



**Заявление компании  
«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»  
о применении ISO 26000:2010  
«Руководство по социальной ответственности»**

2019 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ ГЛАВНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА.....	2
1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ.....	3
1.1    Характеристика операций и масштаба компании .....	3
1.2    Миссия, видение, ценности, принципы и этические стандарты компании .....	5
2. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ».....	7
2.1.    Основные социальные, экологические и экономические аспекты деятельности компании и результативность компании в области социальной ответственности .....	8
2.2.    Взаимодействие с заинтересованными сторонами, их озабоченность, относящаяся к социальной ответственности .....	10
2.3.    Структура и характер принятия решения в компании.....	12
2.4.    Организации, кодексы в сфере социальной ответственности, в которых компания участвует. Экономические, экологические и социальные хартии, принципы, стандарты или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает .....	14

## ОБРАЩЕНИЕ ГЛАВНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Уважаемые коллеги,

«Сахалин Энерджи» завершила процесс самооценки применения стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».

Этот процесс прошел в компании уже в третий раз. В ходе данной самооценки особое внимание уделялось тем документам и процессам, которые вступили в силу после окончания предыдущей самооценки.

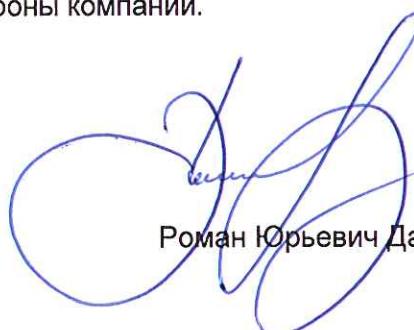
По результатам самооценки, компания заявляет о применении в своей деятельности принципов социальной ответственности, обозначенных стандартом ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности».

Компания гарантирует, что будет применять данный стандарт на постоянной основе и самостоятельно оценивать его применение не реже одного раза в три года.

Настоящее заявление содержит информацию об основных политиках, процедурах и деловых практиках «Сахалин Энерджи», на основании которых компания делает данное заявление, включая:

- Общую информацию о компании.
- Определение границ самооценки.
- Применение основных терминов и определений, принципов и тем социальной ответственности, определяемых ISO 26000.
- Базовые практики в сфере социальной ответственности: признание социальной ответственности и взаимодействие с заинтересованными сторонами.
- Сводную таблицу результатов оценки интеграции положений ISO 26000 в практику компании в сфере социальной ответственности.
- Приложение 1: Интеграция социальной ответственности в деятельность компании по основным положениям семи тем социальной ответственности.
- Приложение 2: Полезные ссылки.

Заявление публикуется на интернет-сайте компании. Его целевой аудиторией являются как внутренние, так и внешние заинтересованные стороны компании.



Роман Юрьевич Дашков

## **1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О КОМПАНИИ**

### **1.1 ХАРАКТЕРИСТИКА ОПЕРАЦИЙ И МАСШТАБА КОМПАНИИ**

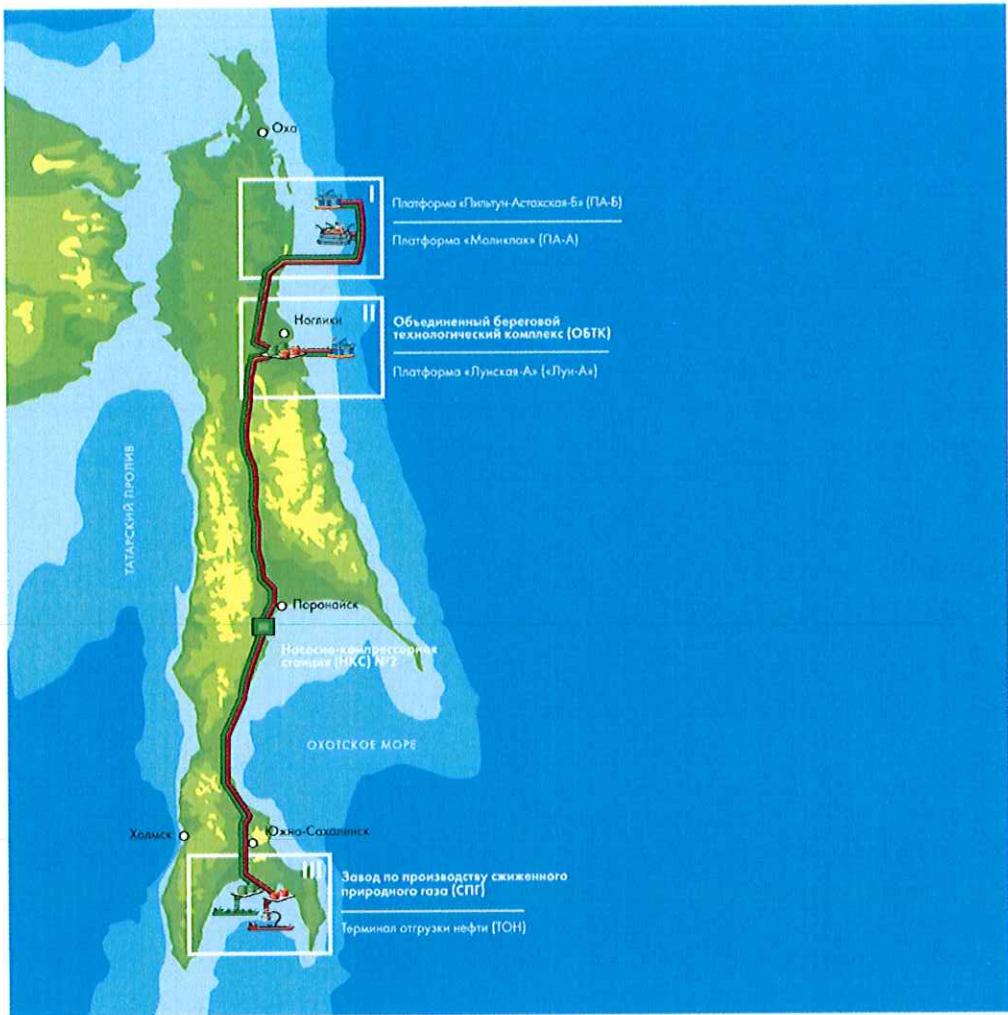
Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.» («Сахалин Энерджи» или компания) образована в 1994 г. с целью разработки Пильтун-Астохского и Лунского нефтегазовых месторождений в Охотском море близ острова Сахалин.

Работа «Сахалин Энерджи» ведется в соответствии с Соглашением о разделе продукции (СРП) по проекту «Сахалин-2», подписанному между компанией и Российской Федерацией, представленной Правительством России и администрацией Сахалинской области (в настоящее время — правительство Сахалинской области).

Акционерами компании через свои дочерние структуры являются ПАО «Газпром» (50% плюс одна акция), англо-голландский концерн «Шелл» (27,5% минус одна акция), японские группы «Мицуи» (12,5% акций) и «Мицубиси» (10% акций).

В рамках освоения месторождений компания построила масштабную инфраструктуру для добычи, транспортировки, переработки и последующей реализации углеводородов. Эта инфраструктура включает три стационарные морские платформы, морскую и наземную трубопроводные системы, объединенный береговой технологический комплекс, две насосно-компрессорные станции, терминал отгрузки нефти с выносным причальным устройством, завод по производству сжиженного природного газа (СПГ), узлы отбора и учета газа (см. рис. 1). Это один из самых технически сложных проектов, осуществленных за последние десятилетия мировой нефтегазовой индустрией.

Благодаря компании Россия стала одним из ключевых игроков на перспективном рынке Азиатско-Тихоокеанского региона.



**Рис. 1. Объекты проекта «Сахалин-2»**

По состоянию на 31 декабря 2018 г. списочная численность работников компании составила 2298 человек, из них российского персонала — 2134 человека, что составляет 93%. «Сахалин Энерджи» осуществляет деятельность преимущественно на территории Сахалинской области РФ. Количество работников, занятых в данном регионе, составило 2274 человека, занятых в московском представительстве — 24 человека.

Компания стремится максимально привлекать российских граждан, преимущественно жителей Сахалинской области, к работам в рамках проекта «Сахалин-2». Такой подход определяется кадровой политикой компании и соответствует условиям СРП проекта. По состоянию на конец 2018 г. 1243 человека, или 58% персонала, являлись жителями Сахалинской области.

Структура персонала обусловлена спецификой деятельности компании: 87% — руководители, специалисты и служащие; примерно 61% — работники офисов; остальные заняты на производственных объектах проекта.

По состоянию на конец 2018 г. 28% работников компании привлекались к работам вахтовым методом и проживали в гостиницах и вахтовых поселках, обустроенных в соответствии с нормами российского законодательства и лучшими международными практиками.

Из числа российского персонала руководящие должности занимают 438 работников, из них 223 жителя Сахалинской области. С целью увеличения доли российских граждан, занимающих руководящие должности, компания повышает квалификацию, поощряет развитие и продвижение уже принятых российских работников, а также активно привлекает новых

квалифицированных российских специалистов. Реализация Программы подготовки стажеров, а также формирование и развитие кадрового резерва позволяют обеспечивать потребность компании в младшем техническом персонале посредством приема на работу стажеров.

Численность женщин среди работников составляет более 28% (637 человек по состоянию на конец 2018 г.). Из них 90 человек занимают руководящие должности, что соответствует примерно 18% руководящего состава.

## **1.2 МИССИЯ, ВИДЕНИЕ, ЦЕННОСТИ, ПРИНЦИПЫ И ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ КОМПАНИИ**

«Сахалин Энерджи» осуществляет деятельность, руководствуясь рядом общих принципов. Эти принципы основываются на таких ценностях, как честность, добросовестность, уважение к людям и забота о них, индивидуальная ответственность и профессионализм, постоянная оптимизация деятельности и работа в команде, и характеризуются ответственностью перед акционерами, Российской стороной, покупателями, сотрудниками компании, деловыми партнерами — всеми, с кем компания поддерживает деловые отношения, а также в целом перед обществом.

**Видение:** Быть ведущим источником энергии для Азиатско-Тихоокеанского региона.

**Миссия:** Компания «Сахалин Энерджи» стремится быть ведущим производителем энергоресурсов на мировом рынке. Мы строим свою деятельность на основе эффективного, надежного и безопасного производства, ответственного отношения к социальным и экологическим проблемам.

Общие принципы деятельности охватывают сферы экономики, конкуренции, честности в деловой деятельности, политической деятельности, охраны здоровья, труда, окружающей среды и техники безопасности, взаимодействия с местным населением, а также информирования и взаимодействия с заинтересованными сторонами. Полный текст документа доступен на официальном сайте компании ([www.sakhalinenergy.ru](http://www.sakhalinenergy.ru)).

В своей деятельности «Сахалин Энерджи» придерживается следующих ключевых принципов корпоративной социальной ответственности (КСО):

- соблюдение и уважение прав человека;
- подотчетность;
- прозрачность;
- этичное поведение;
- уважение интересов заинтересованных сторон;
- верховенство закона;
- соблюдение международно признанных норм поведения.

Компания применяет структурированный, системный подход к управлению вопросами КСО. Он опирается на целый ряд корпоративных документов, базовые из которых перечислены в таблице ниже.

Название документа	Основные положения
Кодекс деловой этики	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определяет основные правила, стандарты и нормы поведения, необходимые для соблюдения Положения об общих принципах деятельности.</li> <li>- Регламентирует требования и руководства по ряду рисков, изложенные, насколько это возможно, четко, кратко и последовательно в одном корпоративном документе, включая такие направления как: <ul style="list-style-type: none"> <li>- люди и уважение прав человека (права человека, равные возможности, недопустимость преследования, работа в населенных пунктах);</li> <li>- охрана труда, окружающей среды, техника безопасности и социальная деятельность;</li> <li>- личная сознательность и честность в деловой деятельности (противодействие взяточничеству и коррупции, конфликт интересов, подарки и знаки внимания, контроль инсайдерской информации, политическая деятельность и выплаты в пользу политических партий, отмывание денег);</li> <li>- национальная и международная торговля (антимонопольное законодательство, экспортный и импортный контроль, санкции);</li> <li>- защита информации и активов (защита активов, интеллектуальная собственность, использование информационных технологий, конфиденциальность и защита данных, управление документацией);</li> <li>- обмен информацией (деловое общение, информирование общественности).</li> </ul> </li> </ul>
Политика устойчивого развития	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определяет подход компании к устойчивому развитию и корпоративной социальной ответственности (УР и КСО) как необходимым компонентам хозяйственной деятельности и стратегического развития «Сахалин Энерджи».</li> <li>- Описывает принципы, политику и обязательства компании по содействию устойчивому развитию.</li> <li>- Политика устойчивого развития включает следующие ключевые положения: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Компания ведет свою хозяйственную деятельность с максимальной ответственностью и эффективностью в целях стабильной реализации проекта, обеспечивающего максимальные выгоды Российской Федерации, населению острова Сахалин и акционерам компании.</li> <li>- Компания вносит свой вклад в решение настоящих и будущих социальных проблем острова Сахалин, сохраняя баланс между экономическим развитием, охраной окружающей среды и социальной ответственностью, с учетом культурного многообразия.</li> <li>- Компания взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами в поиске путей содействия полноценному и долгосрочному экономическому, экологическому и социальному развитию Сахалинской области.</li> </ul> </li> </ul>
Политика по правам человека	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определяет подходы и принципы компании по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека, а также рассмотрены вопросы управления рисками, связанными с фактическими или потенциальными нарушениями прав человека в результате деятельности компании.</li> <li>- Направлена на соответствие самым высоким международным стандартам по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека на всех этапах осуществления производственно-хозяйственной деятельности.</li> <li>- Во всех сферах своего влияния и деятельности компания «Сахалин Энерджи» стремится выявлять, оценивать и управлять рисками в</li> </ul>

Название документа	Основные положения
	<p>области прав человека и их последствиями в соответствии с Политикой в следующих областях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отношения с персоналом;</li> <li>– работа с местным населением;</li> <li>– деловые партнеры;</li> <li>– безопасность.</li> </ul>
<b>Обязательства и политика в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Включают в себя обязательства не причинять вред людям, охранять окружающую среду, информировать общественность о деятельности компании, и являются основой для системы управления в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности (ОТОС и СД).</li> <li>– А именно: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Следовать принципу ненанесения вреда людям.</li> <li>– Охранять окружающую среду.</li> <li>– Проявлять уважение к людям, сохранять добрососедские отношения и вносить свой вклад в сообщества, рядом с которыми мы ведем свою деятельность.</li> <li>– Эффективно использовать материалы и энергию при производстве продукции и предоставлении услуг.</li> <li>– Осуществлять разработку энергетических ресурсов, производство продукции и оказание услуг в соответствии с вышеуказанными принципами.</li> <li>– Работать над предотвращением и снижением всех негативных, в сфере ОТОС и СД, воздействий вследствие нашей производственной деятельности.</li> <li>– Информировать общественность о деятельности компании.</li> <li>– Активно содействовать применению передовых методов и технологий в нефтегазовой отрасли.</li> <li>– Придавать вопросам ОТОС и СД такое же значение, как и другим главным аспектам деятельности компании.</li> <li>– Содействовать созданию такой корпоративной культуры, при которой все сотрудники компании будут разделять данные обязательства.</li> </ul> </li> </ul>

Существенную часть требований и принципов деятельности из этих документов компания распространяет на своих поставщиков и подрядчиков. Помимо включения специальных положений в контракты компания организует тренинги и семинары для более эффективного внедрения таких принципов в практику подрядчиков и обеспечения действенного контроля за их соблюдением.

Оценка направлений и показателей КСО регулярно проводится уполномоченным персоналом и высшим руководством компании в рамках системы внутреннего контроля и аудита, а также кредиторами, их консультантами и независимыми проверяющими путем осуществления внешней профессиональной экспертизы. Помимо этого, оценка формируется при взаимодействии с заинтересованными сторонами в ходе общественных консультаций, семинаров и тематических встреч, опросов; консультаций в информационных центрах, созданных компанией повсеместно на Сахалине; рассмотрения жалоб в рамках налаженной системы и пр.

## 2. КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ»

## **2.1. ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ, ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ КОМПАНИИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Наряду с выполнением производственных задач приоритетными направлениями работы компании являются безопасность, социальные, экологические и экономические аспекты деятельности и результативность компании в области социальной ответственности.

Значение проекта «Сахалин-2» для Российской Федерации и Сахалинской области (примечание: данные приводятся на конец 2018 г.):

- За время реализации проекта поступления в адрес Российской Федерации от деятельности «Сахалин Энерджи» составили 25,1 млрд долл. США, в т. ч. в бюджет Сахалинской области перечислено более 9,5 млрд долл. США.
- Стоимость контрактов с российскими предприятиями и организациями составила 25,7 млрд долл. США.
- Россия получила опыт реализации сложных высокотехнологичных проектов в удаленных районах и суровых климатических условиях.
- Осуществлена масштабная модернизация инфраструктуры острова Сахалин.
- Выросли уровень занятости населения (как прямой, так и косвенной) и уровень квалификации рабочей силы.
- Вырос уровень жизни и доходов населения.
- Сахалинские компании принимают активное участие в реализации проекта «Сахалин-2» в качестве подрядчиков и субподрядчиков
- На территории области реализуется множество социальных и общественных инициатив при поддержке компании.

Более подробную информацию об экономических аспектах деятельности и ее результативностисмотрите в отчетах компании об устойчивом развитии (например, Отчет об устойчивом развитии за 2018 год, раздел 6 «Управление экономическим воздействием»).

Компания добилась впечатляющих результатов в области предотвращения загрязнения окружающей среды.

В 2018 году «Сахалин Энерджи» вновь заняла первое место по итогам ежегодного рейтинга экологической ответственности нефтегазовых компаний России, проводимого Всемирным фондом дикой природы (WWF) России и консультативно-аналитической группой в области ТЭК «КРЕОН» в партнерстве с Национальным рейтинговым агентством и Проектом ПРООН / ГЭФ / Минприроды России «Задачи сохранения биоразнообразия в политике и программах развития энергетического сектора России».

Большое значение в системе управления охраной окружающей среды придается организации и осуществлению производственного экологического контроля, мониторинга состояния окружающей среды и сохранению биоразнообразия.

Как и в предыдущие годы, в 2018 г. «Сахалин Энерджи» совместно с оператором проекта «Сахалин-1» компанией Exxon Neftegas Limited продолжила реализацию комплексной программы мониторинга серых китов у северо-восточного побережья острова Сахалин.

Более подробную информацию об экологических аспектах и аспектах охраны труда и здоровья персонала и их результативности смотрите в отчетах компании об устойчивом развитии (например, Отчет об устойчивом развитии за 2018 год, раздел 8 «Управление экологическим воздействием», п. 9.2 «Безопасность и охрана труда персонала», п. 9.3 «Охрана здоровья персонала»).

Кадровый директорат обеспечивает потребности компании в человеческих ресурсах, включая подготовку организационных изменений для будущих крупномасштабных проектов, посредством развития и удержания персонала, привлечения квалифицированных работников из компаний-

акционеров, с внешнего рынка труда, руководствуясь следующими стратегическими приоритетами:

- привлечение, наем и удержание наиболее талантливых на мировом энергетическом рынке работников с опорой на внутренний кадровый резерв и экспертизу компаний-акционеров;
- инвестиции в профессиональное и личностное развитие российских специалистов с целью удержания персонала и формирования кадрового резерва для ключевых руководящих и инженерных должностей;
- обеспечение привлекательного и конкурентоспособного компенсационного пакета;
- внедрение простых и понятных кадровых процессов при помощи методологий бережливого производства и высококачественных информационных систем управления персоналом;
- развитие эффективной среды совместной работы между работниками в офисах и на объектах компании.

По результатам опроса мнения работников в 2018 году показатель вовлеченности персонала составил 85%. Результаты опроса за 2018 год являются лидирующими в отрасли и превосходят результаты других российских компаний. Работники по-прежнему отмечают высокую степень ответственности компании в области безопасного и качественного ведения работ, охраны труда и окружающей среды, надежности оборудования и безопасности технологических процессов и готовы рекомендовать компанию как хорошего работодателя.

Более подробную информацию об управлении и развитии персонала и их результативности смотрите в отчетах компании об устойчивом развитии (например, Отчет об устойчивом развитии за 2018 год, раздел 9.1 «Персонал: управление и развитие»).

С момента своего создания в 1994 г. компания уделяет большое внимание реализации на территории Сахалинской области социально значимых программ. Масштабные и последовательные инвестиции в социальную сферу и долгосрочная политика, направленная на решение общественно значимых задач, отвечают принципам устойчивого развития, которых придерживается компания. «Сахалин Энерджи» проводит политику на основе взаимных вложений ресурсов и обоюдной выгоды заинтересованных сторон.

В 2018 г. общий объем инвестиций компании в реализацию внешних социальных программ на территории Сахалинской области составил около 72 млн рублей.

В соответствии со Стратегией в области социальных инвестиций компания реализует проекты, которые:

- разработаны на основе консультаций с общественностью и соответствуют выявленным потребностям сообществ, затронутых деятельностью компании;
- относятся к вопросам, влияющим на репутацию компании;
- могут не иметь непосредственного отношения к деятельности компании, однако способствуют экономическому, экологическому и социальному развитию острова Сахалин;
- способствуют устойчивому социально-экономическому и экологическому развитию региона и демонстрируют заинтересованным сторонам выполнение обязательств «Сахалин Энерджи» в области устойчивого развития.

Программы социальных инвестиций связаны с долгосрочными целями «Сахалин Энерджи» в регионе осуществления деятельности — на острове Сахалин.

Акцент делается на реализацию стратегических долгосрочных партнерских проектов с участием внешних заинтересованных сторон, применение различных механизмов и технологий реализации социальных программ, в т. ч. конкурсного распределения средств. Для принятия решений в рамках реализации ключевых программ сформированы управляющие органы и экспертные советы — коллегиальные координирующие и совещательные органы, в состав которых входят представители компании, партнеров, члены общественных объединений, действующих на территории присутствия компании.

Стремясь к долгосрочным социальным изменениям в регионе, компания реализует проекты в рамках ключевых направлений, которые определены в ходе консультаций с общественностью. Это:

- охрана окружающей среды и биоразнообразия;
- безопасность;
- образование;
- культура и искусство;
- охрана здоровья;
- содействие развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области.

Более подробную информацию о социальных программах и проектах компании на территории Сахалинской области и их результативностисмотрите в отчетах компании об устойчивом развитии (например, Отчет об устойчивом развитии за 2018 год, раздел 9.5 «Социальные инвестиции и вклад в устойчивое развитие территории присутствия»).

В конце 2015 г. в компании была инициирована работа над изучением Целей в области устойчивого развития (ЦУР), и определением вклада «Сахалин Энерджи» в их достижение. Анализ показал, что существующие процессы, программы и практики компании в области устойчивого развития содействуют достижению большинства ЦУР и их задачам.

Впоследствии обязательство компании содействовать достижению ЦУР было включено в корпоративную Политику устойчивого развития (ревизия 2016 г.).

С 2016 г. вопросы ЦУР входят в повестку диалогов с внешними заинтересованными сторонами в рамках подготовки отчетов об устойчивом развитии и обсуждений с персоналом компании.

Компания приняла решение включать информацию о своем вкладе в достижение ЦУР в ежегодные отчеты об устойчивом развитии «Сахалин Энерджи» (начиная с отчета за 2016 г. и далее как минимум до 2030 г.), а также в годовую отчетность компании как участника Глобального договора ООН (Сообщение о достигнутом прогрессе).

## **2.2. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ, ИХ ОЗАБОЧЕННОСТЬ, ОТНОСЯЩАЯСЯ К СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Считая регулярное и конструктивное взаимодействие с широкой общественностью вообще и основными заинтересованными сторонами в частности важной составляющей успешной деятельности, «Сахалин Энерджи» информирует общественность о своей работе и планах и проводит консультации с заинтересованными сторонами с начала реализации проекта.

Под заинтересованными сторонами компания понимает организации, компании, лица или группы лиц, у которых есть интересы, связанные с компанией и ее проектом, т. е. тех, кто испытывает влияние со стороны компании или может повлиять на ее деятельность.

Компания работает с кругом заинтересованных сторон, к которому относятся следующие основные группы: акционеры, персонал, кредиторы, органы власти, покупатели, поставщики и подрядчики, население, заинтересованные стороны в Японии, международные организации, общественные и другие некоммерческие/неправительственные организации, СМИ и др.



**Рис. 2. Заинтересованные стороны компании**

Основой взаимодействия «Сахалин Энерджи» и заинтересованных сторон являются обязательства компании, закрепленные основными документами, в числе которых:

- Кодекс деловой этики, включая Положение об общих принципах деятельности;
- Политика устойчивого развития;
- Политика по правам человека;
- Обязательства и политика в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности;
- Стандарт управления вопросами социальной деятельности (приложение «Проведение информационных кампаний и консультаций с общественностью»);
- План проведения информационных кампаний и консультаций с общественностью (обновляется ежегодно).

Эти документы определяют стратегию, принципы, процесс, механизмы и инструменты взаимодействия и доступны для широкой общественности.



**Рис. 3. Процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами**

Более подробную информацию об аспектах взаимодействия с заинтересованными сторонами, их озабоченности, относящейся к социальной ответственности, и их результативностисмотрите в отчетах компании об устойчивом развитии и отчетах о проведении информационных кампаний и консультаций с общественностью (например, Отчет об устойчивом развитии за 2018 год, раздел 7 «Управление взаимодействием с заинтересованными сторонами»).

### 2.3. СТРУКТУРА И ХАРАКТЕР ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ В КОМПАНИИ

Корпоративное управление — процесс, обеспечивающийенную организацию, руководство и контроль в «Сахалин Энерджи». Управление осуществляется путем взаимодействия руководства «Сахалин Энерджи», акционеров и Российской стороны, которые определяют направления деятельности, устанавливают сферы ответственности и оценивают достигнутые результаты.

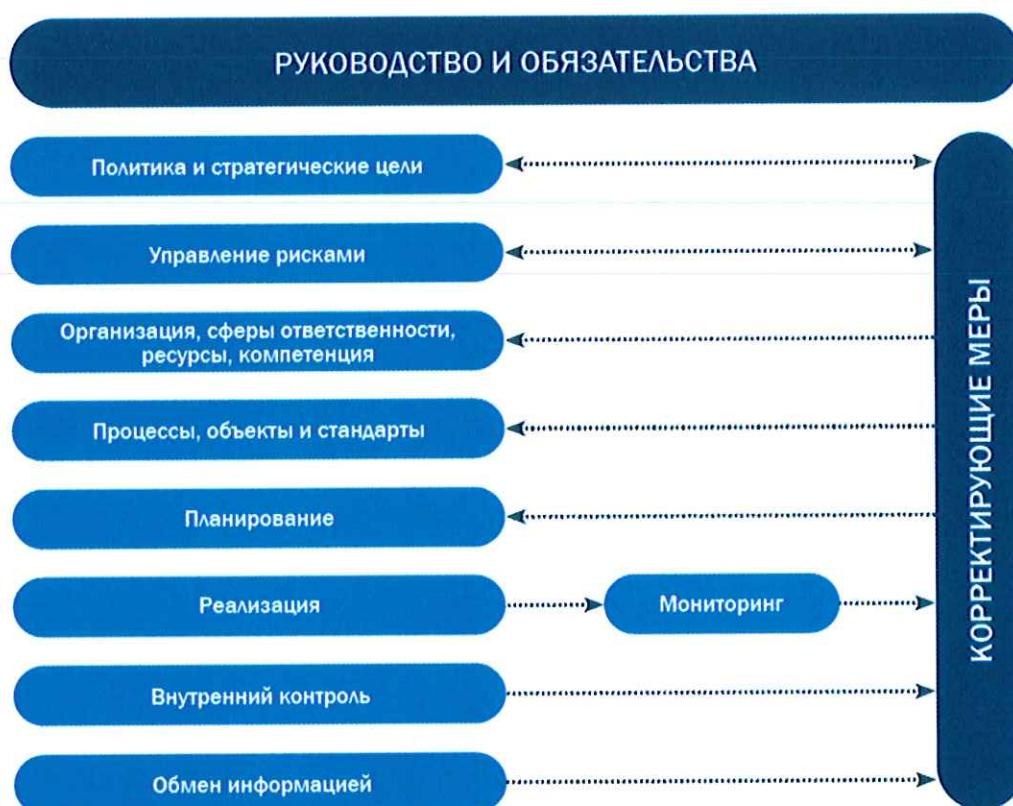


Рис. 4. Система корпоративного управления

Управление компанией осуществляется путем взаимодействия руководства «Сахалин Энерджи», российской стороны (представители федеральных органов исполнительной власти и правительства Сахалинской области) и акционеров компании, которые определяют направления политики, устанавливают сферы ответственности и оценивают достигнутые результаты, в том числе в области устойчивого развития.

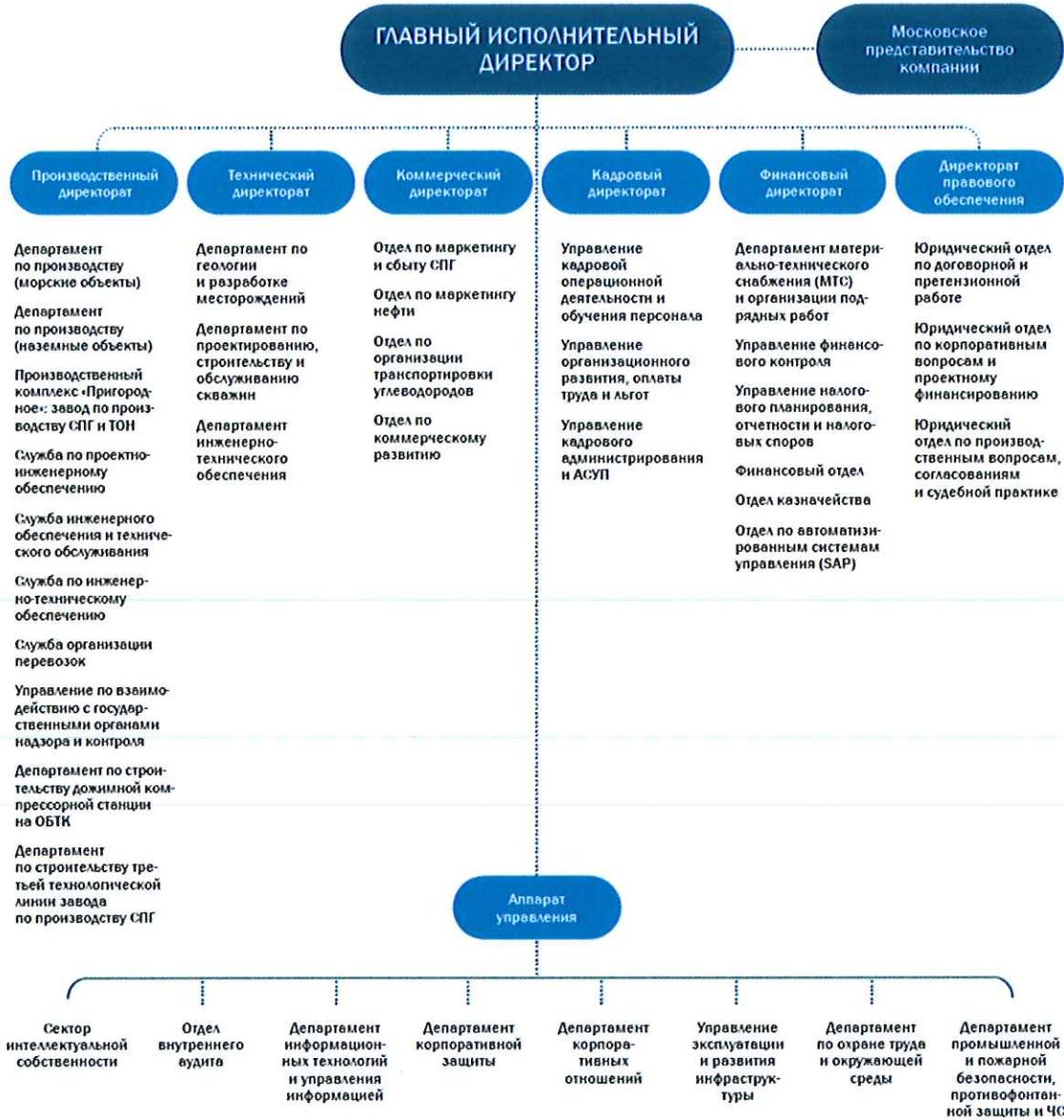
В «Сахалин Энерджи» используется трехступенчатая корпоративная система управления, в которой:

- определенные ключевые решения принимаются акционерами;
- Совет директоров отвечает за общее руководство компанией;
- повседневное управление и деятельность компании находятся в компетенции Комитета исполнительных директоров (КИД).



**Рис. 5. Модель корпоративного управления**

Организационная структура компании обеспечивает решение функциональных задач, касающихся как объектов, так и процессов.



**Рис. 6. Организационная структура компании (по состоянию на 31 декабря 2018 г.)**

Более подробную информацию о структуре и характере принятия решения в компании смотрите в отчетах об устойчивом развитии (например, в отчете об устойчивом развитии за 2018 год, в разделе 5 «Корпоративное управление»).

#### **2.4. ОРГАНИЗАЦИИ, КОДЕКСЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, В КОТОРЫХ КОМПАНИЯ УЧАСТВУЕТ. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ХАРТИИ, ПРИНЦИПЫ, СТАНДАРТЫ ИЛИ ДРУГИЕ ИНИЦИАТИВЫ, К КОТОРЫМ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРИСОЕДИНИЛАСЬ ИЛИ ПОДДЕРЖИВАЕТ**

Деятельность компании осуществляется в соответствии с российским законодательством и с учетом требований международных стандартов. Среди международных стандартов, применяемых компанией, основные это:

- стандарты ISO (экологический менеджмент, управление качеством, вопросы охраны труда и здоровья);
- стандарты и директивы ЕС и ООН (окружающая среда, права человека, коренные народы, и др.);

- стандарты Всемирного банка и Международной финансовой корпорации (МФК) (системы управления, оценка рисков и воздействия, биоразнообразие, здоровье населения, культурное наследие, коренные народы, недобровольное переселение и экономическое перемещение, взаимодействие с заинтересованными сторонами, процедуры жалоб, пр.);
- стандарты GRI и AA1000SES (нефинансовая отчетность, взаимодействие с заинтересованными сторонами).

Применение перечисленных стандартов определено в соответствующих документах компании и интегрировано в структуру и систему управления, во все ее процессы и операции.

В качестве некоторых примеров участия компании в глобальных проектах по продвижению стандартов в области корпоративной социальной ответственности, можно назвать следующие:

- В 2009 г. «Сахалин Энерджи» присоединилась к Глобальному договору (ГД) ООН. Компания обязалась последовательно и неукоснительно соблюдать принципы ГД ООН в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Эти принципы ГД являются базовыми элементами стратегии и систем управления компании, ее культуры и повседневных операций.
- В 2009 г. «Сахалин Энерджи» стала одной из пяти компаний в мире, выбранных для участия в тестировании так называемых «Принципов Рагги» (Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека) в отношении корпоративных механизмов по работе с жалобами. Летом 2011 г. они были утверждены Советом ООН по правам человека в качестве первого международного стандарта для бизнеса в области соблюдения и уважения прав человека.
- В 2011 г. «Сахалин Энерджи» стала первой и пока единственной российской компанией, выбранной ООН для участия в платформе устойчивого корпоративного лидерства – Global Compact LEAD.
- В 2011 г. компания вошла в состав Рабочей группы по правам человека Глобального договора ООН.
- В 2011 г. «Сахалин Энерджи» стала членом Международного делового конгресса.
- В 2012 г. компания участвовала в разработке Руководства для нефтегазового сектора по применению Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека.
- В 2013 г. была завершена работа над документом «Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов: Справочное руководство для бизнеса». Компания «Сахалин Энерджи» приняла активное участие подготовке этого документа.
- В 2016 г. компания вступила в Ассоциацию грантодающих организаций «Форум доноров».
- В 2017 г. компания присоединилась к Платформе действий «Отчетность в отношении Целей в области устойчивого развития ООН», которая была инициирована ГД ООН и Глобальной инициативой по отчетности в области устойчивого развития в партнерстве с программой «Принципы ответственного инвестирования».
- В 2017 г. компания присоединилась к Платформе действий Глобального договора ООН «Ответственность в области глобальной цепочки поставок», инициированной Глобальным договором ООН в партнерстве с Международной организацией по труду (МОТ) и Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ).
- В 2018 г. компания вступила в Российский союз промышленников и предпринимателей.
- В 2019 г. компания вступила в межрегиональную общественную организацию «Ассоциация менеджеров» («Ассоциация менеджеров» - одно из ведущих деловых объединений России, деятельность которого направлена на профессиональное развитие сообщества менеджеров, переход к социально ответственным стандартам ведения бизнеса и интеграцию в глобальную экономику).