощность – 800 тыс. тонн в год по сырью. Окончание строительства запланировано на 2010 год. Новый комплекс в совокупности с установкой гидроочистки бензина каталитического крекинга позволит увеличить объем выпуска автобензинов и при этом довести их качество до соответствия класса 4.

Строительство установки изомеризации – первый этап реализации среднесрочной инвестиционной программы, которая направлена на решение вопросов производства экологических видов топлива на предприятии.

Аналогичная Омской установка изомеризации будет построена и на ОАО «Славнефть-Ярославнефтеоргсинтез» (ЯНОС). ЯНОС оказался одним из немногих заводов, который сумел в кратчайшие сроки организовать выпуск дизельного топлива с низким содержанием серы. Так в 2008 году выпуск дизельного топлива с содержанием серы 10 мг/кг, что соответствует требованиям класса 5, составил порядка 55% общего объема выпуска.

Сокращение содержания серы в топливе приводит к сокращению выбросов транспортом диоксида серы, а это одно из самых опасных для окружающей среды веществ.



ОБЪЕМ РЕАЛИЗАЦИИ  
НЕФТЕПРОДУКТОВ  
НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ  
В 2008 ГОДУ ВЫРОС НА 17,2%  
И СОСТАВИЛ 15,7 МЛН ТОНН.

Несмотря на снижение в 2009-2010 годах объемов инвестиций в переработку, будут продолжены работы по проектам, реализация которых обеспечит выпуск топлив классов 4 и 5 в соответствии с установленными правительством сроками.

#### ПРОДАЖИ

В 2007-2009 годах «Газпром нефть», располагающая значительной сбытовой сетью в России, укрепила свои позиции на розничных и оптовых рынках нефтепродуктов. Объем реализации нефтепродуктов на внутреннем рынке в 2008 году вырос на 17,2% (в 2007-м на 12,6%) и составил 15,7 млн тонн. Учитывая кризис, в 2009 году главная задача в области продаж – сохранить достигнутые в 2008 году объемы реализации. Компания улучшает сервис и привлекает новых клиентов репутацией надежного партнера.

В 2009 году в минимальном объеме будет реализован план по ребрендингу сбытовой сети – новый вид с улучшением качества услуги обретут более двухсот автозаправочных комплексов (АЗК). При этом приобретение дополнительного парка АЗК в ближайшие годы не планируется. В период спада на рынке Компания займется активным поиском земельных участков под будущие объекты.

Государственное оформление земли – процесс долгий, поэтому важно обеспечить задел на будущие годы. Особый интерес для Компании представляют Москва и Санкт-Петербург как наиболее перспективные, развивающиеся территории, а также регионы, расположенные вблизи нефтеперерабатывающих заводов – Московского НПЗ, Омского НПЗ и «Ярославнефтеоргсинтеза». Вместо экстенсивного расширения розничной сети продолжится программа повышения эффективности региональных продаж, в рамках которой на АЗК начнет действовать единая система привлечения клиентов. Ее внедрение предполагает гибкие механизмы стимулирования спроса: использование скидок, бонусов, розыгрыши призов и т. д. Результатом станет полноценная система активных продаж, когда Компания идет навстречу клиенту, понимая его потребности и своевременно на них реагируя.

#### НЕФТЕСЕРВИС

В 2007 году «Газпром нефть» реструктуризировала свой нефтесервисный сектор. Под управление ОАО «Газпромнефть-Нефтесервис», созданного в сентябре 2007 года, были переданы такие предприятия, как ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегазгеофизика», ООО «Капитальный ремонт скважин-Сервис», ООО «Сервисная буровая компания» и еще семь бизнес-единиц сферы сервиса. Образованная компания стала одной из крупнейших нефтесервисных компаний в России, что позволило ей оптимизировать структуру подразделений и работать с масштабными проектами.

Во второй половине 2008-го и в начале 2009 года в нефтесервисном направлении Компании сложилась сложная ситуация из-за снижения заказов, прежде всего на бурение новых скважин. Нефтесервисному направлению предстоит сократить количество буровых бригад и обучить сотрудников дополнительной квалификации, в том числе по ремонту имеющихся скважин.

## ПОЛИТИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ – ТАКТИЧЕСКАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ

В 2007–2008 годах «Газпром нефть» вышла в лидеры по экономической эффективности среди пяти крупнейших российских нефтяных компаний. Об этом свидетельствуют самые высокие показатели удельной чистой прибыли Компании. Экономический спад, начавшийся в 2008 году, поставил всю промышленность в более жесткие условия, чем прежде. В связи с кризисом в 2008–2009 годах все усилия менеджмента и специалистов направлялись на оптимизацию текущих и операционных затрат. Политика оптимизации будет продолжена и усилена специальными антикризисными программами.

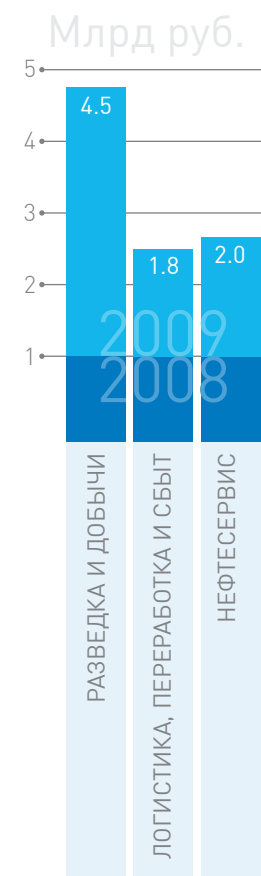
Руководство ОАО «Газпром нефть» предусматривает несколько возможных вариантов развития событий в 2009–2010 годах. В качестве основного рассматривается сценарий, при котором цена за баррель нефти составляет 50 долларов, тогда как «стресс-сценарий» – 30 долларов за баррель. В комплекс антикризисных мер, разработанных в Компании для каждого сценария, входит: во-первых, пересмотр и оптимизация инвестиционного портфеля, во-вторых, сокращение операционных затрат, поиск внутренних резервов и, в третьих, пересмотр контрактов с подрядчиками.

У каждого направления своя структура затрат. На оптимизацию главных статей расходов и направлена политика по увеличению эффективности всей Компании.

Для добывающих предприятий главные оптимизационные мероприятия – консервация нерентабельных и убыточных скважин, снижение порывов труб, проекты по энергосбережению. В некоторых случаях эффективная деятельность сделала антикризисные меры излишними. Например, благодаря тому, что «Газпром нефть» точно и обоснованно выбирает приоритеты для продолжения своей строительной программы, практически не сокращены объемы строительства объектов, связанных с мероприятиями по поддержанию уровня добычи – это трубопроводы, линии электропередачи, перекачивающие мощности, дороги, кустовые основания. Также важным моментом в опережающей кризис оптимизации стало преобразование в 2007 году научно-аналитического департамента «Газпром нефти» в Научно-технический центр (НТЦ). Главная цель НТЦ – стабилизация добычи нефти в 2009–2010-м и наращивание ее объемов с 2011 года, когда будут введены в оборот новые активы.

Разработки НТЦ носят сугубо практический характер, привлекая потенциал ученых к решению бизнес-задач и реализации концепции устойчивого развития. Например, после экспертизы Центром практики дизайнов гидроразрыва пласта, затраты на пропант (материал для повышения нефтеотдачи скважин) сократились на 30%. Раньше количество пропанта на одну скважину рассчитывалось традиционно 10 тонн на метр толщины. Специалисты НТЦ доказали,

**НА СОКРАЩЕНИЕ ГЛАВНЫХ СТАТЕЙ РАСХОДОВ И НАПРАВЛЕНА ПОЛИТИКА ПО УВЕЛИЧЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВСЕЙ КОМПАНИИ. БЛАГОДАРЯ МЕРОПРИЯТИЯМ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ У ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» СТАБИЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ, СУЩЕСТВЕННЫХ РИСКОВ НЕТ КАК В ТЕКУЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТАК И В ПЕРСПЕКТИВЕ.**



**ОПТИМИЗИРОВАННЫЕ ЗАТРАТЫ В БЛОКЕ РАЗВЕДКИ И ДОБЫЧИ, В РЕЗУЛЬТАТЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОКРАЩЕНИЮ ЗАТРАТ В 2008–2009 ГГ., МЛРД РУБ.**

что это стереотип и количество материала надо рассчитывать, исходя из параметров каждой конкретной скважины.

В НТЦ работают шесть докторов наук, пять профессоров, 34 кандидата наук, и Компания использует их интеллектуально-педагогический потенциал для обучения персонала ДЗО и промышленных работников – образовательные программы были запущены в марте 2008 года. В Санкт-Петербурге оборудован центр визуализации, где можно видеть на примере конкретного пласта, что происходит, если применить разные технологии разработки и добычи.

Экспертное сопровождение НТЦ охватывает все этапы работы по разведке и добыче нефти. Так, в составе Центра работает подразделение, которое занимается долгосрочным прогнозированием по таким направлениям, как Восточная Сибирь, Арктический шельф, Республика Коми, Казахстан, территория Черного моря. Для НТЦ закуплены базы данных по зарубежным территориям, которые интересны «Газпром нефти», поскольку Компания становится международной.

Для предприятий нефтепереработки главный участок оптимизации – увеличение межремонтных периодов, увеличение производительности труда, осуществление проектов по энергосбережению. Например, экономический эффект в размере около миллиарда рублей должно дать внедрение предложений по повышению эффективности производства и снижению затрат на Омском НПЗ. 113 таких предложений утверждены управляющим комитетом ОАО «Газпром нефть» в ходе реализации программы «Тотальная оптимизация производства» (ТОП), осуществленной в 2008 году.

Для административных управлений важна оптимизация численности персонала, максимально возможный отказ от услуг сторонних подрядчиков и консультантов. Например, нефтяной сектор традиционно активно по сравнению с другими отраслями использует дорогостоящие управленческие инструменты, сотрудничая с самыми лучшими и известными консультационными компаниями. В 2008–2009 годах «Газпром нефть» стала отбирать партнеров не только по качеству, но и по цене.

В результате проведенных в 2008–2009 годах мероприятий по сокращению издержек в блоке разведки и добычи затраты оптимизированы на 4,5 млрд руб., в блоке логистики, переработки и сбыта – на 1,8 млрд руб., в блоке нефтесервисов – на 2 млрд руб. Благодаря мероприятиям по повышению эффективности у ОАО «Газпром нефть» стабильная ситуация, существенных рисков нет как в текущей деятельности, так и в перспективе.

## ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

### ЦЕЛИ → СТАТУС РЕАЛИЗАЦИИ

Увеличение добычи нефти за счет разработки открытых месторождений, повышения коэффициента извлечения нефти на разрабатываемых месторождениях

Добыча нефти увеличена за счет приобретения новых участков недр и новых активов. Экономическая ситуация вынудила сократить инвестиции в оптимизацию месторождений

Интеграция и повышение конкурентоспособности нефтесервисного сектора

Создан единый оператор услуг, – один из крупнейших в нефтегазовом секторе

Становление Научно-технического центра на базе научно-аналитического департамента Компании и реализация соответствующей инвестиционной программы

НТЦ создан и ведет ряд программ, охватывающих весь цикл разведки и добычи нефти

Выпуск экологически безопасных видов моторного топлива

На «Газпромнефть-ОНПЗ» стартовало строительство установки изомеризации «Изомалк-2». Комплекс позволит увеличить объем выпуска автобензинов и при этом довести их качество до соответствия классам «Евро-4» и «Евро-5»

Расширение и развитие розничного направления Компании

Количество АЗК (собственных, арендованных и франчайзинговых) с 782 в 2007 году выросло до 865 – в 2008-м. Реализация продуктов через АЗК в 2008 году выросла на 10,6% до 3 млн тонн.





РАЗВИТИЕ  
И ПОДДЕРЖКА  
ПЕРСОНАЛА

## ПОЛИТИКА И СТАНДАРТЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

«Газпром нефть» рассматривает персонал как свой основной актив, требующий постоянного внимания и развития. С 2007 года «Газпром нефть» начала системные преобразования в области управления персоналом. Они нацелены на то, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя членом единой команды, в которой ему комфортно работать.

В 2007-2008 годах сформулированы основные принципы «Газпром нефти» в области управления персоналом. Компания выступает как ответственный работодатель, поддерживая партнерские отношения с трудовым коллективом, обеспечивая достойную заработную плату, карьерные возможности и все условия для эффективной работы. «Газпром нефть» инвестирует существенные средства в персонал для повышения качества производственной и управленческой деятельности.

В декабре 2008 года в Компании утверждена стратегия управления персоналом ОАО «Газпром нефть» до 2020 года. В стратегии определены ключевые инициативы по решению существующих задач управления персоналом:

- определение потребностей в кадровых ресурсах, с учетом демографических рисков;
- привлечение, оценка и развитие лидеров;
- повышение готовности Компании к международным проектам;
- совершенствование системы мотивации, в том числе управления компенсационным пакетом ГПН и усиление роли нематериальной мотивации;
- формирование комплексной системы подбора и развития молодых специалистов;
- усиление внутрикорпоративных коммуникаций;
- четкое определение задач и зон ответственности на всех уровнях управления;
- определение подходов к оптимизации расходов на персонал.

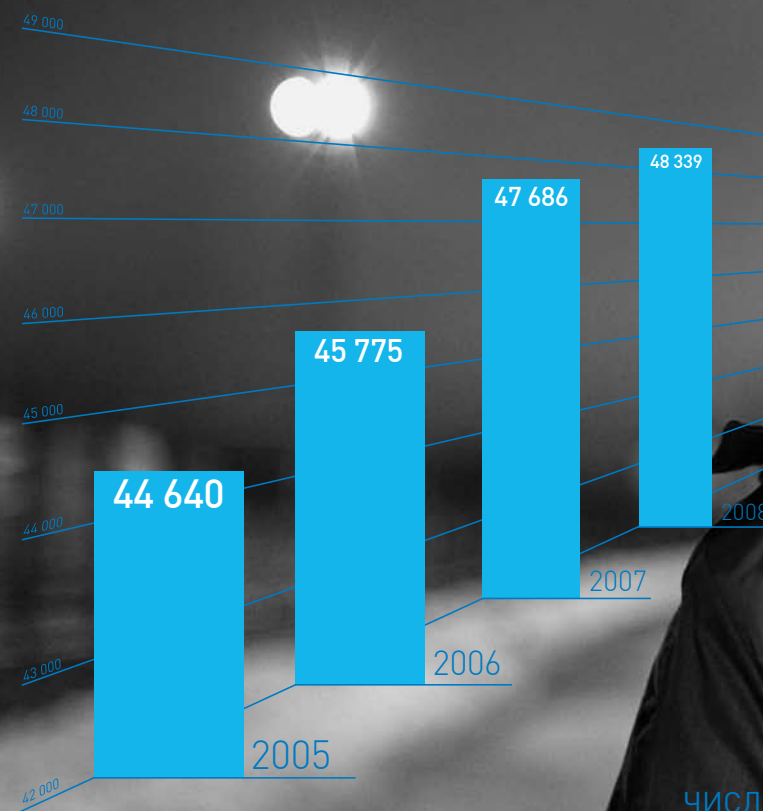
В 2009 году на основе стратегии управления персоналом Компания приступила к формированию стратегических задач по управлению персоналом для каждого из активов, в частности для предприятий добычи.

### КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Удовлетворенность и лояльность сотрудников – важнейший фактор, влияющий на устойчивость бизнеса. Приоритеты работы с персоналом состоят в улучшении социального самочувствия сотрудников, выстраивании четких каналов коммуникации, повышении степени информированности персонала и самое главное – формировании сильной корпоративной культуры.

Сотрудникам Компании, которые работают в разных регионах, важно ощущать себя членами единой семьи «Газпром нефти», осознавать свою принадлежность к мощной корпорации. В 2007-2009 годах «Газпром нефть» начала внедрять

**КОМПАНИЯ ВЫСТУПАЕТ КАК ОТВЕТСТВЕННЫЙ РАБОДАТЕЛЬ, ОБЕСПЕЧИВАЯ ДОСТОЙНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ, КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ВСЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ.**



ДИНАМИКА СРЕДНЕСПИСОЧНОЙ  
ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА, 2005-2008, ЧЕЛ.



**ДИНАМИКА РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ, 2006-2008**

Расходы	2006	2007	2008
• Всего расходов на персонал, млн руб. (без учета налогов на ФЗП)	16 478	19 958	24 818
в т.ч. фонд заработной платы работников списочного состава, млн руб.	15 982	19 259	23 238
• Выплаты социального характера, млн руб.	496	699	1 580

элементы единой интегрированной корпоративной культуры. Одним из них является Корпоративный кодекс. Его главные ценности – уважение и сотрудничество, эффективность и результат, лидерство и динамичное развитие, инициатива и ответственность – сформулированы, опираясь на мнения заинтересованных сторон, прежде всего сотрудников. «Для успешного достижения наших амбициозных целей нужны согласованные действия, – сказано в документе. – Компания ценит вклад каждого сотрудника. В Корпоративном кодексе описаны наши ценности и принципы, которые объединяют нас и дают возможность говорить на одном языке».

**ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА**

С 2007 по 2009 год в связи с расширением бизнеса Компании численность персонала предприятий «Газпром нефти» выросла, составив более 48 тысяч человек. Они работают в восемнадцати регионах РФ, а также в Киргизии, Казахстане, Таджикистане. Основная доля персонала «Газпром нефти» — примерно половина всех работающих в Компании — трудятся в Ямало-Ненецком автономном округе.

Почти три четверти сотрудников «Газпром нефти» – рабочие. Специалистов и служащих – 18%. Средний возраст работающих на предприятиях Компании – 40 лет. Женщины составляют чуть более 25% штата.

В рамках политики развития и поддержки персонала Компания гарантирует сотрудникам конкурентоспособную заработную плату и достойное социальное обеспечение. В этих целях ведется тщательный мониторинг ситуации на рынке труда каждого региона, причем отслеживается не только уровень заработной платы, но и состав социального пакета.

Расходы на персонал в 2007–2008 годах росли более чем на 20% ежегодно и в 2008 году составили почти 25 млрд руб. Затраты на выплаты социального характера в 2008 году выросли более чем в два раза по сравнению с предыдущим, 2007 годом. Это произошло в связи с внедрением корпоративной программы добровольного медицинского страхования (ДМС), (см. табл.).

**В 2008 ГОДУ ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА ПО ГРУППЕ КОМПАНИЙ ВЫРОСЛИ БОЛЕЕ ЧЕМ В ДВА РАЗА. УВАЖЕНИЕ И СОТРУДНИЧЕСТВО, ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТ, ЛИДЕРСТВО И ДИНАМИЧНОЕ РАЗВИТИЕ, ИНИЦИАТИВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ – ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОГО КОДЕКСА «ГАЗПРОМ НЕФТИ».**



ДИНАМИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, 2005-2008, ТЫС. ДОЛЛ. США НА ЧЕЛ.

## МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

«Газпром нефть» внедряет комплексную систему мотивации, в основе которой лежат конкурентоспособная заработная плата и вознаграждение по результатам деятельности.

Уже к 2006 году по мере роста Компании возникла необходимость ввода новых мотивационных методик и стандартов управления персоналом. В 2007 году была разработана и внедрена единая система квартальной мотивации. Она включает достижение как общекорпоративных целей, например финансовый результат Компании, так и задач, связанных с конкретным функциональным направлением.

Для ключевых руководителей в Компании действует система управления по целям (УПЦ). Она позволяет каскадировать цели от Генерального директора «Газпром нефти» до руководителей подразделений ДЗО. Система УПЦ позволяет четко планировать и достигать ключевых показателей деятельности Компании и реализовывать наиболее значимые стратегические инициативы. Всего в программе участвуют 550 ключевых руководителей Корпоративного центра и дочерних и зависимых обществ.

Главным элементом в области мотивации труда стала система грейдов, разработка и внедрение которой начались в 2006-м и продолжались в 2008–2009 годах.

Грейд — группа должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для Компании, то есть близких по уровню требований к функционалу, компетенции, опыту и ответственности. Грейд определялся по таким универсальным критериям, как профессиональные навыки, знание особенностей бизнеса и Компании, социальная компетентность, интеллектуальная емкость, уровень сложности труда, самостоятельность в принятии решений, масштаб и характер влияния. В результате проведенной оценки определена иерархия должностей, затем все они группировались в грейды. Выстроенная система включает в себя 23 грейда. В рамках планового пересмотра заработной платы размер премий и состав пакета прикрепляется не к названию должности, а к грейду.

Распространение системы грейдов на дочерние общества началось с ряда пилотных проектов, стартовавших во втором полугодии 2008 года в ООО «Газпромнефть-Хантос», на Омском нефтеперерабатывающем заводе и в ОАО «Газпромнефть-Омск».

**ГЛАВНЫМ ЭЛЕМЕНТОМ В ОБЛАСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА СТАЛА СИСТЕМА ГРЕЙДОВ, РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ КОТОРОЙ АКТИВНО ИДЕТ В 2008-2009 ГОДАХ.**



ДИНАМИКА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ ЗА ПЕРИОД С 2005 ПО 2008 ГОД, РУБ.

# СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

## СОЦПАКЕТ

В 2007-2009 годах «Газпром нефть» традиционно применяла социальные программы как дополнительный инструмент привлечения и удержания сотрудников. Помимо льгот, предусмотренных законодательством, социальный пакет включает добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, пособие в случае смерти, оплату питания, премии по случаю юбилеев, материальную помощь, оплату путевок, материальную помощь к различным событиям (бракосочетание, рождение ребенка и т.п.), подарки сотрудникам и их семьям к праздникам.

В 2007 году выплаты социального характера составили в среднем 14,7 тыс. руб. на одного сотрудника, что на 35% больше по сравнению с 2006 годом. Динамика продолжилась – в 2008 году выплаты на одного сотрудника достигли 32 тыс. руб., то есть за год был зафиксирован более чем двукратный рост.

## СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРОФСОЮЗАМИ

Членами профсоюзов являются две трети работников «Газпром нефти», в том числе 85% работников, проживающих в ХМАО и Омской области. Поэтому 2007–2009 годы отмечены тесным сотрудничеством менеджмента и профсоюза Компании. На ряде предприятий Компании создаются первичные профсоюзные организации. Так, в начале 2009 года коллектив ООО «Газпромнефть-Центр» принял решение о создании первичной профсоюзной организации «Профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ».

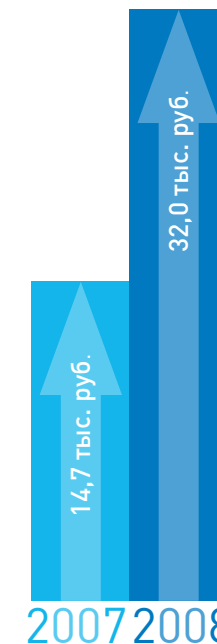
Компания осознает, что цель профсоюза не ограничивается защитой интересов работников и воздействием на трудовые отношения. Это еще и своеобразный индикатор общественных настроений.

Профсоюз выражает реакцию коллектива на проводимую предприятием социально-экономическую политику и способствует ее своевременной коррекции. Руководствуясь таким видением, «Газпром нефть» приветствовала инициативу коллектива Компании по созданию Межрегиональной профсоюзной организации как координирующего органа представителей всех трудовых коллективов. Работа в этом направлении велась в 2008 году и будет продолжена в 2009-м. Диалог менеджмента и представителей трудовых коллективов особенно важно выстраивать в ситуации, когда Компания переживает сложные времена и ищет возможности для повышения своей эффективности.

### В 2008 ГОДУ СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ НА ОДНОГО СОТРУДНИКА ДОСТИГЛИ 32 ТЫС. РУБ.

### «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» ПРИВЕТСТВОВАЛА ИНИЦИАТИВУ КОЛЛЕКТИВА КОМПАНИИ ПО СОЗДАНИЮ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК КООРДИНИРУЮЩЕГО ОРГАНА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ВСЕХ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ.

### СОСТОЯВШАЯСЯ В АВГУСТЕ-СЕНТЯБРЕ 2008 ГОДА В МОСКВЕ ЛЕТНЯЯ СПАРТАКИАДА «ГАЗПРОМ НЕФТИ» СТАНЕТ ЕЖЕГОДНОЙ ТРАДИЦИЕЙ, ОБЪЕДИНИВ ПЯТЬ НАИБОЛЕЕ ПОПУЛЯРНЫХ В КОМПАНИИ ВИДОВ СПОРТА.



ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО  
ХАРАКТЕРА, В СРЕДНЕМ,  
НА ОДНОГО СОТРУДНИКА

## КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ

Опрос, проведенный «Газпром нефтью» в 2007 году, показал, что 70% сотрудников довольны условиями для занятия спортом и укрепления здоровья на своем предприятии. Однако 30% их коллег, поставивших программе оздоровления негативную оценку, стимулировали Компанию активизировать спортивную политику. Для организации спортивной жизни, разработки и реализации планов и программ спортивно-оздоровительных мероприятий в 2007 году в «Газпром нефти» создан Совет по спортивно-оздоровительной работе, возглавляемый генеральным директором «Газпром нефти» Александром Дюковым. В состав совета входят руководители Компании и ДЗО, а также известные спортсмены, олимпийские чемпионы и чемпионы мира. В феврале 2008 года был впервые сформирован и утвержден календарный План спортивно-оздоровительных мероприятий и значительно увеличен объем финансовой поддержки спорта.

В 2008–2009 годах количество проводимых «Газпром нефтью» соревнований и турниров с участием сотрудников Компании значительно возросло. Так, в проводившихся в 2007 году турнирах по футболу и шахматам участвовали 180 сотрудников Компании с двенадцати предприятий. Через год в общекорпоративных спортивных мероприятиях участвовали уже около тысячи человек и 39 предприятий. Состоявшаяся в августе-сентябре 2008 года в Москве летняя спартакиада «Газпром нефти» станет ежегодной традицией, объединив пять наиболее популярных в Компании видов спорта – футбол, волейбол, настольный теннис, гири и шахматы.

Календарный план мероприятий Компании ежегодно обновляется, и в него добавляются интересные мероприятия. Первым значимым событием 2009 года стали корпоративные соревнования ОАО «Газпром нефть» по лыжному спорту («Лыжня «Газпром нефти») и футболу на снегу в Омске.

В 2009 году планируется разработать концепцию развития спортивно-оздоровительной работы Компании до 2012 года. В ее основе лежат результаты масштабного мониторинга состояния здоровья сотрудников «Газпром нефти», а также анализ российского и зарубежного опыта организации спортивно-оздоровительной работы на крупных промышленных предприятиях.

«Газпром нефть» приветствовала инициативу коллектива Компании по созданию Межрегиональной профсоюзной организации как координирующего органа представителей всех трудовых коллективов. Состоявшаяся в августе-сентябре 2008 года в Москве летняя спартакиада «Газпром нефти» станет ежегодной традицией, объединив 5 наиболее популярных в Компании видов спорта.

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Устойчивое развитие Компании совершается через развитие ее сотрудников. В 2007-2009 годах «Газпром нефть» направляла ресурсы на ключевые направления развития персонала: работу с молодыми специалистами, формирование кадрового резерва и создание комплексной системы непрерывного обучения.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СО ШКОЛАМИ И ВУЗАМИ

Компания развивает систему привлечения молодых талантов со школьной скамьи. В 2008 году в Ноябрьске были открыты «Газпромнефть-классы», которые направлены на повышение качества общего образования и целенаправленную профессиональную ориентацию школьников, их дальнейшее обучение в профильных вузах и последующую работу в Компании.

В 2008-2009 годах десять выпускников школ из Ноябрьска и один – из Омска обучались на целевых местах, выделенных для Компании Санкт-Петербургским государственным горным институтом им. Г.В. Плеханова. Еще четверо выпускников школ Ноябрьска – на целевых местах в РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина.

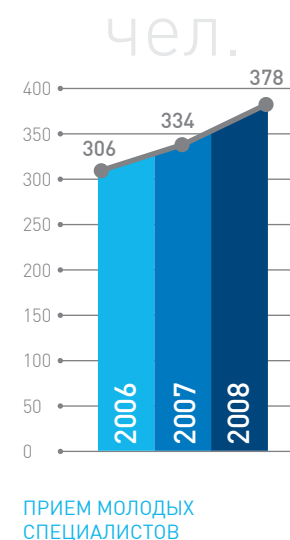
Компания продолжает тесное партнерство с вузами. В 2008 году были открыты именная аудитория «Газпром нефти» в Санкт-Петербургском государственном горном институте им. Г.В. Плеханова и имиджевый стенд в Российском государственном университете нефти и газа им. И.М. Губкина. Представители ООО «Газпромнефть-НТЦ» провели встречи с руководителями профильных факультетов по вопросам НИОКР – были определены направления сотрудничества. В октябре 2008 года два профессора РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина прошли стажировку в учебном центре INFORM (Канада) вместе с сотрудниками «Газпром нефти».

Прием молодых специалистов в ДЗО в 2008 году, несмотря на кризис, по сравнению с 2007 годом вырос на 44 человека.

2008 год стал годом распространения на все подразделения Компании Стандарта по работе с молодыми специалистами. Системная работа с молодыми специалистами позволяет обеспечить оптимальные сроки адаптации к эффективно-му выполнению производственных задач и создание условий для профессионального развития и роста.

Одно из значимых мероприятий в рамках программы развития молодых специалистов – научно-техническая конференция. В прошлом году прошли региональные научно-технические конференции в Ноябрьске и Омске. Подготовка

**«ГАЗПРОМ НЕФТЬ» НАПРАВЛЯЕТ РЕСУРСЫ НА ТРИ КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА: РАБОТУ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ, ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА И СОЗДАНИЕ КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ. В 2008 ГОДУ ОБУЧЕНИЕ ЗА СЧЕТ КОМПАНИИ ПРОШЛИ 1 167 ЧЕЛОВЕК.**



и защита проекта является важной составной частью плана развития молодого специалиста. Оценку проектов осуществляет специальная комиссия, состоящая из представителей руководства и опытных специалистов. В 2009 году в Омске планируется проведение межрегионального слета молодых специалистов.

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Система профессиональной подготовки «Газпром нефти» призвана соответствовать растущим требованиям бизнеса Компании и ее корпоративной культуры. Образовательные программы «Газпром нефти» включают в себя три основных блока:

- программы профессионального обучения, направленные на получение знаний и навыков по конкретным специальностям и функциям,
- программы развития корпоративных компетенций,
- программы для развития делового мышления, экономической грамотности и понимания бизнеса.

В 2008 году обучение за счет Компании прошли 1167 человек. Коэффициент обученности – отношение числа прошедших обучение сотрудников к общему числу сотрудников – составил 1,2 по сравнению с 0,6 – в 2007 году. На программу повышения квалификации сотрудников в 2008 году Компанией было потрачено 30,8 млн руб. (в 2007-м – 23,3 млн руб.) Для повышения эффективности планового обучения началась разработка системы технического обучения. Пилотный проект начался с блока разведки и добычи Компании.

Также в 2008 году был запущен ряд тренингов для развития корпоративных компетенций и понимания бизнеса – «Финансы и экономика для не экономистов», «Нефтяное дело для не нефтяников», «Искусство презентаций».

## ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

В 2008 году в Компании утвержден стандарт «Планирование и подготовка кадрового резерва на целевые должности» и сформирован единый кадровый резерв на номенклатурные позиции.

Отбор кандидатов проходил с использованием оценки с помощью ассессмент-центров. В кадровый резерв были включены 277 сотрудников из Корпоративного центра и ДЗО. С каждым участником кадрового резерва был разработан детальный

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ

На кадровый резерв и руководителей высшего звена, как на приоритетные категории персонала, в 2007-2009 годах были направлены программы и тренинги «Газпром нефти» на развитие корпоративных и менеджерских компетенций. Мероприятия проходили в рамках реализации индивидуальных планов развития.

Для руководителей высшего звена организована программа развития лидерского потенциала «ТОП-состав». Программа состоит из ряда тематических сессий: «Индивидуальная лидерская эффективность», «Развитие Компании и развитие команды», «Корпоративная культура и ценности». «Глобализация и ОАО «Газпром нефть» как международный игрок», «Ориентация на рынок».

Для резервистов, показавших самые высокие результаты, реализована программа развития лидерского потенциала «Дружина». В ней участвовали тридцать человек. Основная цель программы - развитие и продвижение менеджеров с лидерским потенциалом во всех офисах и предприятиях Компании. В конце каждый из участников должен был защитить свой проект перед комиссией, которую возглавлял Александр Дюков. Индивидуальные проекты отражали актуальные проблемы Компании и предлагали конкретные решения этих проблем. По итогам защиты тринадцать проектов рекомендованы к внедрению.

В 2009 году «Газпром нефть» развивает и расширяет обучающие процедуры, планируя:

- проведение в рамках работы с молодыми специалистами корпоративного слета молодых специалистов в Омске
- 3-ю сессию программы ТОП-состав
- адаптацию кадровых Стандартов в ДЗО
- разработку и утверждение Стандарта «Организация производственной практики для студентов профильных вузов»
- формирование кадрового резерва второго эшелона
- проведение 2-й Дружины

Кроме того, в 2009 году на предприятиях Компании также будет продолжаться развиваться система планирования карьеры. Основным ее инструментом - Индивидуальные планы развития, которые составляются с учетом требований к должности, сильных сторон и возможностей развития сотрудников, а также мнения непосредственных руководителей и наставников.



## ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ И ПОДДЕРЖКИ ПЕРСОНАЛА НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

### ЦЕЛИ → СТАТУС РЕАЛИЗАЦИИ

Внедрение системы ключевых показателей эффективности, формирование системы уровней квалификации («грейдов») и привязка к ней схемы вознаграждений и льгот

Внедрена система управления по целям (УПЦ). В программе участвуют 550 руководителей как корпоративного центра, так и дочерних и зависимых обществ. Внедрение системы грейдинга началось в 2008-2009 годах. Пилотные проекты развернуты в ДЗО и Корпоративном центре

Определение единых подходов к составу социального пакета и выравнивание социального обеспечения на предприятиях

Планируется к реализации в 2009 году

Формирование единой корпоративной культуры, повышение лояльности и мотивации персонала, в том числе с помощью разработки и внедрения Кодекса этики Компании

В 2007-2009 годах «Газпром нефть» начала внедрять элементы единой интегрированной корпоративной культуры. Одним из них является Корпоративный кодекс, разработанный и принятый в 2008 году. В общекорпоративных спортивных мероприятиях 2008 года участвовали уже около тысячи человек и 39 предприятий. Каждое подразделение проводило корпоративные мероприятия, посвященные Новому году, 8 марта, 23 февраля, Дню нефтяника и другим праздничным датам

Увеличение числа молодых специалистов, расширение сотрудничества с учреждениями высшего и среднего профессионального образования

Прием молодых специалистов в ДЗО в 2008 году, несмотря на кризис, вырос по сравнению с 2007 годом на 44 человека и составил 378 человек

Создание и совершенствование корпоративных учебных центров, расширение программ профессионального обучения и развития организационных и управленческих навыков

К 2009 году разработаны и стандартизированы процессы «Планирование и подготовка кадрового резерва на целевые должности», «Работа с молодыми специалистами», «Порядок организации обучения сотрудников». На программу повышения квалификации сотрудников в 2008 году Компанией было потрачено 30,8 млн руб. (в 2007-м – 23,3 млн руб.). Сформирован кадровый резерв Компании





ВКЛАД В РАЗВИТИЕ  
РЕГИОНОВ

# СТРАТЕГИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С РЕГИОНАМИ ПРИСУТСТВИЯ КОМПАНИИ

«Газпром нефть» – социально ответственная Компания, заинтересованная в устойчивом развитии территорий, на которых осуществляется ее деятельность. Компания активно участвует в решении приоритетных задач регионального развития и последовательно развивает партнерские отношения с регионами своего присутствия.

Заботясь прежде всего о благополучии своих сотрудников и их семей и являясь крупным работодателем и налогоплательщиком, «Газпром нефть» считает необходимым оказывать регулярную и системную помощь в создании и поддержании достойного уровня жизни в регионах. Помимо полного выполнения налоговых обязательств, «Газпром нефть» выступает инициатором сотрудничества с региональными партнерами, поддерживая программы и проекты, направленные на развитие социальной инфраструктуры. Усилия «Газпром нефти» благоприятно воспринимаются региональными администрациями и способствуют атмосфере нормальных, рабочих отношений между Компанией и регионом.

Основные направления благотворительной деятельности «Газпром нефти»:

- финансирование проектов по обращениям, поступившим от руководителей регионов, глав муниципальных образований, общественных и религиозных объединений;
- заключение комплексных социально-экономических соглашений с регионами;
- проведение всероссийского межрегионального турнира по хоккею среди детских команд на Кубок «Газпром нефти».

В 2007 году Компания реорганизовала практику управления социальными инициативами. Была создана комиссия по региональной политике, приступившая к систематизации деятельности «Газпром нефти» в контексте соглашений с региональными администрациями. Также в 2007 году была разработана и утверждена Политика благотворительной деятельности ОАО «Газпром нефть», определившая приоритеты и рамки корпоративной помощи. Для более эффективной реализации благотворительной политики в 2008 году учреждена комиссия по благотворительности.

**СИСТЕМАТИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ И УВЕЛИЧЕНИЕ ПРОЗРАЧНОСТИ МЕХАНИЗМОВ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР В 2007-2008 ГОДАХ ПРИВЕЛА К ИЗМЕНЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ПРИОРИТЕТОВ. КОМПАНИЯ ЗНАЧИТЕЛЬНО УВЕЛИЧИЛА ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ДЕТСКИМ ДОМАМ, ШКОЛАМ, ИНТЕРНАТАМ И УЧРЕЖДЕНИЯМ КУЛЬТУРЫ.**



В ее задачи входит:

- 1 координация деятельности всех структурных подразделений и ДЗО Компании в рамках реализации политики благотворительной деятельности;
- 2 рассмотрение вопросов, связанных с благотворительной деятельностью, – прием предложений в области благотворительной деятельности и принятие решений по обращениям на основе прозрачных критериев;
- 3 осуществление контроля над реализацией политики благотворительной деятельности Компании.

Систематизация социальных инициатив и увеличение прозрачности механизмов осуществления благотворительных процедур в 2007-2008 годах привела к изменению социальных приоритетов.

Компания значительно увеличила финансирование программ социальной помощи детским домам, школам, интернатам и учреждениям культуры. Эти приоритеты действуют как в отношении социально-экономических соглашений с регионами присутствия, так и для отдельных благотворительных программ и проектов.

Выделение приоритетных благотворительных проектов важно и для оптимизации будущих расходов Компании. Хотя общий денежный объем социальных инициатив компании растет, рыночная конъюнктура в 2009 году может внести коррективы в социальную активность «Газпром нефти».

Внимание к устойчивому развитию территорий – это не только финансирование благотворительных программ. Высокие стандарты предоставления услуг для клиентов – важная составная часть ответственности перед социальной средой, в которой Компания ведет свой бизнес. Поэтому «Газпром нефть» рассматривает работу над повышением качества сервиса своих подразделений как вклад в развитие регионов.

В условиях мирового экономического кризиса и сокращения инвестиционной программы в 2009 году «Газпром нефть» планирует сделать акцент на дальнейшее повышение качества сервиса и общего уровня культуры потребления в регионах.

# РЕГИОНАЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

## ПОМОЩЬ В РАМКАХ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Программы сотрудничества в регионах деятельности «Газпром нефти» реализуются через соглашения в социально-экономической сфере с региональными и муниципальными органами власти. Социально значимые проекты, нуждающиеся в финансировании, предлагаются администрациями субъектов Федерации и территорий, с которыми «Газпром нефть» заключила соглашения. Компания рассматривает предложения с точки зрения соответствия критериям своей Политики благотворительной деятельности. Обязательное условие предоставления средств – прозрачный контроль над их расходованием. Помощь «Газпром нефти» выделяется на конкретную программу и не может быть использована в других целях.

В 2007-2008 годах «Газпром нефть» оказывала помощь шести регионам: Ямало-Ненецкому и Ханты-Мансийскому автономным округам, Омской, Томской и Тюменской областям, Краснодарскому краю. При этом общий объем финансирования по этому направлению в 2008 году составил 830,4 млн руб. (на 40% выше показателя за 2007 год). В 2008 году заключены все соглашения, запланированные к подписанию. Своевременное выполнение условий соглашений в полном объеме позволило в 2007-2009 годах:

- поддерживать конструктивные отношения с органами власти в регионах присутствия Компании;
- поддерживать благоприятные условия для инвестиций предприятий Компании в основных регионах присутствия.

Развивая программу региональной политики, в феврале 2009 года Компания подписала трехлетнее соглашение о социально-экономическом сотрудничестве с Ленинградской областью (см. табл.).

## ЯМАЛО-НЕНЕЦКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ

На Ямало-Ненецкий округ приходится две трети объема добычи «Газпром нефти», и этому региону всегда уделяется особое внимание. В 2007 году приоритетом пользовалась поддержка коренных малочисленных народов Севера: в городе Тарко-Сале построен центр национальных культур, оказана традиционная спонсорская помощь в проведении Дня оленевода. С 2008 года при поддержке «Газпром нефти» в ЯНАО, в поселке Пурпе строится спортивно-оздоровительный комплекс, а в городе Муравленко – жилой многоквартирный дом. Реализация этих проектов продолжится в 2009 году. В центре внимания Компании постоянно находится город нефтяников Ноябрьск. В 2007-2008 году на средства «Газпром нефти» был проведен капитальный ремонт Ледового дворца и бассейнов детских садов города, в 2008 году отремонтирован храм архангела Михаила.

## ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ УСЛОВИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СРЕДСТВ НА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ – ПРОЗРАЧНЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА ИХ РАСХОДОВАНИЕМ.

**В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ КОМПАНИИ ВСЕГДА НАХОДИТСЯ ГОРОД НЕФТЯНИКОВ НОЯБРЬСК. В 2009 ГОДУ «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» НАЧАЛА ФИНАНСИРОВАТЬ ПРОГРАММУ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ ФУТБОЛЬНЫХ КОМПЛЕКСОВ С ИСКУССТВЕННЫМИ ПОЛЯМИ В ГОРОДАХ И ПОСЕЛКАХ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ.**

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СОГЛАШЕНИЯ, ЗАКЛЮЧЕННЫЕ В 2007–2008 ГГ., МЛН РУБ.

РЕГИОН (муниципальное образование)	2007	2008
• ЯНАО	360,3	570
• ХМАО	150	170,5
• Омская область	62	66
• Томская область (Каргасокский и Парабельский районы)	13	13
• Тюменская область (Уватский район)	5	5,5
• Краснодарский край	5,4	5,4
ВСЕГО	595,7	830,4

## ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА

В Ханты-Мансийске с 2007 года в рамках подготовки к Кубку мира по шахматам и Всемирной шахматной олимпиаде 2010 года на средства «Газпром нефти» идет строительство Дворца шахмат. Компания также выступает постоянным спонсором ежегодного международного кинофестиваля «Дух огня».

Основные социальные мероприятия «Газпром нефти» в Октябрьском, Ханты-Мансийском, Нефтеюганском, Сургутском и Нижневартовском районах связаны со строительством, ремонтом или обустройством социальных объектов. Например, в 2007 году дошкольные образовательные учреждения Нефтеюганского района получили инвентарь и мебель. А в 2008-м значительные средства были направлены на реконструкцию и ремонт поликлиники Ханты-Мансийского района, приобретение медицинского оборудования, медикаментов и расходных материалов для муниципальных медицинских учреждений. Нижневартовский район получил от Компании очередные благотворительные выплаты на обеспечение коренных жителей ГСМ и снегоходами для ведения традиционного хозяйства.

В октябре–ноябре 2008 года состоялся второй Межрегиональный турнир по хоккею среди детских команд на Кубок «Газпром нефти». В турнире, на этот раз состоявшемся в Ханты-Мансийске, участвовали шесть команд из регионов присутствия Компании. Зрителям и участникам соревнований были продемонстрированы Кубок и Суперкубок УЕФА, предоставленные ФК «Зенит», а также Кубок мира по хоккею, завоеванный сборной России. В 2009 году планируется проведение III межрегионального турнира по хоккею среди детских команд на Кубок «Газпром нефти» в городе Салехарде.

## ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ

Еще в 2007 году «Газпромнефть-Омский НПЗ» принял постоянное шефство над воспитательными учреждениями Большереченского муниципального района области. Приобретено оборудование для детских садов и игровых площадок, а также спортивный инвентарь для детской спортивной школы в рабочем поселке Большеречье. В Тарском районе был проведен капитальный ремонт здания межрайонной поликлиники.

Оценивая общественную значимость проектов в сфере большого спорта, «Газпром нефть» поддерживает хоккейный клуб «Авангард», выступающий в Континентальной хоккейной лиге.

## ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ

В трехлетнем социально-экономическом соглашении «Газпром нефти» и Ленинградской области, впервые заключенном в феврале 2009 года, особое внимание уделяется программам по развитию спорта. «Газпром нефть» начала финансировать программу по строительству футбольных комплексов с искусственными полями в городах и поселках Ленинградской области. Соглашение с «Газпром нефтью» также включает мероприятия по развитию материальной базы всего детского и юношеского спорта в Ленинградской области.

Сотрудничество «Газпром нефти» с Северо-Западным регионом уже дало положительные результаты. Совместно с администрацией Санкт-Петербурга Компания в 2008 году учредила ОАО «Общественно-деловой центр «Охта», которое занимается развитием территории вокруг будущей штаб-квартиры «Газпром нефти». Впервые о проекте нового делового района было заявлено в ноябре 2005 года в Меморандуме о сотрудничестве между ОАО «Газпром» и правительством Санкт-Петербурга. К 2009 году был проведен конкурс на архитектурную концепцию проекта, закончены основные геологические работы и историко-археологические исследования. В феврале 2009 года в связи с новыми экономическими обстоятельствами Законодательное собрание Санкт-Петербурга приняло решение продать долю города – 22,69% – «Газпром нефти». Компания объявила, что берет на себя стопроцентное финансирование «Охта центра». Работы на объектах проекта будут продолжены в соответствии с планами по строительству, завершение которого намечено к 2016 году.

Финансируемые Компанией профессиональные спортивные команды – футбольный клуб «Зенит», хоккейный клуб «СКА Санкт-Петербург» – демонстрируют впечатляющие результаты.

Недавними победами клуба «Зенит» в Кубке и Суперкубке УЕФА одинаково гордятся как нефтяники, так и питерские болельщики. Также Компания традиционно поддерживает хоккейный клуб «СКА-Санкт-Петербург», выступающий в Континентальной хоккейной лиге.

## ДРУГИЕ РЕГИОНЫ

В Краснодарском крае Компания с 2007 года поддерживает государственный коррекционный детский дом. А в Томской области в 2008 году «Газпром нефть» обратилась к спортивным и образовательным проектам. В Парабельском районе при поддержке ООО «Газпромнефть-Восток» началось строительство крытой хоккейной площадки с пластиковым покрытием. Летом на ней планируется организовать три баскетбольные и одну волейбольную секции. На средства «Газпром нефти» в селе Павлово проведен капитальный ремонт школы.

## БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ И АКЦИИ

«Газпром нефть» занимается благотворительностью и вне рамок соглашений с регионами. Как правило, адресатам оказывается помощь по решению акционеров Компании на основании запросов руководителей регионов присутствия. Среди проектов 2008 года стоит отметить реализацию целевых программ защиты детства в северных районах Омской области, оказание помощи в приобретении одежды для детей дома-интерната с отклонениями в умственном развитии, выделение средств для приобретения билетов на новогодние праздники детям погибших военнослужащих, финансирование фонда «Отечественная геология», возведение Аллеи нефтяников в Томске и стадиона по мини-футболу в Ноябрьске.

Отдельные благотворительные программы и проекты были профинансированы в 2008 году на сумму 61,6 млн руб.

**КРИЗИС ВЫНУЖДАЕТ ВНОСИТЬ КОРРЕКТИВЫ В ОБЪЕМЫ ФИНАНСОВОЙ ПОМОЩИ. НО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» И В 2009 ГОДУ БУДЕТ ЭФФЕКТИВНО СОТРУДНИЧАТЬ С АДМИНИСТРАЦИЯМИ РЕГИОНОВ СВОЕГО ПРИСУТСТВИЯ ЧЕРЕЗ ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СОГЛАШЕНИЙ.**



## РАЗВИТИЕ СТАНДАРТОВ КАЧЕСТВА

«Газпром нефть» – это не только нефтедобывающая компания, но и один из крупнейших участников на рынке торговли нефтепродуктами. Бренд группы «Газпром» традиционно ассоциируется с высоким качеством, поэтому наряду с решением своих бизнес-задач «Газпром нефть» выполняет социальную функцию, предлагая дружественные клиенту сервисы.

В 2007-2008 годах «Газпром нефть» неизменно старалась, чтобы ее сбытовые предприятия и АЗК были точками роста потребительской культуры в регионах.

### СТАНДАРТИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА УСЛУГ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Один из ключевых показателей качества в сфере розничной реализации нефтепродуктов – стандартизация работы персонала, непосредственно контактирующего с клиентами.

В 2007-2008 годах была проделана значительная работа по анализу и систематизации документов, регламентирующих действия персонала розничной сети Компании, разработана Книга правил работы персонала АЗК «Газпром нефти» – полный пакет стандартов работы сотрудников автозаправочных комплексов. В 2008 году начался процесс переподготовки всего персонала АЗК Компании по специально разработанной в соответствии со стандартами программе. Цель переподготовки – обучение сотрудников принципам клиентоориентированного поведения. Программа предусматривает усиление контроля и повышение ответственности работников за выполнение стандартов, что в конечном итоге должно вывести качество обслуживания клиентов на принципиально новый уровень.

В 2008 году в Компании впервые проведена общесетевая рекламная акция «До Монако – 30 литров». Акция была направлена на стимулирование увеличения разовой заправки в период летнего повышения спроса. Победители акции из различных регионов России направлены в Монако на матч «Зенит» – «Манчестер Юнайтед» за Суперкубок УЕФА.

Вторая общесетевая рекламная акция «Париж. Весна. Романтика» проведена в январе–марте 2009 года и направлена на привлечение потребителей на АЗС Компании в период зимнего падения спроса. Победителям акции предоставлена возможность съездить в Париж.

Начата разработка общесетевой бонусной программы лояльности для розничных потребителей – физических лиц. В 2009 году планируется проведение пилота программы в двух регионах, а по его результатам – распространение на остальные регионы Компании.

**КАЧЕСТВО УСЛУГИ СЕГОДНЯ – ЭТО КАЧЕСТВО ТЕХНОЛОГИИ, СОПРОВОЖДАЮЩЕЙ УСЛУГУ. КОМПАНИЯ СТРЕМИТСЯ СОЗДАТЬ СРЕДУ, ПРЕДЛАГАЮЩУЮ ПОТРЕБИТЕЛЮ ГАРАНТИРОВАННЫЙ УРОВЕНЬ КОМФОРТА.**

**ЕДИНАЯ «ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ», НОМЕР КОТОРОЙ БУДЕТ НАНЕСЕН НА КАЖДУЮ ТОПЛИВНУЮ КАРТУ, ОБЕСПЕЧИТ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ С КЛИЕНТАМИ.**



Розничные продажи сбытовых предприятий «Газпром нефти» могут служить индикатором роста качества предлагаемых услуг. Кроме того, общее количество АЗК, находящихся в эксплуатации сбытовых предприятий Компании, выросло с 783 в 2007 году до 865 – в 2008-м при увеличении среднесуточной реализации продуктов через один АЗК на 13%.

### МОДЕРНИЗАЦИЯ СЕРВИСНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Качество услуги сегодня – это качество технологии, сопровождающей услугу.

Еще в 2001 году была начата разработка программы безналичных расчетов на АЗС с помощью системы «Мобильная карта». Однако в 2008 году концепция обновления технологии поменялась. Ключевую роль в создании нового стандарта потребительского качества стала играть система безналичных расчетов Petrol Plus, которая построена на базе микропроцессорных топливных карт и широко распространена как в России, так и за рубежом.

Основное отличие новой системы от «Мобильной карты» в том, что система Petrol Plus дает возможность унифицировать систему обслуживания клиентов, расширять географию приема создаваемых карточных продуктов, строить партнерские отношения с российскими и зарубежными сбытовыми сетями, сокращать издержки и технологические недочеты, присущие старым системам. Также одна из задач проекта Petrol Plus – создание call-центра. Единая «горячая линия», номер которой будет нанесен на каждую топливную карту, обеспечит обратную связь с клиентами. Кроме того, планируется создание единого сайта, на котором клиент может зайти на персональную страничку и уточнить состояние своего счета.

В 2009 году система безналичных расчетов Petrol Plus будет развернута на всех предприятиях нефтепродуктообеспечения Компании.

За 2009–2011 годы «Газпром нефтью» будет реконструировано более двухсот автозаправочных комплексов. Потребители получат новое качество услуги, а регионы – высокотехнологичный бизнес, один из центров развития экономики и источник позитивных социальных импульсов.

### ПРОЕКТ «РЕБРЕНДИНГ»

В 2007 году начался ребрендинг инфраструктурных объектов «Газпром нефти». Компания рассматривает этот проект как приоритетный, поскольку бренд – один из важнейших инструментов формирования лояльности как со стороны клиентов, так и сотрудников.

После того как группа «Газпром» стала мажоритарным акционером «Сибнефти», Компания получила новое название — «Газпром нефть». Однако оформление промышленных объектов и административных зданий, крышные установки, транспорт, спецодежда, документооборот, сувенирная и представительская продукция по-прежнему несли логотип «Сибнефти». Ребрендинг должен был создать ясный, последовательный и позитивный образ «Газпром нефти» как современной, динамично развивающейся и высокоэффективной Компании, входящей в группу «Газпром». Новый бренд призван быть легко узнаваемым потребителями и поставщиками Компании, а также всеми заинтересованными сторонами.

К началу 2009 года основная часть работ по ребрендингу промышленных объектов была успешно реализована. При этом ребрендинг прошли не только структурные подразделения корпоративного центра, но и дочерние предприятия «Газпром нефти». Например, в 2008 году на административных зданиях в регионах присутствия Компании установлено пятнадцать фасадных и крышных конструкций, отражающих новый корпоративный стиль «Газпром нефти».

В 2008 году известными британскими компаниями Minale Tattersfield и Maildberry разработан и детализирован концептуальный дизайн нового потребительского бренда сети АЗС.

Новый стиль сети АЗС «Газпром нефти» призван стать символом нового уровня потребления, сервиса – открытого, близкого и дружелюбного клиенту. Базовые элементы дизайна АЗС – идентификационный блок ГАЗПРОМНЕФТЬ и суперграфика указывают на преемственность по отношению к бренду группы «Газпром». На фокус-группах потребителей в ходе независимых исследований, проведенных департаментом региональных продаж, новая бренд-символика получила самые высокие оценки.

Полномасштабная программа ребрендинга предусматривает внедрение нового бренда в 2009 году на 225 АЗС. Первый объект в новом фирменном стиле заработает в начале июня 2009 года в Санкт-Петербурге. Планами внедрения нового бренда в 2009 году предусматривается массовое внедрение нового бренда в Центральном и Северо-Западном регионах. АЗС в новом стиле появятся на Урале и в Сибири. В течение 2009–2011 годов все АЗС Компании будут приведены к единому современному виду.

В 2009 году завершится разработка Книги фирменного стиля потребительского бренда сети АЗС «Газпром нефти», где будут систематизированы все элементы визуальной идентификации бренда. Книга фирменного стиля станет корпоративным стандартом для строительства и последующей эксплуатации различных форматов автозаправочных комплексов..

**ЗА 2009-2011 ГОДЫ «ГАЗПРОМ НЕФТЬЮ» БУДЕТ РЕКОНСТРУИРОВАНО БОЛЕЕ ДВУХСОТ АВТОЗАПРАВОЧНЫХ КОМПЛЕКСОВ. ТАКИМ ОБРАЗОМ, ПАКЕТ УСЛУГ ДЛЯ КЛИЕНТОВ ПОСТЕПЕННО ВЫЙДЕТ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ.**



## ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

### ЦЕЛИ → СТАТУС РЕАЛИЗАЦИИ

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

Компания значительно увеличила финансирование программ социальной помощи детским домам, школам, интернатам и учреждениям культуры

Детализация методики оценки эффективности благотворительных проектов

Ввиду отсутствия благотворительных проектов, требующих оценки эффективности, методика оценки эффективности благотворительных проектов не разработана. Прорабатывается форма отчетности по благотворительным проектам

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

Общий объем финансирования региональных соглашений в 2008 году составил 830,4 млн руб. и на 40% превысил показатель за 2007 год. В 2009 году подписано соглашение с Ленинградской областью

Разработка и внедрение единых стандартов обслуживания клиентов

В 2007-2008 годах разработана Книга правил работы персонала АЗК «Газпром нефти» – полный пакет стандартов работы сотрудников автозаправочных комплексов. На базе книги в 2008 году начался процесс переподготовки всего персонала АЗК с целью повышению клиентоориентированности сервиса

Расширение сети автозаправочных комплексов и комплекса услуг, предоставляемых розничным покупателям, и повышение качества обслуживания

Ключевую роль в создании нового стандарта потребительского качества стала играть система безналичных расчетов Petrol Plus. В 2008 году Компания провела подготовку к ребрендингу 225 АЗК, запланированному на 2009 год. К 2011 году ребрендинг охватит всю сеть автозаправок «Газпром нефти»



ПРОМЫШЛЕННАЯ  
И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ  
БЕЗОПАСНОСТЬ,  
ОХРАНА ТРУДА –  
БЕЗОПАСНОЕ РАЗВИТИЕ



# ВНЕДРЕНИЕ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ОХРАНЫ ТРУДА, ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ И СИСТЕМНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

27 марта 2008 года приказом № 32-П утверждена Политика ОАО «Газпром нефть» в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды (далее – Политика). Согласно ее положениям Компания работает на преумножение национального достояния и осознает ответственность перед обществом за создание безопасных условий труда и сохранение благоприятной окружающей среды.

## ПРИНЦИПЫ И ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ

Компания гарантирует достойные и безопасные условия труда своим сотрудникам, соблюдение требований охраны окружающей среды.

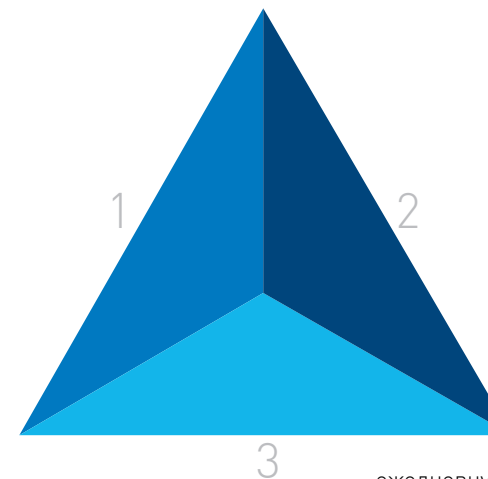
Политикой определяются основные цели и задачи Компании и устанавливается равное отношение к вопросам производственной безопасности, охране труда и окружающей среды и экономическим вопросам.

Разработка и внедрение Политики стало возможным в результате формирования на корпоративном уровне отдельного организационного подразделения – управления промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты. Причиной его появления было осознание, что современная культура безопасности труда требует постоянных и последовательных усилий, а также личного участия всех работников и осознания личной ответственности каждого руководителя Компании. Сегодня внедрение Политики обеспечивают Генеральный директор ОАО «Газпром нефть» и руководители всех уровней.

В Политике сформулирована стратегическая цель Компании – занять лидирующие позиции среди нефтегазовых компаний мира в сфере промышленно-экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты (ПЭБ, ОТ и ГЗ). Это означает

**СЕГОДНЯ ВНЕДРЕНИЕ ПОЛИТИКИ ОБЕСПЕЧИВАЮТ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР  
ОАО «ГАЗПРОМ НЕФТЬ» И РУКОВОДИТЕЛИ ВСЕХ УРОВНЕЙ.**

**ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЭБ, ОТ И ГЗ ОТВЕЧАЕТ ОСНОВНЫМ РЕКОМЕНДАЦИЯМ  
МЕЖДУНАРОДНОЙ АССОЦИАЦИИ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ НЕФТИ И ГАЗА И ТРЕБОВАНИЯМ  
МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ИСО 9000, 14001, OHSAS 19001.**



ежедневную работу по улучшению условий труда, повышению уровня промышленной и экологической безопасности, внедрению эффективной системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, обмену информацией с заинтересованными сторонами, повышению компетентности и вовлеченности работников в реализацию Политики, повышению требований по экологии и промбезопасности как к собственным подразделениям, так и к контрагентам осуществляющим производственную деятельность на объектах Компании.

Установленные в Политике принципы определяют цели и задачи Компании:

- 1 • последовательное снижение показателей производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварийности и негативного воздействия на окружающую среду;
- 2 • обеспечение организации безопасного производства и охраны окружающей среды на основе внедрения к 2011 году на производственных предприятиях ОАО «Газпром нефть» единой интегрированной системы управления ПБ, ОТ и ОС мирового уровня, включающей процессы идентификации опасностей, оценки и управления профессиональными рисками;
- 3 • последовательное внедрение лучших мировых практик в области техники, технологии и управления промышленной безопасностью, а также охраны труда и окружающей среды на всех производственных предприятиях ОАО «Газпром нефть».

С целью реализации поставленных задач в Компании действует программа «Управление по целям». В горизонте активности каждого менеджера и профильных подразделений устанавливаются личные показатели ПЭБ, ОТ и ГЗ, эффективное выполнение которых приближает Компанию к достижению стратегической цели – занимать лидирующие позиции среди нефтегазовых компаний мира в сфере обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. Среди ключевых критериев оценки успеха – результат проводимых мероприятий, а не их интенсивность.

### СИСТЕМНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ БЕЗОПАСНОСТИ

Основополагающий инструмент реализации Политики – механизм управления рисками. Во второй половине 2008 года в Компании был разработан и утвержден стандарт «Порядок выявления, оценки и минимизации рисков в области промышленной и экологической безопасности, охраны труда и гражданской защиты», регламентирующий данный процесс.

В 2009 году запланировано проведение полномасштабной оценки рисков при выполнении работ на объектах Компании, что позволит сформировать портфель рисков в области ПЭБ, ОТ и ГЗ и разработать мероприятия по их минимизации. Выявленные риски будут проранжированы в соответствии с разработанной методикой и согласно степени значимости рисков корректирующие их мероприятия будут учтены при формировании бюджета последующих периодов.

В 2008 году в Компании разработана и принята Интегрированная система управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, которая отвечает основным рекомендациям Международной ассоциации производителей нефти и газа и требованиям международных стандартов ИСО 9000, 14001, ОHSAS 19001. Этот документ позволяет систематизировать всю деятельность в данной области, установив необходимые приоритеты, обеспечив развитие персонала и создав основу для проведения оценки предприятий. В 2009 году начинается интенсивное внедрение системы во всех обществах Компании.

Кроме того, в 2008 году в Компании разработана и внедрена система «Азимут» - Информационно-управляющая система ПЭБ, ОТ и ГЗ, позволяющая интегрировать всю накопленную информацию в сфере промышленной безопасности, автоматизировать и стандартизировать управленческую отчетность, повысить контроль за соблюдением требований безопасности, оперативно оповещать о происшествиях и принятых мерах, а также оказывать помощь в проведении расследований, ориентируя их на выявление ключевых причин происшествий.

### ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПОЛИТИКИ

Вместе с тем у Компании остается значительный резерв для совершенствования в области промышленной и экологической безопасности. «Газпром нефть» – на пути к созданию корпоративной системы управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, когда при любом управленческом решении существен и приоритетен вес соображений безопасности. Поэтому в 2009 году особое внимание будет уделяться участию руководителей всех уровней в развитии системы ПЭБ, ОТ и ГЗ.

В свою очередь, приоритет Компании – это построение живой системы. Во втором полугодии 2009 года к существующим целям добавятся новые инициативы. Например, внедрение стандарта по пожарной безопасности. Участвовавшие в последнее время в Компании пожары (с восьми в 2007 году до двенадцати – в 2008-м) вызваны нарушением правил пожарной безопасности, износом технологического оборудования, нарушением условий эксплуатации транспортных средств. Поэтому важными профилактическими мероприятиями в Компании в 2009 году должны стать соблюдение планов-графиков текущих и плановых ремонтов оборудования, целевые проверки соблюдения норм и правил пожарной безопасности, проведение пожарных тревог в офисных и административных зданиях, а также проведение учений по тушению пожаров на производственных объектах.

**ГЛАВНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ПОЛИТИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ – В 2008 ГОДУ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ «ГАЗПРОМ НЕФТИ» НЕ ЗАФИКСИРОВАНО НИ ОДНОГО СЛУЧАЯ АВАРИЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ (В 2007-М ПРОИЗОШЛО ДВЕ АВАРИИ).**



# ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

## СНИЖЕНИЕ УРОВНЯ ТРАВМАТИЗМА

Снижение уровня несчастных случаев и травматизма среди сотрудников – одна из основных целей Политики. В Компании со сложными и опасными производственными процессами эта проблема сразу выявляет степень серьезности корпоративного отношения к безопасности труда.

Расходы по охране труда на одного рабочего Компании увеличиваются год от года: в 2007 году они составили 6 500 руб., а в 2008-м достигли 12 200 руб. На эти средства аттестуются рабочие места, повышается качество медицинского обслуживания, работники обеспечиваются СИЗ.

Чтобы средства не расходовались впустую и внедряемые мероприятия имели высокую эффективность, необходимо знать, какие происшествия происходят в Компании и каковы непосредственные и системные причины их возникновения. В ОАО «Газпром нефть» осознают, что система, предполагающая возможность сокрытия происшествий на производстве, совершенно недопустима. В связи с этим в Компании внедряется программа повышения прозрачности отчетности. Ведется постоянный обмен информацией между дочерними и зависимыми обществами (ДЗО) Компании о происшествиях и результатах расследований.

В результате показатель прозрачности информации по происшествиям (соотношение между крупными, значительными и незначительными происшествиями) в 2008 году по сравнению с 2007-м вырос на 40% и достиг показателей ведущих мировых нефтяных компаний. Также улучшилась оперативность сообщений о случаях травматизма (информация о 97% происшествий поступила в течение 24 часов).

Руководство Компании считает, что регистрация происшествий без качественного расследования и устранения всех причин их возникновения является напрасной тратой ресурсов. Поэтому в 2008 году был разработан стандарт «Происшествия. Оперативное сообщение, расследование, учет и периодическая отчетность», проведено обучение руководителей и специалистов по качественному расследованию, организован обмен «Извлеченными уроками» из происшествий. В 2009 году Компания намерена продолжить регулярный анализ качества расследований происшествий и повысить прозрачность статистики как минимум на 50%, одновременно сократив число крупных несчастных случаев на 30%.

## ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ РАБОТНИКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРОМЫШЛЕННОЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Регулярный анализ происшествий показывает, что их значительная часть возникает по причине нарушения производственной дисциплины и технологического процесса, поэтому важное место в борьбе с травматизмом играет повышение профессиональной подготовки сотрудников, в том числе – разъяснение необходимости соблюдения требований охраны

**ПОКАЗАТЕЛЬ ПРОЗРАЧНОСТИ ИНФОРМАЦИИ ПО ПРОИСШЕСТВИЯМ (СООТНОШЕНИЕ МЕЖДУ КРУПНЫМИ, ЗНАЧИТЕЛЬНЫМИ И НЕЗНАЧИТЕЛЬНЫМИ ПРОИСШЕСТВИЯМИ) В 2008 ГОДУ ПО СРАВНЕНИЮ С 2007-М ВЫРОС НА 40% И ДОСТИГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВЕДУЩИХ МИРОВЫХ НЕФТЯНЫХ КОМПАНИЙ.**

труда, промышленной и экологической безопасности. «Газпром нефть» требует от всех руководителей и работников Компании сознательной ответственности за собственную безопасность и безопасность окружающих. В связи с этим каждый сотрудник имеет право остановить и (или) отказаться выполнять операцию, угрожающую жизни и здоровью его самого и окружающих. Для повышения уровня компетентности работников в вопросах безопасности поощряются различные формы обучения и наставничества.

В 2008 году начато обучение сотрудников по применению стандартов Компании в области ПЭБ, ОТ и ГЗ. Специалистами управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, а также инструкторами специализированных компаний обучено около тысячи человек на наиболее ответственных участках производства. В 2009 году планируется переход на более системный подход через создание корпуса внутренних инструкторов с последующим внедрением ими корпоративной программы обучения.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (СИЗ)

Несмотря на то что средства индивидуальной защиты являются последним барьером между работником и опасностью (когда не сработали профилактические мероприятия), они позволяют серьезно минимизировать воздействие опасностей на жизнь и здоровье. Поэтому в Компании уделяется большое внимание обеспечению работников СИЗ. Реализация соответствующей программы началась еще в декабре 2007 года. В 2008-м проведен анализ рынка СИЗ, и на основе полученных выводов и проведенных на предприятиях испытаний разработаны:

- стандарт Компании «Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты»;
- каталог разрешенных к применению в Компании СИЗ;
- технические условия на изготовление спецодежды в фирменном стиле «Газпром нефти».

В данной программе уделяется внимание не только вопросу обеспечения СИЗ, но и обучению работников правильному и эффективному применению СИЗ, разъяснительной работе о пользе СИЗ и новейших разработках СИЗ. Компания принимает активное участие в разработке законодательства в области нормирования средств индивидуальной защиты для работников нефтяной промышленности. ОАО «Газпром нефть» предложила изменения в государственные «Типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ...».

Внедрен пилотный проект по обеспечению работников ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз» вторым комплектом зимней спецодежды в корпоративном стиле. Планово осуществляется переход на новые типы СИЗ – приобретение одежды из тканей, не только обеспечивающих защиту от опасных факторов (воздействия открытого пламени, электрической дуги и химических веществ), но и соответствующих требованиям стандарта Oeko-Tex Standart 100. Проверенные по критериям Oeko-Tex Standart 100 текстильные изделия гарантируют, что они не содержат никаких субстанций, которые вредят человеческому здоровью.

# ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

## ИНВЕСТИЦИИ В ЭКОЛОГИЮ

ОАО «Газпром нефть», являясь одной из крупнейших нефтегазовых компаний мира, в полной мере осознает ответственность перед обществом за сохранение благоприятной окружающей среды. Компания стремится полностью отвечать требованиям действующего экологического законодательства, максимально компенсируя ущерб природе, нанесенный своей деятельностью. В соответствии с положениями действующих документов в Компании принимаются комплексные меры по принятию мероприятий в сфере экологического нормирования и определения предельно допустимых уровней воздействия на окружающую среду, производится постоянный мониторинг требований об экспертизах проектных документов на разработку месторождений, требований по разрешительной документации объектов переработки углеводородного сырья, выполнения лицензионных обязательств.

Сумма платежей за превышение установленных норм воздействия на окружающую среду на основных предприятиях ОАО «Газпром нефть» незначительна с учетом масштаба Компании. В 2008 году она составила около 58 млн руб., в 2007-м – около 47 млн руб.

Затраты на текущие расходы Компании за последние три года на природоохранные мероприятия, включая технологии минимизации негативного воздействия на окружающую среду, многократно превышают средства, выплачиваемые Компанией за загрязнение окружающей среды. В 2008 году они составили 1018,2 млн руб. против 577,7 млн – в 2007-м. Средства идут на разработку нормативной документации, проведение экологического мониторинга, производственного экологического контроля, мероприятия по реабилитации нефтезагрязненных территорий, модернизацию оборудования, повышение квалификации и обучение специалистов в области охраны окружающей среды. В 2009 году, в условиях кризиса, Компания намерена внедрять корректирующие меры по снижению своего техногенного воздействия на окружающую среду на сумму 705 млн руб.

В частности:

- начать практику ежегодного капитального ремонта трубопроводов в объеме не менее 400 км, что позволит снизить частоту порывов на 300 случаев в год;
- обеспечить стопроцентную замену аварийных хомутов после ликвидации порыва;
- повысить организацию эксплуатации трубопровода (ингибирование, диагностику, снижение агрессивности перекачиваемой жидкости);
- обеспечить своевременную разработку (продление) природоохранной разрешительной документации;
- обеспечить достаточное финансирование мероприятий на рекультивацию нефтезагрязненных земель и шламовых амбаров во избежание выплат сверхлимитных платежей.

**ТЕКУЩИЕ И КАПИТАЛЬНЫЕ РАСХОДЫ КОМПАНИИ НА ПРИРОДООХРАННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ВКЛЮЧАЯ ТЕХНОЛОГИИ МИНИМИЗАЦИИ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ, МНОГОКРАТНО ПРЕВЫШАЮТ СРЕДСТВА, ВЫПЛАЧИВАЕМЫЕ КОМПАНИЕЙ ЗА ЗАГРЯЗНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.**

## ВЫБРОСЫ ВРЕДНЫХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ

	2007	2008
• Валовые выбросы в атмосферу, тыс. тонн	161,8	157,2
в т.ч.:		
• CO	73,0	69,3
• NO <sub>x</sub>	10,7	10,4
• SO <sub>2</sub>	12,5	12,2
• твердые вещества	3,6	4,7
• ЛОС (всего)	54,3	60,6
• метан	15,4	17,1
• ЛОС кроме метана	38,9	43,8

## ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Нефтяная промышленность – индустрия, работающая с большой нагрузкой на атмосферу. Быстро добиться переломных результатов здесь невозможно, однако положительные изменения обязательно следуют за оптимизационными мерами.

В последние годы валовые выбросы в «Газпром нефти» оставались примерно на одном уровне, показав незначительную положительную динамику – в сторону сокращения. Ввиду масштабирования деятельности Компании стабильность этого показателя стоит расценивать как успех. Этому способствовали работы по реконструкции производственных мощностей, замена горелочных устройств, оптимизация технологических параметров, реконструкция резервуаров и внедрение установки, обеспечивающей точный и герметичный налив нефтепродуктов. Эффективность проводимых мероприятий постепенно растет, отмечается тенденция к снижению валовых выбросов вредных веществ в атмосферу с 161,8 тыс. тонн в 2007 году до 157,2 тыс. тонн – в 2008-м. По прогнозам экспертов Компании, 2009 год продолжит положительную динамику (см. табл.).

## ВЫПУСК ЭКОЛОГИЧЕСКИ БЕЗОПАСНОГО ТОПЛИВА

Программа, разработанная на Омском НПЗ, ставит целью полный переход на выпуск экологически безопасных видов топлива к 2012 году. В 2008-м около 9% выпущенных заводом автомобильных бензинов соответствовало требованиям стандарта «Евро-3».

На 2009-2010 годы запланировано строительство установки с проектной мощностью 800 тыс. тонн изомеризата в год. Изомеризат считается одним из наиболее ценных высокооктановых компонентов современного моторного топлива. Он не содержит олефиновых и ароматических углеводородов, а значит конечный продукт – бензин – становится более экологичным. Модернизация позволит ОНПЗ перейти на выпуск дизельного топлива стандартов «Евро-4» и «Евро-5».

Строительство установки изомеризации – только первый этап реализации среднесрочной инвестиционной программы, которая решает вопросы производства экологических видов топлива. Установки, которые по решению «Газпром нефти» будут строиться на ОНПЗ, станут основой, позволяющей предприятию и Компании выйти на совершенно новые рынки и внести свой вклад в охрану окружающей среды.

### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭНЕРГИИ И ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

В 2008 году потребление воды на собственные нужды увеличилось на 15% по сравнению с 2007 годом – за счет запуска комплекса по утилизации отходов бурения в компании «Газпромнефть-Хантос» (см. таблицы).

Интенсификация деятельности Компании сказывается и на энергопотреблении, которое с 2007 по 2008 годы выросло на 5,5%.

В 2009 году на потребление водных и энергоресурсов будет оказывать значительное влияние и макроэкономическая конъюнктура, определяющая востребованность Компанией новых проектов и направлений.

### ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

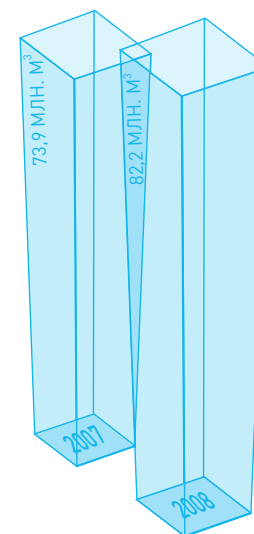
В объемах отходов, образующихся в процессе деятельности Компании, основную долю составляют отходы бурения, относящиеся к IV классу опасности (малоопасные). Всего малоопасные и практически неопасные (V класс) отходы превышают 90%. В 2008 году деятельность по улучшению обращения с отходами приобрела системный характер, и результат отразился в улучшении статистики (см. таблицы).

В ОАО «Газпромнефть-ОНПЗ» перерабатываются образующиеся на предприятии отработанные масла – подразделения предприятия отправляют масла отработанные промышленные на ТЭУ (топливно-энергетическая установка) для повторного использования в качестве компонента топливного мазута.

На предприятиях нефтепродуктообеспечения в 2007 году был внедрен мобильный очистной комплекс, предназначенный для очистки внутренних поверхностей резервуаров от твердых отложений. Очистка осуществляется путем подачи специального химического состава на стенки резервуаров под большим давлением. После очистки стенок и днища насос откачивает полученную эмульсию, из которой мобильный комплекс выделяет бензин, пригодный к дальнейшему использованию.

В 2008 году компания «Газпромнефть-Хантос» ввела в эксплуатацию уникальный комплекс по утилизации отходов бурения методом их закачки в пласт вместо наполнения шламовых амбаров. Беспрецедентный для России проект реализован

**ПРОГРАММА, РАЗРАБОТАННАЯ НА ОМСКОМ НПЗ, СТАВИТ ЦЕЛЮЮ ПОЛНЫЙ ПЕРЕХОД НА ВЫПУСК ЭКОЛОГИЧЕСКИ БЕЗОПАСНЫХ ВИДОВ ТОПЛИВА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ТЕХНИЧЕСКОГО РЕГЛАМЕНТА «О ТРЕБОВАНИЯХ К АВТОМОБИЛЬНОМУ И АВИАЦИОННОМУ БЕНЗИНУ, ДИЗЕЛЬНОМУ И СУДОВОМУ ТОПЛИВУ, ТОПЛИВУ ДЛЯ РЕАКТИВНЫХ ДВИГАТЕЛЕЙ И ТОПОЧНОМУ МАЗУТУ».**



ОБЩЕЕ ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ

### ВОДОПОТРЕБЛЕНИЕ

	2007	2008
• Общее водопотребление, млн куб. м	73,9	82,2
в т.ч.:		
• из подземных источников	31,4	36,6
• из поверхностных источников	41,1	44,1
• получено от других организаций	1,2	1,5
• Передано другим потребителям (без использования)	29,1	24,6

### ПОТРЕБЛЕНИЕ ПРИОБРЕТЕННОЙ ЭНЕРГИИ

	2007	2008
• Закупленная электроэнергия (за вычетом переданной на сторону), МВт.ч	6 375 034	6 757 352
• Закупленная тепловая энергия (за вычетом переданной на сторону), ГДж	11 398 213	11 282 424

### ОТХОДЫ

	2007	2008
• Образование отходов, тыс. тонн	393	262
в т.ч.:		
• I класса опасности	2	2
• II класса опасности	0	0
• III класса опасности	27	28
• IV класса опасности	335	199
• V класса опасности	21	32

### РЕАБИЛИТАЦИЯ НЕФТЕЗАГРЯЗНЕННЫХ ЗЕМЕЛЬ

	2007	2008
• Площадь загрязненных земель, га	329	208
• Площадь рекультивированных земель, га	206	180
• Количество шламовых амбаров, шт.		
• На начало года	263	288
• На конец года	288	380
• Построено в течение года	35	127
• Рекультивировано	10	35

в сотрудничестве с канадской M-I SWACO. Министерство природных ресурсов РФ назвало его лучшим экологическим проектом 2008 года в номинации «Природоохранные технологии». Производительность завода по закачке в подземные пласты промтоходов достигает 340 куб. м в сутки. Завод вышел на проектную мощность в сентябре 2008 года.

Вследствие роста производства объем переработки отходов на месторождениях увеличился по итогам года более чем в два раза – с 290 до 629 тыс. тонн.

#### РЕАБИЛИТАЦИЯ НЕФТЕЗАГРЯЗНЕННЫХ ТЕРРИТОРИЙ

В 2008 году увеличены темпы рекультивации шламовых амбаров и нефтезагрязненных земель. Для сокращения объемов нарушенных земель в 2009 году Компания на ряде месторождений внедрила методы безамбарного бурения.

#### ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ УТИЛИЗАЦИИ ПОПУТНОГО ГАЗА

В рамках постоянного повышения экологической ответственности и экономической эффективности в 2008 году «Газпром нефть» разработала и утвердила среднесрочную инвестиционную программу (СИП) по утилизации и повышению эффективности использования попутного нефтяного газа (ПНГ) на 2008-2010 годы.

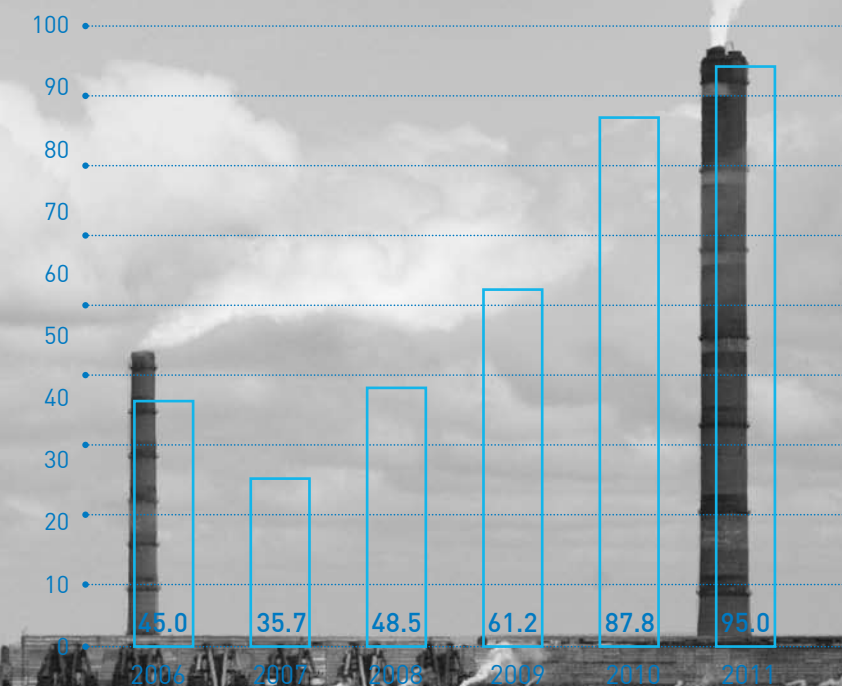
Доля утилизации ПНГ по основным добывающим предприятиям Компанией в 2008 году выросла по сравнению с предыдущим годом на 11% и составила 46,8%. Прогноз на 2009 год – 61,2%.

Общий объем инвестиций в рамках среднесрочной программы составляет 17,6 млрд руб. Из них:

- более 12 млрд руб. – на строительство газосборных сетей и газоперерабатывающих мощностей,
- около 5 млрд руб. – на развитие собственной генерации,
- порядка 600 млн руб. – на аудит существующих ресурсов ПНГ, утилизацию низконапорного газа и организацию системы учета ПНГ.

Фактическое финансирование проектов СИП в 2008 году составило 106% от плана. Среднесрочная программа с учетом ее актуализации в 2009 году позволит к 2011–2012 году достичь 95-процентного уровня утилизации ПНГ на нефтедобывающих предприятиях ОАО «Газпром нефть».

**В 2008 ГОДУ КОМПАНИЯ «ГАЗПРОМНЕФТЬ-ХАНТОС» ВВЕЛА В ЭКСПЛУАТАЦИЮ УНИКАЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС ПО УТИЛИЗАЦИИ ОТХОДОВ БУРЕНИЯ МЕТОДОМ ИХ ЗАКАЧКИ В ПЛАСТ ВМЕСТО НАПОЛНЕНИЯ ШЛАМОВЫХ АМБАРОВ. МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ РФ НАЗВАЛО ЕГО ЛУЧШИМ ЭКОЛОГИЧЕСКИМ ПРОЕКТОМ 2008 ГОДА В НОМИНАЦИИ «ПРИРОДООХРАННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ».**



ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ УТИЛИЗАЦИИ ПОПУТНОГО ГАЗА

## ЦЕЛИ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЗДОРОВЬЯ НА СРЕДНЕСРОЧНУЮ ПЕРСПЕКТИВУ

### ЦЕЛИ → СТАТУС РЕАЛИЗАЦИИ

Внедрение Политики в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды и создание интегрированной системы управления для ее реализации

В 2008 году в Компании разработана и принята Интегрированная система управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, которая отвечает основным рекомендациям Международной ассоциации производителей нефти и газа и требованиям международных стандартов ИСО 9000, 14001, OHSAS 19001. В 2008 году был разработан стандарт «Происшествия. Оперативное сообщение, расследование, учет и периодическая отчетность», проведено обучение руководителей и специалистов по качественному расследованию, организован обмен «Извлеченными уроками» из происшествий. В 2008 году в Компании разработана и внедрена система «Азимут» - Информационно-управляющая система ПЭБ, ОТ и ГЗ, позволяющая интегрировать всю накопленную информацию в сфере промышленной безопасности, автоматизировать и стандартизировать управленческую отчетность, повысить контроль за соблюдением требований безопасности, оперативно оповещать о происшествиях и принятых мерах, оказывать помощь в проведении расследований, ориентируя их на выявление ключевых причин происшествий

Повышение уровня утилизации попутного газа

Процент переработки ПНГ в 2008 году повышен с 48,5 до 61,2

Инвентаризация парниковых газов

Снижение валовых выбросов вредных веществ в атмосферу в 2008 году с 161,8 до 157,2 тыс. тонн

Снижение травматизма работников и негативного воздействия на окружающую среду

Расходы по охране труда на одного рабочего Компании увеличиваются год от года: в 2007 году они составили 6 500 руб., а в 2008-м достигли 12 200 руб. Показатель прозрачности информации по происшествиям (соотношение между крупными, значительными и незначительными происшествиями) в 2008 году по сравнению с 2007-м вырос на 40% и достиг показателей ведущих мировых нефтяных компаний. Также улучшилась оперативность сообщений о случаях травматизма (информация о 97% происшествий поступила в течение 24 часов)

Повышение компетентности работников в области ПБ, ОТ и ОС

В 2008 году начато обучение сотрудников по применению стандартов Компании в области ПЭБ, ОТ и ГЗ. Специалистами Управления ПЭБ, ОТ и ГЗ, а также инструкторами специализированных компаний обучено около тысячи человек на наиболее ответственных участках производства

Обеспечение работников современными средствами индивидуальной защиты

Планово осуществляется переход на новые типы СИЗ – приобретение одежды из тканей, не только обеспечивающих защиту от опасных факторов (воздействия открытого пламени, электрической дуги и химических веществ), но и соответствующих требованиям стандарта Oeko-Tex Standard 100. Проверенные по критериям Oeko-Tex Standard 100 текстильные изделия гарантируют, что они не содержат субстанций, которые вредят человеческому здоровью

# ПРИЛОЖЕНИЕ. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

ТЕРМИН/ АББРЕВИАТУРА	ОПРЕДЕЛЕНИЕ/ РАСШИФРОВКА
<b>EBITDA</b>	Прибыль до вычета процентов, налогов и амортизации
<b>IPIECA/API</b>	Руководство по составлению отчетности в области устойчивого развития Международной экологической ассоциации нефтяной промышленности
<b>ISO 14001</b>	Стандарт Международной организации по стандартизации (ИСО) «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению» версии 2004 г. - один из наиболее широко применяемых стандартов в области управления вопросами охраны окружающей среды.
<b>NOX</b>	Оксиды азота
<b>Petrol Plus</b>	система безналичных расчетов Petrol Plus, которая построена на базе микропроцессорных топливных карт
<b>SO2</b>	Оксид серы (IV)
<b>US GAAP</b>	Generally Accepted Accounting Principles in the United States - общепринятые принципы бухгалтерского учета, применяемые в США и некоторых других странах.
<b>Авария</b>	Разрушение сооружений и (или) технических устройств, применяемых на опасном производственном объекте, неконтролируемые взрыв и (или) выброс опасных веществ.
<b>АЗК</b>	Автозаправочные комплексы
<b>«Азимут»</b>	Информационно-управляющая система ПЭВ, ОТ и ГЗ, позволяющая интегрировать всю накопленную информацию в сфере промышленной безопасности
<b>Активы, предприятия</b>	В контексте Отчета - дочерние общества ОАО «Газпром нефть»
<b>Ассессмент-центр</b>	центр по оценке компетенций сотрудников
<b>Благотворительная деятельность</b>	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.
<b>Головной офис/Корпоративный центр</b>	Управляющая компания - ОАО «Газпром нефть»
<b>ГПЗ</b>	Газоперерабатывающий завод
<b>Грейд</b>	Группа должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для компании - близких по уровню требований к функционалу, компетенции, опыту и ответственности
<b>ДЗО</b>	Дочерние и зависимые общества
<b>ДО</b>	Дочерние общества
<b>Заинтересованные стороны</b>	Все заинтересованные в деятельности Компании физические и юридические лица, которые оказывают влияние на результаты деятельности Компании или подвергаются ее влиянию
<b>ИСУР</b>	Интегрированная система управления рисками - методология, которая обеспечивает прозрачность и доступность информации о рисках, что позволяет оперативно определять стратегию реагирования, разрабатывать мероприятия по управлению рисками и осуществлять мониторинг эффективности их реализации.
<b>Компания</b>	В данном отчете термин «Компания» обозначает ОАО «Газпром нефть» и все ее дочерние общества.
<b>Корпоративная ответственность</b>	Способ ведения бизнеса, когда компания управляет экономическими, экологическими и социальными рисками и возможностями при систематизированном взаимодействии с заинтересованными сторонами.

<b>Корпоративные коммуникации</b>	Взаимодействие, в том числе обмен информацией, между Компанией и ее заинтересованными сторонами
<b>Корпоративный кодекс</b>	Свод норм, фиксирующих основные реальные и желаемые черты корпоративной культуры Компании.
<b>Коэффициент обученности</b>	отношение числа прошедших обучение сотрудников к общему числу сотрудников
<b>КСО</b>	Корпоративная социальная отчетность
<b>НАО</b>	Ненецкий автономный округ <a href="http://www.adm-nao.ru/">http://www.adm-nao.ru/</a>
<b>НПЗ</b>	Нефтеперерабатывающий завод
<b>Организационная структура</b>	Совокупность взаимосвязей между индивидуумами, выполняющими различные обязанности в организации.
<b>ОС</b>	Окружающая среда
<b>ОТ</b>	Охрана труда
<b>Ответственное развитие</b>	Сочетание понятий «корпоративная ответственность» и «устойчивое развитие»
<b>Отчетность в области устойчивого развития</b>	Совокупность систем и процессов сбора, консолидации, контроля и анализа информации и данных по спектру существенных тем.
<b>ПБ</b>	Промышленная безопасность
<b>Попутный (нефтяной) газ, ПНГ</b>	Смесь различных газообразных углеводородов, растворенных в нефти и выделяющихся в процессе ее добычи.
<b>Присадки</b>	Вещества, добавляемые в малых количествах к топливам и техническим маслам для повышения их эксплуатационных характеристик.
<b>ПЭВ, ОТ и ГЗ</b>	Промышленно-экологическая безопасность, охрана труда и гражданская защита
<b>Расходы на охрану окружающей среды</b>	Текущие и капитальные расходы на снижение (предотвращение) воздействия на окружающую среду, в том числе очистку отходящих газов, сточных вод и обращение с отходами, а также платежи за нормативное и сверхнормативное загрязнение окружающей среды.
<b>Расходы на персонал</b>	Все виды выплат персоналу и текущие и капитальные расходы на нужды социального обеспечения, (за исключением расходов на средства индивидуальной защиты).
<b>Руководство ГЗ</b>	Сборник стандартов по корпоративной социальной отчетности
<b>РСПП</b>	Российский союз промышленников и предпринимателей <a href="http://www.rspp.ru/">http://www.rspp.ru/</a>
<b>СИЗ</b>	Средства индивидуальной защиты
<b>Устойчивое развитие</b>	Развитие, обеспечивающее удовлетворение потребностей нынешнего поколения без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности [Международная комиссия ООН по окружающей среде и развитию. Наше общее будущее. Oxford: Oxford University Press, 1987, стр. 43. (цитируется по Руководству ГЗ)].
<b>ФЗП</b>	Фонд заработной платы
<b>ХМАО</b>	Ханты-Мансийский автономный округ <a href="http://www.admhmao.ru/">http://www.admhmao.ru/</a>
<b>ЦФО</b>	Центральный федеральный округ
<b>Шламовый амбар</b>	Мусоронакопитель
<b>ЮНЕСКО</b>	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры <a href="http://www.unesco.org/ru/">http://www.unesco.org/ru/</a>
<b>ЯНАО</b>	Ямало-Ненецкий автономный округ <a href="http://www.adm.yanao.ru/">http://www.adm.yanao.ru/</a>
<b>ЯНОС</b>	«Ярославнефтеоргсинтез»

ОАО «Газпром нефть»

117647, Россия, Москва, ул. Профсоюзная, 125 А

Тел: +7 (495) 777-3152; факс: +7 (495) 777-3151

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



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