

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
АО «ИНК-Капитал»
Протокол № 127 от «14» декабря 2022 года

ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
АО «ИНК-КАПИТАЛ»

Редакция 1

г. Иркутск

2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II	ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	3
III	ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....	4
IV	НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	4
V.	РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ.....	9
VI.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	10

I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Политика в области управления персоналом (далее – Политика) является документом, определяющим направления деятельности Группы компаний в области управления персоналом.
- 1.2 Группа компаний является одним из крупнейших в России независимых производителей углеводородного сырья и продуктов его переработки. Группа компаний осуществляет деятельность по геологическому изучению, разведке и разработке нефтегазовых месторождений в Иркутской области, Республике Саха (Якутии) и Красноярском крае, осуществляет добычу, переработку и транспортировку углеводородного сырья. Неотъемлемым принципом Группы компаний при осуществлении любых видов деятельности является рациональное природопользование. В целях ответственного производства и потребления ресурсов Группа компаний постепенно диверсифицирует свою деятельность, создавая и развивая новые направления, в том числе в области газопереработки, газохимии, неорганической химии, производства гелия, тем самым снижая влияние на климат и адаптируясь к грядущим изменениям.
- 1.3 Миссия Группы компаний: «Мы живём на этой земле и работаем, чтобы недра Восточной Сибири служили достойному настоящему и уверенному будущему региона и его жителей. Мы бережно относимся к жизни, здоровью людей и уникальной природе нашего края».
- 1.4 Политика отражает приверженность Группы компаний к применению справедливых, открытых и этичных методов сотрудничества с Работниками, соблюдению принципов добросовестных деловых практик для создания и продвижения восприятия Группы компаний в качестве привлекательного и ответственного работодателя.
- 1.5 В Группе компаний приверженность основополагающим корпоративным ценностям, задекларированным в «Кодексе этики», лежит в основе всех решений, задаёт вектор движения, позволяющий сохранить единство и целостность корпоративной культуры в условиях постоянно меняющейся внешней обстановки.
- 1.6 Группа компаний при осуществлении всех видов деятельности руководствуется положениями национальных и международных документов, ратифицированных и (или) применяемых в Российской Федерации, устанавливающих требования в области управления персоналом, Реестр которых в актуальном состоянии поддерживается в рамках Интегрированной системы менеджмента.
- 1.7 Политика является основополагающим верхнеуровневым документом Интегрированной системы менеджмента Группы компаний и разработана в рамках реализации Концепции устойчивого развития и Факторов ESG (Environmental, Social, Governance).

II ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

- 2.1. Термины и определения, применяемые в Политике, указаны в Глоссарии в области устойчивого развития, ESG и интегрированной системы менеджмента, который является Приложением № 1 к Политике об устойчивом развитии и ESG.

III ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

3.1 Политика распространяется на все общества, входящие в Группу компаний.

IV НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1 Группа компаний строит отношения с Работниками, исходя из утверждения, что Работники являются одним из главных стратегических активов Группы компаний. Группа компаний применяет системный подход к управлению персоналом для достижения успеха в долгосрочной перспективе и создания возможностей для содействия устойчивому развитию.

Группа компаний ориентирована на создание результативной и эффективной системы управления персоналом, предоставляющей возможности для максимального раскрытия профессионального и личностного потенциала Работников, и, как следствие, обеспечивающей максимальную отдачу от инвестиций в персонал, повышение операционной эффективности.

4.2 Система управления персоналом Группы компаний нацелена на создание условий для:

- мотивации каждого Работника к достижению целей, установленных на основании бизнес-целей Группы компаний;
- развития персонала и инициативности Работников;
- повышения удовлетворённости Работников от выполненной работы;
- объективной оценки степени личного вклада каждого Работника;
- обеспечения справедливого вознаграждения и поощрения за достижения Работников.

4.3 Группа компаний руководствуется следующими принципами при реализации системы управления персоналом:

- Лидерство Руководства, приверженность Руководства этическим нормам. Своим поведением Руководство поддерживает и развивает корпоративную культуру и показывает пример этичного поведения.
- Обеспечение единых подходов к управлению персоналом и взаимодействию с Работниками.
- Прозрачность и открытость в управлении человеческими ресурсами.
- Постоянное совершенствование методов управления человеческими ресурсами.
- Оптимизация организации работ, повышение эффективности труда, в том числе за счёт внедрения инноваций, современного оборудования, применения новейших технологий и инструментов.
- Принятие управленческих решений на основе результатов оценки рисков и возможностей.
- Привлечение квалифицированных Работников.
- Повышение квалификации, развитие профессиональных навыков и компетенций Работников.
- Неукоснительное соблюдение применимых законодательных и нормативно-правовых актов Российской Федерации, регионов (территорий) присутствия Группы компаний, выполнение требований международных стандартов, а также применение передовых практик в части управления персоналом.

- Социальная ответственность и соблюдение и уважение прав человека, в том числе в отношениях с Работниками (в соответствии с «Политикой социальной ответственности» и «Политикой по правам человека»).
- Применение прозрачной и понятной системы оплаты труда и премирования, мотивирующей Работников на достижение поставленных целей.
- Инвестиции в образование и развитие персонала с целью подготовки Работников, обладающих необходимой квалификацией и компетенциями.
- Продвижение на вышестоящую должность на основе деловых качеств Работника.
- Приоритетность жизни и здоровья Работников по отношению к экономическим результатам и производственным достижениям (в соответствии с «Политикой в области производственной безопасности и охраны здоровья»).

4.4 Основными направлениями деятельности Группы компаний в рамках системы управления персоналом являются:

- управление организационным развитием Группы компаний;
- привлечение, удержание и эффективное задействование персонала;
- обучение и развитие персонала;
- мотивация и вознаграждение персонала;
- социальная составляющая («Политика социальной ответственности»);
- внутренние массовые коммуникации.

4.5 При планировании мероприятий в рамках системы управления персоналом Группа компаний всегда учитывает их экономическую эффективность, чтобы обеспечить достижение установленных целей при минимальном использовании ресурсов.

4.6 **Управление организационным развитием Группы компаний.**

4.6.1 Управление организационным развитием осуществляется в целях повышения эффективности взаимодействия за счёт управления человеческими ресурсами и оптимизации бизнес-процессов.

4.6.2 Управление организационным развитием Группы компаний в целом включает в себя следующие элементы:

- стандартизация бизнес-процессов и организационных структур (формирование документов, описывающих процессы и структуры Группы компаний);
- оптимизация бизнес-процессов и организационных структур через повышение эффективности системы управления;
- формирование организационных структур обществ Группы компаний, направленное на повышение эффективности интегрированной системы менеджмента Группы компаний в соответствии с установленными бизнес-целями.

4.7 **Привлечение, удержание и эффективное задействование персонала.**

- 4.7.1 Группа компаний нацелена на внедрение, поддержание и развитие практик, отвечающих по своему содержанию актуальным требованиям статуса «лучшего работодателя».
- 4.7.2 В Группе компаний приветствуется привлечение квалифицированных специалистов и эффективных руководителей, готовых и способных принести Группе компаний максимальную пользу.
- 4.7.3 Группа компаний ориентируется на построение продолжительных взаимовыгодных отношений с Работниками, стремясь максимально раскрыть их потенциал, обеспечив комфортные условия работы, поощряя длительный стаж работы в Группе компаний, уделяя при этом особое внимание привлечению и развитию молодых специалистов.
- 4.7.4 Для отбора персонала в Группе компаний применяются следующие критерии, включая, но не ограничиваясь:
- образование, профессиональный уровень, компетенции;
 - способность к обучению и практическому использованию знаний;
 - инициативность, направленность на активный поиск решений;
 - активность в продвижении новых способов ведения бизнеса,
 - приверженность принципам и ценностям Группы компаний;
 - умение взять ответственность на себя.
- 4.7.5 В Группе компаний применяются практики формирования кадрового актива и кадрового резерва. При поиске соискателей для закрытия вакансий при прочих равных условиях в Группе компаний отдаётся предпочтение «внутренним» кандидатам, расширяя таким образом возможности для развития карьеры Работников.
- 4.7.6 При поиске соискателей для закрытия вакансий при прочих равных условиях в Группе компаний отдаётся предпочтение «локальным» кандидатам, расширяя таким образом возможности для развития карьеры жителям территорий присутствия Группы компаний.
- 4.7.7 В Группе компаний приветствуется образование трудовых династий, а также лояльность и преданность Группе компаний и её ценностям. При этом принадлежность к трудовой династии не даёт для её членов дополнительных прав, преференций и возможностей.
- 4.7.8 В Группе компаний недопустима дискриминация при принятии кадровых решений: во всех случаях основным критерием кадровых назначений является их объективная целесообразность и потенциальная и/или доказанная результативность кандидата, его профессиональный уровень.
- 4.7.9 Для Группы компаний не приемлем протекционизм в любой его форме.

4.8 **Обучение и развитие персонала.**

- 4.8.1 Целью обучения и развития персонала является обеспечение долгосрочной кадровой защищённости Группы компаний на всех уровнях за счёт формирования и поддержания необходимого уровня квалификации и компетенций, преемственности персонала с учётом бизнес-целей Группы компаний.

4.8.2 Обучение и развитие деловых и личностных качеств персонала Группой компаний направлено на поддержание и повышение уровня профессионального мастерства Работников.

4.8.3 Основными составляющими системы обучения и развития являются:

- соответствие обучения общей стратегии развития Группы компаний;
- выстраивание по принципу приоритетности выявленных потребностей и практической необходимости обучения различных целевых групп;
- планирование и координация обучения, аудит качества и эффективности системы обучения;
- использование современных эффективных форм обучения, исходя из экономической и методологической целесообразности их применения;
- развитие новых видов обучения;
- индивидуальный подход к обучению и развитию молодых специалистов;
- политика по обеспечению преемственности руководящего звена, целенаправленное обучение управленческого резерва.

4.8.4 В Группе компаний придаётся большое значение обучению и развитию молодых специалистов и молодых Работников. Разрабатываются программы развития для молодых специалистов, основанные на принципах преемственности, системности и корпоративности. Поддерживается деятельность Молодёжного совета, развивается институт наставничества, применяющийся как в работе с молодыми специалистами, так и в период адаптации новых Работников для оказания им помощи в их профессиональном становлении.

4.8.5 В Группе компаний недопустима дискриминация в системе обучения и развития персонала: все Работники имеют равные права на участие в обучающих и других мероприятиях, направленных на их профессиональное развитие.

4.9 **Мотивация и вознаграждение персонала.**

4.9.1 С целью стимулирования персонала к повышению заинтересованности в результативности работы и улучшении её качества для достижения бизнес-целей в Группе компаний разработана и постоянно обновляется система вознаграждения и мотивации Работников.

4.9.2 Вознаграждение подразделяется на материальное и нематериальное.

- Материальное вознаграждение включает в себя оплату труда с учётом квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также дополнительные компенсационные и стимулирующие выплаты.
- Нематериальное вознаграждение включает в себя как корпоративные награды, так и присуждаемые на городском, региональном и федеральном уровнях награды профильных ведомств и министерств, государственные награды.

4.9.3 Эффективная система вознаграждения и мотивации обеспечивает:

- поддержание достойного уровня оплаты труда;

- реализацию мотивационных программ;
- предоставление Работнику вознаграждения, как в материальной, так и в нематериальной форме, за счёт чего обеспечивается повышение уровня и качества жизни Работников, рост творческого потенциала Работников;
- применение системы компенсаций и льгот для отдельных категорий Работников - в соответствии с лучшими мировыми практиками.

4.9.4 В Группе Компаний недопустима дискриминация при установлении или изменении условий оплаты труда. Группа компаний обеспечивает Работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.10 **Социальная составляющая («Политика социальной ответственности»).**

4.10.1 В Группе компаний разработана «Политика социальной ответственности», устанавливающая социальные обязательства Группы компаний в отношении со всеми заинтересованными сторонами, в том числе в отношении с Работниками.

4.10.2 «Политика социальной ответственности» является неотъемлемой частью системы корпоративного управления, направлена на максимальное увеличение вклада Группы компаний в устойчивое развитие, повышение престижности работы в Группе компаний.

4.10.3 Группа компаний в отношении с Работниками обязуется соблюдать права человека в соответствии с «Политикой по правам человека».

4.11 **Внутренние массовые коммуникации.**

4.11.1 Целями внутренних массовых коммуникаций являются эффективное информирование Работников о деятельности Группы компаний, формирование и поддержание позитивного имиджа Группы компаний в среде Работников, повышение их вовлеченности и лояльности.

4.11.2 Ключевые задачи внутренних массовых коммуникаций Группы компаний:

- создание единого информационного пространства для всех Работников;
- развитие корпоративной культуры, включая внедрение системы управления на основе миссии и ценностей Группы компаний;
- эффективное информирование Работников о работе Группы компаний;
- поддержание и развитие горизонтальных структур (Команда больших возможностей, Волонтерский совет, Молодежный совет, Совет хранителей ценностей, творческие и спортивные объединения и т.д.);
- получение обратной связи от Работников и работа с ней.

4.11.3 Принципы внутренних массовых коммуникаций в Группе компаний:

- Достоверность и полнота. Группа компаний предоставляет Работникам соответствующую действительности и непротиворечивую информацию, а также следит за тем, чтобы распространяемая о ней информация не была искажена или не являлась ошибочной. Группа компаний стремится к формированию у Работников наиболее полного представления по интересующему их вопросу.

- Оперативность. Группа компаний стремится предоставлять информацию о наиболее существенных событиях в максимально короткие сроки, а также оперативно реагирует на поступающие запросы целевых аудиторий.
- Доступность. Группа компаний обеспечивает свободный доступ к открытой информации о своей деятельности для всех Работников, используя имеющиеся в ее распоряжении каналы коммуникаций.
- Сбалансированность. Группа компаний исходит из разумного баланса открытости и прозрачности, с одной стороны, и соблюдения ее коммерческих интересов - с другой.
- Конфиденциальность. Группа компаний не распространяет публично информацию, составляющую служебную или коммерческую тайну.

4.11.4 В Группе компаний созданы каналы внутренних массовых коммуникаций, обеспечивающие вертикальный и горизонтальный обмен информацией:

- Вертикальный обмен информацией обеспечивает доведение до Работников политик, целей, задач, требований Группы компаний, а также предоставляет возможность Работникам вносить свои предложения по совершенствованию процессов, деятельности и взаимоотношений внутри Группы компаний, доводить до сведения Руководства мнение об условиях работы и пр.
- Горизонтальный обмен информацией направлен на координацию взаимодействия Работников структурных подразделений для достижения бизнес-целей Группы компаний.

V. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ

5.1 Группа компаний гарантирует соответствие всех внутренних нормативно-методических и распорядительных документов положениям Политики.

5.2 Политика доводится до Заинтересованных сторон посредством внутренних и внешних механизмов коммуникаций, установленных и используемых в Группе компаний.

Политика на русском и английском языках размещена на сайте Группы компаний (www.irkutskoil.ru – русская версия, www.irkutskoil.com – английская версия).

5.3 Все Работники и Руководство обязаны соблюдать Политику и воздерживаться от любых действий, запрещенных Политикой или иным образом создающих риск нарушения Политики, в той мере, как это указано в Политике.

5.4 Информирование о нарушении Политики.

5.4.1 Способы направления сообщений о случаях нарушения Политики определены в «Кодексе этики», а информация о них размещена на сайте Группы компаний: www.irkutskoil.ru/trust-line/.

5.4.2 Группа компаний подтверждает, что любое лицо, которое обращается за консультацией, сообщает о потенциальной проблеме или о факте нарушения Политики, действует в соответствии с «Кодексом этики». Группа компаний не допустит применения каких-либо репрессивных мер в отношении такого лица и считает недопустимым преследование такого лица другими лицами за то, что

он добросовестно сообщил о потенциальной проблеме или о факте нарушения Политики.

- 5.5 В случае подтверждения фактов нарушений Политики, соответственно, или нормативных актов Российской Федерации, внутренних нормативно-методических и (или) распорядительных документов Группы компаний принимаются необходимые и достаточные меры для:
- устранения последствий таких нарушений;
 - недопущения повторения аналогичных ситуаций в будущем.

При необходимости, дополнительно виновные лица привлекаются к ответственности, установленной действующим законодательством Российской Федерации и (или) внутренними нормативно-методическими и распорядительными документами Группы компаний.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 6.1 Политика вступает в силу с момента её утверждения Советом директоров.
- 6.2 Изменения и дополнения к Политике утверждаются Советом директоров.
- 6.3 Группа компаний будет совершенствовать Политику с учётом появления новых стандартов в области управления персоналом в российской и международной практике, интересов акционеров Группы компаний и иных Заинтересованных сторон, изменений законодательства Российской Федерации.
- 6.4 Если в результате изменения законодательства Российской Федерации, Устава Общества, а также по другим основаниям отдельные положения Политики будут признаны недействующими, не имеющими силы или недействительными, эти положения утрачивают силу до момента внесения соответствующих изменений в Политику, Группа компаний и Заинтересованные стороны руководствуются действующим законодательством и нормативными актами Российской Федерации, а также Уставом Общества.