

Приоритеты «Газпром нефти» в области устойчивого развития определяются миссией Компании и ее стратегическим видением.

«Газпром нефть»

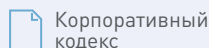
стремится к балансу интересов развития бизнеса и интересов общества

Компания также нацелена на совмещение динамичного роста и сокращения нагрузки на экосистемы, поддержание надежности и безопасности производственных объектов и повышение эффективности социальных инвестиций.

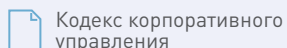
**Приоритеты
 Компании
 в области
 устойчивого
 развития**

**Управление
 в области
 устойчивого
 развития**

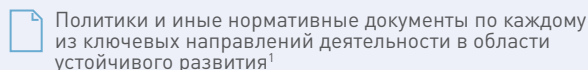




Корпоративный кодекс



Кодекс корпоративного управления



Политики и иные нормативные документы по каждому из ключевых направлений деятельности в области устойчивого развития¹

Ключевые принципы

Учет интересов заинтересованных сторон, принципов и приоритетов настоящих и будущих поколений при планировании и реализации Стратегии Компании

Создание ценности для заинтересованных сторон на каждом этапе деятельности

Сбалансированное управление экономическим, экологическим и социальным аспектами деятельности

Поддержка инициатив и членство в ассоциациях

Компания разделяет принципы **Глобального договора ООН**

Цели и направления деятельности Компании в области устойчивого развития взаимосвязаны с **Целями устойчивого развития ООН**

Компания поддерживает реализацию **Парижского соглашения по климату и Концепцию формирования системы мониторинга, отчетности и проверки объема выбросов парниковых газов в Российской Федерации**

В управлении в сфере устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности Компания руководствуется принципами, зафиксированными в **международном стандарте ISO 26000:2010 (Руководство по социальной ответственности)**

«Газпром нефть» присоединилась к **Антикоррупционной хартии российского бизнеса**

Заключен **Меморандум о взаимопонимании между WWF и «Газпром нефтью»**

Компания вошла в состав и является активным участником **Научно-технического совета Федеральной службы по надзору в сфере природопользования (Росприроднадзора)**

В 2019 году в Компании:

С. 28 Обновлен Корпоративный кодекс

С. 31 Обновлены Положение о Комитете по этике и состав его участников, а также запущена работа обновленного Комитета по этике

С. 35 Принята Стратегия цифровой трансформации

С. 35 Утверждены Положение об инсайдерской информации, Положение о закупках товаров, работ, услуг, а также Политика по организации и проведению внешнего аудита

С. 45 Актуализирована Технологическая стратегия

¹ / Ключевые документы по каждому из направлений представлены в соответствующих разделах Отчета.





КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

«Газпром нефть» принимает и интегрирует с корпоративной культурой принципы ответственного ведения бизнеса, такие как приоритет безопасности человека, окружающей среды и имущества Компании, соблюдение прав человека, равенство возможностей и следование нормам деловой этики.

В «Газпром нефти» действует Корпоративный кодекс, в котором Компания закрепила приоритеты и принципы деятельности и указала, что:

- мы поддерживаем динамику прогресса страны и приумножаем ее интеллектуальный, технологический и человеческий капитал;
- системно внедряем передовые практики и определяем вектор развития отрасли;
- создаем новые точки роста в регионах присутствия и придаем импульс их качественному развитию;
- формируем благоприятную среду для самореализации людей и максимального раскрытия их потенциала.

В Кодексе также отражены корпоративные ценности «Газпром нефти», составляющие неотъемлемую часть ее бизнеса и объединяющие интересы Компании и сотрудников. Ценности служат ориентиром в принятии решений, формируют репутацию Компании и определяют принципы ее работы.

ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ, ПОДДЕРЖИВАЮЩИЕ УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

1 Безопасность человека, окружающей среды и имущества Компании

В «Газпром нефти» безопасность сотрудников, населения территорий присутствия и окружающей среды всегда стоит выше любых соображений экономического, технического или иного характера. Компания нацелена на обеспечение условий для безопасной работы людей и требует того же от партнеров.

В Компании сформирована четкая, понятная и выполнимая система правил безопасности. «Газпром нефть» всегда признает право сотрудников на остановку и/или отказ от выполнения операции, которая может причинить вред здоровью людей или окружающей среде.

2 Условия труда, основанные на уважении

«Газпром нефть» соблюдает права человека и обеспечивает равенство возможностей. Компания стремится сформировать рабочую среду, свободную от преследований и домогательств. Организация рабочего взаимодействия не зависит от расы, национальности, религиозных убеждений, пола, возраста, социального статуса и происхождения, физических ограничений, состояния здоровья, семейного положения, гендерного самовыражения и ориентации или любых других признаков. Компания ожидает, что сотрудники относятся друг к другу с уважением и достоинством, вместе создавая атмосферу открытого общения, доверия и взаимоуважения.

3 Ответственное отношение к активам

Мы осознаем, что оборудование, технологии, разработки и внутренние данные являются ценными ресурсами Компании. Не имеет значения, материальные они или информационные. Их оптимальное использование, хранение и поддержание в необходимом для работы состоянии – основа достижения стратегических целей Компании и обязанность каждого из нас. Мы понимаем, что знание и понимание угроз информационной безопасности, а также возможность эффективно противостоять им – важная характеристика современного профессионального сотрудника.

4 Внимательность и уважение к коллегам

Мы считаем, что эффективное исполнение обязанностей и решение масштабных задач невозможно без доверия, взаимопомощи и конструктивного обсуждения различных точек зрения. Мы всегда готовы помочь коллегам независимо от того, в каком подразделении Компании они работают.

5 Соблюдение антимонопольного законодательства

Компания строго придерживается норм антимонопольного законодательства всех стран, где ведет деятельность, и оценивает последствия действий по увеличению доли рынка, покупке компаний и изменению ценовой политики.



Интервью
Кирилла Кравченко

6 Равные и понятные требования ко всем деловым партнерам, соблюдение норм деловой этики

В «Газпром нефти» предъявляют равные и понятные требования ко всем деловым партнерам, а также создается конкуренция предложений для выбора оптимального соотношения цены, качества и условий сотрудничества. В рамках общения с представителями партнеров, а также иных коммуникаций, касающихся деятельности партнеров Компании, сотрудники должны соблюдать общепринятые нормы деловой этики, избегать преувеличений, пренебрежительных оценок и личностных характеристик.

Сотрудникам, ответственным за взаимодействие с партнерами Компании, также необходимо сообщать партнерам, какими этическими стандартами стоит руководствоваться и каким образом им соответствовать.

7 Недопустимость коррупции, конфликта интересов и использования инсайдерской информации

В Компании не приемлема коррупция в любом виде. Взятки, коммерческий подкуп, дорогие подарки и т. д. категорически запрещены. При обнаружении нарушений антикоррупционного законодательства как сотрудниками, так и контрагентами Компании незамедлительно принимаются соответствующие меры.

8 Взаимодействие с органами власти и местным сообществом на основе долгосрочного системного партнерства

«Газпром нефть» строит отношения с органами государственной власти на принципах долгосрочного системного партнерства и формирует благоприятный инвестиционный климат. Компания совершенствует экосистему местного бизнеса, развивает человеческий капитал и стремится к улучшению экологической ситуации.

Культурная и организационная трансформация «Газпром нефти»

Культурная трансформация создает общие цели и ценности, а также обеспечивает простоту и эффективность взаимодействия между сотрудниками. В рамках трансформации корпоративной культуры Компания движется от культуры результата к культуре сотрудничества и творчества.

Организационная трансформация Компании направлена в первую очередь на повышение гибкости

и скорости реакции на внешние изменения. Ее основной вектор – движение от иерархической схемы управления к вовлекающему лидерству, что подразумевает внедрение новых форматов управления проектами, снижение бюрократических барьеров и изменение роли руководителей. Организационная трансформация должна помочь принимать более качественные решения и быстрее воплощать их в жизнь.

«Компания сегодня живет в культуре изменений. Нам удалось достичь очень хороших результатов за предыдущее десятилетие, и основой этого успеха во многом стала именно корпоративная культура, которую мы начали развивать с 2007 г., прописав ценности и принципы, интегрировав их в нашу деятельность. Сейчас мы находимся на новом витке развития, и у нас действительно многое меняется. Но это изменения не под давлением обстоятельств, а наперед, под наши стратегические цели, главная из которых – не соревноваться с лучшими, а стать лучшими для лучших. Переформатируя ценности, мы создаем культуру будущего. В этом наше отличие от многих компаний: мы мыслим на шаг вперед.»

Кирилл Кравченко

Заместитель
Генерального директора
по организационным
вопросам ПАО «Газпром
нефть»

