

## АО «ИНК-КАПИТАЛ»



### ИРКУТСКАЯ НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ

Иркутская нефтяная компания (ИНК) – независимый производитель углеводородного сырья в Восточной Сибири. Создана в 2000 г., ведёт геологическое изучение, разведку и разработку участков недр на территории Иркутской области, Красноярского края и Республики Саха (Якутия).

Материнская компания группы – АО «ИНК-Капитал».

Социальные инвестиции компании направлены на социальное развитие и инфраструктуру территорий присутствия, систему здравоохранения. Совместно с Благотворительным фондом Марины Седых реализуются программы по поддержке детей, ветеранов, малоимущих и многодетных семей, общественных и медицинских организаций.

Группа компаний ИНК следует концепции устойчивого развития, интегрируя в свою деятельность ESG-факторы. Деятельность компании направлена на достижение ЦУР ООН – 2030, национальных целей развития и решение задач нацпроектов.

Приверженность лучшим практикам устойчивого развития лежит в основе реализации стратегических приоритетов группы и является неотъемлемой составляющей бизнеса группы компаний.

*Миссия Группы компаний* определяет базовые ценности: «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». Наши ценности: безопасность, лидерство, командность, ответственность и независимость.

Люди, работающие в Группе компаний ИНК, – главная ценность. Их труд позволяет компании добиваться успехов и развивать бизнес, запускать новые проекты и достигать самых амбициозных целей.

В области управления персоналом Группа стремится мотивировать каждого сотрудника к достижению бизнес-целей, развитию и росту инициативности, обеспечивает справедливое вознаграждение и поощряет сотрудников за успехи и достижения.

Группа строит отношения со своими сотрудниками исходя из того, что они являются одним из её главных стратегических активов, и системного подхода к управлению персоналом. Это способствует достижению успеха в долгосрочной перспективе и создаёт возможности для содействия устойчивому развитию Группы. При этом Группа ориентируется на построение продолжительных взаимовыгодных отношений с сотрудниками, стремясь максимально раскрыть их потенциал, обеспечивая комфортные условия труда, поощряя длительный стаж работы в Группе компаний и уделяя при этом особое внимание привлечению и развитию молодых специалистов.

Основные подходы и принципы в области работы с сотрудниками зафиксированы в корпоративных документах, а основополагающими документами, определяющими принципы и направления деятельности компании, стали Политика в области управления персоналом АО «ИНК-Капитал» и Политика по правам человека, принятые в 2022 г.

ИНК придаёт важное значение социальным вопросам, вопросам работы с персоналом, среди которых – поддержка работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства, продвижение семейных ценностей.

Сотрудникам обеспечиваются равные условия труда, а также предоставляются социальные гарантии и компенсации.

В компании действуют программы для работников с семейными обязанностями, членов семьи, детей: организация спортивных и культурных мероприятий, совместные творческие мероприятия, группы здоровья. Также компания проводит мероприятия и вне пределов – для жителей территории, прививая семейные ценности: проведение конкурсов среди жителей, реализация мероприятий в рамках Национального инклюзивного договора, организация грантовых конкурсов и т.д.

Также в компании для работников с семейными обязанностями имеются социальные гарантии сверх установленных законодательством: дополнительные оплачиваемые дни (рождение ребёнка, регистрация брака, свадьба детей, день знаний (для родителей, чьи дети учатся в начальной школе), смерть супругов/детей/родителей работника, проводы сына на срочную службу в ряды ВС РФ).

Группа практикует единовременные выплаты сотрудникам в связи с важными событиями в их жизни:

- к юбилейным датам для сотрудников со стажем в Группе не менее 2 лет;
- за непрерывный стаж работы в Группе компаний ИНК: 10, 15, 20 и 25 лет;

## Основные корпоративные программы, системы мер поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства

### СООТВЕТСТВИЕ (ДОСТИЖЕНИЕ)

#### ПРОГРАММЫ (ПРОЕКТЫ, СИСТЕМЫ МЕР)

#### НАЦПРОЕКТЫ РОССИИ

#### ЦУР ООН – 2030

### НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАБОТНИКОВ

- Группы здоровья для сотрудников и членов семьи по баскетболу, футболу, волейболу, футболу, чирлидинг, спортивные бальные танцы и др.
- Спартакиада для работников
- Клуб выходного дня (катание на коньках, бассейн)
- Творчество и культурные мероприятия: съёмки новогоднего корпоративного фильма с участием сотрудников ГК ИНК и предновогодний поход в городской кинотеатр с семьёй
- Проект «Реальная редакция»: сотрудниками создаётся информационное содержание для корпоративных медиа (новости, репортажи)
- Молодёжный совет ГК ИНК
- Волонёрское движение

Демография  
Образование  
Жильё и городская среда  
Семья  
Здравоохранение  
Культура



### НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ПРОЖИВАНИЯ НА ТЕРРИТОРИЯХ

- Грантовые конкурсы «Энергия родной земли» и «Район моей мечты»
- Социальные программы в северных районах Иркутской области совместно с Благотворительным фондом Марины Седых
- «Северный десант» – проекты поддержки культуры для жителей отдалённых территорий Иркутской области
- «Школа – вуз – предприятие»
- «Академия ИНК» – образовательный проект
- Форум по устойчивому развитию территорий «Территория будущего»
- Программа содействия сохранению традиционного уклада коренных малочисленных народов Севера на территориях производственного присутствия ООО «ИНК» на 2022–2026 гг.

### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ СВЕРХ УСТАНОВЛЕННЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, КОМПЕНСАЦИИ, ДРУГИЕ ВИДЫ ПОДДЕРЖКИ

- Материальная помощь работникам (рождение ребёнка/усыновление/оформление опеки, регистрация брака, смерть члена семьи, поступление родного/усыновлённого ребёнка, в т.ч. ребёнка супруга (супруги) от предыдущих браков, в 1-й класс впервые, стихийные бедствия и другие чрезвычайные ситуации)
- Возмещение (компенсация) расходов для сотрудников и членов их семьи: при переезде на работу в другую местность и по аренде жилья, проезда к прежнему месту жительства
- Компенсация проезда к месту отдыха и обратно для сотрудников, работающих в районах Крайнего Севера, и неработающих членов их семей
- Компенсация расходов на детский летний отдых
- Обеспечение детскими новогодними подарками
- Ежемесячные выплаты сотрудникам, прервавшим отпуск по уходу за ребёнком до 3 лет
- Дополнительные оплачиваемые дни (рождение ребёнка, регистрация брака, свадьба детей, День знаний (для родителей, чьи дети учатся в начальной школе), смерть супругов/детей/родителей работника, проводы сына на срочную службу в ряды ВС РФ)

- при увольнении по состоянию здоровья на основании медицинского заключения о постоянной непригодности сотрудника к труду;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию сотрудникам, достигшим пенсионного возраста, не имеющим неснятых дисциплинарных взысканий, непрерывный стаж работы которых в Группе составляет 5 и более лет;
- при увольнении по собственному желанию сотрудникам, не имеющим неснятых дисциплинарных взысканий, суммарный стаж работы которых в Группе составляет 10 и более лет.

Группа также возмещает своим сотрудникам, работающим в районах Крайнего Севера либо в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и неработающим членам их семей (муж/жена и дети) расходы на проезд к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах Российской Федерации один раз в 2 года.

Кроме того, для сотрудников Группы, переезжающих работать в Усть-Кут, Мирный и Ленск, предусмотрены дополнительные

гарантии и компенсации, которые включают одновременное пособие на обустройство на новом месте жительства, а также возмещение стоимости проезда к месту прежнего жительства (в регион по адресу постоянной регистрации) и обратно.

Активно участвуя в развитии северных территорий регионов присутствия, ИНК способствует созданию комфортной среды и благоприятных условий проживания в городах и посёлках, поддерживает финансово и организационно культурные, спортивные, образовательные проекты, авторами которых являются местные сообщества, а также сами работники компании. Реализуются проекты поддержки территорий, образования и культуры, школьников и молодёжи и др.

### АКАДЕМИЯ ИНК

В марте 2022 г. ООО «ИНК» и ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет» запустили совместный образовательный проект – Академия ИНК для учеников 7–11-х классов образовательных учреждений г. Иркутска и Иркутского района.





Проект направлен на популяризацию науки, научного движения среди молодёжи. Цель проекта – сформировать новых лидеров нашего общества, молодых, амбициозных, смелых, талантливых исследователей, учёных, разработчиков.

Основная задача проекта – подготовка школьников к успешному поступлению на профильные специальности (химия, физика, информатика, математика) в высшие учебные заведения.

Важными преимуществами проекта являются система обучения через игровые модули. Участие в Академии ИНК для всех школьников – бесплатное. Регистрация для посещения занятий организована на сайте проекта, и присоединиться к движению можно в любой момент.

#### Статистика проекта по сезонам

| Сезоны | Занятия (кол-во) | Участники (чел.) | Уникальные посетители (чел.) |
|--------|------------------|------------------|------------------------------|
| 1      | 62               | 913              | 473                          |
| 2      | 82               | 458              | 133                          |
| 3      | 76               | 817              | 320                          |
| 4      | 102              | 1530             | 514                          |
| 5      | 145              | 1656             | 396                          |
| ВСЕГО  | 467              | 5374             | 1836                         |

### «НАША МОЛОДАЯ НЕФТЬ»

Проект «Наша молодая нефть» включает в себя разные инициативы по работе с молодёжью (школьниками, студентами вузов и ссузов), направленные на раннюю профориентацию учащихся, популяризацию рабочих и инженерных профессий: ИНК-Классы, Академия ИНК, целевая корпоративная подготовка, стажировки, практикоориентированная программа «Вуз – завод». В проекте принимают участие эксперты, наставники ИНК.

#### Задачи проекта

- Создать условия для привлечения молодёжи на рабочие и инженерные вакансии в инвестиционные проекты компании.
- Сократить сроки закрытия массовых рабочих и инженерных вакансий, увеличить качество кандидатов и эффективность воронки отбора кандидатов.



- Повысить качество подготовки специалистов, сократить время на переподготовку и адаптацию новых сотрудников из числа молодых специалистов.
- Раскрыть потенциал молодёжи в регионах присутствия, делая их более привлекательными для учёбы и построения карьеры.
- Повысить уровень знания об ИНК-работодателе, продвинуть бренд работодателя среди молодой аудитории.
- Сформировать культуру признания и передачи опыта в компании.

#### Этапы проекта

**I этап. ИНК-Класс.** Работа со школьниками в территориях присутствия компании. Выбор базовой школы на конкурсной основе среди школ Усть-Кутского муниципального образования. Основным критерий – возможность школы создать условия для углублённого обучения по профильным предметам – физике, химии, математике, информатике.

Благодаря комплексному подходу более 90% выпускников ИНК-Классов поступают на профильные специальности в Иркутский национальный исследовательский технический университет, Сибирский федеральный университет, Новосибирский государственный технический университет и другие вузы.

**II этап. Академия ИНК.** Популяризация инженерно-технических профессий, повышение привлекательности бренда работодателя, расширение охвата участников. В первом сезоне в Академии ИНК обучался 21 выпускник 11-х классов, 14 из которых приняли решение остаться учиться в Иркутске.

Статистика по проекту за два сезона: 144 занятия, 1371 участник, 606 уникальных участников.

**III этап. Целевая корпоративная подготовка.** Синхронизация требований компании и возможностей вузов, формирование сложных и уникальных производственных компетенций у студентов. Продолжительность обучения – 5 месяцев.

**На данном этапе среди студентов вузов Иркутска, готовых к гибкому подходу и имеющих необходимую образовательную инфраструктуру, проводятся конкурсы профессионального мастерства, а также организованы учебные группы студентов.**

**IV этап. Практикоориентированная программа «Вуз – завод».** Оперативная (в течение 3 недель) подготовка перспективного внешнего кадрового резерва из числа студентов профильных учебных заведений. Уникальность: студенты получают практические навыки на производственных объектах компании, по итогам первой «стажировочной» вахты с ними заключают договоры на целевую подготовку.

#### Сквозной этап – создание и развитие института наставничества.

Постоянное сопровождение школьников и студентов опытными наставниками и тренерами из числа сотрудников компании. Роль наставников: создавать условия для социально-психологической, трудовой адаптации и передавать практические навыки работы непосредственно на производственных объектах.

#### Результаты

- Сроки подбора были сокращены на 7 дней.
- Рост укомплектованности молодыми специалистами составил 7%.
- Рост показателя эффективности воронки отбора увеличился в 6 раз.
- Участники проекта более чем на 50% соответствуют профилю профессиональных компетенций работников компании.
- Более 75% участников после прохождения стажировочной вахты соответствуют профилю профессионально-технических компетенций.

- Рост интереса к проекту на примере количества поданных заявок на практику превысил 3 раза.
- Экономический эффект от реализации проекта выражен в росте налогооблагаемой базы как регионального бюджета, так и бюджетов муниципальных образований, где ГК ИНК осуществляет свою производственную деятельность.
- Помимо этого, за счёт увеличения количества трудоустроенных жителей из Иркутской области и сокращения сотрудников, работающих вахтой, из других регионов увеличивается валовый региональный продукт Иркутской области.

## КОРПОРАТИВНЫЙ МУЗЕЙ ИНК

Музейное пространство Иркутской нефтяной компании создано в 2015 г. – это современная интерактивная площадка, на которой размещена история развития нефтегазодобычи в Восточной Сибири, начиная с середины XX века, информация о деятельности компании, её социальных и экологических проектах. В 2021 г. была открыта новая мультимедийная экспозиция в новом зале площадью 140 м<sup>2</sup>, а в 2023 г. существенно обновлена первая экспозиция.



В современный музей стали приходить не только сотрудники компании, студенты вузов и техникумов, но и туристические группы. На экскурсии начали активно записываться ученики иркутских школ. Стало ясно, что сейчас недостаточно иметь в музее эффектные современные интерактивные инсталляции, а нужны решения, которые будут мотивировать школьников знакомиться с экспозицией ИНК. Так в 2022 г. началась разработка проекта «Детская познавательная программа корпоративного музея ИНК» (бюджет на разработку – около 150 тыс. руб.).

Цель проекта – сформировать устойчивый интерес к профессии, увлечь, рассказать об образовательных проектах компании.

### Результаты

Сегодня корпоративный музей ИНК принимает школьников разных возрастов и решает вопросы ранней профориентации, а также показывает ребятам альтернативу проведения свободного времени – не в гаджетах, а изучая точные и гуманитарные предметы.

С марта 2023 г. по август 2024 г. музей ИНК посетили 1677 школьников, из них 855 – ученики 4–7-х классов.

## ТЕРРИТОРИЯ БУДУЩЕГО

В июле 2023 г. в ИНК утверждена программа социальных инвестиций «Территория будущего», предполагающая поддержку социальной сферы на территориях присутствия компании, – в Иркутской области, Красноярском крае, Республике Саха (Якутия). В рамках программы реализуются проекты.

**Образовательная смена для детей** – один из первых проектов, реализованных в рамках утверждённой программы, – проведение на базе детского оздоровительного лагеря «Рассвет» в городе Усть-Куте Иркутской области образовательной смены ИНК для детей в возрасте от 10 до 15 лет.



### Цели проекта:

- познакомить детей с информацией о производственной деятельности ООО «ИНК»;
- провести профориентационную работу с детьми в возрасте от 10 до 15 лет с целью дальнейшего возможного поступления в ИНК-Класс в г. Усть-Кут;
- сформировать у детей навыки экологической культуры и культуры безопасности посредством игровой деятельности;
- познакомить детей с понятием «бренд организации».

Программу для детей полностью разрабатывают и проводят сотрудники ГК ИНК.

В 2023 г. проведена одна образовательная смена, в 2024 г. – три. Всего приняли участие 200 ребят (2023 г. – 50, 2024 г. – 150).

«Школа безопасности ИНК» стартовала в июне 2023 г. в г. Усть-Куте и направлена на обучение детей правилам безопасности.

Для 400 ребят, отдыхающих в летних оздоровительных лагерях, посещающих детские площадки при школах, а также для воспитанников детских садов были проведены 12 уроков по правилам безопасности при пожарах. Ребятам в игровой форме рассказали, как следует действовать в опасных ситуациях дома, на улице, в лесу. Партнёрами проекта выступила автономная некоммерческая организация по оказанию услуг в области культуры «Альтернатива» (г. Красноярск).



В 2024 г. проект был продолжен. Ключевой темой «Школы безопасности ИНК» стало безопасное поведение на водоёмах. География проекта была расширена – теперь он реализуется не только в Усть-Кутском, но и в Нижнеилимском районе. Летом 2024 г. уроки по безопасности провели для 500 ребят разного возраста, в том числе для детей с ограниченными возможностями здоровья.

*Работа компании с персоналом, социальные проекты компании не раз получали общественное признание. Так, ИНК входит в топ-5 лучших работодателей ТЭК России рейтинга HeadHunter, Музей ИНК стал лауреатом Национальной премии «Корпоративный музей» в номинации «Лучшие образовательные проекты» и вошёл в топ-25 корпоративных музеев России. ГК ИНК вошла в топ-100 лучших работодателей России среди крупнейших компаний с численностью более 5 тыс. сотрудников, в рейтинг ежегодного всероссийского конкурса для социально ответственного бизнеса «Лидеры корпоративной благотворительности», а также одержала победу в конкурсе «Лучшие социальные проекты».*