



РОСНЕФТЬ



2007

ОТЧЕТ
ПО УСТОЙЧИВОМУ
РАЗВИТИЮ
ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»



РОСНЕФТЬ



**ОТЧЕТ
ПО УСТОЙЧИВОМУ
РАЗВИТИЮ
ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»**

2007

Содержание

Обращение Председателя совета директоров ОАО «НК «Роснефть»	04
Обращение Президента ОАО «НК «Роснефть»	06
Раздел 1: подходы к подготовке и границы отчета	08
• Отбор ключевых тем и принципы составления отчета	10
• Границы отчета	13
Раздел 2: профиль компании	14
• Добыча нефти и газа	18
• Нефтепереработка, нефтехимия и сбыт	18
• Разведка	20
• Инновации и технологии	21
• Изменения в составе активов	21
Раздел 3: воздействия на устойчивое развитие, достижения, риски и возможности	24
• Ключевые воздействия компании на устойчивое развитие	26
• Достижения в решении стратегических задач в отчетном периоде	28
• Риски и возможности	32
Раздел 4: корпоративное управление, социальная ответственность и взаимодействие с заинтересованными сторонами	34
• Корпоративное управление	36
• Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность	38
• Характеристика заинтересованных сторон	38
• Взаимодействие с заинтересованными сторонами	39
• Взаимодействие с заинтересованными сторонами в регионах в рамках подготовки второго отчета об устойчивом развитии компании	44
• Участие во внешних инициативах	49
Раздел 5: экономические воздействия	50
• Масштабы бизнеса	52
• Подходы к росту стоимости бизнеса компании	52
• Созданная и распределенная экономическая стоимость	56
• Влияние компании на экономику и социальную сферу регионов деятельности	56

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 6: работа с потребителями и ответственность за продукцию	60
• Политика компании в области работы с потребителями и ответственности за продукцию	62
• Развитие розничной сети и меры по привлечению потребителей	64
Раздел 7: охрана труда, экологическая и промышленная безопасность	66
• Политика и управление деятельностью	68
• Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности	70
• Целевые программы и результативность	70
• Охрана труда и предотвращение аварий и инцидентов	81
• Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к реагированию при их возникновении	83
Раздел 8: взаимоотношения с персоналом и поддержка местных сообществ	86
• Расходы на социальную политику и их структура	88
• Социальная политика на новых предприятиях	89
• Признание социальной политики компании	90
• Приоритеты политики в отношении с персоналом	92
• Соблюдение прав работников и работа с профсоюзами	92
• Общая характеристика персонала	94
• Мотивация персонала	94
• Корпоративное пенсионное обеспечение и забота о пенсионерах	96
• Ипотечная и жилищная программы	98
• Улучшение условий труда и отдыха сотрудников	100
• Программа по охране здоровья	101
• Поддержка образования, система «школа – вуз – предприятие»	104
• Оценка и развитие персонала	110
• Программа кадрового резерва	112
• Конкурсы «лучший по профессии»	113
• Развитие корпоративной культуры	113
• Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия	114
• Поддержка коренных малочисленных народов севера	118
• Поддержка спорта среди населения регионов присутствия	121
Таблица соответствия отчета руководству GRI (версия 3)	122
Заключение независимого аудитора	131
Вопросы для обратной связи	133
Используемые сокращения	134
Координаты для обратной связи по вопросам и отзывам на отчет	134

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»

Обращение Председателя Совета директоров ОАО «НК «Роснефть»



Сегодня Компания является лидером нефтедобычи в России и одной из крупнейших мировых интегрированных структур, занимающихся добычей и переработкой нефти и газа, производством нефтепродуктов. Приобретенные в этом году активы позволили нам удвоить объемы переработки нефти, расширить масштабы и географию присутствия на розничном рынке нефтепродуктов,

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»

войти в число производителей нефтехимической продукции и качественных автомобильных масел. Компания не собирается останавливаться на достигнутом и планирует дальнейший рост нефтедобычи. В наших планах – увеличить годовую добычу нефти с сегодняшних 100 млн тонн до 130 млн тонн к 2010 году и до 160 млн тонн – к 2015 году при условии сохранения благоприятной экономической конъюнктуры. Ключевые предприятия Компании, ведущие нефтедобычу в Западной Сибири и на Тимано-Печоре, обладают хорошим потенциалом для дальнейшего роста. Помимо этого мы располагаем большим портфелем проектов в стадии разведки, осуществляемых в новых регионах, которые уже в перспективе ближайших лет смогут вносить весомый вклад в объем добычи углеводородного сырья Компании. Это в первую очередь нефтяные поля Восточной Сибири, нефть которых рассчитана на строящийся магистральный нефтепровод Восточная Сибирь – Тихий океан. Стратегическое значение имеют для Компании и проекты на шельфе Дальнего Востока, в том числе Камчатка, где НК «Роснефть» работает совместно с крупнейшими нефтегазовыми компаниями мира.

От надежности нашей работы, способности выполнять взятые обязательства зависит все больше клиентов в России и десятках других стран мира. Это определяет наше внимание ко всем сторонам деятельности, влияющим на устойчивость развития Компании, создающим предпосылки для реализации наших долгосрочных планов – войти в число крупнейших и наиболее эффективных энергетических корпораций мира.

Бережное природопользование, охрана труда и промышленная безопасность входят в число важнейших принципов нашей работы. В условиях бурного роста Компании в последние годы, приобретения большого числа новых активов не всем аспектам уделялось должное внимание. Сейчас мы наверстываем упущенное: разработаны и реализуются программы повышения уровня использования попутного газа, надежности трубопроводов, переработки накопленных отходов. Снижению на-

грузки на окружающую среду и повышению уровня безопасности способствует реконструкция наших нефтеперерабатывающих заводов, и обновление оборудования нефтебаз. В 2008 году планируется завершить разработку новой стратегии Компании в сфере природопользования, охраны труда и промышленной безопасности, в которой должны быть учтены все направления нашей многократно возросшей в последние годы деятельности.

Квалифицированный и лояльный персонал – важнейшее условие устойчивости Компании в любых ситуациях. Среди приоритетов этого года унификация систем вознаграждения труда в дочерних компаниях, пакетов социальных льгот, увеличение масштабов корпоративного обучения, приведение условий жизни в вахтовых поселках к новым корпоративным стандартам, совершенствование и реализация программы по созданию оптимальных условий для укрепления здоровья работников и членов их семей, инвестиции в инфраструктуру и социальную сферу территорий, где проживают работники Компании и члены их семей.

Рост информированности всех заинтересованных сторон о нашей деятельности – одно из важных направлений совершенствования системы корпоративного управления, которое мы ведем в интересах наших акционеров. Предлагаемый вашему вниманию отчет является очередным шагом на этом пути. Мы надеемся, что представленная в нем информация поможет лучше понять наши цели и результаты, и будем признательны за высказанные пожелания.

ИГОРЬ СЕЧИН,Председатель Совета директоров
ОАО «НК «Роснефть»

Обращение Президента ОАО «НК «Роснефть»



Рад предложить вашему вниманию отчет по устойчивому развитию НК «Роснефть» за 2007 год, подготовленный в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Это уже второй Отчет, подготовленный в данном формате. Последовательно улучшая корпоративное управление, мы приняли решение регулярно информировать наших акционеров и всех заинтересованных лиц и о более широком спектре вопросов, связанных с устойчивым

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕЗИДЕНТА ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»

развитием Компании. Это в первую очередь развитие взаимоотношений с персоналом, корпоративные социальные программы, работа по созданию безопасных и привлекательных условий труда, инвестиции в социально-экономическое развитие регионов присутствия Компании и благотворительная помощь социально уязвимым слоям населения, наше воздействие на глобальную и региональные экосистемы.

В 2007 году Компания приобрела новые активы с общим числом работников около 60 тыс. человек, в том числе крупные предприятия нефтегазодобычи, пять нефтеперерабатывающих заводов, сбытовые, научно-исследовательские и сервисные предприятия, логистические терминалы. Интеграция новых активов в производственную и сбытовую деятельность Компании стала самым серьезным вызовом этого года, с которым, по моему мнению, Компания успешно справилась. Благодаря новым приобретениям мы существенно улучшили сбалансированность добывающих и перерабатывающих мощностей Компании, более чем в два раза расширили розничную сеть АЗС, вышли на новые региональные рынки сбыта, начали работу на перспективном рынке бункерочных услуг, готовим к выпуску линейку фирменных высококачественных автомобильных масел.

Новые масштабы нашей деятельности требуют повышенного внимания к уровню безопасности на производственных объектах и воздействию нашей деятельности на окружающую среду. Расходы на эти цели увеличились в 2007 году более чем на 70% и достигли 4,6 млрд рублей.

В условиях значительного роста объемов нефтедобычи и нефтепереработки нам удалось сократить почти на 10% валовой выброс в атмосферу загрязняющих веществ, переломить тенденцию снижения уровня утилизации попутного газа, снизить почти на четверть общий уровень производственного травматизма.

Действующая в Компании интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды успешно про-

шла в 2007 году надзорный аудит со стороны сертифицирующей организации, дорабатывается «Целевая экологическая программа».

В этом году мы продолжили реализацию приоритетных социальных программ, направленных на улучшение условий труда и быта наших работников, корпоративную ипотечную и пенсионную программы, постепенно вовлекаем в эти программы работников вновь приобретенных предприятий. Заключен ряд новых соглашений с властями регионов о сотрудничестве по развитию инфраструктуры и социальной сферы ключевых территорий деятельности Компании, что создает благоприятные условия для дальнейшего расширения нашей деятельности на этих территориях.

Прошедший год был очень успешным для Компании. НК «Роснефть» первой в современной России преодолела исторический 100-миллионный рубеж годовой добычи нефти и вышла в лидеры по этому показателю среди российских компаний. Наши темпы роста многократно превысили показатели конкурентов как в России, так и за рубежом. Мы сохранили позиции мирового лидера среди публичных нефтяных корпораций по объему доказанных запасов нефти и газового конденсата, увеличили капитализацию и получили рекордную прибыль. Сделан важный шаг к достижению нашей стратегической цели – войти в число крупнейших и наиболее успешных энергетических корпораций мира.



Сергей БОГДАНЧИКОВ,
Президент
ОАО «НК «Роснефть»



ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА



- Отбор ключевых тем и принципы составления Отчета
- Границы Отчета

Данный отчет по устойчивому развитию (далее по тексту – Отчет-2007, Отчет) ОАО «Нефтяная компания «Роснефть» (далее по тексту – ОАО «НК «Роснефть», НК «Роснефть» или Компания) относится к деятельности Компании в 2007 году и является вторым Отчетом Компании, подготовленным в соответствии с принципами международной организации «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative, далее по тексту – Руководство GRI).



РАЗДЕЛ 1. ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Отбор ключевых тем и принципы составления отчета

Данный Отчет по устойчивому развитию (далее по тексту – Отчет-2007, Отчет) ОАО «Нефтяная компания «Роснефть» (далее по тексту – ОАО «НК «Роснефть», НК «Роснефть» или Компания) относится к деятельности Компании в 2007 году и является вторым отчетом Компании, подготовленным в соответствии с принципами международной организации «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative).

При работе над Отчетом Компания использовала третью версию Руководства по отчетности в области устойчивого развития (далее по тексту – Руководство GRI), включая технические протоколы к показателям результативности, дополняющие Руководство GRI. При подготовке Отчета было также использовано Руководство по добровольной отчетности в области устойчивого развития в нефтегазовом секторе (Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting. IPIECA/API, 2005).

Первый Отчет по устойчивому развитию НК «Роснефть» (далее по тексту – Отчет-2006) охватывал 2006 год и был издан на русском и английском языках. Он размещен на официальном сайте Компании по адресу <http://www.rosneft.ru/Social/> (русскоязычная версия) и <http://www.rosneft.com/Social/> (англоязычная версия).

Компания разделяет принципы составления отчетности об устойчивом развитии, сформулированные в Руководстве GRI.

Наш подход предполагает последовательное расширение перечня раскрываемых аспектов устойчивого развития и показателей результативности Компании по мере совершенствования ее систе-

мы управления. Высокие темпы роста, интеграция новых активов создавали большую нагрузку на структуру управления Компанией, поэтому не всем аспектам устойчивого развития уделялось в эти годы достаточное внимание. Некоторые из них пока не охвачены целевыми программами, система сбора информации, необходимой для расчета соответствующих показателей результативности, пока еще разрабатывается.

При отборе раскрываемых тем и показателей мы учитываем и то, что на современном этапе развития российского общества не все аспекты устойчивого развития одинаково важны, что подтверждается и анализом запросов заинтересованных сторон.

При отборе существенных аспектов для Отчета-2007 мы руководствовались следующими критериями:

- темы, интерес к которым выявился в ходе социологических опросов персонала Компании и контактов руководителей дочерних обществ с работниками. Это в первую очередь вопросы развития персонала и карьерного роста, системы стимулирования труда, программы оздоровления и корпоративной ипотеки;
- темы, поднимавшиеся на круглых столах, проводившихся в ходе подготовки первого отчета об устойчивом развитии Компании. Эти темы включали воздействие Компании на окружающую среду, масштабы и направления благотворительной помощи в регионах и системность ее оказания, более комплексный характер взаимодействия действующих в регионах дочерних компаний и муниципальных администраций по использованию и развитию инфраструктуры и социальной сферы регионов;
- темы, включаемые в отчеты по устойчивому развитию ведущих нефтегазовых компаний.



РАЗДЕЛ 1. ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

При подготовке Отчета-2007 использовались управленческая и аудированная финансовая (по стандартам РСБУ и GAAP) отчетности Компании, а также результаты социологических исследований и материалы круглых столов, проводимых в регионах деятельности Компании.

По сравнению с Отчетом-2006 в Отчете-2007 мы раскрыли значительно большее число показателей результативности, относящихся к сфере обеспечения экологической безопасности. Добавлен раз-

К 8 территориям, охваченным круглыми столами в процессе подготовки Отчета-2006, добавились еще 9, в том числе территории, на которых расположены приобретенные в 2007 году предприятия. Результаты этого взаимодействия описаны в разделе Отчета, посвященном взаимодействию с заинтересованными сторонами. При подготовке будущих отчетов об устойчивом развитии Компания планирует расширять круг регионов, где будут проводиться круглые столы и иные контакты с заинтересованными сторонами, чтобы постепенно



дел об ответственности за продукцию. Приведены данные, характеризующие развитие наиболее важных социальных программ для персонала, об инвестициях в регионы деятельности Компании и развитие местных сообществ.

В процессе подготовки Отчета-2007 Компания существенно расширила географию взаимодействия с контактными аудиториями в регионах. Круглые столы по обсуждению аспектов устойчивого развития Компании с участием представителей региональных и местных органов власти, федеральных надзорных органов и общественности были проведены на 17 территориях деятельности Компании.

охватить все существенные регионы деятельности Компании в России.

Отчет-2007 адресован в первую очередь акционерам и инвесторам, работникам Компании и членам их семей, органам федеральной власти Российской Федерации, органам государственной власти и местным сообществам в регионах деятельности Компании, потребителям продукции Компании, общественным экологическим организациям. Отчет соответствует уровню применения Руководства GRI B+. Внешнее подтверждение Отчета-2007 выполнено компанией Ernst & Young.



РАЗДЕЛ 1. ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ПРИНЦИПАМ GRI

Характеристика принципа	Как использовался принцип при подготовке Отчета-2007
Принципы для определения содержания Отчета	
Существенность	Применение этого принципа раскрыто при описании нашего подхода к выбору тем для Отчета-2007
Охват заинтересованных сторон	Перечень заинтересованных сторон и принцип его формирования приведен ранее в данном разделе Отчета. Подход к учету ожиданий заинтересованных сторон раскрыт ранее при описании подхода к выбору тем для Отчета-2007.
Контекст устойчивого развития	Мы стремились представить вклад Компании в различные аспекты устойчивого развития как на национальном уровне, так и на уровне ключевых территорий деятельности Компании.
Полнота	Отчетом охвачена преобладающая часть основных обществ Компании и регионов деятельности – см. раздел «Границы отчета». В Отчете представлены основные типы воздействий Компании на экономику, общество и окружающую среду.
Принципы для определения качества Отчета	
Сбалансированность	При характеристике влияния Компании на аспекты устойчивого развития раскрываются как позитивные воздействия (например, вклад в экономическое и социальное развитие регионов деятельности), так и негативные (экологические воздействия). При описании результатов взаимодействий с заинтересованными сторонами приводится весь спектр их оценок разных сторон деятельности Компании.
Сопоставимость	Достигается использованием Руководства GRI и технических протоколов при расчете показателей результативности, а также применением удельных показателей в дополнение к валовым.
Точность	При подготовке Отчета использовались данные аудированной финансовой отчетности Компании по GAAP и РСБУ, управленческой отчетности Компании и ее обществ, формируемой в соответствии с принятыми в Компании процедурами, интервью с менеджерами Компании и представителями внешних и внутренних заинтересованных сторон. Анализ систем формирования отчетности Компании на предмет точности в ходе подготовки Отчета не проводился.
Своевременность	Обеспечивается ежегодным графиком подготовки Отчета по устойчивому развитию. Мы стремимся готовить и публиковать Отчет в возможно более короткие сроки после завершения периода отчетности.
Ясность	Мы стараемся сделать Отчет доступным пониманию широкого круга заинтересованных сторон и стремимся не использовать сложные технические термины и профессиональный жаргон. Каждый раздел Отчета содержит достаточно полную, но не чрезмерно детальную информацию о воздействиях Компании на аспекты устойчивого развития. Мы приводим ссылки на источники, содержащие более детальную информацию по раскрываемым в Отчете темам.
Надежность	Мы используем внешнее подтверждение Отчета и приводим отзыв организации, проводящей это подтверждение. Мы даем ссылки на отчеты о взаимодействии с заинтересованными сторонами, размещенные на сайте Компании, а также на источники используемой финансовой информации.



РАЗДЕЛ 1. ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ И ГРАНИЦЫ ОТЧЕТА

Границы Отчета

ОАО «НК «Роснефть», ее дочерние и зависимые общества образуют вместе группу предприятий (далее по тексту – Группа), основной деятельностью которой являются разведка, разработка, добыча и реализация нефти и газа, а также производство, транспортировка и реализация продуктов их переработки в Российской Федерации и за рубежом. Помимо обществ, занятых основной деятельностью, Группа включает также общества, занятые в строительстве, энергообеспечении, оказании сервисных, финансовых, управленческих и инвестиционных услуг и других видах деятельности.

Представленные в Отчете-2007 показатели результативности в части социальных выплат и льгот, производственного травматизма, расходов и инвестиций на экологию, охрану труда и промышленную безопасность приведены с учетом вклада новых активов за второе полугодие 2007 года и относятся, если не оговорено иное, к НК «Роснефть» и кругу ее дочерних и зависимых обществ, включенных в консолидированную бухгалтерскую отчетность в соответствии с РСБУ (перечень консолидируемых обществ, стр. 242–252 Годового отчета: www.rosneft.ru/Investors/statements_and_presentations/annual_reports/), за исключением ООО «Компания «Полярное сияние» и ОАО «Томскнефть».

На долю обществ, охваченных перечисленными выше показателями результативности, приходится свыше 75% от общей численности занятых в Группе и более 80% нефтегазодобычи и нефтепереработки Группы.

Показатели экологической результативности относятся, если не оговорено иное, к кругу дочерних и зависимых обществ, занятых в основной деятельности Группы, за исключением приобретенных в 2007 году активов.

Приводимые в Отчете финансово-экономические показатели результативности Компании относятся к консолидированной финансовой отчетности Группы за 2007 год, выполненной в соответствии с общепринятыми в Соединенных Штатах Америки принципами бухгалтерского учета (GAAP), и размещенной на официальном сайте Компании. В этой отчетности отражены хозяйственные операции дочерних предприятий, контролируемых компаний и компаний с переменным участием, в которых Компания является основным выгодоприобретателем. Принципы консолидации отчетности изложены в примечании к финансовой отчетности по GAAP. Там же перечислены дочерние предприятия Группы, включенные в консолидированную финансовую отчетность по GAAP.

Представленная в Отчете информация об ответственности за продукцию относится к нефтеперерабатывающим заводам, предприятиям нефтехимии и масел и сбытовым предприятиям Компании.

Информация о содействии в развитии территорий присутствия и местных сообществ относится ко всем регионам, в которых работают Компания и ее предприятия. Представленный Отчет по устойчивому развитию отражает деятельность НК «Роснефть» за период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2007 года. По сравнению с предшествующим годом перечень предприятий, входящих в состав Компании, значительно изменился: в результате приобретения новых активов к ней добавились 146 предприятий. Произошедшие изменения в составе Компании затрудняют сравнение с предшествующим периодом по объемным показателям, поэтому мы старались по возможности приводить также удельные показатели и данные по отдельным дочерним обществам. По возможности также проводились сравнения с двумя предшествующими годами и указывались плановые показатели на 2008 год.



ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ



- Добыча нефти и газа
- Нефтепереработка, нефтехимия и сбыт
- Разведка
- Инновации и технологии
- Изменения в составе активов

ОАО «НК «Роснефть» – одна из крупнейших вертикально интегрированных нефтегазовых компаний России, является лидером по доказанным запасам и объемам нефтедобычи и занимает второе место по капитализации, уступая ОАО «Газпром».



РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

ОАО «НК «Роснефть» – одна из крупнейших вертикально интегрированных нефтегазовых компаний России, является лидером по доказанным запасам и объемам нефтедобычи и занимает второе место по капитализации, уступая ОАО «Газпром».

По состоянию на 31 декабря 2007 года в корпоративную структуру группы компаний НК «Роснефть» входили 516 обществ, в том числе 17 нефтегазодобывающих предприятий, 7 крупных нефтеперерабатывающих заводов, 4 морских терминала по перевалке нефти и нефтепродуктов, 1695 собственных автозаправочных станций по всей территории России.

Компания является открытым акционерным обществом, ее акции и депозитарные расписки обращаются на крупнейших российских и мировых биржах.

По уровню капитализации Компания входит в число 15 крупнейших нефтегазовых компаний мира. Вся деятельность Компании по добыче и переработке нефти и газа сосредоточена на территории России, геологоразведочные работы также ведутся на территории Казахстана, Туркменистана и Алжира.



КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Производство и финансы	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Добыча нефти и конденсата, млн тонн	74	81	101
Добыча газа, млрд м ³	13,1	13,7	15,3
Производство нефтепродуктов на собственных НПЗ, млн тонн	21,3	22,7	38,3
Выручка от реализации и прочие операционные доходы, млн долл.	23 863	33 099	49 216
Операционная прибыль, млн долл.	5 522	5 604	10 721
Чистая прибыль, млн долл.	4 159	3 533	12 862
Сумма активов на конец года, млн долл.	30 016	46 790	74 805
Задолженность по долгосрочным кредитам и обязательствам на конец года, млн долл.	8 198	7 402	11 723
Доходность на средний задействованный капитал (ROACE), %	22,3	18,1	18,6



РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

Персонал и охрана труда			
Среднесписочная численность занятых, включая дочерние и зависимые общества, тыс. человек	69	74	106
Оплата труда и социальные льготы персонала, млн долл. (РСБУ)	590	851	2 060
Льготы и выплаты социального характера персоналу, млн долл.	24,3	38,7	83,5
Расходы на производственную социальную сферу, млн долл.	37,9	58	155
Взносы Компании в негосударственный пенсионный фонд, млн долл. (РСБУ)	16	76,1	63,1
Коэффициент производственного травматизма случаев на 1 млн отработанных часов	0,5	0,34	0,26
Затраты на охрану труда и промышленную безопасность, млн долл.	24	26	74
Воздействие на окружающую среду			
Валовые выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. тонн	960	1 060	965
Удельные выбросы в атмосферу загрязняющих веществ, кг/т добычи н.э.	11,3	11,5	8,54
Уровень использования попутного нефтяного газа в Компании, %	62,5	59	61,3
Валовое водоотведение в поверхностные объекты, млн м ³	6,38	7,09	6,82
Количество порывов на нефтепроводах с разливами нефти и нефтепродуктов, шт.	3 121	4 103	4 110
Количество нефти и нефтепродуктов, разлитых в результате порывов нефтепроводов, т	3 242	3 604	3 296
Удельное количество порывов с разливами нефти и нефтепродуктов на 1 млн тонн добытой нефти	42,2	50,7	40,7
Удельное количество разлитой в результате порывов нефти, кг на тонну добытой нефти	0,044	0,044	0,033
Затраты на охрану окружающей среды, млн долл.	44	74	106
Заинтересованные стороны: государство, акционеры, сообщества			
Налоговые платежи в бюджеты всех уровней, включая экспортные пошлины, млн долл. ¹	13 199	18 670	28 828
Дивиденды выплаченные, включая дивиденды миноритариям в дочерних предприятиях, млн долл.	135	499	536
Расходы на социальные программы, включая инвестиции в социальную сферу регионов и благотворительность, млн долл.,	152	279,1	557,2
в том числе на реализацию соглашений о партнерстве с регионами, млн долл.	14,3	45,8	112,5
в том числе на благотворительность, млн долл.	13,3	10,6	33,6

¹ Это общая сумма налогов и платежей, подлежащая уплате в бюджеты всех уровней, согласно отчетности Компании по стандартам US GAAP. В соответствии с действующим порядком часть этой суммы уплачивается Компанией и ее дочерними обществами в 2007 году, оставшаяся часть – в первом полугодии 2008 года.



РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

Добыча нефти и газа

На начало 2008 года НК «Роснефть» занимает первое место в мире среди публичных нефтяных компаний по объему доказанных запасов нефти и газового конденсата – 2399 млн тонн. Объем доказанных запасов газа Компании составляет 711 млрд м³.

Ключевые регионы нефтедобычи – Западная Сибирь и Тимано-Печора, на долю которых приходится более 70% от объема добываемой нефти.

Нефтедобыча осуществляется также на Северном Кавказе, в Поволжье и на Сахалине. В настоящее время Компания завершает обустройство крупнейшего в Восточной Сибири Ванкорского месторождения, расположенного на территории Краснояр-

ского края. Нефть, добытая на этом месторождении, будет экспортироваться по строящемуся нефтепроводу Восточная Сибирь – Тихий океан.

Долгосрочные перспективы наращивания добычи нефти и газа Компания связывает с проектами разработки шельфа Охотского моря «Сахалин-3», «Сахалин-4», «Сахалин-5» и шельфа полуострова Камчатка.

Все эти проекты реализуются с зарубежными партнерами на основе соглашений о совместном финансировании работ, что позволяет минимизировать риски и капитальные затраты самой Компании.

Нефтепереработка, нефтехимия и сбыт

Суммарная проектная мощность принадлежащих Компании семи крупных НПЗ составляет более 52 млн тонн, что позволяет перерабатывать около половины добываемой Компанией нефти.

В 2007 году НПЗ Компании переработали 40,2 млн тонн нефти из собственных ресурсов, а с учетом сырья сторонних поставщиков – 48,2 млн тонн, глубина переработки составила 65%.

Для увеличения масштабов и глубины переработки нефти Компания реализует крупные проекты модернизации Комсомольского и Туапсинского НПЗ, а также ведет реконструкцию и строительство установок на вновь приобретенных НПЗ, позволяющих выпускать продукцию, соответствующую европейским стандартам качества.

Нефтеперерабатывающие заводы Компании характеризуются выгодным географическим расположе-

нием, которое позволяет эффективно реализовать нефтепродукты как внутри страны, так и на экспорт. Компания располагает также собственными терминалами для экспорта нефти и нефтепродуктов на Черном море (Туапсе), Северном море (Архангельск) и в Дальневосточном регионе (Находка и Де-Настри).

В 2007 году было отправлено на экспорт 63,2 млн тонн нефти и 19 млн тонн нефтепродуктов.

Сбытовая сеть Компании включает 155 нефтебаз и 1695 бензозаправочных станций в 36 регионах России.

В структуру Компании входят также предприятия по производству масел и смазок специального назначения и Ангарский завод полимеров, выпускающий олефины, бензол и полиэтилен.



РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ





РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

Разведка

Компания ежегодно осуществляет значительный объем геологоразведочных работ – как собственными силами, так и совместно с компаниями-партнерами в российских и зарубежных проектах.

Приоритетными регионами с точки зрения наращивания ресурсного потенциала являются Даль-

ний Восток, Восточная Сибирь и шельфы южных морей – Каспийского, Черного, Азовского.

В каждом из этих районов Компания имеет перспективные проекты. Компания продолжает геологоразведку и в традиционных регионах деятельности: в Западной Сибири, Поволжье, на Север-





РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

ном Кавказе и в Тимано-Печоре. В общей сложности в 2007 году Компанией было выполнено 97,4 тыс. м разведочного бурения, 9852 пог. км 2D сейсморазведки и 6704 кв. км 3D сейсморазведки.

Компания реализует ряд крупных геологоразведочных проектов за рубежом: блок 245-Юг в Алжире, проект «Нурмангазы» и Адайский блок в Казахстане, блоки 29–31 в Туркменистане.

Инновации и технологии

Инновационное развитие Компании обеспечивает Корпоративный научно-проектный комплекс (КНПК), включающий Корпоративный научно-технический центр и 10 региональных корпоративных научно-исследовательских и проектных институтов, действующих в разных регионах России.

Численность сотрудников Компании, занятых в сфере инноваций и технологий, достигла в 2007 году 4 тыс. человек, в их числе 170 кандидатов наук и 22 доктора наук.

Они выполняют работу по проектам, нацеленным на снижение рисков и повышение эффективности геологоразведки, создание интегрированных схем разработки важнейших месторождений со сложными условиями добычи, оптимизацию технологических процессов в нефтедобыче и нефтепереработке, энергосбережение, рациональное использование ресурсов и охрану окружающей среды. КНПК принадлежит ключевая роль в обеспечении эффективной работы Компании и ее конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

Изменения в составе активов

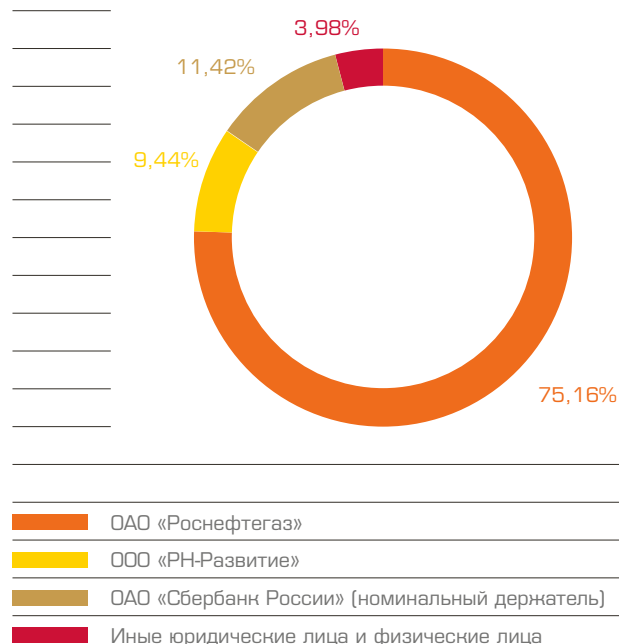
В 2007 году Компания приобрела на конкурсных торгах добывающие, нефтеперерабатывающие и нефтехимические предприятия НК «ЮКОС».

Были куплены пакеты акций и доли в уставных капиталах 146 российских и зарубежных обществ на общую сумму 660 млрд рублей, в том числе находившиеся на балансе этих обществ 9,44% акций Компании.

Благодаря покупке этих обществ в состав НК «Роснефть» вошли 6 предприятий нефтегазодобычи и геологоразведки, 5 крупных НПЗ общей проектной мощностью свыше 41 млн тонн в год, 44 предприятия нефтепродуктообеспечения, включающих 1078 автозаправочных станций и 148 нефтебаз, а также 6 научно-проектных институтов.

Полный перечень приобретенных активов имеется на сайте Компании www.rosneft.ru.

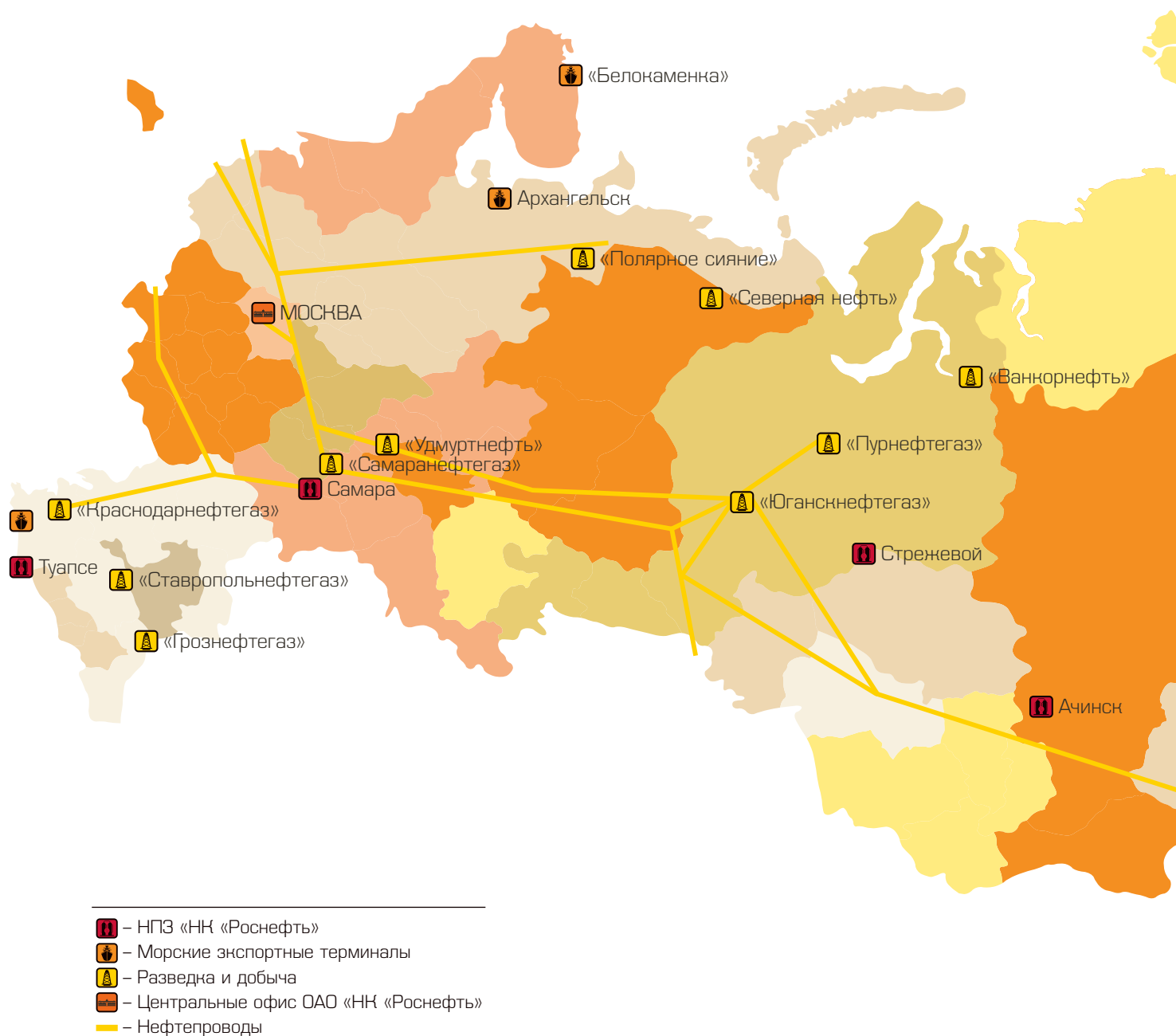
Структура акционерного капитала
ОАО «НК «Роснефть» на 31.12.2007





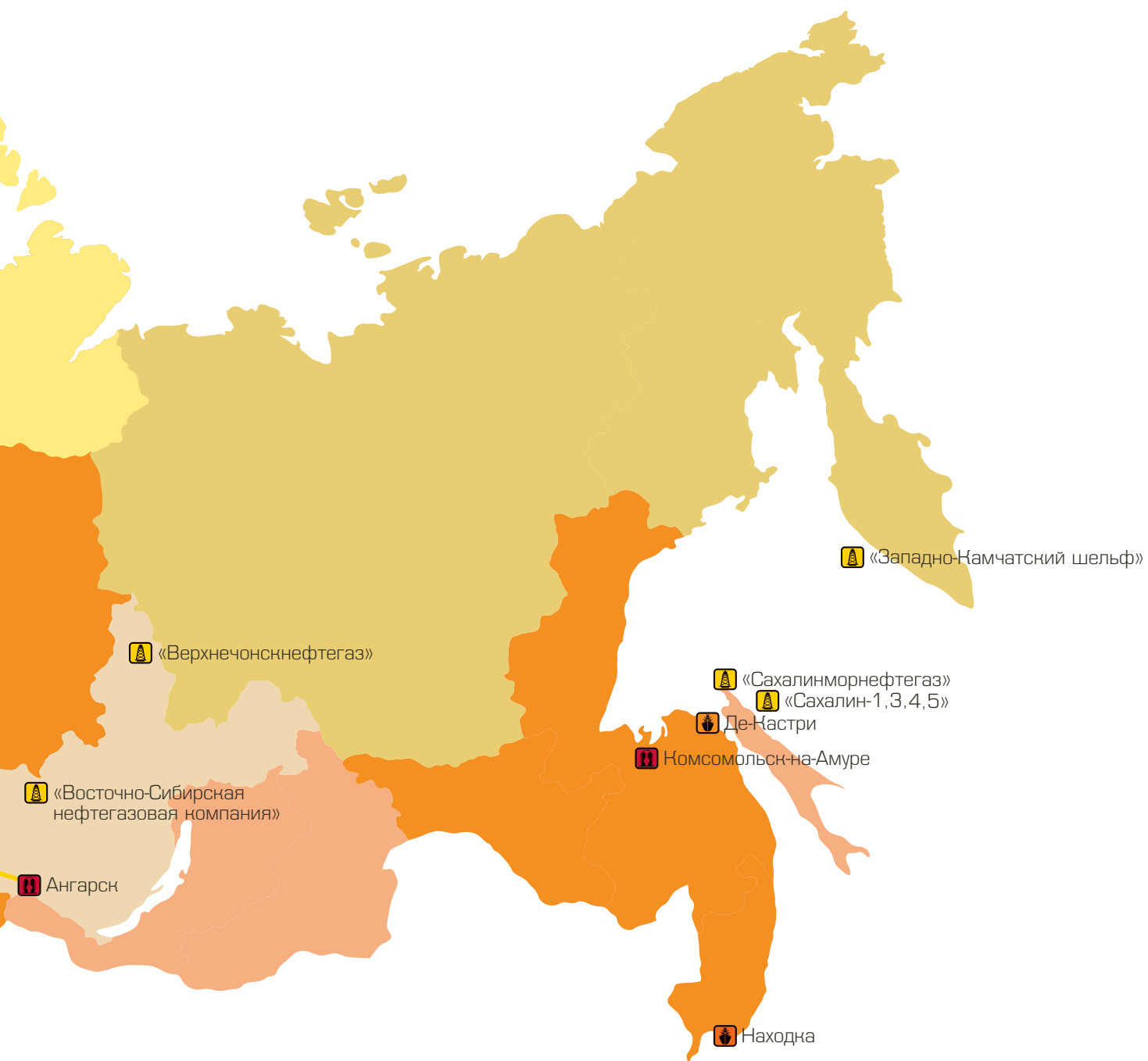
РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

Основные активы и регионы деятельности Компании





РАЗДЕЛ 2. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ





3

**ВОЗДЕЙСТВИЯ
НА УСТОЙЧИВОЕ
РАЗВИТИЕ,
ДОСТИЖЕНИЯ,
РИСКИ
И ВОЗМОЖНОСТИ**



- Ключевые воздействия Компании на устойчивое развитие
- Достижения в решении стратегических задач в отчетном периоде
- Риски и возможности

Компания входит в число крупнейших работодателей страны и оказывает значительное воздействие на экономику, общество и окружающую среду на федеральном уровне и в регионах деятельности.



РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Ключевые воздействия Компании на устойчивое развитие

Компания входит в число крупнейших работодателей страны и оказывает значительное воздействие на экономику, общество и окружающую среду на федеральном уровне и в регионах деятельности.

Основные экономические воздействия включают:

- весомый вклад в энергобезопасность страны и обеспечение нефтепродуктами более 50 регионов;
- Компания является одним из крупнейших национальных налогоплательщиков: суммарные выплаты в консолидированный бюджет страны в 2007 году составили почти 29 млрд долларов;¹
- значительное влияние на рынки трубной продукции, продукции машиностроения и транспортных услуг;
- дочерние компании являются крупными работодателями в ряде российских регионов и градообразующими – в нескольких муниципальных образованиях, внося весомый вклад в устойчивость экономики этих регионов и территорий и увеличение их инвестиционной привлекательности.

Основные экологические воздействия включают:

- воздействие на атмосферу (выброс загрязняющих веществ и парниковых газов). В 2007 году объем выбросов загрязняющих веществ составил 965 тыс. тонн. На сокращение эмиссии загрязняющих веществ и парниковых газов нацелена газовая программа Компании, предусматривающая увеличение уровня утилизации попутного газа до 95% к 2012 году;

- воздействие на водные ресурсы (забор воды для производственных нужд и загрязнение в ходе производственной деятельности, утечек и аварий). Общий водозабор предприятий Компании снизился в 2007 году на 7%, до 147 592 тыс. м³, на фоне увеличения нефтедобычи более чем на 40%. Наиболее крупным потребителем воды является сектор нефтедобычи, на долю которого приходится свыше 95% от общего водозабора;
- использование земли под производственные объекты, места хранения шламов и других отходов. Площадь нарушенных земель на конец 2007 года составляла 6082 гектара, объем накопленных на конец 2007 года отходов – 2347,3 тыс. тонн, в том числе 102,9 тыс. тонн нефтешламов;
- потенциальное влияние на биоразнообразие. Угроза этого влияния связана в первую очередь с производственной деятельностью Компании в лиманно-плавневой зоне Азовского моря, на шельфе Охотского моря, в бассейне реки Оби, в тундровой зоне Тимано-Печоры и Красноярского края (Ванкорское месторождение). Компания тесно сотрудничает с государственными надзорными органами по мониторингу ситуации в этих регионах и строго придерживается технологий, предусматривающих минимизацию воздействий на флору и фауну этих регионов;
- воздействие на атмосферу при потреблении производимых Компанией нефтепродуктов (косвенное воздействие). Для снижения этого воздействия Компания постоянно повышает качество выпускаемых нефтепродуктов, ведет масштабную реконструкцию принадлежащих ей НПЗ, что позволит в период до 2012 года полностью перейти на выпуск бензинов и дизельного топлива в соответствии со стандартами «Евро-4» и «Евро-5».

См. сноску к разделу 2.



РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Ключевыми воздействиями на общество являются:

- формирование занятости с достойным уровнем оплаты труда и социальной поддержки. Уровень оплаты персонала Компании во всех ключевых регионах ее деятельности превышает средние зарплаты по этим регионам и в 3,5–14 раз – уровень прожиточного минимума в этих регионах;
- развитие инфраструктуры и социальной сферы в регионах деятельности. В 2007 году в рамках соглашений о сотрудничестве с регионами на развитие их социальной сферы Компанией было направлено 2,9 млрд рублей;



- вклад в формирование этических общественных и деловых отношений посредством соблюдения прав человека, равноправия, прозрачных отношений с поставщиками и подрядчиками, социально ответственного подхода при реструктуризации Компании и ее дочерних и зависимых обществ;
- повышение образовательного потенциала территорий и поддержка спорта и здорового образа жизни. Компания заключила договоры о сотрудничестве с более чем двумя десятками российских вузов и рядом учреждений среднего профессионального образования по всей территории России. В 2007 году действовали 34 «Роснефть-класса» в общеобразовательных школах 18 городов, расположенных в 10 российских регионах. Инвестиции
- благотворительная поддержка социально уязвимых слоев населения, учреждений культуры, инициатив местных сообществ. Это помощь ветеранам войны и труда, инвалидам, медицинским учреждениям, школам, детским домам, бюджетным организациям, финансирование проведения праздников и другие формы поддержки;
- значительный вклад в поддержание традиционного образа жизни коренных малочисленных народов Севера на территориях деятельности. Компания в соответствии с законодательством России оказывает ежегодную поддержку коренным народностям и их ассоциациям на территориях нефтедобычи в Ханты-Мансийском и Ямало-Ненецком автономных округах, Красноярском крае, Республике Коми и на острове Сахалин.



РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Достижения в решении стратегических задач в отчетном периоде

В Отчете-2006 был сформулирован ряд задач на среднесрочную перспективу, вытекавших из миссии Компании, ее стратегий и ключевых политик. В таблице представлены основные результаты, характеризующие продвижение в решении этих задач в отчетном периоде.

Задача

Продвижение в 2007 году

Развитие производства

Увеличение объема нефтедобычи до уровня не менее 126 млн тонн в год к 2010 году и не менее 160 млн тонн в год к 2015 году.

Компания вышла в лидеры по объему добычи нефти, первой среди российских нефтегазовых компаний преодолев рубеж 100 млн тонн в год, в том числе за счет органического роста.

Наращивание объема нефтепереработки до 85–90 млн тонн к 2015 году, обеспечение полного баланса между добывающим и перерабатывающим сегментами.

Суммарные проектные мощности нефтепереработки Компании выросли с 12 млн тонн до 52 млн тонн в год. Начаты работы по подготовке к сооружению нового НПЗ на Тихоокеанском побережье.

Увеличение доли Компании на внутреннем розничном рынке нефтепродуктов до 20% к 2015 году за счет расширения и модернизации собственной сети АЗС.

Компания более чем в два раза расширила розничную сбытовую сеть и начала программу ребрендинга автозаправочных станций и комплексов.

Активизация деятельности в области исследований и разработок.

В состав Компании вошли шесть новых научно-проектных институтов, число реализуемых проектов возросло со 185 до 1150.

Выход в новые виды бизнеса (нефтехимия, электроэнергетика и т. д.).

Компания приобрела Ангарскую нефтехимическую компанию, готовится к выходу на розничный рынок машинных масел.

Достигнута договоренность о строительстве электростанции мощностью 500 мегаватт в Красноярском крае. Компания приступила к освоению программы развития бункеровочного бизнеса.

Финансы. Экономика. Инвестиции

Достижение и удержание самых низких удельных капитальных и операционных затрат среди мировых лидеров.

Компания сохранила лидерство среди российских компаний по этим показателям.

Ускоренное обновление изношенных основных производственных фондов.

Капитальные затраты Компании за год почти удвоились, достигнув 6240 млн долларов.

Получение и поддержание инвестиционного рейтинга.

Кредитные рейтинги Компании повышены авторитетными мировыми агентствами.



РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Финансы. Экономика. Инвестиции

Совершенствование системы управления финансами.

Завершен проект по сокращению сроков подготовки не-аудированной консолидированной финансовой отчетности, позволивший предоставлять отчетность на 30-й день после окончания календарного периода.

Корпоративное управление и совершенствование организационной структуры

Повышение уровня информационной прозрачности.

Сайт Компании признан лучшим на IX ежегодном конкурсе «Лучший уровень раскрытия информации для инвесторов на сайте эмитента», проводившемся Фондовой биржей РТС, журналом «Рынок ценных бумаг». Место в первой десятке самых прозрачных компаний по результатам исследования информационной прозрачности 80 крупнейших российских эмитентов в 2007 году, проведенного службой рейтингов корпоративного управления Standard & Poor's.

Переход к процессно-проектному управлению. Внедрение единых стандартов управленческой информации.

Создание консолидированных баз данных в рамках корпоративной информационной системы SAP R/3. Установка рабочих мест системы на 250 предприятиях Компании.

Налаживание более тесного сотрудничества с муниципальными властями ряда регионов присутствия по вопросам социально-экономического развития территорий на основе долгосрочных программ.

Опыт ООО «РН-Сахалинморнефтегаз» и ОАО «Удмуртнефть» – см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

Развитие персонала и улучшение условий труда

Совершенствование системы стимулирования работников, ориентированной на результативность.

В ООО «РН-Юганскнефтегаз» реализован пилотный проект по переходу к должностной структуре на основе системы грейдов. В центральном аппарате управления разработана новая система стимулирования высших менеджеров Компании, которая будет внедряться в 2008 году.

Внедрение в дочерних обществах единых стандартов в области управления персоналом.

В дочерних обществах внедрены и стали работать: стандарт по пенсионной системе, стандарт по оценке персонала.

Обеспечение здоровья и безопасности на рабочем месте.

Объем финансирования мероприятий по охране труда и обеспечению промышленной безопасности в Компании увеличился в 2,7 раза. Общий уровень травматизма в Компании снизился на 24% по сравнению с 2006 годом и составил 0,26 случая на 1 млн отработанных часов.



РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Экология и промышленная безопасность

Решение проблем, накопившихся в предыдущие периоды.

В ООО «РН-Юганскнефтегаз» введена в эксплуатацию комплексная установка по переработке жидких и твердых нефтесодержащих шламов производительностью до 90 м³ в сутки.

НК «Роснефть» и Международный банк реконструкции и развития подписали письмо о намерениях по заключению соглашения о покупке сокращений выбросов, получаемых по проекту утилизации попутного нефтяного газа на Комсомольском нефтяном месторождении ООО «РН-Пурнефтегаз» в рамках Киотского протокола.

В ООО «РН-Юганскнефтегаз» на Приобском месторождении введена в строй газокомпрессорная станция.

НК «Роснефть» и СИБУР приступили к реализации проекта по созданию совместного предприятия по переработке и реализации попутного газа на базе мощностей ОАО «Южно-Балыкский газоперерабатывающий комплекс» (ООО «РН-Юганскнефтегаз»).

Реконструкция НПЗ и переход к производству топлива, соответствующего экологическим стандартам «Евро-4» и «Евро-5».

На Комсомольском НПЗ введен в эксплуатацию комплекс гидроочистки дизельного топлива, начат выпуск дизельного топлива в соответствии со стандартами «Евро-4» и «Евро-5». На Сызранском НПЗ внедрена технология производства бензинов и летнего дизельного топлива в соответствии с требованиями стандарта «Евро-4». Глубокая реконструкция Комсомольского и Туапсинского НПЗ, рассчитанная до 2012 года, идет согласно плану.

Взаимодействие с сообществами, инвестиции в развитие регионов деятельности

Повышение уровня информированности о деятельности Компании в регионах.

Круглые столы в ходе подготовки Отчета-2007 с презентациями проведены в 17 регионах деятельности Компании с широким освещением в СМИ.

Налаживание более тесного сотрудничества с органами государственной власти регионов присутствия по вопросам социально-экономического развития территорий на основе долгосрочных программ.

Заключены новые договоры о социально-экономическом сотрудничестве с региональными властями. На основании заключенных соглашений на развитие социальной сферы регионов присутствия Компании направлено 2,9 млрд рублей, что в 2,3 раза больше, чем в 2006 году. На благотворительную деятельность в регионах было израсходовано 860 млн рублей. Основные направления: образование, культура, спорт, здравоохранение, общественные организации и коренные малочисленные народы Севера.



РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ





РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

Риски и возможности

Сбор и анализ информации о факторах, которые могут оказать негативное влияние на достижение целей Компании, идентификацию новых рисков и мониторинг уровня ранее выявленных рисков, ранжирование рисков по значимости, разработку программ использования возможностей противодействия рискам ведут (в зависимости от уровня рисков) профильные департаменты и отделы центрального аппарата управления и дочерних обществ Компании. Координацию работы по оценке, классификации и минимизации рисков осуществляют Комитет управления рисками и Контрольно-ревизионное управление Компании, подотчетное Комитету по аудиту Совета директоров Компании.

Приводимые ниже риски наряду с правовыми, финансовыми и технико-производственными рисками влияют или могут повлиять на результативность Компании в сфере устойчивого развития, в частности, на ее финансовую результативность в долгосрочной перспективе. Мы приводим краткую оценку значимости этих рисков для текущего периода деятельности и возможности, которые использует Компания для снижения рисков. Более детальный перечень рисков и их анализ приведен в Годовом отчете Компании за 2007 год в разделе «Основные факторы риска» (www.gosneft.ru).

Риски и возможности, связанные с трудовыми отношениями и персоналом

Согласно демографическим прогнозам, в ближайшие годы численность населения трудоспособного возраста в России будет сокращаться. Это увеличивает издержки на оплату труда и усиливает конкуренцию за квалифицированных работников между нефтяными компаниями. Низкая мобильность рабочей силы создает проблемы в обеспечении кадрами месторождений, осваиваемых на новых территориях. Из-за деградации системы профессионального образования начального и среднего

уровней в период экономических реформ в России нарастают трудности с пополнением Компании кадрами квалифицированных рабочих и управленцев нижнего звена.

Для противодействия этим негативным тенденциям Компания стремится обеспечить работникам привлекательную оплату и условия труда, развивает приоритетные социальные программы, направленные на закрепление наиболее ценных кадров, использует корпоративную систему повышения квалификации работников, сотрудничает с профессиональными учебными заведениями для отбора наиболее способной молодежи и повышения качества ее подготовки. Подробнее об этом – в разделе «Взаимоотношения с персоналом» данного Отчета.

Риски и возможности при проведении реструктуризации

Проводимые в Компании структурные преобразования, нацеленные на повышение эффективности и оптимизацию численности и профессиональной структуры сервисных подразделений, могут вызывать социальные конфликты.

Для минимизации этих рисков Компания взаимодействует с представляющими интересы работников профсоюзными организациями, учитывает позиции всех заинтересованных сторон и стремится выбирать варианты реструктуризации с учетом особенностей локальных рынков рабочей силы.

Риски и возможности в сфере экологии и промышленной безопасности

Основная деятельность Компании связана с масштабным и многообразным воздействием на окружающую среду (см. раздел «Ключевые воздействия на устойчивое развитие»). Превышение допустимых уровней воздействия на окружающую среду (сверх установленных регулируемыми орга-



РАЗДЕЛ 3. ВОЗДЕЙСТВИЯ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, ДОСТИЖЕНИЯ, РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

нами уровней), загрязнение окружающей среды в результате аварий может привести к значительным денежным штрафам и нанесению ущерба репутации Компании.

Для снижения этих рисков Компания реализует экологическую и газовую программы, программу повышения надежности трубопроводов, внедряет

более совершенное и безопасное оборудование, проводит обучение персонала и отработку методов минимизации ущерба при чрезвычайных ситуациях, ведет переработку нефтешламов и нефтезагрязненных грунтов, осуществляет рекультивацию земель по завершении производственной деятельности. Подробнее об этом – в разделе «Охрана труда, экологическая и промышленная безопасность».





**КОРПОРАТИВНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ,
СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ
СТОРОНАМИ**



- Корпоративное управление
- Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность
- Характеристика заинтересованных сторон
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами в регионах в рамках подготовки второго Отчета по устойчивому развитию Компании
- Участие во внешних инициативах

Система корпоративного управления Компании включает Общее собрание акционеров ОАО «НК «Роснефть», Совет директоров и Правление Компании, исполнительный менеджмент Компании и ее дочерних и зависимых обществ, находящихся под контролем или управлением Компании.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Корпоративное управление

Система корпоративного управления Компании включает Общее собрание акционеров ОАО «НК «Роснефть», Совет директоров и Правление Компании, исполнительный менеджмент Компании и ее дочерних и зависимых обществ, находящихся под контролем или управлением Компании.

Высшим органом управления является собрание акционеров, избирающее Совет директоров. По состоянию на 31 декабря 2007 года в составе Совета директоров из девяти членов было восемь неисполнительных директоров, в том числе три независимых директора. Независимые директора возглавляют сформированные Советом директоров постоянные комитеты: по стратегическому планированию, по кадрам и вознаграждениям и по аудиту. Единственным исполнительным органом Компании является ее Президент, назначаемый Общим собранием акционеров. Коллегиальным исполнительным органом Компании является Правление, состав которого утверждается Советом директоров по представлению Президента Компании, являющегося Председателем Правления. Информация о членах Совета директоров, его комитетах и Правлении НК «Роснефть», а также о компетенции и функциях указанных органов управления представлена на сайте Компании <http://www.rosneft.ru>.

Совет директоров НК «Роснефть» осуществляет общее руководство деятельностью Компании, за исключением решения вопросов, отнесенных законодательством Российской Федерации и Уставом НК «Роснефть» к компетенции Общего собрания акционеров. Руководство текущей деятельностью ОАО «НК «Роснефть» осуществляется исполнительными органами Компании – Правлением и Президентом, которые подотчетны Совету директоров и Общему собранию акционеров.

Информация о компетенции, порядке формирования, деятельности и роли органов управления в системе корпоративного управления НК «Роснефть»

содержится в Уставе, положениях об Общем собрании акционеров, Совете директоров, Правлении и Президенте, а также в Кодексе корпоративного поведения Компании, которые размещены на сайте НК «Роснефть»: <http://www.rosneft.ru/Investors/information/charter/>.

Кроме того, для разработки рекомендаций Правлению по отдельным направлениям деятельности Компании созданы и действуют следующие комитеты: бюджетный, ценовой, инвестиционный, тендерный комитеты, комитет по стратегии, комитет по мониторингу и анализу деятельности НК «Роснефть» и комитет управления рисками. В состав указанных комитетов входят члены Правления, топ-менеджеры и работники Компании.

Координация реализации политики, программ и бизнес-планов в аспектах, связанных с управлением персоналом, производственной и социальной сферами и программами социально-экономического развития территорий присутствия (включая благотворительность), находится в сфере ответственности вице-президента по блоку корпоративной социальной ответственности. В его подчинении находятся Департамент кадров, Управление социального развития, Управление корпоративной культуры, Департамент по работе с органами государственной власти, представительства НК «Роснефть» и Управление региональных менеджеров.

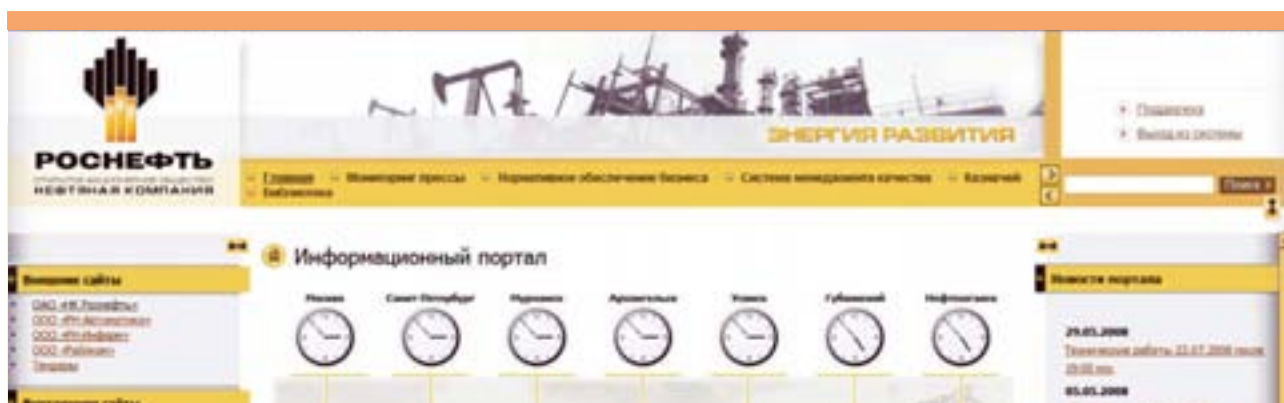
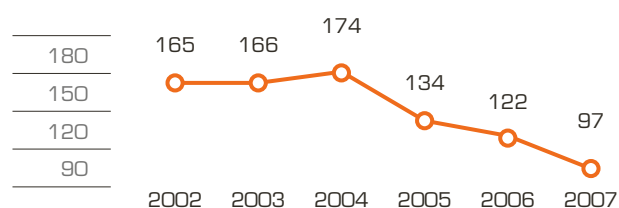
Аспекты экологии, охраны труда и промышленной безопасности находятся в ведении Департамента экологической и промышленной безопасности, который курирует вице-президент по нефтегазодобыче. В 2007 году в Департаменте нефтегазодобычи было создано Управление по эксплуатации трубопроводов, отвечающее в том числе за выполнение целевой программы повышения надежности трубопроводов. Реализация программы, которая должна внести важный вклад в сокращение масштабов негативного воздействия деятельности Компании на природу,



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

рассмотрена в разделе «Охрана труда, экологическая и промышленная безопасность» Отчета. В каждом дочернем обществе Компании действуют подразделения, отвечающие за перечисленные аспекты устойчивого развития на уровне своего общества. Руководители и специалисты подразделений аппарата управления Компании тесно взаимодействуют с этими подразделениями, осуществляя необходимую поддержку и контроль за выполнением бизнес-планов и программ. Задачи, решаемые департаментами аппарата управления Компании по направлениям устойчивого развития, более подробно рассмотрены в Отчете-2006 в разделе «Управление аспектами устойчивого развития Компании».

**Роснефть существенно сократила
сроки заверения отчетности по US GAAP,
дней после завершения отчетного года**



Совершенствование корпоративной информационной системы

Важная роль в повышении эффективности управления Компанией принадлежит корпоративной информационной системе. Развитие корпоративной информационной системы ведется на базе SAP R/3. В 2007 году проводились работы по интеграции в корпоративную информационную систему вновь присоединенных активов, были созданы консолидированные базы данных основных средств, незавершенного капитального строительства и нематериальных активов, геологоразведочных активов, НИОКР, расширена база внутренних нормативных актов Компании. Рабочие места системы установлены более чем на 250 предприятиях Компании.

Важным шагом в улучшении корпоративного управления стало сокращение сроков подготовки финансовой отчетности. В 2007 году Компания вышла в лидеры среди компаний нефтегазового сектора России по скорости предоставления заинтересованным сторонам своей отчетности. GAAP-отчетность за 2007 год была заверена аудитором НК «Роснефть» уже через 97 дней – 7 апреля следующего года. Это стало возможным благодаря реализации проекта РосА, в рамках которого были внедрены новые технологии сбора информации в дочерних обществах и ее консолидации.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность

ОАО «НК «Роснефть», являясь одной из крупнейших российских компаний, стремится достичь не только высоких производственных и финансовых показателей, но и внести вклад в развитие и процветание страны и в улучшение условий жизни ее граждан.

Компания разделяет положения Социальной хартии российского бизнеса и считает, что:

- достижение высоких долгосрочных экономических и социальных результатов возможно только на основе разумного баланса интересов акционеров, государства, работников, поставщиков и потребителей, общественных институтов и других заинтересованных сторон;
- важнейшее условие экономического и социального благополучия страны – формирование

солидарной ответственности государства, бизнеса и гражданина, в основе которой соблюдение гражданских прав и свобод, равенство возможностей, уважение человеческого достоинства и приоритет закона;

- разумная, сбалансированная и результативная социальная ответственность компаний снижает предпринимательские риски, укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность персонала и лояльность потребителей, улучшает репутацию предпринимателей, компаний и бизнес-сообщества в целом.

Компания планирует выработать единую публичную политику в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, объединяющую все ее аспекты.

Характеристика заинтересованных сторон

Заинтересованными сторонами являются юридические и физические лица, на которых деятельность Компании способна оказывать значительное влияние и которые со своей стороны способны влиять на деятельность и реализацию стратегии Компании.

Основными заинтересованными сторонами являются:

- работники Компании и их ассоциации (профессиональные союзы, советы трудовых коллективов и т. п.);
- акционеры и инвесторы;
- оптовые и розничные потребители нефти и нефтепродуктов;
- поставщики товаров и услуг на федеральном и местном уровнях;

- органы государственной власти и организации на федеральном уровне, связанные с регулированием нефтяной отрасли;
- органы государственной власти и местные сообщества (население, молодежные, экологические и другие общественные организации, организации коренных малочисленных народов Севера) в регионах деятельности Компании;
- учреждения профессионального образования, осуществляющие подготовку кадров для Компании.

Данный перечень заинтересованных сторон сформирован исходя из практики взаимодействия и оценки значимости их влияния на текущую деятельность и перспективы развития Компании.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Общие принципы взаимодействия

Взаимодействие Компании с заинтересованными сторонами базируется на следующих общих принципах:

- выстраивание отношений на основе сложившихся практик делового оборота и этических норм ведения бизнеса;

которыми охвачены 89% работников Компании. В большинстве дочерних обществ интересы работников представляют профкомы. Компания создает условия для работы профкомов на предприятиях в соответствии с законодательством РФ.

Взаимодействие с представителями ассоциаций работников дополняется работой Компании по



- уважение и взаимное учтивание интересов;
- своевременное информирование заинтересованных сторон о деятельности Компании.

Работники Компании

Компания строит взаимоотношения с работниками на основе социального партнерства (его концепция представлена на стр. 135–142 Отчета-2006), сторонами которого являются руководство Компании и ее дочерних обществ и представители работников – советы трудовых коллективов и профсоюзы. Взаимные обязательства дочерних обществ Компании и работников зафиксированы в коллективных договорах,

развитию системы внутренних коммуникаций. Работники информируются о затрагивающих их интересы аспектах деятельности Компании через внутренний интранет-портал, корпоративные СМИ и организацию встреч с менеджментом на систематической основе. Выявление мнений и пожеланий персонала относительно работы в Компании осуществляется путем проведения регулярных социологических опросов. Результаты проводившегося в 2006 году опроса подробно представлены в Отчете-2006 (стр. 139, 143, 144), в 2008 году планируется провести новый опрос, в котором примут участие и работники приобретенных в 2007 году предприятий.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Акционеры и инвесторы

Текущую работу по взаимоотношениям с акционерами и инвесторами ведут Управление по работе с инвесторами Департамента управления активами, экономики и бизнес-планирования и Управление по работе с акционерами Департамента собственности и корпоративного управления. Для представителей инвестиционного сообщества организуются регулярные встречи с высшими менеджерами Компании, телефонные конференции, издаются пресс-релизы по значимым корпоративным событиям.

Свидетельством высокого уровня информационной прозрачности Компании в отчетном году являются следующие достижения:

- победа в номинации «Лучший уровень раскрытия информации для инвесторов на сайте эмитента» IX ежегодного конкурса годовых отчетов и корпоративных сайтов, проводимого совместно Фондовой биржей «Российская торговая система» и журналом «Рынок ценных бумаг»;
- место в первой десятке самых прозрачных компаний по результатам исследования информационной прозрачности 80 крупней-



Компания раскрывает информацию о своей деятельности в соответствии с принципами Кодекса корпоративного поведения и информационной политики НК «Роснефть» и на основании требований законодательства, регуляторов российских и зарубежных рынков ценных бумаг, а также бирж, на которых торгуются акции Компании. НК «Роснефть» обеспечивает доступность раскрываемой информации всем заинтересованным в этом лицам независимо от целей получения данной информации по процедуре, гарантирующей ее нахождение и получение.

ших эмитентов в 2007 году, проведенного Standard & Poor`s.

30 июня 2007 года состоялось первое после проведения IPO годовое Общее собрание акционеров ОАО «НК «Роснефть», по итогам которого с целью обсуждения наиболее актуальных вопросов Компанией были запланированы встречи-консультации с миноритарными акционерами.

22 ноября 2007 года Управлением по работе с акционерами была проведена первая встреча с акцио-



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

нерами – физическими лицами на тему: «Что такое дивиденды акционерного общества, как они определяются, порядок выплаты. Дивидендная история ОАО «НН «Роснефть»».

В 2008 году запланирован ряд таких встреч для обсуждения вопросов о реестродержателе и номинальном держателе, об информационной открытости Компании, о правах акционеров и других вопросов, вызывающих повышенный интерес у миноритарных акционеров.

мые сети АЗС, а также предприятия и частные лица в регионах деятельности сбытовых обществ Компании. Уровень обслуживания и удовлетворенности потребителей находится в центре внимания подразделений сбытового блока центрального аппарата управления Компании и дочерних сбытовых обществ.

Дочерние сбытовые общества Компании проводят опросы покупателей по поводу качества обслуживания, контрольные проверки качества обслуживания «Тайный покупатель» и используют собранную информацию для улучшения сво-



Обеспечивая интересы своих акционеров, НН «Роснефть» в 2007 году провела работу, в результате которой были снижены тарифы за депозитарное обслуживание физических лиц, а также отменена плата за учет и хранение ценных бумаг, перевод акций на хранение из депозитариев банков в реестр акционеров и наоборот.

Потребители

Круг потребителей продуктов нефтепереработки Компании внутри страны составляют органы федеральной власти и региональной власти России, независи-

ей деятельности. На большинстве бензозаправочных станций имеется книга предложений, доступная для клиентов, действует круглосуточная «горячая телефонная линия», по которой клиенты могут пожаловаться на недостатки работы и высказать свои предложения. В 2007 году в связи с приобретением новых активов Компания сформировала новое направление бизнеса – производство и реализация масел – и объявила открытый тендер с целью формирования дилерской сети.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Поставщики

Компания стремится к формированию прозрачных отношений с поставщиками на основе честной конкуренции. Договоры о поставках заключаются по результатам тендеров. Определяющими факторами являются качество поставляемой продукции, цена, своевременность поставок. При прочих равных условиях предпочтение отдается российским поставщикам, значительная часть закупок приходится на долю местных поставщиков в регионах деятельности (подробнее об этом – в разделе «Экономическая результативность»). Компания стремится создавать условия для развития бизнеса поставщиков путем заключения долгосрочных договоров с прозрачными правилами ценообразования и гибкими условиями оплаты.

Органы государственной власти и организации на федеральном уровне

Представление интересов государства в Компании, а также интересов Компании в государственных структурах обеспечивается через представителей государства в Совете директоров Компании.

Специалисты Компании наряду с другими представителями крупных нефтяных компаний участвуют в обсуждении и экспертизе проектов решений, относящихся к регулированию нефтяной отрасли, разрабатываемых органами исполнительной власти России.

Учреждения профессионального образования, осуществляющие подготовку кадров для Компании

Взаимодействие с учреждениями образования всех уровней рассмотрено в разделе «Поддержка образования» Отчета и на стр. 169–176 Отчета-2006.

Органы государственной власти и местные сообщества в регионах деятельности Компании.

Компания ведет производственную деятельность в большинстве областей России от Северо-

Запада до Юга и Дальнего Востока. Поэтому эффективное взаимодействие с властями и местными сообществами в регионах присутствия имеет первостепенное значение для устойчивой деятельности Компании и реализации ее стратегии развития.

Взаимоотношения с региональными органами государственной власти Компания строит на основе заключения соглашений о социально-экономическом сотрудничестве. В соглашениях прописаны взаимные обязательства региона и Компании, направленные на развитие региональной социально-экономической инфраструктуры. Взаимодействие с территориями деятельности включает:

- встречи руководителей Компании, губернаторов и других руководителей региональной власти в ключевых регионах деятельности Компании;
- рабочие контакты руководителей дочерних обществ с органами исполнительной власти регионов и муниципальных образований;
- в регионах, где дочерние общества являются градообразующими, сотрудники Компании, как правило, представлены в органах местного самоуправления.

Начиная с 2007 года, Компания ежегодно проводит в рамках подготовки отчетов об устойчивом развитии круглые столы в ключевых регионах присутствия. На этих встречах руководители дочерних обществ и представители центрального аппарата Компании вместе с представителями региональных и местных властей, надзорных органов, учебных заведений и общественных организаций обсуждают результаты и планы деятельности Компании в регионе и вклад Компании в решение региональных и местных проблем. В 2007 году было проведено 8 круглых столов, результаты обсуждений представлены в Отчете-2006 (стр. 69–73). При подготовке данного Отчета встречи в формате круглых столов проводились на 17 территориях деятельности Компании.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ





РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами в регионах в рамках подготовки второго Отчета по устойчивому развитию Компании

География проведения круглых столов в 2008 году при подготовке второго социального Отчета

Место проведения стола	Дочернее общество Компании, действующее в регионе	Проведение стола. Впервые/Повторно
Архангельск	ООО «РН-Архангельскнефтепродукт»	Повторно
Южно-Сахалинск	ООО «РН-Сахалинморнефтегаз»	Повторно
Хабаровск	ООО «РН-Востокнефтепродукт»	Впервые
Туапсе	ООО «РН – Туапсинский НПЗ» и ООО «РН-Туапсенефтепродукт»	Повторно
Комсомольск-на-Амуре	ООО «РН – Комсомольский НПЗ»	Повторно
Ангарск	ОАО «АНХН», ОАО «АЗП», ЗАО «Иркутскнефтепродукт», ООО «Иркутск-Терминал»	Впервые
Краснодар	ООО «РН-Краснодарнефтегаз» и ООО «РН-Кубаньнефтепродукт»	Повторно
Ачинск	ОАО «АНПЗ ВНК»	Впервые
Барнаул	ОАО «НК «Роснефть-Алтайнефтепродукт»	Впервые
Сыктывкар	ООО «РН – Северная нефть», ОАО «Компания «Полярное сияние»	Повторно ¹
Смоленск	ООО «НК «Роснефть-Смоленскнефтепродукт»	Впервые
Ставрополь	ООО «РН-Ставропольнефтегаз» и ОАО «НК «Роснефть-Ставрополье»	Впервые
Самара	ОАО «Самаранефтегаз», ОАО «Нуйбышевский НПЗ», ООО «Самаранефтепродукт», ОАО «Сызранский НПЗ», ООО «Самара- Терминал»	Впервые
Нефтеюганск	ООО «РН-Юганскнефтегаз»	Повторно
Новокуйбышевск	Новокуйбышевский НПЗ, Новокуйбышевский завод масел и присадок	Впервые
Ижевск	ОАО «Удмуртнефть»	Впервые
Губкинский	ООО «РН-Пурнефтегаз»	Повторно

¹ В 2007 году круглый стол по обсуждению результатов деятельности ООО «РН – Северная нефть» и ОАО «Компания «Полярное сияние» проводился в г. Усинске.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Участники круглых столов как предшествующего, так и текущего цикла охарактеризовали проведение подобных мероприятий на регулярной основе как весьма важное событие для Компании и местных сообществ и приветствовали проведение их в последующие годы. Выбранный формат встреч позволяет информировать заинтересованные стороны о текущей деятельности и планах Компании, а также создает условия для выработки согласованной позиции по проблемам, находящимся

в сфере интересов Компании, дочерних обществ и местных сообществ. На круглых столах внешние участники отмечали значительный вклад Компании в социально-экономическое развитие территорий присутствия, благоустройство населенных пунктов, поддержку предприятий образования и здравоохранения, традиционного образа жизни коренных малочисленных народов, особенно на тех территориях, где предприятия Компании выполняют градообразующие функции.





РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Предложения участников по развитию сотрудничества и перечень проблем, в которых участники рассчитывают на поддержку со стороны Компании, приведены в нижеследующей таблице.

Проблема/предложение	Проблема поднималась в цикле	
	2007 г.	2008 г.
Увеличение объемов геологоразведочных работ в зонах старых промыслов с целью недопущения падения нефтедобычи.		+
Договоры о сотрудничестве между Компанией и регионами недостаточно учитывают интересы муниципалитетов. Муниципальные власти предлагают вернуться к трехстороннему формату договоров о сотрудничестве (Компания – регион – муниципальное образование), что позволит защитить интересы конкретных территорий деятельности, где проживают сотрудники Компании и их семьи.	+	+
По мнению региональных и муниципальных властей, отдача от инвестиций Компании в социальную инфраструктуру увеличится, если она будет осуществляться в рамках комплексных программ развития территорий. Дочерним обществам и Компании следует активнее участвовать в разработке стратегий развития регионов деятельности.	+	+
Отсутствие системности снижает эффективность благотворительной помощи, направляемой Компанией в адрес конкретных получателей. Эффект от этой помощи был бы большим, если бы она осуществлялась на программной и долгосрочной основе.	+	+
Для повышения системности социальной и благотворительной деятельности целесообразно создание фонда местных сообществ.		+
Недоиспользование потенциала профессиональных учебных заведений на территориях. Вузы готовы более активно участвовать в подготовке и переподготовке кадров для обществ Компании, проведении хоздоговорных исследовательских и проектных работ.	+	+
Недостаточное использование дочерними обществами потенциала профессиональных учебных заведений среднего звена для получения качественного пополнения квалифицированных рабочих, сотрудничество здесь находится на низком уровне.	+	+
Более активное привлечение предприятий местного малого бизнеса в качестве подрядчиков дочерних обществ Компании, в том числе для переработки нефтешламов, реализации битумов и организации производств новой продукции, поставщиками сырья для которых будут являться нефтеперерабатывающие и нефтехимические заводы Компании.		+
Использование имеющихся в дочерних обществах возможностей для переработки нефтесодержащих отходов других предприятий региона.	+	+
К нефтеперерабатывающим заводам была высказана просьба о включении в единую городскую систему всех действующих на них контрольных постов и лабораторий, осуществляющих мониторинг окружающей среды. На территории городов, в которых расположены заводы, создаются общегородские системы экологического мониторинга, но они оснащены хуже, чем НПЗ Компании.		+
Отсутствие добровольных экологических инициатив, способствующих формированию репутации экологически ответственной Компании.	+	+



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Проблема/предложение	Проблема поднималась в цикле	
	2007 г.	2008 г.
Отставание уровня заработной платы от среднеотраслевого в нефтедобывающих предприятиях южного региона (Краснодарского и Ставропольского краев). Это приводит к нехватке кадров вследствие переселения нефтяников в северные регионы.	+	+
Более низкий уровень доходов работников сервисных предприятий по сравнению с уровнем доходов работников обслуживаемых ими нефтедобывающих предприятий.		+
Опасения сотрудников дочерних обществ по поводу вывода объектов здравоохранения и отдыха в ходе реструктуризации. Это может привести к удорожанию услуг для работников и снижению качества обслуживания.		+
Привлечение Компании и дочерних обществ к участию в программах по строительству жилья для работников. Например, это может осуществляться в рамках муниципальных программ «Доступное жилье», когда власти компенсируют часть затрат на строительство.		+

Реакция Компании на проблемы, поднятые на круглых столах

Многие из проблем и предложений, высказанных в ходе прошлогоднего цикла круглых столов, прозвучали и в дочерних обществах, где эти мероприятия проходили впервые, что говорит о системном характере этих проблем. Их учет в региональной стратегии Компании станет важным фактором, обеспечивающим устойчивое развитие Компании в будущем. Проблемы, впервые проявившиеся в ходе второго цикла круглых столов, связаны в значительной мере с проводящейся реструктуризацией дочерних обществ и требуют дальнейших усилий для нахождения компромисса между эффективностью бизнеса и интересами трудовых коллективов предприятий.

Некоторые из проблем, озвученных в ходе первого цикла круглых столов, уже удалось разрешить или продвинуться по пути их решения.

- На втором круглом столе в ООО «РН-Сахалинморнефтегаз» было отмечено, что важным достижением первого круглого стола стал переход от разовых социальных инвестиций к программному подходу, построенному на основе соглашений

с органами власти. В результате повышается результативность социальных инвестиций.

- На круглом столе, проведенном в 2007 году в Краснодаре, представителем департамента по вопросам ТЭК поднимался вопрос о помощи в идентификации бездействующих и «бесхозных» скважин на территории Краснодарского края. За прошедший год дочерним обществом Компании – ООО «РН-Краснодарнефтегаз» был составлен и передан в департамент ТЭК полный перечень скважин, числящихся у него на балансе.
- На этом же круглом столе поднимался вопрос об участии Компании в ликвидации дефицита электроэнергетических мощностей в Краснодарском крае и о создании собственных генерирующих мощностей. В конце января 2008 года на встрече Президента Компании С.М. Богданчикова и губернатора Краснодарского края А.Н. Ткачева достигнута предварительная договоренность о строительстве ОАО «НК «Роснефть» в Крымском районе электростанции мощностью до 500 мегаватт. Ее строительство поможет улучшить ситуацию с дефицитом энерго мощностей в юго-западной части Краснодарского края.



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

- В ходе первого круглого стола, проведенного в Нефтеюганске, со стороны местного сообщества были высказаны претензии к ООО «РН-Юганскнефтегаз» в связи с высоким уровнем аварийности на внутрипромысловых трубопроводах и загрязнением земель. При этом признавалось, что подобная ситуация сложилась не по вине нынешнего руководства общества, а из-за отсутствия инвестиций со стороны бывших владельцев общества. На втором круглом столе в 2008 году заинтересованным сторонам была

ми было подписано Президентом Компании С.М. Богданчиковым и Главой Республики Коми В. А. Торлоповым.

Проведенные в 2008 году круглые столы показали, что ряд дочерних компаний накопил опыт взаимодействия с региональными и местными властями, который может оказаться полезным и в других регионах.

- ОАО «Удмуртнефть» уже внедрило практику социальных инвестиций на программной основе,



представлена масштабная экологическая программа на период до 2012 года, включающая рекультивацию загрязненных земель, переработку нефтешламов и бурового шлама, мониторинг окружающей среды, мероприятия по повышению надежности нефтепромыслового оборудования и капитальному ремонту трубопроводов.

- На круглом столе, проводившемся в 2007 году в Усинске, говорилось о необходимости заключения соглашения о сотрудничестве между Компанией и Республикой Коми, на территории которой ведут нефтедобычу ООО «РН –Северная нефть» и ОАО «Компания «Полярное сияние». В конце 2007 года соглашение о сотрудничестве между Компанией и Республикой Ко-

встраивая их в соответствующие программы социально-экономического развития местных властей. В течение ряда лет общество участвует в целевой программе Министерства науки и образования Удмуртской Республики по доставке в школу автобусным транспортом детей, проживающих в отдаленных деревнях, где школ нет. Ежегодно министерство и общество объединяют средства для приобретения достаточного количества школьных автобусов.

- Корпоративная ипотечная программа ООО «РН-Юганскнефтегаз» фактически реализуется на принципах частно-муниципального партнерства, участниками которого являются администрация города Нефтеюганска, ООО «РН-Юганскнефте-



РАЗДЕЛ 4. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ, СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

газ», его работники и Всероссийский банк реконструкции и развития. Дочернее общество использует схему долевого участия в строительстве, а власти города курируют процесс строительства подрядчиками и контролируют их ценовую политику, что делает жилье реально доступным, в том числе и благодаря ипотечной программе.

Компания планирует в перспективе внедрение более широкого спектра форм взаимодействия Компании с местными сообществами: социологические опросы, фокус-группы, серии углубленных интервью с представителями заинтересованных сторон и т. д. Отчеты о круглых столах размещены на сайте Компании <http://www.rosneft.ru/Social/>.

Информационная политика Компании

Компания считает информационную открытость важным принципом строительства отношений с за-

интересованными сторонами и стремится своевременно и полно информировать их о происходящем в Компании.

Поддерживается корпоративный сайт на русском и английском языках, представленная на нем информация сгруппирована в соответствии с потенциальными запросами заинтересованных сторон.

В Компании издается общекорпоративная газета «Нефтяной курьер», руководители Компании и дочерних обществ регулярно дают интервью федеральным и региональным средствам массовой информации. Многие дочерние общества имеют собственные корпоративные СМИ. На Сахалине, в Нефтеюганске, Усинске и Комсомольске-на-Амуре дочерние общества информируют персонал и население о своей деятельности через местные радио- и телепрограммы. Для миноритарных акционеров Компании издается газета «Акционер».

Участие во внешних инициативах

Компания в своей деятельности руководствуется принципами ведения бизнеса, разработанными международными организациями, в том числе:

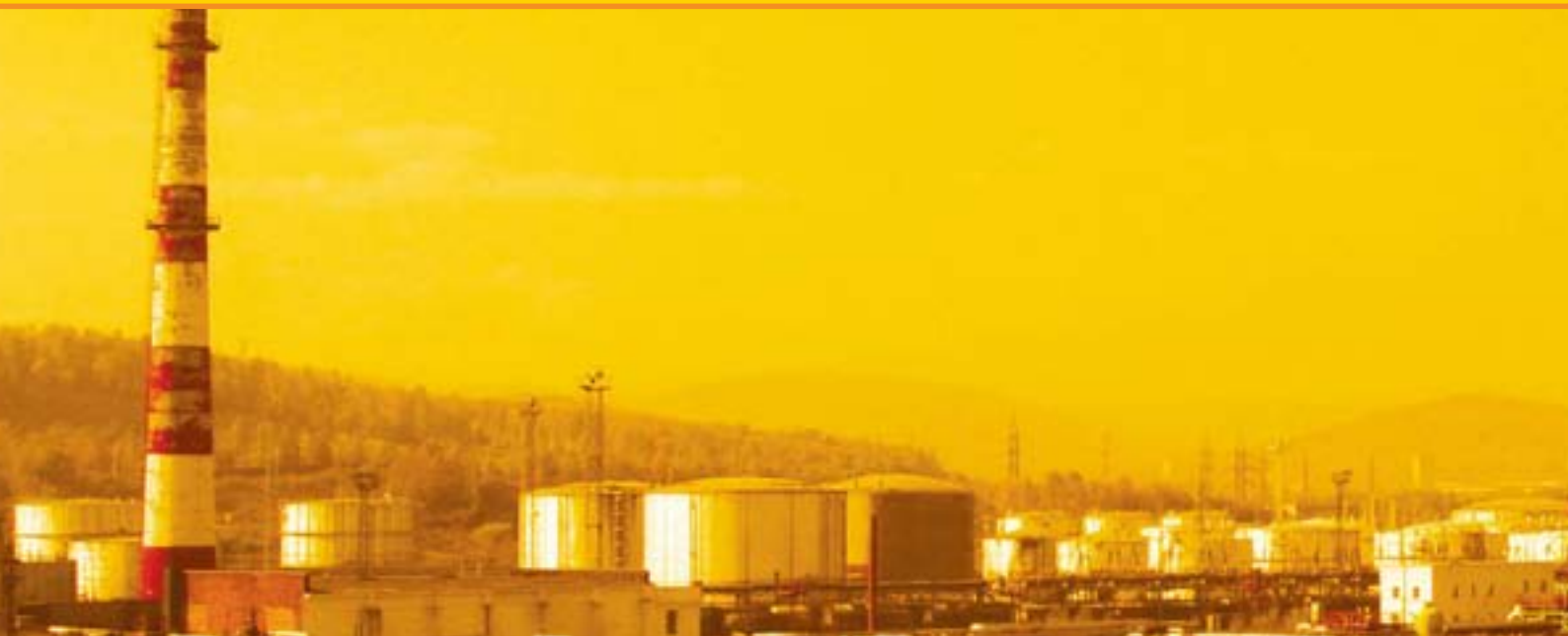
- Организацией Объединенных Наций (Universal Declaration on Human Rights);
- Международной организацией труда (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) и ратифицированными Российской Федерацией конвенциями;
- Организацией экономического сотрудничества и развития (OECD Guidelines for Multinational Enterprises).

Компания принимает участие в следующих организациях и ассоциациях:

- Российском национальном комитете по мировым нефтяным конгрессам. Компания является членом Российского национального ко-

митета по мировым нефтяным конгрессам с 1998 года;

- Союзе нефтегазопромышленников России (СНП). Компания является одним из учредителей и членом Союза нефтегазопромышленников России с 1992 года;
- Совете попечителей Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина. Компания является одним из учредителей и членом Совета попечителей Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина с 1992 года;
- Торгово-промышленной палате Российской Федерации. Компания является членом Торгово-промышленной палаты Российской Федерации с 2003 года;
- Российско-Канадском деловом совете. Компания является одним из учредителей и членом Российско-Канадского делового совета с 2005 года.



5

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
ВОЗДЕЙСТВИЯ**



- Масштабы бизнеса
- Подходы к росту стоимости бизнеса Компании
- Созданная и распределенная экономическая стоимость
- Влияние Компании на экономику и социальную сферу регионов деятельности

Стратегическая цель Компании – стать ведущей нефтегазовой компанией России, демонстрирующей лучшие производственные и финансовые показатели в отрасли, а также войти в число крупнейших энергетических корпораций мира.



РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Масштабы бизнеса

Стратегическая цель Компании – стать ведущей нефтегазовой компанией России, демонстрирующей лучшие производственные и финансовые показатели в отрасли, а также войти в число крупнейших энергетических корпораций мира.

В 2007 году НК «Роснефть» сделала весомый шаг в направлении этой цели, став лидером по добыче нефти среди российских компаний (101 млн тонн).

На долю Компании в 2007 году пришлось более 20% от объема общероссийской добычи нефти, в то время как два года назад этот показатель составлял менее 16%.

Важно отметить, что прирост в 2007 году достигнут не только за счет приобретений новых активов, но и благодаря значительному увеличению добычи нефти на уже имевшихся активах.

Подходы к росту стоимости бизнеса Компании

Компания увеличивает стоимость бизнеса, действуя по следующим основным направлениям:

- рост запасов углеводородов, поддержание высокого уровня замещения доказанных запасов благодаря масштабным геологоразведочным работам, приобретению лицензий на новые месторождения и новых активов;
- поддержание баланса между месторождениями, находящимися в стадиях добычи, освоения и поисково-разведочных работ;
- партнерство с ведущими нефтегазовыми компаниями мира в капиталоемких, технически сложных и высокорисковых проектах (сахалинские проекты и проч.);
- увеличение объемов добычи нефти и газа при благоприятной рыночной конъюнктуре;
- увеличение объемов и глубины переработки нефти;
- удлинение цепочки добавленной стоимости за счет участия в розничной реализации нефтепродуктов, развитии нефтехимии и электроэнергетики;
- сохранение низких показателей удельных операционных и административных затрат;
- повышение эффективности деятельности за счет совершенствования бизнес-процессов, использования передовых технологий разведки, добычи и переработки нефти и газа, внедрения информационных технологий и технологий, основанных на компьютерном моделировании месторождений;
- взвешенный учет при распределении финансовых потоков, интересов заинтересованных сторон, вносящих прямой вклад в деятельность Компании или влияющих на условия ведения и развития бизнеса Компании.

Подробный анализ производственных и финансовых показателей Компании за период 2005–2007 годов, свидетельствующий о росте стоимости Компании, приведен на ее сайте <http://www.rosneft.ru> в документах «Анализ руководством финансового состояния и результатов деятельности Компании за годы, оканчивающиеся 31 декабря 2007, 2006 и 2005 года» и «Годовой отчет ОАО «НК «Роснефть» за 2007 год».



РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Инвестиции в производство и финансовые потоки заинтересованным сторонам

В 2007 году Компания увеличивала объемы финансирования по всем основным направлениям деятельности, связанным с устойчивым развитием. Это приобретение новых активов, освоение новых месторождений и реконструкция производственных мощностей; оплата труда и развитие персонала; охрана окружающей среды, охрана труда и промышленная безопасность; социальные программы в регионах деятельности. Также значительно возросли налоговые платежи Компании и выплаты акционерам.

Инвестиции в развитие производства

Рост капитальных расходов в 2007 году был вызван вложениями в геологоразведку и добычу (капитальные расходы увеличились почти в два раза). Существенная доля капитальных расходов приходится на инвестиции в месторождения, обслуживаемые ООО «РН-Юганскнефтегаз», освоение Ванкорского месторождения, а также на приобретение новых активов (Самаранефтегаз, Томскнефть).

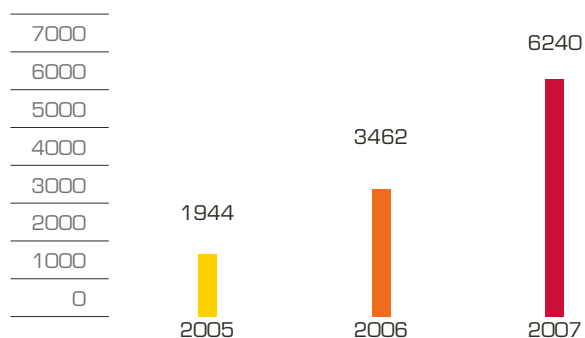
Капитальные затраты в перерабатывающие предприятия увеличились в основном за счет вложений в новые предприятия, приобретенные в 2007 году.

Инвестиции в персонал, охрану окружающей среды, промышленную безопасность и охрану труда

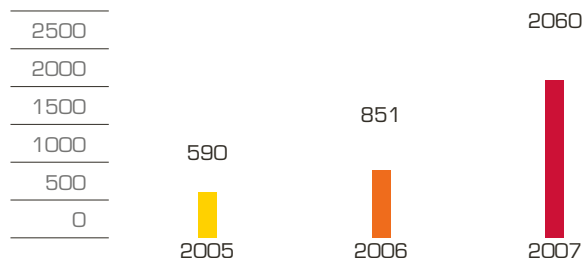
Увеличение расходов на оплату труда, социальные льготы и охрану труда обусловлено в наиболее значительной степени ростом численности персонала в результате присоединения новых активов, а также ростом среднего уровня оплаты труда на всех предприятиях.

Рост расходов на охрану окружающей среды и промышленную безопасность связан с увеличением как масштабов Компании, так и финансирования мероприятий в этих сферах.

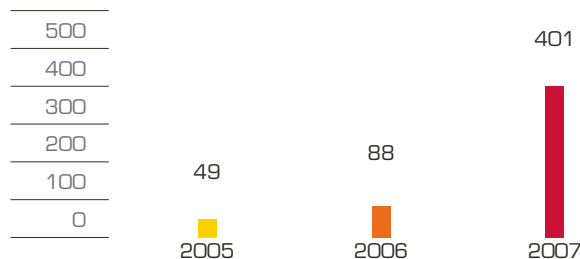
Капитальные затраты ОАО «НК «Роснефть» в 2005–2007 гг., млн долл.



Расходы на оплату труда в 2005–2007 гг., млн долл., по данным РСБУ

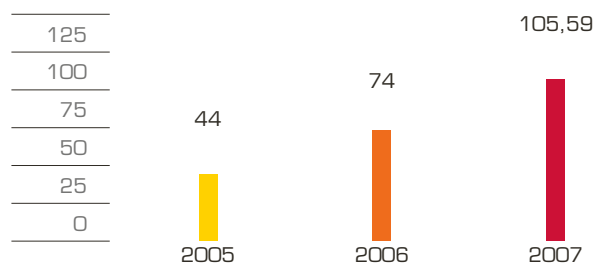
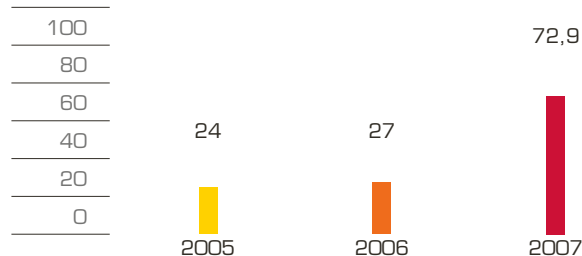
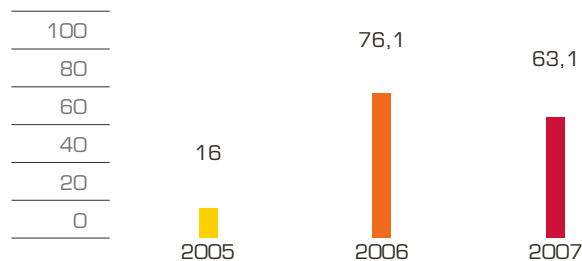


Социальные льготы для персонала, млн долл.





РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Затраты на охрану окружающей среды в 2005–2007 гг., млн долл.

Затраты на охрану труда и промышленную безопасность в 2005–2007 гг., млн долл.

Взносы Компании в НПФ «Нефтегарант», млн долл. (РСБУ)


Компания постепенно внедряет новую систему негосударственного пенсионного обеспечения, в рамках которой накопления на пенсии будут в значительной мере формироваться из вносимых работниками средств. В настоящий момент подавляющая часть пенсионных выплат ветеранам формируется за счет взносов Компании в НПФ «Нефтегарант».

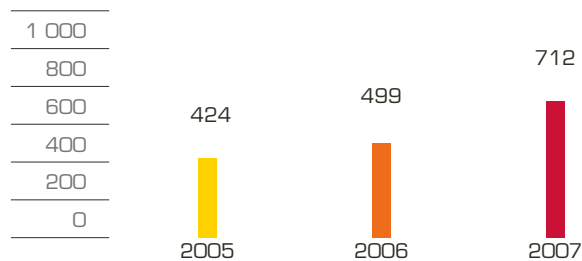
Суммы этих взносов невелики на фоне выручки и других затрат Компании и не угрожают ее финансовой устойчивости.

Выплаты государству и акционерам

Несмотря на обширную программу развития и долговые обязательства, Компания постепенно увеличивает дивидендные выплаты. В этом она идет навстречу в первую очередь большому числу частных акционеров, подписавшихся на акции Компании во время прошлогоднего «народного IPO».

В 2007 году Компании были предоставлены следующие виды льгот органами государственной власти России.

- Недоимка по налогам, пени и штрафы ООО «РН-Юганскнефтегаз» в общей сумме 2336 млн долларов, сформировавшиеся еще при прошлом владельце общества, были реструктури-

Дивидендные выплаты за 2005–2007 гг., млн долл.


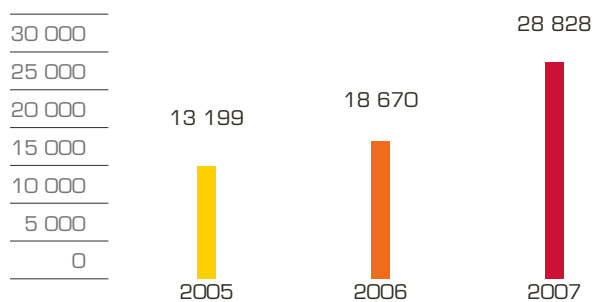


РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

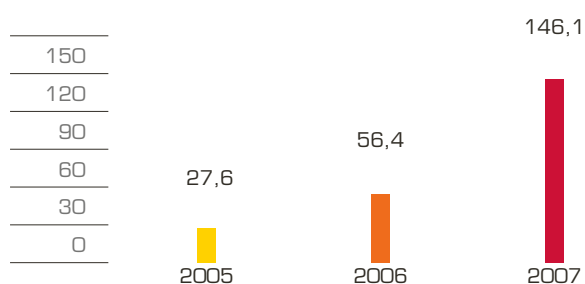
рованы и будут погашаться Компанией в течение пяти лет ежеквартально, начиная с марта 2008 года.

- Компания и ее дочерние общества имеют льготы по налогу на прибыль в части, вносимой в бюджеты регионов. Общая сумма льгот за 2007 год составила 135 млн долларов. Эти льготы предоставлены Компании по действующему законодательству за активную инвестиционную деятельность в этих регионах. Эта сумма льгот невелика по сравнению с общей суммой налогов и платежей, превышающей 28 млрд долларов, внесенной Компанией в 2007 году в бюджеты всех уровней¹.

Уплата Компанией налогов в бюджеты всех уровней в 2005–2007 гг., млн долл.



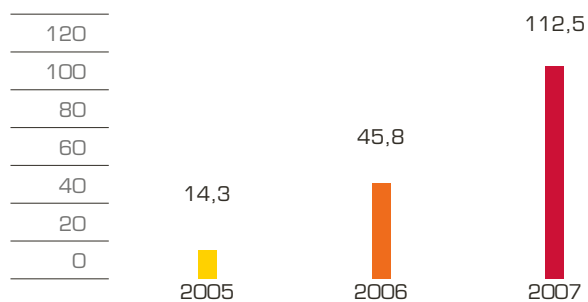
Взносы на благотворительность и социальные программы в 2005–2007 гг., млн долл.



Инвестиции в объекты социальной сферы и благотворительность

Инвестиции в инфраструктуру и социальную сферу регионов присутствия являются существенным фактором создания благоприятных условий для деятельности Компании и улучшения условий жизни населения, включая сотрудников Компании и членов их семей. Кроме того, Компания и ее дочерние общества участвуют в крупных социальных и благотворительных программах в регионах присутствия. Динамика объема выделяемых на эти цели средств приведена в графике.

Платежи на содержание не находящихся на балансе социальных объектов, которыми пользовались сотрудники в 2005–2007 гг., млн долл.



¹ Общая сумма налогов и платежей, подлежащая уплате в бюджеты всех уровней согласно отчетности Компании по стандартам US GAAP.

В соответствии с действующим порядком часть этой суммы уплачивается Компанией и ее дочерними обществами в 2007 году, оставшаяся часть – в первом полугодии 2008 года.



РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Созданная и распределенная экономическая стоимость

Рост показателя экономической стоимости ЕС1 свидетельствует об устойчивости развития Компании. Динамика нераспределенной экономической стоимости (млн долл.), рассчитанной

по данным консолидированной финансовой отчетности Компании, подготовленной в соответствии со стандартом GAAP, приведена в таблице.

Динамика нераспределенной экономической стоимости, млн долл.

	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Созданная прямая экономическая стоимость:			
а) доходы	23 918	33 174	58 358
Распределенная экономическая стоимость:			
б) операционные затраты	6 222	8 496	12 704
с) заработная плата и другие выплаты и льготы сотрудникам	529	869	1 869
д) выплаты поставщикам капитала	836	1 148	1 969
е) выплаты государствам	13 199	18 670	28 828
ф) инвестиции в сообщества	91	105	172
Нераспределенная экономическая стоимость	3 041	3 886	12 816

Влияние Компании на экономику и социальную сферу регионов деятельности

Компания и ее дочерние (особенно добывающие) общества оказывают существенное влияние на социально-экономическую сферу территорий их деятельности.

Это влияние можно разделить на прямые и не прямые воздействия. Прямые воздействия характеризуются масштабами денежных потоков от Компании к заинтересованным сторонам:

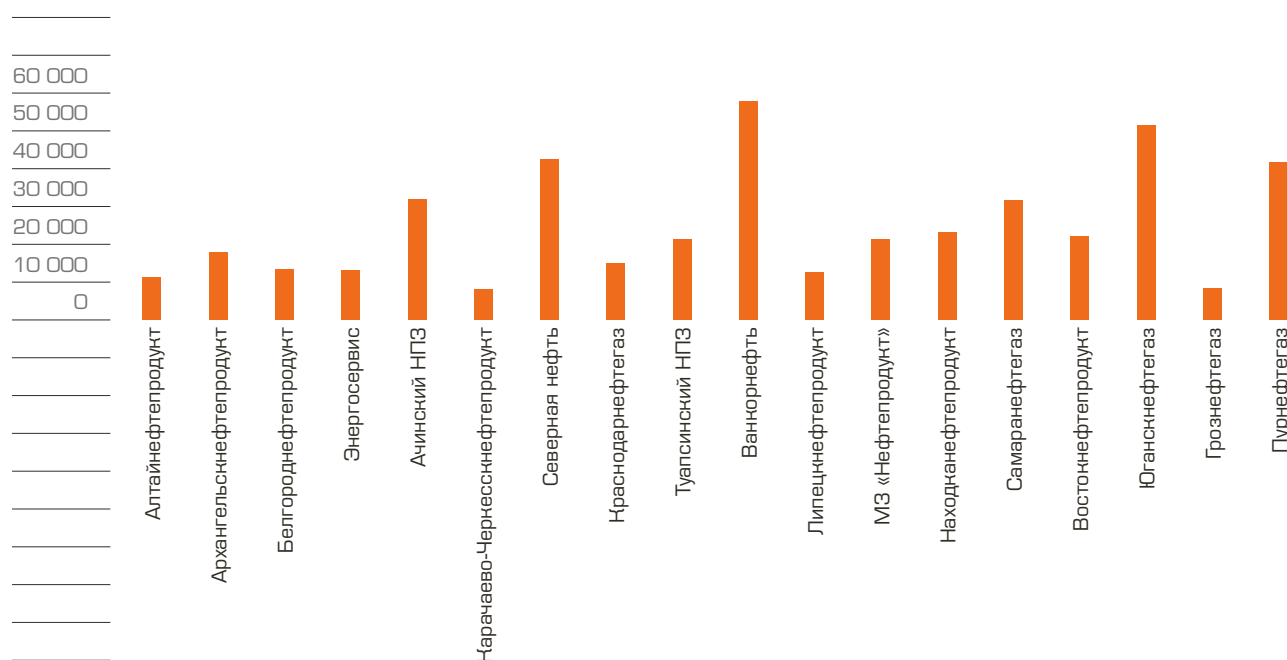
персоналу, налоговым органам РФ, местным поставщикам товаров и услуг для Компании, другим категориям.

Компания влияет на уровень занятости в регионе через создание рабочих мест со средней заработной платой, как правило, превышающей уровень средней (и уж тем более минимальной) в регионе.



РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Средняя заработная плата в дочерних обществах Компании, факт., руб.



Соотношение заработной платы в дочерних обществах НК «Роснефть» к средней заработной плате в ключевых регионах деятельности

Регион	Отношение средней з/платы в ДО к средней з/плате в регионе (по данным Госкомстата)	Кол-во среднегод. прожиточных минимумов в средней з/плате ДО
Алтайский край	1,3	2,3
Архангельская область	1,2	3,9
Белгородская область	1,3	4,2
Волгоградская область	1,3	3,6
Красноярский край	2,0	7,9
Нарачаево-Черкесия	1,1	2,8
Республика Коми	2,5	8,5
Краснодарский край	1,5	4,0
Краснодарский край	2,0	5,5
Красноярский край	3,8	14,5
Липецкая область	1,1	3,9
Москва	0,9	3,6



РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

Регион	Отношение средней з/платы в ДО к средней з/плате в регионе (по данным Госкомстата)	Кол-во среднегодовых прожиточных минимумов в средней з/плате ДО
Приморский край	1,8	4,8
Самарская область	2,7	7,7
Хабаровский край	1,4	4,1
ХМАО	1,6	8,4
Чечня	1,4	4,2
ЯНАО	1,1	6,5

Компания стремится принимать на работу в свои дочерние общества местное население, подавляющее большинство руководителей высшего уровня (генеральный директор и его заместители) также являются местными жителями.

Налоговые выплаты в бюджеты всех уровней являются важным примером прямого взаимодействия между Компанией и государством. В большинстве регионов присутствия дочерние добывающие общества и НПЗ Компании входят в число крупнейших налогоплательщиков. Политика Компании в области уплаты налогов направлена на поддержание доходной части бюджетов регионов. С этой целью в ряде случаев Компания идет на организацию региональных представительств, осуществляющих в соответствии с законодательством налоговые платежи в бюджет региона.

На региональном уровне ОАО «НК «Роснефть» является зачастую поставщиком энергоресурсов не только для предприятий, но и для населения. Инвестируя в объекты ЖКХ, строительство дорог, энергетические объекты и объекты социальной сферы, Компания стремится улучшить условия проживания людей.

Система централизованного снабжения Компании предпочитает при прочих равных условиях российских поставщиков иностранным. Являясь для поставщика зачастую крупным клиентом и проводя выбор поставщика на тендерной основе, Компания выставляет им достаточно жест-

кие технические требования к продукции, которые поставщик вынужден выполнить. Таким образом, Компания и ее дочерние общества стимулируют повышение технологического уровня и развитие бизнеса поставщиков. Подробно взаимодействие Компании с поставщиками рассмотрено в Отчете-2006, стр. 97–107.

Непрямые (косвенные) воздействия связаны с развитием более широкого социально-экономического окружения Компании, на которое она уже не оказывает прямого влияния. К ним относятся эффекты, являющиеся следствием рассмотренных ранее прямых воздействий. Дочерние общества Компании предпочитают пользоваться услугами местных поставщиков товарно-материальных ресурсов и услуг по номенклатуре, закупка которых осуществляется децентрализованно. Предоставляя этим поставщикам заказы, дочерние общества способствуют развитию малого и среднего бизнеса в регионе. Это потенциальные возможности для создания новых рабочих мест, роста региональной экономики и налоговых поступлений за счет расширения деятельности существующих поставщиков и привлечения ими в регион субподрядчиков, а также генерации новых бизнесов, необходимых для расширения деятельности НК «Роснефть». Так, местные поставщики, получая заказы, имеют возможность развивать свой бизнес, тем самым оказывают влияние на развитие региональной промышленности и сферы услуг. У органов государственной власти и местного самоуправления появляются более широкие возможности для развития социальной сфе-



РАЗДЕЛ 5. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОЗДЕЙСТВИЯ

ры и поддержки местных сообществ благодаря росту налоговых доходов и социальных инвестиций Компании. Происходит общее повышение качества жизни населения за счет доступа в большем объеме к получению жилья, услугам ЖНХ, объектам здравоохранения, образовательным, культурным и спортивным учреждениям и, как следствие, улучшение демографической ситуации в регионах при-

сутствия. Характерным примером результатов не-
прямых экономических воздействий является влияние Ачинского НПЗ на развитие Большеулуйского района Красноярского края. Другие примеры прямого и косвенного воздействия Компании на экономическую и социальную сферу регионов приведены в Отчете-2006 (<http://www.rosneft.ru/Social/>).



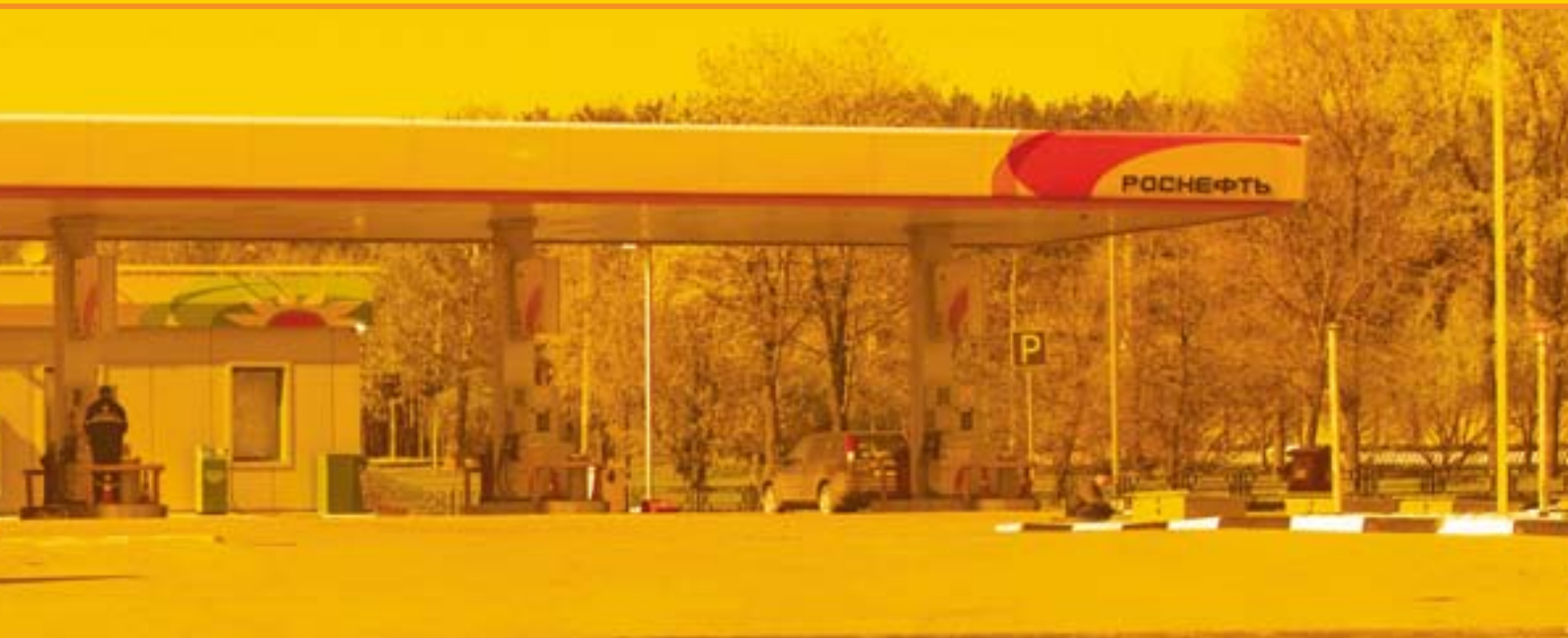
Влияние Ачинского НПЗ на развитие социально-экономической инфраструктуры Большеулуйского района Красноярского края

Для Большеулуйского района Красноярского края Ачинский НПЗ является районообразующим предприятием, от которого в районный бюджет поступает львиная доля налогов. Главная задача, стоящая перед администрацией района, – это рациональное использование этих средств. Прежде всего район тратит деньги на приоритетные национальные проекты и собственные социальные программы. Студенты района имеют 50-процентную скидку на проезд до Ачинска, Красноярска и обратно. Район ориентирует студентов на получение профессий, в которых он заинтересован. Так, выпускники школ имеют квоты на поступление в вузы, которые финансируются из районного бюджета. Проживающие в районе пенсионеры получают доплаты к государственной пенсии. На территории района работает программа по развитию личных подсобных хозяйств. Программа дает возможность активно развивать молочное скотоводство путем предоставления дотаций на содержание крупного рогатого скота. Ачинский НПЗ предоставляет возможность заправляться качественным топливом, что повышает ресурс сельскохозяйственной техники. Реконструкция, которая идет на Ачинском НПЗ, увеличит налоговую базу района за счет улучшения финансовых показателей предприятия. В рамках сотрудничества с заводом район предложил ему несколько земельных участков под строительство домов для работников завода и готов компенсировать часть затрат на строительство.



6

**РАБОТА
С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА ПРОДУКЦИЮ**



- Политика Компании в области работы с потребителями и ответственность за продукцию
- Развитие розничной сети и меры по привлечению потребителей

Компания имеет интегрированную стратегию в области добычи, транспортировки, переработки и маркетинга углеводородов.



РАЗДЕЛ 6. РАБОТА С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

Политика Компании в области работы с потребителями и ответственность за продукцию

Компания имеет интегрированную стратегию в области добычи, транспортировки, переработки и маркетинга углеводородов. Характеристика рынков сбыта и сбытовой сети представлена в Отчете-2006 (<http://www.rosneft.ru/Social/>). В связи с приобретением в 2007 году пяти новых НПЗ почти вся поставляемая на внутренний рынок нефть перерабатывается на заводах Компании. Являясь одним из основных российских поставщиков нефти и нефтепродуктов на мировой рынок и одним из крупнейших поставщиков нефтепродуктов на российском рынке, Компания осознает свою ответственность перед потребителями с точки зрения выполнения перед ними обязательств по ассортименту, срокам, качеству и безопасности поставляемой продукции, а также качеству и безопасности услуг по заправке топливом автомобилей в собственной розничной сети и бункеровке судов.

Компания использует фактически сквозную систему качества продуктов нефтепереработки, поставляемых потребителям, – от выхода с НПЗ до отгрузки продукции конечным потребителям. Эта система основана на Политике Компании в области обеспечения единства измерения и контроля качества продукции № 4-ПО4, направленной на сохранность и контроль качества продукции на всех этапах ее производства (добыче, подготовке, переработке, сбыте, взаимоотношениях с потребителем).

Вопросам безопасности продукции и услуг для потребителей уделяется внимание в рамках интегрированных систем управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды, которые в старых сбытовых обществах сертифицированы по стандартам ISO 14001 и OHSAS 18001, а в новых активах готовятся к сертификации. Для повышения качества обслуживания Компания и сбытовые дочерние предприятия проводят исследования уровня удовлетворенности клиентов каче-

ством обслуживания, внедряют новые методы обслуживания и оплаты услуг, предоставляют дополнительные услуги (смарт-карты для оплаты услуг, системы повышения лояльности клиентов, магазины в составе автозаправочных комплексов, услуги по мелкому ремонту и подкачке шин и т. д.).

Оценка воздействия нефтепродуктов и услуг по их продаже на здоровье и безопасность потребителей

Важным фактором улучшения качества нефтепродуктов, позитивно влияющим на здоровье и безопасность потребителей, является реконструкция нефтеперерабатывающих заводов Компании и переход на производство бензинов и дизельного топлива, соответствующих стандартам «Евро-3, 4, 5». На Комсомольском НПЗ в 2007 году введен в эксплуатацию комплекс гидроочистки дизельного топлива, позволивший начать выпуск дизельного топлива в соответствии со стандартами «Евро-4» и «Евро-5». К 2012 году планируется завершить реконструкцию, которая позволит выпускать бензины в соответствии со стандартами «Евро-3» и «Евро-4». В результате масштабной реконструкции Туапсинского НПЗ, намеченной к завершению в 2011–2012 годах, будут выпускаться нефтепродукты в соответствии со стандартами «Евро-4» и «Евро-5». На приобретенном в 2007 году Сызранском НПЗ уже внедрена технология производства бензинов и летнего дизельного топлива в соответствии с требованиями стандарта «Евро-4». Ачинский НПЗ и Ангарская НХК уже способны производить топливо по стандарту «Евро-3». В настоящее время Компания разрабатывает единую стратегию реконструкции всего нефтеперерабатывающего комплекса, в результате которой все заводы Компании в скором будущем перейдут на выпуск топлива с улучшенными экологическими характеристиками. Это позволит изменить структуру вы-



РАЗДЕЛ 6. РАБОТА С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

пускаемых автомобильных бензинов в сторону увеличения доли высокооктановых марок. Благодаря снижению содержания агрессивных веществ (соединений серы, бензола, ароматических углеводородов) улучшатся качество и экологические характеристики бензинов.

Для повышения безопасности нефтепродуктов на этапе «Хранение, распределение и снабжение» ведется работа по оснащению АЗС современными

раздаточными колонками, автоматически прекращающими подачу топлива при заполнении бака автомобиля или при возникновении нештатных ситуаций, таких как обрыв топливного раздаточного шланга колонки. Взрывоопасные объекты, включая АЗС, должны быть оснащены необходимым пожарным оборудованием. Заправку автомобилей на АЗС осуществляет специально обученный Компанией персонал, что повышает безопасность процедуры заправки для клиентов





РАЗДЕЛ 6. РАБОТА С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

Развитие розничной сети и меры по привлечению потребителей

В 2007 году Компания в результате приобретения активов сформировала крупную сеть сбытовых предприятий, покрывающую значительную часть территории России.

Сбытовые подразделения Компании осуществляют оптовую и розничную торговлю нефтепродуктами, в ряде случаев выполняют важную социальную задачу по обеспечению качественным топливом отда-



Работа ООО «РН-Востокнефтепродукт» на Сахалине

Дочернее общество Компании – ООО «РН-Востокнефтепродукт» – занимает доминирующее положение в снабжении нефтепродуктами острова Сахалин, что придает работе предприятия особую социальную значимость. Для бесперебойной доставки топлива танкерным флотом из Находки на остров выстроена логистическая схема, в которой учтены все возможные риски доставки, в том числе плохие погодные условия. У общества заключены договоры с несколькими пароходствами, которые предусматривают наличие резервного корабля. На Сахалине общество проводит модернизацию сети нефтебаз и увеличение емкостного парка АЗС, что позволяет создать достаточные запасы топлива на период штормов в зимние месяцы. Все новые объекты возводятся на Сахалине с учетом сейсмических условий. Занимая доминирующее положение в снабжении топливом потребителей на Сахалине, предприятие не отказывается от обслуживания и строительства новых АЗС с низкой рентабельностью, если они имеют социально важное значение для местного населения. Чтобы небольшие населенные пункты не остались без нефтепродуктов в случае снежных заносов, предприятие содержит снегоуборочную технику. Договоренности с администрацией острова включают пункт о строительстве мини-АЗС в небольших поселках. Это пилотный проект общества, опыт по внедрению которого может быть впоследствии распространен на материк.



РАЗДЕЛ 6. РАБОТА С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРОДУКЦИЮ

ленных регионов и оказывают властям помощь при возникновении чрезвычайных ситуаций.


Компания разработала программу ребрендинга расширившейся сети АЗС. В 2007 году на дорогах появились первые АЗС и АЗК с дизайном по новому корпоративному стилю.

Предполагается, что они в сочетании с высоким уровнем обслуживания и высоким качеством топлива станут весьма привлекательными для потребителей. Тем самым розничная сеть Компании не только повысит конкурентоспособность, но и внесет свой вклад в развитие социально-экономической инфраструктуры регионов.



Около 50 автозаправочных комплексов (АЗК) НК «Роснефть» нового образца было введено в эксплуатацию в конце 2007 года. Расширенный спектр услуг, яркий солнечный дизайн, широкий ассортимент предлагаемых сопутствующих товаров, высокое качество обслуживания клиентов – все здесь соответствует наивысшим стандартам. При разработке программы реструктуризации и ребрендинга розничной сети НК «Роснефть» ориентировалась на лучшие мировые практики. Стратегия развития розничной сети Компании была разработана в 2007 году при участии Boston Consulting Group. Подрядчиком по дизайну АЗК НК «Роснефть» была выбрана компания Minale Masterbrand, разрабатывающая фирменный стиль для крупнейших западных нефтегазовых корпораций.

Компания планирует ввести на своих АЗК и новый бренд «Подсолнух» для магазинов. Она решила отойти от привычного ассоциативного стереотипа восприятия нефтяной компании, заменив его ярким, солнечным образом, основная черно-желтая графика которого соответствует корпоративной символике. С 2008 года АЗК Компании будут привлекать своих клиентов, вводя «карточки лояльности» (для физических и юридических лиц) и различные бонусные программы. Разработан также фирменный стиль для нефтебаз, бензовозов, газовозов, топливозаправщиков для аэропортов.



**ОХРАНА ТРУДА,
ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ
И ПРОМЫШЛЕННАЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ**



- Политика и управление деятельностью
- Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности
- Целевые программы и их результативность
- Охрана труда и предотвращение аварий и инцидентов
- Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к реагированию при их возникновении

Согласно принятой в 2006 году Политике Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, достижение самого высокого уровня экологической и промышленной безопасности и охраны труда среди нефтегазовых компаний мира является одной из стратегических целей Компании (основные положения этого документа на сайте Компании: <http://www.rosneft.ru/Social/HealthSafetyandEnvironment/>).



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Политика и управление деятельностью

Согласно принятой в 2006 году Политике Компании в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, достижение самого высокого уровня экологической и промышленной безопасности и охраны труда среди нефтегазовых компаний мира является одной из стратегических целей Компании (основные положения этого документа на сайте Компании: <http://www.rosneft.ru/Social/HealthSafetyandEnvironment/>).

Являясь одним из крупнейших промышленных предприятий России, Компания принимает ответственность за обеспечение безопасных условий труда на своих объектах и сохранение благоприятной окружающей среды в районах ведения производственной деятельности.

Компания использует принцип предосторожности при разработке проектов освоения новых территорий нефтедобычи, создания новых и реконструкции действующих предприятий нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения.

Интегрированная система управления охраной труда, экологической и промышленной безопасностью

В Компании действует интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды (ИСУ ПБОТОС), сертифицированная на соответствие требованиям международных стандартов ISO 14001:2004 и OHSAS 18001:1999. Для функционирования этой системы разработаны 17 стандартов Компании, пять из них были введены в действие в 2007 году. В мае 2007 система успешно прошла ежегодный надзорный аудит, проведенный органом по сертификации Bureau Veritas Certification. В настоящее время система охватывает 27 площадок и центральный офис Компании.

В ряде новых активов Компании (ОАО «Удмуртнефть», ОАО «Ангарскнефтехим», ОАО «Новокуйбышевский НПЗ») также существуют сертифицированные системы управления в области промышленной безопасности, охраны окружающей среды и охраны труда.

В 2009 году заканчивается срок действия сертификатов соответствия ИСУ ПБОТОС, и к этому времени при прохождении ресертификации Компания должна обеспечить соблюдение всеми дочерними обществами (включая новые активы) жестких требований международных стандартов.

Обучение сотрудников и обмен опытом

Компания уделяет большое внимание систематическому обучению и обеспечению компетентности в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды всего персонала. Ежеквартально на разных территориях деятельности Компании проводятся совещания, на которых помимо обсуждения результатов и планов на будущее проводятся практические занятия по совершенствованию ИСУ ПБОТОС, а также учения на полигонах.

Выбор организаций для семинаров и учений осуществляется таким образом, чтобы учесть особенности условий работы объектов нефтедобычи, нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения, расположенных в самых различных географических зонах. В 2007 году семинары по тематике промышленной безопасности, охраны труда и охраны окружающей среды проведены на базе предприятий «РН-Туапсинский НПЗ» и «РН-Северная нефть» в Усинске. Для проведения обучения привлекаются такие компании, как Dupon, Bureau Veritas.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Оценка соответствия деятельности Компании экологическому законодательству

Процедуры оценки соответствия экологическому законодательству и их результаты используются в ИСУ ПБОТОС Компании и регламентированы Стандартом Компании № ПЗ-05 СЦ-007 «Порядок обеспечения работников Компании законодательными и другими требованиями» (идентификация законодательных требований), а также при проведении производственного контроля, внутреннем аудите и анализе ИСУ ПБОТОС.

Кроме того, в Компании действует специальная рабочая группа, в задачу которой входит решение проблемных вопросов, связанных с недропользованием и обеспечением экологической безопасности.

Страхование опасных производственных объектов

Дочерние общества НК «Роснефть» осуществляют страхование своей гражданской ответственности при эксплуатации опасных производственных объектов.

Это одна из форм обязательного страхования ответственности при эксплуатации опасного производственного объекта за причинение вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц и окружающей природной среде в случае аварии на опасном производственном объекте, которому в обязательном порядке подлежат объекты, подпадающие под действие Федерального закона от 21.06.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

ОАО «Нуйбышевский НПЗ» признан лидером природоохранной деятельности в России в 2007 году.

Решением III Всероссийской экологической конференции ОАО «Нуйбышевский нефтеперерабатывающий завод» было присвоено почетное звание «Лидер природоохранной деятельности в России — 2007».

Генеральный директор предприятия Александр Викторович Карпьяк награжден орденом «Экологический щит России», а начальник отдела экологической безопасности КНПЗ Сергей Евгеньевич Никифоров – медалью «За отличие в экологической деятельности».

Нуйбышевский нефтеперерабатывающий завод входит в число предприятий, которые одними из первых в стране разработали и начали реализовывать экологические программы, направленные на снижение техногенного воздействия на окружающую среду.

Основные направления природоохранной деятельности завода – модернизация технологических установок, освоение выпуска топлив, отвечающих жестким экологическим стандартам, реконструкция действующих и строительство новых очистных сооружений.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности

Компания сотрудничает с заинтересованными сторонами в области обеспечения промышленной и экологической безопасности. Это сотрудничество осуществляется в рамках реализации процедур оценки воздействия на окружающую среду, выполнения работ по экологическому мониторингу, выбора подрядчиков, при организации совместных учений с подразделениями МЧС России, учений.

Специалисты Компании участвуют в разработке и обсуждении нормативных актов в области охраны окружающей среды и промышленной безопасности, взаимодействуют с соответствующими подразделениями Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору и Министерства природных ресурсов РФ.

В регионах деятельности ОАО «НК «Роснефть» используются различные формы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Дни открытых дверей и встречи за круглым столом, куда пригла-

шаются представители органов законодательной и исполнительной власти, общественных организаций, научно-исследовательских и учебных учреждений, — одна из распространенных форм диалога (подробнее см. раздел «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» данного Отчета).

Компания с большим вниманием относится к требованиям, которые выдвигают общественные экологические организации. По результатам работ в области общественного экологического мониторинга, выполненных НКО «Экологическая вахта Сахалина», были выявлены проблемные участки нефтепромысла, оказывающие негативное воздействие на состояние реки и озера Катангли в Ногликском районе острова. Для решения проблемы ООО «РН-Сахалинморнефтегаз» предпринимает шаги, направленные на улучшение работы очистных сооружений и укрепление системы производственного контроля.

Целевые программы и их результативность

К важным достижениям Компании в 2007 году можно отнести:

- снижение выбросов вредных веществ в атмосферу на 10% в абсолютном выражении и на 43% – в расчете на тонну добытой нефти;
- сокращение общего водозабора предприятиями Компании на 4%;
- снижение водоотведения в поверхностные водоемы на 3,7% при одновременном значительном росте объемов нефтедобычи;
- преодоление тенденции снижения уровня утилизации попутного газа;

- снижение почти на четверть общего уровня производственного травматизма.

В приоритетах Компании на 2008 год деятельность по следующим направлениям:

- интеграция систем менеджмента вновь приобретенных предприятий в единую ИСУ ПБОТОС, а также разработка, внедрение и достижение сертификации систем управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды на вновь приобретенных объектах, ранее не развивавших такие системы;



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

К выполнению работ по оценке воздействия на окружающую среду проекта «Сбор, подготовка и компримирование попутного нефтяного газа Комсомольского месторождения» была привлечена региональная общественная организация «Ханты-Мансийское региональное отделение межотраслевых эколого-экономических исследований Российской академии естественных наук» (ХМРО РАЕН). Это позволило обеспечить участие общественности на протяжении всей процедуры ОВОС и учесть при разработке проекта позиции основных заинтересованных сторон.



НК «Роснефть» начала консультации с общественностью по вопросам разведки нефти на западнокамчатском шельфе

5 октября 2007 года в рамках Международной конференции «Морская экология – 2007», прошедшей во Владивостоке, был организован круглый стол «Нефть и море». Представители ОАО «НК «Роснефть» рассказали о планах разведочного бурения на Западно-Камчатском лицензионном участке и объявили о проведении общественных слушаний на Камчатке и в Магадане. Перед участниками круглого стола выступил менеджер по охране окружающей среды ЗАО «Сахалинские проекты» В.Ф. Путов. Он охарактеризовал природоохранные аспекты реализации шести действующих проектов с участием НК «Роснефть» на Сахалине.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

- вовлечение в процедуры ИСУ ПБОТОС подрядных и сервисных организаций, введение в систему новых элементов, таких как «Лидерство и ответственность», «Поведенческие аудиты» и др.;
- обеспечение прохождения Компанией в 2008 году надзорного аудита ИСУ ПБОТОС со стороны сертифицирующей организации BVQI и практического применения в дочерних обществах Компании стандартов ИСУ ПБОТОС, в том числе посредством обучения персонала;
- адаптация ИСУ ПБОТОС к требованиям новой версии стандарта OHSAS 18001:2007, в котором больше внимание уделяется охране здоровья персонала, уточнены процедуры оценки риска с учетом человеческого фактора и порядка расследования происшествий;
- решение наиболее острых вопросов в сфере экологии в дочерних обществах Компании, в частности, по переработке нефтешламов и буровых отходов;
- реализация в дочерних обществах мероприятий по повышению уровня утилизации попутного газа, сокращению выбросов вредных веществ, повышению надежности работы трубопроводов в рамках рассматриваемых ниже основных целевых программ.

Ключевыми целевыми программами, направленными на достижение целей Компании по охране окружающей среды и промышленной безопасности, являются Целевая экологическая программа, Целевая газовая программа и Целевая программа повышения надежности трубопроводов.

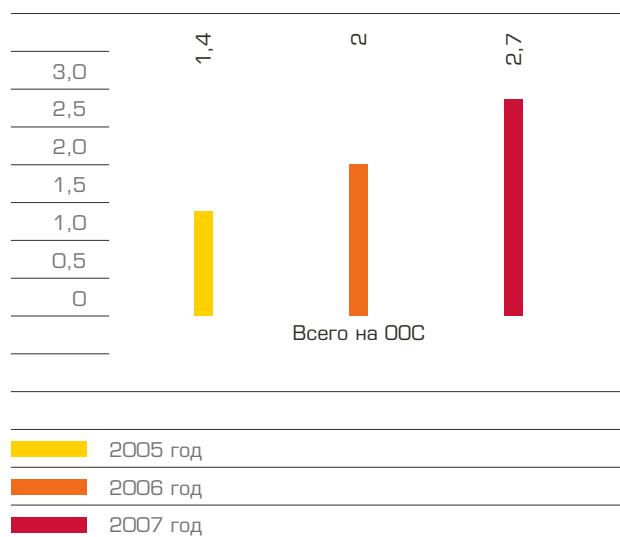
Описания этих программ представлены в Отчете-2006 (<http://www.rosneft.ru/Social/>) или далее по тексту.

Затраты на промышленную безопасность, охрану труда и окружающей среды

Каждый бизнес-план предприятий Компании должен включать разделы, связанные с промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды.

Затраты Компании и дочерних обществ на охрану окружающей среды увеличились в 2007 году (с учетом затрат за 5 месяцев по новым активам) на 35%, до 2,7 млрд рублей, на охрану труда и промышленную безопасность – в 2,7 раза, до 1,9 млрд рублей.

Затраты Компании и дочерних обществ на промышленную безопасность, охрану труда и окружающей среды, млрд руб.





РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Сокращение выбросов в атмосферу

В нефтедобывающих дочерних обществах в 2007 валовые выбросы ими вредных веществ снизились более чем на 34%, а удельные — на 43%. На нефтеперерабатывающих предприятиях валовые выбросы снизились почти на 31%, а на предприятиях нефтепродуктообеспечения – на 7,5% по сравнению с прошлым годом.

Эти результаты достигнуты благодаря комплексу мер по снижению техногенного воздействия на окружающую среду, проводимых в рамках целевых программ Компании.

С целью охраны атмосферного воздуха от загрязнения в нефтедобывающих обществах Компании в 2007 году были выполнены работы по увеличению использования попутного нефтяного газа на собственные и хозяйственные нужды, по реконструкции системы газопроводов низкого и высокого давления, по обследованию участков газопроводов шурфованием и их капитальному ремонту.

Были проведены регулировка горелочных устройств, котлов, печей, топливной аппаратуры, ремонт, зачистка, окраска резервуаров светоотражающей краской.

Валовые выбросы в атмосферу вредных веществ, тыс. т

Всего в Компании	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
	358,04	959,50	1059,79	697,77
в том числе (по старым активам):				
нефтедобыча	340,83	938,83	1041,05	682,90
нефтепереработка	9,52	11,88	10,50	7,25
нефтепродуктообеспечение	7,69	8,79	8,24	8,49

Валовые выбросы в атмосферу вредных веществ, тыс. т

Валовые выбросы в атмосферу вредных веществ, всего, тыс. т,	2006 г.	2007 г.
	1059,79	697,77
в том числе:		
твердых	81,28	49,48
Из них:		
золы твердого топлива	5,07	5,83
газообразных и жидких веществ	993,00	648,29
Из них:		
оксида серы	7,64	11,43
оксида углерода	731,41	452,61
оксидов азота	16,25	12,26
углеводородов (без ЛОС)	170,78	115,49
ЛОС (летучие органические соединения)	66,34	56,14
бензапирена	0,02	0,01

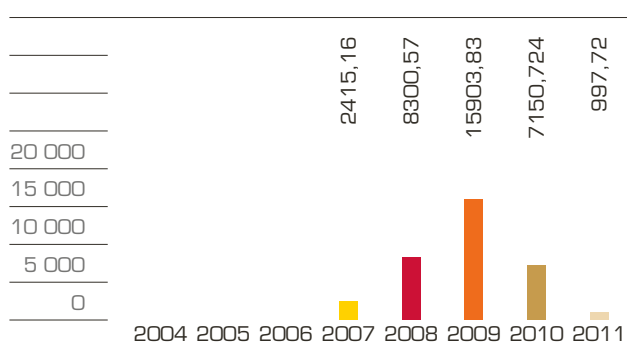


РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

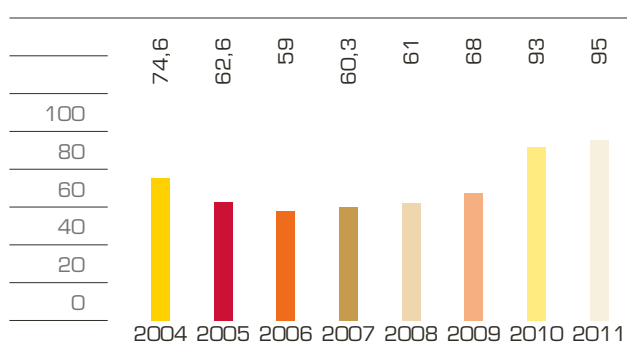
Повышение уровня утилизации попутного газа

В Целевой газовой программе предусмотрен комплекс мер, направленных на повышение уровня использования попутного нефтяного газа (ПНГ). Цель – довести уровень использования ПНГ до 95% по Компании в целом. Достижение этой цели приведет к сокращению объема ежегодно сжигаемого на факелах ПНГ более чем на 4 млрд м³ и помимо увеличения поставок газа в экономику России к существенному сокращению эмиссии парниковых газов. Общий объем инвестиций на мероприятия по утилизации ПНГ в соответствии с бизнес-планом в 2007–2012 годах превысит 35 млрд рублей.

Динамика инвестиций в повышение уровня использования попутного газа, млн рублей



Динамика уровня использования попутного нефтяного газа на предприятиях Компании, %



Инициативы по сокращению эмиссии парниковых газов

В 2007 году в рамках реализации программы выполнены проектно-изыскательные работы, завершено строительство и монтаж оборудования газокompрессорной станции мощностью 315 МВт на Приобском месторождении (ООО «РН-Юганскнефтегаз»).

Технология подразумевает сбор попутного нефтяного газа Приобского месторождения, его двухступенчатое компримирование с осушкой и транспортировку на Южно-Балыкский газоперерабатывающий комплекс.

На этой газокompрессорной станции впервые в «РН-Юганскнефтегазе» компрессорные агрегаты оснащаются не электрическим, а газотурбинным приводом.

Это проектное решение позволяет экономить электроэнергию и способствует повышению энергоэффективности предприятия.

В ОАО «НН «Роснефть» разработан и подан в правительство в соответствии с требованиями российской процедуры проект утилизации попутного нефтяного газа на Комсомольском месторождении.

Проект предусматривает строительство дожимной компрессорной станции с установкой подготовки газа, которая позволит довести уровень использования попутного нефтяного газа до 95%. Очищенный газ в объеме 2 млрд м³/год будет подаваться в магистральный газопровод ОАО «Газпром».

Представители Международного банка реконструкции и развития посетили ООО «РН-Пурнефтегаз», обсудили детали проекта и оценили его соответствие требованиям Киотского протокола, а также определили уровень подготовки персонала.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

При разработке проекта осуществлена процедура оценки воздействия на окружающую среду. Отчет, подготовленный региональной общественной организацией «Ханты-Мансийское региональное отделение межотраслевых эколого-экономических исследований Российской академии естественных наук», размещен на сайте Компании (www.rosneft.ru).

Реализация проекта позволит не только обеспечить поставки газа, но и приведет к сокращению выбросов в атмосферу углеводородов и продуктов их сжигания, что благоприятно скажется на состоянии окружающей среды в регионе.

Водопотребление и воздействие на водные объекты

В результате внедрения ресурсосберегающих технологий в дочерних обществах Компанией в 2007 году достигнуты следующие показатели:

- прирост на 6% объемов воды, используемой в системе оборотного водоснабжения;

- прирост на 26% объемов повторно-последовательно используемой воды;
- сокращение на 4% общего водозабора в условиях значительного роста объемов нефтедобычи.

По сравнению с 2006 годом на 3,7% сократилось отведение сточных вод в поверхностные водные объекты.

Этот показатель достигнут прежде всего за счет ввода в эксплуатацию очистных сооружений в ООО «РН – Северная нефть» (на Баганском месторождении), ООО «РН-Пурнефтегаз» (на Харампурском месторождении) и ООО «РН-Архангельскнефтепродукт».

Нормативно очищенные сточные воды на предприятиях Компании используются в повторно-последовательном водоснабжении, их сброс в водные объекты снизился на 14% по сравнению с 2006 годом.

Забор воды, всего, тыс. м ³	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
	47 653	150 818	153 652	147 592
Нефтедобыча	42 435	145 133	148 056	141 940
Нефтепереработка	4 395	4 606	4 324	4 799
Нефтепродуктообеспечение	823	1 079	1 271	853

Водоотведение в поверхностные водные объекты, всего, тыс. м ³	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
	9 400,73	6 378,89	7 085,87	6 824,53
Нефтедобыча	3 753,97	1 025,60	1 574,70	1 098,12
Нефтепереработка	4 039,10	3 633,40	3 932,80	4 321,20
Нефтепродуктообеспечение	1 607,66	1 719,89	1 578,37	1 405,21



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



Запуск в 2007 году реконструированных очистных сооружений стал важным этапом масштабной реконструкции, которая проходит сейчас на принадлежащем Компании Архангельском нефтеналивном терминале. По расчетам экспертов, благодаря применению новых технологий и автоматизированных систем управления остаточная концентрация углеводородов нефти в очищенных сточных водах не превысит 0,05 мг/л, что сопоставимо с показателями, достигнутыми аналогичными европейскими предприятиями. На реконструкцию очистных сооружений производительностью 50 м³/час было затрачено 128 млн рублей.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Обращение с отходами и рекультивация земель

Начиная с 2007 года на балансе Компании находилось свыше 2,3 млн тонн отходов, причем более 95% из них составляли отходы, накопленные ОАО «Юганскнефтегаз» до его вхождения в состав НК «Роснефть». После вхождения ОАО «Юганскнефтегаз» в конце 2004 года в состав ОАО «НК «Роснефть» были начаты работы по утилизации нако-

пленных отходов. В настоящее время в ООО «РН-Юганскнефтегаз» ведется безамбарное бурение. Шлам выгружается в накопитель и вывозится на переработку в ЗАО «Росэкопромпереработка». Для вывоза шлама используется подрядчик, имеющий лицензию на перевозку опасных грузов. Образующиеся в процессе деятельности ООО «РН-Юганскнефтегаз» нефтешламы утилизируются по графику, согласованному с государственными надзорными органами.



В 2007 году в ООО «РН-Юганскнефтегаз» в рамках Целевой экологической программы на полигоне в районе кустовой площадки № 56 Южно-Сургутского месторождения введена в эксплуатацию комплексная установка по переработке жидких и твердых нефтесодержащих шламов производительностью до 90 м³ в сутки.

Основное достоинство выбранного метода переработки нефтешламов состоит в минимизации отходов. Разделенный на фракции шлам используется в дальнейшем производстве: вода закачивается в систему поддержания пластового давления, очищенный грунт применяется при возведении обваловок, отсыпке площадок для промыслового оборудования, а очищенная нефть через коллекторы направляется в цех подготовки и перекачки нефти, где доводится до товарного вида.

Установка способна работать практически круглогодично, в морозное время года предусмотрен подогрев шламов паром, подаваемым из котельной. В 2008 году подобная технология будет применяться и на Приобском месторождении.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Для ЗАО «Ванкорнефть» выбрана и закуплена установка по обезвреживанию буровых отходов методом термолитолиза. В настоящее время ведется ее монтаж. Установка позволяет ежемесячно перерабатывать до 1,5 тыс. кубометров отходов бурения. После переработки отходы превращаются в нетоксичный, подтвержденный соответствующими сертификатами строительный материал, который можно использовать для отсыпки дорог и кустовых площадок.

В ООО «РН-Пурнефтегаз» в 2007 году закончено строительство полигона утилизации отходов про-

изводства и потребления на Барсуновском месторождении и начато строительство полигона на Тарасовском месторождении; разрабатывается проектно-сметная документация на строительство полигона на Харампурском месторождении.

В целом доля отходов, переработанных на предприятиях Компании в 2007 году, достигла 27,8 тыс. тонн в год. Сторонним организациям передано 401 172 тонны отходов, что на 8,8% больше аналогичного показателя 2006 года, в том числе нефтешламов – 68 348 тонн, что более чем в 4 раза превышает уровень 2006 года.

Обращение с отходами

Наличие отходов на начало года,	T	2 362 965,62	2 318 443,06
из них нефтешламы		101 126,76	116 074,16
Образовано отходов за год,	T	133 720,15	545 230,62
из них нефтешламы		37 618,97	72 178,12
Использовано отходов за год,	T	111 815,38	85 000,98
из них нефтешламы		4747,32	3225,30
Обезврежено отходов на предприятии,	T	31 781,72	27 853,56
из них нефтешламы		5 350,90	13 697,22
Передано отходов сторонним организациям,	T	366 039,51	401 172,26
из них нефтешламы		14 380,05	68 348,12
Наличие отходов на предприятии на конец года,	T	2 318 268,06	2 347 285,52
из них нефтешламы		117 133,88	102 933,88

Площадь нарушенных земель и рекультивация, га

	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Площадь нарушенных земель на конец года	9 666	10 093	12 040	6 082
Площадь загрязненных земель на конец года	433	1 569	1 339	1 251
Площадь рекультивированных земель за год, всего,	4 100	5 234	3 834	1 208
в том числе загрязненных	354	776	615	517



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Повышение надежности трубопроводов

Компания прилагает много усилий для улучшения надежной и безаварийной работы системы трубопроводов, многие компоненты которой накопили значительный уровень износа.

Удельные показатели количества порывов трубопроводов и разлитой нефти и нефтепродуктов в расчете на 1 млн тонн добытой нефти постепенно снижаются, однако снижение происходит недостаточными темпами.

Для усиления этой работы в 2007 году в Департаменте нефтегазодобычи было создано Управление по эксплуатации трубопроводов, специалисты которого координируют реализацию Целевой программы повышения надежности трубопроводов.

Задачи программы предусматривают:

- введение единых требований по применению коррозионно-стойких марок стали при строительстве, реконструкции и капитальном ремонте трубопроводов;

- увеличение объема применения труб с внутренним покрытием;
- увеличение объема обеспеченности трубопроводных систем камерами пуска-приема очистных устройств;
- увеличение протяженности трубопроводов, защищаемых ингибиторами коррозии с проведением мониторинга эффективности;
- своевременное обеспечение трубопроводов проектно-сметной и разрешительной документацией.

Основные работы по реализации программы сосредоточены на двух направлениях: обеспечение высокого и гарантированного качества трубной продукции, поступающей от производителей, и совершенствование эксплуатации трубопроводов.

Улучшение эксплуатации трубопроводов требует внедрения новых управленческих методов, технических решений, проведения специальной подготовки персонала, что также входит в задачи Управления по эксплуатации трубопроводов.

Показатели аварийности трубопроводного транспорта

Показатели / Годы	2004	2005	2006	2007
Количество порывов на нефтепроводах с разливами нефти и нефтепродуктов, шт.	3 487	3 121	4 103	4 110
Удельное количество порывов с разливами нефти и нефтепродуктов на 1 млн тонн добытой нефти	161,4	41,8	48,6	46,7
Количество нефти и нефтепродуктов, разлитых в результате порывов нефтепроводов, т	2 079	3 242	3 604	3 296



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



В 2007 году совместно с Всероссийским научно-исследовательским институтом по сбору, подготовке и транспорту нефти и нефтепродуктов (г. Уфа) Компанией были проведены работы по поиску путей повышения надежности трубопроводов. В результате выполненных исследований было доказано, что ключевую роль играют обеспечение поставок качественной трубной продукции, разработка и соблюдение оптимальных режимов эксплуатации трубопроводов. На основании полученных результатов было принято решение организовать технический аудит на трубных заводах России и стран СНГ, поставляющих продукцию дочерним обществам Компании. К выполнению этих работ было привлечено ООО «Самарский ИТЦ». Аудиторские проверки способствуют совершенствованию систем менеджмента качества заводов-производителей и позволяют снизить риск установки некачественной трубной продукции на предприятиях Компании.

В результате выполненных работ в 2005–2007 годах в Компании удалось последовательно снизить аварийность трубопроводов. В 2007 году была допущена одна авария, причины которой детально расследо-

ваны и последствия своевременно ликвидированы. Число отказов трубопроводов сократилось с прошлого года на 5,5% (с 17 654 случаев в 2006 году до 16 677 случаев в 2007 году).

В июне 2007 года для группы специалистов ОАО «НК «Роснефть» была организована образовательная поездка в Канаду (провинция Альберта) для изучения опыта эксплуатации трубопроводов в северных климатических условиях. Сотрудники Компании получили возможность посетить объекты добычи природного газа, нефти и газоконденсата северо-запада провинции Альберта, принадлежащие компаниям Devon, Bricliff Energy и Trilogy Energy Trust. Специалисты ОАО «НК «Роснефть» встретились с коллегами, занимающимися вопросами защиты от коррозии, обеспечения сохранности трубопроводов, обсудили особенности технических и управленческих решений, направленных на повышение надежности трубопроводов. В результате поездки специалисты Управления по эксплуатации трубопроводов подготовили ряд практических рекомендаций. С учетом опыта образовательной поездки в Канаду на 2008 год запланированы программы повышения квалификации специалистов Компании и проведение учений на заводах – поставщиках трубной продукции в России.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Охрана труда и предотвращение аварий и инцидентов

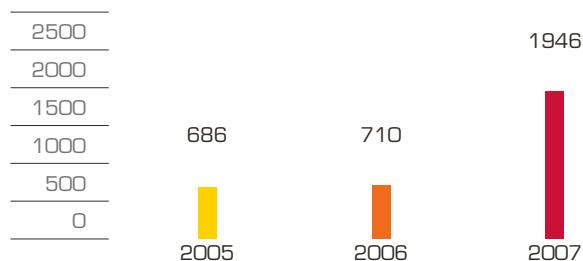
Действующая в Компании интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды построена на принципах вовлеченности персонала всех уровней в снижение промышленных рисков и персональной ответственности каждого работника Компании за соблюдение установленных в этой сфере требований. Система предусматривает организацию профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также практические меры по улучшению условий труда. Первоочередное внимание уделяется повышению уровня промышленной безопасности опасных производственных объектов, улучшению условий труда, организации и проведению обучения работников по вопросам безопасности труда.

Большое значение в Компании придается организации и проведению производственного контроля в области промышленной безопасности и охраны труда.

Работники Компании обеспечиваются сертифицированными современными средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательными и корпоративными требованиями.

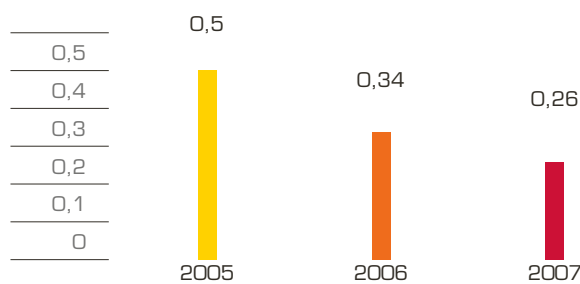
В связи с увеличением активов Компании в 2007 году затраты на охрану труда и промышленную безопасность возросли в 2,75 раза. Основными направлениями использования данных финансовых средств являются реконструкция, модернизация технологического оборудования, технических устройств и средств аварийной сигнализации и защиты, диагностирование технологического оборудования, технических устройств, инструмента, приспособлений, обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, подготовка и повышение квалификации кадров и др.

Затраты на охрану труда и промышленную безопасность, млн руб.



Эффективное функционирование ИСУ ПБОТОС позволило в 2007 году добиться снижения уровня травматизма в Компании и ее дочерних обществах на 24% – до 0,26 случая на 1 млн отработанных часов.

Общий уровень производственного травматизма, случаев на 1 млн отработанных часов



Соглашения по охране труда являются обязательной составной частью коллективных договоров, заключаемых между работниками и администрацией предприятий Компании. Компания поддерживает деятельность профсоюзных организаций работников по контролю за условиями труда и соблюдением норм охраны труда.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ



Награды за достижения в сфере охраны труда

Деятельность дочерних предприятий ОАО «НК «Роснефть» – ООО «РН – Туапсинский нефтеперерабатывающий завод» и ОАО «Удмуртнефть» – была отмечена региональными наградами за достижения в сфере охраны труда. ОАО «Удмуртнефть» присуждено 1-е место среди предприятий промышленности и транспорта в конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда в Удмуртии в 2007 году, а ООО «РН – Туапсинский НПЗ» стало победителем аналогичного конкурса на лучшую организацию работы в группе промышленных предприятий Краснодарского края.

В Компании организовано проведение ежегодного смотра-конкурса на лучшее дочернее общество в области промышленной безопасности и охраны труда. По итогам 2007 года лидерами конкурса

среди дочерних обществ Компании признаны:
 1-е место – ООО «РН-Туапсенефтепродукт»;
 2-е место – ООО «РН-Востокнефтепродукт»;
 3-е место – ООО «РН-Юганскнефтегаз».

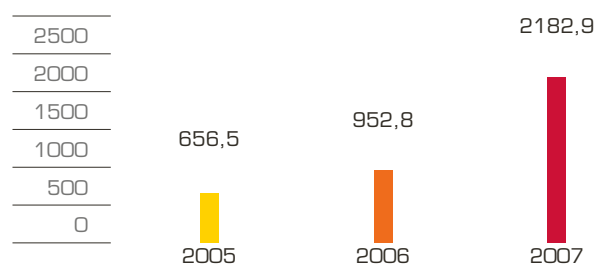


РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Предупреждение чрезвычайных ситуаций и готовность к реагированию при их возникновении

Организация системы предупреждения и реагирования на чрезвычайные ситуации Компании была представлена в прошлогоднем Отчете по устойчивому развитию Компании. В 2007 году ОАО «НК «Роснефть» было проведено 114 учений по ликвидации возможных аварийных разливов нефти на объектах Компании, из них 29 комплексных. Выбор дочерних обществ для регулярно проводимых семинаров и учений осуществляется таким образом, чтобы учесть особенности условий работы объектов нефтедобычи, нефтепереработки и нефтепродуктообеспечения, расположенных в самых различных географических зонах.

Затраты на предупреждение чрезвычайных ситуаций, пожарную и радиационную безопасность, млн руб.



Совместные российско-американские учения по ликвидации разлива нефти

В июле 2007 года прошли совместные российско-американские учения по ликвидации разлива нефти в заливе Чихачева в порту Де-Кастри, через который осуществляются поставки нефти, добываемой в рамках проекта «Сахалин-1». Такие учения проводились впервые.

По легенде учений на нефтеотгрузочном терминале Де-Кастри произошел разлив нефти. 15 тыс. баррелей угрожали экологическим системам острова Устричный, бухты Тигиль в заливе Чихачева, а при смене ветра — береговой линии Татарского пролива.

В учениях приняли участие 10 представителей группы чрезвычайного реагирования терминала, принадлежащего Exxon Neftegas Limited. Дополнительно были привлечены 12 представителей МЧС России и Дальневосточного регионального поисково-спасательного отряда.

Перед участниками учений стояла задача предотвратить распространение нефтяного пятна по большой акватории. Для локализации нефтяного пятна спасатели использовали боновые заграждения. Затем углеводороды собирали нефтесборщиками в подготовленные резервуары.

Учения наглядно продемонстрировали, что спасатели готовы к ликвидации возможных чрезвычайных ситуаций, вызванных разливами нефти и нефтепродуктов.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В 2007 году затраты Компании на предупреждение чрезвычайных ситуаций и реагирование на них, пожарную и радиационную безопасность выросли по сравнению с прошлым годом в 2,3 раза и составили 2,18 млрд рублей.

В 2007 году выполнен большой объем работ по получению лицензий на эксплуатацию пожароопасных производственных объектов вновь приобретенных активов. В связи с изменением распределения ответственности между пожарной охра-

ной Компании и пожарной охраной Министерства по чрезвычайным ситуациям в 2007 году в Компании начата работа по созданию собственной службы пожарной охраны; пилотный проект планируется осуществить в Самарской области в 2008 году.

В 2007 году на предприятиях ОАО «НК «Роснефть» не было допущено пожаров, аварий, радиационных происшествий и нефтеразливов, подпадающих под критерии чрезвычайных ситуаций.

17 апреля 2007 года в Усинске, базовом городе дочернего предприятия Компании ООО «РН – Северная нефть», было проведено совещание на тему «Итоги работы дочерних обществ ОАО «НК «Роснефть» в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в I квартале 2007 года и задачи на II квартал».

На совещании были проанализированы важнейшие аспекты работы в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды (ПБОТОС). В их числе принятие действенных мер по предупреждению производственного травматизма, организация производственного контроля состояния ПБОТОС, в том числе поведенческих аудитов, обеспечение контроля за устранением выявленных нарушений, а также качественного обучения рабочих правилам безопасности.

В рамках работы совещания были проведены обучающий семинар по практическим аспектам ИСУ ПБОТОС и направлениям совершенствования системы, а также показательные учения по ликвидации порыва трубопровода и разлива нефти на объекте нефтегазодобычи, организованные силами ООО «РН – Северная нефть».

10–13 июля 2007 года на базе ООО «РН – Туапсинский НПЗ» состоялось совещание на тему «Итоги работы ОАО «НК «Роснефть» в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в первом полугодии и задачи на второе полугодие 2007 года».

В ходе совещания были заслушаны отчеты дочерних обществ по РСЧС предприятий, состоялось заседание рабочей группы по реализации Технического стандарта СИЗ ОАО «НК «Роснефть».

Также в рамках совещания было проведено учение по ликвидации разлива нефти на горной реке Туапсе с последующим возгоранием пленки нефтепродукта в ее акватории.



РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ





8

**ВЗАИМООТНОШЕНИЯ
С ПЕРСОНАЛОМ
И ПОДДЕРЖКА
МЕСТНЫХ
СООБЩЕСТВ**



- Расходы на социальную политику и их структура
- Социальная политика на новых предприятиях
- Признание социальной политики Компании
- Приоритеты политики в отношении персонала
- Соблюдение прав работников и работа с профсоюзами
- Общая характеристика персонала
- Мотивация персонала
- Корпоративное пенсионное обеспечение и забота о пенсионерах
- Ипотечная и жилищная программы
- Улучшение условий труда и отдыха сотрудников
- Программа по охране здоровья
- Поддержка образования, система «Школа – вуз – предприятие»
- Оценка и развитие персонала
- Программа кадрового резерва
- Конкурсы «Лучший по профессии»
- Развитие корпоративной культуры
- Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия
- Поддержка коренных малочисленных народов Севера
- Поддержка спорта среди населения регионов присутствия



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Социальная политика в отношении организации труда, прав человека и поддержки местных сообществ в регионах деятельности является составной частью корпоративной стратегии, направленной на создание всего комплекса условий для устойчивого развития Компании в долгосрочной перспективе. Эта политика базируется на следовании общепризнанным международным нормам, относящимся к правам человека: недопущению любых форм дискриминации, свободе ассоциаций и коллективных переговоров, исключению детского и принудительного труда, а также нормам российского законодательства по трудовым отношениям и правам человека.

В регионах своей деятельности Компания осуществляет инвестиции в объекты инфраструктуры, оказывает благотворительную помощь муниципалитетам, школам, детским домам, социально уязвимым группам населения.

Эти инвестиции и затраты, являясь воплощением политики корпоративной социальной ответственности Компании, создают предпосылки для устойчивого развития ее бизнеса в регионах, улучшают условия жизни работников Компании и членов их семей, а также вносят вклад в устойчивое развитие регионов присутствия Компании

Расходы на социальную политику и их структура

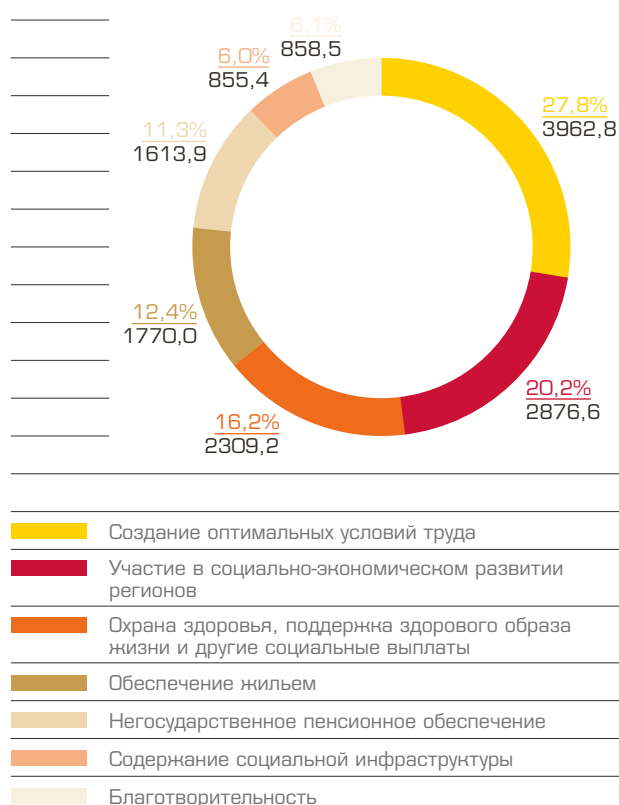
Расходы Компании на социальную политику в 2007 году почти в два раза превысили объем финансирования социальных программ в 2006 году. Такой рост связан как с присоединением к Компании новых активов и распространением на них социальных программ НК «Роснефть», так и с увеличением масштабов финансирования социальной политики в старых активах Компании.

В 2008 году предполагается стабилизация затрат на социальную политику – планируемый рост на 11% соответствует уровню инфляции.

Затраты на реализацию социальных программ

Год	Затраты, млн рублей
2005	4281
2006	7586
2007, в том числе:	14 246
– существующие активы	11 859
– новые активы	2387
2008	16 144

Структура расходов по основным направлениям социальной политики в 2007 году, млн руб.





РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Социальная политика на новых предприятиях

Весной и летом 2007 года Компания приобрела 146 предприятий.

В этой связи одной из актуальных задач социальной политики Компании стало включение коллективов новых предприятий в социальные программы Компании.

На предприятиях, приобретенных Компанией в ходе конкурсных торгов по имуществу НК «ЮКОС», прекратилось действие ипотечной программы «ЮКОСа». Однако Компания взяла на себя обязательства по выплате адресной материальной помощи на погашение части банковских процентов по ранее выданным ипотечным кредитам работникам.



На вновь приобретенных предприятиях не существовала система негосударственного пенсионного обеспечения работников.

В 2007 году 13 новых обществ были вовлечены в корпоративную систему пенсионного обеспечения работников, в 2008 году в нее войдут более 20 обществ, а в 2009-м – все новые общества. Затраты на эти цели в 2007 году составили почти 150 млн рублей, а на 2008 год запланировано более 230 млн рублей.

Кроме того, работники этих предприятий вовлекаются в корпоративную ипотечную программу НК «Роснефть», причем на более выгодных условиях по сравнению с ипотекой «ЮКОСа».

В 2007 году в ипотеку Компании вовлечены более 50 работников новых дочерних обществ, а в 2008 году предусматривается участие в корпоративной ипотечной программе НК «Роснефть» уже более 150 работников.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Признание социальной политики Компании

Проводимая Компанией политика социальной ответственности получает заслуженное признание. Три дочерних общества Компании по итогам работы в 2007 году стали лауреата-

ми VII Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»: ООО «РН-Пурнефтегаз» заняло 1-е место в номинации «Реализация социальных программ», ООО



Признание социальной политики Компании на региональных конкурсах

ООО «РН – Северная нефть» успешно выступило в конкурсе «Лучшая организация работы с персоналом в 2007 году» Республики Коми.

Из восьми номинаций проводимого в республике во второй раз конкурса дочернее предприятие НК «Роснефть» стало лучшим в четырех номинациях: «Поиск и отбор персонала», «Адаптация персонала», «Оценка персонала» и «Социальное партнерство в сфере профессионального образования».

В 2007 году подводились и итоги работы предприятий в 2006 году. В Ханты-Мансийском автономном округе на седьмом окружном конкурсе «Черное золото» Югры ООО «РН-Юганскнефтегаз» стало победителем главной номинации – «Компания года Ханты-Мансийского автономного округа», а также лауреатом в номинации «За сотрудничество с коренным населением Севера».

В Сахалинской области по итогам областного конкурса «Благотворитель года – 2006» в номинации «Благотворитель года – предприятие» награду получило ООО «РН-Сахалинморнефтегаз».



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

«РН – Северная нефть» – 2-е место в номинации «Оплата труда и социальные выплаты», а ООО «РН-Находканефтепродукт» – 3-е место в номинации «Благотворительность».

Конкурс проводится ежегодно под эгидой Министерства экономического развития и торговли РФ

и способствует распространению опыта работы по решению социальных вопросов среди предприятий и организаций страны.

Всего в шести основных номинациях конкурса участвовали более 900 предприятий России из 77 российских регионов.



В декабре 2007 года Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) опубликовал результаты опроса трудоспособного городского населения России о том, какие компании считаются лучшими работодателями и какую выбрали бы они, если бы им предложили в них трудоустроиться.

ОАО «НК «Роснефть» назвали лучшим работодателем 22% городского населения трудоспособного возраста, поставив ее на 3-е место в рейтинге (лидерами стали Газпром с 38% и Сбербанк России с 23%). В качестве компании, которую бы граждане выбрали, если бы им предложили работу в этой компании, НК «Роснефть» назвали 23% опрошенных (44% у Газпрома). Таким образом, Компания уверенно занимает 2-е место среди наиболее привлекательных работодателей России.

Согласно данным опроса, проведенного Департаментом кадров НК «Роснефть» среди студентов профильных вузов, студенты Уфимского государственного нефтяного технологического университета выбрали как наиболее привлекательных работодателей Газпром (36,5%) и НК «Роснефть» (35,1%). Самым привлекательным работодателем отрасли назвали нашу Компанию (40,4%) студенты Российского государственного университета нефти и газа им. Губкина, поставив Газпром на 2-е место (34%).



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Приоритеты политики в отношении персонала

Приоритеты Компании во взаимоотношениях с персоналом на 2007 год и ближайшие годы включают:

- Усиление мониторинга региональных рынков труда на предприятиях Компании (в том числе на вновь приобретенных) для обеспечения конкурентоспособных условий стимулирования работников всех категорий на всех предприятиях Компании.
- Подготовка и внедрение новых систем оплаты на основе системы грейдов.
- Интеграция вновь приобретенных предприятий

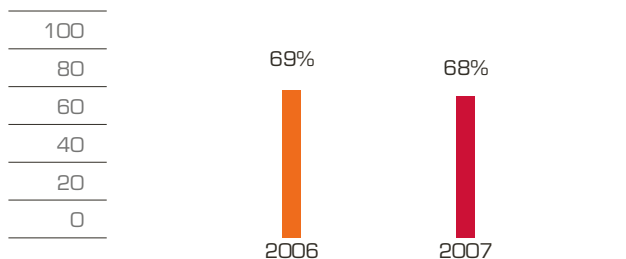
в действующую в Компании систему стимулирования и развития персонала.

- Продолжение социально ответственной реструктуризации, объединение сервисных структур дочерних компаний в крупные дочерние структуры, повышающее качество сервисных услуг и обеспечивающее лучший контроль над затратами.
- Развитие приоритетных социальных программ оздоровления персонала, корпоративной ипотечной программы и корпоративного пенсионного обеспечения, приведение вахтовых поселков и опорных баз производственного персонала к стандартам Компании.

Соблюдение прав работников и работа с профсоюзами

В отношениях с персоналом Компания основывается на принципах социального партнерства и активно сотрудничает с профсоюзами, действующими в подавляющем большинстве дочерних обществ Компании и объединяющими более половины работников. Представители профсоюзных комитетов предприятий осуществляют общественный контроль за условиями труда, участвуют в обсуждении вопросов отдыха и оздоровления сотрудников

Доля работников – членов профсоюза на конец года, %



и членов их семей, распределения социальных льгот. Компания создает условия для работы профкомов на предприятиях в соответствии с законодательством, предоставляя им оборудованные для работы помещения, транспорт для поездок на производственные объекты. За сотрудниками, избранными освобожденными представителями профсоюзных органов, Компания сохраняет рабочее место и все действующие социальные льготы. Представители профкомов приглашаются на производственные совещания, касающиеся кадровых вопросов и социальной политики. Профсоюзные организации дочерних обществ входят в состав отраслевых профсоюзов – Нефтегазстройпрофсоюза и Роснефтехима, руководство которых находится в рабочем контакте с руководителями центрального аппарата Компании, и обсуждают с ними вопросы, которые остались нерешенными на уровне дочерних обществ. Руководители профсоюзов дочерних обществ регулярно встречаются с вице-президентом Компании, курирующим вопросы персонала и корпоративной социальной ответственности.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

В большинстве дочерних обществ действуют коллективные договоры между работниками и администрацией, устанавливающие взаимные обязательства работодателя и работников по обеспечению устойчивой деятельности предприятий, созданию условий для безопасного и эффективного труда работников, перечень социальных льгот и выплат для персонала и подходы к их распре-

делению. Представители профсоюзных комитетов предприятий осуществляют общественный контроль за условиями труда, участвуют в обсуждении вопросов отдыха и оздоровления сотрудников и членов их семей. Содержание коллективных договоров и основные направления работы профсоюзных организаций подробно рассмотрены в разделе «Социальное партнерство» Отчета-2006.



В августе 2007 года состоялась встреча вице-президента Компании С.В. Караганова с председателями профсоюзных комитетов вновь приобретенных активов Компании. На ней обсуждались вопросы сохранения объектов общественного питания работников в составе дочерних обществ, график проверок бытовых условий труда работников новых активов, участие профсоюзных организаций в решении вопросов вывода социально значимых объектов соцкультбыта при реструктуризации дочерних обществ, приоритетного финансирования обязательств Компании в рамках коллективных договоров, параметров индексации заработной платы работников, участие представителей профкомов в производственных совещаниях. По всем обсуждавшимся вопросам приняты решения, составлен план действий по их реализации с назначением ответственных.



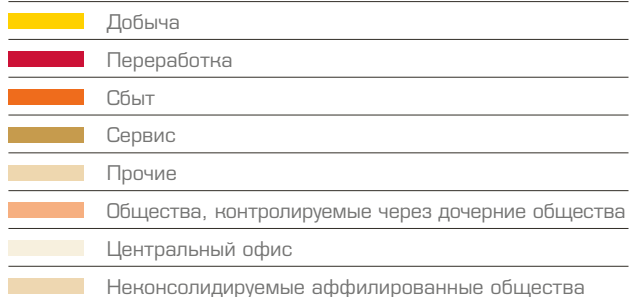
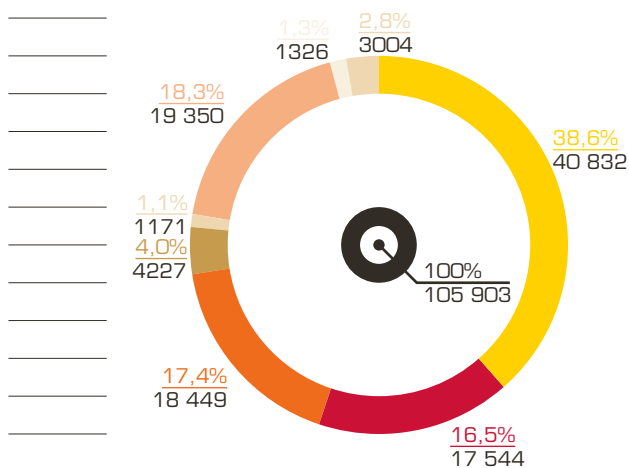
РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Общая характеристика персонала

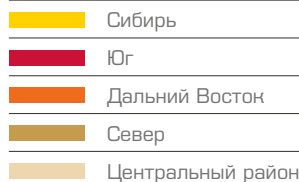
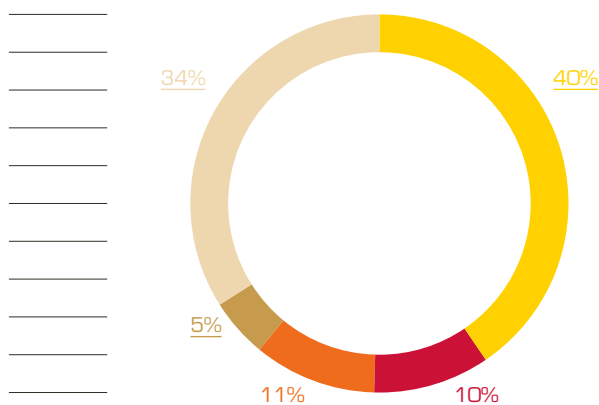
Приобретение ОАО «НК «Роснефть» в 2007 году новых активов привело к росту среднесписочной численности персонала Компании более чем в 1,4 раза: с 74 тыс. человек в 2006 году до 106 тыс. человек в 2007 году. Теперь персонал Компании работает практически во всех российских регионах. В 2007 году средний возраст сотрудников составлял 41 год. Руководящие должности занимали 11 150 сотрудников (10,5%).

В 2007 году на работу были приняты 33 455 человек. Прирост численности занятых произошел во всех основных видах деятельности – нефтедобыче, нефтепереработке и сбыте. Наибольшая доля персонала (39%), как и в 2006 году, была за-

Распределение персонала по основным направлениям деятельности, чел.



Структура численности персонала по регионам деятельности в 2007 г.



нята в нефтедобыче, при этом доля персонала в нефтедобыче по сравнению с 2006 годом уменьшилась. Численность занятых в сбыте (18,5 тыс. человек, 17,4%) и в нефтепереработке (17,5 тыс. человек, 16,5%) увеличилась как в абсолютном числе, так и по удельному весу в общей численности занятых. Численность работников НК «Роснефть», занятых в сфере технологий и инноваций, выросла с 1,5 тыс. человек в 2006 году до 4 тыс. человек в 2007 году, в числе работников Компании 22 доктора наук и 170 кандидатов наук. Увеличение численности произошло в первую очередь за счет присоединения новых активов, в составе которых шесть новых научно-проектных институтов.

Штатные сотрудники, работающие на основе постоянных трудовых договоров, составляют более 98% от общей численности занятых в Компании.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Мотивация персонала

Оплата труда

Компания выплачивает конкурентоспособную заработную плату, уровень которой значительно превышает средний в большинстве регионов деятельности и многократно превышает прожиточный минимум. В Компании постоянно отслеживают рыночный уровень заработной платы в разрезе категорий специалистов во всех регионах присутствия, на этой основе принимаются решения о более существенном увеличении оплаты труда для отдельных дочерних обществ и категорий специалистов.

В 2007 году в дочерних обществах, расположенных в Мурманской и Нурганской областях, Краснодарском и Ставропольском краях, заработная плата была повышена в больших размерах, чем в целом по Компании. (См. таблицу соотношения средней заработной платы в дочерних обществах со средними зарплатами в регионах и прожиточным минимумом на стр. 57).

Важнейшая задача, которая в 2007 году решалась Компанией в сфере мотивации персонала и будет продолжена в 2008 году, – это унификация систем оплаты труда и премирования в дочерних обществах, включая новые активы.

Для создания единой системы оплаты труда в Компании начата работа по созданию системы грейдов должностей. В 2007 году был осуществлен пилотный проект в нефтедобывающем дочернем обществе – ООО «РН-Юганскнефтегаз».

Проведение грейдирования должностей в рамках всей Компании и ее дочерних обществ планируется на 2008 год, а в 2009–2012 годах предполагается разработка в привязке к грейдам вилок оплаты труда и социального пакета. Усовершенствование системы мотивации подразумевает также разработку и внедрение для

руководителей высшего звена ключевых показателей эффективности, опирающихся на оценку по целям.

Ожидается, что во втором полугодии 2008 года будет произведен пересмотр бизнес-плана Компании с целью обеспечения роста заработной платы работников дочерних обществ на уровне не ниже роста индекса потребительских цен по РФ. Кроме того, предусматривается дополнительный рост заработной платы по ключевым/приоритетным профессиям с учетом особенностей региональных рынков труда и экономической эффективности обществ.

Социальные выплаты и льготы

Во всех дочерних обществах социальный пакет включает:

- льготы, нацеленные на охрану здоровья и получение полноценного отдыха, – добровольное медицинское страхование, бесплатные и льготные путевки на отдых и санаторно-курортное лечение для сотрудников и их детей, оплата проезда до места отдыха и обратно. Эти льготы – важная составная часть корпоративной программы оздоровления персонала;
- единовременную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях;
- единовременное пособие при выходе на пенсию.

Кроме того, в ряде дочерних обществ работникам предоставляются бесплатное питание, дополнительные выплаты женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми, компенсация расходов на проживание в общежитиях и другие льготы. Состав и масштабы этих льгот зависят от экономических возможностей общества и условий коллективного договора. Среди социальных льгот Компании особое место занимает



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

образовательный беспроцентный заем – социальная помощь на получение базового высшего образования работников и их детей в российских вузах с государственной аккредитацией. Размер займа включает размер фактической стоимости обуче-

ния, но не может превышать эквивалента 2500 долларов США за год обучения. В 2007 году в рамках программы был выдан 371 образовательный заем с финансовыми затратами Компании на сумму 15,8 млн рублей.

Корпоративное пенсионное обеспечение и забота о пенсионерах



Развиваемая Компанией Корпоративная пенсионная система позволяет не только обеспечивать достойный уровень жизни пенсионеров и ветеранов, но и решать ряд задач кадровой политики: снижать текучесть кадров, стимулировать омоложение коллектива, привлекать квалифицированные кадры.

Корпоративная пенсионная система Компании действует с 2001 года, а в 2006 году начался процесс ее усовершенствования. В конце 2007

года введен в действие Стандарт о негосударственном пенсионном обеспечении работников НК «Роснефть» и ее дочерних (зависимых) обществ, который устанавливает порядок развития Корпоративной пенсионной системы.

В основу негосударственного корпоративного пенсионного обеспечения были заложены экономические принципы и понятие полной пенсии, в которую входят государственная пенсия, корпоративная пенсия и индивидуальная пенсия.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Впервые к формированию полной пенсии были привлечены сами работники Компании путем отчислений денежных средств из их заработной платы на индивидуальные пенсионные счета в НПФ «Нефтегарант».

При этом ежемесячное отчисление работником пенсионных взносов должно составлять не менее 4% от его фактического заработка, а личные отчисления на индивидуальные пенсионные счета в среднем позволят поднять пенсию на сумму, равную 15% заработной платы. В итоге к 2011 году

яснительную работу. Постепенно работники Компании приходят к пониманию собственной ответственности за свое будущее благополучие.

В 2007 году добровольные отчисления на накопительные пенсионные счета в НПФ «Нефтегарант» осуществляли почти 700 человек. Размер корпоративной пенсии достигнет к 2011 году почти 6 тыс. рублей в месяц. Это в 4,2 раза больше, чем в 2005 году: до усовершенствования пенсионной системы среднемесячный размер корпоративной пенсии составлял примерно 1400 рублей.



полная пенсия будет замещать до 45–50% предпенсионной заработной платы сотрудника, что вполне соответствует стандартам развитых стран.

При заключении договора индивидуального пенсионного обеспечения НПФ «Нефтегарант» предлагает работникам две пенсионные схемы (пожизненную и срочную), учитывающие разные запросы граждан в части порядка выплаты пенсии, ее наследования и др.

Для привлечения сотрудников к участию в пенсионной реформе Компания ведет постоянную разъ-

яснительную работу. Постепенно работники Компании приходят к пониманию собственной ответственности за свое будущее благополучие.

Помимо финансирования дополнительного пенсионного обеспечения Компания выделяет средства на медицинскую помощь ветеранам и пенсионерам, оплату им санаторных путевок.

В 2007 году на эти цели было выделено более 160 млн рублей.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Ипотечная и жилищная программы

В условиях высокого уровня ставок по ипотечным кредитам, а также ограниченности предложения жилья для аренды в небольших городах и населенных пунктах Компания реализует комплексную программу обеспечения жильем своих сотрудников. Программа включает четыре направления:

мере 25–35% от стоимости квартиры и долгосрочного кредита на оставшуюся часть стоимости квартиры под льготный процент от банков – партнеров программы на срок до 17 лет под 8–10% годовых в рублях. Условия участия в корпоративной ипотечной программе подробно рассмотрены в Отчете-2006.



- корпоративное ипотечное жилищное кредитование;
- жилищное строительство;
- участие в реализации Федеральной целевой программы «Жилище» на Сахалине;
- предоставление служебного жилья.

В 2007 году НК «Роснефть» обеспечила свыше 1160 семей своих сотрудников жильем общей площадью 74 тыс. кв. метров. Было приобретено более 90 служебных квартир для специалистов, приглашенных на работу из разных регионов России.

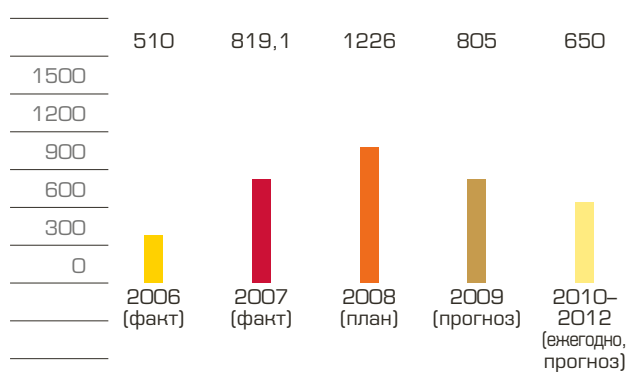
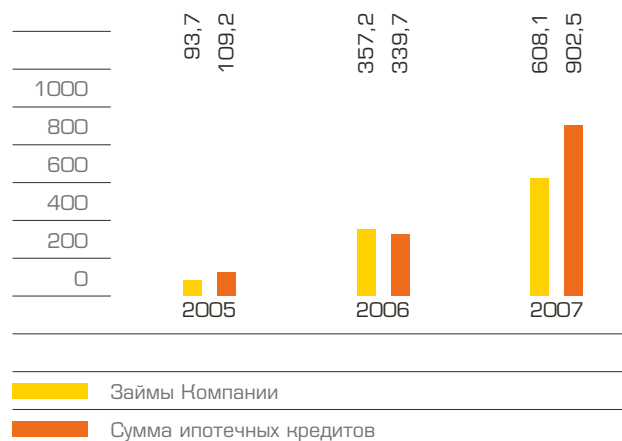
В 2008–2012 годах на реализацию Комплексной жилищной программы предусматривается направить более 6,3 млрд рублей. Эта программа с приоритетным развитием ипотеки (доля которой должна увеличиться до 80%) позволит улучшить жилищные условия 7 тыс. семей сотрудников Компании. Корпоративная ипотечная программа включает предоставление сотруднику беспроцентного займа в раз-

В России в течение двух лет действует национальный проект «Доступное и комфортное жилье – гражданам России», и НК «Роснефть», будучи одной из крупнейших и социально ориентированных компаний, не может оставаться в стороне от решения этой важнейшей социальной проблемы. Компания строит жилые дома в тех регионах, где недостаточен рынок готового жилья и где оно дорогое, – в Грозном, Нефтекумске, Избербаше, Губкинском, Усинске. Жилье работникам предоставляется как за счет собственных средств, так и с частичным погашением его стоимости за счет средств Компании.

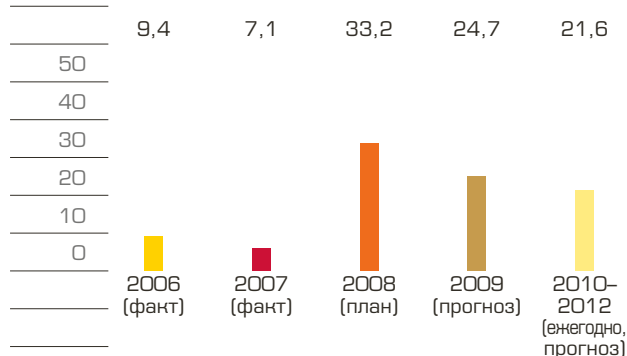
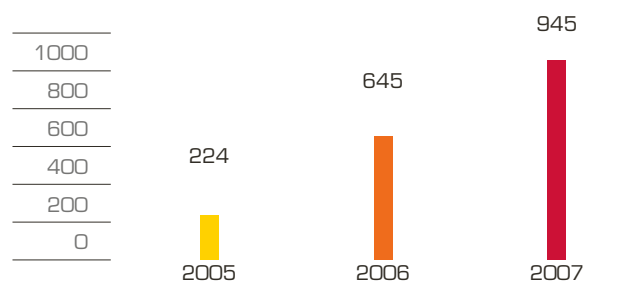
Особое место в жилищном строительстве Компании занимает участие в реализации Федеральной целевой программы «Жилище» в Сахалинской области. Общие затраты на реализацию программы за 2004–2009 годы превысят 1400 млн рублей, из них половину – 706 млн рублей – составят средства ОАО «НК «Роснефть». За эти годы работникам ООО «РН-Сахалинморнефтегаз» будет выделено 322 квартиры.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Затраты на жилищное строительство,
млн рублейОбъемы финансирования ипотечной программы,
млн рублей

Жилищное строительство, тыс. кв. метров

Количество участников
ипотечной программы, чел.

Обеспечение жильем семей работников Компании

Год	2005	2006	2007
Обеспечение жильем за счет ипотеки, семей	224	645	945
Обеспечение жильем за счет других программ, семей	223	182	219
Обеспечение жильем семей, всего	447	827	1164
Затраты Компании, млрд рублей	0,4	1,0	1,8



Улучшение условий труда и отдыха сотрудников

Одним из важнейших направлений социальной политики Компании является улучшение условий труда и отдыха в вахтовых поселках и на опорных базах бригад. В настоящее время в вахтовых поселках проживают 26,6 тыс. человек, включая работников подрядных предприятий, а самих вахтовых поселков, разбросанных по всему российскому Северу – от Тимано-Печоры до Сахалина, более шести десятков. В долгосрочных планах Компании намечается сокращение и общего числа вахтовых поселков, и общей численности вахтового персонала, однако вахтовый метод останется во многих случаях экономически целесообразным и даже единственно возможным способом организации работ. Так, новый крупный вахтовый поселок на 700 человек возводится на находящемся в стадии освоения крупнейшем Ванкорском месторождении.

Масштабная программа по проведению в вахтовых поселках ремонтных, реконструкционных и строительных работ рассчитана до 2017 года. Она началась с создания и утверждения в июле 2006 года общекорпоративных стандартов, определивших требования к инфраструктуре и качеству строений в поселках. Эти стандарты рассмотрены в прошлогоднем Отчете об устойчивом развитии Компании

Затраты на реализацию Программы приведения вахтовых поселков к типовым стандартам составят в 2008–2017 годах 15,9 млрд рублей, из них 7,9 млрд рублей будут потрачены в 2008–2012 годах. В 2007 году в рамках программы построен временный вахтовый поселок строителей на 1220 человек на Ванкорском месторождении, 4 общежития и 2 столовые в ООО «Северная нефть» и ООО «РН-Пурнефтегаз», 10 общежитий и целый ряд столовых были отремонтированы, укомплектованы новой мебелью, современной бытовой техникой, установками по очистке воды. Всего ремонтные работы выполнены на 180 объектах.

Важным событием 2007 года стала разработка Типовых стандартов для опорных баз бригад, участков, цехов, с которыми связана ежедневная работа практически всего производственного персонала Компании. Объемы предстоящей работы будут ничуть не меньше, а по отдельным дочерним подразделениям Компании даже больше по сравнению со стандартизацией вахтовых поселков. Реализовать Программу приведения административно-бытовых помещений к корпоративному стандарту планируется в течение 2008–2010 годов.

Еще одно направление работы Компании, связанное с вахтовыми поселками, – это обеспечение безопасных авиаперевозок работников в вахтовые поселки. Так, в 2007 году на Ванкоре Компания начала использование двух новых вертолетов повышенной безопасности – Ми-171. Вертолеты базируются в аэропорту Игарка, реконструкция которого планируется с привлечением средств Компании. Опыт Ванкора будет распространен и на другие предприятия Компании.

В 2007 году новые административно-бытовые комплексы были построены в Самарской области и Ханты-Мансийском автономном округе. Работающие на Радаевском месторождении (ОАО «Самаранефтегаз») накануне 2008 года переехали из маленькой, лишенной элементарных удобств постройки начала 60-х годов в комфортное двухэтажное здание общей площадью 550 кв. метров с просторными раздевалками, душевыми, светлыми кабинетами, системой кондиционирования и просторной столовой.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Программа по охране здоровья

Основная цель Компании по охране здоровья сотрудников – добиться к 2012 году снижения уровня заболеваемости в Компании не менее чем на 30% от уровня 2006 года. Для этого проводятся мероприятия по следующим основным направлениям:

- проведение ежегодных медицинских осмотров;
- выполнение анализа заболеваемости работни-

ков в 2008–2012 годах на реализацию этой программы составят более 6 млрд рублей.

Среди приоритетов программы – внедрение корпоративного Стандарта по охране здоровья, развитие медицинских служб в обществах Компании, профилактика заболеваний, применение эффективных методов лечения, в том числе и на рабочих объектах.



ков и реализация конкретных профилактических мероприятий;

- ежегодное проведение вакцинации;
- организация санаторно-курортного лечения;
- пропаганда и стимулирование здорового образа жизни;
- создание комфортных санитарно-бытовых условий на рабочих местах.

Также планируется разработать единый стандарт в области охраны здоровья, который направлен на систематизацию работы по данным направлениям. Общие затраты Компании (с учетом новых активов)

Основными направлениями расходов программы по охране здоровья являются:

- страхование работников Компании по системе добровольного медицинского страхования (ДМС);
- оплата дополнительных услуг учреждений здравоохранения;
- предоставление и оплата работникам Компании путевок в санаторно-курортные учреждения;
- компенсация стоимости абонементов в группы здоровья и занятий в спортивных секциях.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

**Охрана здоровья сотрудников и членов их семей в ОАО «Ачинский НПЗ ВНК»**

На ОАО «АНПЗ ВНК» трудятся более 2,2 тыс. человек. Непосредственно на предприятии есть заводской здравпункт, где работают процедурный, стоматологический, физиотерапевтический и массажный кабинеты.

Поправить здоровье сотрудники общества могут в санатории-профилактории «Здравница». В 2007 году в нем оздоровлены 440 работников и 37 пенсионеров ОАО «АНПЗ ВНК», 26 работников сторонних организаций. В 2008 году пройдут курс оздоровления 440 работников и 40 пенсионеров ОАО «АНПЗ ВНК», а также 77 работников сторонних организаций.

Спортивный комплекс «СНАН» посещают 70% сотрудников общества. В спортивных секциях занимаются 350 работников ОАО «АНПЗ ВНК» и до 500 детей. В спорткомплексе регулярно проводятся заводские спартакиады и чемпионаты.

Большое внимание уделяется и организации летнего отдыха и реабилитационно-восстановительного лечения работников и членов их семей



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Добровольное медицинское страхование (ДМС)

В 2007 году системой ДМС были обеспечены более 70 тыс. сотрудников НК «Роснефть». В настоящее время программа коллективного ДМС включает полное поликлиническое обслуживание, общую и специализированную стоматологическую помощь, организацию плановых и экстренных госпитализаций, а также перечень услуг реабилитационно-восстановительного лечения. Размер взносов по ДМС в расчете на одного работника к 2012 году планируется увеличить в 1,3 раза

Санаторно-курортное лечение

Льготами на отдых и лечение в 2007 году воспользовались около 30 тыс. работников. На 2008 год предусмотрено увеличение количества льготных путевок не менее чем на 1,5 тыс.

Политика Компании предполагает принятие мер по сокращению расходов на содержание объектов социально-культурной и бытовой сферы. Вместе с тем наиболее значимые санатории, профилактории, базы отдыха (в том числе с уникальным местонахождением – на Байкале или Волге) планируется сохранить с выделением их в самостоятельные юридические лица.

Поддержка спорта и здорового образа жизни

Пропаганда и поддержка здорового образа жизни – одна из основных составляющих программы по охране здоровья. Ежегодно Компания арендует для своих сотрудников залы, бассейны, проводит соревнования по различным видам спорта.

Компания ведет строительство пяти спортивных комплексов для сотрудников: по два – на Дальнем Востоке и в Сибири, один – на Юге России.

В каждом из них будут бассейн, игровые залы, помещения для фитнеса и тяжелой атлетики. Завер-

шение строительства этих объектов планируется в 2008–2009 годах.

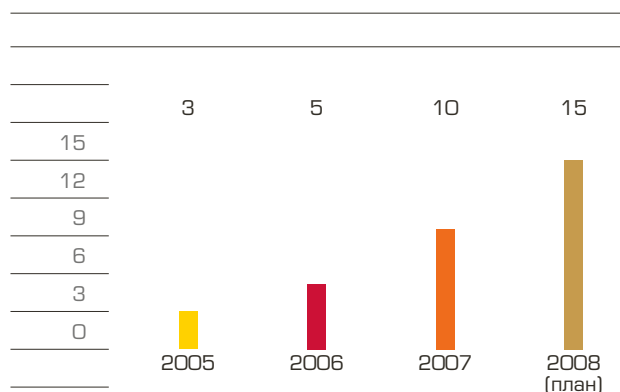
Важным корпоративным мероприятием Компании является проведение ежегодной многоэтапной спартакиады, которая в 2007 году состоялась уже в третий раз.

Соревнования проводятся по восьми летним видам спорта (это мини-футбол, баскетбол, волейбол, настольный теннис, легкая атлетика, гиревой спорт, шахматы и перетягивание каната), при этом количество участников спартакиады неуклонно растет.

Первый этап спартакиады – отборочные соревнования на предприятиях. Второй этап – зональные соревнования, которые в 2007 году прошли в Барнауле, Ижевске, Краснодаре и Туапсе. В них участвовали 33 команды дочерних обществ, 924 спортсмена. Финальные игры III Спартакиады ОАО «НК «Роснефть» состоялись в августе в Москве.

В них приняли участие команды из 12 дочерних обществ – победители и призеры зонального тура общей численностью порядка 500 человек. Финальные игры очередной, IV Спартакиады ОАО «НК «Роснефть» в 2008 году пройдут в конце сентября в Сочи.

Количество участников спартакиады, тыс. человек





РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Поддержка образования, система «Школа – вуз – предприятие»

Подготовка кадрового резерва Компании начинается за ее пределами – в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях. Компания осуществляет поддержку школ, вузов, средних профессиональных учебных заведений во всех основных регионах своей производственной деятельности.

«Роснефть-классы»

В Компании с 2005 года развивается проект непрерывного образования «Школа – вуз – предприятие», цель которого состоит в обеспечении притока в Компанию высокообразованной, имеющей хо-



«Роснефть-классы» в российских регионах

Ханты-Мансийский автономный округ	г. Нефтеюганск, г. Пыть-Ях, пос. Пойковский
Ямало-Ненецкий автономный округ	г. Губнинский
Республика Коми	г. Усинск
Сахалинская область	г. Оха
Самарская область	г. Самара, г. Сызрань, г. Новокуйбышевск, г. Отрадный, г. Похвистнево
Удмуртская Республика	г. Воткинск
Краснодарский край	г. Славянск-на-Кубани, г. Туапсе
Ставропольский край	г. Нефтекумск
Красноярский край	г. Ачинск, пос. Туруханск
Иркутская область	г. Ангарск



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

рошую профессиональную подготовку молодежи через систему довузовской подготовки (профильных «Роснефть-классов») и взаимодействию с профильными высшими учебными заведениями.

Подбор и профориентация перспективных новых кадров начинается со школьной скамьи – через систему «Роснефть-классов», формируемых по результатам отбора выпускников 9-х классов. Открывать профильные классы Компания стремится в лучших школах городов. Более высокое ка-

чество подготовки школьников в «Роснефть-классах» обеспечивается за счет углубленного изучения профильных предметов, привлечения преподавателей региональных вузов, современной компьютерной техники и оборудования в классах, повышения квалификации учителей. Например, в марте 2007 года в Москве было проведено два семинара для учителей «Роснефть-классов»: по спецкурсу «Планирование профессиональной карьеры» и по изучению методов профориентационной работы педагога-психолога.



В ноябре 2007 года Департамент кадров ОАО «НК «Роснефть» совместно с кадровой службой ООО «РН-Юганскнефтегаз» на базе школы № 1 г. Нефтеюганска провел семинар-тренинг для 150 учащихся вновь набранных 10-х «Роснефть-классов» из Нефтеюганска, Губкинского, Пыть-Яха, Воткинска и Пойковского. В качестве тренеров был приглашен опытный коллектив компании «ЕВМ. Единство в многообразии» из г. Санкт-Петербурга. Школьники в течение двух дней знакомились с понятиями «корпоративная культура», «самоаттестация», «лидерство», выделяли этапы развития своих команд, презентовали свои вновь образовавшиеся коллективы. Все участники семинара были вовлечены в деловую игру «Ключ к карьере», основной целью которой было формирование эффективной команды из учащихся «Роснефть-классов».



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Высокий уровень подготовки школьников «Роснефть-классов» подтверждается тем, что учащиеся профильных классов постоянно становятся победителями городских олимпиад. Из окончивших в 2007 году «Роснефть-классы» 265 учащихся в вузы поступили 264 человека.

Особое внимание уделяется профессиональной ориентации школьников. В «Роснефть-классах» преподается специальный курс «Планирование профессиональной карьеры», организуются экскурсии на предприятия, встречи с известными нефтяниками, молодыми специалистами, знакомство с бизнес-процессами нефтяного производства.

Стремится НК «Роснефть» и к формированию у школьников позитивного образа Компании как будущего работодателя, в школах регулярно проходят встречи с шефами, поощряются одаренные дети.

Первые «Роснефть-классы» были созданы в Ханты-Мансийском автономном округе, в настоящее время работа по созданию и финансовой поддержке «Роснефть-классов» ведется во всех приоритетных для Компании регионах.

Для открытия «Роснефть-классов» Компания выбирает прежде всего малые города и поселки. Именно в них предприятия Компании являются градообразующими, а значит, дети уже с раннего возраста так или иначе ориентированы на работу в нефтяной отрасли.

Кроме того, в маленьких городах и поселках из-за нехватки высококвалифицированных учителей у школьников не всегда есть возможность получить образование, обеспечивающее конкурентоспособность при поступлении в вуз.

1 сентября 2007 года начался учебный год в 34 «Роснефть-классах» в 18 городах, расположенных в 10 российских регионах. В трех городах – Туапсе, Воткинске и Туруханске – «Роснефть-классы» открылись впервые.

Взаимодействие с вузами

С целым рядом вузов, ведущих подготовку специалистов для нефтяной отрасли, Компания и ее дочерние общества заключили договоры о долгосрочном сотрудничестве. Перечень вузов – партнеров Компании приведен в Отчете-2006. Вузам-партнерам Компания оказывает разнообразную поддержку:

- выделяет благотворительную помощь на развитие учебно-методической базы, создание новых кафедр и лабораторий (в 2007 году на эти цели потрачено 30,7 млн рублей);
- проводит практики и стажировки студентов с выездом на предприятия Компании (в 2007 году в дочерние общества и корпоративные научные центры на практику и стажировку было привлечено 2400 человек, 900 из них трудоустроены на предприятия Компании);
- направляет на преподавательскую работу сотрудников Компании;
- организует деловые игры;
- привлекает преподавателей и студентов к участию в исследовательских и проектных работах в интересах Компании;
- приглашает в Компанию студентов для прохождения производственной и преддипломной практики, а также на долгосрочные стажировки;
- выделяет гранты лучшим преподавателям (они были увеличены с 30 тыс. до 100 тыс. рублей) и корпоративные стипендии лучшим студентам, которые были увеличены с 1,5 до 3 тыс. рублей.

Наряду с успешным сотрудничеством с профильными региональными вузами Компания начала практику параллельного обучения и стажировок студентов 4–5-х курсов (имеющих намерение в будущем работать на предприятиях Компании) в Корпоративном научно-техническом центре (КНТЦ) НК «Роснефть». Этот проект привлекателен тем, что, окончивая профильный вуз, молодой специалист приходит в дочернее общество с прикладными навыками, адаптированными для работы на предприятиях холдинга.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

В вузах-партнерах ежегодно проводятся «Дни Роснефти», где представители Компании знакомят выпускников с предприятиями НК «Роснефть», рассказывают им о перспективах работы и корпоративной культуре в ней. В 2007 году проведено 25 подобных мероприятий с общим количеством участников около 3500 человек. Взаимодействие Компании с вузами-партнерами идет в рамках не только программ первого высшего образования, но и реализации корпоративных программ обучения, а также исследовательских программ.

Работа с молодыми специалистами

Важной ступенью непрерывного образования является работа с молодыми специалистами, которая идет уже непосредственно в Компании. Молодыми специалистами считаются выпускники очного отделения высшего учебного заведения до 33 лет, трудоустроившиеся в Компанию в год окончания вуза и работающие по специальности, указанной в дипломе, не более трех лет со дня трудоустройства. В связи с приобретением новых активов число молодых спе-



В марте было подписано трехстороннее международное соглашение о совместной исследовательской программе между ОАО «НК «Роснефть», МГИМО и Французским институтом международных отношений (IFRI). Основными направлениями исследовательской деятельности являются энергетическая безопасность, геополитика, вопросы выбросов углекислого и парниковых газов, перспективы уменьшения запасов нефти и газа, энергетическая социология, технологический потенциал и его развитие. В рамках программы предполагается проведение регулярных круглых столов, посвященных вопросам энергетики, ежегодных конференций, участие в подготовке саммитов «Большой восьмерки», а также «Белой книги» о европейской энергетической политике. По мнению сторон, подписание соглашения и дальнейшая работа в его рамках будут способствовать развитию экспертных знаний в сфере международной и европейской энергетики, установлению связей между научным и бизнес-сообществом России и Европы, а также поддержанию традиций российско-французских отношений дружбы и сотрудничества.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

циалистов в Компании значительно выросло: с 1190 человек в 2006 году до 2250 человек в 2007 году.

Работа с вновь пришедшей в Компанию молодежью систематизирована, ведется в рамках трех общекорпоративных стандартов – о молодых специалистах, о наставничестве, о совете молодых специалистов.

Советы молодых специалистов действуют почти во всех основных дочерних обществах Компании.

Программа «Три ступени»

В Компании действует программа обучения и развития молодых специалистов «Три ступени», в которой подробно распланированы профессиональный рост и развитие молодых специалистов в течение первых трех лет их работы.

В первый год работы (первая ступень) молодой специалист адаптируется к новым для себя производственным условиям: изучает традиции Компании,



В 2007 году наставниками были более 700 сотрудников НК «Роснефть» в разных регионах. Работа наставников является почетной и стимулируется Компанией. Для того чтобы институт наставничества в Компании развивался максимально эффективно, в 2007 году Департамент кадров начал проведение серии семинаров-тренингов для наставников. В 2007 году обучение по программе «Эффективный наставник» прошли около 160 человек.

Основными функциями совета молодых специалистов являются содействие молодым специалистам в освоении производственной деятельности, помощь им в решении социальных проблем, представление интересов молодых специалистов перед руководством, проведение конференций, участие совместно с кадровыми службами компаний в работе с высшими и средними профессиональными учебными заведениями и некоторые другие.

своего предприятия, знакомится с руководством. В течение первого месяца работы за молодым специалистом обязательно закрепляется наставник, вместе с которым молодой специалист составляет индивидуальный план развития.

Во второй год работы (вторая ступень) молодой специалист участвует в программе профессионально-технического корпоративного обучения, прохо-



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

дит оценку личностно-профессиональных качеств и определяет перспективу профессионального роста. Обязательным условием является участие молодого специалиста в научно-технических конференциях, которое позволяет проявить способности к инновационным решениям.

Научно-технические конференции (НТК) ежегодно проводятся совместно с советами молодых специалистов во всех основных дочерних обществах

В процессе третьего года работы (третья ступень) Компания проводит оценку трудового вклада и потенциала молодых специалистов.

Оценка учитывает результаты обязательного обучения молодого специалиста, мнения о нем его наставника и руководителей, успехи в НТК и конкурсах. В итоге выявляются молодые специалисты с творческим и лидерским потенциалом, которые зачисляются в кадровый резерв Компании.



Компании. На конференциях молодые специалисты защищают проекты, направленные на улучшение производственных процессов (повышение эффективности, сокращение производственных затрат, внедрение новых форм и методов работы, использование передовых технологий и т. п.). Наряду с региональными НТК в 2007 году уже во второй раз была проведена Межрегиональная научно-техническая конференция (МНТК), в которой приняли участие 89 человек.

Молодые специалисты Компании участвуют также в конкурсе «ТЭК России», организуемом с участием Министерства промышленности и энергетики РФ. Из 89 участников, представленных к награждению в 2007 году, 15 молодых специалистов были из ОАО «НК «Роснефть» (годом ранее победителями стали 6 сотрудников Компании).

Для выявления управленческого потенциала молодых специалистов Департамент кадров Компании проводит деловую оценочную игру для молодых специалистов «Лидеры роста». В 2007 году игра проводилась в несколько этапов (в Нефтеюганске, Москве, в г. Отрадном Самарской области), в ней приняли участие 256 молодых специалистов из более чем 50 дочерних обществ Компании.

Социальная поддержка молодых специалистов

Молодые сотрудники Компании могут рассчитывать на единовременные пособия, надбавки, места в общежитиях либо компенсацию до 50% от стоимости жилья при найме, места в детских дошкольных учреждениях за счет средств Компании, участие в корпоративной ипотечной программе.



Оценка и развитие персонала

Программы корпоративного обучения

Компания признает важность обучения персонала для достижения наивысших результатов в производственной деятельности и роста приверженности работников Компании и постоянно совершенствует корпоративную систему обучения.

Программы обучения включают обязательное обучение в соответствии с требованиями федеральных органов власти, корпоративное обучение по всем ключевым направлениям бизнеса Компании,

обучение для освоения новых технологий, регулярное (примерно раз в три года) повышение квалификации рабочих кадров и другие направления.

В 2007 году в Компании повысили свою квалификацию и прошли профессиональную подготовку 62,6 тыс. сотрудников, что в три раза превышает показатель 2006 года.

В 2008 году планируется провести обучение и повысить квалификацию более 74,7 тыс. сотрудников. Затраты Компании на корпоративные про-



В ноябре 2007 года успешно завершилась реализация первой корпоративной программы «Международный бизнес в нефтегазовой отрасли» для руководителей аппарата управления и дочерних обществ, реализованной МИЭП МГИМО совместно с норвежской Высшей школой бизнеса Университета Буде. В 2007 году началась системная работа по получению работниками Компании дополнительного профессионального образования в РГУ нефти и газа им. Губкина. Были реализованы годовые программы «Менеджер нефтегазового предприятия» для подразделений обеспечения бизнеса (юристов, экономистов) и «Буровой супервайзер» для дочерних обществ.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

граммы обучения составили 1,2% от фонда оплаты труда. К 2020 году Компания планирует увеличить эти показатели (2–2,5% соответственно).

Реализация корпоративных программ обучения проходит на базе партнерских профессиональных учебных заведений, в собственных учебных центрах и классах Компании, а также за рубежом.

В 2007 году продолжилось развитие собственных учебных баз дочерних обществ. Был проведен аудит учебных баз, разработаны планы развития учебных баз большинства дочерних обществ, методические рекомендации по организации работы и оснащению учебных центров. В настоящее время собственные учебные центры или классы есть практически во

Оценка персонала

Система оценки персонала внедрена и успешно действует в Компании с июля 2005 года. Для оценки сотрудников используются передовые методики, действующие в крупнейших мировых компаниях. Применение системы оценки позволяет максимально эффективно использовать потенциал каждого сотрудника. Оценка проводится при приеме сторонних кандидатов на работу в Компанию, перемещении сотрудников Компании с должности на должность, отборе в кадровый резерв, а также при отборе сотрудников для направления на дорогостоящие обучающие программы. Для оценки персонала, претендующего на должности, связанные с анализом бизнес-информации,

Деятельность регионального учебно-тренингового центра в Архангельске

Корпоративный учебно-тренинговый центр в Архангельске был создан в 2006 году, а в конце лета 2007 года переехал в отремонтированное здание. Таким образом, у центра появилась собственная учебная база, что позволит повысить качество подготовки персонала.

За один только год центр подготовил более 360 человек. Обучение проводится по трем программам – «Развитие навыков управления персоналом», «Формирование корпоративной культуры, работа с клиентами» и «Современные стандарты обслуживания и безопасности АЗС». Все эти учебные курсы являются частью корпоративного стандарта. В региональном учебно-тренинговом центре Архангельска обучаются сотрудники еще двух крупных дочерних обществ Компании – ООО «РН-Мурманскнефтепродукт» и ООО «РН-Смоленскнефтепродукт».

Дальнейшее развитие центра предполагает дополнительные инвестиции на создание учебного полигона для практических занятий, привлечение в качестве преподавателей наиболее опытных сотрудников Компании и профессорско-преподавательского состава Института нефти и газа при Архангельском государственном техническом университете.

всех добывающих дочерних обществ Компании, активно создаются учебные классы на предприятиях нефтепродуктообеспечения (в 2007 году создано 16 таких классов).

используется SHL-тестирование. С марта 2006 года в Компании внедряется оценка персонала методом Ассесмент-центра на основе утвержденной в Компании модели компетенций.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Программа кадрового резерва

Программа кадрового резерва Компании включает системную работу по выявлению лучших, наиболее перспективных сотрудников, их подготовке и продвижению на ключевые управленческие позиции. Для Компании программа кадрового резерва – это гарантия кадровой защищенно-

сти и растущей эффективности ведения бизнеса, для сотрудников – это понятные возможности для развития и карьерного роста. Резерв на позиции 2-го эшелона управления – отобранные и подготовленные руководители нижнего звена на целевые позиции руководителей среднего звена (руководителей НГДУ, цехов, департаментов, отделов и их заместителей).



сти и растущей эффективности ведения бизнеса, для сотрудников – это понятные возможности для развития и карьерного роста.

Кадровый резерв Компании предполагает формирование резерва на позиции 1-го, 2-го и 3-го эшелонов управления.

Резерв на позиции 1-го эшелона управления – отобранные и подготовленные руководители среднего звена на целевые позиции руководителей высшего звена (вице-президентов, руководителей структурных подразделений аппарата управления Компании, генеральных директоров, заместителей генеральных директоров дочерних обществ и других должностей анало-

Резерв на позиции 3-го эшелона управления – отобранные и подготовленные специалисты (в том числе молодые) на целевые позиции руководителей нижнего звена.

В декабре 2007 года в Компании введен в действие стандарт «Внутренний кадровый резерв Компании», а работа по формированию кадрового резерва началась уже в 2006 году.

К концу 2007 года был сформирован кадровый резерв на позиции 1-го эшелона управления и начата работа по формированию кадрового резерва на позиции 2-го эшелона управления. В 2008 году начнется процесс формирования и оценки резерва на позиции 3-го эшелона управления.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Конкурсы «Лучший по профессии»

Одним из самых массовых корпоративных мероприятий Компании являются конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Конкурсы проводятся в несколько этапов: от выяв-

ления лучших в цехах и производствах до финального конкурса.

Детали проведения конкурсов приведены в Отчете - 2006.

Развитие корпоративной культуры

В августе-сентябре 2006 года впервые в Компании было проведено беспрецедентное по своим масштабам и охвату социологическое исследование по диагностике корпоративной культуры, внутренних коммуникаций и уровню удовлетворенности персонала на предприятиях Компании (подробно рассмотрено в Отчете-2006). Исследование стало первым шагом на пути к выстраиванию новой единой корпоративной культуры Компании. По итогам исследования Компания приступила к реализации программы, направленной на улучшение корпоративной культуры и повышение уровня удовлетворенности персонала. Основными ее проектами являются:

- разработка и внедрение стандарта внутренних коммуникаций;
- усовершенствование системы мотивации работников – разработка по всем дочерним обществам одного профиля грейдов должностей, ранжированных по уровню сложности и ответственности работы, а также разработка ключевых показателей эффективности для вознаграждения руководителей;
- Кодекс деловой этики;
- система аттестации персонала и кадровый резерв;
- программа улучшения вахтовых поселков и опорных баз бригад;
- корпоративный музей.

В 2008 году будет проведено новое исследование, которое позволит оценить правильность выбранных

приоритетов и внести необходимые коррективы.

Кодекс деловой этики

В 2007 году Компания приступила к разработке Кодекса деловой этики, в котором будут представлены миссия и ценности Компании, а также сформулированы основные правила поведения сотрудников и их взаимодействия. Кодекс будет регулировать поведение сотрудников в зонах этического риска (конфликт интересов, обращение с конфиденциальной информацией, подарки и т. д.): в кодексе описываются эти зоны и задаются правила поведения в них. На первом этапе разработки Кодекса деловой этики были проведены интервью с руководителями Компании. Следующий этап – обсуждение проекта текста сотрудниками Компании, после чего появится окончательная версия документа.

Корпоративный музей

14 декабря 2007 года в здании Компании на Софийской набережной в Москве был торжественно открыт корпоративный музей. Основными задачами экспозиции музея являются сохранение вещественных свидетельств истории Компании, развитие ее традиций, основополагающих корпоративных ценностей; организация доступа к ресурсам корпоративной культуры как одной из основ профессиональной деятельности, творчества и развития.



Взаимодействие с местными сообществами и вклад в социально-экономическое развитие регионов присутствия

Соглашения о сотрудничестве с регионами и финансовая поддержка местной инфраструктуры

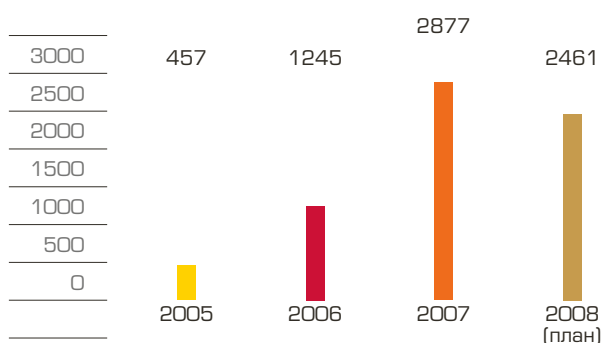
В 2007 году средства на поддержку инфраструктуры регионов, благотворительность и спонсорскую помощь составили более четверти общих расходов Компании, направленных на социальную сферу. На территориях присутствия Компания заключает соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с региональными органами власти, включающие инвестиции в развитие инфраструктуры городов и поселков, прокладку дорог, строительство школ, медицинских учреждений, культурных и спортивных объектов. При этом взаимоотношения с администрациями регионов строятся на основе взаимовыгодного сотрудничества: Компания, инвестируя в различные социальные проекты значительные средства, рассчитывает на получение допускаемых законом налоговых льгот.

В 2007 году расходы на финансирование соглашений о социально-экономическом партнерстве с регионами выросли в 2,3 раза по сравнению с 2006 годом. Это обусловлено приобретением новых активов и расширением географии деятельности Компании (с 22 до 64 регионов), выполнением обязательств по лицензионным соглашениям в Ненецком автономном округе (на сумму 1148,5 млн рублей), а также стремлением Компании расширить участие в социально-экономическом развитии регионов, где дочерние общества Компании являются градообразующими предприятиями.

К концу 2007 года у Компании были заключены соглашения о сотрудничестве с администрациями Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов, Республики Коми, Удмуртской Рес-

публики, Красноярского, Приморского, Краснодарского и Ставропольского краев, Сахалинской, Иркутской и Самарской областей. В Ненецком автономном округе социальная политика Компании определяется условиями лицензионного соглашения. Подготовлены проекты соглашений с админи-

Расходы на финансирование соглашений о социально-экономическом партнерстве с регионами, млн рублей



страциями Камчатского и Хабаровского краев, Чеченской Республики, г. Санкт-Петербурга.

В последние годы объектом особой социальной заботы Компании стала Чеченская Республика. В 2007 году в Грозном были восстановлены Дом культуры и городской сквер, строятся жилые дома. Восстановлена сеть автодорог и водопровод, продолжается газификация населенных пунктов.

Немалое внимание Компания уделяет восточным регионам страны. Например, на Сахалине в последнее время Компания осуществляет широкомасштабные социальные программы в Охинском и Ногликском районах на севере острова. В инфра-



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

структуру этих двух районов ОАО «НН «Роснефть» уже вложило более 2 млрд рублей. В 2007 году были восстановлены и построены городские дороги, продолжилось строительство двух спортивных комплексов.

В Ямало-Ненецком автономном округе финансируется строительство Дворца культуры «Нефтяник» в городе Губкинском, центра национальных культур в поселке Тарно-Сале, четырех двухквартирных жилых домов в селах Красноселькуп и Толька для работников здравоохранения.

Масштабы и направления благотворительной и спонсорской деятельности

Средства на оказание благотворительной и спонсорской помощи предусмотрены бизнес-планом каждого дочернего общества Компании. Всего на эти цели в 2007 году дочерними обществами Компании было выделено порядка 277 млн рублей. Эти средства направляются на развитие образования, культуры, спорта, медицинским учреждениям, общественным организациям, детским домам, а также на поддержку инвали-



Строительство объектов социальной инфраструктуры в Ханты-Мансийском автономном округе

В ХМАО ведет производственную деятельность самое крупное нефтедобывающее предприятие Компании – ООО «РН-Юганскнефтегаз», с его работой прямо или косвенно связано большое число жителей города Нефтеюганска. Поэтому Компания уделяет особое внимание улучшению условий жизни и отдыха в этом городе. Самым масштабным совместным проектом Компании и администрации Ханты-Мансийского автономного округа является возведение парково-досугового комплекса общей полезной площадью 27 тыс. кв. метров (крупнейшего в стране), включающего несколько бассейнов, аквапарк, залы с трибунами на 300 мест каждый. Другая большая совместная программа Компании и правительства Югры – комплексное благоустройство Нефтеюганска, на которое Компания выделяет 600 млн рублей. Программа предполагает ремонт дорог, коммуникаций, выкладывание тротуаров, приведение в порядок дворов. Значимой реализованной программой стало развитие села Селиярово, на нужды которого в 2007 году было выделено 40 млн рублей. Эта программа подробно рассмотрена в Отчете-2006.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

дов, ветеранов, на развитие духовного наследия и другие цели.

На основании решений Правления Компании в 2007 году были выделены средства в размере 582,2 млн рублей, в том числе:

- на развитие социальной сферы г. Вилючинска Камчатской области (267 млн рублей);
- на развитие спортивного олимпийского движения (126 млн рублей);

- городу-курорту Анапа на строительство водовода и реконструкцию центрального проспекта города (60 млн рублей);
- в Удмуртской Республике благотворительное пожертвование на строительство храма в г. Воткинске (20,3 млн рублей) и приобретение компьютерного томографа (20 млн рублей).

Таким образом, всего в 2007 году на благотворительные цели направлено 860 млн рублей.



Помощь ветеранам к Дню Победы на Дальнем Востоке

В праздничные майские дни ООО «РН-Востокнефтепродукт» провело акцию под названием «Великая Победа». Компания обратилась ко всем автолюбителям региона с призывом приехать в указанный период, заправиться на любой АЗС компании, и 20 копеек с каждого заправленного литра топлива будут перечислены на счета краевых, областных, городских советов ветеранов.

Результат акции превзошел ожидания. В ходе акции «Великая Победа» на счета ветеранских организаций Дальнего Востока было перечислено свыше 400 тыс. рублей.

Средства были перечислены в Амурский областной совет ветеранов (15 тыс. рублей), в Комсомольский городской совет ветеранов (около 38 тыс. рублей), в областной совет ветеранов Еврейской автономной области (около 17 тыс. рублей), в Приморский краевой совет ветеранов (около 118 тыс. рублей), в Сахалинский областной совет ветеранов (около 148 тыс. рублей), в Хабаровский краевой совет ветеранов (около 78 тыс. рублей).



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Благотворительность, спонсорство и финансовая поддержка региона в ОАО «Самаранефтегаз»

В 2007 году ОАО «Самаранефтегаз» заключило соглашения о сотрудничестве с администрациями 26 муниципальных образований. На реализацию программы социально-экономического партнерства и обеспечения экологических интересов населения регионов деятельности предприятие направило 95,4 млн рублей.

Территория	Наиболее крупные проекты	Финансирование
Борский район	Внедрение системы индивидуального отопления в 8 домах (138 квартир) в с. Новый Нутулук. Обустройство родника в с. Березняки	7,2 млн рублей
Кинель-Черкасский район	Реконструкция очистных сооружений	8,4 млн рублей
Нефтегорский район	Установка системы очистки питьевой воды в трех школах района, расчистка озера Осинное, приобретение мусоровоза и тренажера, разработка проектной документации на реконструкцию канализационного коллектора	7,1 млн рублей
Красноармейский район	Прокладка водопровода в п. Софинский, Бутовский, Новая Вязовка, капремонт амбулатории, строительство канализационной насосной станции	4,9 млн рублей
Пестравский район	Капремонт ЦРБ, капремонт ДК в с. Пестровка, Тепловка, Майское, капремонт ДЮСШ в с. Пестровка	9,0 млн рублей
Красноярский район	Запуск очистных сооружений, канализации, водозаборов	6,0 млн рублей

Благотворительную помощь в 2007 году ОАО «Самаранефтегаз» оказало на сумму 1,6 млн рублей, в том числе приобрело:

- путевки в оздоровительный лагерь «Салют» для воспитанников Богдановского детского дома и новогодние подарки;
- тренажер для подросткового клуба «Подросток» (г. Нефтегорск);
- игрушки для детского сада «Колосок» (Большеглушицкий р-н);
- мебель и оборудование для детских садов (Шенталинский р-н);
- монитор ЭКГ для ЦРБ (г. Нефтегорск);
- калориферы для детского сада «Светлячок» (Безенчукский р-н).



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Поддержка коренных малочисленных народов Севера

По российскому законодательству поддержка коренных малочисленных народов Севера (КМНС) является условием лицензионных соглашений, разрешающих деятельность по добыче углеводородов на территориях их традиционного проживания. Компания стремится к выстраива-

- выплата стипендий студентам специальных учебных заведений;
- выделение средств на строительство жилого и культурного фонда;



нию с КМНС хороших отношений, основанных на взаимном доверии и уважении. География взаимодействия Компании с коренными малочисленными народами Севера довольно обширна. Сотрудничество и оказание помощи коренному населению включает в себя множество форм. Среди них:

- компенсационные выплаты за использование земельных участков денежными средствами и натуральным довольствием;
- оздоровление коренного населения;

- спонсирование проведения культурных мероприятий.

Отношения нефтяников и коренного населения традиционно закрепляются соответствующими документами.

Формы поддержки КМНС на территориях деятельности ООО «РН-Юганскнефтегаз» и ООО «РН-Пурнефтегаз» представлены в Отчете-2006.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ



Поддержка коренных малочисленных народов Севера в ЗАО «Ванкорнефть»

Освоение Ванкорского месторождения в Красноярском крае сопровождается крупными инвестициями на территориях деятельности, в том числе на поддержку коренных малочисленных народов Севера.

В подписанном в 2006 году соглашении между ОАО «НК «Роснефть» и администрацией Туруханского района Красноярского края было предусмотрено финансирование программы по развитию социальной сферы поселков малочисленных народов Севера на общую сумму около 48 млн рублей.

В программу были включены строительство национальной школы-интерната в п. Фарково (20,5 млн рублей), приобретение спортивного и компьютерного оборудования для школ, организация детского оздоровительного отдыха и другие мероприятия.

В 2007 году объем финансирования программы был увеличен до 53,8 млн рублей, в том числе на строительство школы-интерната в п. Фарково – до 31,5 млн рублей.

Реализуются также программа развития материальной базы социальной сферы Туруханского района, долгосрочная программа оздоровления детей и ряд других мероприятий.



РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ





РАЗДЕЛ 8. ВЗАИМОТНОШЕНИЯ С ПЕРСОНАЛОМ И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

Поддержка спорта среди населения регионов присутствия

Поддержка спорта в Компании осуществляется не только в рамках внутрикорпоративной социальной политики. Компания активно поддерживает занятия физкультурой и спортом в регионах своего присутствия, вкладывает средства в строительство и реконструкцию спортивных объектов.

Компания через дочерние общества активно поддерживает в регионах детский спорт. Примеры такой поддержки приведены в Отчете-2006.

В регионах присутствия Компании проводятся соревнования на призы Компании или ее дочерних обществ. Например, в июле в Краснодаре прошел международный турнир по гандболу на приз ОАО «НК «Роснефть».

В ноябре 2007 года НК «Роснефть» стала спонсором сборной команды России по теннису на финале Кубка Дэвиса между командами России и США.

Поддержка спорта ООО «РН – Северная нефть»

ООО «РН – Северная нефть» является главным меценатом спортивной жизни Усинска, поддерживает развитие спорта в республике в целом. В течение последних лет город награждает общество премией «Успех» в номинации «За благотворительную поддержку развития спорта и физической культуры».

Прежде всего Компанией и обществом сделано немало для создания в Усинске достойных условий для занятий спортом и физкультурой. Общество взяло шефство над четырьмя ключевыми муниципальными спортивными объектами (это КСК «Нефтяник», городской плавательный бассейн, лыжная трасса, хоккейный корт), спортивными командами «Сокол» (хоккей) и «Клуб любителей хоккея».

Общество обеспечило капитальный ремонт культурно-спортивного комплекса «Нефтяник» и городского хоккейного корта.

Регулярно приобретает для спортивных секций города инвентарь и оборудование высокого качества. Компания и общество взяли на себя финансирование капитального ремонта большой ванны городского плавательного бассейна с современной системой очистки воды, входного комплекса.

Общество регулярно организует спортивные соревнования городского и республиканского уровней, проводит зрелищные спортивные мероприятия с участием звезд отечественного спорта.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0) И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Таблица соответствия Отчета руководству GRI (версия 3.0) и руководству для подготовки отчетов по устойчивому развитию IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Стратегия и анализ			
Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации, публикующей отчет, о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	1.1	Краткое изложение материала отчета и заявление высшего руководства компании	стр. 4-7
Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	1.2		Стр. 26-32
Характеристика организации			
Название организации	2.1		Стр. 132
Главные бренды, виды продукции/услуг	2.2	Основные виды продукции и услуг	Стр. 16
Функциональная структура компании, включая основные подразделения, дочерние, зависимые и совместные предприятия.	2.3	Операционная структура, дивизионы, дочерние и совместные предприятия	Годовой отчет-2007, стр 24-25; http://www.rosneft.ru/about/OperationalStructure/
Расположение штаб-квартиры организации	2.4		Стр. 132
Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность, и названия стран, где осуществляется основная деятельность или которые особенно значимы с точки зрения вопросов устойчивого развития, охватываемых отчетом	2.5	Страны, в которых работает компания	Стр. 16
Характер собственности, организационно-правовая форма	2.6		Компания является открытым акционерным обществом по российскому законодательству. Место регистрации Компании – Российская Федерация.
Рынки, на которых работает компания (включая географическую разбивку, обслуживаемые сектора и категории потребителей и бенефициаров)	2.7		Стр. 16 Годовой отчет-2007, стр. 58-63



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0)
И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Масштаб организации	2.8	Размер отчитывающейся организации	Стр. 16-17
Существенные изменения в деятельности предприятия за отчетный период	2.9	Значительные изменения в размере, структуре, собственности компании за отчетный период	Стр. 21
Награды, полученные за отчетный период	2.10		Стр. 29 Стр. 69, 82 Стр. 89-91
Параметры отчета			
Отчетный период, к которому относится представленная информация	3.1		Стр. 13
Дата публикации последнего из предшествующих отчетов (если таковые публиковались)	3.2		II полугодие 2007 г. http://www.rosneft.ru/attach/O/O2/68/social_booklet_RUS.pdf
Цикл отчетности	3.3		ежегодно
Контактная информация для вопросов относительно отчета или его содержимого	3.4		Стр. 132
Процесс определения содержания отчета.	3.5		Стр. 10
Границы отчета (например, страны, подразделения, дочерние компании, мощности, сданные в аренду, объекты, совместные предприятия, поставщики).	3.6		Стр. 13
Любые ограничения области охвата или границ отчета	3.7		Стр. 13
Основания для включения в отчет данных по совместным предприятиям, дочерним компаниям, аренде производств и т.д., которые могут повлиять на сопоставимость с предыдущим отчетом	3.8		Стр. 13
Методы измерения данных и расчетов, включая предположения и методики, использованные для подготовки показателей и другой информации, включенной в отчет	3.9		Стр. 13
Описание значения любых переформулировок информации, приведенной в предыдущих отчетах, а также оснований для таких переформулировок (например, слияния / поглощения, изменение периодов отчетности, характера бизнеса, методов оценки)	3.10		Переформулировки информации не производились



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0) И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Существенные изменения относительно предыдущих периодов отчетности в области охвата, границах или методах измерения, примененных в отчете	3.11		Стр. 13
Таблица, указывающая расположение стандартных элементов в отчете	3.12		Стр. 122
Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета.	3.13		Стр. 11
Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами			
Структура управления компанией, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи	4.1	Структура управления	Стр. 36-37
Является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером компании. Если да, то какова роль этого руководителя в управлении компанией наковы причины такого положения дел	4.2		Стр. 36
Указать количество независимых членов высшего руководящего органа и/или членов, не относящихся к исполнительному руководству компании	4.3		Стр. 36
Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	4.4		Стр. 39-40
Связь между выплатами членам высшего руководящего органа, представителям высшего исполнительного руководства и старшим руководителям (включая выходные пособия) и результатами деятельности организации (включая социальные и экологические результаты).	4.5		Политика вознаграждения руководства в зависимости от результативности находится в разработке
Действующие процессы в высшем руководящем органе, призванные избежать конфликта интересов.	4.6		http://www.rosneft.ru/investors/information/charter/ . Отчет-2006, стр. 62-63
Процессы определения квалификации и компетентности членов высшего руководящего органа для определения стратегии организации по экономическим, экологическим и социальным темам устойчивого развития	4.7		http://www.rosneft.ru/investors/information/charter/ ; Отчет-2006, стр. 54



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0)
И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Разработанные компанией миссия, заявления о ценностях, кодексы корпоративного поведения, значимые с точки зрения экономической, экологической и социальной результативности, а также степень их практической реализации	4.8	Принципы, политики, миссия, Кодексы управления	Отчет-2006, стр. 42, Кодекс корпоративного поведения; http://www.rosneft.ru/investors/information/charter/
Процессы, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую, социальную результативность и управляет ею, в частности следуя международным стандартам и кодексам корпоративного поведения	4.9	Системы менеджмента	Стр. 36-37
Процессы оценки собственной результативности высшим руководящим органом, в связи с экономическими, экологическими и социальными результатами деятельности организации	4.10		Процедура оценки собственной результативности высшим руководящим органом находится в разработке
Объяснение того, применяет ли организация принцип предосторожности и каким образом	4.11		Стр. 68
Разработанные внешними сторонами экономические, экологические, социальные хартии, системы принципов и другие инициативы, к которым организация присоединилась или которые она поддерживает	4.12		Стр. 38, 49
Членство в ассоциациях (например, отраслевых) и/или национальных и международных организациях по защите интересов	4.13		Стр. 49
Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	4.14	Ключевые заинтересованные стороны	Стр. 39-44, 70
Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон с целью дальнейшего взаимодействия с ними	4.15		Стр. 38
Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	4.16	Принципы, политики	Стр. 39-44
Ключевые вопросы и интересы, поднятые или выявленные в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами и то, как компания учла эти вопросы и интересы	4.17		Стр. 45-48



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0) И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Показатели экономической результативности			
Сведения о подходах в области менеджмента		Принципы, политики, системы менеджмента	Стр. 52
Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенная прибыль, выплаты поставщикам капитал и государству	EC1		Стр. 56
Налоговые расходы		ECO-1	Стр. 55
Уплаченные дивиденды и выкупленные обратно акции		ECO-2	Стр. 54
Все выплаты персоналу, включая вознаграждения за отчетный период		ECO-A2	Стр. 53
Капитальные затраты		ECO-3	Стр. 53
Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом с установленными льготами	EC3		Стр. 54
Значительная финансовая помощь, полученная от органов государственной власти	EC4		Стр. 54
Диапазон соотношений стандартной заработной платы начального уровня и установленной минимальной заработной платы в существенных регионах деятельности организации	EC5		Стр. 57
Политика, практические подходы к закупкам у местных поставщиков и доля таких закупок в существенных регионах деятельности компании	EC6		Стр. 42, 58
Процедуры найма местного населения и доля высших руководителей, нанятых из местного населения, в существенных регионах деятельности компании	EC7		Стр. 58
Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь в общественных интересах, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	EC8		Стр. 59, 104, 114-121
Понимание и описание значимых непрямым экономических воздействий, включая область влияния.	EC9		Стр. 58-59



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0)
И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Показатели экологической результативности			
Сведения о подходах в области менеджмента		Принципы, политики, системы менеджмента	Стр. 68-70
Системы менеджмента по охране окружающей среды		ENV-6	Стр. 68-70
Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	EN8	ENV-A7 (Потребление воды из внешних источников)	Стр. 75
Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды.	EN10		Стр. 75
Инициативы по снижению выбросов парниковых газов и достигнутое снижение			Стр. 74
Попутный газ (в том числе сжигаемый в факелах)		ENV-4	Стр. 74
Выбросы озоноразрушающих веществ с указанием массы.		EN19	Озоноразрушающее вещество в промышленных масштабах не используется
Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы		EN20	Стр. 73
Прочие производственные выбросы в атмосферу		ENV-A6	Стр. 73
Общий объем сбросов и качество сточных вод		EN21	Стр. 75
Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения		EN22	Стр. 78
Опасные отходы		ENV-A3	Стр. 78
Неопасные отходы		ENV-A4	Стр. 78
Общее количество и объем существенных разливов. Разливы углеводородов в окружающую среду		EN23	ENV-1
Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия		EN26	Стр. 62-63
Общие расходы, связанные с охраной окружающей среды, с разбивкой по типам расходов		EN30	Стр. 72
Показатели результативности подходов к организации труда			
Сведения о подходах в области менеджмента по организации труда		Принципы, политики, системы менеджмента	Стр. 39, 88, 89, 92, 93
Распределение общего количества рабочей силы по типу занятости и региону		LA1	Стр. 94




ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0) И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях неполной или временной занятости.	LA3		Стр. 95, 96
Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами.	LA4		Стр. 39
Минимальный период (периоды) уведомления по вопросам значительных изменений в деятельности бизнес-единицы. Определен ли он в коллективном соглашении.	LA5		В соответствии с Трудовым кодексом РФ
Сведения о подходах в области менеджмента по охране труда		Принципы, политики, системы менеджмента	Стр. 81
Системы менеджмента в области здоровья и безопасности		H&S-1	Стр. 81, 100, 101
Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой в разбивке по регионам	LA7	H&S-4 (Коэффициенты производственного травматизма и потерянных по болезни дней)	Стр. 81 (частично)
Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с персоналом и профсоюзами.	LA9		Стр. 81
Участие работников в разработке программ и мероприятий по охране труда		H&S-2	Стр. 81, 92
Программы и мероприятия по снижению угрозы здоровью работников на рабочих местах		H&S-3	Стр. 100, 101
Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать возможность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении	LA11		Стр. 110-111
Возможности для работников местных сообществ		SOC-A3	Стр. 56, 57
Обучение и развитие		SOC-5	Стр. 107-112
Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	LA12		Стр. 111
Показатели результативности: права человека			
Сведения о подходах в области менеджмента		SOC-1 (права человека)	Стр. 88
Отсутствие дискриминации и равные возможности		SOC-4	Стр. 88



ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ТАБЛИЦА СООТВЕТСТВИЯ ОТЧЕТА РУКОВОДСТВУ GRI (ВЕРСИЯ 3.0)
И РУКОВОДСТВУ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ ОТЧЕТОВ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ IRIECA/API, 2005

Определение показателя	Показатель GRI	Показатель IRIECA/API	Раздел/Страницы отчета
Практики, связанные с трудовыми отношениями		SOC-7	Стр. 88, 92, 93
Деятельность, в рамках которой право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может быть подвержено существенным рискам и действия, предпринятые для поддержки этих прав.	HR5		В отчетном периоде не возникало ситуаций, в которых право на использование свободы ассоциаций и ведение коллективных переговоров подвергалось бы существенным рискам
Деятельность в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда и действия, предпринятые для искоренения детского труда	HR6		Стр. 88
Деятельность в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	HR7		Стр. 88
Показатели результативности взаимодействия Компании с обществом			
Сведения о подходах в области менеджмента: социальная политика Компании на территориях присутствия		Принципы, политики, системы менеджмента	Стр. 42, 114
Характер, сфера охвата и результативность любых программ и практических подходов, оценивающих воздействия деятельности организации на сообщества и управляющих этим воздействием, включая начало деятельности, ее осуществление и завершение	SO1		Стр. 56, 114-120
Связи с сообществами		SOC-8	Стр. 114-120
Социальные инвестиции		SOC-A4	Стр. 114
Коренное население		SOC-A6	Стр. 118, 119
Показатели результативности: ответственность за продукцию			
Сведения о подходах в области менеджмента			Стр. 62
Стадии жизненного цикла, на которых воздействие на здоровье и безопасность продукции и услуг оцениваются для выявления возможностей улучшения, и доля существенных продуктов и услуг подлежащих таким процедурам.	PR1		Стр. 62, 63 (частично)
Процедуры, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке удовлетворения потребителя	PR5		Стр. 62, 64, 65

		В соответствии с версией 2002 г.	C	C+	B	B+	A	A+
Обязательное	Самодекларировано			Отчет прошел независимое заверение				
	Проверено третьей стороной							
Возможное	Проверено GRI			Отчет прошел независимое заверение		Отчет прошел независимое заверение		Отчет прошел независимое заверение

НЕЗАВИСИМЫЙ ОТЧЕТ О ПРОВЕРКЕ ОТЧЕТА ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ ОАО «НК «РОСНЕФТЬ»» ЗА 2007

Независимый отчет о проверке Отчета по устойчивому развитию ОАО «НК «Роснефть»» за 2007, адресованный руководству ОАО «Нефтяная Компания «Роснефть»»¹

Задание на проведение проверки и распределение ответственности

По поручению ОАО «Нефтяная Компания «Роснефть»» (далее - «Компания») мы провели проверку «Отчета по устойчивому развитию ОАО «НК «Роснефть»» за 2007 год (далее – «Отчет»). Целью проверки является получение подтверждения ограниченного уровня в отношении достоверности утверждений и данных, относящихся к результатам деятельности в области устойчивого развития², а также отражения в Отчете соответствующих существенных вопросов³.

Мы несем ответственность за выполнение нашей проверки только перед руководством Компании в соответствии с согласованными с ним условиями. Следовательно, мы не принимаем на себя и не несем никакой ответственности при использовании независимого отчета о проверке для любой другой цели или перед любым другим лицом или организацией. Любое третье лицо может полагаться на Отчет исключительно принимая на себя риски.

Руководство Компании несет ответственность за подготовку Отчета и представленную в нем информацию в соответствии с критериями, упомянутыми ниже. Эта ответственность включает в себя разработку, внедрение и под-

держание такой системы внутренних контролей, которая достаточна для подготовки отчета в области устойчивого развития, не содержащего существенных искажений. Руководство Компании также несет ответственность за выбор и применение надлежащей политики по отчетности, включающей принципы отчетности Руководства по отчетности в области устойчивого развития (версия 3), разработанного Глобальной инициативой по отчетности GRI (далее – «Руководство GRI (версия 3)») и использование надлежащих методов измерения и оценки. Решения, принимаемые руководством, охват Отчета и политика по отчетности в области устойчивого развития, включая внутренние ограничения, которые могут повлиять на достоверность информации, представлены в разделе «Подходы к подготовке и границы отчета» на страницах 8-13 Отчета.

Ограничения проверки

Проверка проводилась со следующими ограничениями:

- Объем проверки не предусматривал подтверждение заявлений третьих лиц о деятельности Компании в области устойчивого развития, содержащихся в Отчете,
- Объем проверки не предусматривал оценку уровня применения в Отчете Руководства GRI (версия 3), заявленного Компанией, а также оценку соответствия Отчета Рекомендациям по отчетности об устойчивом развитии Международной ассоциации нефтяной промышленности за сохранение окружающей среды и Американского института нефти (IPIECA/API).
- Объем проверки был ограничен проведением процедур на уровне центрального офиса. Мы не проводили процедуры, направленные на верификацию точности первичных количественных данных, полученных от дочерних и зависимых обществ, поэтому мы не делаем выводов относительно точности количественных показателей результативности в Отчете.

¹ Перевод с оригинала на английском языке.

² Результаты деятельности в области устойчивого развития (sustainability performance) распространяются на все аспекты деятельности организации, включая ее политику, принимаемые решения и действия, приводящие к социальным, экологическим и/или экономическим (в том числе финансовым) последствиям (стандарт верификации отчетов AA1000, AccountAbility, 2003).

³ Для целей проверки используется определение термина «существенные вопросы», предложенное Руководством GRI (версия 3).

Критерии

Критериями нашей проверки являлись требования Руководства GRI (версия 3) и внутренней политики Компании по отчетности в области устойчивого развития. Мы полагаем, что данные критерии соответствуют целям нашей проверки.

Объем проверки

Процедуры проверки осуществлялись в соответствии со Стандартом «Задания по проверке информации, отличные от аудиторских проверок или обзоров исторической финансовой отчетности» (ISAE3000) и Кодексом этики Международной федерации бухгалтеров, который определяет, в том числе, требования к нашей независимости. Мы выполнили процедуры достаточные, по нашему мнению, для обоснования наших выводов. Для получения подтверждения ограниченного уровня мы выполнили следующие основные процедуры:

- Провели интервью с представителями руководства Компании, которые связаны с управлением деятельностью в области устойчивого развития, а также с подготовкой соответствующей отчетности;
- Провели анализ ключевых документов, относящихся к показателям устойчивости Компании и отчетности в области устойчивого развития;
- Проанализировали деятельность в области взаимодействия с заинтересованными сторонами посредством анализа протоколов круглых столов, проведенных Компанией;
- Провели сравнительный анализ Отчета с отчетами в области устойчивого развития, подготовленными рядом международных и российских компаний нефтегазовой отрасли;
- Изучили подборку публикаций в средствах массовой информации, относящихся к деятельности Компании в области устойчивого развития в 2007 году;
- На основе процедур, описанных выше, подготовили список существенных вопросов и проанализировали их отражение в Отчете;
- Оценили принципы отчетности, использованные Компанией;
- На выборочной основе провели сбор доказательств с целью подтверждения качественной и количественной информации, содержащейся в Отчете.

Выводы

На основании проведенных процедур и в соответствии с техническим заданием на проведение проверки, мы сформировали следующие выводы относительно Отчета. Наши выводы необходимо рассматривать с учетом целей и ограничений проверки, описанных выше.

Отражает ли Отчет существенные вопросы?

- За исключением вопросов, указанных ниже, нам не известно о каких-либо существенных вопросах, касающихся деятельности Компании в области устойчивого развития, которые не были отражены в Отчете.
- По нашему мнению, руководству Компании необходимо раскрыть в Отчете вопрос деятельности Компании в экологически уязвимых территориях, а также данные по смертельному травматизму.

Достоверно ли утверждения и данные в Отчете отражают результаты деятельности Компании в области устойчивого развития?

- Мы не обнаружили ничего, что дало бы нам основание полагать, что утверждения в Отчете, относящиеся к деятельности Компании в области устойчивого развития, содержат существенные искажения.
- Мы не обнаружили ничего, что дало бы нам основание полагать, что количественные данные в Отчете не соответствуют информации, доступной в центральном офисе.

Эрнст энд Янг (СНГ) Б.В.

Москва

28 июля 2008

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Вопросы для обратной связи

Уважаемые читатели! ОАО «НК «Роснефть» очень ценит Ваше мнение о представленном Отчете по устойчивому развитию за 2007 год. Мы будем Вам признательны, если Вы ответите на вопросы нашей анкеты. Ваши отзывы обязательно будут учтены при подготовке следующего Отчета.

1. Нашли ли Вы полезной приведенную в отчете информацию? Да _____ Нет _____

2. Заинтересованы ли Вы в получении следующих корпоративных социальных отчетов ОАО «НК «Роснефть»? Да _____ Нет _____ Если да, то укажите адрес и получателя: _____

3. Какие дополнительные темы целесообразно рассмотреть в будущих корпоративных социальных отчетах Компании? _____

4. Какие разделы отчета, на Ваш взгляд, наиболее содержательны, а какие требуют доработки и в чем именно?

5. Как Вы оцениваете Отчет с точки зрения:

Полноты представленной информации	5	4	3	2
Доверия к представленной информации	5	4	3	2
Удобства поиска нужной информации	5	4	3	2
Дизайна и структуры	5	4	3	2
Стиля изложения	5	4	3	2

6. Вы являетесь:

- Акционером
- Представителем финансовых/инвестиционных компаний/банков
- Работником Компании и/или ее дочернего общества
- Сотрудником предприятия - поставщика
- Сотрудником предприятия-потребителя
- Представителем органов государственной власти
- Представителем СМИ
- Жителем региона хозяйственной деятельности Компании
- Другое

Заполненную анкету Вы можете направить в Управление корпоративной культуры ОАО «НК «Роснефть» по факсу (495) 229-47-68 или по электронной почте e_karpova@rosneft.ru

Используемые сокращения

Отчет-2007 – отчет об устойчивом развитии ОАО «НК «Роснефть» в 2007 году.

Отчет-2006 – отчет об устойчивом развитии ОАО «НК «Роснефть» в 2006 году.

Доступен на интернет-сайте Компании по адресу http://www.rosneft.ru/docs/downloads/RN_Otchet_LR.pdf/

ОАО «НК «Роснефть», НК «Роснефть»,

Компания – сокращенные названия

для ОАО «Нефтяная компания «Роснефть».

Руководство GRI – Руководство по отчетности в области устойчивого развития, разработанное международной организацией «Глобальная инициатива по отчетности» (Global Reporting Initiative), версия 3.0.

Годовой отчет-2007 – отчет о деятельности Компании в 2007 году.

Доступен на сайте Компании по адресу <http://www.rosneft.ru/Investors/information/annualreports/report2007.html>

ИСУ ПБОТОС – интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды.

ПНГ – попутный нефтяной газ.

ТЭК – топливно-энергетический комплекс

ЖКХ – жилищно-коммунальное хозяйство

АЗС – автозаправочная станция

АЗН – автозаправочный комплекс

МЧС – министерство по чрезвычайным ситуациям

КНТЦ – корпоративный научно-технический центр

НТК – научно-техническая конференция

НПФ «Нефтегарант» – негосударственный пенсионный фонд «Нефтегарант»

Координаты для обратной связи по вопросам и отзывам на отчет

Открытое акционерное общество «НК «Роснефть»

Адрес: 117997, Россия, г. Москва, Софийская наб., 26/1

Телефон: +7 (495) 777-44-22

Факс: +7 (495) 777-44-44

E-mail: postman@rosneft.ru

Корпоративный сайт:

<http://www.rosneft.ru>

<http://www.rosneft.com>

Обратная связь

По любым интересующим вас вопросам, связанным с отчетом по устойчивому развитию нашей компании, вы можете обратиться в Управление корпоративной культуры

Телефон +7 (495) 229-47-36

Факс: +7 (495) 229-47-68

E-mail: e_karpova@rosneft.ru