

## Уроки Настоящего

### Лекция на тему: D&I (многообразие и вовлеченность) – модный тренд или современная реальность?

---

- Слайд вводный

#### **Блок о СИБУРе:**

- Слайд 1 - СИБУР – глобальный игрок на мировом рынке нефтехимии
- Слайд 2 - СИБУР СЕГОДНЯ
- Слайд 3 - Продукты СИБУРа
- Слайд 4 - Продукция СИБУРа используется во многих отраслях

#### **Блок УР:**

- Слайд 5 - Устойчивое развитие
- Слайд 6 - Таймлайн
- Слайд 7 - Устойчивое Развитие Сегодня

#### **Блок ESG:**

- Слайд 8 - концепция ESG
- Слайд 9 - Ответственное инвестирование (PRI)
- Слайд 10 - Разработана «Стратегия ПАО «СИБУР Холдинг» в области устойчивого развития до 2025 года»
- Слайд 11 - ESG: Экологические критерии (Environmental)
- Слайд 12 - ESG: Корпоративное управление (Corporate governance)
- Слайд 13 - ESG: Социальные критерии (Social)

#### **Блок D&I:**

- Слайд 14 - Diversity & Inclusion – многообразие и вовлеченность
  - Слайд 15 - Многообразие
  - Слайд 16 - Вовлеченность
  - Слайд 17 - Многообразие и вовлеченность в СИБУРе
  - Заключительный слайд
- 

#### **Блок о СИБУРе:**

##### **Слайд 1 – СИБУР – глобальный игрок на мировом рынке нефтехимии**

СИБУР – крупнейшая интегрированная нефтегазохимическая компания России и одна из наиболее динамично развивающихся компаний глобальной нефтегазохимии. В СИБУРе работает около 22 тысяч сотрудников. Из года в год СИБУР входит в топ-10 лучших работодателей России, согласно рейтингам HeadHunter (*НН – это крупнейшая российская компания, которая занимается привлечением персонала*).

А ещё СИБУР в 2020 году признан самым привлекательным работодателем в категории «Химическая промышленность» (исследование проводила международная консалтинговая компания Universum). СИБУР также возглавил топ рейтинга компаний, предлагающих

высокооплачиваемую работу, по мнению специалистов ИТ-индустрии. Заметьте, что большая часть опрошенных — порядка 46% — молодые специалисты от 25 до 29 лет.

### **Слайд 2 – СИБУР сегодня**

Мы входим в топ-30 рейтинга мировых производителей полиолефинов, а в России являемся номером один по производству полимеров.

СИБУР реализовывает свою продукцию в более чем 100 странах мира, а число клиентов достигает почти двух тысяч. В 2020 году мы вошли в ТОП-3 мировых нефтехимических компаний по рентабельности EBITDA.

Протяженность сети наших трубопроводов составляет 2 799 км. Предприятия Группы присутствуют в 10 регионах России, а экспортные продажи поддерживаются в 6 зарубежных офисах.

### **Слайд 3 – Продукты СИБУРа**

СИБУР приобретает побочные продукты добычи нефти и газа и перерабатывает их в нефтехимические товары с высокой добавленной стоимостью.

Группа производит и продает на российском и международном рынках нефтехимическую продукцию в 2 бизнес-сегментах:

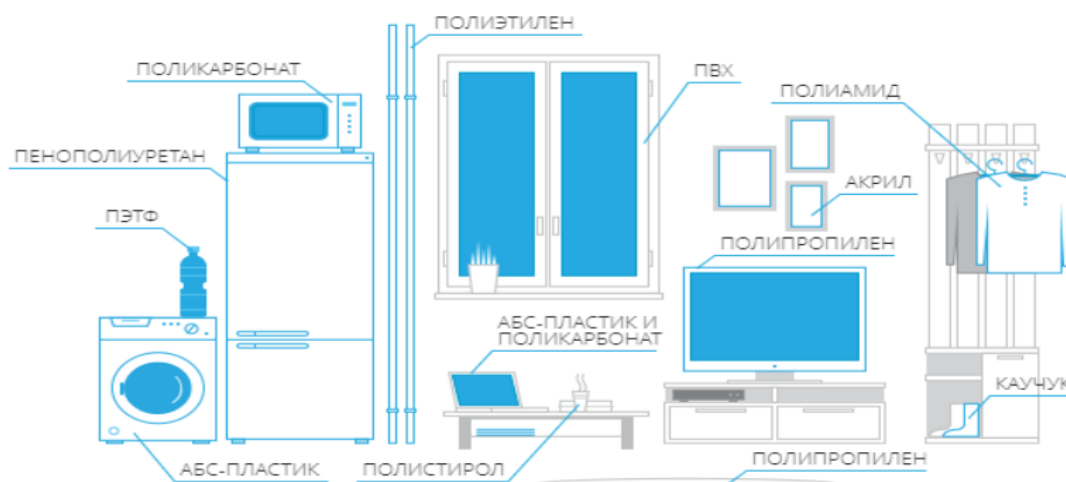
- Олефинах и полиолефинах (полипропилен, полиэтилен, БОПП и др.)
- Пластиках, эластомерах и промежуточных продуктах (синтетические каучуки, пенополистирол, ПЭТ и др).

Важно отметить, что СИБУР перерабатывает побочные продукты добычи нефти и газа и тем самым вносит вклад в снижение выбросов CO<sub>2</sub> от их сжигания.

### **Слайд 4 – Продукция СИБУРа используется во многих отраслях**

Продукция СИБУРа используется в производстве потребительских товаров и автомобилей, медицинских товарах, авиации, строительстве, энергетике, химической промышленности и многих других отраслях.

Например, если вы прямо сейчас оглянетесь вокруг себя, то вокруг вас будет множество предметов, которые были созданы с помощью продукции, которую производит СИБУР:



ПЕРЕХОД К СЛАЙДУ ОБ УР: Наша миссия в глобальном смысле – улучшение качества жизни людей. Мы заботимся о том, чтобы наши заводы и продукция были безопасными. Мы создаем условия

для раскрытия талантов и профессионального роста работников. Вкладываемся в развитие регионов присутствия компании. Иначе говоря, мы делаем всё, чтобы рост нашей компании сопровождался ростом благосостояния работников и общества в целом и поддержанием здоровой экосистемы.

#### **Блок УР:**

#### **Слайд 5 – Устойчивое развитие**

Такое развитие называется **устойчивым**. → Устойчивое развитие – развитие, отвечающее потребностям настоящего времени без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

#### **Слайд 6 – Таймлайн**

Мысли об ограниченности природных ресурсов и необходимости сдерживать бесконтрольный рост потребления впервые были высказаны еще древнегреческими философами. Но обычно понятие устойчивого развития связывают с английским священником и экономистом Томасом Робертом Мальтусом. В начале XVIII века Мальтус высказал гипотезу о том, что рост населения происходит в геометрической прогрессии, а рост производства продуктов питания и ресурсов — в арифметической и это в долгосрочном периоде приводит к бедствиям: голоду, войнам и даже революциям.

Особо бурный всплеск идей об ограниченности природных ресурсов и важности осознанного производства и потребления произошел спустя 170 лет после публикации первых работ Мальтуса.

- В течение 1960-х годов были заключены соглашения, касающиеся загрязнения морей, происходящих вследствие нефтяных разливов. С тех пор росла обеспокоенность международного сообщества, относящаяся к экологии планеты и благополучию человека. Организация Объединенных Наций (ООН) выступала в первых рядах по поводу состояния окружающей среды, как главный сторонник «устойчивого развития».
- Концепция устойчивого развития явилась логическим переходом от экологизации научных знаний и социально-экономического развития, бурно начавшимся в 1970-е годы.
- В 1972 году международная общественная организация «Римский клуб» выпустила первый доклад — знаменитые «Пределы роста» (The Limits to Growth) — результаты математического моделирования исчерпания природных ресурсов вследствие роста населения. Модель содержала 12 сценариев, семь сценариев были благоприятнее и опирались на повышение экологической, демографической и социальной осознанности человечества.
- В том же 1972 году была создана Программа Организации Объединенных Наций (ООН) по окружающей среде, положившая начало обсуждению экологических проблем на глобальном уровне.
- В 1972 году в Стокгольме (Швеция) впервые прошла Конференция ООН по проблемам окружающей среды, касающаяся взаимосвязи между экономическим развитием и ухудшением состояния окружающей среды. После Конференции правительства учредили Программу ООН по окружающей среде (ЮНЕП), которая остается ведущим учреждением в мире по проблемам окружающей среды.
- В 1980-е годы (ЮНЕП) призывала к необходимости перехода к «развитию без разрушения». В 1980 году впервые получила широкую огласку концепция устойчивого развития во Всемирной стратегии сохранения природы, разработанной по инициативе ЮНЕП, Международного союза охраны природы (МСОП) и Всемирного фонда дикой природы.

- Текущее понимание устойчивого развития утвердили в 1983 году, когда ООН создала Всемирную комиссию по окружающей среде и развитию, названную позже комиссией Брундтланд (по фамилии председателя).
- В 1987 году в докладе «Наше общее будущее» Международная комиссия по окружающей среде и развитию (МКОСР) уделила основное внимание необходимости «устойчивого развития», при котором «удовлетворение потребностей настоящего времени не подрывает способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности». Эта формулировка понятия «устойчивое развитие» сейчас широко используется в качестве базовой во многих странах.
- В июне 1992 года в Рио-де-Жанейро состоялась Конференция ООН по окружающей среде и развитию. На встрече была принята декларация, которая гласила, что «для достижения устойчивого развития защита окружающей среды должна составлять неотъемлемую часть процесса развития и не может рассматриваться в отрыве от него». На конференции в Рио была принята «Agenda 21» — программа того, как сделать развитие устойчивым с социальной, экономической и экологической точек зрения. Важной темой «Agenda 21» является необходимость ликвидации бедности с помощью предоставления бедным более широкого доступа к ресурсам, которые им необходимы для стабильной жизни. По итогам Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию (ЮНСЕД) была учреждена Комиссия Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию.
- Цели развития тысячелетия (ЦРТ), которые были приняты на Генеральной Ассамблее ООН в 2000 году, установили 2015 год в качестве расчетного года. С 2015 мы знаем их как цели устойчивого развития. О них вы узнаете немного позже, но хочу сказать, что для развития как оно есть сейчас, это был наиважнейший шаг.
- В этот же год был подписан Глобальный договор, который был впервые упомянут в 1999 г. от Генерального секретаря Организации Объединенных Наций (ООН), Кофи Аннан в Давосе саммите.

#### Про Глобальный договор

Организации Объединенных Наций следует не только внедрять соответствующие планы и политику, но также строить партнерские отношения с правительствами, гражданским обществом и частным сектором для привлечения ресурсов и выработки новаторских идей и навыков, в которых мы отчаянно нуждаемся, чтобы претворить в жизнь имеющиеся замыслы. Будучи самой масштабной в мире корпоративной инициативой в области устойчивого развития, реализуемой под эгидой Организации Объединенных Наций и основанной на ее принципах и ценностях, Глобальный договор ООН располагает уникальными возможностями для налаживания такого сотрудничества в целях выработки и масштабирования решений глобальных проблем. Глобальный договор ООН содержит призыв к компаниям и (государствам) привести свою стратегию и деятельность в соответствие с десятью всеобщими принципами в области прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, а также принять меры для достижения социальных целей и ЦУР.

Как вы, наверное, уже догадались, или узнали ранее, Российская Федерация (включая многие компании, в том числе и СИБУР), конечно же, является участником данной инициативы.

Привлекая к участию тысячи крупных и малых компаний со всего мира, представляющих различные отрасли, мы стремимся организовать поистине глобальное движение ответственного бизнеса, который руководствуется стремлением к устойчивости в своих основных стратегиях и деятельности — не только ради собственной выгоды, но и на благо общества.

Надеюсь, вы заметили, как социальный аспект — люди, наше благосостояние — становится все более важным и обсуждаемым.

- 2002 год в Йоханнесбурге (ЮАР) состоялась Всемирная встреча на высшем уровне по устойчивому развитию, которая помогла оценить достижения, произошедшие изменения и появившиеся новые проблемы после встречи 1992 года. Этот саммит трансформировал цели, обещания и обязательства «Agenda 21» в конкретные, практические действия.
- Всемирный саммит ООН по устойчивому развитию в 2002 году подтвердил приверженность всего мирового сообщества идеям устойчивого развития.
- Киотский протокол — международное соглашение, заключённое с целью сокращения выбросов парниковых газов в атмосферу Земли для противодействия глобальному потеплению. Протокол был принят вступил в силу 16 февраля 2005 года.
- В 2006 году Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций Кофи Аннана пригласил присоединиться к специально созданной группе для совместной работы по разработке Принципов ответственного инвестирования (PRI). Из которого в последствии и родится концепт который известен нам сегодня как ESG.
- Парижское соглашение — соглашение в рамках Рамочной конвенции ООН об изменении климата, регулирующее меры по снижению содержания углекислого газа в атмосфере с 2020 года. Соглашение было подготовлено взамен Киотского протокола и принято консенсусом 12 декабря 2015 года, а подписано 22 апреля 2016 года.
- Последняя же конференция «Конференция ООН по изменению климата (2019)», также известная как COP25 — 25-я конференция ООН по вопросу глобального потепления. Проходила в Мадриде.

### **Слайд 7 – Устойчивое Развитие Сегодня**

Устойчивое развитие – развитие, отвечающее потребностям настоящего времени без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Цели устойчивого развития (ЦУР) – это повестка из комплекса мер, которая пришла на смену документу, имеющему общее название «Преобразование нашего мира – 17 целей устойчивого развития» и был принят ООН еще в 2000 году и действовал до 2015 г. ЦУР появился под влиянием общественности, различных организаций и объединил в себе меры, которые принимаются для того, чтобы обеспечить следующие показатели:

- Улучшение экологической обстановки глобально во всем мире.
- Оптимизация расходов природных ресурсов.
- Развитие энерго- и ресурсосберегающих технологий.
- Организация повсеместно материально-сберегающих технологий.
- Сохранение и развитие социальных и культурных систем.

Естественно, что это общие моменты, на которые ориентируются при составлении более полного перечня целей по каждой из областей.

Как видите концепция устойчивого развития появилась в результате объединения трех основных точек зрения: экономической, социальной и экологической.

Согласование этих различных точек зрения и их перевод на язык конкретных мероприятий, являющихся средствами достижения устойчивого развития — задача огромной сложности, поскольку все три элемента устойчивого развития должны рассматриваться сбалансированно. Важны также и механизмы взаимодействия этих трех концепций. Экономический и социальный элементы, взаимодействуя друг с другом, порождают такие новые задачи, как достижение справедливости внутри одного поколения (например, в отношении распределения доходов) и оказание целенаправленной помощи бедным слоям населения. Механизм взаимодействия экономического и экологического элементов породил новые идеи относительно стоимостной

оценки и интернализации (учёта в экономической отчетности предприятий) внешних воздействий на окружающую среду. Наконец, связь социального и экологического элементов вызвала интерес к таким вопросам как внутриспоколенное и межпоколенное равенство, включая соблюдение прав будущих поколений, и участия населения в процессе принятия решений.

### **Блок ESG:**

#### **Слайд 8 – концепция ESG**

Как компании понять, что она развивается устойчиво? Проверить себя по критериям ESG.

Название ESG состоит из трёх элементов: Environmental (окружающая среда), Social (социальная ответственность), Governance (корпоративное управление). Эти экологические, социальные и управленческие критерии – набор стандартов деятельности компании, которым ей необходимо следовать, чтобы развиваться устойчиво.

Экологические критерии используются для оценки любых экологических рисков, с которыми может столкнуться компания, и того, как компания эти риски регулирует. Например: как компания утилизирует отходы? Как компенсирует своё влияние на окружающую среду (например, программы по лесовосстановлению)?

Социальные критерии определяют деловые отношения внутри и за пределами компании.

- Какие существуют социальные преимущества: программы финансовой помощи, дополнительное страхование здоровья сотрудников, обеспечение питания?
- Поощряет ли компания своих сотрудников за хорошо выполненную работу? Справедливый ли размер компенсации?
- Соответствуют ли условия труда внутри компании требованиям безопасности?
- Насколько разнообразен состав работников (гендерный, возрастной, социокультурный), учитываются ли потребности всех представленных групп?
- Работает ли компания с поставщиками, которые придерживаются тех же ценностей, о которых заявляет сама компания?
- Учитываются ли интересы других заинтересованных сторон?

Что касается корпоративного управления, то, согласитесь, вам, как инвестору, хочется быть уверенным, что компания использует точные и прозрачные методы бухгалтерского учета (а отчетность соответствует фактическим показателям), или что в компании избегают конфликта интересов при выборе членов совета директоров.

Помимо этих сюда входит еще множество аспектов. Вообще критерии корпоративного управления учитывают два блока: корпоративное управление и корпоративное поведение.

К корпоративному УПРАВЛЕНИЮ относятся такие факторы, как многообразие состава совета директоров, справедливое вознаграждение для топ-менеджмента, проведение независимого аудита.

В корпоративном ПОВЕДЕНИИ мы выделяем такие аспекты, как корпоративная и бизнес-этика, отсутствие коррупции, честная конкуренция на рынке, прозрачность в налоговой сфере.

#### **Слайд 9 – Ответственное инвестирование (PRI)**

Эти ESG-факторы учитывают так называемые ответственные инвесторы. Ответственное инвестирование получило широкое распространение в последние десятилетия. Оно означает такой подход к инвестированию, который стремится включить факторы окружающей среды, социальные

факторы и факторы управления (ESG факторы) в процесс принятия инвестиционных решений, чтобы лучше управлять рисками и получать устойчивый и долгосрочный возврат от инвестиций.

Долгое время социально ответственное инвестирование считалось не более чем красивой идеей. Предполагалось, что инвесторы не станут жертвовать доходностью портфеля, отбирая только «правильные» компании. Однако в последнее десятилетие ситуация радикально изменилась: компаниям с низким ESG банки предлагают более высокие ставки по кредитам, опасаясь экологических рисков. Появились целые фонды, инвестирующие только в социально ответственные предприятия. Да и новое поколение инвесторов склонно выбирать акции современных технологических компаний, которые, как правило, соответствуют большинству требований ESG.

Впервые принципы ответственного инвестирования были сформулированы в 2005 г. группой международных инвесторов под эгидой ООН и лично по инициативе генерального секретаря Кофи Аннана.

Соблюдение компаниями критериев ESG оценивается следующими способами:

- Отчеты ESG. Это раскрываемые бизнесом нефинансовые данные о соблюдении критериев ESG;
- Показатели ESG. Насколько успешно предприятия соблюдают подход ESG;
- Оценка/рейтинг ESG. Оценка эффективности ESG сторонней компанией.

Если сравнить рынок с гонкой «Формула 1», где прибыль представляет скорость движения, то показатели ESG — это то, как организация действует на гоночной трассе и на какой машине она едет.

Последние несколько лет отметились бумом социально ответственного инвестирования. Если в 2015 году в фонды, которые придерживаются принципов устойчивых инвестиций, пришло менее \$5 млрд, то в 2020-м — уже \$51,1 млрд.

Рост социально ответственного инвестирования во многом объясняется ценностями поколения миллениалов. Они больше других обеспокоены глобальными проблемами, такими как изменение климата или социальное неравенство. Они хотят сделать бизнес более ответственным и человечным. Именно поколение миллениалов повлияло на зарождение «сознательного» капитализма и рост популярности ESG-инвестиций.

Истоки этого явления можно найти еще в XVIII веке — тогда в США представители одной из протестантских конфессий выступали против инвестиций в игорный бизнес, алкогольные и табачные компании.

Однако по-настоящему вопросы социальной ответственности и этичности бизнеса попали в повестку дня в 1960-е годы, когда студенты, выступавшие против войны во Вьетнаме, требовали, чтобы фонды университетов перестали инвестировать в оборонные компании США.

Таким же образом американские студенты протестовали против апартеида в ЮАР, требуя, чтобы университеты перестали поддерживать компании, работающие в этой стране. Эта социальная активность впоследствии привела к законодательным и институциональным изменениям.

Итак, современное общество стало предъявлять дополнительные требования к деятельности компаний и помимо финансовой отчетности стало оценивать их с точки зрения инвестирования в устойчивое развитие. Чтобы считаться успешной, компания должна демонстрировать не только устойчивый рост своих финансовых показателей, но и обладать определенной репутацией. Поддержка ESG позволяет компании улучшить свою репутацию и повысить узнаваемость бренда.

По сути ESG стало некой философией бизнеса, которую необходимо разделять всем заинтересованным сторонам и в первую очередь акционерам и инвесторам.

*СИБУР присоединился к Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*

### **Слайд 10 – Разработана «Стратегия ПАО «СИБУР Холдинг» в области устойчивого развития до 2025 года»**

Мы в СИБУРе всегда разделяли ценности устойчивого развития и всегда делали всё возможное, чтобы соответствовать самым высоким стандартам ESG.

Стратегия ПАО Сибур Холдинг в области устойчивого развития до 2025 года является основным документом, в основе которого лежат ценности компании и цели устойчивого развития ООН.

Задачи и целевые метрики Стратегии каскадируются на все уровни компании и все предприятия Холдинга. Основных направлений деятельности – пять: 1) ответственное ведение бизнеса; 2) охрана окружающей среды; 3) общество и партнерство; 4) устойчивый продуктовый портфель; 5) снижение климатического воздействия.

Более подробно ознакомиться с нашей стратегией вы можете на сайте СИБУРа. Она находится в открытом доступе.

### **Слайд 11 – ESG: Экологические критерии (Environmental)**

- влияние компании на климат планеты (выбросы углерода в атмосферу)
- использование природных ресурсов (загрязнение водных источников, негативное воздействие на флору и фауну)
- загрязнение окружающей среды (токсичные и радиационные отходы, использование химически вредных упаковок для продукции)
- использование «зелёных» технологий (энергия из возобновляемых источников, восстановление территории деятельности компании)

Согласно данным рейтингового агентства Sustainalytics, СИБУР входит в 1% компаний глобальной нефтехимической отрасли с самым низким уровнем ESG-рисков по группе «Базовая химия».

ESG-критерии и факторы внедрены в процессы оценки инвестиционных проектов и продуктового портфеля, процедуры отбора поставщиков, и вообще во всю корпоративную матрицу рисков.

### **Слайд 12 – ESG: Корпоративное управление (Corporate governance)**

СИБУР постоянно совершенствует систему корпоративного управления в соответствии с лучшими международными стандартами, а также улучшает практики управления и прозрачность деятельности своих дочерних обществ. В отчетном году была продолжена работа по интеграции целей устойчивого развития СИБУРа в систему корпоративного управления.

Компания активно взаимодействует с сотрудниками по вопросам корпоративного управления, вовлекая их в процесс принятия решений и информируя их о ключевых решениях органов управления, в том числе об утверждении показателей производственного контракта и отчета о его исполнении, реализации принятых Советом директоров решений в рамках глобальных проектов СИБУРа, утверждении внутренних документов в области корпоративного управления и устойчивого развития.

Отступление. Хочется отметить уровень социального разнообразия органа управления Сибур. Там присутствуют люди из разных культур и разных национальностей, с разительно различающимся



опытом, знаниями и мировоззрением. Комбинация данных факторов, многообразие мнений, несомненно, помогает им в принятии взвешенных решений касательно корпоративного управления.

Важной задачей СИБУРа является повышение осведомленности Совета директоров в области наиболее актуальных вопросов устойчивого развития.

В апреле 2020 года Советом директоров было принято решение о создании Комитета по устойчивому развитию, в задачи которого входит представление рекомендаций Совету директоров по вопросам, касающимся определения стратегических целей в области устойчивого развития (в том числе в сфере промышленной безопасности, охраны труда, природоохранной деятельности, климата, социальной ответственности), а также содействие деятельности компании в вопросах этичного, прозрачного и ответственного ведения бизнеса. Создание Комитета по устойчивому развитию соответствует лучшим практикам международных компаний – лидеров в области устойчивого развития.

СИБУР развивает комплаенс-систему, призванную содействовать этичному ведению бизнеса, противодействию коррупции и всем видам экономических преступлений, а также эффективному управлению конфликтами интересов внутри компании.

СИБУР придерживается данных принципов работы во взаимоотношениях со всеми заинтересованными сторонами.

### **Слайд 13 – ESG: Социальные критерии (Social)**

Форматы взаимодействия компании с заинтересованными сторонами:

- Акционеры и инвесторы: общие собрания акционеров, заседания Совета директоров и другие мероприятия; публикация финансовой отчетности, раскрытие информации
- Клиенты: специальные мероприятия, опросы, обмен лучшими практиками, журнал «СИБУР Клиентам», портал «Бизнес практики СИБУР», обмен практиками
- Партнеры и поставщики: встречи и мероприятия, опросы, проверки соблюдения обязательных требований.
- Органы власти и регуляторы: заключение соглашений о социально-экономическом сотрудничестве, участие представителей компании в рабочих группах при органах власти всех уровней
- Некоммерческие организации: проекты в рамках благотворительной программы «Формула хороших дел», образовательные мероприятия
- Местные жители: мероприятия программы «Формула хороших дел», экскурсии на предприятия компании, программа «Открытый СИБУР»
- Сотрудники: программы социальной поддержки, профсоюзные мероприятия, обучение в Корпоративном университете, корпоративные коммуникации

Высокопрофессиональные и мотивированные сотрудники – ключевой ресурс компании. СИБУР последовательно развивает корпоративную культуру, поощряющую равные возможности и создание вовлеченной среды и опирающуюся на взаимоуважение и разнообразие. Практики СИБУРа в области управления персоналом направлены на развитие сплоченных и профессиональных команд, повышение эффективности процессов управления, обеспечение достойных условий труда, справедливого вознаграждения и рост мотивации сотрудников.

Эффективная S-стратегия способствует:

- Повышению производительности труда
- Улучшает мотивации персонала

- Привлечению и удержанию компетентных сотрудников

Сплоченная команда – одна из ценностей СИБУРа. Компания гарантирует соблюдение равных возможностей в соответствии с законодательством Российской Федерации и рядом международных документов. Для поддержания сплоченности коллектива, где каждый сотрудник чувствует свою значимость и может внести вклад в достижение стратегических целей компании, СИБУР придерживается следующих принципов:

- искренняя вовлеченность каждого члена команды;
- создание возможностей по раскрытию талантов каждого участника;
- доверие, право на открытый диалог и определенный уровень свободы каждого участника;
- наличие общей цели и понимание того, как ее достичь.

Компания стремится учитывать ожидания сотрудников и повышать уровень их вовлеченности, что позитивно сказывается на производительности труда и устойчивости к внешним изменениям.

Регулярное и прозрачное взаимодействие с сотрудниками является основой развития сплоченной команды. В условиях пандемии СИБУР оперативно поддерживал сотрудников в организации новых условий труда (удаленная работа) и вахты.

ПООЩРЕНИЕ ИДЕЙ СОТРУДНИКОВ является важным принципом деятельности СИБУРа.

Он заложен в основу производственной системы СИБУРа, которая предлагает простые и понятные каждому сотруднику инструменты повышения эффективности процессов. Производственная система действует на всех предприятиях и включает, помимо прочего, такие инструменты взаимодействия с сотрудниками, как:

- инициатива «Повышение производительности труда»;
- образовательные мероприятия;
- выявление и популяризация лучших практик отдельных подразделений и компании в целом;
- мотивация сотрудников на активное участие в изменениях через программу «Улучшение малыми шагами».

#### Улучшение малыми шагами:

«Улучшение малыми шагами» (УМШ) – система, направленная на решение проблем, развитие культуры и безопасности производства, повышение эффективности путем вовлечения всего персонала предприятия в процесс непрерывных улучшений. Любой сотрудник может стать инициатором изменений, подать идею, реализовать её и получить вознаграждение.

Иногда сотрудник предлагает идею, даже не предполагая, какой большой вклад она может внести в процесс непрерывных улучшений предприятия.

> 27 тыс. заявок получено в рамках программы «Улучшение малыми шагами» в 2019 году

> 20 тыс. идей реализовано в рамках программы «Улучшение малыми шагами» в 2019 году

>14ТыС. ИДЕЙ подано в рамках программы «Улучшение малыми шагами», из них 8 тыс. идей реализовано в 2020 году

#### Программы Обучения:

- Развитие компетенций: на базе Корпоративного университета осуществляется развитие профессиональных навыков и т.н. гибких навыков, включая критическое мышление, управление изменениями, кросс-функциональное взаимодействие.

- Адаптация сотрудников к процессу цифровой трансформации: в Корпоративном университете создан факультет развития ИТ и цифровых компетенций. Факультет помогает сотрудникам компании изучать ключевые особенности и инструменты промышленной революции 4.0.
- Комплектация нефтехимического комплекса «ЗапСибНефтехим»: для обеспечения комплекса квалифицированным персоналом действует программа обучения и стажировок (в том числе зарубежных) рабочих, специалистов и управленческой команды, ведется обучение английскому языку.
- Целевая подготовка кадров в опорных учебных заведениях: реализуется программа «Инженерный стандарт», разработан стандарт по форматам целевой подготовки студентов разных уровней профессионального образования, включая практики WorldSkills.
- Поддержка специализированного школьного образования: действуют региональные программы повышения ИТ-образования («Кодквартс»), программы раннего обучения английскому языку (English First), идет обновление материальной базы целевых школ.

### Сибур траектория

Это корпоративная образовательная программа СИБУРа и топовых вузов для студентов профильных учебных заведений 3 и 4 курса.

На данной программе вы получите прикладные знания о работе реального производства и сможете:

- поработать на реальном производстве под руководством опытного наставника;
- по итогам конкурса самые результативные студенты смогут посетить очные мероприятия компании, а также поучаствовать в конкурсе на обучение в московском вузе-партнере;
- начать зарабатывать уже во время обучения на оплачиваемой стажировке СИБУРа;
- овладеть одной или двумя рабочими профессиями во время обучения;
- написать выпускную квалификационную работу, используя экспертизу компании СИБУР;
- Если вы учитесь в университете и хотите работать в СИБУРе, подайте заявку на целевую программу;
- выбрать производственную локацию: если в вашем городе нет предприятия СИБУРа, мы оплатим проезд и проживание, чтобы вы могли пройти стажировку;

### Формула Хороших Дел:

О программе

Программа действует с 1 февраля 2016 года в 16 ключевых городах присутствия Компании и охватывает 6 приоритетных направлений социальной сферы: развитие городов, образование и науку, спорт и здоровый образ жизни, охрану окружающей среды, культуру и волонтерство.

Элементы программы:

Поддержка местных НКО и учреждений соц сферы

Цель программы – стимулирование местной инициативы и создания активных городских сообществ. Для НКО и учреждений социальной сферы в городах присутствия компания проводит грантовые конкурсы и образовательные мероприятия.

Специальные межрегиональные проекты:

Проекты направлены на знакомство жителей регионов с лучшими практиками в различных сферах общественной жизни, а также стимулирование создания конкурентоспособных локальных продуктов. Партнерами компании выступают ведущие федеральные организации и институты.

Программа развития корпоративного волонтерства:

Программа дает возможность сотрудникам компании стать полноправными участниками позитивных изменений в своих городах. В рамках программы проводятся общекорпоративные волонтерские акции, конкурсы проектов, марафоны хороших дел.

Что же входит в программу:

#### Культура

- Уровень культуры – это уровень качества жизни в конкретном городе. Возможности культурного досуга и развития – походы в театры, на выставки, даже просто прогулки в красиво обустроенном парке – являются значимыми для формирования комфортной, дружелюбной и безопасной городской среды.

#### Образование и наука

- Системный подход к развитию естественно-научного и технического образования, включая развитие интеллектуальной образовательной инфраструктуры, внедрение передовых образовательных методик, стимулирование интереса и мотивации школьников к изучению естественных и точных дисциплин.

#### Спорт

- СИБУР обеспечивает комплексный подход к поддержке спорта и здорового образа жизни в регионах деятельности компании: от реконструкции спортивных сооружений и развития тренерского корпуса до проведения сезонных фестивалей спорта с участием звезд мирового и российского масштаба.

#### Волонтерства

- Главная задача программы «Формула хороших дел» – это объединение компании, ее сотрудников и жителей наших городов вокруг общечеловеческих ценностей и вовлечение их в совместные социально значимые проекты, в том числе на волонтерских началах.

#### Охрана окружающей среды

- Программа ФХД расширяет возможности Компании по защите окружающей среды в регионах присутствия, в том числе за счет объединения усилий представителей природоохранных организаций, НКО и экологов.

#### Город

- Компания стремится к сбалансированному развитию всех ключевых сфер городской жизни в партнерстве с органами государственной власти, значимыми общественными организациями и объединениями, учреждениями социальной сферы и культурными институтами.

Все программы, инициативы, политики, стремления. Для чего все это делается? Чтобы приносить позитивные изменения, чтобы наше влияние на окружающие нас стороны имело позитивный эффект. Многие из этого делается для того, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя комфортно, чтобы он смог развиваться как личность и как профессионал в своей сфере. Реализовать себя, свои таланты, помочь реализоваться другим. Такой подход к управлению и подводит нас к концепту D&I.

#### **Блок D&I:**

## **Слайд 14 – Diversity & Inclusion – многообразие и вовлеченность**

Diversity & Inclusion переводится как «Многообразие и вовлеченность» (или иногда «Культура Разнообразия и Инклюзивности (Принятия)»). Так как этот подход сравнительно новый для России, на данный момент единого аналога в русском языке не существует.

Многообразие – это базовые аспекты, с которыми мы рождаемся: возраст, гендерная принадлежность, расовое и этническое происхождение, сексуальная ориентация, физические и ментальные особенности и ограничения. А также приобретенные: образование, место жительства, социальный статус, место работы, доход и многое другое.

Если говорить о вовлеченности в общем — это то, как мы организуем жизнь в обществе, чтобы все люди (независимо от внешности, происхождения, пола, состояния здоровья и т. д.) могли участвовать в разных её аспектах (повседневная жизнь, образование, культура и искусство).

Вовлеченность в бизнесе — это то, как люди чувствуют себя на работе. Компания стремится создать такую корпоративную культуру, в которой каждый сотрудник может быть собой и максимально проявлять свои способности. В вовлеченной среде сотрудники придерживаются широких взглядов, свободны от предрассудков и предубеждений, гибки и адаптивны.

Таким образом, D&I культура положительно влияет на:

- личный уровень (вовлеченность, мотивация, удовлетворенность трудом);
- социальный уровень (инновационность и креативность команд);
- организационный уровень (рост компании, рентабельность).

Практики D&I мы применяем на разных этапах развития сотрудника в компании: как мы подбираем людей, адаптируем их, развиваем, оцениваем, как повышаем или же увольняем. А также в ежедневной коммуникации сотрудников друг с другом и с клиентами.

Внимание к культуре D&I растет в геометрической прогрессии. И не только среди HR, но и акционеров и лидеров организаций. А все дело в том, что влияние на бизнес-показатели становится все более очевидным.

Согласно исследованию, Deloitte за 2017 год, компании, которые придерживаются многообразия:

- в 6 раз более адаптивны к изменяющейся среде;
- в 2 раза чаще добиваются своих финансовых целей;
- в 8 раз вероятнее покажут высокие бизнес результаты.

Кроме того, культура D&I привлекает молодые кадры в компанию. Это связано с тем, что миллениалы и поколение Z более «многообразны» по этническим признакам, чем другие поколения. Например, согласно данным CNN, в США только 56% миллениалов имеют светлый цвет кожи. В сравнении, бэби-бумеры — целых 72%.

Разнообразие улучшает не только финансовые показатели, но и инновационность решений. Согласно исследованию BCG, в организациях с низким уровнем D&I доход по инновациям увеличился на 26%, а в компаниях с высоким — на 45%.

## **Слайд 15 – Многообразие**

Многообразие - множественность проявлений личных характеристик людей на основании пола, возраста, расы, места рождения, национальности, религии, культуры.

Многообразие также открывает возможности для творчества. Когда в команде много разных мнений и идей, то на стыке появляются выдающиеся решения и инновации.

Так Harvard Business Review провели собственный эксперимент, где разные команды выполняли одинаковое задание. Выводы помогли посмотреть на Многообразие шире. Команда HBR обнаружила, что на успех выполнения задач влияло когнитивное разнообразие — разное мышление людей в неопределённых и сложных ситуациях. Разнообразие в мышлении, именно оно повышает эффективность.

К вопросу откуда оно берется. Конечно же из опыта и знаний пережитыми и полученными каждым из вас.

Руководителю приходится мириться с многообразием, учитывать разные точки зрения. Нужна сила воли, чтобы работать с такой командой и увидеть в разнообразии ресурс для команды. Приятно общаться с единомышленниками, но тогда пропадает вариативность мнений, потому что в команде нет когнитивного разнообразия

### **Слайд 16 – Вовлеченность**

Вовлеченность – составляющая культуры поведения, в которой многообразие и равенство возможностей выражаются в уважении ко всем людям, признании уникальности и потенциала каждого человека с целью создания атмосферы, которая способствует открытому обмену идеями и отсутствию культурных барьеров и предубеждений;

Многообразие не принесёт пользу без Вовлеченности — создания в компании такой среды, где сотрудники чувствуют себя комфортно, не сталкиваются с притеснением и дискриминацией. Многообразие работает, когда в компании сильная корпоративная культура, где каждый может проявить и реализовать себя, где нет предрассудков и стереотипов. Вовлеченность работает, когда каждый привносит кусочек себя и своей культуры в корпоративную культуру. Многообразие и вовлеченность взаимосвязаны. При высоком уровне D&I сотрудники знают, что их уважают и ценят, чувствуют себя комфортно и лучше вовлекаются в работу.

Также, Компании, которые поддерживают идеи разнообразия, внимательнее относятся к индивидуальным особенностям сотрудников. Те, в свою очередь, понимают, что их ценят, и чувствуют себя счастливее, у них меньше поводов уйти из компании. Они работают с большей отдачей, вкладываются в решение текущих задач, и всецело помогают в развитии. На определенном уровне развития культуры вовлеченности

Поэтому понятия Diversity & Inclusion рассматривают в комплексе.

### **Слайд 17 – Многообразие и вовлеченность в СИБУРе**

Как работает стратегия по многообразию и вовлеченности в СИБУРе? Мы промоутируем эти ценности с помощью социальной и кадровой политики и корпоративной культуры.

Управленческий состав компании сбалансирован по полу и возрасту. Взаиморезерв является одной из корпоративных ценностей СИБУРа. Приверженность многообразию демонстрируется на самом высоком уровне – руководство нашей компании верит, что учет мнений сотрудников с различным профессиональным и жизненным опытом помогает принимать более взвешенные управленческие решения.

СИБУР ежегодно входит в рейтинги самых привлекательных работодателей – как в опросах среди молодых специалистов, так и среди состоявшихся профессионалов. Не удивительно, ведь у нас действительно может реализоваться каждый. Цифры говорят сами за себя: подавляющее большинство – 65% – высокопотенциальных сотрудников получили повышение в 2020 году.