

Инвестиция без поиска выгоды

Корпоративная социальная ответственность — важный элемент культуры компании, если она является публичной, выходит на листинг биржи или стремится привлечь инвесторов. В России социальные программы активно внедряются с 1990-х годов, лидером по объему инвестиций и масштабам деятельности стали компании нефтегазовой отрасли. В том, как какие программы существуют сейчас и какие могут стать приоритетными в будущем, разбиралась корреспондент Екатерина Загвоздкина.

В мировой практике социальная ответственность бизнеса появилась с 1970-х годов, рассказывает доцент кафедры национальной экономики РУДН Сергей Зайнуллин. Корпоративная социальная ответственность предполагает, что компания — помимо выгод, которые ее деятельность приносит собственникам в виде прибыли, работникам в виде зарплаты, поставщикам и покупателям в форме соответственно рынка сбыта и качественной продукции, государству и обществу в виде налоговых отчислений, — также должна осуществлять финансирование проектов, программ и различных мероприятий, которые не приносят компании доход и не связаны со сферой ее деятельности, а имеют целью улучшение жизни людей, поясняет декан юридического факультета Финансового университета при правительстве РФ Гульнара Ручкина. Чаще всего средства инвестируются в развитие инфраструктуры (медицина, учреждения школьного и дошкольного образования, культуры, спортивные объекты), а также в проведение культурных мероприятий и поддержку малоимущих и других групп населения, нуждающихся в помощи. Социальные бюджеты нефтегазовых компаний измеряются миллиардами рублей.

Большинство нефтегазовых месторождений расположено вдали от крупных городов. На месторождениях часто строится вахтовый поселок, куда рабочие приезжают сменами. Социальная ответственность нефтегазовой отрасли направлена на экологические программы по рекультивации территорий, второе по популярности направление — развитие национальных интересов и поддержка коренных малочисленных народов, отмечает партнер Odgers Berndtson Рустам Бостанов. Кроме этого, нефтегазовым компаниям важно не только привлечь, но и удержать высококвалифицированных специалистов.

«В нашей практике мы все чаще обсуждаем с директорами вопросы, связанные с социальной ответственностью и ESG-целями. В структуре компании это проявляется так: если раньше генеральный директор поручал планирование социальных программ, промышленной безопасности и экологической ответственности своему заместителю или выводил эту функцию на мидл-менеджмент, то сейчас ESG-повестку все чаще контролирует первое лицо компании», — делится господин Бостанов.

Глава департамента продаж японской компании «Идемиту Лубрикантс Рус» (занимается импортом смазочных материалов) Дмитрий Парфенов считает, что появление социальных программ в 1990–2000-х годах стимулировало пересмотр отношения к сотрудникам как к активу компаний. Сегодня ответственность включает в себя множество задач и инициатив — начиная от страхования и негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников и заканчивая поддержкой больниц и детских домов в регионах присутствия компании.

Основной частью большинства соцпакетов корпоративных клиентов является добровольное медицинское



ЧАЩЕ ВСЕГО СРЕДСТВА НАПРАВЛЯЮТСЯ НА РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ: МЕДИЦИНСКИЕ И СПОРТИВНЫЕ ОБЪЕКТЫ, УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ
ФОТО АЛЕКСАНДРА КОРЯКОВА

страхование, соглашается вице-президент по развитию Северо-Западного дивизиона СК «Ренессанс-страхование» Татьяна Никифорович.

«Работодатели заинтересованы в ДМС, в том числе и как в способе борьбы с пропусками по болезни, снижения длительности больничных листов и текучести персонала. Это служит дополнительным инструментом мотивации сотрудников, при этом заболеваемость в коллективе снижается на 20–30%, увеличивается количество диагностированных хронических заболеваний (на 10–15%), сокращается число дней нетрудоспособности и среднего срока временной нетрудоспособности», — приводит данные эксперт. Бюджет программы ДМС для нефтегазовой отрасли, как правило, составляет 10–13 тыс. рублей в год для персонала, занятого обслуживанием оборудования, 30–40 тыс. рублей для офисных сотрудников.

Примеры программ

«Газпром» выделяет следующие направления социального партнерства: специальная корпоративная программа жилищного обеспечения, основанная на использовании механизма банковского ипотечного кредитования, система корпоративного пенсионного обеспечения работников, конкурсы профессионального мастерства, система непрерывного фирменного профессионального образования, сотрудничество с крупнейшими российскими вузами (в том числе создает в них базовые кафедры), проведение фестивалей в России и за рубежом, поддержка спорта, приводит в пример цели компании господин Зайнуллин.

В политике «Роснефти» определены такие направления корпоративной социальной ответственности, как благотворительные проекты, направленные на социальное и экономическое развитие регионов присутствия, в частности ХМАО, комплексная жилищная программа, включающая в себя корпоративную ипотеку, жилищное строительство и предоставление служебного жилья, единая корпоративная система подготовки кадров, охватывающая все направления бизнеса и категории персонала как своими силами так и с привлечением ведущих российских университетов, помощь регионам в материально-техническом обеспечении школ, создании лабораторий и аудиторий при университетах, оказание финансовой помощи детским домам, а также поддержание здоровья персонала. → 18

РОССИЙСКИЙ НЕФТЕГАЗОВЫЙ СЕКТОР ОЖИДАЕТ ВОССТАНОВЛЕНИЕ БИЗНЕС-ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ БУДЕТ ОСУЩЕСТВЛЯТЬСЯ КАК САМИМИ КОМПАНИЯМИ, ТАК И ПРИ АКТИВНОМ ВОВЛЕЧЕНИИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН