

# **Социальный кодекс ПАО «ЛУКОЙЛ»**

## Содержание

ЧАСТЬ I. КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ "ЛУКОЙЛ" .....	5
1.1. Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений .....	5
1.1.1. Социально ответственное реструктурирование .....	5
1.1.2. Политика оплаты и мотивации труда .....	5
1.1.3. Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды.....	6
1.1.4. Социальная политика в отношении молодых работников .....	7
1.2. Качество условий труда и жизни работников и их семей.....	7
1.2.1. Охрана здоровья .....	7
1.2.2. Оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха .....	8
1.2.3. Жилищная политика.....	8
1.3. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей .....	9
1.3.1. Дополнительные дни отдыха и отпуска .....	9
1.3.2. Социальная поддержка семей с детьми и инвалидами.....	9
1.4. Корпоративное социальное обеспечение и страхование .....	10
1.4.1. Добровольное медицинское страхование .....	10
1.4.2. Негосударственное пенсионное обеспечение.....	10
1.4.3. Корпоративная система личного страхования.....	10
1.5. Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров организаций Группы "ЛУКОЙЛ" .....	11
1.5.1. Социальная поддержка неработающих пенсионеров .....	11
1.5.2. Социальная поддержка пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.....	11
1.5.3. Социальная поддержка неработающих инвалидов .....	12
ЧАСТЬ II. СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ КОМПАНИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА.....	13
2.1. Развитие монопроизводственных населенных пунктов.....	13
2.2. Природоохранная деятельность .....	13
2.3. Развитие науки, образования, технологии и инноваций.....	14
2.4. Сохранение национально-культурной самобытности .....	14
2.5. Поддержка культуры и спорта .....	15
2.6. Содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке .....	15
2.7. Благотворительная деятельность Компании и работников .....	15
ЧАСТЬ III. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ .....	17

3.1.	Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами.....	17
3.1.1.	Механизмы контроля над корпоративными пенсионными расходами.....	17
3.1.2.	Контроль над потреблением медицинских услуг в корпоративной системе охраны здоровья.....	17
3.2.	Оптимизация содержания социальной инфраструктуры.....	18
3.2.1.	Формы участия в содержании социальных объектов.....	18
3.3.	Повышение эффективности производства социальных услуг.....	18
3.3.1.	Аутсорсинг производителей социальных услуг на конкурсной основе.....	18
3.4.	Реализация принципов совместного финансирования.....	19
3.4.1.	Долевое участие работников в корпоративном социальном страховании и обеспечении.....	19
3.4.2.	Совместные платежи работников, членов их семей и местного населения за пользование социальной инфраструктурой организаций Группы "ЛУКОЙЛ".....	19
3.4.3.	Долгосрочное жилищное кредитование (ипотека).....	20
3.4.4.	Долевое участие в программах социально-экономического развития,.....	20
3.5.	Умножение нематериальных активов.....	21
3.5.1.	Социально ответственное инвестирование.....	21
3.5.2.	Социальные аспекты деловой репутации.....	21
3.5.3.	Социально ответственные отношения с подрядчиками и поставщиками.....	21
	<b>ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b>23</b>
	<b>ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ.....</b>	<b>24</b>

Открытое акционерное общество "Нефтяная компания "ЛУКОЙЛ" является ответственным корпоративным членом общества и добросовестным участником рыночного хозяйства. Сочетая две эти миссии, ОАО "ЛУКОЙЛ" (далее - Компания) добровольно и в инициативном порядке принимает на себя нижеследующие обязательства по социально ответственному поведению перед всеми сторонами, интересы которых затрагивает деятельность Компании.

Реализация настоящих обязательств (сроки введения, объемы финансирования и т.д.) осуществляется в ходе коллективных переговоров с профобъединением Компании и закрепляется в Соглашении между Компанией и профобъединением, а также в локальных нормативных актах.

Принципы и нормы, заложенные в настоящем Социальном кодексе обязательны для Компании, ее дочерних обществ и контролируемых ею некоммерческих организаций (далее - Группа "ЛУКОЙЛ").

Принимая Социальный кодекс, Компания подтверждает, что настоящие обязательства:

- являются преимущественно дополнительными по отношению к законодательству Российской Федерации и международным стандартам;
- не отменяют и не подменяют собой результаты коллективных переговоров с работниками;
- обращены как к работникам, неработающим пенсионерам организаций Группы "ЛУКОЙЛ", акционерам Компании, так и, в более широком плане, к коммерческим партнерам, государству и гражданскому обществу;
- основаны на экономическом расчете, подтверждаемом перед лицом акционеров и партнеров по бизнесу;
- рассчитаны на солидарные инициативные действия участников рынка и партнерское взаимодействие с государством и обществом;
- будут периодически пересматриваться в ходе коллективных переговоров по заключению Соглашения между Компанией и профобъединением, с последующим утверждением необходимых изменений на заседании Совета директоров Компании.

Компания примет все меры к тому, чтобы выполнить свои обязательства, содержащиеся в настоящем Социальном кодексе, независимо от складывающейся экономической ситуации в стране и в мире.

## ЧАСТЬ I. КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ "ЛУКОЙЛ"

Соблюдая основополагающие принципы и права в сфере труда, другие международные трудовые нормы, трудовое законодательство Российской Федерации и стран пребывания, Компания ставит перед собой более высокие социальные ориентиры в следующих областях:

1.1. Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений

1.1.1. Социально ответственное реструктурирование

Учитывая масштабы занятости населения в организациях Группы "ЛУКОЙЛ" и монопроизводственный характер многих районов их деятельности, Компания обязуется подходить социально ответственно к реструктурированию своих подразделений и контролируемых организаций, а также к делокализации производства.

При массовом высвобождении работников, помимо соблюдения законодательно установленных норм, Компания будет стремиться:

- принимать все меры по максимально возможному трудоустройству высвобождаемых работников в организациях Группы "ЛУКОЙЛ";
- совместно с федеральными и региональными органами государственной власти принимать меры по смягчению последствий делокализации производства для регионального рынка труда, включая заблаговременное информирование о планах организаций Группы "ЛУКОЙЛ" по сокращению рабочих мест, финансированию переподготовки работников, созданию новых рабочих мест;
- принимать участие в осуществлении программ переселения работников и их семей в другие регионы в случае закрытия производства в монопроизводственных поселениях, в том числе применяя механизмы корпоративного ипотечного кредитования приобретения жилья.

1.1.2. Политика оплаты и мотивации труда

Учитывая основополагающий характер политики оплаты и мотивации труда в отношениях с работниками, Компания будет строить ее на следующих принципах:

- единство политики оплаты и мотивации труда для всех организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- установление минимально гарантированного уровня оплаты труда в организациях Группы "ЛУКОЙЛ" для всех профессионально-квалификационных групп работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, из расчета необходимости удовлетворения основных жизненных потребностей и предоставления определенного располагаемого дохода;
- "прозрачность", объективность и конкурентоспособность системы оплаты и мотивации труда работников;
- регулярная индексация заработной платы на основе индекса потребительских цен;

- периодическое повышение заработной платы в связи с ростом производительности труда;
- использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника.

### 1.1.3. Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды

Учитывая стратегическую цель Компании поддерживать промышленную безопасность, охрану труда и окружающей среды во всех подразделениях и контролируемых организациях на уровне передовых нефтяных компаний мира, Компания предпринимает следующие меры:

- соблюдает принцип приоритета сохранения жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- обеспечивает выполнение обязательств, изложенных в корпоративной Политике в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды в XXI веке;
- создает и поддерживает локальную нормативно-правовую базу, организационную структуру и механизмы финансирования системы управления промышленной безопасности, экологии и охраны труда на основе постоянно совершенствуемых норм и стандартов;
- создает благоприятные возможности для осуществления общественного контроля;
- постоянно выявляет и исследует источники опасности и вреда для здоровья и жизни людей, связанные с производством организаций Группы "ЛУКОЙЛ", и предпринимает меры по их устранению либо смягчению их действия;
- использует передовые технологии и методы управления для снижения объемов образования отходов, минимизации неблагоприятных воздействий на окружающую среду и сохранения природных ресурсов;
- постоянно совершенствует орудия производства, основываясь на мировом опыте разработки и внедрения безопасных технологий и оборудования;
- соблюдает приоритет превентивных мер по охране окружающей среды на всех стадиях производственного цикла;
- своевременно информирует все заинтересованные стороны о случаях загрязнения, разливов нефти и нефтепродуктов;
- принимает меры к последовательному сокращению количества выбросов, сбросов загрязняющих веществ и отходов, снижению их токсичности независимо от динамики объемов производства за счет использования современных природоохранных технологий, оборудования, материалов и методов управления;
- контролирует соблюдение подрядчиками, ведущими работы для организаций Группы "ЛУКОЙЛ", принципов и норм в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, не ниже предусмотренных в Компании;
- поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами, включая критически настроенную общественность, и регулярно публично информирует о результатах природоохранной деятельности Компании.

Компания последовательно стремится к тому, чтобы обеспечить:

- безопасную и эргономичную организацию всех рабочих мест в организациях Группы "ЛУКОЙЛ";
- функциональной и качественной специальной одеждой и обувью всех работников, занятых в производстве;
- чистой питьевой водой работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ" на всех рабочих местах и в вахтовых поселках;
- необходимые санитарно-гигиенические и бытовые условия на рабочих местах;
- возможность получения качественного горячего питания работниками на всех объектах Группы "ЛУКОЙЛ".

#### 1.1.4. Социальная политика в отношении молодых работников

Учитывая, что потенциал устойчивого развития организаций Группы "ЛУКОЙЛ" зависит от притока квалифицированных и компетентных молодых работников, Компания постоянно проводит политику, направленную на:

- создание рабочих мест для молодых работников;
- сочетание трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития;
- содействие в обеспечении жильем молодых работников и их семей;
- развитие программ материальной помощи при переезде и обустройстве молодого работника и его семьи на новом месте работы в организациях Группы "ЛУКОЙЛ".

#### 1.2. Качество условий труда и жизни работников и их семей

Признавая ответственность за создание достойных условий труда и жизни работников и членов их семей, Компания предпринимает инициативные действия, прежде всего, в следующих сферах:

##### 1.2.1. Охрана здоровья

В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника Компания проводит следующую работу:

- обеспечивает финансирование мероприятий, направленных на охрану здоровья работников;
- обеспечивает разработку и внедрение корпоративных норм по организации медицинской помощи на производстве работникам организаций Группы "ЛУКОЙЛ", руководствуясь российским законодательством и международными стандартами в области охраны здоровья;
- организует учет и анализ заболеваемости работников, причины выхода на инвалидность и смертности в организациях Группы "ЛУКОЙЛ";
- обеспечивает мониторинг условий труда и здоровья работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ" для оценки профессиональных рисков ущерба здоровью;

- по результатам периодических медицинских осмотров и анализа заболеваемости разрабатывает долгосрочные и ежегодные программы по профилактике общей заболеваемости и оздоровлению работников, включая профилактическую вакцинацию и санаторно-курортное лечение;
- организует регулярные профилактические осмотры работников;
- выделяет целевые средства для обеспечения санаторно-курортного лечения работников;
- осуществляет контроль за целевой и специализированной защитой прав беременных женщин, кормящих матерей, многодетных матерей, а также женщин репродуктивного возраста, работающих в организациях Группы "ЛУКОЙЛ" во вредных и опасных условиях.

### 1.2.2. Оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха

Содействуя развитию и поддержанию здорового образа жизни, Компания:

- разрабатывает и реализует комплексные программы по оздоровлению и вовлечению в занятия физкультурой и спортом работников и членов их семей, проживающих в сложных климатических условиях;
- проводит физкультурно-оздоровительную работу и развивает массовые виды спорта среди работников и членов их семей, обеспечивая им доступ к спортивной инфраструктуре, организуя тренировки и соревнования;
- создает возможность работникам приобретать удешевленные за счет средств организаций Группы "ЛУКОЙЛ" путевки на санаторно-курортное лечение для себя и членов семьи;
- содействует в организации летнего отдыха детей работников, осуществляя частичную компенсацию стоимости путевок и/или проезда;
- организует досуг работников и их семей на корпоративном уровне;
- проводит систематическую пропаганду здорового образа жизни и профилактических медицинских мероприятий среди работников с использованием корпоративных средств массовой информации.

### 1.2.3. Жилищная политика

Учитывая остроту проблемы с обеспечением жильем и экономическую неэффективность ее решения полностью за счет средств работодателя, Компания будет строить жилищную политику, основываясь на следующих принципах:

- обеспечение кадровой мобильности работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- обеспечение комфортных условий проживания работников в общежитиях и вахтовых поселках;
- обеспечение и доступность жилищного кредитования для каждого работника организации Группы "ЛУКОЙЛ";
- организация системы корпоративного долгосрочного ипотечного жилищного кредитования на принципах самодостаточности, без отвлечения финансовых средств из производственного оборота организаций Группы "ЛУКОЙЛ";

- защита интересов работника в рамках корпоративной системы ипотеки от негативных макроэкономических факторов;
- обеспечение возвратности выданных ипотечных кредитов под гарантии индивидуальных накоплений работника в корпоративных системах страхования;
- использование возможностей ипотечного кредитования в программах переселения из районов Крайнего Севера и неперспективных регионов неработающих пенсионеров организаций Группы "ЛУКОЙЛ" и членов их семей, при условии юридического обеспечения возвратности выданных ипотечных кредитов.

### 1.3. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей

Признавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей и следуя в своей практике нормам Конвенции Международной Организации Труда № 156 (работники с семейными обязанностями), Компания принимает на себя следующие дополнительные обязательства:

#### 1.3.1. Дополнительные дни отдыха и отпуска

Дополнительно к нормам трудового законодательства Компания предоставляет:

- ежемесячно дополнительный оплачиваемый день отдыха работницам организаций Группы "ЛУКОЙЛ", расположенных вне регионов Крайнего Севера и приравненных к нему местностей;
- дополнительный оплачиваемый отпуск многодетным матерям;
- кратковременные отпуска, как оплачиваемые, так и без сохранения заработной платы, в связи с семейными обстоятельствами.

#### 1.3.2. Социальная поддержка семей с детьми и инвалидами

Учитывая тот факт, что заработная плата не зависит от количества иждивенцев в семье, Компания предоставляет работникам следующие денежные выплаты и компенсации:

- единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка;
- ежемесячное пособие работнику (матери или отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- ежегодную материальную помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет;
- компенсацию малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, а также для детей работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве, стоимости содержания детей в дошкольных учреждениях и в оздоровительных лагерях;
- частичную компенсацию стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям-сиротам работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ".

#### 1.4. Корпоративное социальное обеспечение и страхование

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех работников обязательной социальной защитой, Компания поддерживает и развивает дополнительное корпоративное социальное страхование и социальное обеспечение в следующих формах:

##### 1.4.1. Добровольное медицинское страхование

Корпоративное добровольное медицинское страхование имеет целью повышение доступности, объема и качества предоставляемых работникам организаций Группы "ЛУКОЙЛ" медицинской помощи, услуг и строится на следующих принципах:

- следование положениям принятого Корпоративного стандарта охраны здоровья;
- финансирование программы добровольного медицинского страхования;
- обеспечение постоянного вневедомственного контроля качества медицинской помощи в целях защиты интересов и прав работников в медицинском учреждении.

##### 1.4.2. Негосударственное пенсионное обеспечение

Долгосрочной целью негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ" в рамках корпоративной пенсионной системы является повышение уровня возмещения утраченного заработка. Компания считает, что экономически эффективный путь достижения этой цели должен быть основан на реализации следующих принципов:

- сохранение и развитие единой системы негосударственного пенсионного обеспечения работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ" за счет средств работодателя;
- создание условий для развития долевого участия работника в формировании собственных пенсионных накоплений;
- осуществление постепенного перехода от действующей единой системы негосударственного пенсионного обеспечения с установленными выплатами к системе с установленными взносами, означающей увязку размера пенсии с суммой взносов, внесенных на условиях долевого участия;
- гарантирование сохранности и приумножения пенсионных накоплений;
- допустимость использования пенсионных накоплений ранее наступления пенсионных оснований исключительно для целей гарантирования возвратности заемных средств в рамках корпоративного ипотечного кредитования.

##### 1.4.3. Корпоративная система личного страхования

Личное страхование работников развивается Компанией на корпоративном уровне с целью расширения доступа работников к услугам страхования и повышения уровня защищенности их семей в случае несчастий. Компания развивает и поддерживает, по меньшей мере, следующие виды личного страхования на корпоративном уровне:

- дополнительное личное страхование от несчастных случаев на производстве;

- страхование от критических заболеваний;
- страхование жизни на случай смерти по любой причине.

Все виды личного страхования в рамках корпоративной системы могут производиться при долевом участии работника в их финансировании, за исключением дополнительного страхования от несчастных случаев на производстве, финансирование которого осуществляется за счет средств работодателя.

Компания предоставляет работникам также безвозмездные информационные и консультационные услуги для расширения их страхового покрытия и защиты их интересов на рынке страховых услуг.

#### 1.5. Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров организаций Группы "ЛУКОЙЛ"

Учитывая социально уязвимое положение лиц, получающих государственную пенсию, и относительно невысокий уровень пенсионных выплат на начальном этапе развития корпоративной пенсионной системы, Компания проводит политику, направленную на социальную поддержку неработающих пенсионеров организаций Группы "ЛУКОЙЛ":

##### 1.5.1. Социальная поддержка неработающих пенсионеров

С целью содействия сохранению уровня жизни работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ", выходящих на пенсию в сложный переходный период, Компания берет на себя обязательства:

- выплачивать единовременное пособие выходящему на пенсию работнику;
- предоставлять регулярную материальную помощь неработающим пенсионерам, не получающим негосударственную пенсию от организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- сохранять права участия неработающих пенсионеров в корпоративной системе добровольного медицинского страхования.

##### 1.5.2. Социальная поддержка пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Стремясь к социальной и трудовой реабилитации работников, получивших инвалидность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания в ходе работы в организациях Группы "ЛУКОЙЛ", Компания в инициативном порядке обеспечивает им:

- полную компенсацию расходов на специальный медицинский уход и ежегодное санаторно-курортное лечение;
- материальную и организационную поддержку протезирования за рубежом при отсутствии возможности для этого в стране пребывания работника.

### 1.5.3. Социальная поддержка неработающих инвалидов

Компания берет на себя следующие дополнительные обязательства по социальной поддержке инвалидов, получивших инвалидность во время работы в организациях Группы "ЛУКОЙЛ" и оставивших трудовую деятельность:

- сохранение права участия в корпоративной системе добровольного медицинского страхования;
- предоставление путевок на санаторно-курортное лечение с частичной компенсацией их стоимости.

## ЧАСТЬ II. СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ КОМПАНИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

Осознавая новую социальную ответственность бизнеса в условиях растущего неравенства населения в доступе к достойному труду и благам, Компания принимает добровольные обязательства по социально ответственному участию как в жизни местного населения в регионах деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ", так и общества в целом.

### 2.1. Развитие монопроизводственных населенных пунктов

Принимая во внимание тот факт, что крупнейшие организации нефтедобывающего сектора Группы "ЛУКОЙЛ" являются градообразующими в районах своей деятельности, Компания строит свою деятельность на следующих принципах:

- взаимовыгодное сотрудничество с региональными органами государственной власти и муниципальными органами власти на благо социально-экономического развития территории;
- развитие компенсационной деятельности нефтедобывающих организаций Группы "ЛУКОЙЛ" как недропользователей;
- социально ответственное поведение как перед лицом работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ", так и местного населения в целом.

Развивая производственные мощности в таких районах и создавая качественные условия труда и жизни для своих работников, Компания готова принимать долевое участие в ремонте, реконструкции объектов социально-бытового и культурного назначения для нужд населения районов.

### 2.2. Природоохранная деятельность

Компания, являясь крупным недропользователем, осознает свою ответственность перед обществом по сохранению благоприятной окружающей среды, рациональному использованию природных ресурсов, а также рассчитывает на понимание обществом сложности и масштабности задач, стоящих перед Компанией в этой области, для чего:

- осуществляет периодическое информирование и поддерживает открытый диалог со всеми заинтересованными сторонами в деятельности Компании в области промышленной и экологической безопасности, публикует отчёты о своей деятельности, о результатах оценки воздействия на окружающую среду, персонал и население;
- поощряет понимание вопросов охраны здоровья и окружающей среды среди акционеров, партнеров и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ".

### 2.3. Развитие науки, образования, технологии и инноваций

Осознавая, что конкурентоспособность Компании зависит от научного подхода к освоению природных ресурсов, развития научно-технической базы для разработки новых технологий и материалов, качества профессиональной подготовки работников, Компания постоянно содействует развитию научного потенциала и повышению качества образования путем:

- финансирования научно-исследовательских и опытно-промышленных работ в области разведки и освоения залежей углеводородов, разработки инновационных технологий и материалов, снижения себестоимости добычи, повышения экологической безопасности производства и во многих других областях нефтегазовой отрасли;
- оказания финансовой поддержки профильным региональным образовательным и научно-исследовательским программам и проектам;
- укрепления материально-технической базы профильных учебных заведений профессионального образования и учебных подразделений организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- организации конкурсов научно-технических разработок среди молодых ученых и специалистов;
- оказания организационной и материальной поддержки аспирантам и докторантам, работающим в организациях Группы "ЛУКОЙЛ";
- материального стимулирования молодежи, обучающейся в профильных учебных заведениях профессионального образования.

### 2.4. Сохранение национально-культурной самобытности

Высоко оценивая дополнительные возможности, которые дает Компании богатейшее национальное и культурное многообразие ее работников и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ", Компания строит свою работу с персоналом и местным населением на следующих принципах:

- сохранение и поддержание традиций национальной терпимости и благожелательности, свойственных многонациональной нефтяной отрасли;
- создание условий для сохранения национальных и культурных традиций, ценностей, искусств и ремесел в районах деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- уважение религиозных верований работников и местного населения и содействие в возрождении национальных религиозных святынь;
- содействие коренным народам в доступе к профессиональной подготовке, квалифицированным рабочим местам, высшему образованию, а также к лучшим условиям отдыха и оздоровления.

В этих целях Компания предпринимает, по мере возможности, следующие шаги:

- частичная компенсация стоимости летнего оздоровительного отдыха детей работников - представителей малочисленных коренных народов, включая проезд к месту отдыха и обратно;
- оплата обучения студентов-представителей малочисленных коренных народов в вузах по специальностям нефтегазового профиля;
- оказание помощи в реставрации национальных исторических памятников;

- оказание помощи в реставрации и возведении культовых сооружений различных вероисповеданий в районах деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- оказание материальной и организационной поддержки коллективам народного творчества, домам детского творчества и другим организациям, развивающим народные искусства и промыслы;
- содействие в организации конкурсов, фестивалей, концертов народного творчества;
- содействие в организации торговли сувенирами, изделиями народного творчества, продуктами традиционных промыслов в крупных городах в целях материальной поддержки малого бизнеса среди коренных народов.

## 2.5. Поддержка культуры и спорта

Осознавая основополагающую роль меценатства и спонсорства для развития культуры и спорта в условиях рыночной экономики, Компания изыскивает возможности для оказания материальной поддержки:

- творческим личностям и коллективам, театрам, музеям;
- спортивным командам различного уровня - от дворовых до национальных сборных;
- общественным организациям, поддерживающим детский спорт.

## 2.6. Содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке

Признавая необходимость формирования зрелого гражданского общества как активной и самостоятельной стороны в переговорах между государством, бизнесом и обществом, Компания, по мере возможности, оказывает материальную и организационную поддержку:

- общественным организациям ветеранов в целях поддержки социальной группы, оказавшейся в сложном материальном положении в условиях перехода к рыночной экономике;
- общественным объединениям ветеранов и/или членов семей военнослужащих, принимавших участие или погибших в военных конфликтах либо в ходе правоохранительной деятельности;
- общественным организациям инвалидов в целях создания среды для полноценной жизнедеятельности людей с ограниченными физическими возможностями;
- общественным объединениям и их инициативам в пользу детей-сирот, детей улицы, детей-беженцев;
- общественным объединениям беженцев.

## 2.7. Благотворительная деятельность Компании и работников

Признавая непреходящую ценность благотворительной деятельности в любом обществе и особую нуждаемость в ней некоторых организаций и людей в сложный переходный период, Компания использует имеющиеся возможности для оказания благотворительной помощи:

- индивидуальным лицам - беженцам, ветеранам труда, инвалидам, детям-сиротам, семьям погибших солдат и офицеров, семьям работников организаций Группы "ЛУКОЙЛ", погибших на производстве, и многим другим;
- государственным бюджетным организациям социальной направленности, оказавшимся в трудном положении - больницам, детским домам, домам престарелых, образовательным учреждениям и учреждениям науки и культуры;
- религиозным и благотворительным организациям.

Одним из приоритетных направлений своей благотворительной деятельности Компания считает заботу о детях-сиротах.

Средства на благотворительность поступают как из средств организаций Группы "ЛУКОЙЛ", так и из личных средств работников.

## ЧАСТЬ III. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ

Являясь добросовестным участником свободной конкуренции и эффективным собственником, Компания принимает на себя экономически оправданные социальные и этические обязательства, которые намерена выполнять, используя следующие экономические источники и механизмы:

### 3.1. Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами

Компания предусматривает в своей организационной структуре единую централизованную систему учета, анализа и мониторинга социальных затрат Компании с целью постоянного контроля над социальными расходами, проведения их социально-экономической экспертизы и прогнозирования последствий всех вводимых в этой сфере изменений.

#### 3.1.1. Механизмы контроля над корпоративными пенсионными расходами

Контроль над корпоративными пенсионными расходами осуществляется на трех уровнях:

- со стороны участников пенсионной программы (работников и пенсионеров) - по состоянию пенсионных счетов и на основе участия представителей работников в Наблюдательном совете пенсионного фонда и Комиссии по организации негосударственного пенсионного обеспечения;
- от лица акционеров - по результатам финансовой отчетности и аудиторским заключениям;
- в системе государственного надзора - по результатам финансовой и специальной отчетности Компании и пенсионного фонда, аудиторских проверок и проверок соответствующих государственных органов, а также по результатам актуарного оценивания пенсионного фонда и пенсионной программы Компании.

#### 3.1.2. Контроль над потреблением медицинских услуг в корпоративной системе охраны здоровья

В целях сдерживания неоправданного роста расходов на медицинское обслуживание работников и пенсионеров в рамках программы добровольного медицинского страхования Компания:

- осуществляет через страховую медицинскую компанию, с которой взаимодействует, трехступенчатый экспертный контроль объемов, сроков и качества предоставляемой медицинской помощи, включающий медико-экономическую экспертизу счетов медицинских учреждений, плановую и целевую экспертизу качества медицинской помощи, а также экспертизу в рамках работы по защите прав застрахованных работников и пенсионеров организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- требует от страховой медицинской компании, с которой взаимодействует, при согласовании объемов финансирования, предоставления отчета, содержащего анализ потребления медицинских услуг застрахованными работниками и пенсионерами организаций Группы "ЛУКОЙЛ".

### 3.2. Оптимизация содержания социальной инфраструктуры

Компания признает тот факт, что социальная инфраструктура, не относящаяся к основному производству, может находиться на балансе коммерческого предприятия только в случае насущной необходимости восполнить несовершенства частного и государственного секторов в данной местности либо в данной отрасли. В этой связи при решении вопросов о содержании социально-бытовых и других непроизводственных объектов Компания использует следующие подходы с учетом местных условий:

#### 3.2.1. Формы участия в содержании социальных объектов

Компания стремится:

- к передаче на баланс муниципальных образований существующих или вновь построенных объектов социальной инфраструктуры везде, где может быть гарантировано сохранение профиля объекта, уровня доступа персонала и местного населения к услугам и надлежащее содержание объекта;
- к сохранению на балансе организаций Группы "ЛУКОЙЛ" тех объектов социальной инфраструктуры, которые востребованы работниками и членами их семей, восполняют недостающие в данной местности инфраструктуру или ассортимент услуг, либо другим способом повышают защищенность интересов, прав и средств работников;
- к обеспечению приоритета в предоставлении услуг работникам и пенсионерам организаций Группы "ЛУКОЙЛ" со стороны лечебно-оздоровительных учреждений, находящихся на их балансе;
- к гибкому использованию долевого участия организаций Группы "ЛУКОЙЛ" в ремонте, реконструкции, строительстве и содержании объектов социальной инфраструктуры, включая доленое участие в собственности.

### 3.3. Повышение эффективности производства социальных услуг

Следуя современным тенденциям в управлении производством и уважая свободу индивидуального выбора потребителя, Компания стремится минимизировать производство своими силами социальных и других услуг и товаров, не относящихся к основному производству. С этой целью Компания использует следующие подходы:

#### 3.3.1. Аутсорсинг производителей социальных услуг на конкурсной основе

Компания стремится к широкому использованию аутсорсинга для удовлетворения многих социальных потребностей персонала, привлекая независимых подрядчиков и поставщиков на основе честного конкурентирования. Компания осознает, что аутсорсинг:

- снижает внутренние издержки организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- сохраняет уровень защищенности интересов, прав и средств работников на рынке услуг;
- расширяет возможности свободы выбора для потребителя;

- содействует развитию местного рынка услуг и товаров;
- содействует улучшению соотношения "цена-качество" с помощью честной конкуренции.

Компания осознает также, что применение аутсорсинга ограничено регионами с развитыми рынками услуг, что требует сохранения во многих удаленных районах деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ" производства социальных услуг своими силами либо даже проведение инсорсинга для восстановления равного доступа работников к корпоративным социальным гарантиям.

### 3.4. Реализация принципов совместного финансирования

Компания признает тот факт, что объединение различных источников финансирования для производства социальных благ создает здоровую основу для диалога равноправных сторон, самостоятельной ответственности работника, взаимовыгодного сотрудничества с государством. В этой связи Компания развивает следующие виды совместного финансирования:

#### 3.4.1. Долевое участие работников в корпоративном социальном страховании и обеспечении

Страховой взнос работника в корпоративную систему страхования или обеспечения в равной либо меньшей доле по сравнению со взносом работодателя:

- укрепляет позиции работников в вопросах управления страховыми средствами;
- легитимизирует сущность страхового взноса как отложенной заработной платы;
- повышает предсказуемость размеров выплат для работника;
- повышает самостоятельную ответственность работников;
- при прочих равных условиях повышает уровень страхового обеспечения.

С этой целью Компания организует планомерный переход к совместному с работниками финансированию:

- корпоративного пенсионного обеспечения и
- корпоративного личного страхования.

#### 3.4.2. Совместные платежи работников, членов их семей и местного населения за пользование социальной инфраструктурой организаций Группы "ЛУКОЙЛ"

Организации Группы "ЛУКОЙЛ" могут устанавливать различный уровень оплаты услуг, предоставляемых на объектах их социальной инфраструктуры, для работников, членов их семей и местного населения. Такой подход позволяет:

- проявлять заботу о работниках организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- устанавливать контроль над потреблением услуг;
- снижать издержки организаций Группы "ЛУКОЙЛ" на содержание объектов;
- обеспечивать постоянное развитие и расширение спектра услуг.

Оплата местным населением предоставляемых услуг должна устанавливаться на уровне, не препятствующем доступу к социальной инфраструктуре организаций Группы "ЛУКОЙЛ", особенно в районах, где она восполняет недостающую муниципальную инфраструктуру.

#### 3.4.3. Долгосрочное жилищное кредитование (ипотека)

С целью расширения возможностей решения самой острой и капиталоемкой социальной проблемы - обеспечения работников и их семей достойными жилищными условиями - Компания стремится к развитию наиболее экономически эффективного инструмента - долгосрочного ипотечного жилищного кредитования.

Развитие и практическое внедрение этого вида кредитования в рамках корпоративной системы позволяет:

- повысить привлекательность труда в организациях Группы "ЛУКОЙЛ";
- отказаться от содержания на балансе жилого фонда;
- придать новый импульс программам переселения из неперспективных районов;
- не отвлекать средства из производственного оборота организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- достичь необходимого уровня доверия между заемщиком и кредитором;
- контролировать и влиять на процесс погашения кредита;
- привлечь инвестиции в региональное жилищное строительство.

#### 3.4.4. Долевое участие в программах социально-экономического развития, предусмотренных муниципальными, региональными и федеральным бюджетами

В своих отношениях с федеральными, региональными органами власти и органами местного самоуправления Компания стремится к партнерскому сотрудничеству на благо комплексного социально-экономического развития регионов деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ" и создания в них благоприятного делового климата. Учитывая многообразие географических, социально-экономических, демографических и других условий жизни в регионах деятельности организаций Группы "ЛУКОЙЛ", Компания стремится к гибкому подходу в изыскании возможностей софинансирования, соучастия, разделения ответственности с государством и местным самоуправлением в ходе социально-экономического развития регионов. В этих целях Компания использует следующие возможности:

- долевое участие в социальных программах федерального, регионального и муниципального уровней, касающихся, прежде всего, монопроизводственных (нефтегазовых) поселений, неперспективных районов, регионов с суровыми климатическими условиями;
- экономические методы - размещение заказов местным поставщикам и производителям, согласование объемов поставок топлива и горюче-смазочных материалов, участие в развитии транспортной инфраструктуры путем строительства АЗС и многое другое;
- предоставление доступа местного населения к социально-бытовой инфраструктуре организаций Группы "ЛУКОЙЛ";
- осуществление благотворительной деятельности.

### 3.5. Умножение нематериальных активов

Компания признает тот факт, что в современном мире социально ответственное поведение перед лицом работников и общества в целом, в конечном итоге, служит повышению капитализации Компании. В этой связи многие социальные расходы Компания рассматривает как инвестиции в нематериальные активы и стремится соответствовать со временем наивысшим стандартам в следующих областях, строго оцениваемых общественностью:

#### 3.5.1. Социально ответственное инвестирование

Осуществляя инвестирование в ценные бумаги и материальное производство, Компания, не подрывая экономическую сущность этой операции, стремится учитывать этические и социальные аспекты. Компания стремится к тому, чтобы осуществляемые ею инвестиции способствовали:

- повышению социальной защищенности работников;
- построению более справедливой и устойчивой экономики;
- сохранению природной среды;
- уменьшению неравенства между людьми.

Компания стремится к необходимой осведомленности и осторожности с тем, чтобы противостоять приумножению и использованию капитала, происходящего от применения принудительного труда, детского труда, распространения наркотиков, причинения ущерба здоровью людей и окружающей среде.

#### 3.5.2. Социальные аспекты деловой репутации

Компания выражает убеждение, что социальный аспект приобретает все большее значение для деловой репутации и поддерживает распространение этой тенденции в мире бизнеса.

Компания стремится к тому, чтобы ее символика и товарные знаки ассоциировались у самой широкой общественности с социально ответственным поведением вообще и конкретными социальными инициативами и проектами, в частности.

#### 3.5.3. Социально ответственные отношения с подрядчиками и поставщиками

Осознавая, что современные стандарты отношений между бизнесом и обществом требуют от Компании ответа за действия своих поставщиков и подрядчиков, Компания ответственно подходит к их выбору.

Современный масштаб и разветвленность экономических взаимосвязей требуют в этой связи от Компании специальной системы учета, отбора и мониторинга, которую Компания обязуется развивать. При этом в число основных критериев выбора Компанией поставщиков и подрядчиков входят:

- соблюдение ими основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятых Международной Организацией Труда, а также международного стандарта "Социальная ответственность 8000";
- проведение эффективной политики в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В подтверждение устойчивости и серьезности принятых обязательств по социально ответственному поведению Компания вводит в действие механизм внутреннего контроля, как управленческого, так и профсоюзного, за соблюдением настоящего Социального кодекса. Компания также подтверждает свою готовность к различным видам внешнего контроля со стороны общества, включая участие в смотрах, конкурсах, как государственных, так и общественных, а также организацию переговорных площадок с критически настроенной общественностью, имеющей моральное право требовать диалога с Компанией. Осознавая, что одностороннее принятие социальных обязательств коммерческим предприятием в конкурентной среде невозможно, Компания рассчитывает на солидарную позицию других участников рынка и заинтересованное сотрудничество со стороны государства.

## ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ

<b>Актuarная оценка(пенсионная)</b>	Совокупность методов демографического и финансового анализа, с помощью которых определяется стоимость пенсионных выплат работникам за их прошлую и будущую трудовую деятельность (на дату оценки).
<b>Аутсорсинг/инсорсинг (outsourcing/insourcing)</b>	Передача отдельных видов работ и производственных операций сторонним организациям/возвращение ранее переданных субподрядчикам работ и производственных операций
<b>Делокализация производства</b>	Перемещение производства из данной местности.
<b>Долгосрочное ипотечное жилищное кредитование</b>	Кредитование физического лица на срок более 3 лет для приобретения жилья под залог приобретаемого жилья в качестве обеспечения обязательства.
<b>Заинтересованные стороны (stakeholders)</b>	Экономические агенты, социальные группы и властные структуры, на которые оказывает влияние бизнес и которые, в свою очередь, могут повлиять на его успех.
<b>Кодекс предприятия</b>	Письменный, обычно широко публикуемый документ, разрабатываемый и принимаемый по инициативе предприятия с целью выражения своих этических позиций и принятия самообязательств в плане этического и/или социально ответственного поведения.
<b>Корпоративная система личного страхования</b>	Совокупность дополнительных видов страхования, обеспечивающая для работников Компании и членов их семей защиту интересов, связанных с жизнью, здоровьем и трудоспособностью работников. Включает следующие виды страхования работников: дополнительное личное страхование от несчастных случаев на производстве, страхование жизни на случай смерти по любой причине, страхование от критических заболеваний.
<b>Корпоративный член общества (corporate citizenship)</b>	Позиция предприятия, осознающего себя не только экономическим агентом, но и гражданином общества, в котором оно работает. Распространено в качестве устойчивого выражения в этических кодексах предприятий и международных дискуссиях.
<b>Монопроизводственное поселение</b>	Населенный пункт, образовавшийся в результате развертывания в данной местности производства и для его обслуживания.
<b>Нематериальные активы</b>	Обобщенное название факторов, могущих оказывать влияние на эффективность и прибыльность производства и не относящихся к материальным средствам производства (качество человеческого ресурса, качество управления, деловая репутация, известность торговой марки и пр.)

<b>Пенсионная система с установленными взносами</b>	Страховая пенсионная система, в которой размер выплат является частным от суммы внесенных страховых взносов и ожидаемого количества лет получения пенсии.
<b>Социальные инициативы предприятия</b>	Усилия, предпринимаемые предприятием добровольно и в инициативном порядке с целью повышения качества условий труда и жизни работников, местного населения, других социальных групп либо общества в целом.
<b>Реструктурирование</b>	Изменение структуры и численности работников Компании в ходе проводимых организационных мероприятий.
<b>Социально ответственное инвестирование</b>	Учет в ходе инвестирования не только финансово-экономических, но и этических аспектов этой операции. Стремление избежать связи с контрагентами, запятнавшими свою деловую репутацию антиобщественной деятельностью.
<b>Социально ответственное реструктурирование</b>	Усилия предприятия по сглаживанию и компенсации негативных последствий для работников и местного населения в ходе проведения массового высвобождения работников, делокализации и закрытия производств, сокращения рабочих мест, реорганизации.
<b>Эргономика</b>	Область знания, занимающаяся рациональной организацией рабочего места, жизненного пространства.