

## «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ» // SAKHALIN ENERGY

«Сахалин Энерджи» разрабатывает нефтегазовые месторождения северо-восточного шельфа о. Сахалин в соответствии с соглашением 1994 г. о разделе продукции по проекту «Сахалин-2». Осуществляет добычу, транспортировку, переработку и маркетинг углеводородов. Акционеры компании: ПАО «Газпром», концерн «Шелл», группы «Мицуи» и «Мицубиси». За 25 лет деятельности компания стала лидером мировой индустрии нефтегазового производства и одним из ключевых поставщиков энергии для Азиатско-Тихоокеанского региона. Численность персонала – около 2,3 тыс. чел.



**ДАШКОВ  
РОМАН  
ЮРЬЕВИЧ**  
Главный  
исполнительный  
директор

**ROMAN  
DASHKOV**  
Chief Executive Officer

Sakhalin Energy develops oil and gas fields offshore North-East Sakhalin under the Sakhalin-2 Production Sharing Agreement signed in 1994. The company's main activities are the production, transportation, processing and marketing of hydrocarbons. The company's shareholders are: Gazprom, Shell, Mitsui and Mitsubishi. For more than 25 years of operation, Sakhalin Energy has become a leader in the global oil and gas industry and one of the key energy suppliers for the Asia-Pacific region.

The number of employees is about 2.3 thousand people.

«Сахалин Энерджи» применяет структурированный, системный подход к управлению вопросами корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Обязательство компании содействовать достижению ЦУР включено в корпоративную Политику устойчивого развития.

«Сахалин Энерджи» вносит весомый вклад в устойчивое развитие территории своего присутствия – Сахалинской области, включая программы поддержки экологических, социальных и культурных проектов.

В конце 2015 г. была инициирована работа в отношении ЦУР, включая предварительный анализ и принятие обязательств в отношении их достижения, определены наиболее значимые ЦУР с точки зрения их важности в деятельности компании и вклада в их достижение, проведена работа по интеграции обязательств и целей с процессами и практиками компании. Кроме того, для определения и систематизации корпоративных индикаторов в 2017–2019 гг. сделан анализ и каждой задачи ЦУР, и соответствующих глобальных индикаторов с учётом демонстрации усилий, которые компания прикладывает для достижения глобальных показателей соответствующих задач ЦУР.

При определении приоритетов и целей компании существенным условием является вовлечение заинтересованных сторон в процесс обмена идеями о возможных путях достижения компанией ЦУР. С 2016 г. соответствующие вопросы включаются в повестку взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами в рамках подготовки отчётов об устойчивом развитии.

Одна из приоритетных целей для «Сахалин Энерджи», по мнению как внутренних, так и внешних заинтересованных сторон, – это ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост». Компания прилагает комплексные усилия в достижении данной цели и ЦУР 10 «Уменьшение неравенства», учитывая, что решение их задач сопряжено и взаимосвязано с решением задач других ЦУР.

«Сахалин Энерджи» обязалась регулярно проходить сертификацию по стандартам ISO 14001:2015 и OHSAS 18001:2007. Сертификация демонстрирует, что система управления компании в области охраны труда и здоровья персонала соответствует добросовестной отраслевой практике, отвечает российским и международным стандартам, служит основой для постоянного улучшения. Кроме того, проводится регулярная самооценка применения стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности», который рассматривает темы достойного труда среди других тем и проблем социальной ответственности.

Компания уделяет особое внимание развитию стратегических партнёрских отношений с внешними заинтересованными сторонами. Развивается сотрудничество с международными и российскими учебными заведениями в рамках соглашений о партнёрстве, сотрудничество с организациями и центрами обучения компаний-акционеров, с организациями в области дорожной безопасности. В области социальных инвестиций большинство партнёрских программ компании среди прочих ключевых направлений включают такие темы, как безопасность и охрана здоровья.

При реализации программ применяются новые технологии и инновации. Так, при реализации кадровой политики максимально используется автоматизированная система управления предприятием SAP HCM, что позволяет значительно снизить временные затраты и оптимизировать многие процессы. В частности, используемые компанией модули системы позволяют автоматизировать процесс подготовки необходимой кадровой документации и отчётности и дают возможность управлять такими процессами, как набор персонала, его обучение и развитие, планирование преемственности и оценка компетенций. Один из проектов, завершённых в 2019 г., – проект автоматизации Портфолио обучающихся курсов по ОТЭС.

Для достижения целей в области управления персоналом «Сахалин Энерджи» реализует кадровую стратегию посредством



## Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

### ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Соблюдение, поддержка и содействие развитию прав человека
- Удовлетворение потребностей компании в высококвалифицированных кадрах для решения текущих и стратегических задач
- Обеспечение безопасности, охраны труда и здоровья персонала
- Обеспечение гендерного равенства и отсутствия дискриминации во всех аспектах трудовых отношений
- Повышение производительности труда
- Внедрение инновационных решений и цифровизация всех процессов
- Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия (Сахалинская область)

### ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Непрерывное совершенствование кадровой деятельности»
- Программа «Цель ноль»
- Меры по развитию и обучению персонала (оценка компетенций, программы обучения, развития карьеры, кадрового резерва, молодых специалистов, научного потенциала, образовательных грантов и организации производственной и преддипломной практики)
- Система оплаты труда и мотивации персонала
- Система социальных гарантий, льгот и компенсаций
- Меры по обеспечению безопасности и охране труда (обеспечение промышленной безопасности, безопасности дорожного движения и пр.) и охране здоровья персонала (оценка рисков для здоровья, гигиена труда, организация медицинских осмотров, экстренное медицинское реагирование, программы добровольного медицинского страхования и профилактики заболеваний и пр.)
- Проекты цифровой трансформации
- Программы социальных инвестиций (среди прочих ключевых направлений включают такие как безопасность и охрана здоровья, развитие потенциала и пр.)



кадровой политики, которая является целостным стратегически ориентированным набором методов, прогрессивных инструментов и документов, которые регламентируют взаимоотношения между компанией и её работниками, а также позволяют оперативно реагировать на изменяющиеся условия на мировом нефтегазовом рынке и на рынке труда квалифицированных специалистов.

Персонал – главная ценность «Сахалин Энерджи». Руководство компании уверено в том, что все работники должны чувствовать себя вовлечёнными в её деятельность, ощущать поддержку и уважение со стороны работодателя, иметь возможность вносить вклад в развитие компании. Ежегодно уровень вовлечённости персонала измеряется во время опроса мнения работников и рассматривается как один из важнейших показателей удовлетворённости сотрудников работой в компании. По результатам опроса 2019 г., показатель вовлечённости персонала составил 86%. Эти результаты являются лидирующими в отрасли. Работники по-прежнему отмечают высокую степень ответственности компании в области безопасного и качественного ведения работ, охраны труда и окружающей среды, надёжности оборудования и безопасности технологических процессов и готовы рекомендовать компанию как хорошего работодателя.

Основные документы компании в области кадровой политики и охраны труда и здоровья персонала:

- Кодекс деловой этики.
- Политика по правам человека.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Стандарт по обучению и развитию персонала.
- Положение о формировании и подготовке кадрового резерва.
- Положение об оплате труда, премировании, социальных гарантиях и льготах.
- Обязательства и политика в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности.
- Руководство по системе управления вопросами охраны труда, окружающей среды, техники безопасности и социальной ответственности.
- План действий в рамках программы «Цель ноль». Годовой план «Сахалин Энерджи» в сфере охраны труда, здоровья и окружающей среды.

- Стандарты и процедуры компании в области охраны труда, здоровья, безопасности.
- Жизненно важные правила компании.

Компания стремится обеспечивать конкурентоспособность компенсационно-социального пакета с целью привлечения и удержания квалифицированного и перспективного персонала. Компенсации и льготы «Сахалин Энерджи» предназначены для повышения благосостояния и уровня социальной защищённости работников и их семей. Дополнительно к установленным трудовым законодательством РФ гарантиям и льготам «Сахалин Энерджи» предоставляет добровольное медицинское страхование для работников и членов их семей; корпоративную пенсионную программу; страхование от несчастных случаев и болезней и страхование на время путешествий; ипотечную программу и льготы, связанные с обеспечением жильём; льготы в связи с временной нетрудоспособностью; материальную помощь при рождении (усыновлении) ребёнка, а также в сложных жизненных обстоятельствах; льготы в связи с беременностью и родами; организацию спортивных-оздоровительных мероприятий и др.

### РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА И КУЛЬТУРЫ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ «ЦЕЛЬ НОЛЬ»



В 2016 г. была рассмотрена существующая культура безопасности и система управления ОТОС и определены возможности к улучшению. Центральным компонентом системы управления ОТОС стала Программа развития лидерства и культуры охраны труда и безопасности «Цель ноль», ключевой слоган которой – «Без травм. Без утечек» – подтверждает, что безопасность и охрана труда являются вопросами первоочередной важности для компании.

Программа «Цель ноль» представляет качественно новый подход к формированию культуры безопасного поведения на работе и в быту, объединив безопасность и охрану труда сотрудников компании и подрядных организаций. Развивая культуру безопасности, «Сахалин Энерджи», помимо продвижения внутри компании и среди подрядных организаций, активно делится с внешними заинтересованными сторонами лучшими практиками, накопленными за 25 лет реализации проекта «Сахалин-2»: проводит совместные





семинары с СТК «Горный воздух», выездные мероприятия в детских лагерях, семинары для учителей и т.д.

Основные задачи программы:

- исключение серьёзных происшествий и травм;
- акцент на безопасном выполнении капитальных проектов;
- кардинальные изменения в культуре ОТЭС в текущей производственной деятельности;
- развитие сильных сторон деятельности в области ОТЭС, систем, процессов и программ;
- эффективная коммуникация.

В качестве основы для достижения «Цели ноль» было разработано четыре стратегии: персонал, лидерская роль руководства и вовлечённость персонала, источники повышенной опасности, опасные факторы в сфере ОТЭС и меры их контроля.

Для реализации программы выделены основные взаимосвязанные элементы:

- выработка единого видения и понимания концепции «Цель ноль»;
- обучение на всех уровнях компании и подрядных организаций;
- разработка и реализация «дорожных карт успеха»;
- практическая отработка и закрепление лидерских навыков;
- получение обратной связи от коллектива и решение выявленных адаптивных задач, с последующей выработкой мероприятий по улучшению и развитию;
- обмен опытом и лучшими практиками, анализ и пересмотр, при необходимости – корректировка видения.

В рамках программы сформирована организационная структура: руководящий комитет по реализации Стратегии развития лидерства и вовлечённости в сфере ОТЭС и программы «Цель ноль» (высший орган программы) и лидерские команды и/или команды действий «Цель ноль» (на всех объектах компании и в её отдельных подразделениях).

Общий надзор за реализацией программы осуществляет комитет исполнительных директоров.

#### Результаты

С начала реализации программы достигнуты следующие основные результаты (по состоянию на конец 2019 г.):

- Для всех объектов разработаны и реализуются объектовые программы «Цель ноль»;
- Общая численность обученного персонала – 7,5 тыс. работников компании и подрядных организаций;
- Обучение по эффективному наблюдению и вмешательству – 2392 работника компании и подрядных организаций;
- Обучение по процессу управления опасными факторами и их последствиями – 1216 работников компании и подрядных организаций;

- Численность сертифицированных тренеров по вводному курсу «Цель ноль» – 139 чел., по семинару «Управление в стиле «Цель ноль» – 56 чел.;
- 193 визита руководителей различных уровней на производственные объекты компании и подрядных организаций;
- Реализуются активные коммуникационные мероприятия: специальный раздел Программы на внутреннем сайте компании, справочные руководства и брошюры, ежемесячный бюллетень по охране труда и пр.;
- Результаты опроса персонала, проведённого в рамках выполнения Программы в 2019 г, демонстрируют высокую приверженность «Цели ноль». В частности, на ряд ключевых вопросов были получены следующие ответы:
  - «Я осознаю свою роль в обеспечении охраны труда» – 97 % респондентов;
  - «Я не боюсь и не стесняюсь сообщать о выявленных мною проблемах в сфере охраны труда» – 95 %;
  - «Я всегда последовательно придерживаюсь принципов программы «Цель ноль», находясь дома либо вне рабочего места» – 91 %.

В 2018 г. на Всероссийской неделе охраны труда в Сочи Минтруд России представил национальную стратегию Vision Zero, или «нулевой травматизм» (Минтруд России – официальный партнёр глобальной кампании Концепции «нулевого травматизма», которая была запущена в Сингапуре 4.09.2017 г. на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда), что подчёркивает важность такого рода программ.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Компания предоставляет равные возможности всем претендентам на рабочие места и работникам в соответствии с чётко сформулированными и общепринятыми правилами приёма на работу и нормирования труда и не допускает никакой дискриминации во всех аспектах трудовых отношений, включая подбор, отбор, наём, оценку, продвижение, обучение, поддержание дисциплины, развитие и обучение, выплату компенсаций и расторжение трудовых договоров.

За последние 2 года в корпоративную культуру компании внедрена очень важная часть – непрерывное совершенствование всех процессов деятельности, что стало генеральной линией развития «Сахалин Энерджи». В компании создали уникальную среду, где практикуется привлечение всех работников к постоянному поиску более эффективных методов работы без снижения показателей эффективности и надёжности. Кадровый директорат стал одним из локомотивов этой стратегии по совершенствованию

деятельности компании. Для того чтобы на собственном примере показать, как и для чего улучшать кадровые процессы, была создана дорожная карта проектов по улучшению, которые затрагивают все кадровые подразделения и всех работников компании.

#### **Задачи проекта**

- Становление HR-функции как стратегического бизнес-партнёра, улучшение имиджа HR-функции.
- Построение простых, понятных и прозрачных кадровых процессов, которые экономят время и трудозатраты работников компании, автоматизация и цифровизация процессов.
- Сокращение расходов компании за счёт эффективного функционирования кадрового блока.
- Создание общего пространства для работы, в котором реализуется творческий потенциал и высвобождается креативная энергия.
- Предоставление прямой возможности бизнес-подразделениям и каждому работнику влиять на пересмотр процессов и вносить предложения на рассмотрение.

#### **Реализация проекта**

Проект предполагает полномасштабное дальнейшее развитие кадровой стратегии «Сахалин Энерджи» и её непрерывное совершенствование. В рамках общей стратегии компании Кадровый директорат создал дорожную карту проектов, которые затем были объединены в одну консолидированную программу на несколько лет. Движение по дорожной карте непрерывного совершенствования кадровой деятельности предусматривает, что все HR-функции управляют собственным набором проектов наряду с поддержанием ежедневной операционной деятельности.

Каждая отдельная инициатива и проект проходит проверку на предмет оценки стоимости, эффективности и пользы для бизнеса. Кроме того, все проекты и инициативы регистрируются на общем корпоративном электронном портале непрерывного совершенствования (CI Wiki), что позволяет любому работнику оценить инициативу, задать вопрос, предложить свой способ решения, оставить любой комментарий и получить ответ от инициатора проекта.

Проект ориентирован на всех сотрудников и членов их семей, потенциальных сотрудников, деловых партнёров компании, а также местных жителей.

#### **Компоненты проекта:**

- обучение и развитие;
- рекрутмент;
- управление талантами;

- документооборот и отчётность;
- оплата труда и вознаграждения;
- организационное развитие и планирование.

#### **Результаты**

- На 30 % сокращены временные затраты и на 50 % – финансовые затраты за счёт автоматизации курсов на цифровых платформах.
- Автоматизация обучающих курсов по ОТОС: автоматизировано 88 обязательных курсов (100 % курсов) в соответствии с требованиями законодательства РФ.
- Создан инструмент Портфолио профессионального обучения для удобства планирования обучения работников.
- Количество наймов местного населения увеличилось на 20 %;
- Количество закрытых вакансий через кадровые агентства сократилось до 10 % от общего количества.
- Увеличение показателя заполнения вакансий внутренними кандидатами до 80 %.

## **ПОДГОТОВКА СТАЖЁРОВ**

Проект «Сахалин-2» во многом считается уникальным: инновационные технологии разработки и добычи углеводородов на шельфе острова, стационарные морские нефтегазодобывающие платформы, создание полномасштабной инфраструктуры под цели проекта, первый в России завод по сжижению природного газа, новейшее техническое и технологическое оборудование. Впрочем, и вызовы, которые стоят перед компанией, тоже можно назвать уникальными: это географическое положение – островной регион, удалённый от промышленных и научно-культурных, образовательных центров страны, сложнейшие климатические условия, ограниченные возможности в получении технического профессионального образования, значительный отток трудоспособного населения в материковую часть России и, как следствие, дефицит квалифицированных кадров на местном рынке труда.

Ещё в период первой фазы проекта «Сахалин-2» компания поставила перед собой задачу обеспечить производственные объекты: завод по сжижению природного газа (далее СПГ), объединённый береговой технологический комплекс (далее ОБТК) и морские нефтегазодобывающие платформы квалифицированными рабочими кадрами по профильным для компании профессиям:

- оператор технологических установок;
- оператор по добыче нефти и газа;
- слесарь по ремонту технологического оборудования;





- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- слесарь по КИПиА.

Для этой цели была разработана и внедрена Программа подготовки стажёров (далее – Программа) – будущих рабочих производственных объектов компании. В октябре 2003 г. первая группа стажёров приступила к обучению.

Программа ориентирована на профессиональное развитие и дальнейшее трудоустройство молодых жителей Сахалинской области, имеющих профильные для компании рабочие профессии. Участниками программы являются в основном выпускники учреждений среднего профессионального образования Сахалина.

Развитие практических навыков и получение производственного опыта являются ключевыми компонентами технической подготовки стажёров. Занятия по отработке навыков обеспечивают необходимый уровень усвоения материала. В процессе обучения активно используются различные методы, в частности:

- привлечение стажёров к подготовке проектов;
- привлечение стажёров к самостоятельной разработке и проведению презентаций;
- моделирование различных производственных ситуаций и их последующий анализ.

Большое внимание на всех этапах Программы подготовки стажёров уделяется вопросам производственной и индивидуальной безопасности при выполнении различных видов работ и воспитанию культуры безопасности.

Программа состоит из двух частей.

Продолжительность первой части программы – 14 месяцев, она включает:

- модуль английского языка – интенсивную подготовку с элементами общеразговорного и технического английского языка;
- модули технического обучения (9 месяцев), включающие теоретическую и практическую подготовку по техническим дисциплинам, обучение SAP, ISSOW, подготовку на тренажёрах технологического процесса, работу с учебным оборудованием в классах и мастерских и пр.

Продолжительность второй части составляет 18 месяцев, в течение которых ведётся обучение на рабочем месте в составе смены или на закреплённом рабочем участке.

#### Результаты

- С 2003 г. в Программе приняли участие 304 чел., включая 45 чел. на конец 2019 г.
- Выпускники Программы востребованы на всех производственных объектах. На конец 2019 г. 217 выпускников Программы работают в компании.
- В условиях работы на производстве выпускники Программы демонстрируют высокий уровень знаний и навыков, приобретённых в ходе обучения, устойчивую мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию, приверженность принципам культуры безопасности на производстве.
- Работники из числа бывших стажёров уже сейчас формируют основной костяк рабочего коллектива ПК «Пригородное», включая завод СПГ – 122 чел. (34 % персонала объекта), представляют значительное число работников в составе рабочих смен ОБТК – 25 чел. (13 % персонала объекта) и морских платформ – 42 чел. (14 % персонала объектов).
- Выпускники программы успешно строят карьеру в компании, получают высшее образование, непрерывно совершенствуют свои профессиональные знания и навыки, тем самым обеспечивая карьерный рост за пределами категории рабочих, занимая должности руководителей и специалистов высокого уровня.
- Благодаря Программе подготовки стажёров компании удалось реализовать стратегическую задачу по обеспечению внутреннего резерва кадров рабочих профессий из числа сахалинцев.



## РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

На Сахалине проживают около 4 тыс. представителей коренных малочисленных народов Севера (КМНС) (около 0,7 % населения острова), относящихся к четырём основным этническим группам: нивхи, уйльта, эвенки и нанайцы. На протяжении последних нескольких десятилетий места традиционного проживания КМНС Сахалинской области являются территориями достаточно интенсивного промышленного освоения.

Согласно Политике по правам человека компании, первоочередное значение придаётся вопросам, связанным с уязвимыми группами населения, к которым относятся, в частности, коренные народы. Компания взяла на себя обязательство уважать права коренного населения, уделяя особое внимание предотвращению и (или) минимизации любого возможного негативного воздействия, культуре коренных народов, особенностям уклада жизни, обычаям, участию в экономическом развитии и жизнедеятельности.

Компания взаимодействует с коренными народами с момента своего основания: осуществлялась финансовая поддержка инициатив, заявляемых различными организациями КМНС, проводились встречи с КМНС в связи с проектом «Сахалин-2» и оценкой воздействия на социальную сферу и пр.

С 2006 г. основной программой взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера является «План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области» («План содействия», или План). План реализуется по принципу партнёрства между бизнесом («Сахалин Энерджи»), обществом (Региональный совет уполномоченных представителей коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области) и власти (Правительство Сахалинской области). Развитие потенциала сахалинских КМНС – одно из направлений, которому партнёры Плана уделяют особое внимание. В основе компонента – обучающие семинары, конференции, индивидуальные и групповые консультации, участие представителей КМНС в региональных и федеральных мероприятиях и пр., а также поддержка студентов из числа коренных народов.

Целевой аудиторией «Плана содействия» являются КМНС Сахалинской области, общественные организации, родовые общины и хозяйства КМНС. Общественные организации и учреждения, занимающиеся сохранением культуры и традиций КМНС, также могут получить поддержку в рамках реализации «Плана содействия».

В рамках Плана реализуются два ключевых направления:

- Программа поддержки традиционной экономической деятельности (ППТЭД);
- Фонд социального развития (ФСР).

Программа поддержки традиционной экономической деятельности разработана для содействия решению вопросов развития

экономической деятельности и трудоустройства представителей коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области.

Представители коренного населения подчёркивают важность традиционных видов природопользования (оленоводство, рыболовство, собирательство дикоросов, художественные промыслы) для сохранения своего культурного наследия. Данное направление поддерживает желание предпринимателей из числа коренных народов развивать свою экономическую деятельность, в первую очередь на благо коренного сообщества, но в то же время программа направлена на постепенное создание возможностей для предпринимателей из числа КМНС стать более конкурентоспособными.

Средства по данному направлению выделяются на реализацию бизнес-планов, грантов в поддержку самообеспечения представителей КМНС, занимающихся традиционными хозяйственными видами деятельности, а также на развитие экономического потенциала КМНС в осуществлении традиционной деятельности. Участники ППТЭД говорят об успехах в развитии материальной базы родовых и семейных хозяйств, что программа позволяет не только обеспечивать себя жизненно важными продуктами питания, но и помогать соседям, родственникам, малообеспеченному населению, пенсионерам, а в направлении бизнес-планирования – создавать дополнительный потенциал для дальнейшего получения доходов.

Программа Фонда социального развития разработана с целью содействовать решению социально значимых проблем сообществ или отдельных социальных групп КМНС.

Одной из задач программы является обучение квалифицированных специалистов из числа КМНС Сахалинской области – ежегодно в среднем 50 студентов учреждений высшего, среднего специального, начального (профессионального) образования получают поддержку по образовательной программе.

Помимо образовательных программ, направленных на развитие потенциала КМНС, реализуемых в рамках «Плана содействия», компания ежегодно организует дополнительные обучающие тренинги для развития потенциала КМНС в целом и для участия в «Плане содействия», такие как «Социальное проектирование и оценка проектов», «Эффективные механизмы реализации социальной программы», «Эффективное деловое общение», «Развитие экологического и этнотуризма на Сахалине», «Секреты

учёта и отчётности в НКО», правовой семинар, семинар по бизнес-планированию и др. По мнению организаторов и участников таких мероприятий, они позволяют не только получить новые знания и навыки, но и дают возможность обмениваться опытом по пройденным темам и, таким образом, находить более эффективные способы решения актуальных вопросов.

#### **Результаты**

- В целом за время работы Плана «Сахалин Энерджи» профинансировала более 750 проектов в сфере развития потенциала, образования, охраны здоровья, сохранения и изучения языков коренных народов, поддержки их национальных хозяйств и сохранения традиционной культуры. Это проекты, разработанные общественными организациями коренных этносов Сахалина, представителями КМНС, родовыми хозяйствами и общинами, а также выбранные самими коренными народами.
- Партнёры Плана добились успеха в принципиально новой стратегии взаимодействия и продемонстрировали, что бизнес может продуктивно взаимодействовать с коренными народами и соблюдать принцип свободного, предварительного и осознанного согласия, содержащийся в Декларации ООН о правах коренных народов.
- Для решения общественно значимых проблем КМНС и укрепления межэтнических отношений при поддержке программы созданы пять некоммерческих организаций коренных этносов.
- Положительное влияние на экономическое положение коренных народов, доступность образования, поддержка традиционных видов хозяйственной деятельности путём закупки оборудования и стимулирования родовых хозяйств и общин, расширение возможностей трудоустройства.
- Повышение мотивации к более активному движению в направлении общинного самоуправления.
- Сахалинский опыт, накопленный при реализации «Плана содействия», признан лучшей практикой на федеральном и международном уровнях; получил высокую оценку российских и международных экспертов, в том числе участников Корпоративного форума по устойчивому развитию Рио +20, Форума ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, Постоянного форума ООН по вопросам коренных народов, Международной финансовой корпорации и Всемирного банка. ■



## **Общественное признание**

- В списке лидеров индексов РСПП по устойчивому развитию: «Вектор устойчивого развития» и «Ответственность и открытость» (2009–2019 гг.).
- В числе лидеров общероссийского рэнкинга «Лидеры корпоративной благотворительности» (2009–2019 гг.). Победитель номинаций: «Лучшая программа, способствующая реализации ЦУР ООН – 2030»; «Лучший грантовый партнёр»; «Лучшая программа, раскрывающая политику и принципы корпоративных социальных инвестиций в территориях»; «Лучшая программа, реализованная в партнёрстве с другим бизнесом» (2018 г.).
- Победитель премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России» (2017–2019 гг.).
- Гран-при «За эффективную практику устойчивого развития» (2018 г.) и победитель в номинации «За развитие кадрового потенциала» Всероссийского конкурса, РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» (2019 г.). Победитель в номинации «Развитие трудового и личностного потенциала работников» конкурса Министерства энергетики России на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2019 г.).
- Победитель в номинации «Организация медицинской помощи на производственных объектах. Реализация мероприятий в области развития промышленной медицины» конкурса Министерства энергетики России на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2019 г.).
- Победитель в номинации по информационному сопровождению (программа «Цель ноль») российского конкурса PR-проектов «КонТЭКст» (2019 г.).
- «Сахалин Энерджи» признана компанией Global Compact LEAD за проявление постоянной приверженности Глобальному договору Организации Объединённых Наций (UN Global Compact/ГД ООН) и его 10 принципам ответственного бизнеса (2011–2019 гг.).
- Финалист в номинации «Преобразования в сфере добычи» международной премии в области энергетики Platts Global Energy Awards (2019 г.).
- Лауреат в номинации «Лучшая инновационная компания ТЭК» национальной отраслевой премии «Путь инноваций» (2019 г.).
- Благодарственное письмо «За большой вклад в дело защиты прав и свобод человека, гражданина» Федерального уполномоченного по правам человека Т. Н. Москальковой (2018 г.).