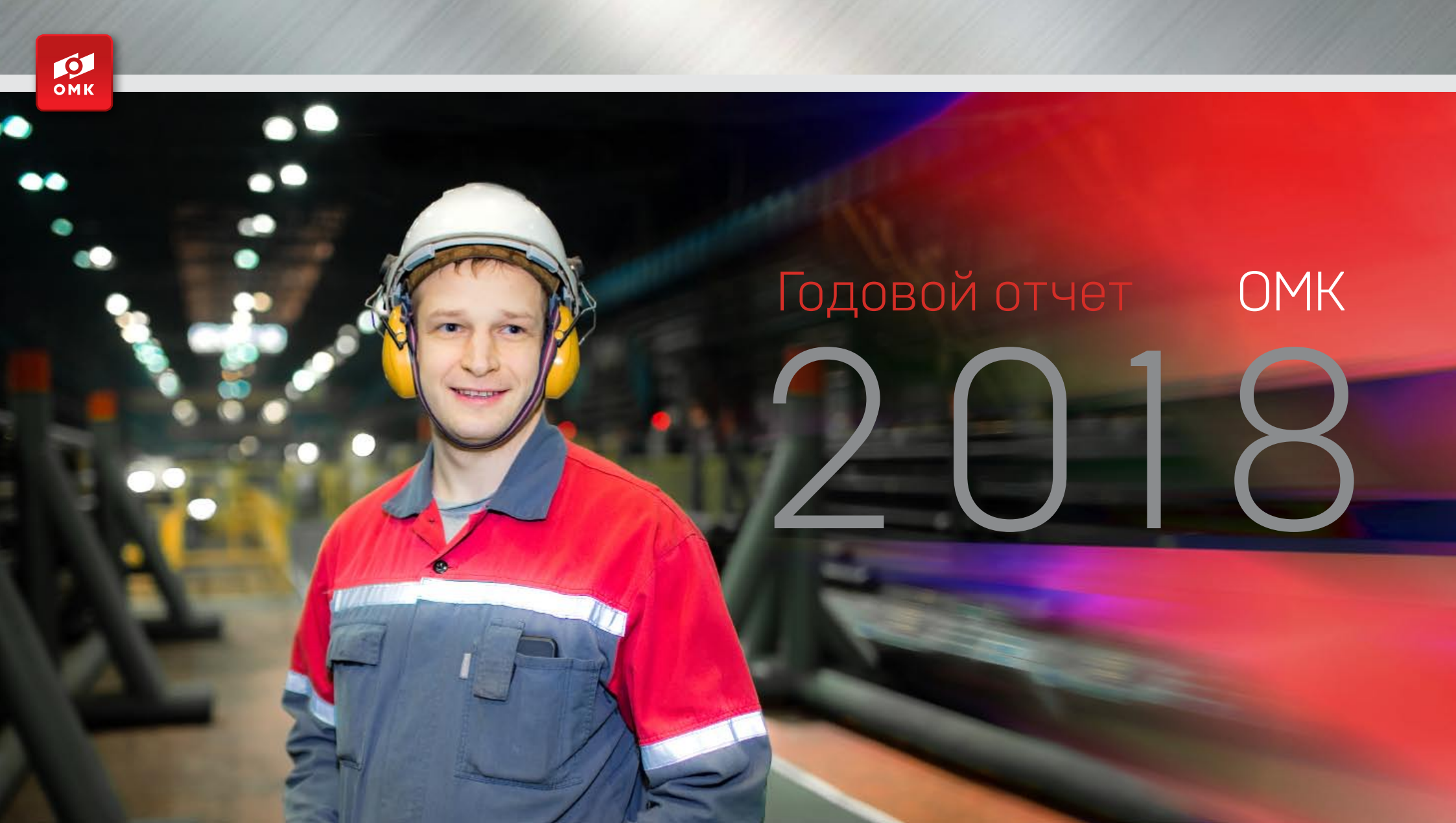


Годовой отчет ОМК 2018

О ГОДОВОМ ОЧЕТЕ

Годовой отчет ОМК за 2018 год включает результаты деятельности компании за отчетный период с **01.01.2018** по **31.12.2018**

Операционные результаты в годовом отчете ОМК консолидированы согласно внутрикорпоративному приказу. Информация о деятельности ОМК в области устойчивого развития представлена в соответствии со стандартами GRI.
Годовой отчет ОМК за 2018 г. утвержден комитетом по корпоративной социальной ответственности 27 мая 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1.0 **Краткий обзор**
1.1 О компании
1.2 Крупнейшие трубопроводные проекты
1.3 География поставок
1.4 Результаты года
1.5 Обращение председателя правления
1.6 Главные события года

2.0 **Стратегия**
2.1 Миссия
2.2 Видение
2.3 Направления развития
2.4 Реализация стратегии
2.5 Развиваем сотрудничество с партнерами
2.6 Инвестиции
2.7 НИОКР
2.8 Обзор рынков

3.0 **Корпоративное управление**
3.1 Система корпоративного управления
3.2 Структура управления
3.3 Совет директоров
3.4 Правление
3.5 Деятельность правления

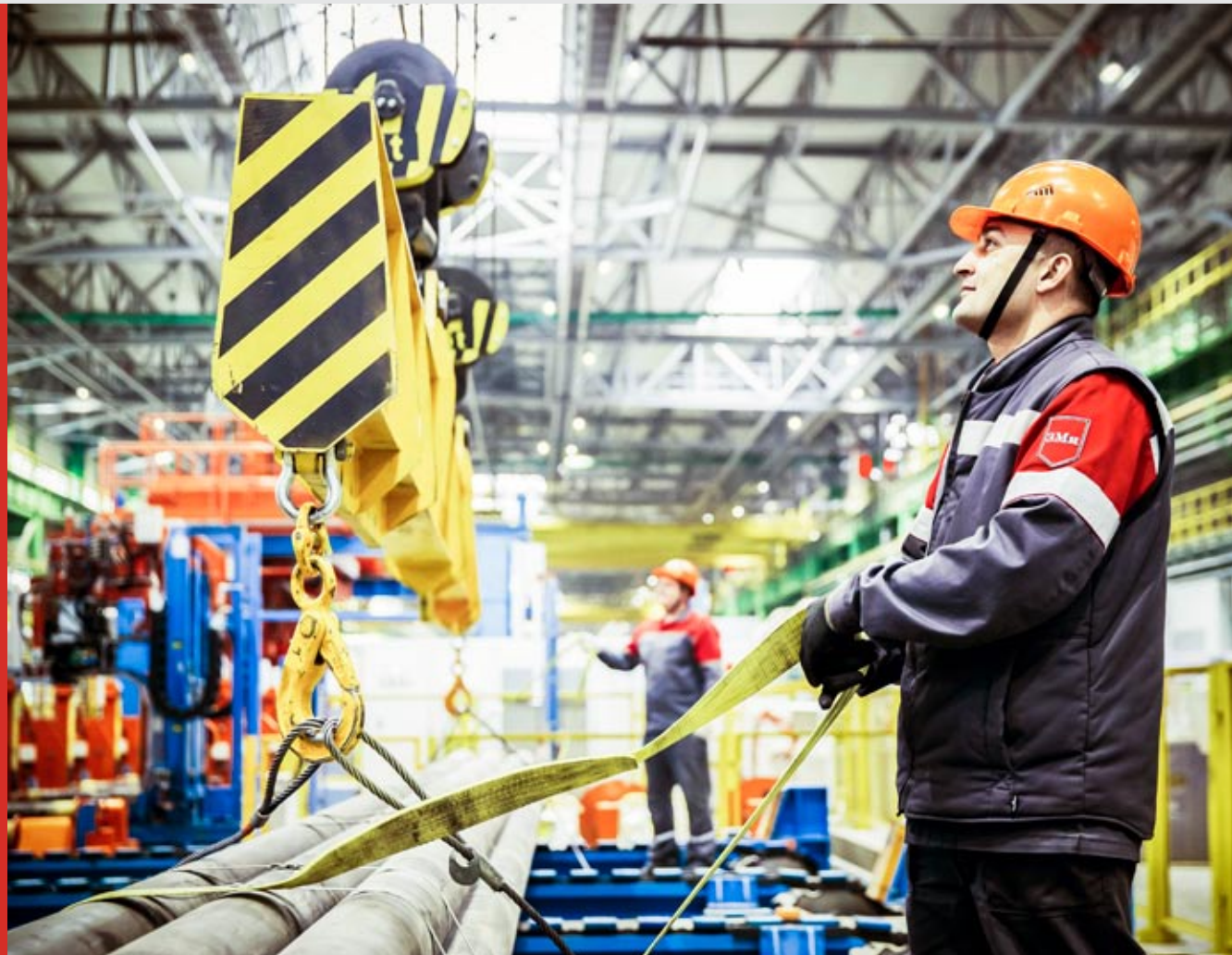
4.0 **Результаты**
4.1 Обращение председателя правления
4.2 Операционные показатели

5.0 **Устойчивое развитие**
5.1 Обращение руководителя департамента по управлению персоналом
5.2 Практики устойчивого развития
5.3 Управление персоналом
5.4 Безопасность производства
5.5 Охрана окружающей среды
5.6 Управление качеством
5.7 Ответственные закупки
5.8 Социальные проекты
5.9 Благотворительность
5.10 Заключение
5.11 Проверка службы внутреннего аудита

Приложения
А Выполнение целей в области корпоративной социальной ответственности
Б Индикаторы GRI Standards

6.0 **Контакты**

1.0 Краткий обзор



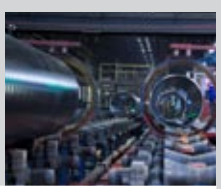
1.1 О КОМПАНИИ

ОМК — высокотехнологичный интегрированный производитель стали, проката, труб, трубопроводной арматуры и соединительных деталей трубопроводов, а также железнодорожных колес и автомобильных рессор.

Наша продукция позволяет безопасно и эффективно транспортировать энергию, перевозить грузы и людей.

В СОСТАВЕ ГРУППЫ — ПЯТЬ КРУПНЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

1



ВЫКСУНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД

(г. Выкса, Нижегородская обл.)

2

БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ АРМАТУРНЫЙ ЗАВОД

(г. Благовещенск, Республика Башкортостан)

3

ЗАВОД «ТРУБОДЕТАЛЬ»

(г. Челябинск, Челябинская обл.)

4

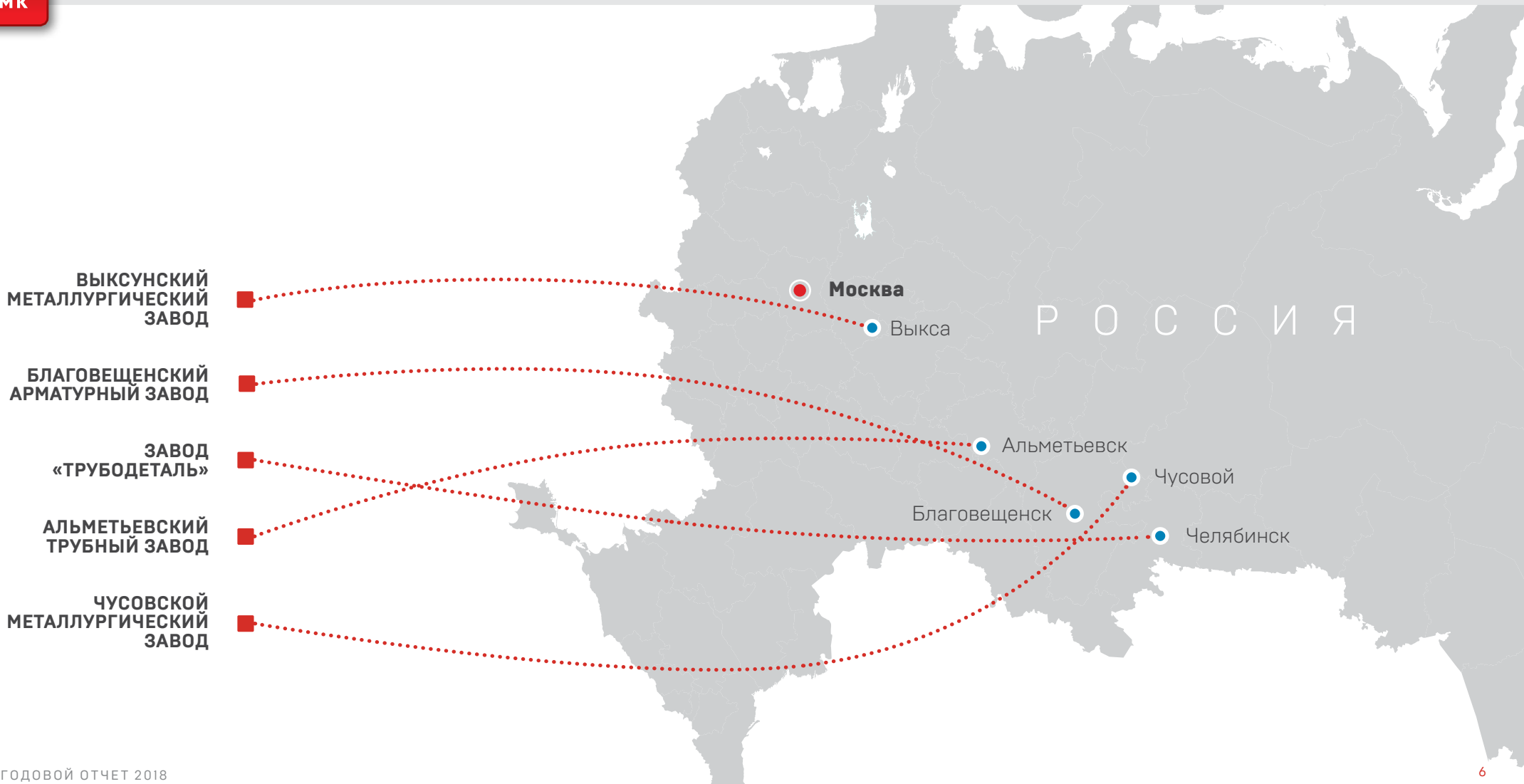
АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ТРУБНЫЙ ЗАВОД

(г. Альметьевск, Республика Татарстан)

5

ЧУСОВСКОЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД

(г. Чусовой, Пермский край)


ВЫКСУНСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД
БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ АРМАТУРНЫЙ ЗАВОД
ЗАВОД «ТРУБОДЕТАЛЬ»
АЛЬМЕТЬЕВСКИЙ ТРУБНЫЙ ЗАВОД
ЧУСОВСКОЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД
Москва
Выкса
РОССИЯ
Альметьевск
Чусовой
Благовещенск
Челябинск

1.1 О КОМПАНИИ

БИЗНЕС ОМК СОСТОИТ ИЗ СЕМИ ДИВИЗИОНОВ

1 ДИВИЗИОН ТРУБ БОЛЬШОГО ДИАМЕТРА, г. Выкса

- Металлургический комплекс стан-5000 (МКС-5000) — производство горячекатаного толстого листа
- Трубоэлектросварочный цех №4 ВМЗ — производство труб большого диаметра
- Цех антикоррозионного покрытия труб (ЦАПТ)

2 ДИВИЗИОН НЕФТЕГАЗОПРОВОДНЫХ ТРУБ, г. Выкса

- Литейно-прокатный комплекс — производство горячекатаного рулонного проката
- Трубоэлектросварочный цех №2 ВМЗ — производство водогазопроводных труб (ВГП) и мелкого профиля
- Трубоэлектросварочный цех №3 ВМЗ — производство нефтегазопроводных труб (НГП) и крупного профиля
- Трубоэлектросварочный цех №5 ВМЗ — производство обсадных труб
- Центр финишной отделки обсадных труб

3 ДИВИЗИОН «АТЗ», г. Альметьевск

- Альметьевский трубный завод — производство нефтегазопроводных, водогазопроводных и профильных труб

1.1 О КОМПАНИИ

БИЗНЕС ОМК СОСТОИТ ИЗ СЕМИ ДИВИЗИОНОВ

ДИВИЗИОН «ТРУБОДЕТАЛЬ», г. Челябинск

- Завод «Трубодеталь» — производство соединительных деталей трубопроводов

ДИВИЗИОН «БАЗ», г. Благовещенск

- Благовещенский арматурный завод — производство трубопроводной арматуры

ДИВИЗИОН ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ КОЛЕС, г. Выкса

- Колесопрокатное производство ВМЗ — выпуск железнодорожных колес

ДИВИЗИОН «ЧМЗ», г. Чусовой

- Чусовской металлургический завод — производство автомобильных рессор

1.1 О КОМПАНИИ

МЕСТА И ДОЛИ ОМК НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ [1]

1 МЕСТО

ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЕ КОЛЕСА[2]	57%
АВТОРЕССОРЫ	56%

2 МЕСТО

ВОДОГАЗОПРОВОДНЫЕ ТРУБЫ	12%
ТРУБНАЯ ПРОДУКЦИЯ В ЦЕЛОМ	16%
ТРУБЫ БОЛЬШОГО ДИАМЕТРА	22%
ОБСАДНЫЕ ТРУБЫ	23%

3 МЕСТО

ПРОФИЛЬНЫЕ ТРУБЫ	9%
ТРУБОПРОВОДНАЯ АРМАТУРА[3]	12%
СОЕДИНИТЕЛЬНЫЕ ДЕТАЛИ ТРУБОПРОВОДОВ	13%
НЕФТЕГАЗОПРОВОДНЫЕ ТРУБЫ	14%

1 Доля рынка в количественном выражении, исходя из объема производства данного вида продукции (оценочно)
2 Место среди производителей пространства 1520 (оценочно)
3 В сегментах присутствия

1.2 КРУПНЕЙШИЕ ТРУБОПРОВОДНЫЕ ПРОЕКТЫ

Трубы производства ОМК применяются в строительстве крупнейших нефте- и газопроводов (общие объемы поставок с 2007 г.).

ПОСТАВКИ В 2018 Г.: «СЕВЕРНЫЙ ПОТОК - 2» | «ТУРЕЦКИЙ ПОТОК»
«НУРОС - АБУ-МАДИ - ЭЛЬ ГАМИЛ», ЕГИПЕТ
ГАЗОПРОВОД КАСИМОВСКОГО ПХГ | «МОЗДОК-ГРОЗНЫЙ»
СЕВЕРО-ЕВРОПЕЙСКИЙ ГАЗОПРОВОД

680 тыс. т «СЕВЕРНЫЙ ПОТОК – 2»

620 тыс. т «БОВАНЕНКОВО - УХТА»

570 тыс. т «ВОСТОЧНАЯ СИБИРЬ — ТИХИЙ ОКЕАН»

530 тыс. т «СИЛА СИБИРИ»

530 тыс. т «СЕВЕРОЕВРОПЕЙСКИЙ ГАЗОПРОВОД»

450 тыс. т «ТУРЕЦКИЙ ПОТОК»

495 тыс. т «ЮЖНЫЙ КОРИДОР»

480 тыс. т «УХТА - ТОРЖОК»

470 тыс. т «СЕВЕРНЫЙ ПОТОК»

370 тыс. т «СРЕДНЯЯ АЗИЯ — КИТАЙ»

340 тыс. т «САХАЛИН — ХАБАРОВСК — ВЛАДИВОСТОК»

1.3 ГЕОГРАФИЯ ПОСТАВОК

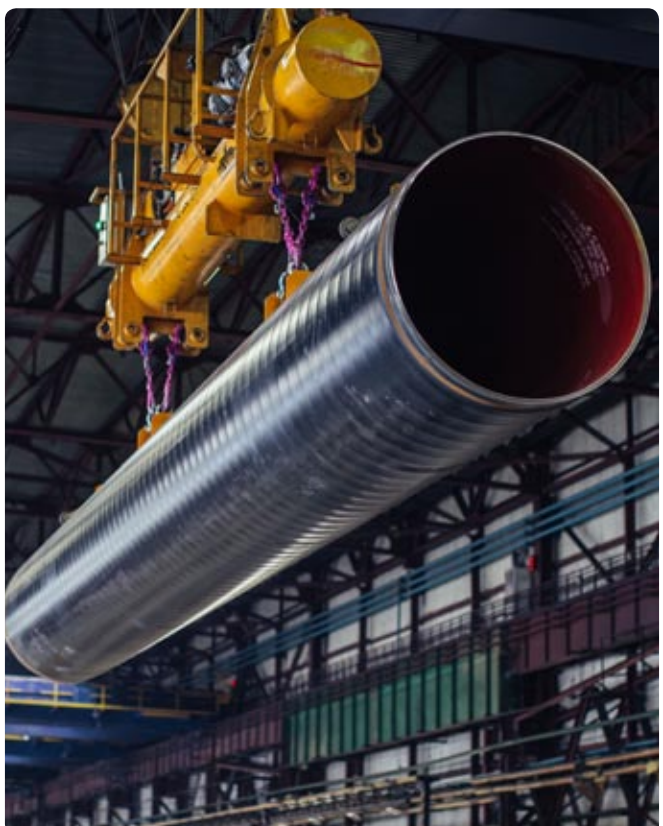
БОЛЬШАЯ ЧАСТЬ ПРОДУКЦИИ ОМК ПРОДАЕТСЯ В РОССИИ, ОДНАКО КОМПАНИЯ АКТИВНО РАБОТАЕТ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ. В 2018 ГОДУ ПОСТАВКИ ОСУЩЕСТВЛЯЛИСЬ БОЛЕЕ ЧЕМ В 20 СТРАН МИРА.

Азербайджан
Армения
Беларусь
Болгария
Великобритания
Венгрия
Германия
Гвинея
Египет
Италия
Испания
Казахстан
Киргизия
Латвия
Литва
Молдова
Нидерланды
Польша
Словакия
США
Узбекистан
Украина
Турция
Финляндия
Франция
Чехия
Эстония
Япония

1.4 РЕЗУЛЬТАТЫ 2018 ГОДА

ПРОИЗВОДСТВО

1780 тыс. т	-20%	ТРУБНАЯ ПРОДУКЦИЯ
772 тыс. т	-25%	ТРУБЫ БОЛЬШОГО ДИАМЕТРА
550 тыс. т	-17%	ШИРОКИЙ ЛИСТ
1275 тыс. т	+1%	ПРОКАТ (РУЛОНЫ И ЛИСТ)
860 тыс.шт.	+26%	Ж/Д КОЛЕСА
13 тыс. т	+30%	СОЕДИНИТЕЛЬНЫЕ ДЕТАЛИ ТРУБОПРОВОДОВ
4,9 тыс. т	=	ТРУБОПРОВОДНАЯ АРМАТУРА
44 тыс. т	-1%	АВТОМОБИЛЬНЫЕ РЕССОРЫ



СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КПЭ КСО*

65%	ДОЛЯ ВОВЛЕЧЕННЫХ СОТРУДНИКОВ
199	НАГРАД**
1,29	КОЭФФИЦИЕНТ ТРАВМАТИЗМА С ПОТЕРЕЙ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (LTIFR)
740	СОЦИАЛЬНАЯ И БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ, МЛН РУБ.

* здесь и далее - специальные отметки о выполнении поставленных на 2018 год целей в области корпоративной социальной ответственности

** ведомственные, региональные, муниципальные награды сотрудникам компании

1.5 ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

[АНАТОЛИЙ СЕДЫХ]

председатель
совета директоров

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ И ПАРТНЕРЫ!

Рад представить вашему вниманию годовой отчет Объединенной металлургической компании. 2018 год получился достаточно напряженным. В условиях усиления конкуренции во всех сегментах нашего бизнеса и при учете других внешних факторов ОМК добилась высоких производственных результатов и заложила прочную основу для дальнейшего роста.

От всей души благодарю всех сотрудников компании за эффективность, стремление к развитию и уникальную корпоративную культуру, а представителей местной, региональной и федеральной власти, наших партнеров и клиентов – за доверие и плодотворную совместную работу!

Мы продолжаем реализацию выбранной стратегии. Во-первых, у нас масштабная инвестиционная программа. В отчетном году на Выксунском металлургическом заводе продолжилась реализация проекта развития дивизиона труб малого и среднего диаметра. Он позволит ОМК предложить партнерам, ведущим нефтяным и газовым компаниям, продукцию нового для нас сортамента.

Во-вторых, непрерывно работаем над повышением производственной эффективности и организацией внутренних процессов. Высокие оценки наших результатов в этой области от независимых аудиторов Toyota Engineering Corporation – достойное признание успеха. Но мы не останавливаемся в развитии и видим в этом направлении большой потенциал.

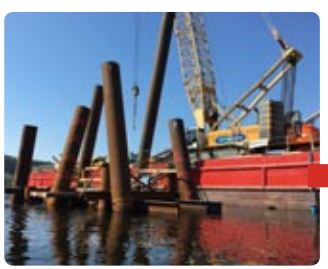
В-третьих, осваиваем новые востребованные и перспективные виды продукции для расширения комплексного предложения. В отчетном году мы совершили первые поставки блочно-модульного оборудования, уникальных соединительных деталей, некоторых специальных видов обсадных труб и железнодорожных колес, представили инновационные шаровые краны.

Вместе с развитием производства в отчетном году ОМК вела активную работу по повышению качества жизни в регионах присутствия и созданию комфортной среды для наших сотрудников и их семей, четко следуя принципам корпоративной социальной ответственности. Наши программы помогают тысячам людей от Выксы до Чусового.

За следующие четыре года мы планируем вложить 167 миллиардов рублей в развитие трубного производства, создав более трех тысяч рабочих мест, и расширить свое присутствие в перспективных сегментах рынка. ОМК начнет выпускать новые виды труб, в том числе бесшовные и насосно-компрессорные, в соответствии с высокими международными стандартами и жесткими требованиями потребителей.

Нам предстоит большая и интересная работа. Добиться поставленных целей будет непросто, но я верю в нашу команду профессионалов ОМК! Вертикальная интеграция, увеличение производительности труда, высокий уровень организации производства и вовлеченности сотрудников и сильнейшая корпоративная культура – вот факторы, которые обеспечат нам лидерство в отрасли на долгие годы.
Анатолий Седых

1.6 ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ 2018 ГОДА



БИЗНЕС

ОМК выполнила первую коммерческую поставку блочно-модульного оборудования
ПОДРОБНЕЕ

Закрыто мартеновское производство стали на Выксунском металлургическом заводе
ПОДРОБНЕЕ

ОМК поставила в Норвегию партию труб большого диаметра для строительства 600-метрового моста
ПОДРОБНЕЕ

На ВМЗ внедрена автоматизированная система управления складскими запасами
ПОДРОБНЕЕ

1.6 ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ 2018 ГОДА

ВМЗ выпустил 10-миллионную тонну горячекатаного рулона
ПОДРОБНЕЕ

ОМК открыла интернет-магазин
ПОДРОБНЕЕ

ВМЗ отгрузил первую партию обсадных труб из нового центра финишной отделки труб
ПОДРОБНЕЕ

ОМК выбрала поставщика основного оборудования для создания производства бесшовных труб
ПОДРОБНЕЕ

Май 2018
10-миллионная тонна рулона ЛПК
Комплекс работает с октября 2008 года

1.6 ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ 2018 ГОДА

ВМЗ поставил партию колес собственной разработки для скоростных пассажирских вагонов

ПОДРОБНЕЕ

ОМК представила новую уникальную продукцию для газовой отрасли

ПОДРОБНЕЕ

1.6 ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ 2018 ГОДА

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В Выксе стартовала образовательная программа по социальному предпринимательству «Бизнес-старт»
ПОДРОБНЕЕ

В Выксе состоялся 8-й фестиваль городской культуры «Арт-Овраг»
ПОДРОБНЕЕ

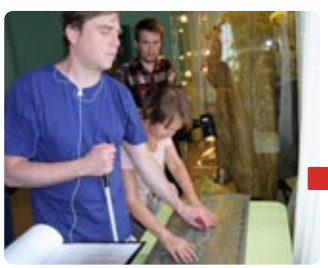
ОМК профинансировала 90 социальных проектов в регионах присутствия
ПОДРОБНЕЕ

В Выксе стартовал инклюзивный проект в области культуры
ПОДРОБНЕЕ

1.6 ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ 2018 ГОДА

Благотворительному фонду «ОМК-Участие» исполнилось 10 лет

ПОДРОБНЕЕ



В Москве прошел 13-й «Бал Победителей», посвященный 75-летию полного снятия блокады Ленинграда

ПОДРОБНЕЕ

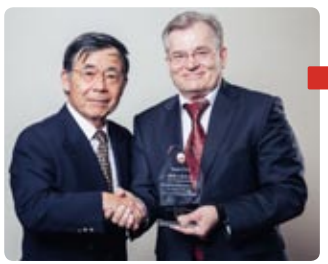
Проект благотворительного фонда «ОМК-Участие» выиграл второй президентский грант

ПОДРОБНЕЕ

ОМК впервые реализовала программу по развитию социального предпринимательства в Выксе, также в ней участвуют Благовещенск и Чусовой

ПОДРОБНЕЕ

1.6 ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ 2018 ГОДА



НАГРАДЫ

АТЗ удостоен бронзовой медали Toyota Engineering Corporation за развитие производственной системы
ПОДРОБНЕЕ

ОМК признана лучшим российским производителем трубной продукции для нефтегазовых компаний
ПОДРОБНЕЕ

ВМЗ награжден дипломом Премии Правительства РФ в области качества
ПОДРОБНЕЕ

ОМК удостоена премии Европейского института управления закупками
ПОДРОБНЕЕ

ВМЗ получил награду РСПП за достижения в области охраны труда и здоровья работников
ПОДРОБНЕЕ

Энциклопедия ОМК награждена национальной премией
ПОДРОБНЕЕ

Председатель совета директоров ОМК Анатолий Седых получил золотую медаль за благотворительность и Орден Святой Анны за сохранение культурного и исторического наследия
ПОДРОБНЕЕ

Коллективный договор завода «Трубодеталь» стал призером областного конкурса
ПОДРОБНЕЕ

Завод «Трубодеталь» получил премию «Признание»
ПОДРОБНЕЕ

Вклад ОМК в культуру отмечен дипломом Государственного исторического музея
ПОДРОБНЕЕ

1.6 ГЛАВНЫЕ СОБЫТИЯ 2018 ГОДА

Продукция завода «Трубодеталь» для Сургутской ГРЭС-2 стала лауреатом конкурса
ПОДРОБНЕЕ

Завод «Трубодеталь» стал победителем областного конкурса социальных достижений
ПОДРОБНЕЕ

ОМК стала лауреатом премии «Импульс добра» за развитие социального предпринимательства
ПОДРОБНЕЕ

Проект ОМК по строительству центра финишной отделки обсадных труб стал лауреатом всероссийского конкурса
ПОДРОБНЕЕ

ВМЗ стал призером всероссийского конкурса за развитие промышленного туризма
ПОДРОБНЕЕ

ОМК и фонд «ОМК-Участие» выиграли четыре приза конкурса Metal-Vision
ПОДРОБНЕЕ

ОМК вошла в десятку лидеров корпоративной благотворительности в России
ПОДРОБНЕЕ

ОМК стала победителем конкурса «Доброволец Москвы – 2018»
ПОДРОБНЕЕ

Программа ВМЗ по безопасности труда отмечена на всероссийском уровне
ПОДРОБНЕЕ

ОМК стала победителем конкурса корпоративных проектов форума People Investor 2018
ПОДРОБНЕЕ

Вклад ОМК в развитие социального предпринимательства был отмечен правительством Нижегородской области
ПОДРОБНЕЕ

2.0 Стратегия

2.1 МИССИЯ

ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ

Мы производим высококачественную металлургическую продукцию для топливно-энергетического комплекса, транспорта, строительства и других отраслей, обеспечивая постоянное развитие отечественной экономики.

Создавая продукцию, мы четко следуем принципам корпоративной социальной ответственности и глобальным целям устойчивого развития для решения актуальных для современного общества проблем.

Мы содействуем улучшению качества жизни и социально-экономическому развитию регионов присутствия компании. Внося свой вклад в развитие инфраструктуры, мы создаем комфортную и гармоничную среду для всесторонней реализации потенциала жителей городов, областей, республик, в которых работает Объединенная металлургическая компания.

2.2 ВИДЕНИЕ

ОМК производит высококачественную востребованную металлургическую продукцию, отвечающую самым жестким требованиям потребителей

ОМК — комплексный поставщик продукции и решений для компаний российского топливно-энергетического комплекса

ОМК — это первоклассная команда профессионалов

2.3 НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

В 2018 году ОМК продолжила реализацию выбранной стратегии долгосрочного развития компании, повышения эффективности и укрепления положения в отрасли и на рынках.

Наша цель — стать ключевым поставщиком комплексных решений для нефтегазовой промышленности, транспорта и других отраслей экономики и самой эффективной металлургической компанией страны.

В основе выбранной модели — развитие собственной современной продукции, в том числе импортозамещающей, которая отвечает самым строгим текущим и потенциальным требованиям клиентов.

- Повышение операционной эффективности
- Укрепление корпоративной культуры
- Совершенствование бизнес-модели
- Управление критичными рисками
- Цифровизация производственных процессов и управления
- Расширение продуктовой линейки
- Выход на новые рынки
- Проекты в партнерстве с другими компаниями
- Ответственное ведение бизнеса

2.4 РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ

ОСВОЕНИЕ НОВОЙ ПРОДУКЦИИ

ТРУБЫ

- Освоено производство листа и труб большого диаметра из инновационной марки стали 05ХГБ. В 2018 году произведены поставки в адрес вертикально интегрированных нефтяных компаний
- В новом финишном центре Выксунского металлургического завода освоено производство электросварных обсадных труб диаметром 324-426 мм. В 2018 году были произведены поставки в адрес нефтяных компаний
- ВМЗ освоил производство электросварных обсадных труб высоких групп прочности (N80Q, L80, R95, C95, P110). В 2018 году были произведены первые поставки в адрес нефтяных компаний
- Освоено производство и получено положительное заключение ООО «Газпром ВНИИГАЗ» о возможности использования для промысловых трубопроводов прямошовных труб ВМЗ, изготовленных методом сварки токами высокой частоты, наружным диаметром от 159 до 426 мм класса прочности от К48 до К60 на рабочее давление до 16 МПА включительно

2.4 РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ

ОСВОЕНИЕ НОВОЙ ПРОДУКЦИИ

СОЕДИНИТЕЛЬНЫЕ ДЕТАЛИ И АРМАТУРА

- На заводе «Трубодеталь» произвели первую партию термокейсов для разработки Новопортовского нефтегазоконденсатного месторождения. Разработку инженеров предприятия запатентовала Федеральная служба по интеллектуальной собственности. Термокейсы применяют для предотвращения растепления устьев скважин. Их конструкция представляет собой две стальные трубы различных диаметров по технологии «труба в трубе» с заливкой межтрубного пространства теплоизолирующим материалом
- Блочно-модульная автоматическая газораспределительная станция нового поколения (АГРС НП) «Прогресс» производства завода «Трубодеталь» прошла испытания на полигоне компании «Газпром» в Саратове и была рекомендована комиссией к применению на объектах ПАО «Газпром» в комплексе или отдельными блоками. АГРС НП может применяться при реализации программы реконструкции устаревшего парка, капитального ремонта и строительства новых ГРС
- Завод «Трубодеталь» освоил и поставил соединительные детали и монтажные узлы из нержавеющих марок стали для строительства новых энергоблоков атомных электростанций в России и Белоруссии
- Завод «Трубодеталь» изготовил инновационные соединительные детали и монтажные узлы на рабочее давление 22,05 МПа

2.4 РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ

ОСВОЕНИЕ НОВОЙ ПРОДУКЦИИ

СОЕДИНИТЕЛЬНЫЕ ДЕТАЛИ И АРМАТУРА

- Благовещенский арматурный завод расширил линейку клиновых задвижек и обратных клапанов. Производство новых типоразмеров задвижек клиновых на рабочее давление 6,3 МПа, 8,0 МПа, PN 10,0 МПа, 25,0 МПа, а также обратных клапанов на рабочее давление 8,0 МПа, PN 10,0 МПа, 25,0 МПа было освоено специалистами предприятия в рекордно короткие сроки благодаря применению инновационного метода параллельного проектирования

- На Благовещенском арматурном заводе разработаны новые типоразмеры пружинных предохранительных клапанов СППК 6-го поколения (клапаны с повышенной пропускной способностью)

2.4 РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ

ОСВОЕНИЕ НОВОЙ ПРОДУКЦИИ

Ж/Д КОЛЕСА, РЕССОРЫ, СТАЛЬ

- ВМЗ освоил колеса для поездов «Сапсан» - проведены квалификационные испытания, получен сертификат
- Также завод освоил выпуск цельнокатаных колес 957 мм из стали марки «Л» низконапряженной конструкции для электропоездов ТВЗ с конструкционной скоростью 200 км/ч, а также для электропоезда «Иволга», скоростных электропоездов PESO (200 км/ч), колеса для Южной Кореи 860 мм из стали RSW, метро Будапешта 860 мм и для грузового транспорта Тайваня 918 мм
- На ЧМЗ освоены 74 новых типоразмера рессор и рычагов для пневмоподвески, из них 64 - для иномарок

2.5 РАЗВИВАЕМ СОТРУДНИЧЕСТВО С ПАРТНЕРАМИ

- Объединенная металлургическая компания и ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» (г. Белгород) заключили соглашение о сотрудничестве в области совместных поставок для Госкорпорации «Росатом» и встречных поставок листа, труб, металлоконструкций и соединительных деталей трубопроводов.
- Продолжается успешное сотрудничество ОМК и Группы НЛМК. До 2019 года включительно действует контракт на поставку новолипецких стальных слябов для производства толстого листа на Выксунском металлургическом заводе
- ОМК и Госкорпорация «Росатом» развивают сотрудничество в высокотехнологичных областях. Компании подписали актуализированную дорожную карту совместных проектов в рамках международного форума «NDEXPO» «Высокие технологии для устойчивого развития». В частности, предприятия Топливной компании Росатома «ТВЭЛ» и Выксунский металлургический завод запустили на ВМЗ комплексный пилотный проект по внедрению технологий накопления энергии на базе литий-ионных аккумуляторов.

2.6 ИНВЕСТИЦИИ

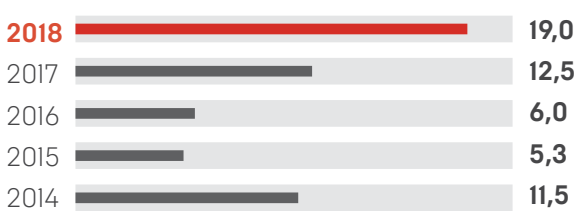
В 2018 году Объединенная металлургическая компания реализовывала ряд важных инвестиционных проектов, направленных на развитие производства, повышение эффективности работы предприятий, освоение новой продукции. Общий объем вложений составил 19 млрд рублей.

КЛЮЧЕВЫЕ ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ* 2018 ГОДА:

- Комплексная программа развития дивизиона труб малого и среднего диаметра
- Строительство трубопрокатного производства на ВМЗ
- Развитие сортопрокатного производства ЧМЗ
- Техническое перевооружение завода «Трубодеталь»
- Строительство двух станов малолистовых рессор на ЧМЗ
- Нанесение защитного покрытия на железнодорожные колеса
- Проработка концепции по развитию сталеплавильных мощностей ВМЗ

Инвестиции, млрд руб.

19,0



* проекты в реализации и после 2018 г

2.7 НИОКР

Объединенная металлургическая компания уделяет повышенное внимание разработке и внедрению инноваций, научной и исследовательской деятельности применительно к производственному процессу.

В 2018 году авторскому коллективу сотрудников ВМЗ под руководством главного специалиста по инновациям Дмитрия Рингинена была вручена премия Правительства Российской Федерации в области науки и техники для молодых ученых за освоение новых промышленных технологий термомеханической обработки сталей, применяемых при производстве труб для уникальных нефтегазовых проектов.

Среди других важных разработок в области НИОКР ОМК:

Ж/Д КОЛЕСА

- Увеличение производительности колесопрокатного цеха за счет оптимизации технологического процесса и реализации масштабной инвестиционной программы.
- Разработка технологии и освоение производства колес для высокоскоростного электропоезда «Сапсан»; колес для пассажирских вагонов со скоростями до 200 км/час (серебряная медаль выставки «Металл-Экспо»); инновационной низконапряженной конструкции колес из стали марки «Т» по ГОСТ 10791-2011 для компании СУЭК.

2.7 НИОКР

НЕФТЕГАЗОПРОВОДНЫЕ ТРУБЫ

- Обосновано снижение коэффициента надежности по материалу для труб, изготовленных методом сварки током высокой частоты (ТВЧ), до уровня бесшовных труб
- Электросварные трубы ТВЧ диаметром от 159 до 426 мм рекомендованы для строительства промысловых нефтегазопроводов на рабочее давление до 16 МПа

ТРУБЫ БОЛЬШОГО ДИАМЕТРА

- Разработка технологии и освоение производства листового проката и стальных электросварных прямошовных труб класса прочности К60 диаметром 530-1020 мм с толщиной стенки до 29,8 мм с минимальной температурой стенки трубопровода при эксплуатации минус 42 °С и минимальной температурой при строительстве минус 60 °С для промысловых и площадочных газопроводов на рабочее давление 12,9 МПа (золотая медаль выставки «Металл-Экспо»)

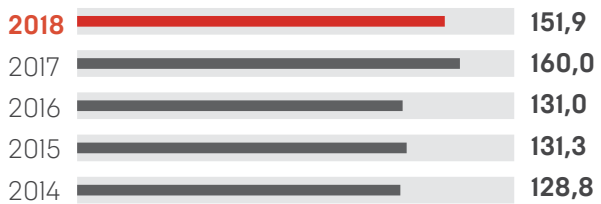
- Разработка технологии производства листового проката и труб большого диаметра из марки стали 05ХГБ

СОЕДИНИТЕЛЬНЫЕ ДЕТАЛИ

- Разработка технологии и освоение производства соединительных деталей трубопроводов и монтажных узлов для КС «Славянская»
- Освоение производства термоизолирующих направлений (термокейсов).

Расходы на НИОКР,
млн руб.

151,9



В 2018 году на предприятиях компании было инициировано более 38 тысяч проектов улучшений, направленных на повышение операционной эффективности и безопасности труда, что на 41% больше чем годом ранее. За три года было создано 798 кружков качества процессов.

Количество патентов, полученных в 2018 году	10	2	0	0	0	**12**
Количество патентов, поддерживаемых в силе	49	24	0	0	11	**84**

	2017	2018
Количество зарегистрированных рационализаторских предложений	1240	1487

2.8 ОБЗОР РЫНКОВ

МИРОВОЙ РЫНОК СТАЛИ

1808,6 +4,6%*

ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА СТАЛИ В МИРЕ В 2018 ГОДУ (МЛН ТОНН)

Крупнейшие производители стали по странам, млн т

Китай	**928,3**	+6,6%	**Россия**	**71,7**	+0,3%
Индия	**106,5**	+4,9%	**Германия**	**42,3**	-2,0%
Япония	**104,3**	-0,3%	**Турция**	**37,3**	-0,6%
США	**86,7**	+6,2%	**Бразилия**	**34,7**	+1,1%
Южная Корея	**72,5**	+2,0%	**Иран**	**25,0**	+17,7%

Согласно отчету мировой ассоциации сталеплавильщиков Worldsteel, производство стали в мире в 2018 году вновь выросло по сравнению с предыдущим годом, превысив 1,8 млрд тонн. Практически во всех макрорегионах показатель выплавки вырос по отношению к 2017-му, кроме Европейского союза, где наметилось небольшое сокращение производства.

Китай по-прежнему остается безоговорочным лидером по производству стали, на его долю приходится свыше половины всего рынка. На второе место по итогам 2018 года вышла Индия, опередившая Японию.

* к 2017 году - здесь и далее.

2.8 ОБЗОР РЫНКОВ

ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ*

Трубы, соединительные детали, трубопроводная арматура

- Тренд роста емкости регионального рынка гладких труб, наблюдающийся с 2015 г., в отчетном году прекратился из-за сокращения потребления водогазопроводных труб, связанного с приоритетным строительством объектов к чемпионату мира по футболу, а также с ограничениями по логистике в городах-организаторах
- Сокращение рынка водогазопроводных труб в России составило 6% в сравнении с данными 2017 г. Нефтегазопроводных и общего назначения - 10%. Потребление профильных труб выросло на 1%.
- Рынок труб большого диаметра в России вырос на 24% за счет роста потребления компанией «Газпром» для строительства газопровода СЕГ-3. Также «Транснефть» увеличила закупки трубной продукции для ремонтных нужд
- Рынок соединительных деталей показал рост на 5%, в основном за счет сегмента штампосварных деталей. Рост потребления вызван увеличением количества комплектуемых площадочных объектов компании «Газпром»
- Рынок трубопроводной арматуры снизился на 5% (в сегментах присутствия БАЗ). Это вызвано уменьшением количества вводимых в строй скважин на нефтегазовых месторождениях и заморозкой части проектов по реконструкции нефтеперерабатывающих заводов

* экспертная оценка ОМК

2.8 ОБЗОР РЫНКОВ

Ж/д колеса

- На рынке железнодорожных колес в России в 2018 году наблюдался очень высокий спрос со стороны вагоностроительных и вагоноремонтных компаний и собственников вагонов. Ожидается, что в 2019-м спрос будет столь же высоким.

Рессоры

- Емкость рынка в 2018 г. сократилась на 3%, в основном за счёт снижения потребления отечественных автозаводов
- В числе причин снижения спроса на новые грузовики: сокращение мер господдержки (субсидии, кредитование, лизинг), завершение крупных инфраструктурных проектов (стройки и перевозки к чемпионату мира), слабая динамика развития бизнеса, нуждающегося в грузовом автотранспорте (промышленность, строительство), завершение обновления парка, исчерпание отложенного спроса рынка в 2017 и первом полугодии 2018 гг. после кризисного спада 2015-2016 гг. Также Наблюдается снижение экспорта грузовиков, в первую очередь в Казахстан из-за конкуренции с компаниями Shacman и МАЗ
- Перспективы - в сегменте автозаводов: незначительный рост в сегментах выпуска легкой коммерческой техники, стабильная ситуация в сегменте тяжелой грузовой техники; на вторичном рынке - умеренный рост, особенно в сегменте рессоры для иномарок

2.8 ОБЗОР РЫНКОВ

ВНЕШНИЕ РЫНКИ*

Глобальные факторы

- Растет средняя цена нефти Brent: в 2018 году - $71/баррель (2017 г. - $55/баррель)
- Среднемесячное число действующих нефтяных и газовых буровых установок в мире увеличилось второй год подряд до 2211 (+9% к 2017)
- По прогнозам, мировой спрос на природный газ вырастет в среднем на 1,6% в течение следующих пять лет
- Сжиженный природный газ (СПГ) - одна из основных движущих сил роста мировой торговли
- В Северной Америке и Европе активно вводятся меры для защиты рынков

Европа
Объемы производства труб в Европейском союзе в 2018 году снизились примерно на 1,4% из-за сокращения заказов на ТБД на основных площадках. Производительность сектора стальных труб в ЕС в большей степени зависела от спроса на трубы малого и среднего диаметра, который был весьма благоприятным из-за относительно высокого спроса на трубную продукцию в таких секторах, как автомобилестроение, металлоконструкции, машиностроение и строительство.. В 2019-2020 гг. в ЕС ожидается реализация ряда трубопроводных проектов, которые смогут оживить рынок. В то же время в Европе ведутся активные работы по диверсификации импортных поставок природного газа из России за счет разработки новых месторождений (в основном на шельфе Кипра), строительства терминалов по регазификации СПГ и новых трубопроводных проектов.

США
США опередили Россию и Саудовскую Аравию по уровню добычи нефти, став крупнейшим мировым производителем. США, Мексика и Канада подписали новое торговое соглашение USMCA на замену Североамериканской зоне свободной торговли – NAFTA.
США защищали внутренний рынок введением в отчетном году пошлин и ограничительных квот на импорт стальной продукции и сварных ТБД.
В то же время увеличивается рост поставок СПГ из США в Европу.

Ближний Восток
Спрос на ТБД на Ближнем Востоке по-прежнему показывает хорошую тенденцию, в том числе из-за реализации нескольких трубопроводных проектов в странах Персидского залива. Тем временем металлургические компании Mahshahr Pipe Company (Иран) и United Brothers Holding (Ирак) в 2018 году заключили контракты с SMS Group и Danieli на модернизацию предприятий по производству ТБД и стальных квадратных заготовок, соответственно.

Африка
В последние годы в Африке наблюдается снижение объемов/количества открытий новых нефтегазовых месторождений, однако благодаря разработкам таких крупных компаний, как Total, ExxonMobil, Equinor, Tullow oil, Kosmos и т.д., в ближайшие годы ожидается развитие геологоразведочной деятельности на различных месторождениях нефти и газа. Китай также продолжает инвестировать и усиливать свою сферу влияния в топливно-энергетический комплекс африканских стран, конкурируя с американскими и европейскими компаниями.

* экспертная оценка ОМК

3.0 Корпоративное управление

Церемония закрытия мартена ВМЗ, 23 марта 2018 г.

3.1 СИСТЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

АО «ОМК» — непубличное общество, но при этом система корпоративного управления строится на базовых принципах, закрепленных в Кодексе корпоративного управления:

- Обеспечение равного и справедливого отношения ко всем акционерам (участникам) при реализации ими права на участие в управлении
- Акционерам предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли посредством получения дивидендов
- Система и практика корпоративного управления обеспечивают равенство условий для всех акционеров — владельцев долей, акций одной категории, включая миноритарных и иностранных акционеров, и равное отношение к ним со стороны обществ группы ОМК
- Акционерам обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции и доли, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций/долей
- Корпоративный секретарь общества осуществляет эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координацию действий общества по защите прав и интересов акционеров
- Уровень выплачиваемого обществом вознаграждения достаточен для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для общества компетенцией и квалификацией
- Система вознаграждения членов исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы общества и их личного вклада в достижение этого результата
- Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля, практики корпоративного управления общество проводит внутренний аудит
- Деятельность ОМК характеризуется достаточно высокой степенью прозрачности для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц
- ОМК раскрывает полную, актуальную и достоверную информацию о своей деятельности для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами, инвесторами, контрагентами
- Общества группы ОМК предоставляют информацию и документы по запросам акционеров в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности
- Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние общества и, соответственно, положение акционеров — существенные корпоративные действия, которые производятся на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон
- Обеспечивается такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий

3.2 СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

Церемония закрытия мартена ВМЗ, 23 марта 2018 г.

В Объединенной металлургической компании работают совет директоров и правление. В составе совета директоров – Анатолий Седых (председатель), Владимир Маркин, Наталья Еремина, Светлана Оболенская и Анастасия Полетаева. Анатолий Седых занимается вопросами стратегического развития компании. Правление сформировано в составе шести членов. Структура управления АО «ОМК» в настоящее время предусматривает один единоличный исполнительный орган (председатель правления) и один коллегиальный исполнительный орган (правление). Руководители дивизионов и функций подчинены председателю правления Наталье Ереминой.

Такая система позволяет быстро реагировать на изменения экономической ситуации, максимально эффективно реализовывать инвестиционную стратегию, позитивно сказывается на темпах развития и соответствует современным тенденциям менеджмента.

Единственным акционером основных обществ ОМК (АО «Трубодеталь», АО «АТЗ», АО «БАЗ», АО «ЧМЗ», АО «ОМК») является российская компания АО «ВМЗ». Руководство текущей деятельностью основных корпораций группы (АО «ВМЗ», АО «Трубодеталь», АО «АТЗ», АО «ЧМЗ», АО «БАЗ») в 2018 году осуществляла управляющая организация — АО «ОМК», которой переданы функции единоличного исполнительного органа вышеуказанных организаций.

АО «ОМК» занимается обеспечением корпоративного управления в группе ОМК.

3.3 СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

[АНАТОЛИЙ СЕДЫХ]

Председатель
совета директоров

АНАТОЛИЙ МИХАЙЛОВИЧ СЕДЫХ —
председатель совета директоров ОМК с июля 2017 года.

Ранее А.М. Седых был председателем правления ОМК с января 2013 по июль 2017 гг. Руководящие должности в компании занимает с 1999 года. Сначала А.М. Седых возглавил Выксунский металлургический завод и вывел предприятие из кризиса. Затем был генеральным директором ОМК и председателем совета директором ВМЗ.

В 2002-м выбран председателем совета директоров компании, в 2003-2006 годах был президентом ОМК.

Анатолий Михайлович Седых родился в 1964 году. Окончил Московский институт стали и сплавов (МИСиС), кандидат экономических наук. Карьеру начал с должности экономиста в Центральном научно-исследовательском институте черной металлургии.

3.3 СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

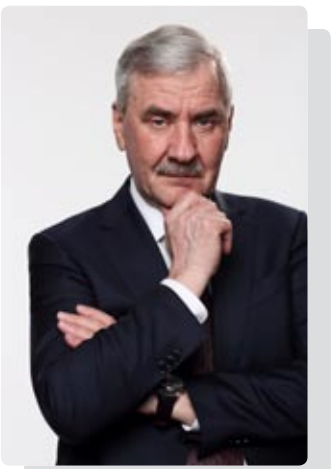
[НАТАЛЬЯ ЕРЕМИНА]

Председатель правления, член совета директоров

НАТАЛЬЯ КОНСТАНТИНОВНА ЕРЕМИНА — председатель правления ОМК с июля 2017 г.

Н.К. Еремина пришла в ОМК руководителем департамента контроллинга в 2001 году, в 2004-м стала директором по корпоративным финансам и работе с инвесторами. В апреле 2006 - январе 2016 — вице-президент ОМК. С февраля 2016 по июль 2017 гг. - заместитель председателя правления. До прихода в компанию Наталья Константиновна работала в АКБ «Металлинвестбанк» начальником отдела межбанковских кредитов, начальником кредитного управления, заместителем председателя правления.

Н.К. Еремина родилась в 1971 году. Окончила Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, механико-математический факультет по специальности «математика».



[ВЛАДИМИР МАРКИН]

Заместитель председателя совета директоров

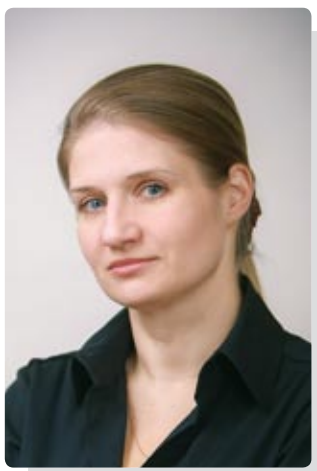
ВЛАДИМИР СТЕПАНОВИЧ МАРКИН назначен заместителем председателя совета директоров ОМК в феврале 2018 г.

Руководящие должности в компании занимает с 2001 года. Работал генеральным директором ООО «ТЦ ОМК», директором по маркетингу и сбыту ОМК. Владимир Степанович прошел путь от помощника мастера участка отделки труб на Выксунском металлургическом заводе до заместителя начальника цеха труб большого диаметра, руководителя отдела маркетинга и сбыта, заместителя генерального директора.

С апреля 2006 г. по январь 2018 г. — президент ОМК.

В.С. Маркин родился в 1954 году. Окончил Московский институт стали и сплавов по специальности «инженер-металлург».

3.3 СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ



[АНАСТАСИЯ ПОЛЕТАЕВА]

Адвокат Московской городской коллегии адвокатов, член совета директоров

АНАСТАСИЯ АНАТОЛЬЕВНА ПОЛЕТАЕВА родилась в 1972 году.

С 1998 по 2007 год работала в Объединенной металлургической компании в должности юриста, руководителя отдела, директора по правовым вопросам, директора по корпоративному управлению.

Избиралась и работала в составе советов директоров обществ группы ОМК – Акционерное общество «Чусовской металлургический завод», Акционерное общество «Альметьевский трубный завод», Акционерное общество «Выксунский металлургический завод», АО «Трубодеталь».

Член Ассоциации независимых директоров.

С июля 2007 г. – адвокат адвокатской конторы «Аснис и партнёры» Московской городской коллегии адвокатов.

А.А. Полетаева окончила Международный юридический институт Российской правовой академии и магистратуру юридического факультета МГУ.

[СВЕТЛАНА ОБОЛЕНСКАЯ]

Корпоративный секретарь, член совета директоров

СВЕТЛАНА ЕВГЕНЬЕВНА ОБОЛЕНСКАЯ работает в Объединенной металлургической компании с 2000 года. С 2007 года — в должности корпоративного секретаря.

Ранее работала в Фонде имущества Московской области.

Избиралась и работала в составе советов директоров обществ группы ОМК – Акционерное общество «Чусовской металлургический завод», Акционерное общество «Альметьевский трубный завод», занимала должность председателя совета директоров АО «Трубодеталь».

Светлана Оболенская родилась в 1970 году. Окончила Московскую государственную юридическую академию по специальности «юриспруденция» (гражданско-правовая специализация), а также прошла профессиональную переподготовку в НИУ «Высшая школа экономики» по программе «Корпоративный секретарь – специалист по корпоративному управлению».

3.4 ПРАВЛЕНИЕ

[НАТАЛЬЯ ЕРЕМИНА]

Председатель правления,
член совета директоров

НАТАЛЬЯ КОНСТАНТИНОВНА ЕРЕМИНА — председатель правления ОМК с июля 2017 г.

Н.К. Еремина пришла в ОМК руководителем департамента контроллинга в 2001 году, в 2004-м стала директором по корпоративным финансам и работе с инвесторами. В апреле 2006 - январе 2016 — вице-президент ОМК. С февраля 2016 по июль 2017 гг. - заместитель председателя правления. До прихода в компанию Наталья Константиновна работала в АКБ «Металлинвестбанк» начальником отдела межбанковских кредитов, начальником кредитного управления, заместителем председателя правления.

Н.К. Еремина родилась в 1971 году. Окончила Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, механико-математический факультет по специальности «математика».

[ЮЛИЯ ШХИЯНЦ]

Руководитель департамента
по экономике и финансам

ЮЛИЯ ИГОРЕВНА ШХИЯНЦ является членом правления, руководителем департамента по экономике и финансам ОМК.

В компанию Ю.И. Шхиянц пришла в мае 2007 года в качестве директора по экономике и финансам. Назначена вице-президентом ОМК в феврале 2013 года. Ранее занимала должность финансового директора группы «Гриноук Холдинг» и ООО «Цептер Интернациональ», а также старшего аудитора КПМГ.

Ю.И. Шхиянц родилась в 1975 году. Окончила Российский университет дружбы народов по специальности «экономика».

3.4 ПРАВЛЕНИЕ

[ЭДУАРД СТЕПАНЦОВ]

Руководитель коммерческого департамента

ЭДУАРД ВЛАДИМИРОВИЧ СТЕПАНЦОВ является членом правления, руководителем коммерческого департамента ОМК.

В компанию пришел в 1999 году, став генеральным директором «ТЦ ОМК». В 2001 году Э.В. Степанцов назначен заместителем генерального директора и директором по коммерческим вопросам ОМК. В 2003-2008 годах работал в частном инвестиционном бизнесе. Являлся вице-президентом ОМК с декабря 2008 года по январь 2016 года.

Э.В. Степанцов родился в 1963 году. Окончил Иркутский институт Народного хозяйства по специальности «экономика и планирование материально-технического снабжения».

[ПЕТР ТРУШИН]

Директор по управлению эффективностью

ПЕТР ТРУШИН вошел в правление ОМК в феврале 2017 года.

Ранее возглавлял управление по целеполаганию и оценке деятельности ОМК.

В компании начал работать в 2008 году - с позиции руководителя направления по бизнес-консультированию. Также занимал руководящие посты в подразделениях компании, занимающихся внутренним аудитом и повышением эффективности бизнес-процессов. До ОМК работал в компаниях СУЭК и PwC.

П.Н. Трушин родился в 1982 году. Петр Николаевич окончил Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» в Москве по специальности «менеджмент».

3.4 ПРАВЛЕНИЕ

[ДМИТРИЙ ЧЕРНЫШЕВ]

Руководитель департамента по развитию активов и инвестициям

ДМИТРИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ ЧЕРНЫШЕВ — руководитель департамента по развитию активов и инвестициям, член правления.

В компании работает с 2002 года — руководителем проектов, первым заместителем генерального директора ОАО «АТЗ» и директором по стратегическому развитию ОАО «ВМЗ». С ноября 2007 по январь 2016 — вице-президент и руководитель департамента по исследованиям и стратегии.

В 1996-2001 годах занимал различные должности в подразделениях развития российских промышленных компаний.

Д.В. Чернышев родился в 1974 году. Окончил Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова и Академию народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации по специальности «стратегическое управление».

[СВЕТЛАНА НИКОЛАШИНА]

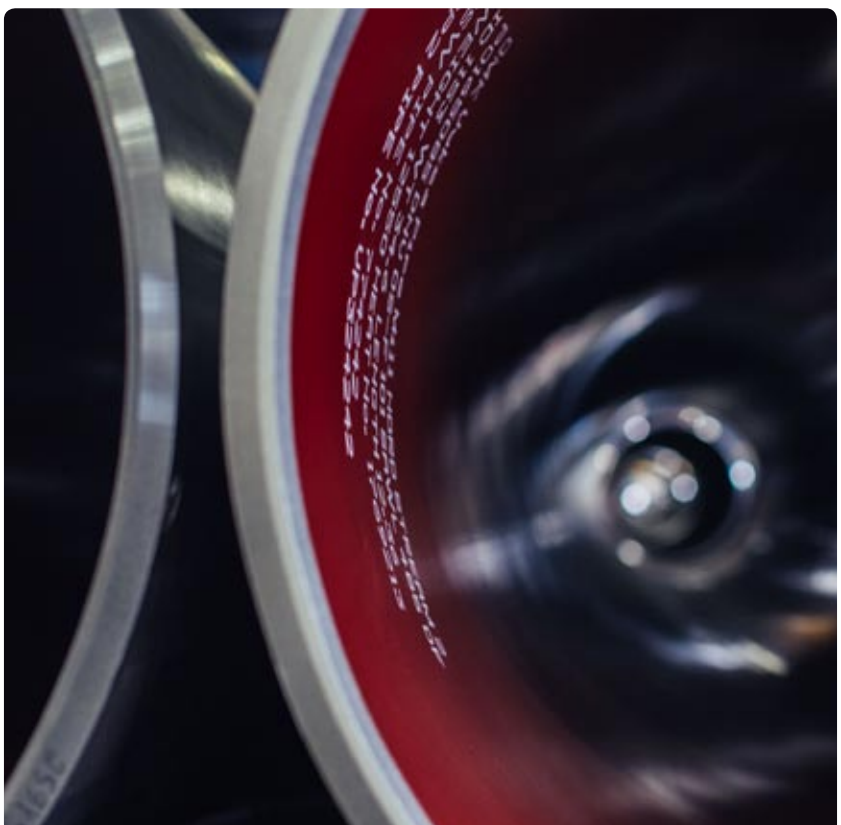
Руководитель департамента по управлению персоналом

СВЕТЛАНА ЛЕОНИДОВНА НИКОЛАШИНА является членом правления, руководителем департамента по управлению персоналом ОМК.

С 2002 по 2003 год С.Л. Николашина была директором по персоналу ОАО «ВМЗ», с 2003 года — директор по персоналу ОМК, в феврале 2015 года назначена вице-президентом компании. Ранее Светлана Леонидовна работала в ОАО «Северсталь» — в проектных командах и директором по персоналу в дочерних предприятиях.

С.Л. Николашина родилась в 1979 году. Окончила Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет по специальности «финансы и кредит», Академию народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации, получив квалификацию «мастер делового администрирования – стратегический менеджмент», а также прошла подготовку в области управления персоналом.

3.5 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАВЛЕНИЯ В 2018 ГОДУ



В 2018 году было проведено 207 заседаний правления ОМК (104 - в очной форме, 103 - в заочной), в ходе которых было рассмотрено 469 вопросов.

Ключевые темы: повышение эффективности предприятий, бюджетирование и исполнение целей, открытие приоритетных инвестиционных проектов, реализация социальных программ в регионах присутствия компании, оптимизация структуры и численности персонала компании.

Также правление рассматривало ряд вопросов, связанных с нефинансовыми рисками: в области управления персоналом, воздействия на общество, экологии, охраны труда и промышленной безопасности. Весь год члены правления работали в соответствии с утвержденными индивидуальными бланками целей.

Основные направления целей:

- повышение эффективности управленческих команд
- трансформация роли курируемой функции в бизнесе
- трансляция изменений сотрудникам
- эффективная презентация
- наставничество

Членам правления делегированы полномочия единственного акционера, председателя правления, правления, предусмотренных уставом АО «ОМК». Разработана и утверждена матрица функций первого и второго уровней ОМК, определяющая направления деятельности компании с закреплением ответственных кураторов и владельцев по основным функциям: разработке функциональных стратегий, политик, стандартов, правил, методик, процессов, функциональных бюджетов, построении и распределении полномочий, описании деятельности подразделений. Определены и утверждены корпоративные ценности компании.

4.0 Результаты

4.1 ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

ОМК – ОДНА ИЗ САМЫХ БЕЗОПАСНЫХ И ЭКОЛОГИЧНЫХ КОМПАНИЙ В МИРОВОЙ ЧЕРНОЙ МЕТАЛЛУРГИИ

НАТАЛЬЯ ЕРЕМИНА

Председатель правления

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ И ПАРТНЕРЫ!

В целом 2018 год был успешным для ОМК. Он был отмечен ростом и стабильностью объемов производства по всем видам продукции, за исключением трубной. ОМК успешно выполнила поставки ТБД для строительства трубопровода «Северный поток – 2», а также по проекту «Турецкий поток». Комплектация этих международных трубопроводов в целом завершилась, что сказалось на загрузке нашего производства. Также на фоне переноса реализации части трубопроводных проектов на более поздний срок в России продолжают расти мощности по производству ТБД. В связи с этим ОМК в 2018 году произвела на четверть меньше труб большого диаметра, чем в рекордном 2017 году.

ОМК успешно справляется с данными вызовами. Мы находим возможности в новых сегментах, развиваем экспорт, расширяем продуктовую линейку и повышаем качество, чтобы предложить клиентам еще более широкий сортамент, уникальные свойства продукции и комплексные решения для эффективного сотрудничества.

Общий объем инвестиций ОМК в 2018 году – 19 млрд рублей – стал рекордным за последние восемь лет. Мы успешно реализуем начатую двумя годами ранее инвестпрограмму на ВМЗ, дали старт масштабной модернизации значительной части оборудования «Трубодетали» и прокатного производства на Чусовском металлургическом заводе. Усилия мы сосредоточили на развитии выпуска востребованной сегодня и перспективной продукции, а также нашей сырьевой безопасности, вертикальной интеграции и повышении эффективности производства. Все это наряду с амбициозными задачами по повышению производительности труда и автоматизацией позволяет компании быть менее подверженной колебаниям рынка и сохранять устойчивость.

После спада в 2013-2016 годах второй год подряд растет рынок железнодорожных колес. ВМЗ в условиях высокого спроса максимально удовлетворяет потребности транспортной отрасли, полностью используя возможности своего модернизируемого производства. Отгрузки ж/д колес осуществлялись во все сегменты, включая метро, высокоскоростные, грузовые и пассажирские поезда. За счет реализации масштабной инвестиционной программы, постоянных организационных улучшений и повышения эффективности мы рассчитываем и в 2019 году максимально удовлетворять текущий и перспективный спрос на эту продукцию.

4.1 ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

СОХРАНЕНИЕ ВЕДУЩИХ ПОЗИЦИЙ НА РЫНКАХ, РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВА И ЭФФЕКТИВНОЕ ВОПЛОЩЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ – НАШИ ВАЖНЕЙШИЕ ЦЕЛИ

Завод «Трубодеталь» почти на треть увеличил объемы производства соединительных деталей трубопроводов и выполнил ряд уникальных заказов. Это стало возможным благодаря освоению новых видов продукции, в том числе термокейсов, блочно-модульного оборудования, деталей для атомных электростанций, монтажных узлов.

Благовещенский арматурный завод расширил типоразмерный ряд клиновых задвижек и обратных и пружинных клапанов. Стабилен уровень выпуска продукции и на Альметьевском трубном заводе. Небольшое снижение объемов продемонстрировал Чусовской металлургический завод. Сдерживающим фактором стало снижение потребностей отечественных автозаводов и слабая динамика грузовых перевозок. При этом нам удалось нарастить поставки рессор российским заводам зарубежных автомобильных марок.

Мы минимизируем нагрузку наших производств на окружающую среду. Особо отмечу остановку на ВМЗ последнего в России крупного мартеновского цеха. С весны 2018 года завод использует только сталь, производимую по современным технологиям. В Выксе улучшаются экологическая обстановка и условия работы. Успехи ВМЗ по охране труда и здоровья сотрудников удостоены в 2018 году награды РСПП.

Сегодня ОМК – одна из самых безопасных компаний в черной металлургии. Внедрение интегрированной системы управления безопасностью способствует снижению на предприятиях ОМК коэффициента частоты травматизма с потерей рабочего времени (LTIFR). В 2018 году этот показатель стал равен 1,29. Тем самым сделан еще один шаг к нашей стратегической цели – нулевому травматизму.

ОМК – лидер металлургической отрасли. Сохранение ведущих позиций на рынках, поиск новых возможностей для развития, наиболее полное удовлетворение потребностей клиентов, эффективная реализация инвестпрограммы и непрерывное совершенствование – наши важнейшие цели.

Спасибо нашим коллегам и партнерам за отличную работу в 2018 году, уверены в продолжении взаимовыгодного сотрудничества в будущем!

Наталья Еремина

4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Трубы большого диаметра, тыс. т

2018	**772**	-25%
2017	1020	

Трубы малого и среднего диаметра, тыс. т

2018	**1008**	-9%
2017	1210	

Соединительные детали трубопроводов, тыс. т

2018	**13**	+30%
2017	10	

Трубопроводная арматура, тыс. т

2018	**4,9**	=
2017	4,9	

4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Прокат (рулоны и лист), тыс. т

2018	**1275**	+1%
2017	1259	

Обсадные трубы, тыс. т

2018	**436**	+17%
2017	373	

Профильные трубы, тыс. т

2018	**242**	-7%
2017	260	

Ж/д колеса, тыс. шт.

2018	**860**	+26%
2017	681	

Автомобильные рессоры, тыс. т

2018	**44**	-4%
2017	46	

Широкий лист, тыс. т

2018	**550**	-17%
2017	664	

4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН ТРУБ БОЛЬШОГО ДИАМЕТРА, г. Выкса

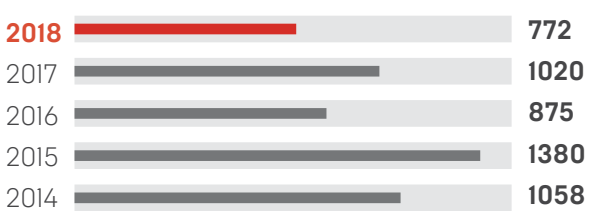
- Металлургический комплекс стан-5000 (МКС-5000) — производство горячекатаного толстого листа
- Трубоэлектросварочный цех №4 ВМЗ — производство труб большого диаметра
- Цех антикоррозионного покрытия труб (ЦАПТ)

ПРОДУКЦИЯ

- Широкий стальной лист для производства ТБД, машиностроения, судостроения, строительства. Ширина — 900–4 850 мм. Толщина — 10–150 мм. Максимальная мощность — до 1,3 млн т/год
- Прямошовные, одношовные электросварные трубы для магистральных нефте- и газопроводов с внутренним и наружным гладкостным или антикоррозионным покрытием. Класс прочности — до X80. Диаметр — 508–1 420 мм. Максимальная мощность — до 2 млн т/год

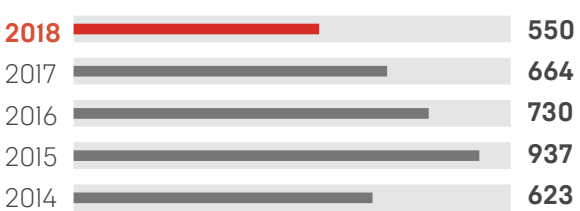
Производство труб большого диаметра, тыс. т

772



Производство широкого листа на МКС-5000, тыс. т

550



4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН НЕФТЕГАЗОПРОВОДНЫХ ТРУБ, г. Выкса

- Литейно-прокатный комплекс — производство горячекатаного рулонного проката
- Трубоэлектросварочный цех №2 ВМЗ — производство водогазопроводных труб (ВГП) и мелкого профиля
- Трубоэлектросварочный цех №3 ВМЗ — производство нефтегазопроводных труб (НГП) и крупного профиля
- Трубоэлектросварочный цех №5 ВМЗ — производство обсадных труб
- Центр финишной отделки обсадных труб

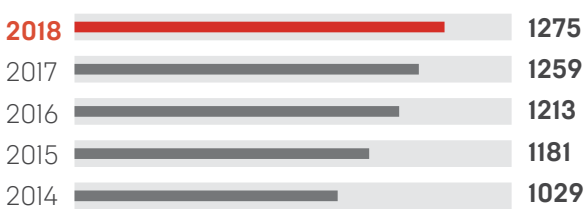
ПРОДУКЦИЯ

- Горячекатаный стальной плоский прокат в рулонах и лист для создания труб малого и среднего диаметра, также применяемого в судо-и машиностроении, строительстве.
Ширина — 30-1 750 мм. Толщина — 1-12,7 мм
Максимальная мощность — до 1,2 млн т/год

- Прямо- и одношовные электросварные трубы для прокладки газо-, нефте-, продукто- и водопроводов, систем отопления, обустройства газовых и нефтяных месторождений.
Класс прочности — до X70 Диаметр — 114-530 мм
Толщина стенки — 2,5-12,7 мм
Максимальная мощность — до 1,2 млн т/год

Производство продукции ЛПК (рулон и лист), тыс. т

1275



4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН НЕФТЕГАЗОПРОВОДНЫХ ТРУБ, г. Выкса

- Литейно-прокатный комплекс — производство горячекатаного рулонного проката
- Трубоэлектросварочный цех №2 ВМЗ — производство водогазопроводных труб (ВГП) и мелкого профиля
- Трубоэлектросварочный цех №3 ВМЗ — производство нефтегазопроводных труб (НГП) и крупного профиля
- Трубоэлектросварочный цех №5 ВМЗ — производство обсадных труб
- Центр финишной отделки обсадных труб

- Водогазопроводные трубы и трубы общего назначения для прокладки водо-, газопроводов, систем отопления, строительства, сельского хозяйства. Диаметр — 12-133 мм Толщина стенки — 0,8-6,0 мм Максимальная мощность — до 300 тыс. т/год
- Профильные трубы для строительства, машиностроения, производства мебели и других отраслей. Сечение — от 10x10 до 300x300 мм и от 15x10 до 300x200 мм Обсадные трубы для обустройства нефтяных и газовых месторождений, и строительства скважин. Диаметр — 140-245 мм Толщина стенки — 5,2-11,1 мм Максимальная мощность — до 400 тыс. т/год

Производство трубной продукции дивизиона, тыс. т

1087

4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫХ КОЛЕС, г. Выкса

■ Колесопрокатное производство ВМЗ — выпуск железнодорожных колес

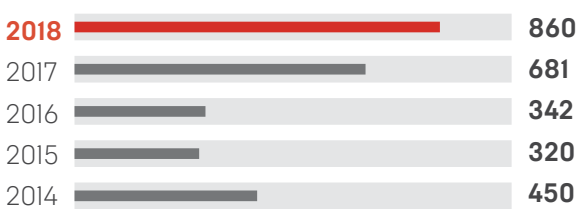
ПРОДУКЦИЯ

■ Цельнокатаные железнодорожные колеса и колесные центры для грузовых и пассажирских составов, в том числе скоростных поездов «Ласточка». Диаметр — 760–1 098 мм, с момента основания цеха освоено 140 типоразмеров. Максимальная мощность — 860 тыс. шт./год

■ Цельнокатаные железнодорожные колеса для скоростных и высокоскоростных поездов. Максимальная мощность — 10 тыс. шт./год

Производство ж/д колес, тыс. шт

860



4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН «ТРУБОДЕТАЛЬ»,
г. Челябинск

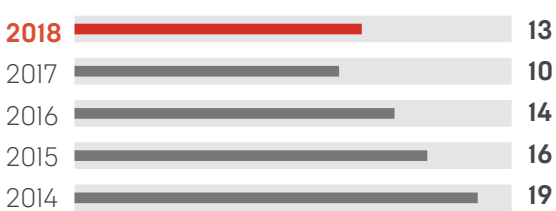
■ Завод «Трубодеталь» — производство соединительных деталей трубопроводов

ПРОДУКЦИЯ

■ Узлы трубопроводов, отводы холодной и горячей гибки, штампосварные детали трубопроводов: отводы, тройники, переходы, заглушки. Применяются при строительстве магистральных трубопроводов, трубопроводов для обустройства нефтегазовых месторождений, распределительных и насосных станций, нефте- и газоперерабатывающих производств, АЭС и ТЭС.
Диаметр — 57–1 420 мм.
Максимальная мощность — до 30 тыс. т/год

Производство соединительных деталей трубопроводов,
тыс. т

13



4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН «БАЗ», г. Благовещенск

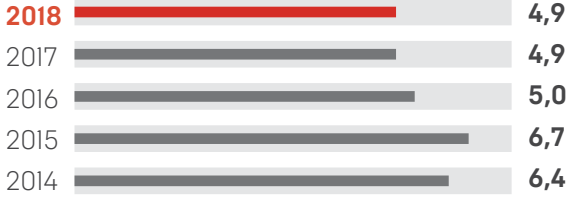
■ Благовещенский арматурный завод — производство трубопроводной арматуры

ПРОДУКЦИЯ

■ Клиновые литые задвижки, предохранительные пружинные клапаны, обратные поворотные затворы, переключающие устройства, блоки предохранительных клапанов, устьевая арматура, фланцы. Сфера применения: добыча нефти и газа, нефте-, газопереработка, нефтехимия, энергетика. Диаметр — 25–900 мм. Максимальная мощность — до 13,9 тыс. т/год

Производство трубопроводной арматуры, тыс. т

4,9



4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН «АТЗ», г. Альметьевск

■ Альметьевский трубный завод — производство нефтегазопроводных, водогазопроводных и профильных труб

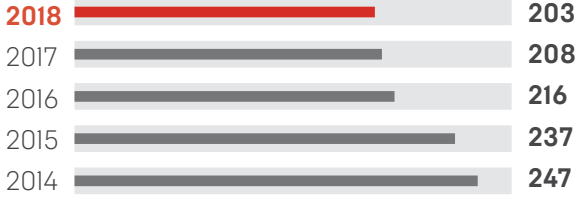
ПРОДУКЦИЯ

■ Водогазопроводные и нефтегазопроводные трубы — электросварные прямошовные, в том числе с наружным 2-х и 3-х слойным полиэтиленовым покрытием. Сферы применения: нефтегазовая отрасль, водоснабжение и отопление, строительство, сельское хозяйство. Диаметр — 21,3–219 мм. Толщина стенки — 1,5-8 мм. Длина — 6–12 м.

■ Профильные трубы квадратного сечения. Применяются в машино- и тракторостроении, строительстве, производстве мебели и других отраслях. Сечение — 15x15–180x180. Толщина стенки — 1,5–8 мм.

Производство трубной продукции АТЗ,
тыс. т

203



4.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ДИВИЗИОН «ЧМЗ»,
г. Чусовой

■ Чусовской металлургический завод — производство автомобильных рессор

ПРОДУКЦИЯ

■ Свыше 800 типоразмеров рессор самых современных конструкций, в том числе параболические, а также рычаги для пневмоопор. Поставщик ключевых российских (КамАЗ, «Урал», НефАЗ, УАЗ и др.) и зарубежных производителей грузовиков. Мощность — 110 тыс. т/год

Производство рессор,
тыс. т

44

5.0 Устойчивое развитие

5.1 ОБРАЩЕНИЕ ЧЛЕНА ПРАВЛЕНИЯ, РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕПАРТАМЕНТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ

[СВЕТЛАНА НИКОЛАШИНА]

Член правления,
руководитель департамента
по управлению персоналом

В отчетном году наша компания перешла к централизованному управлению социальными аспектами своей деятельности в соответствии с принятой политикой в области корпоративной социальной ответственности. Мы впервые, решением комитета по КСО, распределили социальные задачи компании по конкретным подразделениям, поставив им амбициозные цели в приоритетных областях устойчивого развития: права человека, система управления, развитие территорий присутствия, ответственные цепочки поставок, взаимодействие с потребителями. И сейчас мы впервые открыто отчитываемся перед заинтересованными сторонами об их выполнении.

ОМК строит новые производственные мощности, и стоит задача обеспечить их персоналом. Но как найти квалифицированных сотрудников в небольших городах, где находятся наши предприятия? Мы решаем эту задачу, во-первых, путем повышения производительности труда: высвобождаемых сотрудников мы переобучаем и переводим на новые рабочие места. Во-вторых – мы развиваем людей. Открытый в 2018 году корпоративный университет отвечает за формирование корпоративной культуры, необходимой для эффективной реализации нашей стратегии. И, наконец, чтобы обеспечить необходимый приток рабочей силы в будущем, мы продолжаем программы развития местных сообществ.

Для этого мы обеспечиваем соответствие средней заработной платы на предприятии средней по региону, развиваем корпоративное добровольчество, проводим грантовый конкурс социальных и благотворительных проектов «ОМК-Партнерство». В трех моногородах в партнерстве с профильными министерствами и ведомствами реализуем программу по социальному предпринимательству «Начни свое дело». На рост благополучия существенное влияние оказывают наши экологические программы, которые обеспечивают долгосрочное сокращение негативного воздействия на окружающую среду, а также мероприятия по охране труда, результат которых – снижение травматизма и количества профзаболеваний.

ОМК распространяет ответственные практики в своем деловом окружении. Мы требуем от подрядных организаций соблюдения норм производственной безопасности, и с каждым годом проводим все больше соответствующих проверок. В рамках программы диалога с заинтересованными сторонами «ОМК-Диалог», наряду с исследованием вовлеченности собственного персонала, мы в отчетном году впервые провели опрос сотрудников подрядных организаций о соблюдении их прав и об их отношении к работе.

В наших ближайших планах – существенно расширить деятельность в области противодействия коррупции и включить аспекты КСО в систему оценки потенциальных поставщиков и подрядчиков.

Светлана Николашина

5.2 ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

«Мы создали систему управления, которая позволяет ставить цели в области социальной ответственности и отслеживать их достижение. ОМК распространяет ответственные практики на все дивизионы и корпоративные процессы. Наши потребители могут быть уверены, что наша продукция изготовлена при полном соблюдении прав человека, интересов заинтересованных сторон и с минимально возможным воздействием на окружающую среду», - Наталья Еремина, председатель правления ОМК.

Политика «Корпоративная социальная ответственность ОМК» принята правлением компании в начале 2017 года и является документом действия, определяющим одновременно стратегические цели, приоритеты в области КСО и в их рамках — задачи конкретных подразделений компаний. Политика основана на стандартах социальной ответственности ГОСТ ИСО 26000 и SA8000 и требованиях заинтересованных сторон. Постановка взаимосвязанных целей в области КСО позволяет системно управлять воздействием на общество и окружающую среду и является лучшей практикой на данный момент.

В начале 2018 года комитет ОМК по корпоративной социальной ответственности утвердил цели компании в области КСО на 2018 год и реестр рисков в области устойчивого развития. Всего утверждено более 70 целей* и идентифицировано около 40 рисков по всем приоритетам корпоративной социальной ответственности ОМК, определенным в политике «КСО ОМК». Комитет также определил наиболее существенные отчетные показатели, которые должны быть проверены Службой внутреннего аудита. Комитет по КСО возглавляет председатель правления ОМК Наталья Еремина.

*Сводная таблица по исполнению ключевых КПЭ приведена в Приложении.

5.2 ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕЛИ ОТЧЕТНОГО ГОДА

- Недопустить смертельные случаи на производстве (значение показателя FIFR = 0), сократить потери рабочего времени по причине травм, снизив LTIFR ещё на 10% по сравнению с 2017 годом
- Валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух на уровне не более 6,22 тыс. тонн
- Валовые сбросы загрязняющих веществ в водные объекты не более 3,12 тыс. тонн
- Общая масса образования отходов - не более 1006,8 тыс. тонн
- Поддержать не менее 20 волонтерских проектов сотрудников на конкурсе «ОМК-Партнерство»
- Дать старт не менее чем 35 новым проектам социальных предпринимателей в Выксе, Благовещенске и Чусовом в рамках программы «Начни свое дело»
- Обеспечить долю продукции ВМЗ с претензиями от потребителей на уровне не более 0,207%

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В отчетный период управление персоналом осуществлялось на основе функциональной стратегии на 2018-2020 гг. Департамент по управлению персоналом ОМК продолжил работу над совершенствованием практик работы с персоналом и вовлеченности, необходимых для достижения устойчивых эффективных результатов.

В 2018 году для новых производств на ВМЗ было создано 1492 рабочих места, на которые подобраны сотрудники. Было создано новое подразделение – корпоративный университет. Чтобы сделать внутренние процедуры удобнее для сотрудников, начат проект «Лицом к людям». Услуги будут стандартизованы, переведены в электронную форму и настроены на непрерывные улучшения благодаря механизмам обратной связи.

Подбор сотрудников осуществляется, как правило, из внутренних источников. Компания ориентирована на продвижение своих работников. В 2018 году 90% назначений на руководящие позиции было произведено из внутренних кандидатов. Предпочтение при подборе рабочих, специалистов и служащих отдается местным жителям.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Списочная численность сотрудников на конец года

Численность соответствует стоящим перед предприятиями задачам.

Объединенная металлургическая компания, всего, чел.

2018	**22801**
2017	22957
2016	22948

Завод «Трубодеталь», чел.

2018	**1702**
2017	1597
2016	1642

Чусовской металлургический завод, чел.

2018	**2206**
2017	2228
2016	2234

Выксунский металлургический завод, чел.

2018	**13988**
2017	13626
2016	13158

Благовещенский арматурный завод, чел.

2018	**1695**
2017	1859
2016	1964

Альметьевский трубный завод, чел.

2018	**786**
2017	793
2016	820

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Структура персонала по полу и категориям (списочная на конец года)

		2016	2017	2018
Всего		22948	22957	**22801**
	Мужчины	14577	14707	**14671**
	Женщины	8371	8250	**8130**
Руководители высшего звена	Мужчины	53	66	**57**
	Женщины	10	10	**10**
Руководители функциональных подразделений	Мужчины	1213	1254	**1278**
	Женщины	356	354	**380**
Специалисты	Мужчины	2018	2119	**2259**
	Женщины	2853	2905	**2970**
Служащие	Мужчины	138	27	**42**
	Женщины	172	143	**145**
Рабочие	Мужчины	11155	11241	**11035**
	Женщины	4980	4838	**4625**

Сложившийся баланс мужчин и женщин в разных категориях персонала обусловлен характером труда и является оптимальным. Распределение численности по категориям соответствует производственной целесообразности.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Структура персонала по возрасту (списочная на конец года)

	2016	2017	2018
Всего	22948	22957	**22801**
до **25** лет (включительно)	1892	1867	**1787**
от **26** до **30** лет	3836	3579	**3207**
от **31** до **40** лет	7974	8134	**8341**
от **41** до **50** лет	5371	5549	**5746**
от **51** до **55** лет	2176	1254	**1982**
старше **55** лет	1699	1734	**1738**
Средний возраст работников	39	39	**39**
Работающие пенсионеры	2104	2103	**2042**

Средний возраст стабилен, распределение работников по возрастным группам в целом сохранилось.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Распределение сотрудников по образованию (списочная на конец года)

		2016	2017	2018
Всего		22948	22957	**22801**
Высшее	Рабочие	2425	2448	**2411**
	Специалисты Служащие	3356	3393	**3473**
	Руководители	1491	1625	**1766**
Два высших образования	Рабочие	51	62	**56**
	Специалисты Служащие	318	335	**328**
	Руководители	194	209	**244**
Ученая степень		47	49	**51**
Среднее профессиональное образование, начальное профессиональное образование	Рабочие	10686	10657	**10458**
	Специалисты Служащие	884	792	**820**
	Руководители	306	308	**295**
Среднее (полное) общее образование, основное общее образование (неполное среднее)		3190	3079	**2899**

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

МОДЕЛЬ ЦЕННОСТЕЙ ОМК

В 2018 году проведено исследование модели ценностей, культуры и компетенций, результаты которого легли в основу новой модели компетенций сотрудников ОМК. Она предполагает формирование 18 компетенций, которые собраны в три базовых блока и охватывают все уровни принятия решений от стратегического управления до функционального:

Взаимная увязка компетенций на разных уровнях принятия решений позволяет сформировать целостную модель поведения сотрудников на основе ценностей компании.

Функции по развитию обновленной модели компетенций выполняет корпоративный университет, который разрабатывает тренинговые программы, учебные модули для формирования индивидуальных планов развития, создаёт сценарии различных фасилитационных сессий и командообразующих мероприятий.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ ДУХ

Мы постоянно ищем новые возможности для развития компании, новые идеи превращаем в работающие прибыльные бизнес-модели.

ВИДЕНИЕ БУДУЩЕГО

Мы прогнозируем, каким будет мир в будущем, и понимаем свое место в нем. На основании этого видения определяем стратегические цели.

ЧЕТКАЯ ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ

Мы ставим четкие, понятные, измеримые цели и задачи. Каждый вправе прояснить их для себя.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

Мы оцениваем и учитываем факторы, влияющие на результат, и возможные последствия своих решений.

КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

Мы знаем, кто будет работать с результатами нашего труда, и понимаем требования к нам

КОНТРОЛЬ

Мы используем инструменты контроля для обеспечения надежности наших процессов, выполнения поставленных задач и взятых обязательств.

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

У меня есть необходимый и достаточный уровень знаний и навыков для эффективной работы. Я постоянно развиваюсь, изучаю лучший опыт, чтобы соответствовать постоянно обновляющимся требованиям.

ПРОЗРАЧНОСТЬ

Информация о моей работе и ее результатах доступна для коллег.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Мы завершаем начатые дела и достигаем поставленных целей.

ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ

Я требователен к самому себе и к коллегам в достижении результата.

КОМАНДНОСТЬ

Мы работаем на общий командный результат, гармонизируем общие цели с индивидуальными. У нас общие успехи и неуспехи.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ЛИЧНОСТНЫЕ ЦЕННОСТИ

БЕЗОПАСНОСТЬ

Я соблюдаю нормы безопасности и нетерпим к их нарушению.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Я оцениваю последствия своих решений и действий, несу за них ответственность.

ОТКРЫТОСТЬ

Я искренне выражаю свое мнение, открыто и ответственно говорю о проблемах.

ИНИЦИАТИВНОСТЬ, ЛИДЕРСТВО

Я проявляю инициативу, вовлекаюсь в реализацию новых идей, не прохожу мимо проблем.

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ

Я постоянно развиваюсь как личность, расширяю свой кругозор, способствую развитию коллег.

ПОРЯДОЧНОСТЬ

Я соблюдаю этические нормы поведения, не интригую, не манипулирую, не шантажирую, не воспитываю чувство вины, не перекладываю ответственность на коллег, на руководство и на внешние обстоятельства.

ДОВЕРИЕ

Я доверяю своим коллегам и дорожу их доверием ко мне.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ЦЕННОСТИ

УВАЖЕНИЕ

Я уважаю коллег и их мнение, выражаю свою позицию корректно и аргументировано. Мое уважительное отношение к людям не зависит от того, как сложились мои отношениях с ними.

СПРАВЕДЛИВОСТЬ

Правила компании едины для всех, двойные стандарты и любой вид дискриминации — неприемлемы.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Я выражаю признательность за хорошо выполненную работу и вправе рассчитывать на такое же отношение к себе.

СТРЕМЛЕНИЕ К ПОСТОЯННОМУ УЛУЧШЕНИЮ

Мы непрерывно работаем над совершенствованием процессов и производственной среды.

ТРУДОВЫЕ ТРАДИЦИИ

Мы уважаем трудовые традиции, достижения старших поколений и создаем новую историю.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Непрерывное развитие рабочих и управленческих навыков сотрудников обеспечивается на базе учебных центров и корпоративного университета. В итоге синергетический эффект от деятельности учебных центров и корпоративного университета – формирование стабильной высокоэффективной команды, способной достигать долгосрочные стратегические цели компании.

В 2018 году среднее количество часов очного обучения сохранилось. Лидером внутри ОМК по количеству часов аудиторного обучения остается ВМЗ. Это связано с распространенной практикой опережающего обучения по новым профессиям, подготовкой внутреннего персонала для новых видов производств. На Чусовском заводе в 2018 году, напротив, была увеличена доля онлайн-обучения.

Часы очного обучения

	2016	2017	2018
ОМК В ЦЕЛОМ	16,24	18,61	**18,29**
ВМЗ	43,5	58,9	**62,16**
Трубодеталь	11,14	13,4	**12,1**
БАЗ	8,4	10,3	**10,2**
ЧМЗ	13	11	**2,5**
АТЗ	16	12	**15**
Управляющая компания	5,4	6,07	**7,8**

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Количество человеко-курсов, в разбивке по сегментам, часов

		2016	2017	2018
ОМК В ЦЕЛОМ		**33532**	**34141**	**42779**
ВМЗ	Всего	**25949**	**26516**	**32539**
	Руководители	1442	1338	3001
	Специалисты	2999	2766	4129
	Рабочие, служащие	21508	22412	25409
Трубодеталь	Всего	**19953**	**2290**	**3909**
	Руководители	198	62	248
	Специалисты	608	347	1484
	Рабочие, служащие	1147	1881	2177
БАЗ	Всего	**3850**	**3473**	**3883**
	Руководители	472	307	412
	Специалисты	309	179	303
	Рабочие, служащие	3069	2987	3168
ЧМЗ	Всего	**1561**	**1627**	**1585**
	Руководители	155	181	54
	Специалисты	651	325	62
	Рабочие, служащие	755	1121	1469
АТЗ	Всего	**219**	**235**	**863**
	Руководители	76	78	201
	Специалисты	15	28	88
	Рабочие, служащие	128	129	574

Учебные центры

Учебные центры предприятий ориентированы на передачу и закрепление у сотрудников конкретных технических навыков, связанных с должностью. Они обеспечивают непрерывный профессиональный рост персонала, т.е. отвечают за формирование hard skills.

Корпоративный университет

Корпоративный университет специализируется на развитии навыков, которые не связаны с конкретной профессиональной деятельностью. Его задача обогащать личностные качества, формировать социальные навыки и управленческие способности. Специализация корпоративного университета - soft skills.

Особая функция корпоративного университета заключается в развитии тех качеств, которые соответствуют ценностями компании и помогают сотруднику успешно реализовывать себя в профессии, выстроить эффективное кросс-функциональное взаимодействие, реализовывать потребности в обучении, связанные с личностным ростом.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

В 2018 году компания продолжала улучшать процесс управления квалифицированностью. АТЗ и БАЗ перешли на ежемесячный контроль данного показателя. На «Трубодетали» и АТЗ по итогам года было зафиксировано снижение уровня квалифицированности, связанное с массовым добавлением новых целевых квалификационных требований.

В 2018 год корпоративный университет провел ряд программ для сотрудников:

- Семинар «Роль руководителя в процессе годового цикла»
- Программы развития кадрового резерва
- Комплексная программа по развитию навыков функций планирования, надежности службы ремонтов ВМЗ
- Программа развития внутренних тренеров - проведены установочные сессии «Тренинг для тренеров», проведено обучение работе со сложными участниками
- Внутренние тренеры сертифицированы на проведение программы семинара «Роль руководителя в процессах годового цикла»

Программами было охвачено более **800** человек.

Квалифицированность* сотрудников, %

	2016	2017	2018
ОМК В ЦЕЛОМ	78	86	**90**
ВМЗ	86	86	**92**
Трубодеталь	89	86	**78**
БАЗ	45	72	**81**
ЧМЗ	83	92	**92**
АТЗ	74	90	**87**

* Отношение полученных сотрудниками квалификаций к обязательному набору квалификаций.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

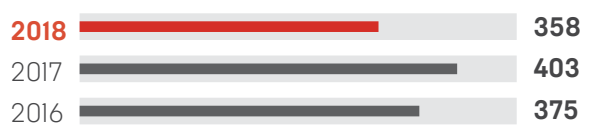
Программы адаптации новых сотрудников

В 2018 году разработаны новые учебные и ознакомительных курсы для новых сотрудников и руководителей, стандартизированы форматы для всех предприятий компании.

Тренинги для руководителей направлены на формирование единых преставлений об эффективном управлении, правилах постановки целей, контролях, особенностях управленческой деятельности, на понимание различий между ролями эксперта и руководителя.

Молодые специалисты, принятые на работу после окончания учебных заведений*

358



* Молодые специалисты, принятые на работу в период от четырех месяцев до завершения учебы до 1-го года после получения диплома

Партнерство с учебными заведениями

Предприятия ОМК традиционно сотрудничают с ведущими вузами в регионах присутствия бизнеса. Такое сотрудничество обеспечивает преимущество в поиске и подборе перспективных молодых специалистов, а также повышение квалификации действующих сотрудников по специально разработанным программам (более 230 человек в 2018 году). Партнерство со многими вузами продолжается уже более десяти лет.

Учебные заведения – партнеры ОМК

1. НИТУ «МИСиС»
2. Выксунский филиал НИТУ «МИСиС»
3. НГТУ им. Р.Е. Алексеева
4. МИ ВлГУ им. Столетовых
5. ННГУ им. Н.И. Лобачевского
6. ГБПОУ «Выксунский металлургический колледж им. А.А. Козерадского»
7. МГТУ им. Баумана
8. ГБПОУ «Навашинский политехнический техникум»
9. ГБПОУ «Кулебакский металлургический колледж»
10. ГБПОУ ВО «Муромский колледж радиоэлектронного приборостроения»
11. ФГБОУ ВО «СамГУПС»
12. ФГБОУ ВО «УрФУ им первого Президента России Б.Н. Ельцина»
13. Лысьвенский филиал ФГБОУ ВО «ПНИПУ»
14. ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет»
15. ГБПОУ «Чусовской индустриальный техникум»
16. ГБПОУ «Лысьвенский политехнический колледж»
17. Уфимский государственный авиационный технический университет (УГАТУ)
18. Уфимский государственный нефтяной технический университет (УГНТУ)
19. Альметьевский государственный нефтяной институт
20. Казанский авиационный институт
21. Казанский государственный энергетический университет
22. Казанский (Приволжский) федеральный университет
23. Университет управления ТИСБИ

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Система оценки персонала

Оценка сотрудников ОМК направлена на решение следующих задач:

- определение степени соответствия профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов на вакантные должности
- выявление соответствия сотрудников требованиям занимаемой должности
- выявление потенциала сотрудников и определение перспектив продвижения
- выявление потребностей в обучении и развитии
- принятие управленческих решений о найме, продвижении или понижении в должности

Используемые инструменты оценки позволяют корпоративному университету оценить такие параметры, как сложность решаемых в должности задач, область и характер влияния результата деятельности должности на результаты компании, особенности взаимодействия с людьми, требования к квалификации и компетенциям, необходимым для успешной реализации поставленных перед должностью задач.

Компания применяет многоступенчатую систему оценки персонала:

- при приеме на работу
- после испытательного срока
- оценка в рамках годового цикла
- по запросу вышестоящего руководителя
- при отборе в кадровый резерв
- при аттестации
- при переводе на другую должность

uvex

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Повышение производительности труда - одна из основных возможностей для роста эффективности производства и компании в целом.

Для повышения производительности труда применяются:

- инструменты материальной мотивации
- оптимизация организационной структуры
- малая механизация и автоматизация процессов

Система материальной мотивации основана на создании у работников возможностей для роста уровня оплаты:

- постоянной оплаты при перераспределении работ, связанных с изменениями в технологии производства, автоматизации процессов
- переменной части за счет повышения производительности труда

Оптимизация организационной структуры достигается следующими путями:

- перераспределение квалифицированного персонала на сложные участки и на новые производственные мощности за счет высвобождения численности
- перемещение персонала с низкой загрузкой производств в подразделения с высокой загрузкой

В 2018 ГОДУ РЕАЛИЗОВАНЫ ПРОЕКТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ С ПОТЕНЦИАЛЬНЫМ ЭФФЕКТОМ

244,4 МЛН РУБ. В ГОД,

В ТОМ ЧИСЛЕ:

75,5 **Общий производственный персонал ВМЗ**

32,3 **Вспомогательный персонал «Трубодетали»**

75,5 **Ремонтный и вспомогательный персонал ВМЗ**

В подразделениях компании, в которых были проведены проекты по повышению эффективности труда, производительность труда выросла на **9,3%.**

Выявленные в 2018 году резервы персонала составили **657,64** эквивалентов постоянной занятости. Извлечены резервы в размере **305** штатных единиц. Высвобожденные сотрудники направлены на работу в рамках реализуемых инвестиционных проектах.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ПРОГРАММЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

Система оплаты труда базируется на принципах объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, значимости, справедливости и законности, состоит из двух частей: условно-постоянной (примерно 70%) и переменной (примерно 30%).

КПЭ КСО	2016	2017	2018	Цель 2018	% исполнения
Соответствие средней заработной платы на предприятиях региональному рынку труда (ВМЗ, ЧМЗ, АТЗ, «Трубодеталь», БАЗ) (в коридоре +-15%) или превышение среднего уровня по региону.	ДА	ДА	ДА	Обеспечить соответствие	**100%**

Переменная часть

■ Регулярные премии.

Для регулярных премий документально зафиксированы показатели премирования. Установлен вес каждого из них в зависимости от возможности влияния работника (группы работников, руководителя) на достижение. Четко описаны правила расчета сумм премий; определен порядок и периодичность выплат.

■ Разовые премии.

Эти выплаты носят однократный, непостоянный характер, выплачиваются работникам при достижении результата, например, за успешное завершение значимого для компании этапа проекта, участие в котором принимал работник; за трудовые сверхдостижения, за особый вклад в результаты, достигнутые компанией.

Разовые премии воспринимаются как поощрение и признание вклада работника в общие результаты деятельности компании. Они направлены на повышение лояльности работников, поддержание стремления к достижению лучших результатов. К разовым премиям относятся премии за успешно реализованные инвестиционные проекты, проекты организационных изменений, ИТ-проекты, за рацпредложения и улучшения.

В 2018 году был доработан личный кабинет сотрудника ОМК в системе SAP PHR. Теперь вместе с расчетным листком работникам предоставляются сведения о выплатах, которые за них осуществляет работодатель в Фонд социального страхования, в Фонд обязательного медицинского страхования и в Пенсионный фонд. Проект поможет сотрудникам осознать свои права по отношению к этим фондам и покажет реальную стоимость их труда для работодателя.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Дополнительная социальная поддержка

Компания добровольно берет на себя дополнительные расходы на наиболее востребованные виды социальной поддержки, в основном связанные с поддержанием здоровья и денежными выплатами при различных ситуациях. Концентрация ресурсов на данных направлениях и управление ими позволяет добиться социально значимого эффекта, которого сотрудники не смогли бы достичь самостоятельно в случае перевода этих расходов в заработную плату.

На ВМЗ и ЧМЗ действует программа поддержки родительства, которая включает материальную помощь работникам, имеющим детей (одиноким, многодетным, при рождении), выплаты по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет, дополнительный дородовой отпуск.

Затраты на поддержку родительства, млн руб. КПЭ КСО

	2016	2017	2018
ВМЗ	22,9	22,4	**22,6**
ЧМЗ	4,71	3,73	**3,32**

Направления социальной поддержки*, млн руб.

	2016	2017	2018	2018 на одного сотрудника, тыс. руб.
Всего социальных расходов	**598**	**558**	**598**	**30,8**
Прямые выплаты социального характера работникам (пособия, мат. помощь, выплаты при увольнении, соц. отпуска и т.п.)	197	164	159	8,2
Медицинское обеспечение	171	179	222	11,5
Негосударственное пенсионное обеспечение	43	23	20	1,0
Санаторно-курортное лечение и оздоровление сотрудников и членов их семей	43	41	42	2,1
Организация питания	97	106	107	5,5
Прочие	46	45	48	2,5

* Данные по ВМЗ, ЧМЗ, АТЗ, «Трубодеталь», БАЗ

Рост социальных расходов на 7% за счет увеличения расходов на Медико-санитарную часть ВМЗ.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Негосударственное пенсионное обеспечение

Для компании очень важны вопросы негосударственного пенсионного обеспечения (НПО). ОМК стремится обеспечить достойный уровень жизни для работников после выхода на пенсию. По итогам 2018 года в программах негосударственного пенсионного обеспечения участвуют более 5700 сотрудников, в программе добровольного софинансирования - более 3700 человек. Программы НПО реализуются через НПФ «Гефест».

Выплаты пенсий из НПФ «Гефест» в 2018 году по обязательному пенсионному страхованию составили 49,8 млн руб., по негосударственному пенсионному обеспечению - 18,9 млн руб. Средний размер дополнительной пенсии в 2018 году вырос до 1500 рублей, или не менее 13% от средней пенсии по регионам присутствия предприятий компании.

У работников, которые участвуют в программе 10 и более лет, размер ежемесячной прибавки к государственной пенсии доходит до **17 000** рублей при среднероссийском уровне государственной пенсии в 2018 году - **14 075** рублей.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ПРОГРАММЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ

На всех предприятиях, входящих в ОМК, действуют утвержденные положения о поощрении работников государственными, ведомственными, региональными, муниципальными, корпоративными наградами.

108 сотрудников награждены в 2018 году **ведомственными наградами**

66 - награждены **муниципальными наградами**

25 - награждены **региональными наградами**

49 - награждены **корпоративными наградами**

На предприятиях учреждены доски почета, как на уровне цехов, так и на уровне заводов. По итогам 2018 года в 16-й раз прошло присуждение корпоративной награды Фонда имени Ивана и Андрея Баташевых в 13 номинациях, пять из которых - для рабочих профессий.

В конце 2018 года была представлена новая корпоративная награда «Лучший по функции». Цель - определить лучших функциональных руководителей и создать условия для обмена опытом среди сотрудников. Выбор лучших работников по этой номинации пройдет в 2019 году среди функций, кураторы - члены правления. Планируется отметить около 50 руководителей и специалистов.

Разработанный и запущенный в 2017 году в управляющей компании и на ВМЗ «Кафетерий льгот» получил в 2018 году дальнейшее развитие и был тиражирован на ЧМЗ.

В 2019 году планируется провести значимый для компании конкурс – «Профессионал». Конкурс проводится раз в два года. В 2017 году 130 рабочих соревновались по 13 основным и одной дополнительной номинации.

Фактические затраты на социальные программы
в год на одного работника (сверх обязательных по закону)*, руб.

	2016	2017	2018
1. Прямые выплаты социального характера работникам:			
1.1. Материальная помощь работникам;			
1.2. Социальный отпуск;			
1.3. Выплаты поощрительного характера.			
2. Социальные программы для работников:			
2.1. Оздоровление в санаторно-курортных оздоровительных учреждениях сотрудников и членов их семей;	26 910	21 293	**23 370**
2.2. Медицинское обслуживание работников (ДМС + затраты на МСЧ);			
2.3. Пенсионное обеспечение работников;			
2.4. Обеспечение работников питанием.			
3. Прочие затраты:			
3.1. Затраты на спорт;			
3.2. Прочие затраты на социальные программы для работников.			

* Данные по ВМЗ, ЧМЗ, АТЗ, «Трубодеталь», БАЗ

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Ключевую роль в повышении трудового настроя в коллективе играет качество коммуникаций руководителей с подчиненными, поэтому в отчетном году был издан сборник советов для руководителей «Как сделать сотрудников союзниками?». В каждой бизнес-единице созданы планы повышения вовлеченности сотрудников, которые включают улучшение трудовой среды: условий труда, карьерных возможностей, взаимодействия в коллективе, информационные и обучающие мероприятия.

В 2018 году в трубоэлектросварочном цехе №3 и в дирекции по персоналу ВМЗ был реализован пилотный проект поздравлений сотрудников со значимыми личными датами (на данный момент – с днем рождения и с повышением квалификации). Задача проекта – уделить внимание каждому сотруднику и показать его ценность для компании. Поздравления происходят на собраниях коллектива. Для этого в системе SAP HCM формируются именные поздравительные открытки ко дню рождения, которые централизованно печатаются типографией и направляются на собственноручное подписание руководителю через один уровень от поздравляемого. Непосредственный руководитель получает регулярные уведомления о событиях в коллективе и проводит поздравление на общем собрании.

В 2019 году планируется распространить проект на другие цеха ВМЗ и на другие предприятия.

Уровень вовлеченности*, % КПЭ КСО

	2016	2017	2018
ОМК В ЦЕЛОМ	**54**	**67**	**65**
ВМЗ	56	73	74
Трубодеталь	51	67	62
БАЗ	30	48	38
ЧМЗ	34	42	36
АТЗ	88	92	99
Управляющая компания ОМК	70	75	76

* доля сотрудников, признанных вовлеченными согласно применяемой методики

Уровень вовлеченности персонала определяется по результатам социологического исследования. Незначительное снижение доли вовлеченных в целом по группе обусловлено падением данного показателя в отдельных цехах БАЗ, ЧМЗ и «Трубодеталь», что связано с производственной ситуацией или со сменой руководителя. Компания ведет адресную работу с коллективами данных цехов.

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ

В компании действуют процедуры обеспечения прав работников, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, а также дополнительные, введенные по инициативе работодателя.

На всех предприятиях компании действуют комиссии по трудовым спорам, созданные в партнерстве с профсоюзами. Работает независимая от менеджмента горячая линия, куда любой сотрудник или представитель внешней заинтересованной стороны может сообщить о нарушении своих прав. Сообщения рассматриваются комитетами по этике предприятий (созданы в 2018 году) или, по желанию сотрудника, комитетом по этике ОМК (создан в 2015 году), который возглавляет председатель правления ОМК Наталья Еремина.

В отчетном году в рамках программы диалога с заинтересованными сторонами «ОМК-Диалог» впервые был проведен опрос сотрудников подрядных организаций в Выксе и в Чусовом. Опросом было охвачено 802 человека в 19 компаниях. Вопросы касались соблюдения трудовых прав, вовлеченности, обеспечения норм безопасности производства, участия в жизни местных сообществ. Итоги опроса были переданы руководству организаций вместе с предложением при необходимости провести корректирующие действия.

КПЭ КСО	2016	2017	2018
Количество обращений в комиссию по трудовым спорам, решенных в пользу работника/ Общее количество обращений в Комиссию (завершенных)	4/13	19/27	8/17
Количество обращений в суд, разрешенных в пользу работника/ Общее количество обращений в суд (завершенных)	8/19	9/15	3/10
Количество выявленных нарушений трудового законодательства по результатам проверок гос. инспекции труда и прокуратуры/ Общее количество проверок по обращениям работников в гос. инспекцию труда и прокуратуру (завершенных)	4/6	3/5	1/3

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Количество завершенных трудовых споров КПЭ КСО

	2016	2017	2018
Группа ОМК	32	42	27
ВМЗ	19	32	17
Трубодеталь	3	4	4
БАЗ	0	2	1
ЧМЗ	7	3	2
АТЗ	0	0	0
Управляющая компания	0	0	0

КПЭ КСО	2016	2017	2018	Цель 2018	% исполнения
Доля рассмотренных случаев этических нарушений (принято решение комиссии по этике, ситуация урегулирована уполномоченным комиссией органом/должностным лицом) от общего числа обращений на горячую линию ОМК по вопросам корпоративной этики.	100%	100%	100%	100%	100%

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Компания поддерживает профсоюзное движение, профсоюзные организации имеются на всех предприятиях компании и обеспечены всем необходимым для работы. Социальное партнерство основано на согласованных сторонами принципах, которые позволяют путем диалога обеспечивать учет интересов работников и работодателя.

Партнерство строится на трех уровнях:

- Социальный совет ОМК, состоящий из директоров по персоналу предприятий, профсоюзных лидеров и представителей высшего руководства. Совет является площадкой для обсуждения сторонами социального партнерства системных вопросов взаимодействия.
- Социальный диалог на уровне предприятий, в котором принимают участие председатели профсоюзных организаций, управляющие директора и директора по персоналу. На этом уровне заключаются коллективные договоры.
- Текущее взаимодействие в цехах

5.3 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Коллективные договоры

Коллективные договоры регулируют социально-трудовые отношения на предприятиях ОМК и не содержат условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В коллективном договоре устанавливаются: правила по оплате труда, время работы и отдыха, перечень льгот и гарантий, нормы и правила по охране труда, направления по работе с молодежью и иные права и гарантии работников, а также гарантии деятельности профсоюзной организации. В случае изменения трудового законодательства или отраслевых тарифных соглашений коллективные договоры пересматриваются.

В ходе коллективных переговоров стороны осуществляют поиск наилучшего решения, удовлетворяющего интересы работников и работодателя. Определяются наиболее востребованные работниками виды социальной поддержки.

В 2018 году на ВМЗ, ЧМЗ, «Трубодетали», БАЗ проведены коллективные переговоры по продлению срока действия или заключению новых коллективных договоров сроком на три года. На АТЗ срок действия коллективного договора истекает в 2019 году.

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

В компании действует утвержденная правлением в 2017 году новая политика в области безопасности производства, в которой определены основные принципы и ответственность руководителей всех уровней. Жизнь и здоровье работников, защита окружающей среды – высшие ценности ОМК, определяющие принципы настоящей политики.

ОМК в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, ориентируется на международные стандарты и лучшие практики в области безопасности производства и стремится интегрировать их во все бизнес-процессы.

КОМИТЕТ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

В компании созданы условия для безопасного труда и ведется постоянная работа над повышением экологической безопасности. Эффективная организация системы управления безопасностью производства строится на основе обмена опытом и лучшими практиками между предприятиями, а также на принятии комитетами по безопасности производства управленческих решений, направленных на снижение рисков травм и происшествий.

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

Комитет по безопасности производства ОМК, координационные комитеты по безопасности производства предприятий и цеховые рабочие группы представляют собой единую управленческую вертикаль. Комитет по безопасности производства ОМК отвечает за практическую реализацию целей, стратегии развития и политики в области безопасности производства, а также осуществляет управление текущей деятельностью в области безопасности производства на всех предприятиях ОМК. Возглавляет комитет председатель правления ОМК, в состав входят члены правления и управляющие директора предприятий.

Члены комитета по безопасности производства ОМК несут ответственность:

- за обеспечение эффективной работы системы управления безопасностью производства на предприятиях ОМК в рамках своих компетенций
- за соответствие принятых решений законодательству Российской Федерации, политике компании в области охраны окружающей среды, здоровья и промышленной безопасности, решениям руководства
- за обеспечение решений комитета по безопасности производства ОМК соответствующими ресурсами
- за выполнение решений, принятых комитетом
- за обеспечение эффективной работы координационных комитетов по безопасности производства управляемых обществ

Дирекция по безопасности производства ОМК отвечает за развитие деятельности в области охраны труда, промышленной, пожарной, транспортной и экологической безопасности, управление здоровьем персонала и безопасности производственных процессов.

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

КПЭ КСО	2016	2017	2018	Цель 2018	Выполнение цели, %
Частота аварий и инцидентов на опасных производственных объектах	2*	0	0	0	100
Частота травм со смертельным исходом **(FIFR)**	0	0	0	0	100
Частота травм с потерей рабочего времени **(LTIFR)****	**2,22**	**1,6**	**1,29**	**1,6**	100
Профессиональные заболевания	3,87	3,64	2,58	-	-

* В 2016 году произошло два инцидента на опасном производственном объекте, аварий не было.
** Определяется на основании внутреннего стандарта СТК.12-66.1. Стандарт определяет порядок оповещения о происшествиях, организации внутреннего расследования происшествия, информирования о результатах внутреннего расследования этого происшествия и о выполнении мероприятий, разработанных на основе этих результатов, учета и хранения материалов внутреннего расследований. Действие стандарта распространяется на все подразделения организации при расследовании, оформлении и учёте происшествий, которые в зависимости от обстоятельств разделяются на чрезвычайные, значительные и незначительные

ЦЕЛЬ НА 2019 **1,25** **LTIFR**

Задачи перед менеджментом по развитию безопасности производства

- Завершить построение вертикально интегрированной системы управления безопасностью производства, охватывающей как текущую деятельность, так и проекты перспективного развития.
- Использовать переход на риск-ориентированный подход по всем направлениям производственной деятельности. Развивать культуру безопасности производства при постоянном совершенствовании системы управления.
- Внедрить в систему ОТРВ online на все предприятия компании.
- Довести все оборудование до безопасного состояния и эксплуатировать в пределах безопасных режимов.
- Участвовать в развитии нормативно-правовой базы Российской Федерации в области безопасности производства.
- Уровень зрелости системы управления безопасностью производства - 2.87.
- Отсутствие смертельного травматизма.
- Отсутствие аварий и пожаров.

Международная сертификация (безопасность, условия труда, технологии):

ВМЗ	Certification OHSAS 18001:2007
«Трубодеталь»	Certification OHSAS 18001:2007
БАЗ	Certification OHSAS 18001:2007
ЧМЗ	Certification OHSAS 18001:2007
АТЗ	Certificate ISO 45001:2018

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

ДЕЙСТВИЯ ПО МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Ключевые риски в области безопасности производства:

- взрыво- и пожароопасных производственных объектов
- грузоподъемных сооружений
- сосудов под давлением
- наружных и внутрицеховых газопроводов
- печей и других технических сооружений.

Для минимизации рисков в области безопасности производства, на всех предприятиях проводится ряд обязательных мероприятий:

- Перед допуском к самостоятельной работе персонал проходит обучение на курсах по рабочим профессиям и целевому назначению.

- Каждый сотрудник, принимаемый на работу, проходит вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте и стажировку под руководством опытного наставника и допускается к самостоятельной работе только после проверки знаний по безопасности производства.

- На всех объектах разработаны инструкции по правилам безопасной эксплуатации оборудования и установок, по безопасности производства при проведении различных работ, по охране труда для отдельных категорий специалистов, по действию обслуживающего персонала при возможных аварийных ситуациях, утвержденные соответствующими руководителями объектов.

- В целях обеспечения готовности к действиям по локализации и ликвидации последствий аварий на предприятиях имеются: план мероприятий по локализации и ликвидации последствий аварий; собственная пожарно-газоспасательная служба (ВМЗ), План экстренного медицинского реагирования, система оповещения, связи и наблюдения; необходимый запас противопожарного оборудования, средств индивидуальной защиты, аварийного инструмента, заключаются договора с профессиональными аварийно-спасательными формированиями.

- Для закрепления знаний и правильных действий персонала в чрезвычайных ситуациях проводятся противоаварийные тренировки, плановые занятия по пожарно-техническому минимуму, тренировки по оказанию первой помощи.

- Выполнение всех вышеописанных мероприятий способствуют снижению всех рисков, связанных с эксплуатаций опасных производственных объектов, до приемлемого и уменьшению вероятности возникновения и развития аварий на предприятиях группы ОМК.

Объем затрат на охрану труда, млн руб.

2016	2017	2018
337,27	350,08	**308,55**

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

Количество случаев травматизма

	2016	2017	2018
Без потери трудоспособности	187	156	127
ВМЗ	35	19	20
«Трубодеталь»	12	6	7
БАЗ	10	10	7
ЧМЗ	11	9	5
АТЗ	3	5	4
Управляющая компания	0	0	0
Со смертельным исходом всего по группе	0	0	0
Количество профессиональных заболеваний на 10 000 работников	3,87	3,64	2,58

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

Специальная оценка рабочих мест, кол-во мест КПЭ КСО

	2016	2017	2018	Цель 2018	Выполнение цели, %
ВМЗ	978	1 208	554	554	100
«Трубодеталь»	132	119	93	93	100
БАЗ	291	46	343	343	100
ЧМЗ	225	120	137	137	100
АТЗ	39	42	46	46	100
Управляющая компания	172	54	78	78	100

В соответствии с федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» основная работа по проведению специальной оценки условий труда была проведена в 2015 году, а 2017-2018 годах осуществлялась внеплановая специальная оценка и специальная оценка по вновь образованным рабочим местам.

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

В 2018 году в ОМК для поддержания здоровья и профилактики профессиональных заболеваний среди работников проведены следующие мероприятия:

На АТЗ:
Проведено мероприятие по борьбе с курением, оказывается социально-психологическая поддержка бросившим курить. На территории завода действует спортзал со свободным доступом для всех работников. Работникам предоставляются льготные путевки в санаторий-профилакторий «Голубое озеро». Периодические медосмотры прошли 100% подлежащих работников.

На ВМЗ:
Ежегодно при финансовой поддержке предприятия реализуется программа санаторно-курортного оздоровления работников и членов их семей. Преимущественное право при реализации программы имеют работники, занятые во вредных и опасных условиях труда. Для детей работников в возрасте от 4 до 15 лет приобретаются путевки «Мать и дитя». Правом получения путевки в корпоративное оздоровительное учреждение для отдыха с ребенком и/или супругой может воспользоваться каждый работник по мере необходимости и на условиях частичной оплаты – 50 % от общей стоимости путевки. Периодический медосмотр прошли 100% подлежащих работников.

На ЧМЗ:
Проводится санитарно-просветительная работа (организованы уголки здоровья, выпущены листовки, направленных на популяризацию здорового образа жизни), проводятся лекции о вреде алкоголизма, проводятся беседы на темы здоровья и профилактики заболеваний. Организована вакцинация работников от гриппа. Проведены «Дни здоровья». Периодический медосмотр прошли 100% подлежащих работников.

На БАЗ:
Проведен углубленный анализ заболеваемости, планируются мероприятия, направленные на уменьшение болезненности работников. Проведено обучение работников оказанию первой помощи. Здравпункт пополнен новым медицинским оборудованием (ДефибриллляторДКИ-Н-10 «Аксион», ЭКГ, отоскоп, лобный рефлектор). Проведено обязательное психиатрическое освидетельствование. Периодический медосмотр прошли 100% подлежащих работников.

На «Трубодетали»:
Проведена диспансеризация работников по рекомендациям ПМО. Организована вакцинация на территории предприятия для работников, согласно национальному календарю 125н (АДС-М, гепатит В, корь, краснуха). Организованы профилактические физиотерапевтические мероприятия по заболеваниям опорно-двигательного аппарата на территории предприятия во врачебном здравпункте. Периодический медосмотр прошли 100% подлежащих работников.

Управляющая компания, московский офис:
Проведены дни здоровья и тренинги по обучению оказанию первой помощи. Проведены мастер-классы для тренеров по обучению оказанию первой помощи на предприятиях группы ОМК.

5.4 БЕЗОПАСНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Для обеспечения соблюдения подрядчиками требований промышленной безопасности и охраны труда введен в действие корпоративный стандарт «Управление подрядными организациями в области безопасности труда, окружающей среды и пожарной безопасности». Стандарт устанавливает требования по взаимодействию с подрядными организациями для обеспечения безопасных условий труда и соблюдения экологических требований при организации работ, выполняемых ими на объектах компании или в интересах компании вне ее объектов. При заключении договоров со стороны подрядной организации подписывается обязательное приложение «Требование о соблюдении законодательства в области охраны труда, промышленной, пожарной безопасности, охраны окружающей среды».

Специалистами по безопасности производства проводится оценка поставщиков/подрядчиков/исполнителей по критериям соответствия требованиям по безопасности труда и окружающей среды. Все работники подрядных организаций до начала работ проходят вводный инструктаж с внесением соответствующих записей. Во время инструктажа до работников подрядчика доводятся требования по безопасности труда и охране окружающей среды, политики в области охраны окружающей среды, здоровья и промышленной безопасности, порядка доступа и передвижения по территории предприятий, в том числе на транспортных средствах. В ходе работ по договору проводятся регулярные проверки подрядчиков силами специалистов ОМК. Данные о результатах проверок вносятся в единую базу поставщиков ОМК.

	2016	2017	2018
Количество проверок состояния производственной безопасности в подрядных организациях, шт.	60	649	**944**

5.5 ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

КПЭ КСО	2016	2017	2018
Валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух, тыс. тонн/год	5,9	5,8	**4,59**
Валовые сбросы загрязняющих веществ в водные объекты, тыс. тонн/год	3,16	2,85	**2,54**
Количество размещаемых отходов, тыс. тонн/год	253,3	87,84	**77,39**

Компания постоянно работает над снижением антропогенной нагрузки на окружающую среду от своей производственной деятельности. Для этого в компании ежегодно планируются и реализуются мероприятия, направленные на снижение значимости экологических аспектов.

5.5 ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПРОГРАММЫ ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЯ

Программа по энергосбережению и повышению энергетической эффективности ВМЗ на 2017 - 2021 гг. состоит из:

- исключение роста затрат после закрытия сталеплавильного цеха за счет прекращения применения пара на нетехнологические нужды и закрытия паровых котельных с реконструкцией производства горячего водоснабжения
- модернизации теплового комплекса ВМЗ и МУП «Выксатеплоэнерго»
- строительства кислородопровода от литейно-прокатного комплекса до ВМЗ с прекращением выработки кислорода на кислородной станции КА-0,4
- оптимизация текущей деятельности подразделений
- выполнение проектов улучшений (форматы «А3»)

Объем общего потребления топливно-энергетических ресурсов КПЭ КСО
по ОМК (т.у.т.*)

538 901 – 9,7%

2018	538 901
2017	596 657
2016	583 383

Сокращение потребления энергоресурсов на 9,7% связано с модернизацией производства и закрытием мартеновского цеха ВМЗ.

Выполнение показателей программы энергосбережения и повышения энергоэффективности идёт с небольшим опережением плана
(план - **87,94** млн руб., факт - **90,9** млн руб.)

* тонна условного топлива

5.5 ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ КПЭ КСО

	Суммарное сокращение потребления энергии*, ТДж		
	2016	2017	2018
Топливо	97,7	220,7	106,1
Электро-энергия	82,8	122,1	58,1
Всего потребление энергии	**180,4**	**342,7**	**164,2**

* в абсолютных величинах.

5.5 ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ИНИЦИАТИВЫ ПО ЭНЕРГОСБЕРЕЖЕНИЮ И ПОВЫШЕНИЮ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ

- Изменение технологии выработки газообразного кислорода с применением более эффективного оборудования
- Изменение технологии приготовления подпиточной воды для систем оборотного водоснабжения с минимизацией сбросов сточных вод
- Изменение технологии приготовления теплоносителя (ТФВ, ГВС) с использованием автоматизированных блочно-модульных котельных
- Реконструкция систем освещения с применением энергосберегающих технологий

На вновь вводимых объектах применяются новые высокоэффективные технологии, позволяющие рационально использовать энергоресурсы, среди них: газолучистые системы отопления производственных объектов; светодиодное освещение с возможностью позонного отключения освещение; модульные конструкции с высоким уровнем автоматизации энергетических объектов и пр.

5.5 ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Ежегодная экономия покупных энергоресурсов от реализации программ энергосбережения, тыс. руб.

Объединенная металлургическая компания, в целом

2018	124 913
2017	144 227
2016	122 401

124 913

Благовещенский арматурный завод

2018	21 102
2017	28 571
2016	15 514

21 102

Выксунский металлургический завод

2018	90 956
2017	103 604
2016	51 801

90 956

Чусовской металлургический завод

2018	8 971
2017	9 307
2016	51 293

8 971

Завод «Трубодеталь»

2018	3 827
2017	2 745
2016	2 629

3 827

Альметьевский трубный завод

2018	57
2017	-
2016	1 164

57

5.6 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

Доля продукции с претензиями от потребителей, ВМЗ, % КПЭ КСО

2016	2017	2018	Цель 2018*	Выполнение цели
0,293	0,233	**0,056**	0,207	100%

Система менеджмента ВМЗ регламентирована внутренней документацией, для управления которой используются электронные системы (ЕАСУД и ОМК Docs). Внедрено процессное управление, результативность деятельности процессов отражается на информационном портале. Управление корректирующими действиями ведется в электронной системе (СУАН). Деятельность по проведению внутренних аудитов ведется на плановой основе.

Система менеджмента качества распространяется на проектирование и производство продукции и на деятельность всего предприятия. Для обеспечения надлежащего качества продукции компания обеспечивает выполнение работ по сертификации продукции, включая сертификацию колесопрокатной продукции на соответствие требованиям Технических регламентов Таможенного Союза (ЕАС) и экспертизу промышленной безопасности на трубную продукцию.

Для обеспечения свободного доступа потребителей к существенной информации о свойствах продукции на сайте ВМЗ размещается актуальная версия номенклатурного перечня изделий. Кроме того, проводятся ежегодные конференции для потребителей продукции. Представители компании регулярно принимают участие в выставках/форумах с докладами и презентациями, среди участников распространяются каталоги продукции, в т.ч. диски с информационными фильмами.

Сертификация системы менеджмента качества в 2018 году

- ISO 9001:2015 (ресертификационный аудит)
- СТО Газпром 9001-2012 (инспекционный аудит)
- ISO/TS 22163:2017 (сертификационный аудит)
- AAR M-1003 (инспекционный аудит)
- KRTS-CO-Part7-2016 (Корея) (сертификационный аудит)
- Директива 2014/68/EU и в соответствии с EN 764-5 и AD 2000 – Merkblatt W0 (инспекционный аудит)

* В 2018 году в рамках пилотного проекта цель по данному показателю была установлена только для ВМЗ. Компания рассматривает возможность распространения этой практике на другие предприятия.

5.6 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

Доля продукции с претензиями от потребителей, БАЗ, %

КПЭ КСО

2016	2017	2018*
0,08	0,12	**0,57**

*В сентябре 2018 года изменен учет поступивших претензий. Ранее учитывались официальные претензии, не включая замечания замечаний.

Для удовлетворения прав потребителей на приобретение и использование продуктов, не наносящих вред их здоровью и экологическим системам, БАЗ на этапе проектирования проводит прочностные расчеты для обеспечения надежности конструкции в течении всего установленного срока эксплуатации с учетом припуска на коррозию (не более 1мм/год) и внешних нагрузок. При изготовлении изделий компания применяет наилучшие доступные технологии и высококачественные материалы, имеющие подтвержденные эксплуатационные характеристики и безопасные для человека и окружающей среды. На этапе изготовления осуществляется контроль качества материалов, заготовок, готовых изделий, проводятся гидравлические испытания 100% изделий.

Для обеспечения свободного доступа потребителей к существенной информации о свойствах продукции на сайте БАЗ размещается актуальная номенклатура продукции и подробная информация о ее технических характеристиках. В 2018 году представители компании участвовали в региональных и международных выставках и конференциях, выступали с докладами и презентациями продукции серийного производства на круглом столе «Актуальные вопросы эксплуатации и модернизации трубопроводной арматуры ПАО «Газпром нефть», в «Форуме арматуростроителей».

Для обеспечения надежного качества продукции на БАЗ действует многоступенчатая система мониторинга и измерений продукции на соответствие установленным требованиям.

Входной контроль	Материалы, поступающие на предприятие для изготовления продукции, комплектующие (шпильки, гайки, прокладки, болты, приводы, редуктора), лакокрасочные материалы
Контроль в процессе производства	Определяется соответствие деталей требованиям технической документации (ТП, ТИ) в сталелитейном, кузнечно-прессовом и механосборочных цехах: визуальный контроль, контроль неразрушающими методами, контроль и испытания разрушающими методами.
Окончательный контроль	Проведение испытаний на соответствие требованиям конструкторской документации и техническим условиям, а также требованиям потребителей. Каждое готовое изделие проходит приемо-сдаточные испытания.
Покраска годных изделий	Свидетельства о проведении контроля деталей (изделий) на всех этапах производства и выпуска продукции регистрируются и сохраняются в электронных и бумажных журналах.

Сертификация системы контроля качества

- ISO 9001:2015, период действия с 23.04.2018 по 22.02.2019, орган по сертификации «Ассоциация по сертификации «Русский регистр»,
- СТО Газпром 9001-2012 в СДС Интергазсерт, период действия с 07.05.2018 по 06.05.2021, орган по сертификации « Ассоциация по сертификации «Русский регистр»
- API Q1, период действия с 13.02.2018 по 04.04.2021, орган по сертификации Американский институт нефти (API)
- ISO 9001:2015, период действия с 13.02.2018 по 04.04.2021, орган по сертификации Американский институт нефти (API)
- API 6D, лицензия на изготовление продукции по требованиям API, период действия с 13.02.2018 по 04.04.2021, орган по сертификации Американский институт нефти (API)

5.6 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

Доля продукции с претензиями от потребителей, ЧМЗ, %

Прокатная продукция	2016 **0,07%**	2017 **4,00%**	2018 **0,58%**
Рессорная продукция	2016 **0,12%**	2017 **0,89%**	2018 **0,65%**

Работа с претензиями и сообщениями от потребителей осуществляется согласно СТО.43-661.1 «Порядок работы с претензиями, сообщениями потребителей по качеству продукции завода»

Выпуск продукции на ЧМЗ осуществляется в соответствии с разработанными НРД, включающими все этапы производства продукции от заявки потребителя до одобрения и отгрузки продукции, в том числе осуществляется контроль процессов и услуг подрядных организаций и поставщиков. Анализ технологических процессов на этапе предсерийного и серийного производства осуществляется с применением методов статистического управления процессами (SPC) в соответствии с последней редакцией руководства SPC AIAG. Определение стабильности процессов и влияния на него различных факторов проводится на основе контрольных карт.

Для обеспечения свободного доступа потребителей к существенной информации о свойствах продукции на сайте ЧМЗ размещается актуальная версия номенклатурного перечня изделий.

Сертификация

- ISO 14001:2015 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению»
- Сертификация рессорной продукции в соответствии с требованиями технического регламента Таможенного союза ТР ТС 018/2011 «О безопасности транспортных средств»,
- прокатная продукция сертифицирована по стандарту ГОСТ 14959-2016 «Металлопродукция из рессорно-пружинной нелегированной и легированной стали»
- Осуществлен переход на новую версию стандарта IATF 16949:2016 «Фундаментальные требования к системе менеджмента качества для производств автомобильной промышленности и организаций, производящих соответствующие сервисные части».
- Сертификат IATF certificate № 333254, Bureau Veritas Certification Certificate № RUS-21134/TS

5.6 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

Доля продукции с претензиями от потребителей, «Трубодеталь», % КПЭ КСО

2016	2017	2018
0,12	0,07	**0,2**

Для обеспечения надлежащего качества продукции «Трубодеталь» проводит процедуру сертификации продукции на предмет соответствия требований безопасности к оборудованию при разработке (проектировании), производстве (изготовлении), а также требований к маркировке оборудования в целях защиты жизни и здоровья человека, имущества, предупреждения действий, вводящих в заблуждение потребителей согласно Технических регламентов Таможенного Союза. Система менеджмента качества, внедренная на предприятии, учитывает требования и воздействия на предприятие стейкхолдеров и факторов внутренней и внешней среды, отвечает требованиям руководства предприятия к степени результативности процессов СМК, позволяет продемонстрировать заказчикам свои способности обеспечивать потребителя продукцией, отвечающей их требованиям и направлена на:

- выполнение требований акционеров и ОМК;
- сотрудничество с органами государственной власти в части обеспечения удовлетворительного социального климата в агломерации.

Сертификация системы менеджмента качества в 2018 году

- ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования» (1-й наблюдательный аудит СМК в международной системе TUV CERT)
- ГОСТ Р ИСО 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования» (2-й инспекционный аудит)
- ISO /TS 29001:2010 «Нефтяная, нефтехимическая и газовая промышленность (1-й наблюдательный аудит СМК в международной системе TUV CERT)
- СТО Газпром 9001-2018 «Системы менеджмента качества. Требования» (ресертификационный аудит)
- API SPECIFICATION Q1 - 9-е издание (ресертификационный аудит)
- ISO 14001:2015 (ресертификационный аудит в международной системе TUV CERT)
- OHSAS 18001 (2-й наблюдательный аудит в международной системе TUV CERT)
- Оценки деловой репутации в соответствии с процедурой ОГНО. RU. 0124. (1-й инспекционный контроль)

5.6 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

Доля продукции с претензиями от потребителей, АТЗ, % КПЭ КСО

2016	2017	2018
-	0,0044	**0,0017**

Для обеспечения надежного качества продукции на АТЗ ведется работа по нескольким направлениям:

- **Контроль качества:** 1. Проведение входного контроля основных материалов для производства труб (металл) и материалов для изоляционного покрытия. 2. Проведение контроля ОТК продукции на всех этапах производства, 100% неразрушающий контроль труб в процессе изготовления, проведение гидравлических испытаний в соответствии с требованиями нормативно-технической документации, проведение механических испытаний в аттестованных лабораториях Центральной заводской лаборатории;

- **Система СМК:** 1. Контроль за соблюдением требований технологических инструкций, стандартов, НТД, проведение внутренних аудитов. 2. Процедура сертификации продукции на предмет соответствия требованиям НРД .3. Анализ и выработка решений по проблемам качества на всех уровнях (кружки качества, цеховой и заводской час качества, совещания по СМК);

- **Претензионная работа** (при наличии претензий со стороны потребителей) осуществляется согласно СТО.48-182.01 «Управление внешними несоответствиями и оценка степени удовлетворенности заказчика» с целью выработки и принятия корректирующих и предупреждающих мер по дальнейшему недопущению подобной ситуации.

Сертификация системы менеджмента качества в 2018 году

- ISO 9001:2015: №18.1796.026 от 04.10.2018 г., сроком до 28.12.2021 г.
- ISO 14001:2015: №18.0136.026 от 04.10.2018 г., сроком до 30.01.2021 г.
- ISO 45001:2018: №18.0137.026 от 04.10.2018 г., сроком до 30.01.2021 г.

5.7 ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЗАКУПКИ

113 млрд руб. - объем закупок ОМК в 2018 г.
87% - доля внутрироссийских закупок

Закупочная деятельность ОМК не попадает под регулирование законом 223-ФЗ РФ. Закупочная деятельность определяется внутренними регламентирующими документами.

Основные принципы ОМК в области закупок:

- прозрачность
- коллегиальность
- компетентность
- конкурентность
- ответственность
- поддержка локальных производителей, курс на импортозамещение

Цель ОМК — своевременное исполнение заказов на обеспечение производственной деятельности при оптимальном сочетании качества закупаемых материально-технических ресурсов, работ и услуг, надежности поставок и экономически обоснованных затрат.

За достижения в области организации и практик закупочной деятельности Объединенная металлургическая компания удостоена Премии Питера Кралича Европейского института управления закупками (EIPM Peter Kraljic Award, Франция). Награда вручена ОМК в номинации «Интегративное управление поставками и организации закупочной деятельности».

Согласно результатам аудита EIPM, система закупок компании достигла высокого уровня зрелости в категорийном менеджменте, управлении взаимоотношениями с поставщиками, риск-менеджменте при реализации строительных проектов и в сложных закупках материально-технических ресурсов. Церемония награждения состоялась на 23-й ежегодной Конференции по закупкам, проводимой EIPM во французском городе Аршамп. Награду директору по закупкам ОМК Александру Сидорину вручили директор EIPM Бернар Грасиа, директор по закупкам Aéroports de Paris Доминик Этрурно и директор Европейского фонда управления качеством Джеймс Летче.

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Внешняя социальная деятельность ОМК направлена на поддержку стратегии компании через создание благоприятной социальной среды.

Сотрудничество с широким кругом заинтересованных в устойчивом развитии городов, в которых действуют предприятия ОМК, позволяет добиваться качественных изменений в социальной сфере. Благодаря системному подходу к социальному проектированию, ОМК наращивает деловой и социальный потенциал своих опорных регионов.

В 2018 году на социальные и благотворительные акции, проекты и программы было направлено 740 млн рублей. Эти средства были распределены на развитие долгосрочных системных проектов и адресную благотворительную помощь. В связи с подобным функциональным делением, компания использует различные механизмы определения бюджета социально ориентированных программ.

Бюджет долгосрочных программ формируется и корректируется исходя из анализа таких ключевых параметров, как:

- уровень актуальных потребностей в финансировании предстоящих этапов и текущей социально-экологической ситуации в регионах присутствия;
- итоги освоения бюджета предыдущего периода;
- результаты оценки эффективности реализованных проектов.

Бюджет спонсорской и благотворительной деятельности ОМК формируется исходя из оценки:

- запросов местных администраций;
- запросов некоммерческих организаций, представляющих интересы местных сообществ;
- потребностей государственных и муниципальных организаций.

Годовой план финансовой поддержки социально ориентированных проектов в регионах присутствия утверждается председателем правления ОМК. Программы ОМК по социальным проектам вошли в сборник корпоративных практик РСПП «Российский бизнес и цели устойчивого развития» за 2018 год.

ОМК удостоена награды РСПП за социальное развитие регионов

ОМК победила в конкурсе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость — 2018» в номинации «За вклад в социальное развитие территорий». Участники номинации оценивались за достижения в реализации значимых общественно признанных корпоративных инициатив, проектов и программ социальной направленности.

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Результаты социальных проектов ОМК в 2016-2018 гг.

	2016	2017	2018	ИТОГО
«ОМК-Партнерство» (проектов поддержано)	59	78	90	227
«Начни свое дело» (проектов поддержано)	20	26	42	88
Создано рабочих мест, «Начни свое дело»	22	85	86	193
Волонтеры (кол-во)	6 400	7 694	8 000	22 094
Волонтеро\часы (кол-во)	25 600	30 776	32 000	88 376
Кол-во донорских акций	5	8	5	18
Кол-во доноров крови	220	208	221	649
Бюджет спонсорской и благотворительной помощи (млн руб.)	1044	815	740	2599

Проект «Добрый Благовещенск»

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Участники проекта «Активное долголетие»

Результаты социальных проектов ОМК

КПЭ КСО

Количество добровольцев

2017	2018	Цель 2018	Выполнение цели
7694	8000	6750	100%

Количество добровольческих проектов сотрудников, поддержанных на конкурсе «ОМК-Партнерство»

2017	2018	Цель 2018	Выполнение цели
32	43	30	100%

Количество созданных социальных предпринимательских проектов

2017	2018	Цель 2018	Выполнение цели
26	42	40	100%

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРИОРИТЕТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Основная цель развития внешних социальных программ - повышение качества жизни работников компании и местных сообществ в городах присутствия. Проекты осуществляются исходя из актуальных потребностей местных сообществ, и потому программа имеет достаточно широкий спектр направлений поддержки:

- культура и духовное развитие;
- спорт;
- образование;
- патриотическое воспитание;
- ветераны;
- социально уязвимых слоев населения;
- религиозные учреждения;
- корпоративное волонтерство;
- распространение современных стандартов корпоративной социальной ответственности;
- социальное предпринимательство.

Для формирования единого подхода к социальным инвестициям в группе разработано положение о спонсорской и благотворительной деятельности в ОМК.

Часть проектов, например, грантовый конкурс социальных и благотворительных проектов «ОМК-Партнерство», осуществляется внутренней командой в партнерстве с администрациями городов, профильными региональными министерствами, центрами по развитию СОНКО.

Программа по социальному предпринимательству «Начни свое дело» реализуется региональными Центрами инноваций социальной сферы Нижегородской области и республики Башкортостан, Пермским Фондом развития предпринимательства совместно с региональными предприятиями ОМК (ЧМЗ, ВМЗ, БАЗ).

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

ПРОГРАММА ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВУ

НАЧНИ СВОЕ ДЕЛО

Программа, направленная на поиск и реализацию бизнес-идей по решению острых социальных проблем, обеспечение альтернативных способов занятости, а также на развитие социальной сферы городов и районов.

Механизмы социального партнерства – основа программы социального предпринимательства «Начни свое дело», что придает дополнительную устойчивость самому проекту и позволяет зафиксировать достигнутые результаты в социальной среде. В 2018 г. партнерами программы стали:

- **в Чусовом:**
Пермский Фонд развития предпринимательства, Министерство промышленности и торговли Пермского края, администрация Чусовского муниципального района, Чусовской бизнес инкубатор;

- **в Благовещенске:**
Государственный комитет по предпринимательству и туризму и Центр инноваций социальной сферы (ЦИСС) Республики Башкортостан, администрация Благовещенского муниципального района.

- **в Выксе:**
Центр инноваций социальной сферы Нижегородской области, администрация Выксы, Министерство промышленности и торговли Нижегородской области, выксунский бизнес-инкубатор.

Отбор проектов происходит на основании критериев оценки, определенных в положениях о грантовом конкурсе программы «Начни свое дело». Информационными партнерами программы «Начни свое дело» выступили региональные и федеральные СМИ.

Анна Серавкина – самый активный социальный предприниматель Благовещенска

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Результаты за 2018 год

	Благовещенск	Чусовой	Выкса	Итого
Поддержано проектов	13	17	12	42
Создано рабочих мест	33	25	28	86
Кол-во человек, прошедших обучение	40	50	80	170
Кол-во заявок, поданных на грантовый конкурс	39	34	36	109
Кол-во победителей грантового конкурса	13	17	12	42
Кол-во человек, прошедших акселератор ЦИСС и ПФРП	13	17	12	42
ФОНД ПРОГРАММЫ	3 млн руб. (в каждом городе)			9 млн руб.
ГРАНТОВЫЙ ПУЛ	2,2 млн руб. (в каждом городе)			6,6 млн руб.

Многодетная мать Дильбар Ахметова - автор проекта «Школа рукоделия», г. Благовещенск

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Ирина Сердитых, автор проекта «Дом детской одежды», г. Чусовой

Проекты 2018 года г. Чусовой, Пермский край

«Дом детской одежды «Ирис». Автор проекта – Ирина Сердитых

Под брендом Crumb's ООО «Ирис» выпускает модели одежды для детей от 1 года до 7 лет из флиса и трикотажа: комбинезоны, толстовки, поддёвы. Весь ассортимент компании соответствует Российским стандартам, ГОСТ, ТУ. Сегодня часть изделий продается по всей России через интернет-магазин WildBerries. В 2018 году Ирина Сердитых как директор ООО «Ирис» трудоустроила пять человек, четыре из которых освободились из мест лишения свободы.

Предприятие сотрудничает с благотворительным фондом «Берегиня», с межрегиональной общественной организацией социального предупреждения правонарушений «Выбор» Чусовского муниципального района и другими организациями, фондами. Ирина Сердитых в 2018 году приняла участие в программе по развитию социального предпринимательства «Начни свое дело»: прошла обучение по акселерационной программе «Школа социального предпринимательства», выиграла грант в размере 150 тысяч рублей.

В 2018 году стала финалистом конкурса «Лучший социальный проект года». ООО «Швейная фабрика «РК» стала резидентом территории опережающего социально-экономического развития после назначения директором Ирины Сердитых.

«Мастерская классных штук и креативных решений «Котэ».
Автор проекта – Ксения Грачева, индивидуальный предприниматель

Мастерская «Котэ» производит сувениры, предметы интерьера и декора, детские игрушки, украшения и многие другие изделия из дерева и фанеры. Компания работает с клиентами по всей России. Мастерская «Котэ» уже принимала заказы из Москвы, Санкт-Петербурга, Нижневартовска, Кунгура. Был заключен договор о сотрудничестве с московским интернет-магазином. Для продажи готовых изделий Ксения Грачева открыла в Чусовом свой магазин.

Изготавливая сувениры с символикой Чусового, Ксения Грачева продвигает бренд территории на региональном уровне. Кроме того, для производства изделий используются экологические материалы. По итогам 2018 года создано 2 рабочих места. В планах создать рабочие места еще для двух-пяти человек из социально незащищенных слоев населения.

Ксения Грачева в 2018 году прошла обучение по акселерационной программе «Школа социального предпринимательства», выиграла грант в конкурсе «Начни свое дело». В 2018 году Ксения принимала активное участие в краевых ярмарках, стала финалистом краевого конкурса «Лучший социальный проект года», в 2019 – году участник муниципального конкурса «Предприниматель года».

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Монтессори-центр «Созвездие», г. Выкса

Проекты 2018 года г. Выкса, Нижегородская область

Монтессори-центр «Созвездие»
Монтессори-центр «Созвездие» Общественной организации родителей детей-инвалидов «Созвездие» (Выкса) является участником программы Международного института Монтессори-педагогики и стал региональным ресурсным центром инклюзивной дошкольной Монтессори-педагогики. Всего на территории России будет создано 20 таких центров.

По итогам 2018 года создано два рабочих места. Организация «Созвездие» победила в открытом конкурсе на предоставление грантов по федеральному проекту «Поддержка семей, имеющих детей» и получила 7,4 млн рублей.

Открытый конкурс на предоставление грантов в форме субсидий из федерального бюджета юридическим лицам в целях обеспечения реализации федерального проекта «Поддержка семей, имеющих детей» национального проекта «Образование», утвержденного Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Айгуль Окатьева обучает детей по системе Монтессори на двух языках

Проекты 2018 года г. Благовещенск, Республика Башкортостан

Центр дошкольного развития детей «Сириус»
Городской центр, где представлены разнообразные услуги для всестороннего и гармоничного развития ребёнка дошкольного возраста, на его базе также предусмотрена реализация инклюзивного образования. Занятия для детей от полутора до семи лет проходят как в группах, так и индивидуально, малыши занимаются вместе с родителями. Занятия посещают около 60 детей, среди них четыре с ограниченными возможностями здоровья.
Проект получил грант от муниципалитета в размере 500 000 рублей.
Автор проекта стал победителем конкурса «Лучший социальный проект» в 2018 году.
Создано шесть рабочих мест.

Обучение детей по системе Монтессори в билингвистической среде
Первое дошкольное учреждение, которое работает не только по методике М. Монтессори, но и делает это в билингвистической среде, то есть на двух языках. Центр рассчитан на 50 воспитанников и принимает детей в возрасте от 2 до 7 лет, в т.ч. с ограниченными возможностями здоровья. Для социально незащищенных слоев населения действуют льготные программы.
Автор проекта стал победителем конкурса «Лучший социальный проект» в 2018 году.

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

ПРОЕКТЫ 2018 ГОДА

«Бал Победителей»
В Музее Победы на Поклонной горе в Москве состоялся традиционный «Бал Победителей», который в этом году был приурочен к 75-летию полного снятия блокады Ленинграда. Организаторы - Музей Победы, Благотворительный фонд имени Мариса Лиепы и Объединенная металлургическая компания.

Более 400 гостей из России, 14 стран СНГ и Балтии собрались в Музее Победы, чтобы почтить память героев, поделиться воспоминаниями, пообщаться с сослуживцами. Среди участников «Бала Победителей» — ветераны Великой Отечественной войны и локальных войн, труженики тыла, представители молодежного военно-патриотического движения и школьники.

Во время празднования гостям вручили подарки, изготовленные школьниками. Накануне бала в двух десятках школ регионов страны, где расположены предприятия ОМК, состоялись открытые уроки, на которых дети поделились историями героев-прадедов и изготовили памятные подарки для ветеранов.

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

ПРОЕКТЫ 2018 ГОДА

Выставка «Александр II Освободитель. 200 лет со дня рождения».
ОМК выступила партнером выставки «Александр II Освободитель. 200 лет со дня рождения» в Государственном историческом музее (г. Москва).

Масштабная выставка, посвященная 200-летию со дня рождения Александра II, - первый крупный проект об императоре в России в целом. Выставка рассказывала о деяниях Александра II, показывала его как личность. Период правления императора – время большого промышленного подъема. Появились новые предприятия, внедрялись новейшие технологии, поэтому ОМК, как один из лидеров металлургической отрасли, и решила поддержать выставку.

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

КОНКУРС БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

«ОМК-Партнерство»

КОНКУРС БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОМК, НКО И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.

2018 год объявлен Годом добровольца и волонтера в России, поэтому в рамках грантового конкурса «ОМК-Партнерство» уделялось особое внимание проектам сотрудников ОМК. Их инициативы были направлены на трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья, социальную поддержку малоимущих людей и детей с ограниченными возможностями, пропаганду здорового образа жизни и организацию полезного досуга детей и молодежи. Прошла очная защита волонтерских проектов, показавшая эффективность, качество и прозрачность такого отбора. Нововведением 2018 года стала специальная номинация для муниципальных учреждений, которые приняли активное участие в конкурсе.

К поддержке социальных проектов присоединилась металлоломная компания «ОМК-ЭкоМеталл». Она профинансировала строительство спортивной площадки в одном из поселков городского округа Выкса в размере 250 тысяч рублей. НКО, победившие в конкурсе «ОМК-Партнерство», стали также победителями конкурса Фонда президентских грантов и в результате привлекли в свои города 27 млн рублей.

Распределение проектов 2018 года по категориям / количество

Помощь животным / 1
Экология / 6
Поддержка инвалидов / 8
Спорт/ЗОЖ / 2
Медицина/Здоровье / 2
Организация досуга населения / 9
Поддержка материнства семьи и детства / 9
Поддержка пожилых людей / 10
Благоустройство территории / 15
Образование и профориентация / 15

Результаты за 2018 год

	Заявлено			Поддержано		
	НКО	Муниципальные	Волонтеры	НКО	Муниципальные	Волонтеры
Управляющая компания	0		7	0		6
АТЗ	8	1	9	4	1	8
БАЗ	12	12	9	4	7	5
«Трубодеталь»	13	3	8	8	1	5
ЧМЗ	9	36	13	2	9	7
ВМЗ	16	12	27	5	6	12
ИТОГО	122		73	47		43
ИТОГО (ОБЩЕЕ)	195			90		

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

Проекты НКО и муниципальных учреждений

«Музей на ощупь» (г. Чусовой, Пермский край)
Создание тактильного музея для людей с нарушениями органов зрения на базе Чусовского краеведческого музея. Посетители получили возможность услышать часть экспонатов (птицы, звери) и осязать копии предметов, хранящихся в музее.

Марафон актив-затей «Добрый Благовещенск» (г. Благовещенск, Республика Башкортостан).
Это комплекс мероприятий, сочетающий в себе большое разнообразие форматов (акции, флешмобы, квесты, массовые тренировки, концерты, встречи, литературные вечера и т.д.). Они проходили в Благовещенске в течение всего лета. Каждый участник получил «паспорт доброго горожанина», в котором отмечались его достижения. Таким образом, проект помогает менять статус жителей от потребителей к активным созидателям пространства вокруг себя. Автор этого проекта Анна Серавкина стала победителем конкурса президентских грантов первой волны: проект «Летняя спортивная площадка SPORTмастер для детей из семей группы риска» получил грант на сумму более 280 тыс. рублей.

«Неделя науки» (п. Новосинеглазовский, Челябинск)
Во время «Недели науки» ученики Новосинеглазовских школ познакомились с основами робототехники, информатики, программирования. Для них прошли занятия по 3D-моделированию, сканированию и печати. Также состоялось два научных шоу: «Крио-шоу», на котором работали с жидким азотом, и занимательный урок физики, где дети изучали свойства огня. Российский союз молодежи с другим похожим проектом «Смена социальных технологов: конструируем инклюзивное будущее» получили президентский грант на сумму более 750 тыс. рублей.

Анна Пестова на средства гранта «ОМК-Партнерство» помогает животным

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

- **«Папа-школа» (г. Выкса, Нижегородская область)**
Цель проекта: оптимизация системы профилактики семейного неблагополучия, укрепление института семьи за счет расширения доступа родительских объединений и молодых семей города Выксы к методическим ресурсам и социальным технологиям в сфере отцовства. Проект включал в себя просветительские и социально-педагогические мероприятия: лекции, тренинги, мастер-классы, конкурс, семейные праздники. Нижегородская областная общественная организация «Семейный центр «ЛАДА» стала победителем первой волны президентских грантов (проект «Предлагаем дружить клубами») и получила более 2,8 млн рублей.

- **«Активное долголетие» (г. Альметьевск, Республика Татарстан)**
Организация активного отдыха для людей серебряного возраста: велосипедные прогулки летом, скандинавская ходьба зимой. Совет ветеранов Альметьевска бесплатно предоставлял велосипеды и палки для скандинавской ходьбы всем желающим. С мая по сентябрь новой возможностью воспользовались свыше 1000 пенсионеров Альметьевска.

ПРИМЕРЫ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ

- **«Сердца самой чистой породы» (г. Благовещенск, Республика Башкортостан)**
Цель проекта Анны Пестовой – помочь благотворительному фонду помощи бездомным животным «Благое дело» в оборудовании кабинета льготной ветеринарной помощи. В настоящее время фонд занимается лечением тяжелобольных животных, выхаживанием, вакцинацией и стерилизацией бездомных животных, а также домашних животных, чьи хозяева не могут позволить себе обслуживание в дорогой клинике. К работе с фондом привлекаются дети, подростки, трудятся волонтеры. Проект отмечен первым местом в конкурсе «Чемпионы добрых дел» в номинации «Экология».

Участники проекта «Сердца самой чистой породы»

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

- **«Взгляд через объектив» (г. Чусовой, Пермский край)**
Организация и проведение для школьников мастер-классов по журналистике с привлечением опытных специалистов в сфере печатных и телевизионных СМИ. Создание совместно с участниками проекта ряда полноценных новостных программ, социальных роликов, трансляций на региональном телеканале и в социальных сетях.

- **Исторический фестиваль «Танцевальный пикник» (г. Выкса, Нижегородская область)**
Организация открытого исторического фестиваля «Танцевальный пикник – 2018» в г. Выкса.
Второе место в конкурсе «Чемпионы добрых дел» в номинации «Местные сообщества».

- **«Формула добра» (г. Москва)**
Помощь одиноким, малообеспеченным пожилым людям и ветеранам района Сокол. Третье место в конкурсе «Чемпионы добрых дел» в номинации «Местные сообщества», лауреат «Премии МИРа».

- **«Здоровый образ жизни – личный успех каждого» (п. Новосинеглазовский, Челябинск)**
Автор с помощью 8 недель тренингов по фитнесу и здоровому питанию помогла своим коллегам похудеть почти на десять килограмм. В проекте приняли участие около 50 человек. Автор проект стал финалистом «Премии МИРа».

- **«Серебряный Интернет» (г. Альметьевск, Республика Татарстан)**
Проект призван дать людям серебряного возраста навыки защиты от преступных действий в Интернете и посредством других средств коммуникации. Для пенсионеров также работает телефон экстренной помощи, по которому волонтеры в любое время могут подсказать нужный алгоритм действий в той или иной ситуации.

Волонтерский проект Екатерины Кулешовой «Арт-Иллюзион», г. Благовещенск

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

Программа «Корпоративного волонтерства» реализуется с партнерами:

- организация «Мосволонтер»;
- региональные волонтерские центры;
- бизнес-партнеры, подрядчики, родственники и друзья сотрудников предприятий, жители городов присутствия.

Количество волонтеро/часов

2016	2017	2018
25 600	30 776	32 000

Количество волонтеров

2016	2017	2018
6 400	7 694	8 000

В 2018 году было проведено 126 волонтерских мероприятий, в которых приняло участие более восьми тысяч сотрудников ОМК – это более 35% от всех работающих в компании. Во всех шести регионах прошли тренинги по корпоративному волонтерству (КВ) для сотрудников предприятий и московского офиса в рамках конкурса «ОМК- Партнерство».

Корпоративное волонтерство для ОМК — это инструмент творческого и профессионального развития сотрудников, повышения их мотивации. Готовность персонала участвовать в волонтерских проектах и их реализация положительно влияют на вовлеченность сотрудников.

5.8 СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ В РЕГИОНАХ ПРИСУТСТВИЯ

В 2018 году успешно реализованы четыре направления волонтерских инициатив:

- Событийное волонтерство — участие в общекорпоративных волонтерских акциях совместно с фондом «ОМК-Участие». Реализованы проекты: «С миру по елке», «Соберем ребенка в школу», спортивный марафон «Кто бежит? Все бегут!» и др.
- Осознанное волонтерство — у сотрудников ОМК есть возможность самостоятельно реализовывать социальные проекты, получая на них мини-гранты от компании и вовлекая других волонтеров в свои инициативы. Индивидуальные волонтерские проекты оцениваются и реализуются в рамках грантового конкурса «ОМК-Партнерство»
- Волонтерские проекты Совета молодых металлургов на предприятиях: посадка леса, очистка рек, помощь ветеранам предприятий и подопечным домов престарелых. В рамках этого направления реализованы такие проекты как: «Щедрая грядка», обустройство заводских территорий «Экологический десант», волонтерская площадка на благотворительной ярмарке «Волшебные рукавички» в Выксе
- Донорство крови. В 2018 году в московском офисе ОМК и на Благовещенском арматурном заводе проведено пять акций, в которых принял участие 221 человек. В общей сложности сотрудники компании сдали за год более 100 литров крови. В акциях ОМК участвуют партнеры — сотрудники «Металлинвестбанка», Российского союза боевых искусств, НИТУ «МИСиС» и т.д.

Участники проекта «Щедрая грядка»

5.9 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

ФОНД «ОМК-УЧАСТИЕ»

В октябре 2018 года Благотворительному фонду поддержки семьи, защиты детства, материнства и отцовства «ОМК-Участие» исполнилось 10 лет. Фонд, учрежденный по инициативе руководителей и сотрудников Объединенной металлургической компании, оказывает адресную помощь нуждающимся или оказавшимся в трудной жизненной ситуации семьям и детям, поддерживает медицинские учреждения, развивает образовательные и медицинские методики, проводит инклюзивные акции в городах, где находятся предприятия ОМК.

За десять лет фонд «ОМК-Участие» поддержал **1180** семей.
Благотворители и учредители Фонда собрали и направили на адресную помощь своим подопечным **48** млн рублей, еще **18** млн рублей **направлено** на приобретение медицинского оборудования.

Фонд реализует просветительские программы, в том числе для учителей, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья. В минувшем году состоялись акции «С любовью в сердце», «В школу – вместе», благотворительные забеги «Кто бежит? Все бегут!», субботники и другие инициативы фонда.

В 2018 году «ОМК-Участие» по традиции провел благотворительную акцию в НИИ детской онкологии и гематологии Российского онкологического научного центра имени Н.Н. Блохина в Москве, приобретая медицинское оборудование и устраивая праздники для подопечных детского отделения центра, и организовал новогоднее представление в московском цирке Никулина.

Председатель совета директоров ОМК, президент фонда «ОМК-Участие» Анатолий Седых в 2018 году награжден золотой медалью «Благотворитель земли Нижегородской» за многолетнюю и многостороннюю благотворительную деятельность в Нижегородской области и большой личный вклад в социально-культурное развитие региона.

5.9 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

ФЕСТИВАЛЬ «АРТ-ОВРАГ»

Объединенная металлургическая компания и благотворительный фонд «ОМК-Участие» провели в июне 2018 года в Выксе восьмой фестиваль городской культуры «Арт-Овраг» на более чем десяти площадках, в том числе на Выксунском металлургическом заводе ОМК.

Фестиваль проводится с 2011 года. Это единственный в России пример культурного проекта, развивающего целый город. Благодаря ему в Выксе появились более 85 арт-объектов, своя художественная резиденция, арт-дворы, создаваемые совместно с жителями, а городской музей начал наполняться коллекцией предметов современного искусства.

Тема фестиваля в 2018 году - «Полезное искусство», искусство, направленное на развитие связей внутри городского сообщества. В фестивальных мероприятиях приняли участие более 12 тыс. человек.

Центральным проектом фестиваля стал театральный перформанс «Страсти по Мартену» в мартеновском цехе Выксунского металлургического завода. Постановка лауреата «Золотой маски» режиссера и хореографа Анны Абалихиной была посвящена закрытию последнего крупного мартена в стране. Перформанс выиграл гран-при международной премии в области современного искусства имени Сергея Курехина, а фильм о нем получил гран-при конкурса Metal Vision 2018, а также призы за лучшую режиссуру и зрительских симпатий.

5.9 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Театральная команда осмыслила тему перелома индустриальных эпох, мастерски используя звуки реального производства, преобразованного в музыку, современный танец и интервью ветеранов в декорациях одного из самых крупных из существующих мартеновских цехов страны. Вместе с Анной Абалихиной над ним работала большая команда: театральный художник Ксения Перетрухина, композитор Алексей Сысоев, драматург Екатерина Бондаренко. Куратор проекта – режиссер Юрий Муравицкий.

Новшество этого фестиваля – параллельная программа жителей Выксы, которые прислали на фестиваль свои творческие идеи. Организаторы отобрали десять лучших проектов и помогли горожанам их реализовать в рамках «Арт-Оврага». Это поэтические, танцевальные, спортивные инициативы. Во время фестиваля в Выксе работал кинотеатр под открытым небом с показом короткометражных фильмов.

За проведение фестиваля и вклад в развитие Выксы фонд «ОМК-Участие» одержал победу в номинации «Развитие местных сообществ» конкурса People Investor 2018.

Подробнее

5.9 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

ПРОЕКТ «ВЫКСА. ДОСТУП ЕСТЬ»

Благотворительный фонд «ОМК-Участие» стал победителем второго в 2018 году конкурса на предоставление грантов Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества. Фонд получил финансирование в размере 5,97 млн руб. на развитие проекта по социализации людей с инвалидностью «Выкса. Доступ есть».

Культурная жизнь Выксы привлекает все больше горожан, при этом люди с инвалидностью не всегда имеют возможность участвовать в ней в полной мере. Чтобы решить эту проблемы, в июле 2018 года Фонд приступил к реализации проекта «Выкса. Доступ есть». Стартовой площадкой стал музей истории Выксунского металлургического завода.

Эта программа фонда нацелена на развитие лучших инклюзивных практик в музейной среде и развитие толерантного отношения общества к людям с инвалидностью в масштабе города. Менее чем за полгода прошло обучение экскурсоводов музея ВМЗ основам работы с людьми с ограниченными возможностями, разработаны адаптированные программы экскурсий в музей, а также маршрутов промышленного туризма на ВМЗ. В музее и на предприятии состоялись первые экскурсии на русском жестовом языке, доступные для глухих и слабослышащих посетителей.

При поддержке президентского гранта в рамках проекта сообщества людей с инвалидностью, музейные сотрудники из Выксы объединяют усилия со специалистами из Москвы и Нижнего Новгорода, чтобы на высоком профессиональном уровне организовывать экскурсии, учитывая все пожелания жителей Выксы.

5.9 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

Будут созданы новые тактильные модели экспонатов музея и городских арт-объектов для незрячих, видеогиды на русском жестовом языке для глухих, разработаны новые адаптированные экскурсии с использованием инвалидных колясок с электроприводом для маломобильных граждан. Будут созданы визуальные материалы для инклюзивных экскурсий и просветительских программ. Фонд также планирует масштабирование и тиражирование опыта Выксы в создании равных возможностей для жителей близлежащих районов с ограничениями по здоровью.

Также в рамках проекта «Выкса. Доступ есть» в декабре 2018 года фонд «ОМК-Участие» организовал в Выксе круглый стол «Развитие инструментов доступа людей с инвалидностью к объектам культуры». Участниками стали представители федеральной и муниципальной власти, эксперты по созданию инструментов доступной среды для людей с инвалидностью, представители музеев, центров культуры, организаций людей с инвалидностью из Москвы, Нижнего Новгорода, Выксы и других городов.

Фонд представил на заседании круглого стола свой проект по адаптации экскурсий в музее истории ВМЗ и на Выксунский металлургический завод для людей с разными формами инвалидности: для глухих, слабовидящих посетителей, тех, кто передвигается на инвалидных колясках, а также инструменты для адаптации информации для посетителей с особенностями интеллектуального развития. Особенностью проекта является отсутствие акцента на какой-то одной форме инвалидности и удовлетворение запросов всех жителей.

5.9 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

КОНФЕРЕНЦИЯ ПО МАЛЫМ ГОРОДАМ И ИСТОРИЧЕСКИМ ПОСЕЛЕНИЯМ

В октябре 2018 года в Выксе прошла Всероссийская конференция по малым городам и историческим поселениям «Ревитализация малых городов через вовлечение местного населения в культурные практики». Организаторами выступили благотворительный фонд «ОМК-Участие» и Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации при поддержке Объединенной металлургической компании, правительства Нижегородской области, администрации Выксы, проектной группы «8 Линий». Программной дирекцией мероприятия выступило Агентство стратегического развития «ЦЕНТР».

В конференции приняли участие более 300 делегатов из 100 городов 40 субъектов Российской Федерации – главы муниципальных образований, представители бизнеса и профессиональных сообществ. Для них были организованы 11 сессий, дискуссий и лекций, была проведена обширная культурная программа. Впервые на одной экспертной площадке выступили более 40 ведущих российских и международных экспертов в области развития общественных пространств в малых городах России, соучаствующего проектирования, архитекторов, проектировщиков, экономистов, урбанистов, представителей министерств и ведомств.

Конференция организована с использованием гранта президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов. В ходе конференции были представлены лучшие российские и зарубежные практики по созданию комфортной среды в российских городах, инструменты «перезагрузки» проблемных территорий, учитывающие особенности исторических поселений.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «СОЗДАЙ СВОЙ ГОРОД»

В 2018 году Объединенная металлургическая компания, благотворительный фонд «ОМК-Участие» и проектная группа «8 линий» подготовили и издали методическое пособие «Создай свой город». В нем собран уникальный опыт преобразования общественных пространств, развития городского дизайна и создания художественных объектов в Выксе в рамках фестиваля «Арт-Овраг». Пособие, выпущенное в формате книги и видеоролика, было распространено по городам России. Также оно размещено в открытом доступе в Интернете. С его помощью опыт ОМК и фонда «ОМК-Участие» по развитию городского пространства и созданию комфортной социальной среды тиражируется в другие регионы страны. Наработки, собранные в пособии, становятся основой позитивных преобразований и максимизируют вовлеченность жителей в решение городских проблем.

5.9 БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

НАГРАДЫ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОГО ФОНДА «ОМК-УЧАСТИЕ»

2019 **Независимая премия им. Сергея Курехина в области современного искусства.**
Гран-при за перформанс Анны Абалихиной «Страсти по мартену» на фестивале «Арт-Овраг» 2018. Действие перформанса разворачивалось в уникальном историческом мартеновском цехе Выксунского металлургического завода. Постановка была посвящена его закрытию. Это был один из последних в России крупных мартеновских цехов.

2018 **Премия «People Investor 2018: развитие внутренних ресурсов».**
Победитель конкурса корпоративных проектов форума «People Investor 2018: развитие внутренних ресурсов» в номинации «Развитие местных сообществ» за эффективное решение не только корпоративных, но и социально значимых задач.

2018 **Премия «Пробуждение».**
Лауреат в номинации «Проект года в сфере гражданского общества» за создание, развитие и продвижение гражданских проектов и сообществ, организацию событий и проведение проектов в сфере образования, культуры и искусства.

2018 **Конкурс «Metal-Vision'2018».**
Гран-при, победа в номинации «Лучшая режиссура», приз зрительских симпатий. Все награды - за фильм «Страсти по мартену».

2017 **Статус «Национальное событие 2018 года».**
Второе место в номинации «Молодежное туристическое событие» в финале Национальной премии в области событийного туризма Russian Event Awards 2017. Первое место в той же номинации в финале регионального этапа - лучшие события Уральского и Приволжского Федеральных округов.

2014 **Независимая премия им. Сергея Курехина в области современного искусства.**
Победителем в номинации «Искусство в общественном пространстве» стал архитектор Петр Виноградов за объект «Про Ёлка», созданный в Выксе в рамках четвертого фестиваля «Арт-Овраг».

2014 **VI Минская международная биеннале молодых архитекторов «Леонардо-2015».**
Петр Виноградов за объект «Про Ёлка» получил вторую премию в номинации «Ландшафтная архитектура, уличный дизайн, монументальное искусство».

2013 **Премия «MOST Awards: уЛичный вклад».**
Победитель в номинации «Мероприятие года» международного форума стрит-арта «Уличный вклад».

2013 **Лидеры корпоративной благотворительности.**
Победитель в номинации «Лучшая программа, направленная на поддержку современного искусства».

5.10 ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Объединенная металлургическая компания - ведущий промышленный производитель, играющий заметную роль в экономике страны. На предприятиях ОМК работают свыше 23 тысяч сотрудников. Еще несколько сотен тысяч человек живут в городах присутствия компании. Последовательно реализуя выбранную стратегию устойчивого развития, ОМК стремится максимально удовлетворять потребности всех заинтересованных сторон и повышать качество жизни в регионах.

В 2018 году ОМК достигла поставленных перед компанией целей в области корпоративной социальной ответственности. Производство стало безопаснее. Снизилось влияние на окружающую среду. Благодаря грантовым конкурсам в регионах присутствия компании появились более ста новых социальных и бизнес-проектов. Развивается корпоративное волонтерство - более трети сотрудников компании регулярно участвуют в добровольческих акциях. ОМК поддержала ряд культурных и благотворительных инициатив.

В 2019 году компания продолжит развивать свою социальную роль в диалоге с заинтересованными сторонами и с учетом лучших мировых практик. В конце 2018 года правлением была принята антикоррупционная политика ОМК. Компания планирует уделить особое внимание развитию системы антикоррупционного комплаенса. Еще один приоритет на ближайшее будущее - устойчивые цепочки поставок.

5.11 ПРОВЕРКА СЛУЖБЫ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

Заключение о достоверности данных в разделе «Устойчивое развитие» по итогам проверки службой внутреннего аудита ОМК.

В целях обеспечения достоверности раскрываемой информации о деятельности группы ОМК в области устойчивого развития все данные, представленные в разделе «Устойчивое развитие», прошли внутреннюю проверку ответственными лицами в операционных подразделениях компании. Сведения о взаимодействии представителей компании с различными группами заинтересованных сторон согласованы дирекцией по корпоративным коммуникациям и официальными релизами ОМК за 2018 год.

Дополнительно в цикле подготовки информации для годового отчета комитетом по корпоративной социальной ответственности ОМК принято решение о проведении внутреннего аудита процедур консолидации существенных экологических и социальных показателей.

В соответствии с принятым решением службой внутреннего аудита проведена проверка следующих операционных показателей:

- Количество рационализаторских предложений
- Количество трудовых споров
- Количество профессиональных заболеваний

Проведенный анализ источников первичной информации и методик консолидации данных позволили удостовериться, что выбранные для проверки показатели являются достоверными. По показателям «Количество рационализаторских предложений» в расчетах отмечены незначительные упрощения, влияние которых на итоговые КПЭ оценивается как некритичное. В целях совершенствования процедур публичной отчетности в ответственные подразделения представлены рекомендации по корректировке методики расчета данных КПЭ в следующих отчетных циклах.

Приложения

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Выполнение целей в области корпоративной социальной ответственности

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ КСО

Приоритеты КСО	Существенные аспекты КСО	№	КПЭ	Влияние на ЦУР ООН*	Ответственное подразделение	Фактическое значение - 2017	Критическое значение - 2018	Красная граница - 2018	Зеленая граница - 2018	Фактическое значение показателя по итогам 2018 г.	Оценка достижения цели по итогам 2018 года (если применимо)	Методика расчета	Методика оценки
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Информирование заинтересованных сторон	1	Реализация плана информирования работников о деятельности в области КСО	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ	Дирекция по корпоративным коммуникациям ОМК	1	0,8	0,9	1	**100%**	**100%**	Сопоставление плана и факта	План выполнен на 3/4 и более - 100%.
	Соблюдение прав человека при использовании продукции ОМК	2	Доля заключенных договоров с потребителями, в которых присутствует условие о том, что при использовании продукции АО "ЧМЗ" не должны нарушаться права человека	17 ПАРТНЕРСТВО ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ	Дирекция по продажам ЧМЗ	н/д	0,5	0,65	0,8	**1**	**100%**	Отношение заключенных договоров с принятым условием к общему числу заключенных договоров	100% - достижение зеленой границы; 50% - достижение красной границы; 0% - значение ниже критического уровня
		3	Доля нормативных, технических (технологических) документов с информацией о степени воздействия продукции (технологии) на человека и окружающую среду	11 ДОСТУПНЫЕ И УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ	Инженерно-технологический центр	0,6	0,85	0,85	0,9	**1**	**100%**	Доля технических документов с разделом ОС	Оценка достижения цели равна фактическому значению показателя
		4	Ежедневный мониторинг публикаций, анализ публикаций с упоминанием ОМК и заводов о нарушениях прав человека при использовании продукции ОМК.	11 ДОСТУПНЫЕ И УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ	Дирекция по корпоративным коммуникациям ОМК	1	0	0	1	**1**	**100%**	Наличие ежедневного мониторинга	Выполняется -100%, не выполняется - 0%.
	Качество продукции	5	Доля продукции с претензиями от потребителей, %	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ	Дирекция по качеству ВМЗ	0,233	0,351	0,350	0,233	**0,056**	**100%**	Доля несоответствующей продукции, выявленной у потребителя, по отношению к отгруженной продукции, %	Оценка 100% - если фактическая доля продукции с признанными претензиями от потребителей меньше или равна зеленой границе Оценка 50% - если фактическая доля продукции с признанными претензиями от потребителей меньше красной границы, но больше зеленой Оценка 0% - если фактическая доля продукции с признанными претензиями от потребителей больше или равна критическому значению
Забота о детях	Исключение использования детского труда	6	Количество выявленных случаев использования труда детей до 14 лет, чел.	8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ	Управление по персоналу ЧМЗ	0	0	0	0	**0**	**100%**	Отчет о неиспользовании детского труда	При значении показателя >0 выполнение цели 0%, иначе - 100%
		7	Количество выявленных случаев использования труда детей до 14 лет, чел.		Департамент по управлению персоналом ОМК	0	0	0	0	**0 раз**	**100%**	Отчет о неиспользовании детского труда	При значении показателя >0 выполнение цели 0%, иначе - 100%
Развитие территории присутствия	Развитие добровольческих инициатив	8	Количество добровольцев	16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ	Дирекция по взаимодействию с госструктурами и КСО ОМК	7694	5000	6400	6750	**8000**	**100%**	Учет количества волонтеров в 1) общекорпоративных акциях в партнерстве С БФ «ОМК-УЧАСТИЕ». Фандрайзинговые акции «С миру по елке», «От сердца к сердцу», «Соберем ребенка в школу» Спортивный фандрайзинговый марафон «Кто бежит? Все бегут?» и др 2) индивидуальные проекты сотрудников (в рамках ОМК-Партнерство") Мини-гранты для сотрудников ОМК в рамках грантового конкурса «ОМК-Партнерство», направленного на развитие местных сообществ, НКО, государственные и муниципальные учреждения в городах присутствия компании 3) волонтерские проекты советов молодых металлургов Посадка леса. Донорские акции. Помощь ветеранам предприятий. Обустройство заводских территорий («экологический десант»)	Информация собирается из отчетов предприятий, донорских акций, общекорпоративных акций, отчетов сотрудников, победителей "ОМК-Партнерство"
		9	Количество добровольческих проектов сотрудников, поддержанных на конкурсе "ОМК-Партнерство"	16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ		32	10	20	30	**43**	**100%**	Данные из решений конкурсных комиссий.	100% - достижение зеленой границы; 50% - достижение красной границы; 0% - значение ниже критического уровня
	Развитие социального предпринимательства	10	Количество социальных предпринимательских проектов, созданных авторами проектов конкурса "Начни свое дело".			26	35	28	40	**42**	**100%**	Количество открытых социально предпринимательских проектов, количество созданных рабочих мест	Информация собирается по итогам анализа отчетов победителей программы «Начни свое дело»

* Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира:
Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (25. 09. 2015)

ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ КСО

Соблюдение прав человека	Рассмотрение обращений работников	I1	Доля рассмотренных случаев нарушений (принято решение комиссии по этике, ситуация урегулирована уполномоченным комиссией органом/должностным лицом) от общего числа обращений на горячую линию ОМК по вопросам корпоративной этики.		Департамент по управлению персоналом ОМК	1	0,8	0,9	1	**1**	**100%**	Доля рассмотренных обращений к полученным.	Оценка достижения цели равна фактическому значению показателя
	Справедливое вознаграждение	I2	Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы		Управление по персоналу ЧМЗ	более 1	менее 1	1	более 1	**1,13**	**100%**	Рост производительности труда от прошлого года/ Рост средней заработной платы от прошлого года Рост от прошлого года = (факт тек. - факт предыд.)/ факт предыд.*100%	100% - если текущее значение больше или равно целевому 0% - если текущее значение меньше целевого
		I3	Пересмотр системы премирования: разработка и реализация новых показателей премирования от эффектов			н/д	0,5	0,8	1	**1**	**100%**	Процентное отношение количества фактически выполненных мероприятий к количеству запланированных мероприятий по плану пересмотра	100% - выполнены 80% и более мероприятий плана; 0% - выполнено 50% и менее мероприятий плана ; между ними – рассчитывается линейно
	Высокие стандарты в области охраны труда	I4	Частота травм со смертельным исходом (FIFR)		Дирекция по безопасности производства ОМК	0	0	0	0	**0**	**100%**	FIFR = Число погибших в результате несчастных случаев / общее число часов, отработанных всем персоналом * 1000000	100% - достижение зеленой границы; 50% - достижение красной границы; 0% - значение ниже критического уровня
		I5	Частота травм с потерей рабочего времени (LTIFR)			1,6	1,73	1,68	1,6	**1,29**	**100%**	Число пострадавших в результате несчастных случаев с потерей рабочего времени / общее число часов, отработанных всем персоналом * 1000000	100% - достижение зеленой границы; 50% - достижение красной границы; 0% - значение ниже критического уровня
		I6	Частота травм с потерей рабочего времени (LTIFR)		Управление по безопасности производства АО "ЧМЗ"	2,58	2,58	2,45	2	**1,4**	**100%**	Число пострадавших в результате несчастных случаев с потерей рабочего времени / общее число часов, отработанных всем персоналом * 1000000	100% - достижение зеленой границы; 50% - достижение красной границы; 0% - значение ниже критического уровня
	Высокие стандарты в области охраны здоровья	I7	Показатель профзаболеваний		Дирекция по безопасности производства ОМК	3,64	13,2	11,01	8,8	**2,58**	**100%, значение показателя ниже показателя по отрасли.**	Показатель профзаболеваний= кол-во подтвержденых случаев х 10.000/ср.год. списочную численность работников.	100% - достижение зеленой границы; 50% - достижение красной границы; 0% - значение ниже критического уровня
	Достойные условия труда	I8	Уровень вовлеченности		Управление по персоналу ЧМЗ	0,42	0,34	0,42	0,47	**36%**	**25%**	Уровень вовлеченности персонала определяется по результатам независимого социологического исследования внешним провайдером по методике Aon Hewitt	100% - достижение красной границы цели 0% - достижение цели менее, чем критическое значение линейная шкала между ними
	Минимизация воздействия на окружающую среду	I9	Валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух, тыс.тонн/год		Дирекция по безопасности производства ОМК	6,3	6,3	6,2	6,11	**4,59**	**100%**	По данным государственной статистической отчетности "2-ТП (воздух)"	Целевые показатели могут индексироваться в зависимости от фактических объемов производства в отчетном периоде
		20	Валовые сбросы загрязняющих веществ в водные объекты, тыс.тонн/год			3,17	3,17	3,12	3,07	**2,54**	**100%**	По данным государственной статистической отчетности "2-ТП (водхоз)"	Целевые показатели могут индексироваться в зависимости от фактических объемов производства в отчетном периоде
		21	Общая масса образующихся отходов, тыс. тонн/год			1037,94	1037,94	1022,37	1006,8	**598,98**	**100%**	По данным государственной статистической отчетности "2-ТП (отходы)"	Целевые показатели могут индексироваться в зависимости от фактических объемов производства в отчетном периоде
		22	Объем общего потребления топливно-энергетических ресурсов (тонн условного топлива)		Дирекция по энергообеспечению ВМЗ	502 008	504 794	490 000	475 000	**445 627**	**91%**	Объем фактического потребления топливно-энергетических ресурсов АО "ВМЗ" за расчетный период	100%-объем потребления не превышает планового значения (по красной границе)
	Справедливое вознаграждение	23	Соответствие средней заработной платы в АО "ВМЗ" региональному рынку труда Нижегородской областтти		Департамент по управлению персоналом ОМК		менее 85%	более 85%	более 85%	**132%**	**100%**	Соотношение средней заработной платы на предприятии и среднемесячной номинальной начисленной заработной платой работников организаций (без субъектов малого предпринимательства) в диапазоне ±15%	Соотношение находится в указанном диапазоне - 100%, иначе - 0%.
		24	Соответствие средней заработной платы в АО "ЧМЗ" региональному рынку труда Пермского края				менее 85%	более 85%	более 85%	**92%**	**100%**	Соответствие - соотношение средней заработной платы на предприятии и со средней заработной платы в диапазоне ±15%	Соотношение находится в указанном диапазоне - 100%, иначе - 0%.
	Достойные условия труда	25	Уровень вовлеченности персонала ОМК, %			63	50	54	66	**65**	**100%**	Отчет независимых консультантов об итогах исследования вовлеченности	Между красной и зеленой границей - пропорционально, ниже критической - 0%
	Развитие работников	26	Доля работников, удовлетворенных карьерными возможностями, %			56	32	36	59	**59%**	**100%**	Отчет независимых консультантов об итогах исследования вовлеченности	Между красной и зеленой границей - пропорционально, ниже критической - 0%
		27	Доля работников, удовлетворенных признанием их заслуг, %			54	35	38	57	**58%**	**100%**	Отчет независимых консультантов об итогах исследования вовлеченности	Между красной и зеленой границей - пропорционально, ниже критической - 0%
	Рассмотрение обращений работников	28	Рассмотрение всех обращений в комиссию по трудовым спорам		Дирекция по персоналу ВМЗ			80%	100%	**100% (12 обращений)**	**100%**	Количество рассмотренных обращений/на общее количество обращений	1. 100% - выполнено 100% 2. 80% достижения цели соответствует 80% 3. 0% - выполнено менее 80% мероприятий плана

МОНИТОРИНГОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ КСО

Приоритеты КСО	Существенные аспекты КСО	№	КПЭ	Влияние на ЦУР ООН*	Ответственное подразделение	Фактическое значение - 2017	Фактическое значение показателя по итогам 2018 г.	Методика расчета
Развитие системы управления	Участие работников в разработке и реализации стратегий, политик и оперативных планов с целью минимизации негативных последствий для сотрудников, компании и сообщества	1	Кол-во зарегистрированных рационализаторских предложений за год		Дирекция по развитию бизнес-системы	1240	**1420**	Система учета рацпредложений
Развитие территории присутствия	Поддержка родительства	2	Затраты на поддержку родительства в АО "ВМЗ"		Департамент по управлению персоналом ОМК	22,39 млн руб.	**22,58 млн руб.**	Затраты сверх ТК РФ на поддержку детей и родителей, руб в год
		3	Затраты на поддержку родительства в АО "ЧМЗ"			3,73 млн руб.	**3,32 млн руб.**	Затраты сверх ТК РФ на поддержку детей и родителей, руб в год
	Развитие работников	4	Дополнительные затраты на персонал сверх обязательных по закону (социальные программы), руб/чел в группе ОМК (список юридических лиц, включенных в группу ОМК - АО "ВМЗ, АО "АТЗ", АО "ЧМЗ", АО "ТДТ", АО "БАЗ")			21 293	**23 370**	Фактические затраты за год на соцпрограммы сверх закона / ССЧ за год. Фактические затраты за год на социальные программы сверх закона: 1. Прямые выплаты социального характера работники: 1.1. Материальная помощь работникам; 1.2. Социальный отпуск; 1.3. Выплаты поощрительного характера. 2. Социальные программы для работников: 2.1. Оздоровление в санаторно-курортных оздоровительных учреждениях сотрудников и членов их семей; 2.2. Медицинское обслуживание работников (ДМС + затраты на МСЧ); 2.3. Пенсионное обеспечение работников; 2.4. Обеспечение работников питанием. 3. Прочие затраты: 3.1. Затраты на спорт; 3.2. Прочие затраты на социальные программы для работников.
Соблюдение прав человека	Соблюдение трудового законодательства	5	Наличие мониторинга количества трудовых споров (обращений работников о нарушении их трудовых прав в комиссию по трудовым спорам, докладные (заявления) работодателю, в суд, в государственную инспекцию по труду, в прокуратуру), результата их рассмотрения. Формирование отчета по итогам годового мониторинга		Дирекция по правовым вопросам ОМК	1	**1**	Фиксация в реестре возникающих трудовых споров и результатов их рассмотрения,
	Высокие стандарты в области охраны здоровья	6	Коэффициент трудопотерь по причине болезни		Дирекция по безопасности производства ОМК	2,7	**2,57**	Коэффициен трудопотерь (Кп) по причине болезни: отношение потерь рабочего времени по нетрудоспособности к нормативному фонду рабочего времени. Кп=ПРВ,ч/НРВ,ч*100

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Индикаторы GRI Standards	Страница комментарий
Универсальные элементы отчетности	
GRI 101 Принципы подготовки Отчета	2
GRI 102 Общие сведения об организации	
102-1 Название организации	5
102-2 Деятельность, бренды, продукты, услуги	5-12
102-3 Расположение головного офиса	140
102-4 География деятельности	11
102-5 Характер собственности и организационно-правовая АО «ОМК»	
102-6 Рынки, на которых работает организация	9
102-7 Масштаб организации	9-12
102-8 Информация о сотрудниках и других работниках	65
102-9 Цепочка поставок	107
102-10 Существенные изменения в организации и цепочке поставок	13
102-11 Применение принципа предосторожности	46, 91
102-12 Внешние инициативы, которые поддерживает организация	108
102-13 Членство в ассоциациях	РСПП
102-14 Заявления от ключевых лиц, принимающих решения в Компании	13, 48, 61
102-15 Ключевые воздействия, риски и возможности	46, 91
102-16 Принципы, ценности, стандарты и нормы поведения	22,70
102-17 Механизмы консультаций по вопросам этики	86
102-18 Структура управления	39
102-19 Порядок делегирования полномочий	46
102-20 Руководитель/руководители, ответственные за решение экономических, экологических и социальных проблем	40-45
102-22 Состав высшего органа управления и его комитетов	40-45
102-23 Председатель высшего органа управления	40
102-24 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления и его комитетов	39
102-25 Конфликт интересов	46
102-26 Роль высшего органа управления в определении целей, принципов и стратегии	46

Индикаторы GRI Standards	Страница комментарий
Универсальные элементы отчетности	
102-27 Меры, применяемые для выработки и повышения осведомленности членов высшего органа корпоративного управления в отношении эконо-мической, экологической и социальной проблематики	62
102-28 Оценка деятельности высшего органа корпоративного управления	39
102-29 Роль высшего органа управления в определении и управлении экономическим, экологическим и социальным воздействием	62
102-30 Эффективность процесса управления рисками	32, 46, 62, 89, 91-92, 107
102-31 Частота анализа экономического, экологического и социального воздействия, рисков и возможностей высшим органом корпоративного управления	квартально
102-32 Должность лица, официально проверяющего и утверждающего Отчет организации и обеспечивающего охват всех существенных аспектов	Председатель правления
102-33 Процесс информирования высшего органа управления о критически важных вопросах	38-39
102-34 Характер и общее количество критически важных вопросов	24
102-35 Политика вознаграждения членов высшего органа управления и исполнительных руководителей высшего ранга	38
102-40 Список заинтересованных сторон	29, 64, 96, 102, 111
102-45 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	5
102-49 Существенные изменения охвата и границ существенных тем по сравнению с предыдущими отчетными периодами	нет
102-50 Отчетный период	год
102-51 Дата выпуска предыдущего отчета	Июнь 2018
102-52 Цикл отчетности	год
102-53 Контактное лицо для вопросов по Отчету	140
102-54 Указание на уровень применения GRI: основной или расширенный	основной
102-55 Указатель содержания GRI	138
102-56 Политика и применяемая практика организации в отношении обеспечения внешнего заверения Отчета	Не применяется

GRI 103 Подходы к управлению	
103-1 Раскрываемые темы и их границы	62-63
103-2 Подходы к управлению и их компоненты	62, 64, 88, 96, 100, 103, 107, 108
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕМЫ	
GRI 201 Экономическая результативность	
201-1 Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость	12
201-3 Обязательства организации по пенсионному плану с установленными выплатами и другие пенсионные планы	81-82
201-4 Финансовая помощь, полученная от правительства	нет
GRI 202 Присутствие на рынках	
202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разных полов к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	80
GRI 204 Практики закупок	
204-1 Доля расходов на местных поставщиков	107
ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕМЫ	
GRI 302 Энергия	
302-1 Потребление энергии внутри организации	99
302-3 Энергоемкость	100
302-4 Сокращение энергопотребления	98, 100
302-5 Снижение потребности в энергии продуктов и услуг	100
GRI 303 Водные ресурсы	
303-1 Водозабор в разбивке по источникам	97
303-2 Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	97
303-3 Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	97
GRI 304 Биоразнообразие	
304-1 Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением организации и расположенные на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия, находящихся вне границ охраняемых природных территорий, или примыкающие к таким территориям	Воздействие производственных площадок не существенно
304-3 Сохраненные или восстановленные места обитания	Разовые акции

GRI 305 Выбросы	
305-1 Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	97
305-5 Сокращение выбросов парниковых газов	97
305-6 Выбросы озоноразрушающих веществ (ОРВ)	97
305-7 Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	97
GRI 306 Сбросы и отходы	
306-1 Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	97
306-2 Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	97
СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕМЫ	
GRI 401 Персонал	
401-1 Общее количество нанятых сотрудников и текучесть кадров	76
GRI 403 Здоровье и безопасность на рабочем месте	
403-2 Виды и уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	91
GRI 404 Подготовка и образование	
404-1 Среднее количество часов обучения на человека в год	73
404-2 Программы развития навыков и образования на протяжении жизни	74
404-3 Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	77
GRI 405 Разнообразие и равные возможности	
405-1 Состав руководящих органов и в целом персонала с разбивкой по полу и возрасту	67
405-2 Соотношение базовой заработной платы женщин и мужчин	нет
GRI 413 Взаимодействие с местными сообществами	
413-1 Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	108
GRI 414 Оценка поставщиков на соответствие требованиям организации в социальной сфере	
414-1 Количество новых поставщиков, прошедших оценку соответствия требованиям	107

7.0 КОНТАКТЫ

Россия, 115184, Москва,
Озерковская наб., д. 28, стр. 2
Тел.: (495) 231-77-71
Факс: (495) 231-77-72
Эл. почта: press@omk.ru
Корпоративный веб-сайт:
www.omk.ru