



РОСНЕФТЬ



**ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»
ПОДХОДЫ К СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ВЫСОКИМ ЭТИЧЕСКИМ ПРИНЦИПАМ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА



Игорь Иванович Сечин
Председатель Правления,
Главный исполнительный директор
ПАО «НК «Роснефть»

«Роснефть уважает и неукоснительно соблюдает в своей деятельности права и свободы человека в соответствии с Всеобщей декларацией прав человека ООН, Социальной хартией российского бизнеса, общепризнанными нормами в области защиты прав и свобод человека, а также в соответствии с применимым законодательством Российской Федерации и иных стран, в которых Компания ведет деятельность.»

ПОДХОДЫ К СОБЛЮДЕНИЮ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

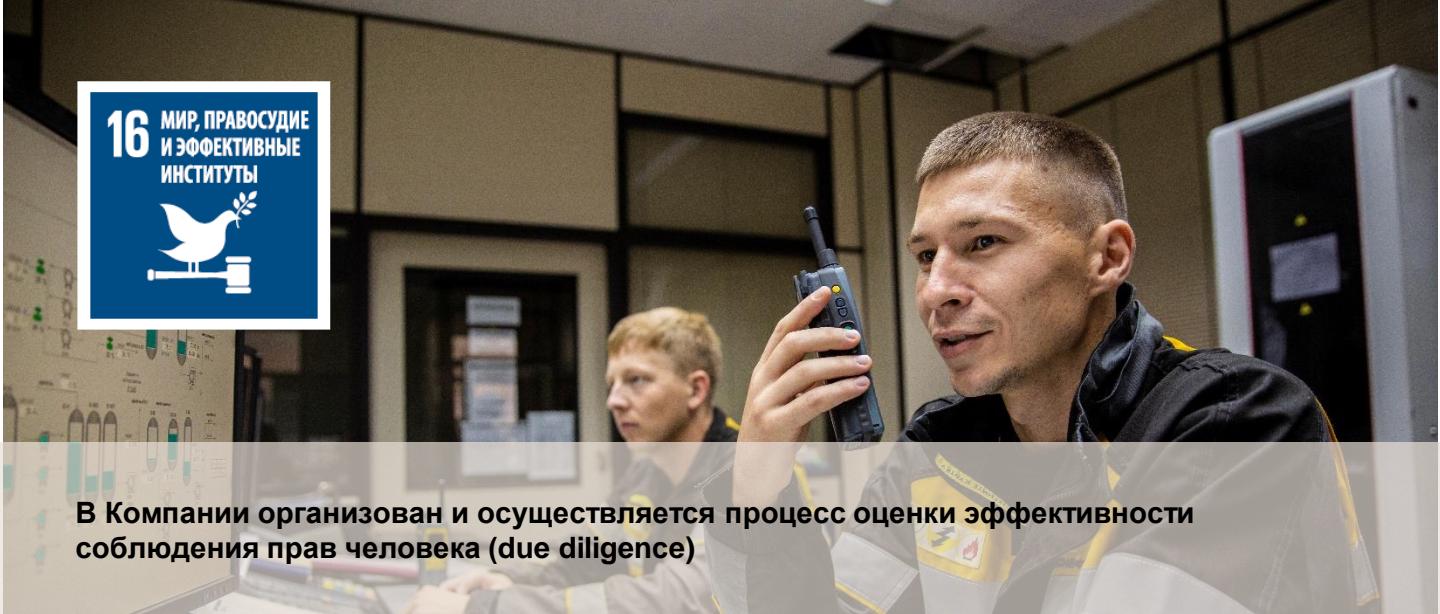
Как ответственный производитель, «Роснефть» привержена принципам устойчивого развития Глобального договора ООН, [цели ООН в области устойчивого развития учтены в стратегии Компании](#). Компания также руководствуется требованиями Международной организации труда.

Принципы основополагающих международных документов в области прав человека закреплены в [Публичной позиции Компании в области прав человека](#), а также в [Кодексе деловой и корпоративной этики НК «Роснефть»](#) и локальных нормативных документах Компании, одобрены руководством Компании, интегрированы в корпоративные бизнес-процессы и распространяются на все подконтрольные Общества Группы.

«Роснефть» ожидает от всех своих деловых партнеров, поставщиков и подрядчиков признания фундаментальных прав и свобод человека и следования основополагающим принципам в данной области в своей деятельности, а также корпоративной [Декларации в области соблюдения прав человека при взаимодействии с поставщиками товаров, работ, услуг](#).

[Кодекс поставщиков товаров, работ и услуг в области соблюдения прав человека](#) является продолжением комплексной работы по соблюдению Компанией прав и свобод человека во всей ее цепочке поставок товаров, работ и услуг. «Роснефть» ожидает, что ее поставщики и подрядчики внедрят у себя Кодекс и будут его придерживаться при осуществлении своей деятельности.

Компания на регулярной основе проводит обучение сотрудников, поставщиков и подрядчиков, связанное с соблюдением прав человека

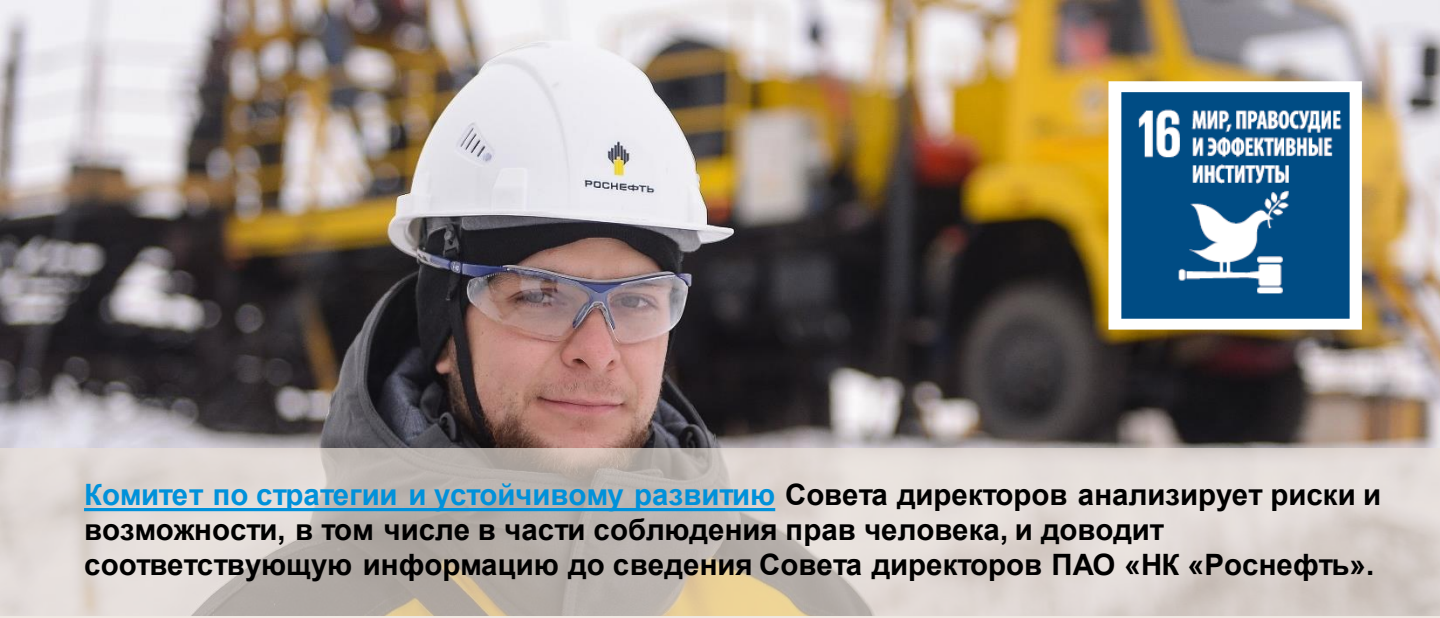


В Компании организован и осуществляется процесс оценки эффективности соблюдения прав человека (due diligence)

СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА (DUE DILIGENCE)

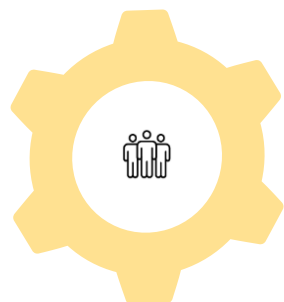


В Компании действуют необходимые процедуры, целью которых является оперативное реагирование на жалобы и претензии в области соблюдения прав человека. Ключевыми инструментами в этой области являются горячая линия безопасности и горячая линия по деловой этике.

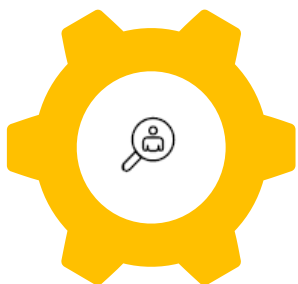


Комитет по стратегии и устойчивому развитию Совета директоров анализирует риски и возможности, в том числе в части соблюдения прав человека, и доводит соответствующую информацию до сведения Совета директоров ПАО «НК «Роснефть».

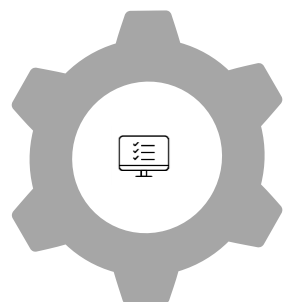
ПРОЦЕСС ВЫЯВЛЕНИЯ, ОЦЕНКИ И РЕАГИРОВАНИЯ НА РИСКИ



- В рамках общекорпоративной «Системы управления рисками и внутреннего контроля» менеджментом Компании (на различных организационных уровнях, включая уровень Обществ Группы и уровень Компании) на постоянной основе проводится выявление, оценка и разработка мероприятий по минимизации (митигации) ключевых рисков. Стратегические риски / угрозы оцениваются на ежегодной основе, риски текущей финансово-хозяйственной деятельности - на ежеквартальной основе.
- Отчетность по рискам доводится до сведения Совета директоров, топ-менеджеров и сотрудников Компании и включает в себя всю необходимую информацию о рисках: в том числе оценку и описание мероприятий, направленных на снижение рисков до приемлемого уровня.



- При приоритизации ключевых рисков Компании используется широкий спектр инструментов, включая количественные оценки на основе статистических данных и экспертных оценок, а также экспертное мнение топ-менеджеров Компании, руководителей самостоятельных структурных подразделений и руководителей Обществ Группы.



- Результаты приоритизации ключевых рисков Компании используются при разработке мероприятий по управлению рисками.
- Оценка стратегических рисков производится менеджментом Компании в контексте стратегических угроз, способных оказать негативное влияние на целевые показатели стратегии развития Компании.



Компания рассматривает риски, связанные с правами человека, на активах, осуществляющих операционную деятельность, а также предполагает соблюдение прав человека от поставщиков и подрядчиков.

КОМПАНИЯ УДЕЛЯЕТ ВНИМАНИЕ РИСКАМ, СВЯЗАННЫМ С СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, В СЛЕДУЮЩИХ ОБЛАСТЯХ*:



Охрана окружающей среды

- аварии и экологический ущерб
- необходимость адаптации бизнеса к изменениям климата



Охрана труда и промышленная безопасность

- получение сотрудниками Компании и подрядчиками травм с потерей трудоспособности
- разрушение в результате аварий сооружений/ технических устройств, применяемых на производственном объекте, неконтролируемый взрыв/ выброс опасных веществ



Трудовые отношения

- нарушение трудовых прав сотрудника



Безопасность

- пробелы в системе кибербезопасности, надежности и безопасности ИТ-систем
- проблемы с безопасностью в регионах присутствия за пределами РФ (в т.ч. террористические угрозы, войны и другие конфликты, социальные волнения, эпидемии, пандемии, болезни и т. п.)



Цепочка поставок

- нарушение прав человека поставщиками и подрядчиками

Дополнительная информация о рисках в области устойчивого развития (ESG-риски) публикуется в [Отчетах в области устойчивого развития](#).

* Перечень областей, связанных с соблюдением прав человека, постоянно обновляется с учетом требований заинтересованных сторон, а также передовой российской и международной практики.



Компания принимает необходимые меры по минимизации рисков, связанных с соблюдением прав человека, на активах, осуществляющих операционную деятельность, а также предполагает принятие аналогичных мер от поставщиков и подрядчиков.

МЕРЫ ПО МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ:



Охрана окружающей среды



Охрана труда и промышленная безопасность



Трудовые отношения



Безопасность



Цепочка поставок

- реализация программ поддержания основных фондов и проектов развития в нефтепереработке и нефтегазохимии
- программа страхования основных производственных активов
- повышение культуры безопасности сотрудников: обучение, проведение инструктажей, мотивация и приверженность вопросам безопасности
- работа по лидерству в области ПБОТОС и нетерпимости руководителей всех уровней к нарушениям
- разработка и внедрение корректирующих мероприятий на основании извлеченных уроков
- контроль за организацией оснащения автотранспортных средств обществ группы и подрядных организаций бортовыми системами мониторинга транспортных средств и видеорегистраторами

- совершенствование кадровых процессов в обеспечении трудовых прав сотрудников

- повышение уровня осведомленности пользователей об актуальных ИТ-угрозах, киберучения сотрудников
- различные мероприятия, в зависимости от особенностей создавшейся ситуации в каждом конкретном случае, в том числе включая процедуры по сокращению затрат, а также по обеспечению безопасности сотрудников

- Компания призывает поставщиков внедрить в свою деятельность принципы, изложенные в [Кодексе поставщиков](#)

Дополнительная информация о том как Компания снижает риски раскрывается в публичной позиции [«Роснефть: вклад в реализацию целей ООН в области устойчивого развития»](#).



В Компании приняты политики и выпущены Публичные позиции, способствующие минимизации рисков, связанных с соблюдением прав человека, на всех активах, где осуществляется операционная деятельность.

ОСНОВНЫЕ ПОЛИТИКИ, СТАНДАРТЫ, ПОЗИЦИИ



Охрана окружающей среды

- Политика Компании в области ПБОТОС
- Интегрированная система управления ПБОТОС
- Положение Компании «Управление рисками в области ПБОТОС»
- План по углеродному менеджменту ПАО «НК «Роснефть» до 2035 года
- Концепция экологического развития Компании
- Политика Компании в области повышения энергоэффективности и энергосбережения
- Публичные позиции о стремлении к достижению нулевого смертельного травматизма, устойчивому подходу к сохранению водных ресурсов, сохранению биоразнообразия, управлению отходами и рекультивацией



Охрана труда и промышленная безопасность

- Политика Компании в области устойчивого развития
- Кодекс деловой и корпоративной этики НК «Роснефть»
- Публичная позиция ПАО "НК "Роснефть" в области прав человека



Трудовые отношения

- Политика Компании в области информационной безопасности
- Политика Компании в области обработки персональных данных
- Интегрированная система управления ПБОТОС



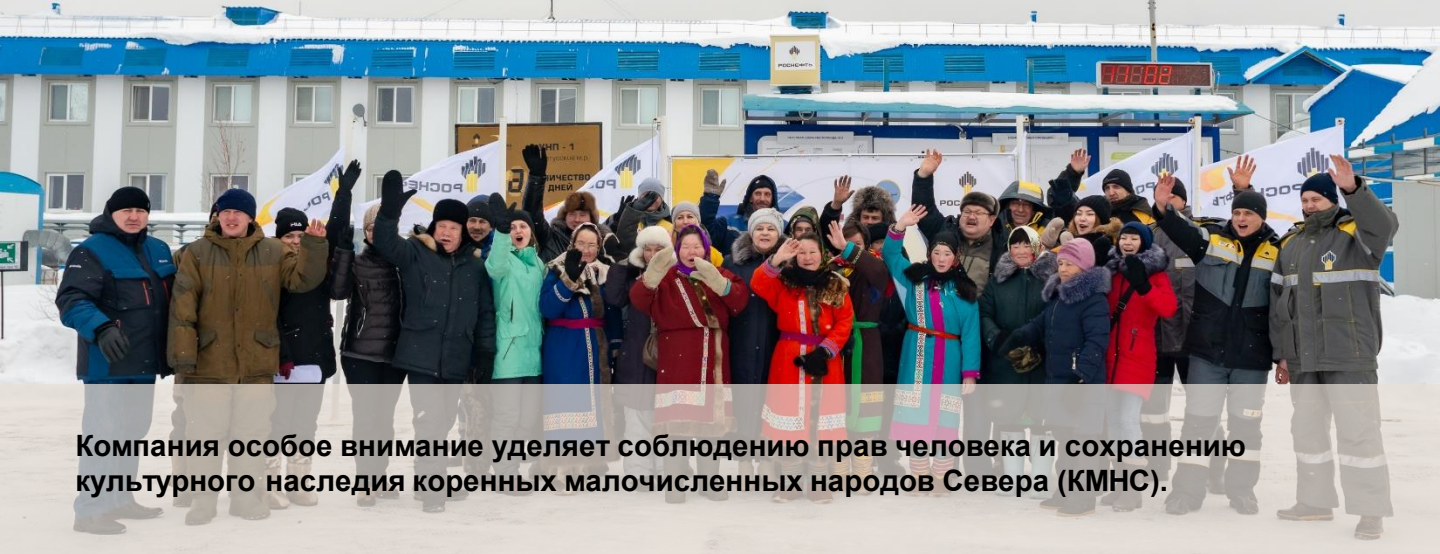
Безопасность

- Кодекс поставщиков товаров, работ и услуг ПАО «НК «Роснефть»
- Декларация ПАО «НК «Роснефть» в области соблюдения прав человека при взаимодействии с поставщиками.
- Политика в области противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность



Цепочка поставок

В 2019 году «Роснефть» опубликовала [Ключевые принципы в области налогообложения](#), одобренные Главным исполнительным директором. Деятельность Компании в налоговой сфере основана на безусловном и своевременном исполнении требований налогового законодательства в странах присутствия. В функции и задачи налоговой службы Компании в соответствии с локальными нормативными документами входит контроль за соблюдением Ключевых принципов.



Компания особое внимание уделяет соблюдению прав человека и сохранению культурного наследия коренных малочисленных народов Севера (КМНС).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Учет интересов заинтересованных сторон является важной составляющей оценки соблюдения прав человека и осуществляется через формирование прозрачного, плодотворного, взаимовыгодного партнерства с широким кругом заинтересованных сторон. Основные результаты взаимодействия публикуются в [Отчетах в области устойчивого развития](#).

Заинтересованные стороны



Акционеры и инвесторы



Органы государственной власти



Работники Компании



Клиенты

ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»



Общественные организации



Поставщики и подрядные организации



СМИ



Регионы присутствия и местные сообщества

В число наиболее уязвимых групп, чьи права потенциально могут быть нарушены в результате деятельности Компании, входят КМНС.

Представители КМНС привлекаются к принятию решений, которые могут затронуть их интересы. Компания обеспечивает право участия представителей КМНС в процессе принятия решений на стадиях оценки воздействия на окружающую среду и проведения общественной экологической экспертизы.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ

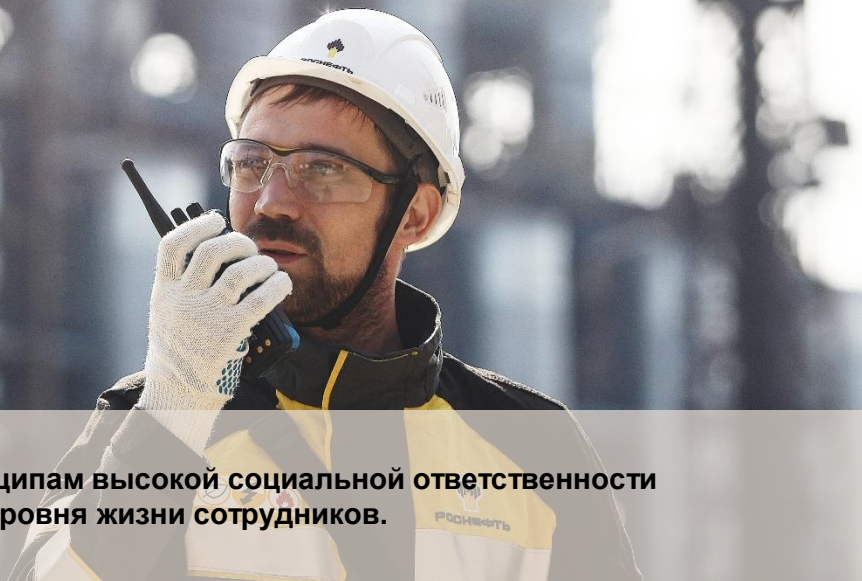
В соответствии с [Кодексом деловой и корпоративной этики НК «Роснефть»](#), Компания **не участвует в финансировании деятельности политических партий и движений**. «Роснефть» соблюдает все требования законодательства, в том числе связанного с осуществлением предпринимательской деятельности, в полной мере уплачивает налоги и заработную плату, осуществляет профессиональное управление в области охраны здоровья персонала, безопасности труда и экологии.

Работая в России и других странах мира, Компания постоянно взаимодействует с органами власти, выстраивая с ними **конструктивные отношения**, руководствуясь при этом нормами применимого законодательства и высокими стандартами корпоративной и деловой этики. Это расширяет возможности Компании и способствует созданию благоприятных условий для развития бизнеса.

Компания **не допускает никаких форм противозаконного ведения бизнеса**, взяточничества, коррупции, мошенничества или отмывания денег, торговли ценными бумагами с использованием инсайдерской информации. При исполнении должностных обязанностей сотрудники руководствуются исключительно интересами Компании.

В соответствии с [Политикой в области противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность](#), Компания обеспечивает координацию действий всех субъектов системы противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению в коррупционную деятельность, а также взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления и правоохранительными органами в процессе противодействия корпоративному мошенничеству и вовлечению Компании в коррупционную деятельность.

В настоящее время в российском законодательстве нет нормативного акта, регламентирующего лоббистскую деятельность.



Компания привержена принципам высокой социальной ответственности и обеспечения достойного уровня жизни сотрудников.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПРАВЕДЛИВОЙ ОПЛАТЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА

Во всех регионах [Компания работает исключительно в соответствии с требованиями законодательства.](#)

«Роснефть» стремится поддерживать размер оплаты труда на уровне, превышающем среднюю заработную плату в регионах деятельности Обществ Группы. Среднемесячная заработная плата в Обществах Группы превышает минимальный размер оплаты труда, который не может быть ниже величины прожиточного минимума, устанавливаемого в соответствии со статьей [133 Трудового кодекса РФ](#), а также среднюю заработную плату* в большинстве регионов присутствия. Компания проводит ежегодную индексацию заработной платы.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей [152 Трудового кодекса РФ](#). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается в повышенном размере либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей [153 Трудового кодекса РФ](#). В соответствии со статьей [91 Трудового кодекса РФ](#) продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю. Продолжительность сверхурочной работы, в соответствии со статьей [99 Трудового кодекса РФ](#), не превышает для каждого сотрудника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Труд лиц, работающих вахтовым методом, регулируется [Главой 47 Трудового кодекса РФ](#)

Компания ожидает, что деловые партнёры, [включая поставщиков и подрядчиков](#), работают в строгом соответствии с законодательством.

Дополнительная информация о вкладе Компании в Цель 8 «Достойная работа и экономический рост» публикуется в позиции [«Роснефть: вклад в реализацию целей ООН в области устойчивого развития»](#).

* Сравнение среднемесячной заработной платы в Обществах Группы со средним уровнем оплаты труда по регионам - Приложение 1 [Отчета в области устойчивого развития](#), стр. 217-218.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Компания не допускает никаких форм притеснения или дискриминации.

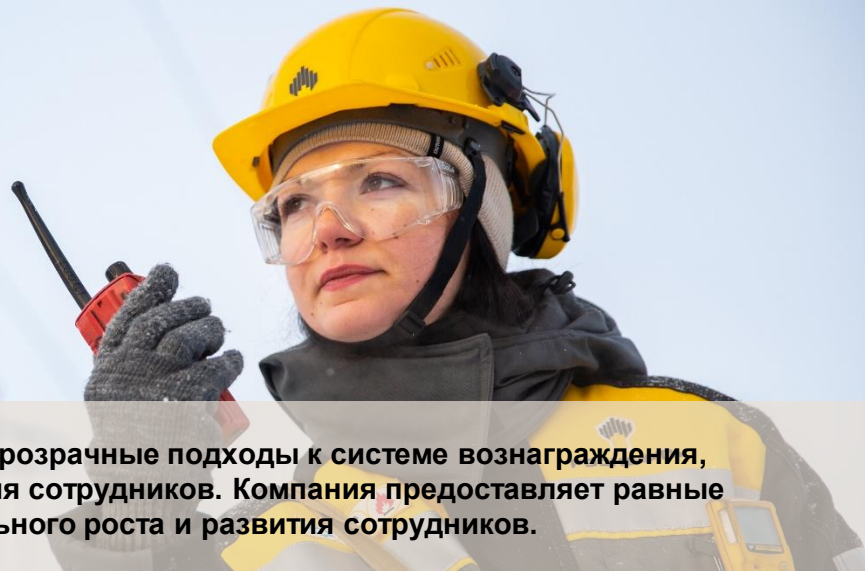
«Роснефть» поддерживает свободу объединений, признает за сотрудниками неприкосновенность их права на заключение коллективных договоров и права каждого сотрудника на коллективное представительство интересов, в том числе через профсоюзные организации, исключая любую возможность возникновения враждебной, унижительной или оскорбительной для человеческого достоинства атмосферы.

Более 71,3% сотрудников Компании охвачены коллективными договорами.

Компания поддерживает практики своих деловых партнеров в отношении свободы ассоциации и коллективных трудовых договоров и ожидает, что поставщики будут уважать право своих сотрудников на свободу собраний, создание профсоюзов, ассоциаций и заключение коллективных договоров.

В соответствии с [Кодексом поставщиков товаров, работ и услуг в области соблюдения прав человека](#), Компания ожидает, что поставщик осуществляет конструктивное взаимодействие с профсоюзами для решения спорных вопросов, не подвергает дискриминации представителей сотрудников и не препятствует выполнению ими своих представительских функций. Там, где указанные права ограничены национальным законом, Поставщик продвигает альтернативные средства представительства сотрудников, включая рабочие комитеты и форумы.

Компания проводит обучение поставщиков и подрядчиков, включая семинары и круглые столы.



«Роснефть» применяет единые прозрачные подходы к системе вознаграждения, оценки, мотивации и продвижения сотрудников. Компания предоставляет равные возможности для профессионального роста и развития сотрудников.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И РАСШИРЕНИЕ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

Доля сотрудников-женщин в Компании на 31 декабря 2020 года составила **32,4%**, в том числе:

- среди должностей категории "Руководители" — 23,6%, в том числе среди топ-менеджеров и руководителей высшего звена Обществ Группы — **15%**
- в Правлении ПАО «НК «Роснефть» доля женщин составила **11,1%**.

В 2021 году в состав Совета директоров впервые вошла Карин Кнайсль, которая ранее возглавляла Министерство иностранных дел Австрии.

«Роснефть» развивает компетенции своих сотрудников.

В 2020 году объем обязательного, профессионально-технического и управленческого обучения составил **761,9** тыс. человеко-курсов, что превышает показатели 2019 года на **20 %**. Компания обеспечивает равные возможности посредством обучения и внутренних коммуникаций.

Компания обеспечивает социальную защищенность сотрудников и членов их семей, сохранение рабочего места и гарантированную интеграцию в трудовой коллектив сотрудников после возвращения из отпуска по уходу за ребенком.

В Обществах Группы оплата периода временной нетрудоспособности по беременности и родам производится из расчета среднего заработка. В регионах присутствия Компания поддерживает строительство детских социальных объектов и медицинских учреждений в рамках социально-экономического партнерства с регионами.

При формировании составов органов управления и высшего менеджмента «Роснефть» стремится к обеспечению разнообразия с точки зрения пола, возраста, образования, навыков и других различий, которые могут способствовать принятию более качественных решений по управлению Компанией.



Переход к низкоуглеродной экономике создает новые возможности для обучения и развития.

«СПРАВЕДЛИВЫЙ ПЕРЕХОД» К НИЗКОУГЛЕРОДНОЙ ЭКОНОМИКЕ

В рамках вклада в реализацию [целей устойчивого развития ООН](#) Компания **способствует устойчивому развитию экономики, ее технической модернизации, созданию новых производств и высокопроизводительных рабочих мест.** В условиях перехода к низкоуглеродной экономике и в рамках реализации Плана по углеродному менеджменту до 2035 года Компания обязуется продолжать создавать рабочие места, принимать участие в социальном диалоге, конструктивно взаимодействовать со всеми заинтересованными сторонами, включая сотрудников, профсоюзы, поставщиков и подрядчиков, инвесторов, представителей КМНС.

Компания учитывает возможные риски перемещения сотрудников, вызванного последствиями изменения климата, и риски отсутствия необходимых компетенций на рынке труда. С целью минимизации рисков Компания предоставляет **новые и равные возможности для обучения и развития.**

В «Роснефти» обучение и развитие персонала являются **стратегически важными.** Компания предоставляет своим сотрудникам возможности для постоянного совершенствования профессиональных и личных навыков и компетенций. Для проведения обучения привлекаются преподаватели российских и зарубежных вузов, образовательные и консалтинговые компании. **Программы обучения адаптируются под текущие и стратегические задачи Компании.**

В 2020 году в Компании организовано обучение сотрудников по вопросам углеродного менеджмента. Проведено **более 15 информационных сессий для руководителей и сотрудников различных подразделений Аппарата управления Компании и Обществ Группы,** в том числе задействованных в реализации пилотных проектов по обнаружению утечек метана. С 2021 года сессии проводятся в рамках корпоративного обучения на постоянной основе.

В Компании совместно с Международным центром исследований и разработок (МЦИР, Катар) реализован образовательный курс «Цифровая трансформация – шаг в цифровую эру» с привлечением ведущих экспертов международного рынка.



Проект «Восток Ойл» будет включать в себя самые высокие стандарты в сфере экологии, социальных отношений, углеродного менеджмента.

«ВОСТОК ОЙЛ» СОЗДАНИЕ НОВОЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ ПРОВИНЦИИ НА КРАЙНЕМ СЕВЕРЕ

В рамках проекта «Восток Ойл» Компания в 2020 году приступила к полномасштабному освоению месторождений на Таймыре. «Восток Ойл» - проект с низкими удельными затратами на добычу, с углеродным следом на 75% ниже, чем у других новых крупных нефтяных проектов в мире. Его ресурсная база составляет свыше 6 млрд т премиальной малосернистой нефти. Высокое качество сырья исключает потребность в отдельных установках на НПЗ, что позволит значительно снизить объем парниковых выбросов.

Проект предусматривает создание десятков тысяч новых рабочих мест. Реализация проекта «Восток Ойл» даст импульс для развития смежных отраслей экономики, таких как машиностроение, металлургия, электроэнергетика, дорожное строительство, региональная инфраструктура воздушного транспорта, судостроение и будет иметь значительный мультипликативный эффект. **Вклад в ВВП РФ до 2 % в год.**

В рамках кадрового сопровождения проекта «Восток Ойл» одной из приоритетных задач является **своевременная и качественная подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов.** Для этих целей в 2020 году Компанией совместно с Министерством образования и науки Красноярского края разработана и реализуется **комплексная программа взаимодействия с краевыми организациями среднего профессионального образования и Институтом нефти и газа Сибирского федерального университета**, которая включает следующие направления:

- актуализация и разработка новых образовательных программ в соответствии с потребностями бизнеса;
- материальное оснащение учебной базы образовательных организаций современным программным обеспечением и оборудованием для качественной организации процесса обучения.
- программа студенческих практик и стажировки преподавательского состава на производственных объектах Обществ Группы в Красноярском крае.

«Восток Ойл» на этапе проектирования учитывает использование передовых технологий для охраны окружающей среды – от этапа бурения скважин до специализированного исполнения нефтепроводов и танкеров, которыми будет экспортироваться нефть.