

ОМК

2024

ГОДОВОЙ ОТЧЁТ

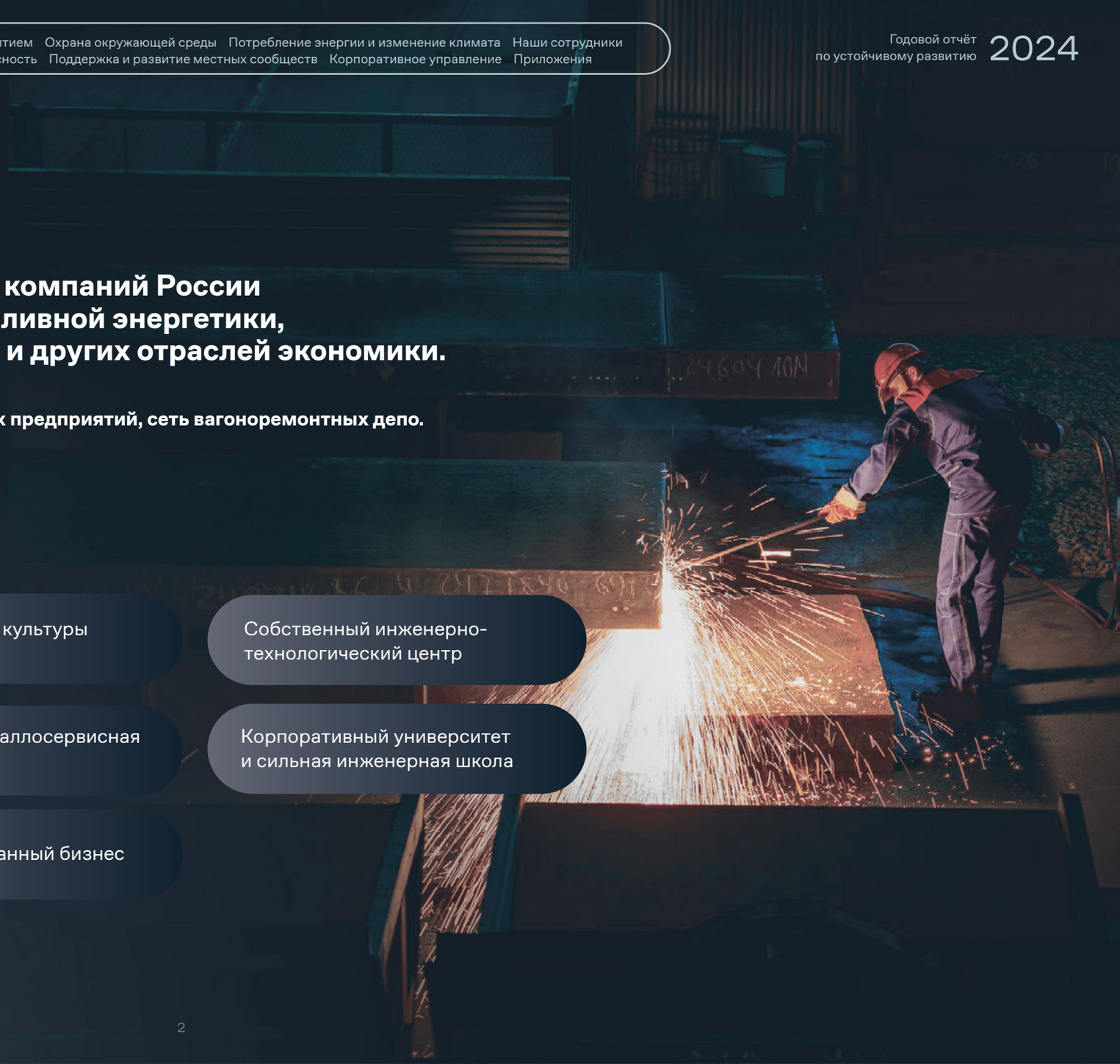
по устойчивому развитию

СОВЕРШЕНСТВО ПРОДУМАННЫХ РЕШЕНИЙ

GRI 2–1, GRI 2-6

ОМК – одна из крупнейших промышленных компаний России и комплексный поставщик решений для топливной энергетики, транспорта, строительства, вагоностроения и других отраслей экономики.

В составе ОМК – шесть металлургических и машиностроительных предприятий, сеть вагоноремонтных депо.



Продукция

- Трубная и машиностроительная продукция для топливной энергетики
- Продукция и сервис для автомобильного и железнодорожного транспорта
- Конструкции и материалы для стального строительства

Преимущества

- Мировой уровень культуры производства
- Собственные металлосервисная и торговая сети
- Диверсифицированный бизнес
- Собственный инженерно-технологический центр
- Корпоративный университет и сильная инженерная школа



Анатолий Седых

председатель наблюдательного совета ОМК

Уважаемые коллеги и партнёры!

Представляем вашему вниманию годовой отчёт ОМК в области устойчивого развития за 2024 год.

GRI 2-22

Этот год стал для нас, как и для всей российской промышленности, периодом серьёзных испытаний, и тем ценнее достигнутое нами за это время.
В условиях динамично меняющейся экономической ситуации мы не только успешно адаптировались к новым вызовам, но и внесли значимый вклад в укрепление экономической мощи страны. Все предприятия группы продолжали развитие, а наши сотрудники добивались высоких результатов, о которых мы расскажем на страницах отчёта. 2024 год ещё раз доказал: ОМК – команда профессионалов, способная реализовывать амбициозные проекты в любых условиях. Приглашаю вас убедиться в этом, ознакомившись с нашими ключевыми достижениями.

Вклад в наше будущее

Стратегия ОМК в области экологии всегда была направлена на достижение баланса между производственной деятельностью и сохранением природы. В 2024 компания вложила в охрану окружающей среды более 2,2 млрд рублей – на 25% больше, чем годом ранее. Мы подняли долю повторного использования и переработки отходов выше 93% и на 42% снизили выбросы в атмосферу.

Поддержка наших сотрудников

Сотрудники нашей компании обеспечены полисами добровольного медицинского страхования и бесплатным питанием.
Инвестиции в безопасность и здоровье сотрудников принесли свой результат: уровень производственного травматизма (LTIFR) в ОМК сократился на 30%.
Наша корпоративная социальная политика была высоко оценена внешними наблюдателями: ОМК вошла в топ-5 металлургических и металлообрабатывающих компаний ежегодного рейтинга лучших работодателей HeadHunter, получила «Золото» в рейтинге лучших работодателей России по версии Forbes. Мы стали лауреатами в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства» конкурса Российского союза промышленников и предпринимателей.

РАЗВИТИЕ НАШИХ ГОРОДОВ

ОМК продолжает активно реализовывать социокультурные и инфраструктурные проекты в регионах присутствия.

Благотворительный фонд «ОМК-Участие» и ОМК были удостоены премии Russian Creative Awards в номинации «Новые формы» за многолетнюю поддержку «Выкса-фестиваля».

В Выксе продолжилось строительство «Шухов-парка» – в частности, открылась гостиница «Шухов» – и детского технопарка «Кванториум», где ежегодно 800 детей смогут бесплатно обучаться науке, технике и металлургии.

В Чусовом на строительство ледовой арены было направлено 75 млн рублей. А реабилитационный центр «Цветное детство» завершил реконструкцию, и теперь 125 детей с особенностями здоровья могут проходить индивидуальную реабилитацию.

Мы активно поддерживаем предпринимателей, некоммерческие организации и волонтёров, помогая им решать актуальные социальные вопросы и раскрывать потенциал регионов. В 2024 году конкурс «ОМК Партнёрство» побил рекорды – почти тысяча заявок из 28 регионов страны. А к программе «Начни своё дело» также присоединился Альметьевск.

Общий же объём спонсорской и благотворительной помощи компании в минувшем году увеличился вдвое, составив рекордные 3 млрд рублей.

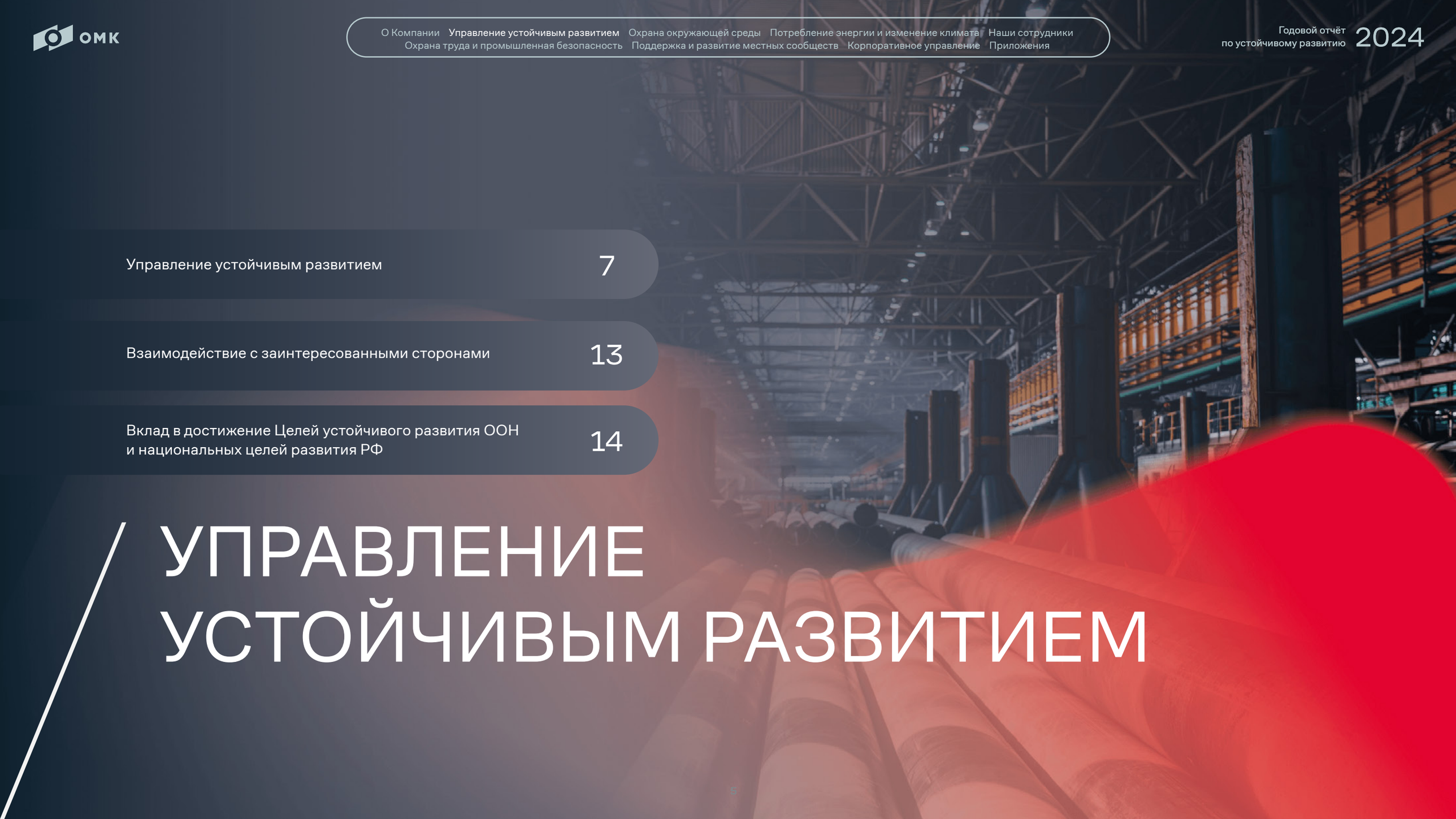
Конечно, в кратком обзоре мы можем отразить лишь часть наших достижений.

Но главное в том, что за каждым из них стоит труд всей команды ОМК, доверие клиентов и надёжность партнёров.

Спасибо за этот год совместной работы!

Анатолий Седых
председатель наблюдательного совета ОМК





Управление устойчивым развитием 7

Взаимодействие с заинтересованными сторонами 13

Вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН и национальных целей развития РФ 14

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Национальные цели развития РФ

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности
- Комфортная и безопасная среда для жизни
- Экологическое благополучие
- Технологическое лидерство
- Устойчивая и динамичная экономика
- Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

Цели устойчивого развития ООН



Существенные темы

- Управление устойчивым развитием



Компания вошла в число лидеров

промышленного сектора с продвинутыми практиками устойчивого развития (Группа 1) ESG-рейтинга НРА

ОМК получила рейтинг А+

по итогам исследования ежегодного Всероссийского конкурса социально ответственного бизнеса «Лидеры корпоративной благотворительности»

В рейтинге лучших работодателей

России по версии Forbes компания завоевала «Золото»

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

GRI 2-9, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-23, GRI 2-24

ОМК следует ESG-принципам, стремясь обеспечить устойчивое развитие бизнеса с соблюдением интересов всех заинтересованных сторон. Компания совершенствует свои методы ведения бизнеса и использует прогрессивные инструменты реализации социальных и экологических инициатив, обеспечивая благополучие общества и сохранение окружающей среды в регионах присутствия.

ОМК определила для себя **девять приоритетов** в области устойчивого развития. Подробнее ознакомиться с приоритетами можно на официальном сайте компании.

В рамках реализации повестки устойчивого развития ОМК соблюдает применимое российское законодательство и придерживается следующих международных и национальных стандартов:

- Глобальный договор ООН;
- Социальная хартия российского бизнеса;
- Декларация основополагающих прав и принципов в сфере труда Международной организации труда;
- Декларация по окружающей среде и развитию ООН;
- Антикоррупционная хартия российского бизнеса;
- Всеобщая декларация прав человека;
- Другие принципы и инициативы.

Кроме того, компания руководствуется внутренними нормативными документами, с которыми можно ознакомиться на сайте в разделе «Документы и отчёты».

В политике «Устойчивое развитие и позитивные изменения» изложен подход компании к внедрению принципов экологической и социальной ответственности в модель управления, а также определены приоритетные ESG-показатели для контроля за влиянием ОМК на изменение климата, экологическую и социальную среду.

1 / Системы управления

2 / Соблюдение прав человека

3 / Уважение прав потребителей

4 / Охрана окружающей среды

5 / Развитие регионов присутствия

6 / Ответственные цепочки поставок

7 / Взаимодействие с заинтересованными сторонами

8 / Забота о детях

9 / Антикоррупция

Приоритетные направления устойчивого развития компании сопоставляются с глобальной повесткой, зафиксированной в целях устойчивого развития (ЦУР) ООН, и национальными целями развития Российской Федерации до 2030 года.

ОМК использует систему показателей социальной эффективности для всех проектов и программ, реализуемых в рамках политики. Для контроля выполнения КПЭ по итогам каждого проекта или программы проводится оценка изменений, результаты которой представляются комитету по устойчивому развитию.

В социальной политике ОМК закрепила единые цели, принципы и инструменты управления социальными обязательствами и инициативами компании. Перечень приоритетных направлений воздействия обществ ОМК согласован с приоритетами политики «Устойчивое развитие и позитивные изменения».

Социальная политика решает задачи по централизации управления социальными аспектами и комплексному представлению социальной деятельности компании заинтересованным сторонам. Она предусматривает:

- связь конкретных направлений социальной работы ОМК с глобальными и национальными целями, корпоративными ценностями и принципами;
- применение подхода «Политика действия»: описаны конкретные проекты.

ОМК объединяет социальные программы в рамках приоритетных направлений:

- Соблюдение прав человека, законов и корпоративных правил
- Безопасность на производстве
- Благополучие работников
- Справедливая оплата труда
- Ответственный наём и адаптация персонала
- Социальное партнёрство
- Развитие местных сообществ, повышение качества жизни
- Развитие и мотивация персонала
- Развитие поставщиков и подрядчиков

Социальная политика также определяет формат диалога по вопросам постановки и реализации социальных целей с заинтересованными сторонами, в числе которых персонал компании, местные сообщества, подрядчики и общественные организации.

Руководство ОМК активно занимается вопросами ESG. Функции единого центра закреплены за комитетом по устойчивому развитию. Чётко прописаны функциональные обязанности всех органов системы корпоративного управления по контролю за приоритетными аспектами устойчивого развития и соблюдению ключевых показателей.

В 2024 году компания продолжила вовлечение своих сотрудников в повестку устойчивого развития. Для этих целей был выпущен корпоративный курс онлайн-обучения «ESG, ОМК и я». Курс помогает разобраться в основах концепции устойчивого развития и узнать, какую деятельность ведёт ОМК. При этом главная задача курса – научить сотрудников находить свою роль в позитивных изменениях.

ОМК организует образовательный блок для жителей городов присутствия в рамках программы по развитию социального предпринимательства «Начни своё дело». Участники выбирают и на практике прорабатывают идеи социального бизнеса, узнают о создании и развитии проекта, его особенностях, целевой аудитории, клиентах и благополучателях. Так, в 2024 году образовательный блок ОМК прошли 328 жителей.

GRI 2-22

В 2024 году завершился трёхлетний цикл постановки и достижения ESG-целей. С их помощью ОМК отслеживает прогресс в реализации повестки устойчивого развития.

ТРЁХЛЕТНИЕ ЦЕЛИ ОМК В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И % ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

	Цель	Результаты на конец 2024 года	% достижения цели
E	Снизить объём ежегодного общего потребления топливно-энергетических ресурсов выксунского завода **до 550 тыс. тонн условного топлива**	482 697 тонн у. т.	100%
S	Обеспечить соответствие средней заработной платы на выксунском заводе региональному рынку труда Нижегородской области **в диапазоне ±15%**	136%	100%
S	Обеспечить соответствие средней заработной платы на чусовском заводе региональному рынку труда Пермского края **в диапазоне ±15 %**	102%	100%
S	Обеспечить квалифицированность персонала выксунского завода **на уровне 85% и более**	92%	100%
S	Обеспечить рост уровня вовлечённости персонала **до уровня 60% и более**	64%	100%
S	Снизить частоту травм со смертельным исходом (FIFR) **до 0**	0,017	Цель не достигнута
S	Обеспечить **выполнение программы мероприятий** по снижению заболеваемости работников «Здоровый работник»	Программа выполнена	100%
S	Обеспечить **своевременное внесение изменений** в Коллективные договоры при изменении отраслевого тарифного соглашения и трудового кодекса	Коллективные договоры своевременно обновлялись	100%
S	Обеспечить **полное отсутствие** случаев использования труда детей до 14 лет	0 случаев	100%
S	Обеспечить рост количества **добровольцев до 7 500 человек**	Ввиду изменения методики учёта добровольцев данная цель была исключена	
S	Обеспечить поддержку **не менее 75** добровольческих проектов за год сотрудников на конкурсе «ОМК Партнёрство»	193 ед.	100%

	Цель	Результаты на конец 2024 года	% достижения цели
S	Обеспечить поддержку не менее **45 проектов** НКО на конкурсе «ОМК Партнёрство» за год	90 ед.	100%
G	Обеспечить рассмотрение **всех случаев нарушений** (принято решение комитетом по этике, ситуация урегулирована уполномоченным комитетом/органом/должностным лицом) от общего числа обращений на горячую линию ОМК по вопросам корпоративной этики	Все случаи рассмотрены	100%
	Довести долю договоров с приложениями по аспектам УР или внутренними документами поставщиков/подрядчиков по аспектам социальной политики от общего количества договоров на закупку мтр[1], работ, услуг (стоимостью не менее 5 млн руб. (без НДС) **до 90%**	94%	100%



[1] Материально-технических ресурсов.

НАГРАДЫ ЗА 2024 ГОД

Развитие местных сообществ и промышленный туризм

- Программа «Выкса – город равных возможностей» благотворительного фонда «ОМК-Участие» победила в номинации «Помощь людям» (старше 18 лет) по итогам регионального этапа международной премии #МЫВМЕСТЕ.
- Компания заняла первое место в региональном этапе всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (Челябинск) с номинацией «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий».
- ОМК стала победителем Всероссийского конкурса социально ответственных инициатив предпринимателей и СОНКО «Мой добрый бизнес» в номинации «Инициативы по поддержке социально ответственного бизнеса и НКО» по направлению «Социальное взаимодействие».
- Благотворительный фонд «ОМК-Участие» и ОМК получили награду ежегодной Российской национальной премии Russian Creative Awards в номинации «Новые формы» за многолетнее развитие «Выкса-фестиваля».
- Программа ОМК «Начни своё дело» заняла второе место Национального конкурса GPM Awards Russia 2024 в направлении «Социальные проекты».
- Компания стала призером III Всероссийского конкурса лучших практик по развитию корпоративного донорства «Корпоративная культура донорства», организованного Российским Красным Крестом.
- ОМК получила ежегодную общественную премию «Признание» за активную благотворительную деятельность (Челябинск).
- ОМК заняла второе место в номинации «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий» регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (Благовещенск).[1]
- Благовещенский завод ОМК вошёл в шорт-лист в номинации «Бизнес — обществу» бизнес-премии «Твёрдые знаки» издания «Коммерсантъ-Башкортостан».
- ОМК получила высшую награду на архитектурном фестивале «Зодчество» за выпуск книги о наследии российского инженера и изобретателя Владимира Шухова.
- Музей истории выксунского завода ОМК вошёл в число лучших в главной номинации конкурса «Лучший корпоративный музей» и номинации «Музей для всех», где представлены лучшие в стране практики адаптации музеев для людей с различными формами инвалидности.
- Компания получила две серебряные награды I Всероссийской премии «Туристические города» (Благовещенск) в номинациях «Город промышленного туризма» и «Город креативного туризма» (Выкса).
- Маршрут промышленного туризма выксунского завода ОМК для детей и подростков «Всё по науке. Лунный трубопровод» победил во Всероссийском конкурсе «Маршрут года» в номинации «Лучший маршрут научно-популярного туризма».
- Сразу две видеоработы ОМК отметили на Всероссийском конкурсе «Лучшее корпоративное видео»:
  - инструктаж с рассказом промышленным туристам о правилах безопасного поведения на заводах ОМК стал лучшим в номинации «Видео корпоративных музеев, виртуальные туры и промышленный туризм»;
  - серия роликов «Любопытный Илья», которые в понятной и интересной форме знакомят с заводскими профессиями далёких от производства людей, была отмечена в номинации «Корпоративные новости, видеоблог, ТВ».

Развитие кадрового потенциала и поддержка сотрудников

- ОМК вошла в топ-5 крупнейших российских металлургических и металлообрабатывающих компаний ежегодного рейтинга лучших работодателей России по версии HeadHunter.
- Компания получила «Золото» в рейтинге лучших работодателей России по версии Forbes.
- ОМК стала победителем в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства» Всероссийского конкурса РСПП «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023».
- ОМК стала победителем в номинации «Лидеры роста» рейтинга карьерных предпочтений российских студентов и выпускников Best Company Award 2025. Компания показала наиболее высокую динамику роста в отчётном году в сравнении с другими работодателями.
- Опыт ОМК высоко оценён на премии «СМАРТ пирамида – 2024», которая вручается за достижения в области обучения и развития человеческого капитала:
  - ОМК стала обладателем Гран-при в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения» за проект по подготовке кадров для производства «Источник лидерства»;
  - корпоративная программа развития финансовой грамотности «Финансовое со-знание» вошла в тройку в номинации «Лучшая программа онлайн-обучения».

Социально ответственный работодатель

- ОМК получила рейтинг А+ по итогам исследования ежегодного Всероссийского конкурса социально ответственного бизнеса «Лидеры корпоративной благотворительности».
- Компания вошла в шорт-листы Национальной премии «Хедлайнеры ESG-принципов», премии PROBA Awards в области коммуникаций, премии «Сделано в России – 2024».

[1] Здесь и далее город Благовещенск в Республике Башкортостан.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

GRI 2-29

Компания ответственно и внимательно относится к взаимодействию с заинтересованными сторонами для обеспечения регулярного, прозрачного и взаимовыгодного партнёрства.

В данном вопросе ОМК придерживается принципов регулярности, конструктивности и результативности. Компания выстраивает открытые связи и стремится эффективно предупреждать и решать проблемные вопросы в минимальные сроки.

ОМК применяет различные формы и механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами. Каждое подразделение отвечает за взаимодействие с определённой группой. В отчётном году значимых изменений в карте заинтересованных сторон не произошло.

В процессе коммуникации группа ОМК руководствуется нормами законодательства, высокими стандартами деловой этики и внутренними документами, такими как корпоративная конституция, антикоррупционная политика, а также политика «Устойчивое развитие и позитивные изменения».

Комитет по устойчивому развитию отвечает за доведение до сведения заинтересованных сторон информации об экономических, экологических и социальных показателях, а также о результатах и отчётности в области в целом.

Общественные организации

- Сотрудничество с различными НКО, волонтёрскими организациями и движениями как в текущей деятельности, так и в рамках специальных проектов, грантового конкурса «ОМК Партнёрство» и программы развития социального предпринимательства «Начни своё дело».

Пресса

- Открытая информация о деятельности компании на официальном сайте и в корпоративных аккаунтах в социальных сетях.
- Рассылка пресс-релизов.
- Подготовка специальных проектов.
- Участие в отраслевых и тематических конференциях.

Кредитные организации

- Предоставление всей необходимой отчётности, открытая информация о деятельности компании на официальном сайте и в корпоративных аккаунтах в социальных сетях.

Клиенты, партнёры, поставщики и подрядчики

- Форумы, сессии и отраслевые конференции для обмена опытом и улучшения взаимодействия.
- Работа с претензиями.
- Клиентские рассылки и корпоративный сайт, содержащий всю необходимую информацию в открытом доступе.

Сотрудники

- Корпоративный портал.
- Официальный сайт.
- Газета «Территория ОМК».
- Цифровой журнал «ОМК Команда».
- Внутренние рассылки, стратегические сессии, собрания и встречи.
- Опросы и исследование вовлечённости.
- Грантовый конкурс социальных и благотворительных проектов «ОМК Партнёрство».

Местные сообщества (жители регионов присутствия)

- Встречи, слушания.
- Фестивали и городские праздники.
- Корпоративные аккаунты в социальных сетях.
- Грантовый конкурс «ОМК Партнёрство».
- Программа по развитию социального предпринимательства «Начни своё дело».

Органы государственной власти

- Конструктивный диалог с представителями федеральных, региональных, местных органов власти.



ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦУР ООН И НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ РФ

Национальные цели развития РФ	Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН



Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи



Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте

- Компания организовала отдых и оздоровление для 2 335 детей сотрудников. Около 1 100 сотрудников-родителей получили материальную помощь, в том числе выплаты при рождении ребёнка. Оказана материальная помощь многодетным семьям, одиноким родителям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов. Также около 25 тысяч детей сотрудников ОМК получили корпоративные новогодние подарки.
- При поддержке ОМК некоммерческая организация «Академия безопасности и технологий выживания» провела бесплатные интенсивы по детской безопасности и оказанию первой помощи детям в Белгороде. Профессиональные инструкторы провели цикл обучающих занятий для более чем 100 человек из числа местных жителей и сотрудников ОМК.
- Компания провела 15-ю спартакиаду среди трудовых коллективов ОМК по зимним видам спорта в Чусовом, объединившую более 200 сотрудников из 17 регионов, организовала велозаезд для более чем тысячи сотрудников и жителей в Выксе, а волонтёры ОМК в Белгороде привлекли жителей к тренировкам по лёгкой атлетике.
- Компания открыла первый велосипедный памп-трек для детей и взрослых в челябинском поселке Новосинеглазово и поддержала строительство спортивной площадки в лесопарке «Сосновка» в Белгороде.
- Завод ОМК в Чусовом предоставил своим сотрудникам возможность бесплатно заниматься спортом, а завод ОМК в Белгороде организовал для сотрудников бесплатные занятия плаванием.
- При поддержке фонда «ОМК-Участие» в Выксе функционирует центр содействия трудоустройству людей с инвалидностью «Работа есть». С начала работы проекта по трудоустройству людей с инвалидностью за услугами обратились 130 соискателей, 90 из которых трудоустроились на постоянную или временную работу. Также ОМК поддержала открытие в Москве альцкафе «Незабудка» для пожилых людей с болезнью Альцгеймера.
- Люди пенсионного возраста принимают активное участие в волонтёрских проектах ОМК – например, таких как «Не бойся, мы с тобой» и «Авоська доброты». Волонтёры помогают доставлять помощь в виде лекарств, средств личной гигиены и продуктов одиноким и нуждающимся пенсионерам. Также компания организовала праздник «Седой Сабантуй» в Башкортостане, в рамках которого более 400 людей старшего поколения приняли участие в спортивных соревнованиях.
- Компания ежегодно организует донорские акции, в рамках которых более 1 800 сотрудников регулярно сдают кровь. Донорская программа ОМК получила награду Российского Красного Креста в номинации «Лучшая мотивационная программа для волонтёров внутри организации».



Осуществляя свою деятельность, ОМК вносит вклад в содействие достижению национальных целей развития РФ, руководствуясь:

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

- Проектом Постановления Правительства Российской Федерации «О Стандарте отчётности об устойчивом развитии и требованиях к системе верификации соответствия деятельности организаций стандарту общественного капитала бизнеса» (подготовлен Минэкономразвития России 16.09.2024).

Национальные цели развития РФ



Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности, и повышение благополучия людей, поддержка семьи

Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН



Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех



Укрепление средств осуществления и активизация глобального партнёрства в интересах устойчивого развития

- ОМК провела в Москве первый молодёжный форум «Поколение» для сотрудников, в котором приняли участие 163 молодых специалиста из всех бизнес-единиц компании. На форуме молодые специалисты совместно с руководителями и экспертами прорабатывали варианты трансформации молодёжных программ компании, вопросы поддержки и развития молодёжи и предлагали идеи, которые сделают ОМК более привлекательным работодателем для соискателей и сотрудников в возрасте до 35 лет.
- Компания продолжает развитие молодёжного движения «Сообщество Активной Молодёжи», включающего 400 молодых и активных работников ОМК. Активисты движения провели 72 мероприятия различной направленности с охватом более 2 тысяч человек. Самым масштабным событием стал киберспортивный турнир ОМК, — с инициативой о его проведении выступили участники молодёжного движения. В турнире приняли участие 34 команды численностью около 200 человек.
- На площадке Ex Libris детского технопарка «Кванториум» было проведено обучение в пилотной студии «Медиаквантум», в котором приняли участие 16 учащихся в возрасте 15 лет. ОМК запланировала начало образовательной деятельности на базе технопарка «Кванториум» в сентябре 2025 года.
- В школах города Выксы были реализованы следующие инициативы для педагогов: «Педагогический практикум» — по обучению учителей новым методикам преподавания, «Клуб директоров» — по повышению управленческих компетенций, «Грантовый конкурс» — по дополнительной мотивации педагогов и реализации проектов по созданию условий, обеспечивающих повышение уровня образования. Также в четырёх школах города Выксы ОМК открыла инженерные классы, где будут готовить будущих технических специалистов на производства компании.
- В Выксе реализуется проект по укомплектованию школ педагогами совместно с Управлением образования за счёт заключения «целевых» договоров со студентами педагогических вузов (заключено два договора с выплатой стипендии ОМК).
- Компания продолжает разработку стратегии развития выксунского завода ОМК и Выксунского филиала НИТУ «МИСИС» на 2025–2030 годы с учётом развития производства ОМК до 2030 года. Также завод ОМК в Благовещенске подписал соглашение с Башкирским колледжем архитектуры, строительства и коммунального хозяйства о совместной подготовке будущих рабочих кадров для промышленности Башкирии, что предполагает участие в разработке образовательных программ колледжа, помощь студентам в отработке практических навыков на производствах предприятия и трудоустройство выпускников колледжа.
- Компания реализовала ряд мероприятий по развитию и воспитанию детей и молодёжи, в рамках которых:
  - сотрудники завода ОМК в Выксе рассказали школьникам об основах работы с электричеством;
  - в рамках участия ОМК в федеральном профориентационном проекте «Билет в будущее» в Челябинской области сотрудники компании на еженедельной основе проводили тематические экскурсии для школьников 6–11 классов, во время которых рассказывали о вагоноремонтных профессиях и учебных заведениях Урала, а также о том, где можно эти профессии получить;
  - руководители ОМК провели профориентационные мероприятия для более 400 школьников Выксы, а благовещенский завод ОМК принял участие в организации городского фестиваля профессий;
  - ОМК обучила студентов Высшей школы управления Белгородского государственного университета бережливому производству на базе собственной «Фабрики процессов»;
  - сотрудники благовещенского завода ОМК поделились опытом развития молодых специалистов на первом республиканском слёте рабочей молодёжи;

- компания подписала соглашения о сотрудничестве с администрациями Ардатовского и Вознесенского районов Нижегородской области до 2027 года о развитии дополнительного профессионального образования, проведении профориентационных мероприятий для школьников и студентов с возможностью дальнейшего трудоустройства на выксунский завод ОМК;
- благовещенский завод ОМК организовал первые интерактивные квесты на производстве для старшеклассников, где школьники учились собирать продукцию и проверять её качество, осваивали азы 3D-моделирования.

- ОМК провела 17-ю Научно-практическую конференцию молодых специалистов, в которой приняли участие более 120 сотрудников компании и студентов профильных образовательных учреждений. Большая часть работ была посвящена теме улучшения производства, включая возможность применения аддитивных и ИТ-технологий, освоение инновационной продукции, проекты по роботизации, автоматизации и цифровизации. 24 автора лучших работ и докладов получили вознаграждение от 25 до 150 тысяч рублей, а их решения уже находят применение в реальном производстве.
- Завод ОМК в Белгороде проводит образовательную программу для абитуриентов, поступающих на инженерные специальности в Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова (БГТУ), которая предусматривает оплачиваемую стажировку для отработки практических навыков под наставничеством экспертов и выплату стипендий.
- ОМК поддержала первый фестиваль историко-культурного наследия вблизи города Чусовой «Калаповые сказы. Семейные традиции и этнография». Фестивальная программа познакомила гостей с традициями и бытом людей, которые осваивали исторические земли региона. В празднике участвовали казачьи сообщества из Перми, Лысьвы, Александровска и Чусового. Также организаторы программы возродили экскурсионный туристический маршрут по местам освоения чусовских земель. Компания выступила партнёром выставки «Новодевичий монастырь. Вехи истории», открывшейся в Государственном историческом музее в честь 500-летия одного из старейших монастырей России. При поддержке компании отреставрировали уникальные иконы и предметы церковного облачения, вошедшие в состав экспозиции.
- ОМК поддержала фестиваль современной музыки и осеннюю премьеру Нижегородского театра оперы и балета. Сотрудники выксунского завода ОМК смогли бесплатно посетить не только первую премьеру сезона, но и спектакли из программы театрального фестиваля «Болдинская осень» – «Онегин», «Пиковая дама», «Любовь д'Артаньяна», а также балеты «Лебединое озеро» и «Золотой петушок».
- ОМК поддержала организацию мастер-классов педагогов Школы-студии МХАТ для участников эстрадно-театральной студии социальной направленности «Все мы разные» средней школы № 9, в рамках которых 30 участников с пятого по десятый класс посетили 12 занятий.
- В целях развития инклюзивного образования ОМК осуществляет поддержку общественной организации родителей детей-инвалидов «Созвездие» и реализацию просветительских проектов по обратной инклюзии[1] в школах, таких как «Уроки доброты», квест «Доступный музей» и выставка «Инвалидность по-честному».
- При поддержке ОМК Центр реабилитации и коррекции детей с особыми возможностями здоровья «Цветное детство» города Чусовой обрёл новое собственное помещение. Специалисты центра осуществляют индивидуальное сопровождение 125 детей с расстройствами аутистического спектра и другими ментальными нарушениями. Каждый ребёнок имеет возможность бесплатно посетить четыре занятия в неделю у двух специалистов.
- В корпоративном университете компании стартовал цикл лекций по истории искусства «Работай как художник», преследующий цель дать возможность сотрудникам ОМК по-новому взглянуть на корпоративные компетенции – умение давать обратную связь, развитие системного мышления и ориентацию на результат – на примере творчества и жизни деятелей искусства.



[1] Обратная инклюзия – это концепция, при которой люди без инвалидности приходят в пространство тех, кто живёт с ней.

Национальные цели развития РФ



Комфортная и безопасная среда для жизни

- ОМК продолжает прорабатывать схемы распределения строящегося жилья и меры поддержки выксунцев, желающих приобрести новое жилье. Компания участвует в трёхстороннем соглашении о социально-экономическом развитии Выксы с правительством Нижегородской области и администрацией городского округа Выксы и планирует построить к 2030 году 5 тысяч квартир. В различных стадиях проработки и строительства со стороны компании находились до 200 тысяч кв. м. площадей.
- ОМК инвестирует средства в развитие комфортной городской среды Выксы и помогает округу участвовать в различных федеральных целевых программах. Компания приглашает лучших экспертов в урбанистике и архитектуре для помощи муниципалитету в подготовке проектов-заявок. ОМК профинансировала разработку проекта по строительству нового бульвара в историческом центре Выксы.
- ОМК профинансировала строительство нового здания детского сада в Выксе в размере 150 млн руб. В состав нового здания вошли музыкальный и спортивный залы, медицинский кабинет, а также кабинеты для дополнительных занятий.
- При поддержке ОМК в Выксе проведены капитальный ремонт и перестройка кампуса выксунского филиала Университета науки и технологий «МИСИС», вмещающего в себя общежитие на 88 мест, компьютеризированные классы и учебные аудитории. ОМК поддержала проведение работ

Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН



Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов



Укрепление средств осуществления и активизация глобального партнёрства в интересах устойчивого развития

по благоустройству территории Нижегородской ярмарки, которую ежегодно посещают до 500 тысяч человек.

- Волонтёры ОМК благоустроили уличное пространство Прохоровского центра развития и социализации ребёнка, создав площадку для прогулок и отдыха в Белгороде, а также установили на набережной реки Белой в городе Благовещенске три новых беседки со скамейками и урнами. Помимо этого, волонтёры ОМК в Выксе высадили цветы и кустарники на территории двух городских школ – № 3 и № 4.
- Компания завершила строительство гостиницы «Шухов», которая прошла аттестацию на категорию «три звезды». Гостиница в стиле Loft стала частью индустриально-туристического центра «Шухов-парк». Здание отеля оборудовано специальными номерами для людей с инвалидностью.
- На территории чусовского завода ОМК открыла вторую площадку индустриального стрит-арт-парка. Семь известных современных художников создали на стенах завода произведения искусства (муралы) общей площадью около 7 тысяч кв. м. на основе истории региона и предприятия. В планах компании – создание ещё несколько муралов на площади 4 тысяч кв. м. Индустриальный стрит-арт-парк наполняет пространство завода новыми смыслами, повышает значимость предприятия в глазах его сотрудников и гостей и знакомит их с современным искусством.



Национальные цели развития РФ

Комфортная и безопасная среда для жизни

Устойчивая и динамичная экономика

Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН

12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства



- За последние пять лет выксунский завод ОМК в 7,5 раз снизил забор воды с местного водохранилища и более чем на половину сократил её сброс: вода возвращается в производство благодаря развитию технологии локальных оборотных циклов.
- Компания успешно выполнила цели, установленные на 2024 год, по удельным выбросам и сбросам загрязняющих веществ и доле вовлечения отходов во вторичный оборот.
- В результате реализации инициатив по повышению эффективности вторичного использования отходов заводу ОМК в Выксе удалось вдвое увеличить объём переработки лома по сравнению с уровнем 2023 года.
- Волонтёры ОМК совместно с инспекторами комплекса охраняемых природных территорий (ООПТ) провели наблюдение за популяцией степных сурков-байбаков на заповедном участке «Лысые горы» в Государственном природном заповеднике «Белогорье» и выполнили мероприятия по сохранению среды обитания животных.

В 2022 году компания утвердила климатическую стратегию для завода ОМК в Выксе. В долгосрочной перспективе компания планирует сократить углеродный след продукции.

На среднесрочную перспективу до 2026 года ОМК приняла решение не превышать уровень 2022 года по интенсивности выбросов парниковых газов – 1 300 тыс. тонн CO_2-эквивалента в год при учёте запуска новых производственных участков.

Компания планирует расширить практику по установлению целевых показателей и реализации мер в области управления выбросами парниковых газов на другие активы ОМК.

Национальные цели развития РФ



Устойчивая и динамичная экономика

- 283 проекта некоммерческих организаций и корпоративных волонтёров получили поддержку ОМК в конкурсе «ОМК Партнёрство».
- ОМК запустила 7-ю ежегодную программу по развитию социального предпринимательства «Начни своё дело» в Выксе, Кулебаках, Альметьевске, Благовещенске, Чусовом и Новосинеглазовском. В 2024 году в рамках программы были поддержаны 97 проектов и созданы 118 рабочих мест. Благодаря программе в городах появляются новые услуги, которые повышают качество жизни жителей и способствуют развитию местной экономики. Также в 2024 году ОМК запустила новую номинацию – «Креативные индустрии», которая направлена на поддержку проектов в сферах искусства, дизайна и технологий. Эта инициатива не только стимулирует творческое мышление и инновации, но и вносит значительный вклад в экономику, создавая новые возможности для бизнеса и привлекая инвестиции в регион.
- На заводе ОМК в Выксе компания спроектировала и запустила в тестовом режиме функционал по автоматизированному найму рабочих в системе «Поток», что позволит сделать процесс подбора более простым и прозрачным, собрать в едином пространстве данные по всем кандидатам, оперативно получать аналитику по процессу и сократить трудозатраты по обработке данных на 30%.
- Завод ОМК в Выксе трудоустроил более 30 человек в компании малого социального бизнеса в рамках проекта «Практика аренды рабочих мест», обеспечив затраты компаний малого бизнеса по выплате заработной платы.
- Компания пересмотрела уровень дохода работников на всех своих предприятиях: средняя заработная плата выросла на 19% по сравнению с 2023 годом – до 103,3 тыс. руб., и достигла уровня средней заработной платы на промышленных предприятиях РФ. Также компания осуществила выплаты за непрерывный стаж работы для 26,2 тыс. сотрудников
- В ОМК продолжает работу проект «Зелёные коридоры», который помогает рабочим сменить профессию или попробовать себя в новой должности на своём заводе. В рамках проекта «Зелёные коридоры» каждый сотрудник выксунского завода с опытом работы более одного года может выбрать себе новое направление из имеющихся на заводе вакансий и пройти бесплатное обучение в корпоративном университете. В течение одного года действия проекта более трёх тысяч человек продвинулись по карьерной лестнице и увеличили свой доход, при этом половина из них прошла курсы повышения квалификации и получила новый разряд, а ещё 150 человек перешли на руководящие должности.
- При поддержке ОМК социальный предприниматель открыл в Благовещенске филиал центра речевого развития ребёнка «Диалог» и запустил новое направление – учебно-игровую комнату, в которой детей адаптируют к детскому саду и готовят к школе.
- Сотрудники заводов ОМК в Выксе, Челябинске, Чусовом и Благовещенске прошли профессиональную подготовку в «Школе гида» компании «Глазами инженера» и получили дипломы государственного образца, которые позволят им проводить собственные экскурсии по промышленным маршрутам.
- Благовещенский завод ОМК организовал первые инклюзивные экскурсии для детей и взрослых. По адаптированной программе промышленного туризма предприятие посетили две группы туристов с инвалидностью.
- Города Благовещенск и Выкса, градообразующими предприятиями которых являются заводы ОМК, стали городами-лидерами промышленного и креативного туризма в России по итогам первой Всероссийской премии «Туристические города».
- ОМК запустила программу промышленного туризма на заводе в Челябинске. Жители и гости столицы Южного Урала могут посетить завод с богатой историей и наукоёмким производством.

Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН



Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости достойной работе для всех



Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населённых пунктов



Укрепление средств осуществления и активизация глобального партнёрства в интересах устойчивого развития

Национальные цели развития РФ

Технологическое лидерство

Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы

- ОМК и инновационный центр «Сколково» запустили совместную акселерационную программу ОМК Tech Accelerator, нацеленную на поиск перспективных технологий у стартапов и действующего бизнеса и помощи им в запуске проектов на реальном производстве. Финалисты получили грантовую поддержку Фонда «Сколково» в размере до 7 млн руб.
- Цифровой сервис ОМК, с помощью которого сотрудники планируют рабочий график и управляют своим доходом, признали лучшим ИТ-проектом в номинации «Сотрудник и его среда» на национальной премии в области цифровизации «КулибИТ 2024». Сервис удовлетворяет потребности бизнеса и запрос сотрудников на удобную и прозрачную систему по управлению фондом рабочего времени. С запуском сервиса «Мои возможности» весь процесс организации сверхурочной работы или работы в выходной день для одного работника занимает до 10 минут, – раньше на это уходило более двух часов.
- ОМК поддерживает эффективность ремонтов оборудования с помощью ИТ-решений. В основных и вспомогательных цехах

Цели устойчивого развития (ЦУР) ООН

Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям

выксунского завода ОМК установлены сети передачи данных, внедрено новое программное обеспечение, оборудование завода снабжено NFC-метками и терминалами для считывания с них информации.

- ОМК как поставщик металлопродукции для топливно-энергетического комплекса и ведущий научный институт металлургии ЦНИИчермет им. И. П. Бардина совместно участвуют в программе научно-технического сотрудничества до 2028 года и разрабатывают новые виды продуктов и технологии для нефтегазовой отрасли.
- ОМК развивает профессионализм сотрудников с помощью цифровых помощников:
  - цифровой проект «Гид по компетенциям», работающий на внутреннем портале ОМК «Точка роста». Набор базовых компетенций для всех сотрудников включает инициативность, стремление к порядку, ориентацию на результат и ответственность. Сотрудники могут проанализировать слагаемые успешной и эффективной работы и узнать, с помощью каких инструментов лучше всего развивать знания и умения;
  - персонифицированный чат-бот «Наум» в мессенджере Telegram, который обучает тому, как правильно применять корпоративные компетенции в различных рабочих ситуациях. Достаточно уделять общению с ним 10–15 минут в день, а также выполнять задания, которые бот даёт для самостоятельной проработки и обсуждения с коллегами и руководителями.



Охрана окружающей среды 21

Потребление энергии и изменение климата 31

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Охрана окружающей среды

Национальные цели развития РФ

Комфортная и безопасная среда для жизни

Экологическое благополучие

Цели устойчивого развития ООН



Существенные темы

Охрана окружающей среды



>100%

статус выполнения установленных целевых значений по выбросам и сбросам загрязняющих веществ и вовлечению отходов в хозяйственный оборот

2,3 млрд руб.

инвестиции в охрану окружающей среды

93,1%

доля повторного использования и переработки отходов

42,3%

доля снижения выбросов в атмосферный воздух относительно 2022 года

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

GRI 3-3

Ключевые приоритеты группы ОМК в области охраны окружающей среды — эффективное использование всех видов ресурсов и снижение негативного воздействия на экологию.

Основные положения и принципы экологической безопасности, которыми руководствуется компания, содержатся в политике ОМК в области охраны окружающей среды.

Главные направления программы мероприятий по охране окружающей среды — минимизация негативного воздействия в регионах присутствия компании и развитие волонтёрского экологического движения. ОМК управляет вопросами охраны окружающей среды на всех уровнях организационной структуры. Компания включает специальные ключевые показатели эффективности в состав целей для подразделений и премирует сотрудников за их успешное выполнение.

Для подрядных организаций и поставщиков ОМК также устанавливает требования в области охраны окружающей среды, которые включает в условия договоров.

Сертификация в области охраны окружающей среды

Группа ОМК сертифицировала заводы в Выксе, Благовещенске, Белгороде, Чусовом и Челябинске на соответствие стандарту ISO 14001:2015 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению». Предприятия компании ежегодно проходят контрольные аудиты соответствия системы экологического менеджмента требованиям стандарта.

Волонтёрское экологическое движение

Одним из направлений деятельности ОМК в области охраны окружающей среды является экологическое просвещение населения и формирование осознанного отношения к природе. С 2022 года на базе ОМК функционирует волонтёрское экологическое движение, объединяющее сотрудников компании, жителей городов и посёлков, представителей администраций регионов присутствия группы ОМК и некоммерческих организаций. Компания предлагает эковолонтёрам возможность получить гранты ОМК на реализацию собственных проектов.

ОМК продолжает развивать экологическое волонтёрство

Среди направлений волонтёрских инициатив ОМК — развитие культуры осознанного потребления и вторичного использования отходов, благоустройство территорий и сохранение биоразнообразия, а также экологическое просвещение детей в детских садах и школах.
В 2024 году эковолонтёры ОМК приняли участие в создании образовательных экологических пространств в двух детских садах – в Чусовом и в Челябинске. Экологические пространства выполнены в виде многоярусных огородов, где дети смогут весь год изучать высаженные растения и учиться ухаживать за ними.
Также в отчётном году эковолонтёры ОМК:

- очистили водные объекты, их прибрежные зоны, территории лесов, парков и особо охраняемые природные территории (ООПТ);
- собрали и передали на утилизацию и обезвреживание более 2-х тонн бытовых отходов, 500 кг пластика и 150 кг батареек.

В 2024 году компания получила награду регионального конкурса «Лидер Пермского края» в номинации «Экология» за развитие экологического движения на чусовском заводе ОМК.

>2 тонн бытовых отходов

>500 кг пластика

150 кг батареек

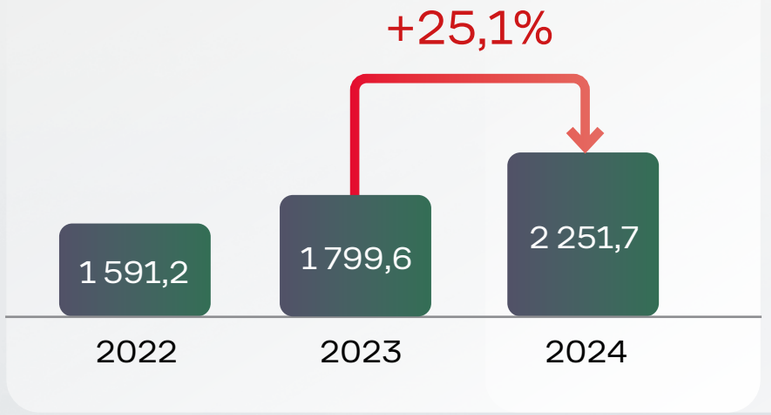
КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ 2024 ГОДА

В 2024 году компания выполнила установленные целевые показатели в области охраны окружающей среды за счёт модернизации и установки производственного и газоочистного оборудования, включая выполнение мероприятий по доведению фактической эффективности пылеулавливающего оборудования до проектных значений.

ВЫПОЛНЕНИЕ ЦЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В 2024 ГОДУ

Цель	План 2024	Факт 2024	Статус выполнения
Сохранение показателя удельных выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух на производство продукции на уровне 2022 года, кг/т	0,47	0,34	138%
Сохранение показателя удельных сбросов загрязняющих веществ в водные объекты на производство продукции на уровне 2022 года, кг/т	0,32	0,25	128%
Увеличение доли отходов, вовлечённых во вторичный оборот, %	93,0	93,1	100%

Инвестиции в охрану окружающей среды, млн руб.



2 251,7 млн руб.

компания инвестировала в охрану окружающей среды в 2024, что на 25,1% больше, чем в 2023 году

В отчётном году ОМК получила несколько наград за успехи в управлении охраной окружающей среды. Основные из них:

- диплом национального проекта Российской Федерации «Экологическое благополучие» за активное участие благовещенского завода ОМК во Всероссийской акции «БумБатл» по сбору макулатуры;
- диплом «Дни защиты от экологической опасности на территории ЧГО» заводу ОМК в Чусовом от главы администрации Чусовского городского округа;
- победа в ежегодном Всероссийском конкурсе лучших природоохранных практик «Надёжный партнёр — Экология» в номинации «Формирование комфортной городской среды среди крупных предприятий»;
- победа выксунского завода ОМК в XX Всероссийском конкурсе «Лидер природоохранной деятельности в России - 24» в номинации «Лучшая экологическая кампания по развитию и поддержке волонтёрских проектов в сфере экологии».

ОХРАНА АТМОСФЕРНОГО ВОЗДУХА

Сокращение загрязнения атмосферного воздуха — один из наиболее значимых экологических аспектов деятельности ОМК как компании металлургического сектора.

ОМК сокращает нагрузку на атмосферный воздух благодаря модернизации оборудования, введению в эксплуатацию новых и отладке существующих систем очистки отходящих газов.
В 2024 году для повышения эффективности охраны атмосферного воздуха компания:

- проанализировала работу газоочистных установок (ГОУ) и привела степень эффективности очистки ГОУ в соответствие с паспортными значениями и справочниками НДТ[1];
- выполнила отладку энерготехнологического режима работы дуговой сталеплавильной печи на литейно-прокатном комплексе выксунского завода[2].

GRI 305-7

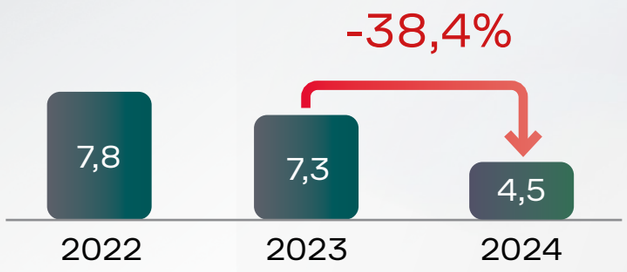
В 2024 году показатель суммарных выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух составил 4,5 тыс. тонн, что на 38,4% ниже, чем в предыдущем году, и на 42,3% ниже относительно 2022 года.

Снижение показателя в отчётном году связано с сокращением объёма производства и реализацией мероприятий по модернизации производственного и газоочистного оборудования.

Количество установок очистки газов, шт.



Суммарные выбросы в атмосферный воздух, тыс. тонн





[1] Наилучшие доступные технологии.

[2] Реализация указанной меры позволила снизить валовые выбросы в атмосферный воздух от дуговой сталеплавильной печи на 18%, выбросы оксида углерода — на 45%, а совместно с реализацией инициативы по устранению засора поступающего лома обеспечила на выксунском заводе ОМК возможность добиться сокращения выбросов взвешенных веществ (пыли) на 15%.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

Наибольший объём воды для производственных нужд компания забирает из поверхностных водных объектов. На конец отчётного периода производственные активы ОМК находились на территориях, не относящихся к регионам с дефицитом водных ресурсов.

GRI 303-1

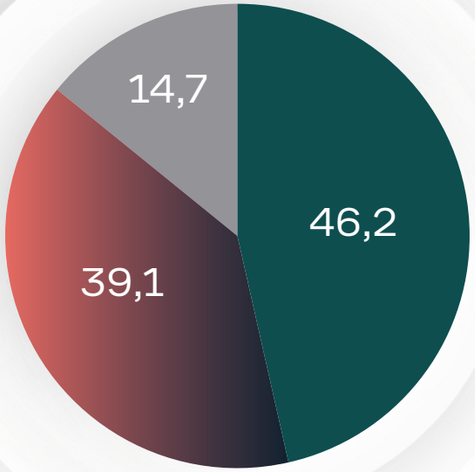
Для технологических процессов в металлургическом производстве требуется значительное количество воды. В целях охраны водных ресурсов ОМК принимает меры по снижению объёма забора воды и сброса сточных вод в природные водные объекты.

В отчётном году объём забора воды вырос на 38,5% по сравнению с предыдущим годом и составил 8 435 тыс. м^3.

Рост показателя связан с началом работы трубопрокатного цеха на заводе ОМК в Выксе и увеличением производительности стана 550 на чусовском заводе.

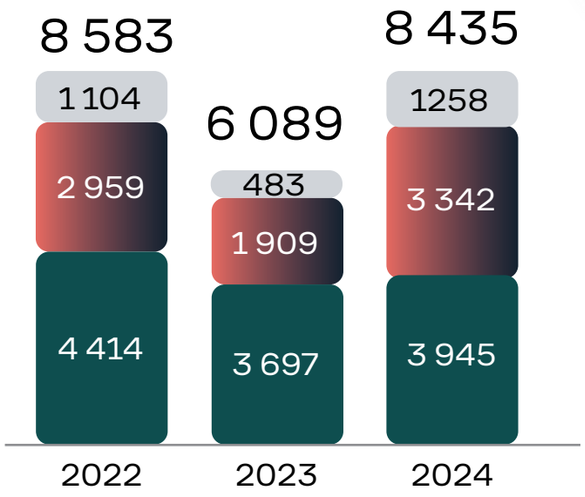
GRI 303-3

Структура водозабора по типам источников в 2024 году, %



GRI 303-3

Забор воды по типам источников, тыс. м^3



Подземные воды | Поверхностные воды | Другие[1]

[1] К категории «Другие» относится водозабор из муниципальных систем водоснабжения и сточные воды других организаций.

ОМК реализует мероприятия по защите водных объектов от загрязнения и сокращению потребления воды. Так, в 2024 году выксунский завод ОМК завершил организацию оборотного водоснабжения в трубопрокатном цехе.

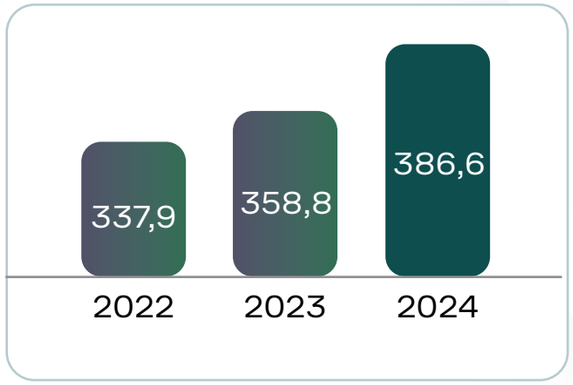
В отчётном году объём оборотного водоснабжения составил 386,6 млн м³, что на 7,7% больше, чем в 2023 году.

GRI 303-4

Предприятия компании отводят сточные воды в поверхностные водные объекты и центральные системы водоотведения. Для сохранения экосистем, принимающих водные объекты, заводы контролируют объём, физические параметры и концентрации загрязняющих веществ в сточных водах.

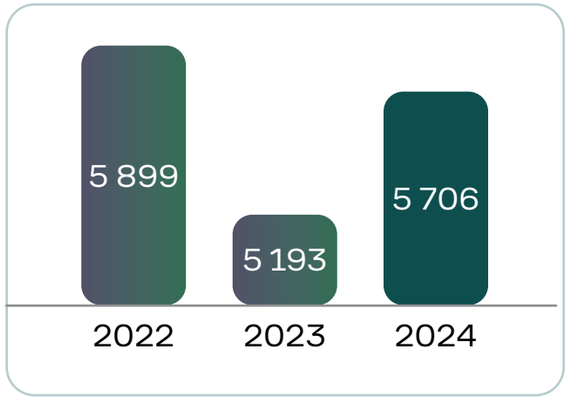
В 2024 году объём отводимого стока группы ОМК составил 5 706 тыс. м³, что на 9,9% больше уровня 2023 года. Повышение объёма стока произошло в результате увеличения производительности стана 550 на чусовском заводе ОМК.

Объём оборотного водоснабжения, млн м³



GRI 303-4

Водоотведение, тыс. м³





Волонтёры ОМК вносят вклад в поддержание экосистем водных объектов

Защита вод от загрязнения является традиционным направлением волонтёрского экологического движения группы ОМК.

В 2024 году волонтёры чусовского завода ОМК очистили от сорняков берега городского пруда в парке «Ермак», а со дна водоёма извлекли автомобильные покрышки и другой крупногабаритный мусор. Активисты также установили аэратор для насыщения воды кислородом и применили специальные биологические препараты «Биоил» и «Хлорелла», которые позволят запустить в пруду процесс ферментации иловых отложений для превращения их в кормовой ресурс для рыб и уток.

ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

GRI 306-1, GRI 306-2

Основные направления природоохранной деятельности ОМК в области управления отходами — увеличение доли утилизируемых отходов и минимизация их образования.

Компания внедряет в производство принципы экономики замкнутого цикла, где образующиеся отходы повторно используются в качестве сырья или побочного продукта.
Например, предприятия компании перерабатывают пластиковую изоляцию в заглушки для труб, а отходы упаковочного картона и канцелярской бумаги передают на вторичное использование.

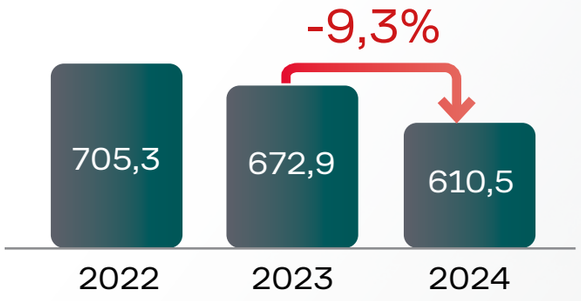
Обращение с отходами на предприятиях группы ОМК[1]



На выксунском заводе ОМК функционирует собственный объект размещения отходов, на котором компания проводит мониторинг состояния компонентов окружающей среды.

GRI 306-3

Общая масса образованных отходов, тыс. тонн



В 2024 году предприятия ОМК сократили образование отходов на 9,3% по сравнению с предыдущим годом – до 610,5 тыс. тонн. Такая динамика связана со снижением объёма производства в отчётном периоде.

[1] Согласно национальному законодательству, к категории I класса относятся чрезвычайно опасные отходы, II класса — высокоопасные отходы, III класса — умеренно опасные отходы, IV класса — малоопасные отходы, V класса — практически неопасные отходы.

[2] Компания обезвреживает смазочно-охлаждающую жидкость с использованием термической установки и имеет соответствующую лицензию на указанный вид обращения с отходами.

ВЫКСУНСКИЙ ЗАВОД ОМК УВЕЛИЧИЛ ОБЪЁМЫ ПЕРЕРАБОТКИ ЛОМА

В 2024 году выксунский завод ОМК ввёл на литейно-прокатном комплексе в работу новое оборудование для повышения эффективности переработки металлического лома. Так, перегружатель лома на гусеничном ходу позволяет экономить складские площади за счёт увеличения высоты складирования лома, экскаватор с навесными гидравлическими ножницами обрабатывает негабаритный лом, а фронтальный погрузчик с сепарационным модулем обеспечивает возможность эффективно отделять железо от сора и собирать лом по фракциям.

В рамках инициативы по повышению объёма переработки лома выксунский завод продолжил закупку металлического лома с низким содержанием сора. В результате в 2024 году заводу в Выксе удалось вдвое увеличить переработку лома.

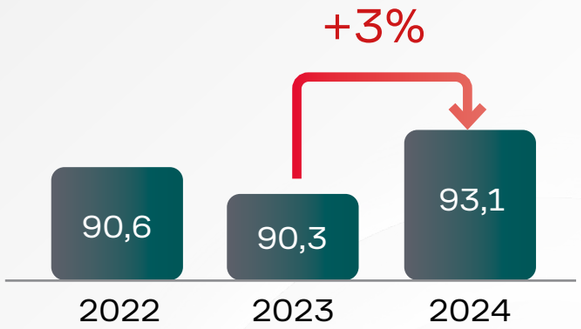
GRI 306-4, GRI 306-5

Обращение с отходами, тыс. тонн

Показатель	2022	2023	2024[2]
Повторно использовано:	**2 423,1**	**2 091,4**	**1 890,3**
в том числе переведено в побочные продукты:	648,1	477,4	100,2
в том числе утилизировано[3]:	1 775,0	1 614,0	1 790,1
из них собственными силами	592,0	743,4	745,9
Обезврежено:	**68,0**	**62,6**	**48,8**
в том числе собственными силами	26,9	19,5	19,9
Размещено:	**66,6**	**65,4**	**42,4**

GRI 306-4

Повторное использование и переработка отходов[1], %



Доля повторного использования и переработки отходов на предприятиях ОМК в 2024 году составила 93,1%, превысив показатель 2023 года на 3%.



[1] Доля повторного использования и переработки отходов рассчитывается как разница между 100% образованных отходов в отчётном году и значением, полученным по формуле: суммарный объём размещённых отходов в отчётном году * 100% / суммарный объём образованных отходов в отчётном году.

[2] В 2024 году компания утилизировала ранее накопленные отходы чусовского завода, в связи с этим сумма значений за отчётный год по обращению с отходами превышает значение количества образованных отходов за отчётный год.

[3] Компания относит к утилизации такие операции по обращению с отходами, как вторичное использование отходов в собственном производстве и передача сторонним организациям для последующего использования.

РЕКУЛЬТИВАЦИЯ НАРУШЕННЫХ ЗЕМЕЛЬ И СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ

GRI 304-1, GRI 304-2

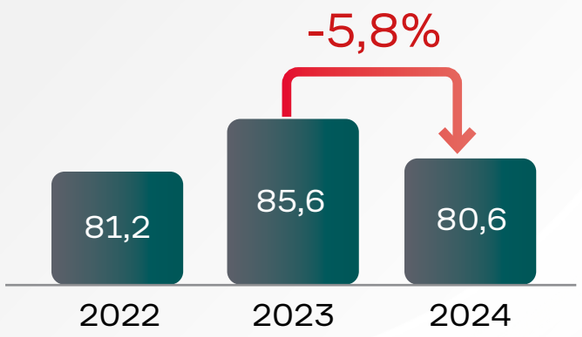
Группа ОМК стремится минимизировать воздействие на земельные ресурсы и биоразнообразие территорий при строительстве новых производств и эксплуатации объектов размещения отходов. После завершения строительства компания восстанавливает и благоустраивает нарушенные земли.

Производственные площадки группы ОМК расположены вне особо охраняемых природных территорий (ООПТ). ООПТ не пересекаются с зонами влияния деятельности компании.

В отчётном году показатель площади нарушенных земель снизился на 5,8% по сравнению с уровнем 2023 года.

GRI 304-3

Площадь нарушенных земель, га



GRI 304-1, GRI 304-3

В 2024 году победители грантовых конкурсов и эковолонтёры ОМК реализовали ряд проектов в области восстановления нарушенных земель и сохранения биоразнообразия.

Активисты ОМК восстанавливают нарушенные земли в регионе присутствия компании

В 2024 году участники волонтёрского экологического движения ОМК провели экологическую акцию на территории заброшенного карьера в Хохловском сельском поселении в Белгородской области. Активисты укрепили склон песчаного карьера специальной сеткой и высадили семена эспарцета – многолетнего растения, которое защищает почву от разрушения и улучшает её структуру.

Волонтёры ОМК приняли участие в сохранении биологического разнообразия на особо охраняемой природной территории

В отчётном году волонтёры ОМК приняли участие в инициативе по сохранению видового разнообразия в государственном заповеднике «Белогорье». Активисты ОМК совместно с инспекторами ООПТ провели наблюдение за популяцией степных сурков — байбаков на заповедном участке «Лысые горы», а также скосили траву и пробурили искусственные норы для расселения животных. Это помогло защитить сурков от хищников и повысить численность их популяции. Повторные наблюдения за животными на исследуемом участке подтвердили увеличение их количества.

Экологический проект волонтёров белгородского завода «ОМК Энергомаш» получил поддержку грантового конкурса «ОМК Партнёрство» и помог сохранить природный баланс на особо охраняемой территории.

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Охрана окружающей среды

- Реализовать план мероприятий по снижению выбросов на «ОМК Трубодетали» и снизить на 20% валовой выброс загрязняющих веществ в воздух на заводе ОМК в рамках реализации национального проекта «Чистый воздух» в Челябинске.
- Выполнить поэтапный перевод сточных вод в централизованную систему канализации и исключить сброс стоков в поверхностный водный объект (реку Разумную) на заводе ОМК в Белгороде.
- Реализовать инвестиционный проект по строительству отстойника для сбора промышленных ливневых стоков на выксунском заводе ОМК, модернизировать систему водоотведения на «ОМК Стальной путь».

Экологическое волонтёрство

- Продолжить развитие волонтёрского экологического движения ОМК.



Потребление энергии и изменение климата

Национальные цели развития РФ

Устойчивая и динамичная экономика

Существенные темы

Охрана окружающей среды



104,9 ТДж

суммарное сокращение общего потребления энергии

0,7%

доля сокращения валовых выбросов парниковых газов

ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭНЕРГИИ

Подход к управлению

ОМК считает необходимым рационально использовать ресурсы и минимизировать затраты на обеспечение производства энергией. Для этого компания выстраивает и совершенствует систему управления потреблением энергии и энергоэффективностью.

Эффективное управление позволяет ОМК сокращать выбросы парниковых газов и уменьшать негативное воздействие на климат.

ОМК устанавливает цели в области энергосбережения и планирует мероприятия по их достижению, включая внедрение энергосберегающих технологий. Высшее руководство ОМК участвует в управлении энергопотреблением в рамках единого корпоративного процесса постановки целей и знакомится с результатами работы компании в области энергоэффективности.

Подход к оценке эффективности мероприятий в области управления потреблением энергии

	Предмет оценки	Процедура	Методика и оцениваемые показатели
1.	Операционные мероприятия в составе программ энергосбережения[1]	Технические аудиты и аудиты системы энергетического менеджмента	Фактические замеры параметров энергопотребления и расчётные методы
2.	Общая энергоэффективность предприятий[2]	Регулярный мониторинг потребления энергии в рамках операционной деятельности	Динамика удельных показателей потребления энергии
3.	Инвестиционные проекты	Разработка проекта с учётом энергоэффективных решений и постинвестиционный мониторинг	Требования технической политики и методика оценки инвестиционных проектов

Выксунский завод ОМК поддерживает и развивает систему энергетического менеджмента. В 2024 году выксунский завод ОМК прошёл сертификацию системы энергетического менеджмента на соответствие требованиям международного стандарта ISO 50001:2018.

Аудит провели независимые эксперты компании DQS. Также система энергетического менеджмента завода сертифицирована на соответствие стандарту ГОСТ Р ИСО 50001–2012 «Система энергетического менеджмента».

Чтобы следить за прогрессом в управлении потреблением энергии, компания проводит оценку мероприятий по энергоэффективности.

[1] Могут включать мероприятия по оптимизации и автоматизации процессов.

[2] Помимо непосредственной реализации мероприятий в составе программ энергосбережения.

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТЧЁТНОГО ПЕРИОДА

В 2024 году компания успешно реализовала основные цели в области потребления энергии и управления энергоэффективностью.

Выполнение ключевых целей в области управления энергоэффективностью в 2024 году

Цель	Результаты в 2024 году
Снизить себестоимость энергоресурсов	Всего сэкономлено 112,4 млн руб. или 6,32 руб. при закупке 1 ГДж энергии
Выполнить норматив удельного расхода энергии при производстве единицы продукции, равный 3,22 ГДж/т для выксунского завода (2,41 ГДж/т на предприятии в Выксе и 0,81 ГДж/т на предприятии в Альметьевске)	Норматив выполнен. Удельный расход энергии составил 3,17 ГДж/т для выксунского завода (2,36 ГДж/т на предприятии в Выксе и 0,81 ГДж/т на предприятии в Альметьевске)
Достичь цели по экономии энергии в рамках программ энергосбережения, равной 29,4 млн руб.	Установленные количественные цели экономии энергии выполнены в полном объёме. Экономия составила 70,8 млн руб.
Поддерживать высокую степень надёжности энергосистем в условиях санкций, обеспечивая возможность импортозамещения	Проведена оценка возможностей по применению аналогов оборудования от альтернативных поставщиков, а также по восстановлению, ремонту вышедшего из строя оборудования

В 2024 году показатель общего потребления энергии ОМК увеличился на 0,5% по сравнению с уровнем 2023 года. Рост показателя произошёл в результате ввода в эксплуатацию нового трубопрокатного цеха на выксунском заводе ОМК, что привело к увеличению потребления энергии в отчётном году на 1,89% относительно 2023 года.
Показатель удельного потребления энергии на тонну произведённой продукции в целом по выксунскому заводу ОМК снизился на 0,9% по сравнению с предыдущим отчётным периодом, при этом на предприятии в Выксе увеличился – на 3,0%. Это связано со снижением объёма производства на 3,5%, запуском трубопрокатного цеха и нового стана ТЭСА 114–245 в трубоэлектросварочном цехе № 5 дивизиона нефтегазопроводных труб и увеличением доли выпуска более энергоёмкого сортамента продукции в отчётном году. Рост в отчётном периоде удельных показателей энергии на большинстве машиностроительных предприятий ОМК также вызван снижением объёмов производства[3].

GRI 302-1

Общее потребление энергии, ТДж

Показатель	2022	2023	2024
Топливо	10 797	10 797	10 909
Электроэнергия	6 308	6 364	6 333
Тепло на отопление	0,23	0,21	0,22
Всего	17 106	17 161	17 242

GRI 302-3

Удельный показатель потребления энергии на металлургических предприятиях[1], ГДж на тонну произведённой продукции

Показатель	2022	2023	2024
Выкса	2,19	2,29[2]	2,36
Альметьевск	1,18	0,91	0,81
Всего	3,37	3,20	3,17

[1] К металлургическим предприятиям компании относятся выксунский завод ОМК и его филиал в Альметьевске.

[2] Данные представлены с учётом проведения пусконаладочных работ в новом трубопрокатном цехе (ТПЦ) завода ОМК в Выксе. Без учёта влияния от проведения работ в ТПЦ значение показателя составит 2,25 ГДж/т.

[3] При относительно меньшем изменении объёма потребления энергии, используемого в знаменателе при расчёте удельного показателя.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Компания использует современные энергоэффективные решения, превентивно обеспечивая низкий уровень потребления энергии. Техническая политика ОМК устанавливает требования на закупку оборудования высокого класса энергоэффективности, внедряет энергоэффективные решения на действующих предприятиях и применяет их на всех своих новых объектах.

В качестве энергоэффективных решений ОМК использует:

- светодиодное освещение с возможностью позонного отключения освещения;
- газолучистые системы отопления производственных объектов на основе использования инфракрасного излучения, позволяющие сократить расходы на энергопотребление и эксплуатацию отопительного оборудования;
- огнеупорные материалы на топливоиспользующих агрегатах, которые обладают минимальной степенью аккумуляции тепла и обеспечивают минимизацию тепловых потерь;
- решения по проектированию и строительству зданий и сооружений высокого класса энергоэффективности, а также по применению в административно-бытовых помещениях и цехах кондиционеров с классом энергоэффективности не ниже А, а в серверных и аппаратных помещениях – не ниже А+;
- технологию рекуперативного нагрева воздуха горения на печах и применение горелок с выбросами при режиме горения, не превышающих норм концентраций оксидов азота в продуктах горения и позволяющих экономить более 10% топлива в технологическом процессе нагрева заготовок и изделий;
- метод оптимизации энерготехнологических режимов работы энергоёмких агрегатов.

GRI 302-3

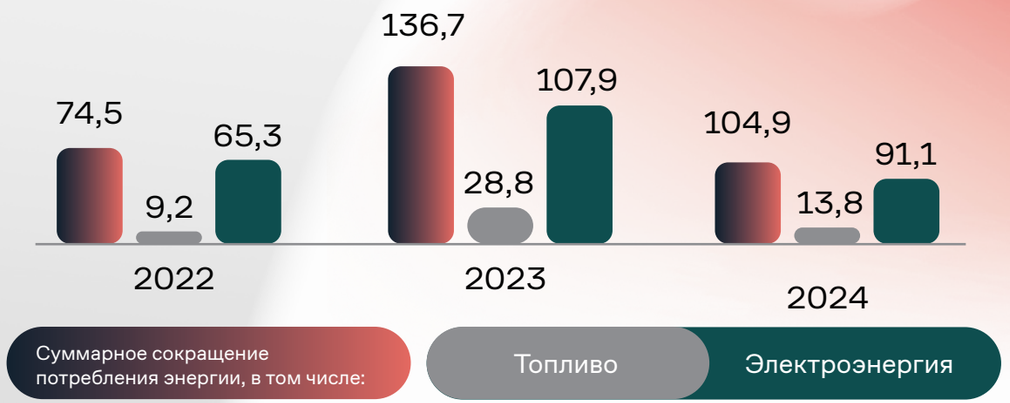
Удельный показатель потребления энергии на машиностроительных предприятиях компании, ГДж на тонну/шт. произведённой продукции

Показатель	Единицы измерения	2022	2023	2024
Челябинск	ГДж/т	23,8	25,3	49,8[1]
Благовещенск	ГДж/шт.	9,7	12,3	20,1[2]
Чусовой	ГДж/т	10,8	15,0	18,9[3]
Белгород	ГДж/т	17,8	21,7	20,5

Сокращение количества потребляемой энергии достигается за счёт реализации мероприятий ежегодной программы энергосбережения и экономии потребления электроэнергии в результате снижения удельных норм расхода на объектах внешней энергетики. Одновременное увеличение в 2024 году общего потребления энергии связано с запуском в эксплуатацию нового трубопрокатного цеха на выксунском заводе ОМК.

GRI 302-4

Сокращение энергопотребления[4], ТДж



[1] Показатель удельного потребления энергии в 2024 году вырос в 2 раза по сравнению с 2023 годом, что связано со снижением объёма готовой продукции также в 2 раза. При этом суммарное потребление энергии, выражаемое в ГДж, осталось практически неизменным (отклонение составило 2%), так как в объёме потреблённой энергии основную долю – 86% – занимает природный газ, который в 2024 году остался на уровне 2023 года.

[2] Увеличение показателя удельного потребления энергии в 2024 году по сравнению с 2023 годом произошло в результате снижения объёма производства (при сохранении высокой доли энергоёмкости продукции, выпускаемой поштучно).

[3] Увеличение показателя удельного потребления энергии в 2024 году по сравнению с 2023 годом связано с проведением пусконаладочных работ на новом прокатном стане «320» и его запуском в промышленную эксплуатацию, а также освоением на нём видов продукции – в период с июня по декабрь 2024 года. Кроме того, увеличение удельного показателя связано со снижением объёма производства прокатного производства в целом.

[4] В 2024 году в результате выполнения программы энергосбережения компания сократила потребление энергии на 63,4 ТДж, в результате экономии электроэнергии от мероприятий за счёт снижения удельных норм расхода на объектах внешней энергетики – на 41,5 ТДж (совокупный объём экономии энергопотребления составил 104,9 ТДж).

ИЗМЕНЕНИЕ КЛИМАТА

В своей производственной деятельности ОМК опирается на стратегию социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года и выражает приверженность цели устойчивого развития ООН № 13 о принятии срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями.

Климатическая стратегия

В 2022 году компания утвердила климатическую стратегию для завода ОМК в Выксе. Её основная цель – содействовать борьбе с изменением климата через совершенствование технологических, организационных и управленческих решений. При разработке стратегии компания рассмотрела вопросы управления выбросами парниковых газов в среднесрочной 2022–2026 годы и долгосрочной перспективе до 2050 года, основываясь на разработанных ранее мерах по противодействию изменению климата.

В долгосрочной перспективе компания планирует сократить углеродный след продукции[1] выксунского завода ОМК. Для достижения указанных значений компания планирует рассмотреть возможность покупки электроэнергии с низким углеродным следом и голубого или зелёного водорода для производства стали после появления соответствующей водородной инфраструктуры.

На среднесрочную перспективу до 2026 года ОМК приняла решение не превышать уровень 2022 года по интенсивности валовых прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов на выксунском заводе – 1300 тыс. тонн CO_2-эквивалента в год при учёте запуска новых производственных участков[2] и максимальной загрузке производства[3]. Компания планирует реализацию указанного решения за счёт сокращения углеродоёмкости производственных процессов, выполнения мероприятий ежегодной программы по энергосбережению и повышению энергетической эффективности завода ОМК в Выксе и поддержания доли металлолома в шихте не менее 80%. На этот период компания также установила ключевой показатель эффективности (КПЭ) по ежегодному сокращению валовых прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов не менее чем на 0,2%. Указанные цели также выступают в качестве краткосрочных целей, которые компания достигает ежегодно.



[1] В частности, по таким видам продукции, как железнодорожные колеса, трубы большого диаметра, бесшовные трубы, прокат МКС-5000.

[2] Запуск трубопрокатного цеха и выход на проектную мощность трубоэлектросварочного цеха (ТЭСЦ-1).

[3] 1,55 млн тонн жидкой стали в год.

Компания планирует расширить практику по установлению целевых показателей и реализации мер в области управления выбросами парниковых газов на другие активы ОМК.

Для борьбы с изменением климата компания реализует комплекс мер, в том числе включённых в дорожную карту мероприятий по реализации климатической стратегии выксунского завода ОМК.

ОМК взаимодействует с заинтересованными сторонами по вопросам изменения климата и учитывает их мнение при реализации климатической стратегии и снижении климатических рисков. Компания повышает степень вовлечённости и осведомлённости своих сотрудников по вопросам борьбы с изменением климата за счёт работы экологического волонтёрского движения.

Мероприятия компании по борьбе с изменением климата и реализации климатической стратегии выксунского завода ОМК в среднесрочной перспективе[1]

Реализуемые ежегодно

1. Выполнение программы по энергосбережению и повышению энергоэффективности на 2022–2026 гг. и мониторинг показателей энергоэффективности
2. Выполнение требований стандарта ISO 50001
3. Количественная оценка выбросов парниковых газов и идентификация и оценка климатических рисков
4. Поддержание доли металлолома в шихте литейно-прокатного комплекса на уровне не менее 80%[2]
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Планируемые к выполнению в 2025 году

Разработка стратегических направлений по управлению климатическими рисками, включая:

- участие в разработке и внедрение бенчмаркинга выбросов парниковых газов для компаний и предприятий чёрной металлургии;
- проработку перспективных направлений сокращения выбросов парниковых газов на период 2026–2028 годов.

Эковолонтёры компании принимают участие в проектах по благоустройству территорий, предусматривающих посадку деревьев. Реализация таких проектов позволяет компании вносить вклад в экологическое благополучие регионов присутствия.

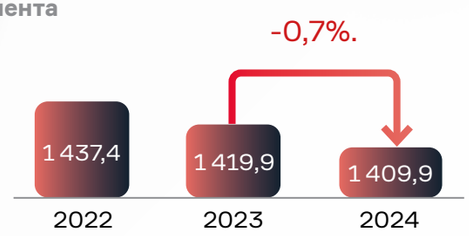
КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТЧЁТНОГО ПЕРИОДА

В 2024 году выксунскому заводу ОМК удалось достичь ежегодного КПЭ по сокращению валовых выбросов парниковых газов на 0,2%, что связано с реализацией мероприятий ежегодной программы по энергосбережению и повышению энергетической эффективности завода ОМК в Выксе и поддержанию доли металлолома в шихте не менее 80%, а также снижением объёмов производства.

В целом по компании ОМК показатель суммарных валовых выбросов прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов снизился на 0,7% по сравнению с предыдущим отчётным периодом.

GRI 305-1, GRI 305-2

Результаты в целом по ОМК. Суммарные выбросы прямых и косвенных энергетических выбросов парниковых газов[3], тыс. тонн CO_2– эквивалента



[1] В дорожную карту по реализации климатической стратегии выксунского завода ОМК включены мероприятия № 3 и № 5, реализуемые ежегодно, и все мероприятия, планируемые к выполнению в 2025 году.

[2] Процесс использования металлолома предполагает меньший объём выбросов ПГ в сравнении с процессами добычи руды и получения первичных окатышей или агломерата, так как выбросы ПГ в основном производятся при транспортировке металлолома на производственные предприятия.

[3] По данным Информационно-технического справочника по наилучшим доступным технологиям ИТС 26–2022 «Производство чугуна, стали и ферросплавов».

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Повышение энергоэффективности

- Осуществить проектирование и строительство собственных газопоршневых электростанций на выксунском и чусовском заводах ОМК для выработки электрической энергии мощностью 24 МВт и 4,3 МВт соответственно.
- Применять наилучшие доступные технологии при выборе решений по энергообеспечению на вновь строящихся объектах.
- Реконструировать систему теплоснабжения на выксунском заводе ОМК.

Борьба с изменением климата

- Выполнить цели, установленные в рамках климатической стратегии выксунского завода ОМК в соответствии с дорожной картой, и достичь КПЭ по ежегодному сокращению валовых выбросов парниковых газов не менее чем на 0,2% (с момента утверждения климатической стратегии в 2022 году).



Наши сотрудники 39

Охрана труда и промышленная безопасность 61

Поддержка и развитие местных сообществ 70

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Наши сотрудники

Национальные цели развития РФ

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности
- Комфортная и безопасная среда для жизни
- Устойчивая и динамичная экономика

Цели устойчивого развития ООН



Существенные темы

- Персонал



36 993 человек
списочная численность сотрудников ОМК на конец года

2,38 млрд руб.
инвестиции в социальную поддержку персонала

100%
сотрудников имеют полис добровольного медицинского страхования

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ

GRI 3–3

ОМК ответственно подходит к профессиональному развитию и благополучию своих сотрудников и совершенствует систему управления персоналом.

За вопросы, связанные с кадрами, в ОМК отвечает дирекция по управлению персоналом. Дирекция активно и эффективно занимается наймом, адаптацией и корпоративным обучением персонала. Кроме того, она оценивает производительность, развивает компетенции команды и управление карьерой, повышает вовлечённость, управляет фондом оплаты труда, разрабатывает организационную структуру и, наконец, реализует и расширяет социальные программы.

В фокусе особого внимания дирекции по управлению персоналом:

- обеспечение действующего производства квалифицированными кадрами и их вовлечение в инвестиционные проекты;
- трансформация системы адаптации новых сотрудников;
- развитие бренда работодателя;
- разработка и внедрение цифровых HR-сервисов.

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА

GRI 2–7, GRI 405–1

На конец 2024 года списочная численность персонала увеличилась на 6% ввиду развития производства и реализации инвестиционных проектов, составив 36 993 человек.

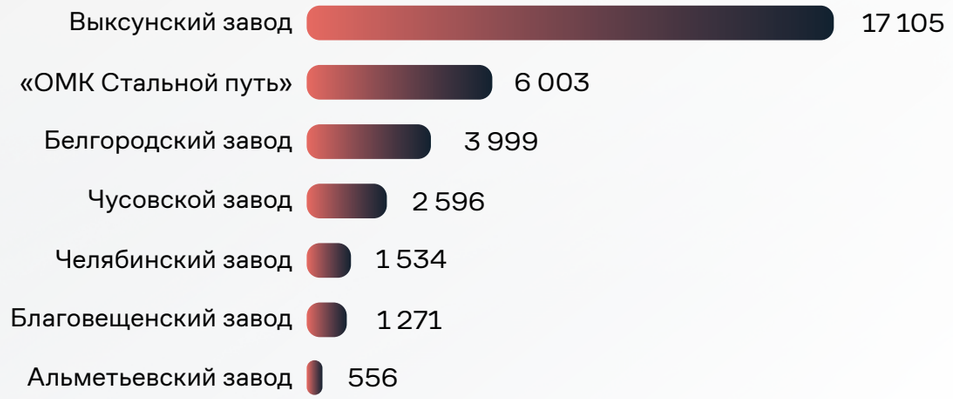
В состав ОМК входят шесть металлургических и машиностроительных предприятий, сервисная и торговая сети. Самое крупное предприятие ОМК – выксунский завод, на его долю приходится 46% численности персонала.

В силу специфики металлургической промышленности сотрудники, занятые на производстве и представляющие рабочие специальности, составляют 69% от списочной численности персонала на конец 2024 года.

Преобладание тяжелых условий труда определяет гендерный состав работников компании. При этом ОМК активно поддерживает женщин и создает все условия для их профессионального роста: 33,8% составила доля женщин от общего количества сотрудников и 19,7% среди руководителей.

GRI 2-7

Структура персонала ОМК по основным бизнес-единицам в 2024 году, чел.



GRI 2-7, GRI 405-1

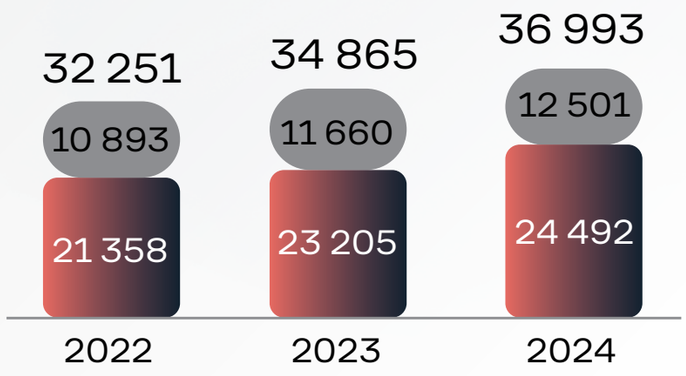
Структура персонала в разбивке по категориям и полу на конец года, чел.



Большинство персонала ОМК — сотрудники в возрасте от 31 года до 50 лет, их доля в 2024 году составила 60,1%.
Средний возраст работников – 42 года.
Кроме того, в ОМК работает 2 450 пенсионеров.

GRI 2-7, GRI 405-1

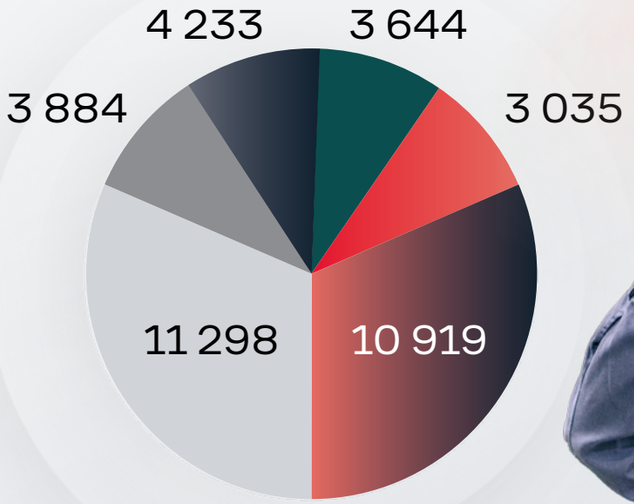
Списочная численность сотрудников в разбивке по полу на конец года, чел.



Мужчины Женщины

GRI 405-1

Структура персонала в разбивке по возрасту на конец года, чел.



до 25 лет (включительно)
от 26 до 30 лет
от 31 до 40 лет
от 41 до 50 лет
от 51 до 55 лет
старше 55 лет



ПОДБОР И АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ

GRI 401-1

ОМК продолжает внедрять и развивать передовые технологии поиска и найма персонала, соблюдая нормы трудового законодательства РФ и обеспечивая равные возможности для всех соискателей.

В 2024 году ОМК внедрила изменения в правила подбора персонала, настроила метрики эффективности процесса, а также продолжила развивать цифровой сервис «Поток» для подбора кандидатов на вакансии линейных специалистов и менеджеров.

В 2024 году на работу было принято 2 328 молодых специалистов в возрасте до 25 лет, из них 238 окончили учебные заведения в отчётном году.

Для закрытия потребностей в найме ОМК также оптимизирует действующие инструменты подбора персонала. Так, в 2024 году реферальная программа «Приведи друга» стала одним из наиболее эффективных инструментов привлечения новых сотрудников.

>2,5 тыс.
кандидатов присоединились к ОМК благодаря реферальной программе

В пилотном режиме реферальная программа была расширена на внешнюю аудиторию – теперь получить выплату 7 000 руб. за рекомендацию кандидата на выксунский завод ОМК может любой желающий. Также были настроены ежеквартальный мониторинг эффективности источников и анализ стоимости закрытия вакансий – это позволило компании оперативно видеть тренды, делать управленческие выводы и принимать решения для реализации бизнес-задач.

Результаты работы цифрового сервиса «Поток»

Цифровой сервис «Поток» для подбора кандидатов на вакансии линейных специалистов и менеджеров доказал свою эффективность в 2024 году – через него прошли **>90% закрытых вакансий группы**.

На базе системы были созданы брендированные шаблоны предложений для кандидатов, сформированы форматы аналитических отчётов и была запущена настройка информационной панели для отслеживания факта подбора и воронок кандидатов в режиме реального времени.

Также в отчётном году на выксунском заводе ОМК в системе «Поток» был спроектирован и запущен в тестовом режиме функционал по автоматизированному найму рабочих. Масштабирование проекта на другие бизнес-единицы и группы запланировано в 2025 году.

В качестве меры, направленной на улучшение качества найма, в 2024 году был внедрен **ознакомительный курс** по правилам подбора персонала и использованию системы «Поток» для руководителей и HR-специалистов **с охватом >650 человек**.

Система позволила компании сделать процесс подбора персонала более простым и прозрачным, собрать в едином пространстве данные по всем кандидатам, оперативно получать аналитику по процессу, а также **сократить трудозатраты по обработке данных кандидатов на 30%**.

В отчётном году ОМК продолжила продвижение бренда работодателя в регионах присутствия и на онлайн-платформах:

- на сайте hh.ru была обновлена страница компании и созданы брендированные шаблоны вакансий под разные целевые аудитории;
- в объявлениях о вакансиях появились видео о вакансиях;
- обновлён карьерный сайт компании;
- создан телеграм-канал «Карьера в ОМК».

В 2024 году компания активно вкладывала ресурсы в продвижение бренда работодателя в населённых пунктах, расположенных близ г. Выкса:

- открыт офис подбора персонала в рабочем посёлке Ардатов;
- продолжилась работа офиса по подбору персонала в г. Муром.

Количество сотрудников, привлечённых из числа жителей населённых пунктов Муром, Навашино, Ардатов, Кулебаки и Вознесенское, выросло на 31% по сравнению с 2023 годом и составило 960 человек, в том числе за счёт предлагаемых социальных льгот и доплат на проезд.

>250 сотрудников

охват обучения руководителей и участников процесса адаптации новых работников в 2024 году в рамках повышения качества адаптации

В 2024 году ОМК применяла и альтернативные способы комплектации персонала, в том числе через привлечение сотрудников на работу вахтовым методом. Это позволило нанять 216 человек, что на 69% больше предыдущего отчётного периода.

В 2024 году найм персонала с внешнего рынка по всем бизнес-единицам ОМК составил более 8 000 человек. В связи с нарастающими объёмами найма приоритет отдавался трансформации системы адаптации новых работников: был проведён аудит процесса с помощью опросов работников, интервью руководителей и HR-специалистов, проанализированы внутренние документы и результаты внешних исследований.

На основании полученных данных была разработана целевая модель системы адаптации новых работников, выделены ключевые роли и определены следующие метрики оценки:

- приживаемость;
- удовлетворённость участников процесса;
- вовлечённость.

3,5 тыс. чел.

Число сотрудников, трудоустроенных на выксунский завод ОМК в условиях дефицита рынка труда

293 чел.

Темпы найма в среднем в Выксе

384 чел.

Максимальный месячный показатель темпа найма в Выксе

В 2024 году были внедрены следующие корпоративные практики в рамках процесса адаптации новых сотрудников:

- Автоматизированные уведомления руководителям о выходе новых сотрудников
- Рассылка приветственных писем и сообщений кандидатам в день трудоустройства
- Выдача приветственных корпоративных наборов новым сотрудникам
- Сопровождение новых работников специалистами по адаптации в формате регулярных личных встреч и звонков в течение первых трёх месяцев работы

Взаимодействие с учебными заведениями

В 2024 году выксунский завод ОМК продолжил активное сотрудничество с профильными учебными образовательными организациями.

РЕАЛИЗАЦИЯ СОВМЕСТНЫХ ПРОЕКТОВ С УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ В 2024 ГОДУ

Проект	Результаты
Сотрудниками предприятия сформирована новая модель патронажа специальностей Выксунского металлургического колледжа им. А. А. Козерадского, позволяющая настраивать и отслеживать эффективность программ федерального проекта «Профессионалитет»	В рамках патронажа проведено более 100 мероприятий со студентами Выксунского металлургического колледжа Заключено 45 целевых договоров
На базе Выксунского металлургического колледжа им. А. А. Козерадского создан Учебно-производственный комплекс металлообработки для изготовления несложных видов изделий силами студентов под реальные потребности производства, – проект курируют эксперты выксунского завода ОМК	15 студентов вовлечены в процесс производства
Разработана математическая модель потребности в сотрудниках возрастом до 25 лет, позволяющая спрогнозировать необходимость в привлечении студентов иногородних учебных заведений	Апробация модели в рамках работы выксунского завода ОМК
Реализованы мероприятия по профориентации в рамках федерального проекта «Билет в будущее»	150 человек – общая численность участников
Внедрены корпоративные инструменты в программы подготовки студентов (альтернатива экскурсиям) Разработаны следующие курсы: • «Производственные системы. Опыт выксунского завода»; • «Оказание первой помощи».	Охват курсов составил 32 студента МИСИС и МГТУ им. Баумана
Реализован проект «Дуальное обучение» по подготовке опережающего кадрового резерва для дирекции по ремонтам	10 студентов направления подготовки «Технологические машины и оборудование» переведены на инженерные позиции спустя два года после старта обучения
Организованы масштабные профориентационные мероприятия: • «Не душная наука»; • «Дневник отличника»; • «Профландия». Также компания приняла участие в городском фестивале «Парад профессий» в Благовещенске и Выксе	Участие в профориентационных мероприятиях приняли более 1700 человек
Разработана новая концепция научно-практической конференции как часть регулярной системной работы с научной молодёжью ОМК	ОМК продолжает привлекать иногородних студентов к участию в корпоративных мероприятиях предприятий
Разработана дорожная карта профориентации проекта «Школьный патронаж», включающая мероприятия для школьников г. Выксы и г. Навашино	Участие в разработке приняли руководители подразделений и амбассадоры ОМК
Проведена пилотная профориентационная лагерная смена в ДООЦ «Костёр» с включением в программу образовательных мероприятий	Реализовано 32 обучающих мероприятия, по итогам которых были представлены 12 детских проектов по улучшению города Участие в профориентационной смене приняли 260 детей
Реализация проекта ProГУЛ совместно с Фондом «ОМК-Участие». Цель проекта – создание системы единого образовательного пространства с эффективно используемыми культурными, социальными и промышленными ресурсами городского округа г. Выкса	52% школьников отметили, что проект помогает в выборе будущего обучения и специальности
Выделение грантов для сотрудников на обучение в профильных высших учебных заведениях	Гранты получили более 115 сотрудников предприятия

РАБОТА СО СТУДЕНТАМИ И ВЫПУСКНИКАМИ

В целях поддержания и повышения уровня образования в 2024 году в школах г. Выксы:

- проведены:
  - «Педагогический практикум» — обучение учителей новым методикам преподавания;
  - «Клуб директоров» — повышение управленческих компетенций;
  - «Грантовый конкурс» — реализация проектов по созданию условий, обеспечивающих повышение уровня образования, а также дополнительная мотивация педагогов.
- созданы и запущены «Инженерные классы ОМК»:
  - в четырёх школах городского округа г. Выксы проведены ремонтные работы и оснащены учебным оборудованием классы под брендом ОМК;
  - разработаны учебные программы, в рамках которых планируется увеличение часов урочной и внеурочной деятельности по предметам физико-математического цикла. Поэтапный переход запланирован с 1 квартала 2025 до 2027 года.
- размещены 10 уличных баннеров «Спасибо, Учитель!» с фотографиями учителей, показавших высокие профессиональные результаты;
- создан образовательный сайт «VYKSAEDU.RU» — единое образовательное пространство для школьников, студентов, педагогов, родителей;
- для укомплектования школ педагогами совместно с Управлением образования реализуется проект заключения целевых договоров со студентами педагогических ВУЗов. В 2024 году было заключено два договора с выплатой стипендии от ОМК;
- продолжается разработка стратегии развития выксунского завода ОМК и Выксунского филиала НИТУ «МИСИС» на 2025–2030 годы с учётом развития производства ОМК до 2030 года.

Строительство детского технопарка «Кванториум»

В г. Выкса на территории индустриально-туристического центра «Шухов-парк» продолжается строительство детского образовательного технопарка «Кванториум», открытие которого запланировано в 2025 году.

Образовательные программы в области науки и техники будут включать металлургическую специализацию. В технопарке каждый год смогут бесплатно заниматься до 800 детей.

Концепция технопарка подразумевает пять образовательных площадок для изучения: робототехники, нано- и биотехнологий, энергетики, машиностроения и информационных технологий. Учебные программы будут дополнены образовательными блоками в области металлургии. Также помимо учебных аудиторий в «Кванториуме» будут устроены коворкинг, хай-тек мастерская и шахматная гостиная.

В 2024 году на площадке креативного пространства Ex Libris успешно прошло обучение в пилотной студии Технопарка – Медиаквантум, в котором приняли участие 16 школьников в возрасте 15 лет.

РАЗВИТИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ СРЕДИ МОЛОДЁЖИ

В рамках продвижения бренда работодателя ОМК среди молодёжи в 2024 году были реализованы следующие мероприятия.

1. Запущен карьерный телеграм-канал «Карьера в ОМК» с отдельной рубрикой, посвящённой началу карьеры в компании для студентов и выпускников образовательных учреждений.
2. Компания впервые приняла участие в международном кейс-чемпионате «CASE-IN» в качестве участника и генерального партнёра. В рамках чемпионата команда экспертов выксунского завода ОМК разработала конкурсный кейс. А в корпоративную команду вошли 12 молодых специалистов ОМК.
3. В целях популяризации металлургических профессий ОМК впервые приняла участие во всероссийском конкурсе для школьников и студентов «Распаковка профессий» в специальной номинации «Сила металла». Специалисты ОМК предложили перечень производственных профессий, о которых участники конкурса снимали видеоролики. 20 участников конкурса были отмечены корпоративными подарками.
4. Открыта аудитория в корпоративном брендинге в МГТУ им. Н.Э. Баумана в Москве.
5. Разработан единый макет презентации для учащихся образовательных заведений СПО[1] и ВПО[2] о карьерных возможностях в компании.



[1] Среднее профессиональное образование
[2] Высшее профессиональное образование

РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

В 2024 году в Москве был проведён первый молодёжный форум «Поколение», в котором приняли участие 163 молодых специалиста со всех бизнес-единиц компании.
Главным итогом форума стала трансформация молодёжного движения ОМК в «Сообщество Активной Молодежи» («САМи»). Сегодня «САМи» — это 400 молодых и активных работников ОМК.

ЦЕЛИ СООБЩЕСТВА

ЦЕЛЬ 1

Создание условий для профессионального роста, реализации творческого потенциала и формирования корпоративных ценностей у молодых работников компании



ЦЕЛЬ 2

Вовлечение молодёжи в решение стратегически важных задач для производств ОМК, направленных на привлечение и удержание молодых специалистов в компании

Направления деятельности

- Амбассадорский трек
- Волонтёрский трек
- Спортивный трек
- Студенческий трек
- Событийный трек

72 МЕРОПРИЯТИЯ

различной направленности с охватом >2 тыс. человек провели активисты «САМи» в 2024 году

34 КОМАНДЫ

приняли участие в киберспортивном турнире ОМК в 2024 году, который был проведён по инициативе участников молодёжного движения. На турнире продемонстрировали свои умения 200 киберспортсменов

УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА

GRI 401-1

ОМК создаёт благоприятные условия труда и принимает различные меры по удержанию высококвалифицированных кадров.

Например, у офисных сотрудников есть возможность удалённого и гибридного формата работы.
В 2024 году ОМК включила показатели текучести кадров в персональные цели руководителей, что позволило усилить солидарную ответственность членов управленческой команды и достичь заданных параметров по удержанию персонала по итогам года.

ОМК активно следит за уровнем удовлетворённости и вовлечённости своих сотрудников. Компания проводит регулярные исследования и обсуждения удовлетворённости работой в ОМК как в формате фокус-групп, так и в формате открытых мероприятий с участием топ-менеджмента для всех сотрудников. Это даёт возможность компании оперативно получать обратную связь от сотрудников и решать возникающие проблемы с учётом их мнения и предложений.

Добровольная текучесть персонала в 2024 году в целом по компании составила 11,51%, что на 2,08 п.п. ниже показателя 2023 года. Снижения удалось достичь за счёт комплекса мероприятий по удержанию персонала и создания комфортных условий труда. В отчётном году 26,2 тыс. сотрудников компании получили выплату за стаж.

ВОВЛЕЧЁННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

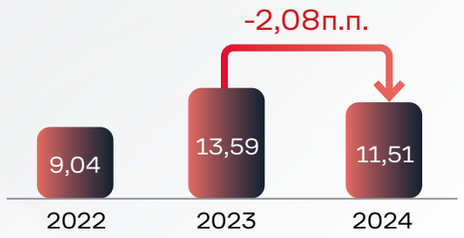
Уровень вовлечённости сотрудников по итогам 2024 года составил 64%, увеличившись на 3 п.п. по сравнению с 2023 годом.

По итогам опроса вовлечённости сотрудников в 2023 году были выявлены ключевые зоны для развития внутрикорпоративной среды:

- интенсивность труда;
- прозрачность системы оплаты труда.



GRI 401-1
Коэффициент добровольной текучести кадров



Уровень вовлечённости сотрудников, %



Уровень удовлетворённости работой в ОМК, %



ПРИНЯТЫЕ МЕРЫ ПО ИТОГАМ ВЫЯВЛЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ЗОН ДЛЯ РАЗВИТИЯ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ

Ключевые зоны

Интенсивность труда

По итогам опроса, проведённого в 2024 году, фактор «интенсивность труда» не выделяется как значимо проблемный

Принятые меры

- Проводится регулярный замер интенсивности труда с помощью опросов и анализа производительности труда
- Увеличена мощность подбора персонала, используются новые источники подбора (поддержка гендерного равенства, фокус на кандидатах «серебряного возраста», вахтовый метод работы)
- Развивается бренд работодателя
- Улучшены условия участия в реферальной программе «Приведи друга»
- Совершенствуется институт наставничества

Прозрачность оплаты труда

Исследования, проведённые в 2024 году, показали, что сотрудники отметили эффективность мероприятий, направленных на повышение прозрачности системы оплаты труда

- Внедрена новая система оплаты труда
- Запущен сервис «Мои возможности», позволяющий в режиме реального времени отслеживать свой доход
- Произведена выплата за выслугу лет
- Проводятся регулярные информационные встречи с коллективами с участием руководителей дирекций по управлению персоналом



РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

GRI 405-1, GRI 406-1

ОМК не допускает проявлений любых форм дискриминации и обеспечивает равные возможности для всех своих сотрудников в соответствии с применяемым законодательством и внутренними политиками.

В рамках программы по развитию инклюзивной рабочей среды ОМК трудоустраивает людей с инвалидностью. К концу 2024 года число таких сотрудников достигло 418 человек, что на 16% больше по сравнению с прошедшим годом.



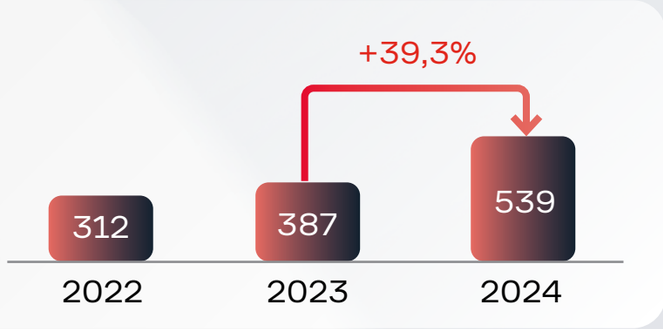
РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

GRI 404-2

ОМК предлагает сотрудникам различные инструменты для развития профессиональных и социальных навыков: возможности корпоративного университета, института производственного наставничества, а также профессионального обучения.

В 2024 году инвестиции в обучение сотрудников компании составили 539 млн рублей, это на 39% больше по сравнению с 2023 годом. Рост инвестиций обусловлен реализацией трёх новых длительных (1 год и более) программ развития кадрового резерва и высокопотенциальных сотрудников, направленных на обеспечение кадровой защищённости компании.

Инвестиции в обучение сотрудников, млн руб.



Корпоративный университет

Корпоративный университет ОМК продолжает реализацию образовательных программ, направленных на развитие ключевых компетенций сотрудников, способствующих достижению стратегических целей компании и повышению конкурентоспособности бизнеса.

Университет играет важную роль в развитии сотрудников ОМК на протяжении всей карьеры в компании, начиная с адаптации при приёме на работу и формирования необходимых компетенций для конкретной роли. Корпоративный университет ОМК не только помогает освоить профессию и развить необходимые компетенции, но и создаёт возможности для карьерного роста, участия в конкурсах и научных конференциях, а также поддерживает необходимый уровень экспертизы производственной команды, подготавливая внутренний кадровый резерв по всей группе ОМК. Это способствует личностному и профессиональному развитию каждого работника.

Для обеспечения доступности знаний и навыков для сотрудников ОМК предусмотрены разнообразные форматы обучения. Так, в 2024 году были разработаны 24 новых электронных курса и запущена новая образовательная онлайн-программа «Управление временем» (1 863 участника). Помимо этого, запущенная в 2023 году программа развития финансовой грамотности сотрудников «Финансовое со-знание» в отчётном году стала лауреатом премии «СМАРТ пирамида – 2024» в номинации «Лучшая программа онлайн-обучения». На конец 2024 года программа насчитывала 3 881 участника.

В рамках развития среды, стимулирующей сотрудников к профессиональному росту и высоким результатам, и формирования привлекательной корпоративной культуры в 2024 году был проведён цикл из девяти образовательных лекций «Культурный код» (8 116 участников), а также корпоративный «Месяц знаний» с привлечением внешних и внутренних спикеров (более 6 000 участников). В 2025 году запланировано продолжение этих проектов с акцентом на новую модель корпоративных компетенций.

Сотрудники ОМК также могут пройти внешнее обучение. Количество доступных программ развития непрерывно растёт.

В 2024 году в компании продолжилось внедрение стандартов работы руководителя, направленных на формирование единого понимания технологии эффективного управления людьми, процессами, системами, личными навыками и умениями. Выбор тем стандартов обоснован анализом результатов исследования вовлечённости сотрудников в 2023 году.

Обучение кадрового резерва

Для формирования кадрового потенциала в ОМК в рамках системы «Лидеропровод» продолжается реализация программы поэтапного карьерного роста и развития руководителей на всех уровнях. В 2024 году 386 кадровых резервистов успешно завершили обучение по программе.

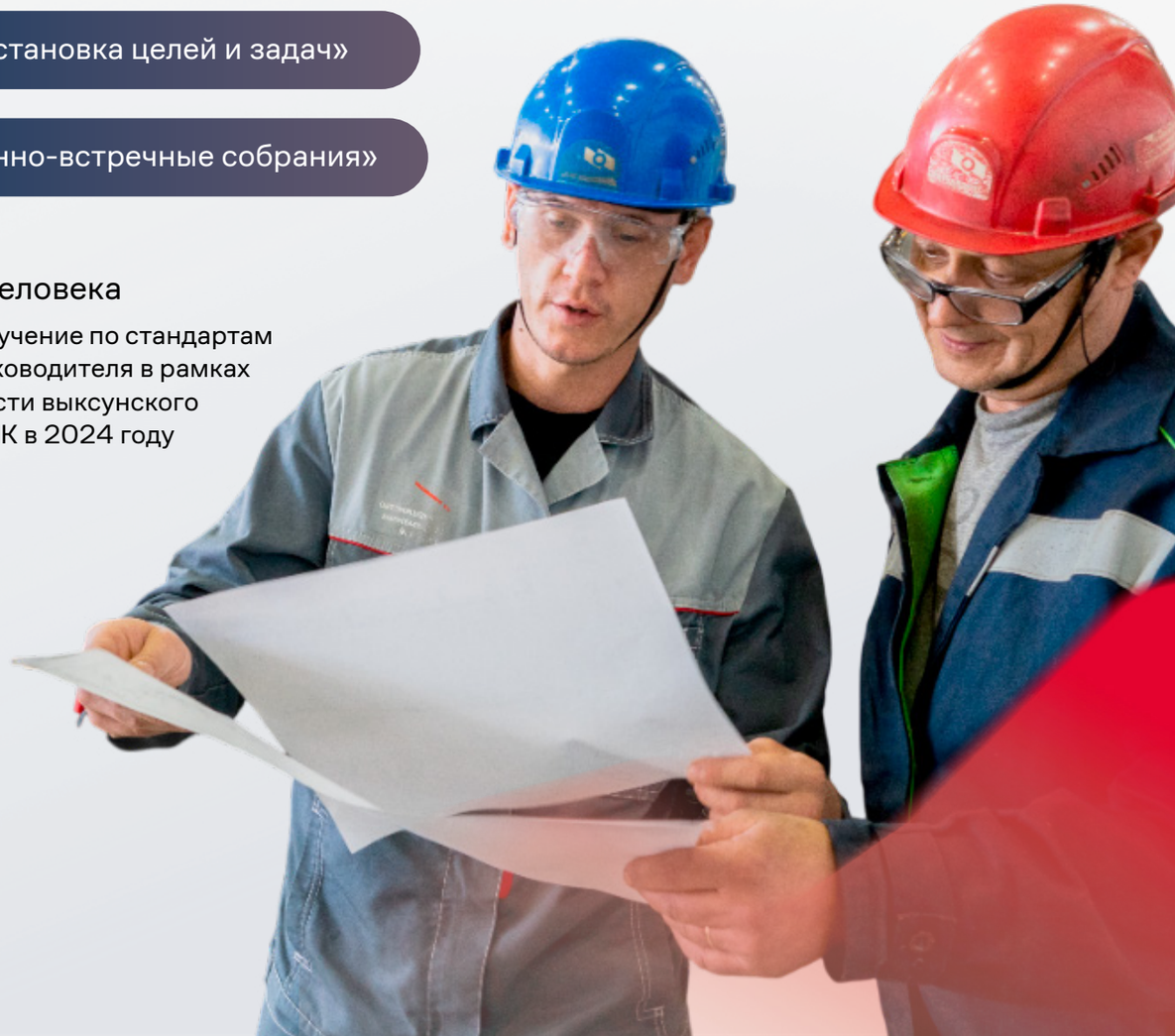
Также в отчётном году был модифицирован формат проведения корпоративной образовательной программы по подготовке кадров для производства «Источник лидерства». Теперь в нём предусмотрена совместная работа начальников цехов и кандидатов на эту позицию, что позволяет улучшить коммуникацию сотрудников двух карьерных уровней и сформировать общий для производственной вертикали уровень компетенций. Программа «Источник лидерства» получила гран-при в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения» премии «СМАРТ пирамида – 2024».

Сформированы три практики по стандартам

- «Обратная связь»
- «Постановка целей и задач»
- «Сменно-встречные собрания»

343 человека

прошли обучение по стандартам работы руководителя в рамках деятельности выксунского завода ОМК в 2024 году



В целях развития культуры безопасности в компании на регулярной основе проводятся соответствующие обучающие мероприятия. В отчётном году были разработаны и запущены пять образовательных программ, обучение по которым ведут специально подготовленные функциональные тренеры. Для поддержания непрерывного обучения в 2024 году было подготовлено девять новых тренеров.

Для эффективной передачи накопленного профессионального опыта в ОМК развивается институт внутренних преподавателей и тренеров. Разработана схема групповой оценки кандидатов на роль преподавателей профессионального обучения.

Для развития сообщества преподавателей и тренеров в компании:

- создан раздел на портале «Точка роста»;
- действует внутренний телеграм-канал для обмена опытом;
- проведена корпоративная конференция (более 50 участников).

Развитие института производственного наставничества

В 2024 году продолжилась работа по развитию института производственного наставничества, который напрямую связан с эффективностью труда. Работа наставников помогает новым сотрудникам быстрее адаптироваться и выходить на следующий уровень компетенций. В отчётном периоде:

- внедрена система отбора, подготовки, мотивации, мониторинга и контроля производственного наставничества. На базе дивизиона нефтегазопроводных труб проведено обучение и сформирован список из 520 наставников;
- увеличены доплаты за наставничество и введена дополнительная выплата «Эффективное наставничество»;
- в рамках признания достижений преподавательской деятельности корпоративными, муниципальными и региональными благодарственными письмами награждены 57 сотрудников выксунского завода ОМК;
- проведено исследование потенциала сотрудников «серебряного возраста». Цель – удержание персонала возрастом 60+ с высокой экспертизой и работающих пенсионеров для развития производственного наставничества, в том числе в новой должности «мастер производственного обучения». Сформировано ценностное предложение для потенциальных кандидатов.

Профессиональное обучение

ОМК ведёт активную работу по повышению качества профессионального обучения рабочих, применяя в подготовке современные методы и гибкие подходы:

- разработка модульных программ;
- активное использование учебно-тренировочных полигонов с целью качественной и безопасной отработки практических навыков;
- внедрение лабораторно-практического формата освоения материала, который позволяет проводить комплексную оценку полученных знаний.

Ключевые факторы, влияющие на уровень квалифицированности сотрудников:

- Своевременная явка на обучение
- Динамика изменения профиля (внешние/внутренние требования)
- Своевременная организация обучения
- Эффективность полученного обучения



В отчётном году в компании были сформированы правила движения сотрудников рабочих профессий по разрядам при приёме, обучении и переводе на разряд. А также организован центр консультационной поддержки для сотрудников по вопросам движения по квалификационным разрядам в профессии.

В 2024 году продолжилась реализация комплексной программы развития функций планирования и управления надёжностью у мастеров дирекции по ремонтам. Цель программы – помочь сотрудникам освоить и интегрировать в рабочие процессы современные инструменты управления надёжностью оборудования. В отчётном году в программе принял участие 291 человек, также в проработку программы были вовлечены руководители дирекции по ремонтам.

В отчётном году в корпоративном университете на базе лабораторий «Мехатроника», «Электропривод», «Практика сервисного обслуживания» и «АСУ ТП[1]» были организованы обучающие мероприятия для 238 человек. Обучение проводилось силами корпоративного университета без привлечения внешних подрядчиков. Потенциальный эффект составил 16,8 млн рублей.

Корпоративный конкурс «Профессионал-2024»

ОМК наградила победителей одного из крупнейших конкурсов рабочих профессий «Профессионал-2024», который компания проводит с учётом международной системы оценок среди своего многотысячного коллектива один раз в два года и который является одним из крупнейших соревнований среди представителей рабочих профессий в России.

В конкурсе приняли участие 1 200 сотрудников ОМК из шести регионов России и сети вагоноремонтных депо со всей страны, а также студенты Выксунского металлургического колледжа им. А. А. Козерадского, которые наравне с опытными мастерами демонстрировали свой профессионализм.

В 16 номинациях определили лучших специалистов рабочих профессий (электромонтёров, газорезчиков, крановщиков и др.), а также наставников. В финал вышли 197 человек, в том числе 4 студента. Призёрами стали 62 человека.

Помимо особых благодарностей за профессиональное мастерство и вклад в развитие компании победителям вручили денежное вознаграждение. Общий призовой фонд составил более 6 млн рублей.

85%

нормативное значение[2] квалифицированности в 2024 году

90%

фактическое[3] значение квалифицированности в 2024 году, что говорит о достаточно высоком уровне оперативного управления процессом обучения



[1] Автоматизированная система управления технологическим процессом.
[2] Нормативное значение квалифицированности устанавливается с учётом движения персонала (текучесть кадров, комплектование новых производств), а также исходя из необходимого количества квалификаций и срока их последовательного освоения (в первоочередном порядке – критичные квалификации).
[3] Фактическое значение квалифицированности обеспечивается за счёт оперативного управления временем обучения / проверки знаний, исключением избыточных требований к назначению квалификаций и обеспечением процесса обучения современными адаптивными для целевых аудиторий форматами.

МОТИВАЦИЯ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

GRI 202-1

Материальное стимулирование сотрудников

В 2024 году новая система оплаты труда рабочих была распространена на альметьевский и чусовской заводы ОМК. Ранее в 2023 году система была внедрена на выксунском заводе.

Для поддержания конкурентоспособности заработной платы в отчётном году был проведён пересмотр уровня дохода работников на всех предприятиях компании. Средняя заработная плата сотрудников ОМК в 2024 году выросла на 19% – до 103,3 тысячи рублей. Она находится на уровне средней заработной платы промышленных предприятий РФ.

Помимо этого, в 2024 году была внедрена выплата за стаж работы с целью удержания и повышения вовлечённости персонала. Выплата коснулась 26 200 сотрудников компании.

GRI 401-2, GRI 403-6

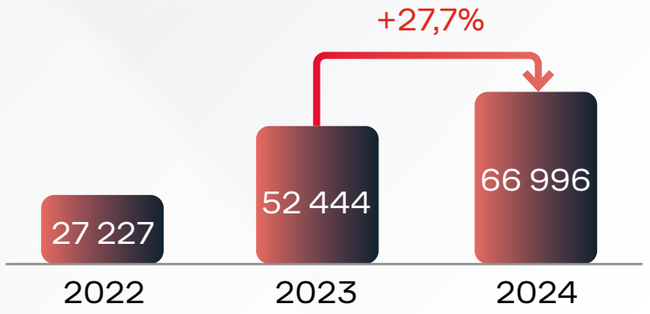
Программы нематериальной мотивации

Благополучие сотрудников компании является основой социальной политики ОМК. В 2024 году продолжилась работа по унификации корпоративного социального пакета сотрудников компании с целью укрепления единого бренда работодателя и соответствия социальным ожиданиям работников.

Среднемесячная заработная плата сотрудников в 2024 году, тыс. руб.



Фактические затраты на социальные программы в год на одного работника[1], руб.



[1] Сверх обязательных по закону.

2,38 млрд руб.

инвестиции в социальную поддержку сотрудников в 2024 году

66 996 руб.

составили фактические затраты на социальные программы на одного работника в 2024 году, увеличившись на 27,7%



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА ОМК

Описание и результаты 2024 года

Льгота на питание

- В целях сохранения здоровья и трудоспособности каждого работника для всех предприятий ОМК действуют единые правила по предоставлению льготы на питание.
- Льгота позволяет получить бесплатное питание в виде обеда по предварительному заказу, либо компенсацию стоимости комплексного обеда.
- С 1 июля 2024 года для всех сотрудников компании введена дотация на питание в период однодневных командировок.

Медицинское обслуживание

Добровольным медицинским страхованием обеспечено 100% персонала для получения медицинской помощи в лечебно-профилактических учреждениях, онлайн-услуг психологической поддержки. Члены семей сотрудников могут воспользоваться услугами на особых условиях.

611,2 млн руб.

Расходы на медицинское обеспечение в 2024 году.

Санаторное оздоровление

1 769 сотрудников

воспользовались программой санаторного оздоровления в 2024 году.

Льгота на проезд

Корпоративная доставка к месту работы и месту жительства организована для сотрудников выксунского, челябинского, благовещенского и чусовского заводов ОМК, проживающих в удалённых районах от предприятий.

Жилищная программа

Строительство современного и комфортного жилья в Выксе и благоустройство территории застройки.

440 квартир

ОМК планирует построить для сотрудников выксунского завода до конца 2026 года.

Физкультура и спорт

- Компания ежегодно организует комплекс мероприятий для приобщения сотрудников к активному и здоровому образу жизни.
- Для занятий физкультурой и спортом ОМК арендует спортивные площадки в городах присутствия, организует корпоративные спартакиады.
- На предприятиях ОМК созданы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.



В рамках поддержки семей сотрудников в 2024 году:

~25 000

детей сотрудников получили корпоративные новогодние подарки

Для 2 335

детей сотрудников организованы отдых и оздоровление

2 093

сотрудника-родителя получили материальную помощь, в том числе выплаты при рождении ребёнка, многодетным семьям, одиноким родителям и семьям, воспитывающим детей-инвалидов

В рамках программы поощрения работников наградами разного уровня в 2024 году отмечены:

1 300 человек

в рамках профессиональных праздников День металлурга и День машиностроителя

~670 человек

в рамках Дня железнодорожника, Дня автомобилиста, других праздников и юбилеев подразделений и работников

293 сотрудника

удостоены наградами корпоративной Премии им. Ивана и Андрея Баташёвых

Программа дополнительной социальной поддержки

С 4-го квартала 2024 года на выксунском заводе ОМК стартовала годовая программа дополнительной социальной поддержки «ТПЦ - Бонус» в формате гибкой системы корпоративных льгот и компенсаций «Кафетерий льгот» для работников трубопрокатного цеха.

~1,6 тыс. человек

участвуют в программе

Традиционные корпоративные акции поддержки сотрудников компании в 2024 году

Садовая ярмарка «Дачный сезон» среди сотрудников, работающих в Выксе.

В рамках акции сотрудники получили подарочный купон на покупку садовых товаров и инвентаря номиналом 1000 рублей.

7 773 участников акции

Акция «Забота объединяет», направленная на поддержку многодетных семей, одиноких родителей и семей, воспитывающих детей-инвалидов.

Каждому ребёнку были вручены корпоративные подарочные сертификаты на покупку детских товаров.

1 139 сотрудников

и 2 385 детей охватила акция

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

GRI 2-30

Деятельность профсоюзных организаций

ОМК поддерживает право сотрудников на свободу объединений. На белгородском заводе ОМК действует Совет трудового коллектива со стопроцентным охватом коллектива. Профсоюзы и добровольные объединения, созданные на предприятиях ОМК, оказывают поддержку сотрудникам, защищают права и интересы трудящихся.

>52% работников

состоят в профсоюзных организациях предприятий ОМК

Коллективные договоры

Коллективные договоры действуют на всех производственных предприятиях компании и распространяются на 100% сотрудников. Договоры не содержат условий, ограничивающих права сотрудников или снижающих уровень гарантий для сотрудников по сравнению с нормами трудового права.

Коллективные договоры устанавливают правила по оплате труда, время работы и отдыха, перечень льгот и гарантий, нормы и правила по охране труда, направления по работе с молодёжью и другие права и гарантии сотрудников.

ОМК соблюдает трудовое законодательство и соответствующие отраслевые тарифные соглашения.

Советы ветеранов

Для сотрудников ОМК, находящихся на заслуженном отдыхе, действуют Советы ветеранов. Так пенсионеры ОМК могут поддерживать связь с коллегами, быть в курсе корпоративных новостей и принимать участие в мероприятиях.

>15 тыс. человек

Общая численность Советов ветеранов ОМК по итогам 2024 года.



ЗАЩИТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1

ОМК выступает за безоговорочное соблюдение прав своих работников, следуя требованиям международного стандарта социальной ответственности SA8000. В корпоративной конституции изложены этические нормы и обязательства по соблюдению прав человека.

В ОМК функционирует горячая линия, которая принимает сообщения о нарушениях и направляет их на рассмотрение в комитет по этике, в состав которого входят два члена Совета директоров.

ОМК соблюдает трудовое законодательство, гарантируя, что трудовые договоры с работниками не содержат условий, ограничивающих их права. При возникновении трудовых споров действует процедура их разрешения через комиссии по трудовым спорам (КТС) в каждой бизнес-единице ОМК, а при необходимости через суд.

Трудовые споры в компании делятся на четыре категории:

01 работники против компании[1]

02 компания против работников

03 компания в интересах работников

04 споры компании с регулятором

В отчётном периоде работники инициировали 15 трудовых споров (7 судебных исков и 8 обращений в комиссию по трудовым спорам) – минимальное количество за последние пять лет. Компания не выходила с требованиями против работников (ноль исходящих исков).

Интересы работников компания отстояла в 11 исках – работники обратились в СФР[2] о назначении досрочной пенсии, но получили отказ. Компания участвовала в разбирательствах в качестве третьего лица и помогла работникам в назначении пенсии.

22 ОБРАЩЕНИЯ

по вопросам корпоративной этики рассмотрел комитет по этике за 2024 год

Большинство обращений, как и в предыдущие периоды, были связаны с некорректной обратной связью, предоставляемой подчинённым со стороны руководителей. Если факты, изложенные в обращении, подтверждались, комитет принимал соответствующие меры к нарушителям, назначал наставников и контрольный срок для устранения нарушений.

ОМК строго придерживается политики недопущения детского и принудительного труда как в своей деятельности, так и в цепочке поставок. Поставщики ОМК обязаны соблюдать права работников, включая свободу ассоциаций и коллективных переговоров.

[1] Через суд или КТС.

[2] Социальный фонд России.

НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ ОМК В 2024 ГОДУ

- ОМК вошла в топ-5 крупнейших металлургических и металлообрабатывающих компаний ежегодного рейтинга лучших работодателей России по версии HeadHunter.
- Компания получила «Золото» в рейтинге лучших работодателей России по версии Forbes.
- Программы ОМК по поддержке сотрудников и их семей признаны лучшими в России в 2024 году. Компания стала победителем в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства» конкурса «Флагманы бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» Российского союза промышленников и предпринимателей.
- Опыт ОМК высоко оценён на Премии «СМАРТ пирамида – 2024», которая вручается за достижения в области обучения и развития человеческого капитала. ОМК стала обладателем Гран-при в номинации «Лучшая программа корпоративного обучения» за проект по подготовке кадров для производства «Источник лидерства». Корпоративная программа развития финансовой грамотности «Финансовое со-знание» вошла в тройку в номинации «Лучшая программа онлайн-обучения».
- ОМК заняла первое место в номинации «Лидеры роста» рейтинга карьерных предпочтений российских студентов и выпускников Best Company Award 2025. Компания показала наиболее высокую динамику роста в 2024 году в сравнении с другими работодателями.
- ОМК получила рейтинг А+ по итогам исследования ежегодного Всероссийского конкурса социально ответственного бизнеса «Лидеры корпоративной благотворительности».
- Деятельность ОМК по поддержке семей, молодёжи и детей, а также усилия по решению демографических проблем удостоены Национальной премии «Лидеры ответственного бизнеса».



ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Оперативное управление численностью и фондом рабочего времени

- Комплектование выксунского завода ОМК и других бизнес-единиц.
- Разработка сценариев оптимальной численности и перераспределения персонала в условиях неравномерной загрузки производства.
- Автоматизация процессов управления рабочим временем.
- Внедрение ИТ-платформы «Мои возможности».
- В фокусе внимания по запросу бизнеса сохранение стабильно высокой скорости подбора и мощности процесса найма, что позволит своевременно реагировать на потребности производства с учётом изменений на рынке труда.

Сохранение эвентуального[1] уровня текучести

- Развитие инструментов удержания персонала и сохранение действующего уровня текучести выксунского завода и бизнес-единиц ОМК.
- Развитие системы внутреннего подбора — повышение прозрачности процесса, создание внутреннего корпоративного рынка труда.
- Трансформация процесса формирования кадрового потенциала – популяризация и повышение престижа инженерных и рабочих специальностей.
- Автоматизация процесса подбора и адаптации, развитие сервиса массового подбора персонала, реализация проекта «цифрового найма», а также развитие чат-бота «Адаптация».
- Развитие бренда работодателя.

Оплата труда

- Каскадирование системы материальной мотивации на все предприятия компании.

Обучение и развитие

- Развитие института наставничества для рабочих профессий.
- Повышение компетенций менеджмента компании – разработка и запуск программ для производственного менеджмента, реализация программ развития управленческих команд.

[1] Эвентуальный — это возможный при соответствующих условиях и обстоятельствах.

Охрана труда и промышленная безопасность

Национальные цели развития РФ

Сохранение населения, укрепление здоровья повышение благополучия людей, поддержка семьи

Цели устойчивого развития ООН



Существенные темы

Здоровье и безопасность на рабочем месте семьи

1 839 млн руб.
инвестиции в охрану труда

на 30%
снижение LTIFR[1]

3 726
сотрудников прошли обучение по программам ОТиПБ

[1] LTIFR = количество учтённых несчастных случаев на производстве за отчётный период с потерей трудоспособности на один и более дней / количество отработанных человеко-часов * 1 000 000. Показатель раскрыт по Группе ОМК.

ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

GRI 3-3

Забота о сотрудниках – основная задача ОМК. Поэтому компания уделяет большое внимание вопросам охраны труда и промышленной безопасности (ОТиПБ).

ОМК придерживается комплексного подхода к управлению ОТиПБ и соблюдает требования законодательства Российской Федерации и международных стандартов по безопасности труда. Система управления ОТиПБ включает регулярный мониторинг, анализ рисков и принятие мер по их снижению.

Для достижения установленных ключевых показателей эффективности ОМК реализует функциональные стратегии по охране труда, охране окружающей среды, охране здоровья и промышленной медицине. Стратегии утверждены на период с 2023 по 2025 годы.

Ключевые показатели эффективности ОМК в области ОТиПБ

Показатель	Цель на 2024 год	Факт 2024 года
Отсутствие несчастных случаев со смертельным исходом среди работников и подрядчиков, аварий на опасных производственных объектах, пожаров	Нулевой уровень смертельного травматизма, аварий и пожаров	1 смертельный случай с работником
До 0,97 – снижение коэффициента частоты травм с потерей трудоспособности среди работников LTIFR[1] к 2025 году	1,02 – целевой уровень LTIFR среди работников ОМК	0,81 – LTIFR (-30% к 2023 году)
Достижение показателя выявляемости опасных и безопасных действий персонала при проведении поведенческих аудитов безопасности	Не менее 40% наблюдений за действиями и поведением сотрудников с регистрацией опасных и безопасных действий персонала	В 47% зарегистрированных наблюдений выявлены опасные и безопасные действия

[1] LTIFR = количество учтённых несчастных случаев на производстве за отчётный период с потерей трудоспособности на один и более дней / количество отработанных человеко-часов х 1 000 000.

Победа в конкурсе «Лучшее социальное партнёрство в сфере охраны труда»

Предприятие ОМК в Челябинске второй раз стало победителем конкурса Федерации профсоюзов Челябинской области «Лучшее социальное партнёрство в сфере охраны труда». В этом году практическая часть конкурса проводилась на территории участка механической обработки челябинского завода ОМК.

В четырёх этапах конкурса соревновались 16 команд-представительниц предприятий металлургии, машиностроения, энергетики, железной дороги, жизнеобеспечения, организаций сферы здравоохранения и образования. Команда «ОМК Трубодеталь» показала отличные теоретические знания требований охраны труда, продемонстрировала навыки оказания первой помощи и обнаружения нарушений в области ОТиПБ.

Победа в конкурсе «Предприятие ГМК высокой социальной эффективности»

Челябинский завод ОМК стал одним из трёх предприятий Челябинской области, одержавших победу во всероссийском конкурсе «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности». Предприятие ОМК стало лучшим в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда».

В конкурсе традиционно приняли участие десятки предприятий горнодобывающей и металлургической промышленности. Победители получили дипломы Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Ассоциации промышленников горно-металлургического комплекса России и Горно-металлургического профсоюза России.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

GRI 403-1, GRI 403-8

Дирекция по охране труда, промышленной и экологической безопасности ОМК контролирует работу системы управления охраной труда и промышленной безопасности (СУОТиПБ).

Для эффективной работы СУОТиПБ компания поддерживает актуальность внутренних регламентов и проводит программы по повышению безопасности производства. Для проведения консультаций работников и решения спорных вопросов функционирует Экспертная сеть по безопасности производства.

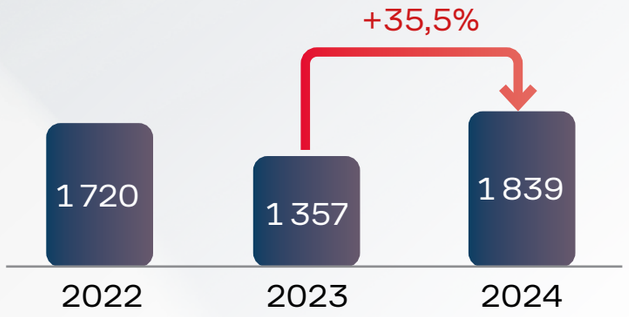
В 2024 году ОМК пересмотрела Политику в области охраны труда и промышленной безопасности в целях придать ей соответствие текущему уровню развития компании и существующим стратегическим задачам.

В 2024 году инвестиции ОМК в охрану труда увеличились за год на 35,5% и составили 1 839 млн рублей.

Международная сертификация (безопасность, условия труда, технологии) и внешние оценки системы ОТиПБ

Подразделение	Наличие сертификации
Выкса	ISO 45001:2018
Альметьевск	ISO 45001:2018
Челябинск	ISO 45001:2018; ISO 14001:2015
Благовещенск	ГОСТ Р ИСО 45001:2020
Чусовой	ISO 45001:2018; ISO 14001:2015
Белгород	ГОСТ Р ИСО 45001-2020; ГОСТ Р ИСО 14001:2016

Инвестиции в охрану труда, млн руб.





НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

GRI 403-2, GRI 403-9

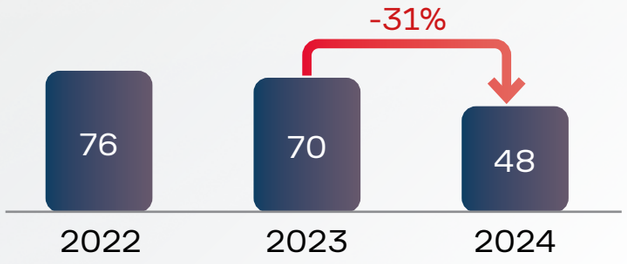
Для предотвращения возникновения несчастных случаев и снижения общего уровня травматизма ОМК проводит аудиты безопасности и своевременно выявляет факторы, которые стали или могут стать причиной несчастных случаев.

Кроме того, ОМК ежегодно анализирует рабочие места и производственные объекты для определения опасных условий труда. При пересмотре инструкций по охране труда, организации новых рабочих мест, изменению технологического процесса или в связи с несчастным случаем на производстве ОМК проводит повторную оценку рисков на рабочем месте и актуализирует мероприятия по их снижению.

В 2024 году внедрён корпоративный процесс по управлению рисками в области охраны труда и промышленной безопасности, а также разработаны корпоративные «Железные правила безопасности» в соответствии со списком топ-рисков компании. Началась коммуникационная кампания по полноценному внедрению правил в производственные процессы ОМК.

Также в отчётном году утверждён корпоративный процесс по управлению происшествиями в сферах охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности. ОМК пересмотрела методологию процесса и привела классификацию происшествий в соответствие с международными требованиями.

Количество несчастных случаев с потерей трудоспособности, ед.



По результатам действий компании в сфере управления рисками ОТиПБ показатель LTIFR по Группе ОМК в 2024 году составил 0,81 (в 2023 году – LTIFR 1,20 при 70 случаях травмирования с потерей трудоспособности).

К сожалению, в 2024 году произошёл один смертельный случай, и компании не удалось достичь нулевого уровня несчастных случаев со смертельным исходом (FIFR[1]–0,017 в 2024 году, а в 2023 году – FIFR 0,00).

На основании анализа статистических данных о травматизме ОМК определила основные риски травмирования и гибели сотрудников. Для контроля данных рисков компания проводит целевые проверки, разрабатывает и внедряет мероприятия по устранению выявленных несоответствий, реализует программу корпоративной коммуникации с сотрудниками. В следующем году ОМК планирует внедрить лучшие практики, направленные на повышение уровня безопасности при эксплуатации грузоподъёмных механизмов.



[1] FIFR = число погибших в результате несчастных случаев / общее число часов, отработанных персоналом * 1 000 000.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

GRI 403-3, GRI 403-10

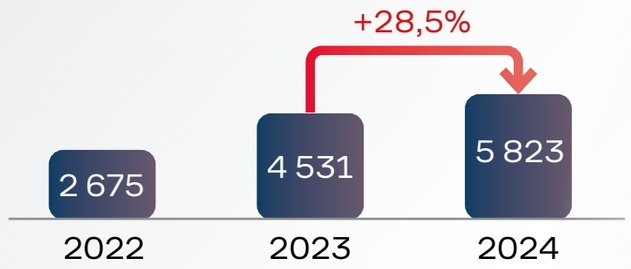
Для выявления производственных факторов, которые могут привести к развитию профессиональных заболеваний, ОМК ежегодно проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах.

Основные вредные производственные факторы, которые были выявлены при проведении СОУТ на рабочих местах, – это шум, вибрация, тяжесть трудового процесса. Среди профессиональных заболеваний сотрудников предприятий ОМК чаще всего встречается нейросенсорная тугоухость, связанная с воздействием повышенного уровня шума.

Чтобы уменьшить вероятность возникновения этого заболевания у работников, компания ежегодно анализирует уровень шума на производственных объектах, закупает необходимые средства индивидуальной защиты и оборудование, которое соответствует действующим стандартам безопасности. Для своевременного выявления профессиональных заболеваний и контроля за состоянием здоровья своих работников компания проводит предварительные и периодические медицинские осмотры.

В 2024 году показатель профессиональных заболеваний выше показателя 2023 года, однако в четыре раза ниже, чем средний по отрасли.

Количество рабочих мест, для которых проведена специальная оценка условий труда, ед./год



Показатель профессиональных заболеваний на 10 тыс. сотрудников, ед./год





ОБУЧЕНИЕ И КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

GRI 403–4, GRI 403–5

Для развития культуры безопасности на всех предприятиях ОМК проводит обучение персонала по программам ОТиПБ.

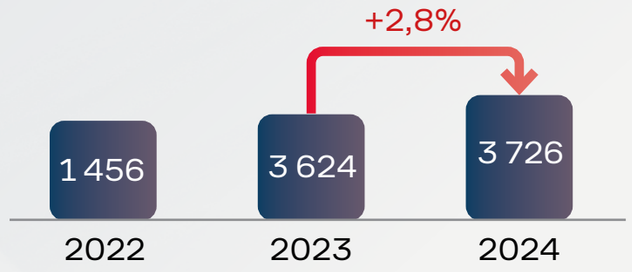
Сотрудники проходят обязательные курсы, подготовленные с учётом установленного законодательством перечня тем по охране труда, которые включают:

- общие вопросы ОТ и функционирования системы управления охраной труда;
- безопасные методы и приёмы выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности;
- безопасные методы и приёмы выполнения работ повышенной опасности;
- использование средств индивидуальной защиты;
- оказание первой помощи пострадавшим.

По направлению промышленной безопасности (ПБ) ОМК регулярно организует обучающие сессии и семинары, проводит обязательные инструктажи и аттестацию. В корпоративном обучении участвуют как эксперты компании, так и представители внешних организаций.

В отчётном году ОМК запустила процессы обучения работников по курсам «Управление происшествиями» и «Управление рисками». В следующем году компания планирует обучить не менее 70% сотрудников по данным курсам.

Количество сотрудников, обученных по программам ОТиПБ, чел./год



ОМК понимает, что безопасность на рабочем месте зависит от каждого сотрудника. Открытая коммуникация, которая введена в компании на всех уровнях управления, не только повышает культуру безопасности, но и положительно влияет на снижение количества происшествий.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПОДРЯДНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

GRI 403-5, GRI 403-7

Соответствие деятельности подрядчиков принципам устойчивого развития – одно из ключевых требований к подрядным организациям (ПО) при прохождении ими процедуры оценки на этапе отбора. Критерии, применяемые ОМК, оценивают уровень безопасности производства и наличие соответствующей квалификации.

Взаимодействие с подрядчиками в области ОТиПБ регулируется стандартом «Взаимодействие с подрядными организациями в области безопасности производства», действующим на всех предприятиях компании. В договор с подрядчиком обязательно включают приложение «Соглашение о соблюдении законодательства в области охраны труда, промышленной, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, радиационной безопасности и охраны окружающей среды». Подрядчики обязаны соблюдать законодательство РФ в области ОТиПБ и положения внутренних регламентов ОМК и каждого предприятия, в частности.

В 2024 году была пересмотрена Система «Управления подрядными организациями» во всех бизнес-единицах.

Ключевые изменения:

- создана и описана процедура регистрации ПО в автоматизированной системе управления безопасностью (АСУБ) для повышения качества учёта и их контроля;
- детализирован процесс получения допуска на территорию предприятия, в частности уделено внимание проведению ознакомительных (установочных) совещаний для ознакомления ПО с рисками в области охраны труда при выполнении работ;
- определён процесс привлечения контрагентом субподрядных организаций и его ответственность;
- пересмотрены подходы по контролю за выполнением работ ПО, в том числе по видам проверок, их частоте;
- пересмотрены основания применения санкций в отношении ПО, нарушающих требования нормативных документов в сфере ОТиПБ;
- детализирована процедура оценки результатов выполнения работ ПО;
- определена методика оценки эффективности системы управления ПО в бизнес-единицах для понимания общего уровня системной работы и вектора дальнейшей работы с ПО;
- внедряется практика проведения комитетов по работе с ПО, где члены комитета принимают решения по применению штрафов, вплоть до расторжения договора, а также решения о восстановлении в качестве партнёра с подтверждением выполнения корректирующих мер и рекомендаций.

В компании продолжает работу служба супервайзинга, которая создана на выксунском заводе ОМК для повышения культуры безопасности среди работников ПО с помощью различных инструментов, таких как тренинги, совместные аудиты безопасности с привлечением руководителей подрядных организаций, обмен лучшими практиками в области ОТиПБ.

На выксунском предприятии осуществлён перезапуск аппаратно-программного комплекса, который предназначен для тестирования подрядных организаций. Также функционирует онлайн-ресурс «Школа подрядчика», который позволяет ознакомиться с материалами для обучения подрядчиков требованиям безопасности при проведении работ, а также с новыми требованиями в области ОТиПБ и лучшими практиками и подготовиться к тестированиям.

ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И РЕАГИРОВАНИЕ НА НИХ

GRI 403-2, GRI 403-5

Система предупреждения чрезвычайных ситуаций (ЧС) и реагирования на них в ОМК включает своевременное выявление неисправностей и ремонт оборудования, проведение экспертизы промышленной безопасности всех технических устройств и объектов на производственных участках, замену и модернизацию подъёмных сооружений.

Все объекты компании оснащены современными и работоспособными средствами реагирования на чрезвычайные ситуации, включая различные автоматические системы обнаружения ЧС и оповещения персонала и населения.

В соответствии с графиками проводится обучение, тренировки и совместные с внешними аварийно-спасательными формированиями учения по отработке практических действий, предусмотренных планами реагирования на аварийные ситуации и ЧС. Также организовано постоянное обучение персонала мерам пожарной безопасности и действиям в случае пожара.

В 2024 году компания разработала целевые программы по пожарной безопасности для масло-гидропомещений, прокатных станов и окрасочно-сушильных камер.

Комплексный подход ОМК позволил не допустить пожаров, аварий на опасных производственных объектах в 2024 году.

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Совершенствование системы управления ОТиПБ

- Снизить коэффициент частоты травм с потерей работниками трудоспособности (LTIFR) до 0,97 и ниже.
- Развернуть программу «Управление рисками» во всех бизнес-единицах.
- Разработать цифровую стратегию развития по ОТиПБ.
- Разработать и внедрить процесс комплексного корпоративного аудита в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности.
- Провести оценку качества расследования происшествий с формированием тепловых карт по бизнес-единицам.
- Снизить количество происшествий по пожарной безопасности по причинам, связанным с организацией и проведением огневых работ.
- Провести анализ и оценку заболеваемости работников основных бизнес-единиц (по данным ФСС) с формированием паспорта здоровья и выработкой адресных рекомендаций по улучшению здоровья работников.

Поддержка и развитие местных сообществ

Национальные цели развития РФ

- Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи
- Реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности
- Комфортная и безопасная среда для жизни
- Устойчивая и динамичная экономика

Цели устойчивого развития ООН



Существенные темы

- Поддержка и развитие местных сообществ
- Благотворительность

3,1 млрд руб.

объём спонсорской и благотворительной помощи ОМК

30,5 млн руб.

объём финансовой поддержки грантового конкурса «ОМК Партнёрство» в т.ч. 4,8 млн руб. – объём поддержки экологического движения ОМК

26,6 млн руб.

объём финансовой поддержки программы «Начни своё дело»

ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

GRI 3-3

ОМК активно участвует в жизни местных сообществ, реализуя проекты по повышению качества жизни местного населения и развивая инфраструктуру регионов присутствия.

Взаимодействие с представителями местных сообществ регулируется рядом корпоративных документов:

- корпоративной политикой в области управления внешними социальными инвестициями (программами);
- положением о спонсорской и благотворительной деятельности;
- социальной политикой;
- политикой «Устойчивое развитие и позитивные изменения»;
- корпоративной конституцией;
- положением грантового конкурса «ОМК Партнёрство».

Социальные программы ОМК имеют долгосрочный и системный характер и рассчитаны на срок от трёх до пяти лет.
ОМК на постоянной основе проводит внутреннюю оценку своих социальных программ. Количественные и качественные результаты программ, в том числе объём привлеченных средств, представляются на Совете директоров при защите бюджета. Бюджет на реализацию проектов утверждается Советом директоров и президентом компании и распределяется по проектам в зависимости от их актуальности.

Основные мероприятия в 2024 году и их статус

Реализация значимых инициатив в рамках Стратегии развития Выксы

- Регулярное информирование совместно с Администрацией горожан Выксы о планах по развитию города и статусе выполнения работ.
- Получено федеральное и региональное финансирование для реализации проектов, меняющих облик города.
- Разработаны и запущены мероприятия в рамках образовательной сферы, направленные на формирование среды, обеспечивающей качественное общее среднее и профессиональное образование.
- Созданы четыре «спецкласса ОМК».
- Разработаны и внедряются программы по развитию педагогов города с дифференцированной системой материальной поддержки.
- Разработана транспортная стратегия городского округа города Выкса, ориентированная на решение сформировавшихся транспортных проблем.
- Стартовала разработка брендинга города, который позволит подчеркнуть его идентичность.
- Разработана концепция развития гастрономии в Выксе.
- Более 200 тыс. м^2 площадей в рамках жилищной сферы стратегии развития Выксы до 2030 года[1] находятся в различных стадиях проработки и строительства.

[1] Городская стратегия долгосрочного развития «Стратегия «Выкса-2030», которая была разработана в 2023 году по решению совета директоров ОМК совместно с городской администрацией и экспертами и призвана существенно повысить качество жизни выксунцев.

Развитие грантового конкурса (ГК) «ОМК Партнёрство»

- Объём грантовой поддержки НКО[1] и волонтёров вырос на 6% по сравнению с предыдущим годом – до 30,5 млн рублей.
- Получено рекордное число заявок: 971 ед. из 28 регионов присутствия компании.
- Число проектов, получивших поддержку группы ОМК в конкурсе, достигло 283 ед., увеличившись на 19% по сравнению с 2023 годом.

Расширение программы «Начни своё дело»

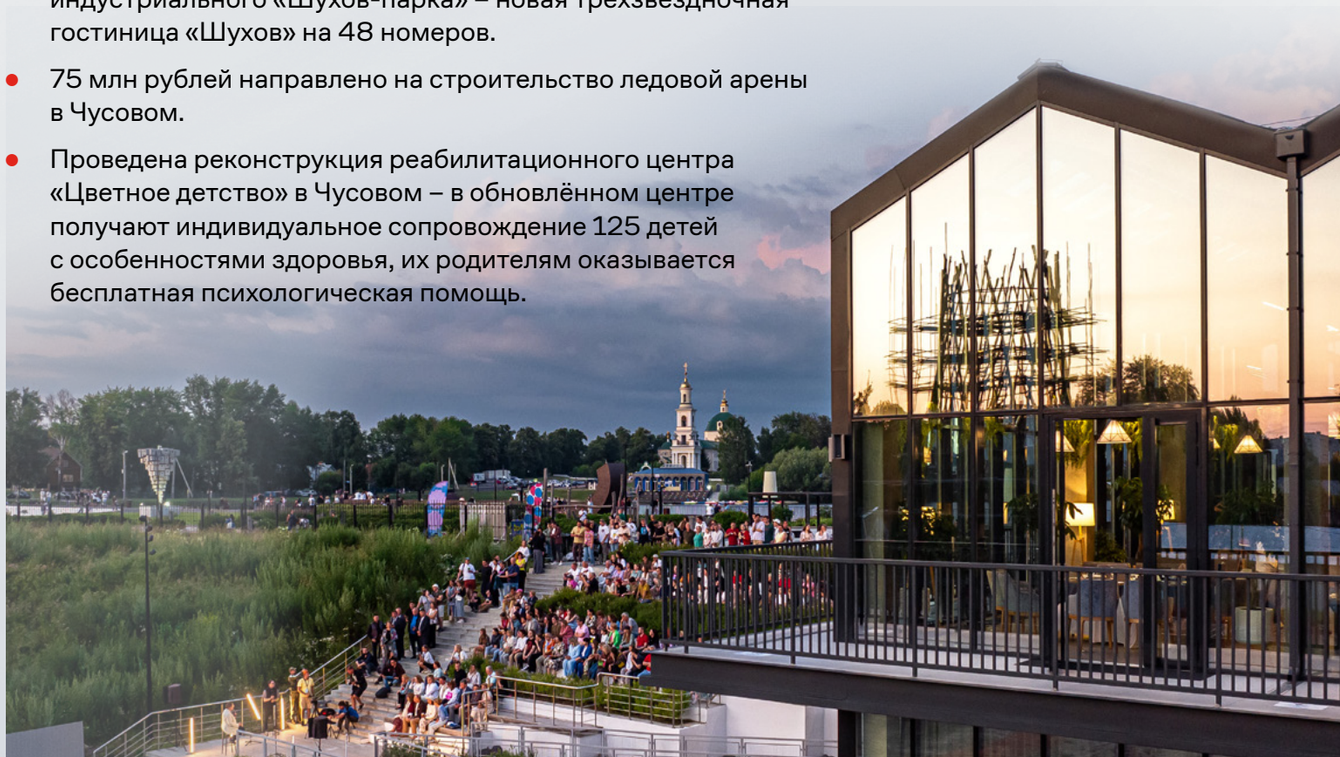
- Грантовую поддержку получили 97 социальных предпринимателей, что на 43% больше по сравнению с предыдущим годом.
- Объём финансирования программы увеличился на 57%, до 26,6 млн рублей.
- В программе впервые приняли участие жители Альметьевска.
- В Выксе и Кулебаках запущена новая номинация «Креативные индустрии».

Развитие программы корпоративного волонтёрства

- Поддержано рекордное количество заявок на реализацию волонтёрских проектов от корпоративных волонтёров: 108 социальных проектов и 85 – экологических.

Строительство социальных и других инфраструктурных объектов в регионах присутствия

- Более 490 млн рублей направлено на реализацию инфраструктурных проектов в Выксе:
  - ремонт и обслуживание гидротехнических сооружений;
  - софинансирование программ «Вам решать» и «Комплексное развитие сельских поселений»;
  - реконструкция сетей теплоснабжения;
  - строительство автодороги;
  - реконструкция водозабора.
- Запущен первый объект капитального строительства выксунского индустриального «Шухов-парка» – новая трёхзвёздночная гостиница «Шухов» на 48 номеров.
- 75 млн рублей направлено на строительство ледовой арены в Чусовом.
- Проведена реконструкция реабилитационного центра «Цветное детство» в Чусовом – в обновлённом центре получают индивидуальное сопровождение 125 детей с особенностями здоровья, их родителям оказывается бесплатная психологическая помощь.



[1] Некоммерческая организация.

РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ

GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1

ОМК системно развивает собственные социальные программы и активно поддерживает проекты социальных предпринимателей, НКО, государственных учреждений и корпоративных волонтёров. Данные программы направлены на решение социальных и экологических проблем и развитие социального потенциала регионов присутствия компании.

Результаты реализации программ за трёхлетний период

	2022	2023	2024
	«ОМК Партнёрство»		
Количество поддержанных проектов, ед., из них:	206	238	283
Проекты НКО	87	81	90
Проекты волонтёров	119	157	193
Экологические проекты	55	97	101
Финансирование программы, млн руб.	23,03	28,7	30,5
	«Начни своё дело»		
Количество поданных заявок, ед.	108	161	156
Число участников, прошедших обучение, чел.	195	251	328
Количество поддержанных проектов, ед.	43	68	97
Количество созданных рабочих мест, ед.	63	178	118
Финансирование программы, млн руб.	11	16,9	26,6

Основные социальные программы ОМК — «ОМК Партнёрство» и «Начни своё дело».

«ОМК Партнёрство»

- Грантовый конкурс социальных и благотворительных проектов «ОМК Партнёрство» способствует развитию системного решения социальных проблем регионов присутствия компании, обеспечивает прозрачный механизм поддержки НКО, государственных и муниципальных учреждений и развивает проектное волонтёрство.

«Начни своё дело»

- Программа «Начни своё дело» поддерживает социальных предпринимателей в регионах, где расположены предприятия ОМК. Цель программы – повысить деловую активность в регионах и снизить социальную напряжённость в моногородах и посёлках.

ИЗБРАННЫЕ ПРОЕКТЫ НКО И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Проект	Партнёр	Описание и результаты 2024 года
		НКО
«Цветное лето»	АНО «Центр реабилитации и коррекции «Цветное лето»	Проект направлен на социализацию и обучение семей, воспитывающих детей с РАС[1] и ментальными нарушениями, эффективным методам коррекции расстройств. В рамках проекта во время трёхдневного пребывания участников в семейном лагере были проведены занятия по развитию коммуникативных навыков, творчеству, физической культуре, развитию представлений об окружающем мире, а также различные игровые и спортивные мероприятия. Для родителей, педагогов и специалистов, занимающихся с детьми с РАС и другими ментальными нарушениями, были организованы обучающие семинары с ведущими специалистами в этой области. Также специалистами была проведена диагностика детей и даны рекомендации родителям.
«Коворкинг центр для СТАРШИХ»	АНО «Ваша Сиделка»	Проект направлен на профилактику деменции. Благодаря его реализации активисты Совета ветеранов благовещенского завода ОМК и пенсионеры города побывали на дегустации фиточаёв, где узнали об их полезных свойствах, а также посетили занятия для здоровой спины. Кроме того, на средства гранта в Благовещенском районе был проведён праздник «Седой Сабантуй», в котором традиционно участвовали люди старшего поколения. Праздник – часть большого проекта, который помогает людям в возрасте 55+ лет дольше сохранять ментальное и физическое здоровье, приобретать новые профессиональные навыки и оставаться активными членами общества.
«На расстоянии письма»	АНО «Союз родителей»	Проект направлен на поддержку и развитие межпоколенческих отношений в семье и в обществе, формирование и повышение творческого потенциала семей с детьми, создание культуры семейных традиций через совместное занятие творчеством семей с детьми и пенсионеров. В рамках проекта были проведены мастер-классы для семей с детьми по созданию открыток с пожеланиями одиноко проживающим пенсионерам для дальнейшей передачи открыток пожилым людям. Также в рамках проекта прошли мастер-классы по составлению родового древа, по итогам которых была организована выставка родовых древ семей участников.

[1] Расстройство аутистического спектра.

ИЗБРАННЫЕ ПРОЕКТЫ НКО И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Проект	Партнёр	Описание и результаты 2024 года
		Муниципальные учреждения
Фестиваль профессий «Заводное лето – 2.0»	МБУ Центр развития культуры Муниципального района Благовещенский район Республики Башкортостан	Проект позволил участникам познакомиться с рабочими профессиями. В рамках фестиваля прошли профориентационные мероприятия: карьерные консультации, выставки образцов техники и технологий, тематические площадки предприятий с демонстрацией их достижений. Также в рамках фестиваля прошло торжественное шествие представителей трудовых коллективов предприятий города. Благовещенский завод ОМК представили инженеры, мастера по ремонту оборудования, операторы станков, кладовщики, токари и другие специалисты вместе со своими семьями.
Мобильный музей «Дорожная грамматика»	МАДОУ ЦРР – Детский Сад № 16 «Росинка» в Благовещенске	На территории детского сада был открыт мобильный музей «Дорожная грамматика», который является инновационной площадкой по приобщению детей дошкольного возраста к изучению правил дорожного движения (ПДД). Проект помогает сформировать сознательное отношение к соблюдению ПДД у детей дошкольного и школьного возраста. На выделенные средства для реализации проекта было приобретено всё необходимое оборудование: светофоры, автомобили, дорожные знаки, игры, макеты и другие атрибуты ПДД.
Выставка «Железный город»	МАУ «Чусовской музей»	В рамках Фестиваля археологии и реконструкции «Железный город» в Чусовом состоялась одноимённая выставка. Для организации выставки были приглашены клубы исторической реконструкции, занимающиеся восстановлением исторических промыслов и ремёсел, популяризаторы науки, современные мастера народных промыслов, представители креативных индустрий, использующие в своей деятельности древние традиции Пермского края и других регионов Урала. Помимо выставки для участников были организованы мастер-классы и лекции. Каждый мог попробовать себя в роли металлурга, кузнеца, ювелира, танцора и даже стрелка.

КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЁРСТВО

ОМК на системной основе развивает программу волонтёрства среди сотрудников.

В компании существует несколько волонтёрских направлений:

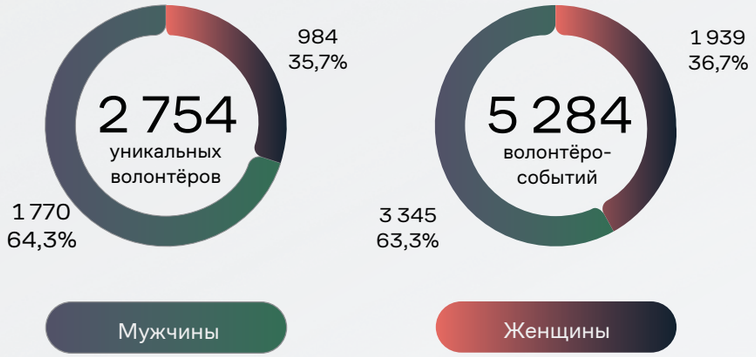
01 событийное волонтёрство[1]

02 социальное волонтёрство

03 экологическое волонтёрство

04 донорство

Количество корпоративных волонтёров в 2024 году[2]



1 849 уникальных доноров

3 360 доноро-события

Уникальный волонтёр/донор — сотрудник, которого мы считаем один раз вне зависимости от того, сколько раз он принимал участие в волонтёрских мероприятиях.
Волонтёрособытие и донорособытие — сотрудник, которого мы считаем столько раз, сколько раз он принимал участие в мероприятиях.

День донора

В рамках развития корпоративного донорства в компании проходят ежегодные донорские акции. По итогам 2024 года при поддержке ОМК и самостоятельно 1 849 сотрудников сдали кровь и её компоненты. Наибольшее количество доноров было отмечено на выксунском заводе ОМК.



[1] Вовлечение сотрудников в общекорпоративные волонтёрские акции совместно с благотворительным фондом «ОМК-Участие», а также акции совета активной молодёжи.

[2] Методика расчёта показателя была уточнена — начиная с 2024 года при подсчёте общего числа корпоративных волонтёров учитываются только уникальные волонтёры, принявшие участие как минимум в одной акции в отчётном году.

ОМК активно поддерживает волонтёрские акции сотрудников, предоставляя финансовую поддержку на их реализацию в рамках грантового конкурса благотворительных и социальных проектов «ОМК Партнёрство».

Всего по итогам реализации грантового конкурса в 2024 году было поддержано 193 волонтёрских проекта. Экологическая номинация стала самой востребованной среди волонтёров, составив 31% от всех допущенных до экспертного совета заявок и почти половину из числа объявленных проектов-победителей.



Итоги реализации волонтёрских проектов сотрудников

Направление проекта	Название	Описание и результаты 2024 года
Помощь животным	«С собаками ты настоящий»	Волонтёры московского офиса ОМК передали 190 кг сухого корма для собак из приюта «Некрасовка», который расположен в Москве. Также сотрудники ОМК провели день с собаками, чтобы животные привыкали к новым людям и чувствовали себя в будущем комфортнее рядом с человеком.
Социальное волонтёрство	«Рука помощи»	Волонтёры белгородского завода «ОМК Энергомаш» поддержали людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. В рамках проекта «Рука помощи» они собрали и направили более 500 кг вещей для подопечных социально-реабилитационного центра «Милосердие и забота». Благодаря грантовой поддержке удалось также приобрести средства реабилитации и личной гигиены.
Благоустройство территории	«Островок детского отдыха»	Благодаря поддержке волонтёров выксунского завода ОМК в рабочем посёлке Досчатое была открыта новая детская площадка «Островок детского отдыха». Корпоративные волонтёры ОМК вместе с неравнодушными местными жителями очистили территорию от мусора, установили качели, горку, песочницу, игровые и спортивные элементы.

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ ВОЛОНТЁРСКИХ ПРОЕКТОВ СОТРУДНИКОВ

Направление проекта	Название	Описание и результаты 2024 года
Экологическое волонтёрство	«Создаём мир своими руками»	Волонтёры «ОМК Экометалла» провели акцию по уборке мусора в прибрежной зоне со дна Улыбышевских карьеров во Владимирской области. Акция прошла в Международный день очистки водоёмов. Волонтёрам удалось собрать 26 мешков мусора, автошины и ловушки для рыб, которые затем были переданы на утилизацию.
	«Подводный клининг»	Волонтёры чусовского завода ОМК очистили русло и берег реки Чусовой в популярном месте отдыха горожан. По итогам акции со дна подняли одну тонну автомобильных покрышек, а с прибрежной территории собрали 20 мешков бытового мусора, которые были вывезены на полигон ТБО. В экологической акции приняли участие 40 человек, в числе которых сотрудники чусовского завода ОМК, подопечные Кучинского центра социального обслуживания и неравнодушные местные жители.
	«Экологическая мастерская «Зодчий»	В образовательном учреждении Благовещенска при поддержке волонтёров благовещенского завода ОМК была создана школьная мастерская «Зодчий» по переработке, вторичному использованию пенопласта и дальнейшей реализации продуктов его переработки. Проект благовещенских волонтёров сочетает в себе сразу два направления, важных для ОМК: поддержка талантливых детей и забота об экологии. Более 60 юных исследователей своими силами переработали пенопласт в различные материалы, которые затем были использованы для изготовления сувениров и проведения мастер-классов.
	«Оздоровление почвы»	Волонтёры «ОМК Энергомаш» провели экологическую акцию по восстановлению биологического баланса почвы на территории заброшенного карьера Хохловского сельского поселения Белгородской области. Вместе со студентами Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова активисты укрепили склон песчаного карьера специальной сеткой и высадили семена эспарцета – многолетнего растения, которое защищает почву от разрушения и улучшает её структуру.



БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 413-1

Корпоративная благотворительность – программа целевых социальных инвестиций, получаемых из финансовых средств и ресурсов компании. Её основная цель – улучшение качества жизни и решение наиболее острых и актуальных проблем в регионах присутствия ОМК.

ОМК осуществляет благотворительную деятельность в сотрудничестве с благотворительным фондом (БФ) «ОМК-Участие». Финансовую помощь получают проекты в сфере культуры, спорта, развития регионов, социального и инклюзивного направлений.

В отчётном периоде на спонсорскую и благотворительную помощь было направлено 3,1 млрд рублей. По сравнению с 2023 годом ОМК увеличила бюджет на социальные инвестиции в регионах присутствия на 73,6%. Это связано с существенным увеличением объёма финансовой поддержки по следующим направлениям:

- «Медицина и спорт»;
- «Помощь религиозным и духовным учреждениям»;
- «Поддержка социальных учреждений».

Объём спонсорской и благотворительной помощи ОМК, млн руб.

	2022	2023	2024
Благотворительная помощь образовательным учреждениям	22,0	89,0	93,3
Развитие социального предпринимательства	11,0	16,9	26,1
Медицина и спорт	376,0	387,0	661,4
Помощь религиозным и духовным учреждениям	77,0	171,0	349,2
Поддержка социальных учреждений	112,0	286,0	995,8
Поддержка культурных мероприятий	100,0	100,0	153,8
Развитие местных сообществ	36,6	29,2	38,8
Поддержка инфраструктурных проектов	401,4	895,7	788,0
Общий объём спонсорской и благотворительной помощи	1 136,0	1 974,8	3 106,5

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ОМК В 2024 ГОДУ

Развитие инклюзии в Выксе

Цель

Помочь людям с разными формами инвалидности найти работу и социализироваться, стать частью культурной жизни города.

Планы на 2025 год

- Продолжение содействия работодателям в «аренде» рабочих мест для людей с инвалидностью в рамках нового законодательства о квотировании альтернативным способом, привлечение новых партнёрских организаций из сферы крупного бизнеса.
- Создание локации сопровождаемого проживания — деревни для людей с инвалидностью.
- Создание в Выксе эталонной доступной среды, включающей снятие и минимизацию информационных, коммуникационных, физических, сенсорных и других видов барьеров, развитие инклюзивного туризма.
- Консультационная поддержка культурных и социальных учреждений Выксы по инклюзивной тематике; проведение мероприятий, направленных на развитие ценностей инклюзии.

Описание и результаты

- 15 подопечных было трудоустроено в 2024 году (97 человек за четыре года).
- Развивается мыловаренная мастерская, открыты гончарная мастерская и направление по изготовлению свечей.
- Готовится к открытию столярная мастерская на территории Епархии.
- 22 участника совершили 71 заезд в квартиру тренировочного проживания.
- Получен грант от Яндекса в размере 2,1 млн рублей на тиражирование проекта по трудоустройству людей с инвалидностью «Работа есть» в пяти муниципалитетах в 2025 году.
- Опыт работы по инклюзивному направлению представлен на конференциях Forbes, Форума доноров и гражданского форума «Мы вместе».
- Опыт центра содействия трудоустройству инвалидов «Работа есть» представлен на Петербургском международном экономическом форуме и форуме «Больше, чем бизнес» в рамках Недели социального предпринимательства Минэкономразвития России.
- Получен грант от Фонда президентских грантов в размере 6,2 млн рублей для продолжения реализации мероприятий по доступности музея истории ВМЗ и его программ, развития инклюзивного туризма и тиражирования опыта в рамках проекта по социализации людей с инвалидностью «Доступ есть».
- Развивается инклюзивное образование. Для этих целей поддерживаемое фондом ООРДИ «Созвездие»[1] провело работу по регистрации дочерней НКО «ПрекРАСная школа».
- Продолжаются просветительские проекты по обратной инклюзии[2] в школах:
  - «Уроки доброты»;
  - квест «Доступный музей»;
  - выставка «Инвалидность по-честному».

[1] ООРДИ – общественная организация родителей детей-инвалидов «Созвездие».

[2] Обратная инклюзия — это концепция, при которой люди без инвалидности приходят в пространство тех, кто живёт с ней.

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ОМК В 2024 ГОДУ

Профилактика сиротства

Цель

Сократить до минимума количество отказов родителей от своих детей.

Сформировать условия для возвращения детей, временно оставшихся без попечения родителей, в кровные семьи.

Планы на 2025 год

- Обучение специалистов социальных служб и социальных педагогов.
- Развитие мобильных бригад, создание центра «Семья».
- Проведение исследования по Индексу детского благополучия.

Описание и результаты

- Реализован пилотный проект Министерства социальной политики совместно с АНО «Регион заботы» в рамках проекта «Единой модели помощи детям».
- 18 обученных социальных помощников оказывают услуги присмотра за ребёнком с инвалидностью в рамках программы «Передышка».
- Услугами «Передышки» бесплатно пользуются 28 семей и 34 ребёнка.
- Организовано обучение для специалистов по направлениям:
  - «Практики, техники и инструменты в работе с семьёй в кризисе: активная семейная поддержка»;
  - «Выявление социального неблагополучия в семье».
- Организовано обучение коммуникативным навыкам через театральные мастер-классы для детей из детского логопедического центра «Пеликан».
- Запущен проект по развитию мобильных бригад и сервисов поддержки семейного благополучия.

Реконструкция реабилитационного центра «Цветное детство»

Цель

Помочь семьям, в которых растут дети с инвалидностью.

Планы на 2025 год

- Признание центра поставщиком госуслуг.
- Запуск проекта по реабилитации детей с ДЦП — «Цветные лыжи».
- Реализация музыкального проекта для детей с особенностями здоровья.
- Приобретение необходимого инвентаря для иппотерапии.

Описание и результаты

- Открыт обновлённый центр «Цветное детство».
- На индивидуальном сопровождении находятся 125 детей (каждому ребёнку предоставляется бесплатно четыре занятия в неделю у двух специалистов).
- Проведено 150 консультаций родителей по вопросам развития, обучения и воспитания детей.
- 60 человек посещают групповые занятия (четыре занятия в неделю).
- Проведены летний интенсив и инклюзивные ёлки, участниками которых стали 60 человек (дети и родители) и 58 семей, соответственно.

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ОМК В 2024 ГОДУ

«Выкса-фестиваль»

Цель

Разнообразить досуг местных жителей, сделать Выксу городом, который любит своё прошлое и уверенно смотрит в будущее.

Реализовать творческий потенциал жителей Выксы, вовлечь их в преображение города.

Планы на 2025 год

- Проведение фестиваля на тему «Город удивительных людей» с 4 по 6 июля.

Описание и результаты

- Проведено более 30 событий, которые посетили 35 тыс. человек.
- Уникальные события:
  - опера в парке;
  - большой музыкально-поэтический перформанс «Слушай сюда»;
  - спектакль «Сочинение будущего»;
  - детское шествие «А может, это сон?»;
  - новый мурал «Крепче стали».
- 90% программы фестиваля создано в соавторстве с горожанами и адаптировано для посетителей с особыми потребностями.
- 79% участников выразили желание посетить фестиваль снова (рост на 19% к 2023 году), 70% – хотели бы вернуться в Выксу вне дней фестиваля.
- Численность однодневных туристов увеличилась на 25% в сравнении с 2023 годом.

Театральные сезоны

Цель

Популяризация театра, повышение духовного и интеллектуального уровня жителей

Продвижение созидательного, культурного досуга, способствующего изменению социальной и бытовой среды региона

Планы на 2025 год

- Организация 13 спектаклей в Выксе.
- Проведение шести читок в рамках проекта «Драма_talk: между текстом и театром».
- Проведение регулярных встреч с представителями выксунского театрального сообщества.

Описание и результаты

- Проведено 12 спектаклей в Выксе и три спектакля в Чусовом. Общая численность зрителей – 3 920 человек.
- Проведены мастер-классы педагогов Школы-студии МХАТ для участников эстрадно-театральной студии «Все мы разные» средней школы № 9 – 12 занятий, 30 участников с 5 по 10 класс.
- Стартовал проект «Драма_talk: между текстом и театром» – читки пьес современных русскоязычных авторов – две читки, 70 зрителей.

ИТОГИ РЕАЛИЗАЦИИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ОМК В 2024 ГОДУ

Образовательный проект ProГУЛ

Цель

Превратить город в огромную школу за счёт разнообразия площадок для проведения уроков.

Планы на 2025 год

- Разработка методических материалов.
- Проведение всероссийской педагогической конференции.
- Масштабирование образовательного проекта ProГУЛ (городской учебный ландшафт).



Описание и результаты

- Проведено 196 уроков на 28 площадках (с 2021 года).
- Более 3 000 участников и свыше 100 заявок на разработку новых уроков.
- Проект получил поддержку Президентского фонда культурных инициатив в размере 4,7 млн рублей на тиражирование технологии в других малых городах России.
- В рамках исследовательско-проектного направления открыто «Второе пространство» ProГУЛа.
- Проведена оценка социальных и образовательных эффектов проекта среди 1 500 участников.
- По итогам занятий:
  - 95% школьников хотят посетить уроки снова;
  - 89% – расширили свой кругозор;
  - 83% – приобрели новые знания о городе и по теме урока;
  - 55% – хотят знакомиться на уроках с профессиями;
  - 52% – отметили, что проект помог им в выборе будущего обучения и специальности.
- 96% учителей довольны участием в проекте.
- 98% родителей считают проект полезным и нужным.
- Участие в проекте помогло:
  - школьникам – увидеть связь теоретических знаний с практикой, выбрать будущую специальность, активнее участвовать в жизни города;
  - педагогам – получить возможность творческой самореализации и развить профессиональные компетенции.

НАГРАДЫ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

«Лучший корпоративный музей»

Музей истории ВМЗ вошёл в число финалистов Национальной премии «Корпоративный музей» сразу в двух номинациях:

- «Лучший корпоративный музей», в рамках которой оценивались лидерские качества музея в разных направлениях деятельности;
- «Музей для всех», где были представлены лучшие в стране практики адаптации музеев для людей с ограниченными возможностями здоровья.

«Выкса – город равных возможностей»

По итогам регионального этапа международной премии #МЫВМЕСТЕ, которую проводит Правительство Российской Федерации для развития культуры взаимопомощи, поддержки лидеров социальных изменений и инициатив, направленных на помощь людям и улучшение качества жизни, программа «Выкса – город равных возможностей» БФ «ОМК-Участие» победила в номинации «Помощь людям» (старше 18 лет). Для участия в премии в отчётном году было подано более 50 тыс. заявок из России и 142 стран мира.

Развитие «Выкса-фестиваля»

БФ «ОМК-Участие» и ОМК получили награду ежегодной Российской национальной премии Russian Creative Awards в номинации «Новые формы» за многолетнее развитие «Выкса-фестиваля». Russian Creative Awards – высшая награда в области креативных индустрий. В отчётном году на конкурс было подано свыше тысячи проектов из более чем 60 российских регионов.

«Выкса. Доступ есть»

Проект «Выкса. Доступ есть» стал победителем Всероссийского отбора «Открыто для всех», проводимого Агентством стратегических инициатив, в номинации «Инклюзивный туризм». БФ «ОМК-участие» также получил отдельный приз конкурса – сертификат на 5 млн рублей для размещения социальной рекламы на улицах Нижнего Новгорода.

НАГРАДЫ ЗА ПОДДЕРЖКУ И РАЗВИТИЕ МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ В 2024 ГОДУ

- Победа в номинации «За поддержку работников с семейными обязанностями, семьи, материнства и детства» Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2023».
- Рейтинг лучших работодателей России по версии Forbes – золото за E и S разделы и платина за раздел G.
- Рейтинг A+ и диплом конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности» за постоянное развитие грантового конкурса.
- Призёр III Всероссийского конкурса лучших практик по развитию корпоративного донорства «Корпоративная культура донорства» от Российского Красного Креста.
- Первое место «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий» регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (Челябинск).
- Получена общественная премия «Признание» за активную благотворительную деятельность, проходящая на ежегодной основе (Челябинск).
- Второе место «За вклад социальных инвестиций и благотворительности в развитие территорий» регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (Благовещенск).
- Программа «Начни своё дело» стала финалистом Национального конкурса GPM Awards Russia 2024 в направлении «Проекты».
- Благовещенский завод ОМК вошёл в шорт-лист в номинации «Бизнес – ОБЩЕСТВУ» бизнес-премии «Твёрдые знаки» издания «Коммерсантъ – Башкортостан».
- Победа во Всероссийском конкурсе социально ответственных инициатив предпринимателей и СОНКО «Мой добрый бизнес» в номинации «Инициативы по поддержке социально ответственного бизнеса и НКО» по направлению «Социальное взаимодействие».



РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ТУРИЗМА – ПРОЕКТ «ЗАВОД ВИДЕЛ»

ОМК одной из первых в стране начала развивать промышленный туризм с 2018 года.

Компания реализует проект промышленного туризма «Завод видел». В периметр проекта входит четыре завода ОМК: в Выксе, Чусовом, Благовещенске и Челябинске.

В компании сформирована команда профессиональных экскурсоводов и действует сайт, где можно подробнее узнать о маршрутах и забронировать экскурсию.

ОМК предлагает комплексный туристический продукт, который сочетает промышленный туризм на действующем производстве, индустриальное наследие и современное искусство. В Выксе туристы, помимо производственных цехов, могут посетить первый в России индустриальный стрит-арт-парк (ИСАП), который был создан в 2017 году, и увидеть настоящее современное партисипаторное[1] искусство.

Лучшие практики ОМК транслирует на другие площадки компании. В 2024 году:

- ИСАП с произведениями современного искусства открыли на новой площадке – на чусовском заводе ОМК. Теперь знакомство с муралами на заводских цехах включено в действующие промышленные маршруты.
- Программа промышленного туризма запущена на челябинском заводе ОМК. Жители и гости столицы Южного Урала могут посетить завод с богатой историей и наукоёмким производством. Промышленным туристам предлагают два маршрута: «В гостях у Железячек», который разработан для детей с шести лет и «История в деталях». Туристов знакомят с производством продукции: показывают работу огромных печей, которые многократно превышают человеческий рост, и раскрывают секреты производства полутораметровых тройников, способных выдерживать космические температуры.



[1]Партисипаторное искусство или искусство участия — это такой подход в искусстве, который позволяет вовлекать сотрудников ОМК в процесс создания муралов.

Экскурсии в цеха доступны с 14 лет, а в музеи и лаборатории с шести. Проект «Завод видел» уделяет большое внимание ранней профориентации детей, а также популяризации инженерных и рабочих профессий. Также заводы ОМК в Выксе и Благовещенске предлагают адаптированные маршруты на действующее производство для людей с инвалидностью.

Также в отчётном году по итогам реализации проекта «Завод видел» произошли следующие обновления:

- обновили сайт для записи на экскурсии;
- экскурсоводы проекта прошли профессиональную переподготовку в «Школе гида» компании «Глазами инженера»;
- запущены три новых детских маршрута;
- обновлён дизайн спецодежды и СИЗов[1] для туристов.

В рамках работы ИСАП в 2024 году:

- была запущена обновлённая имиджевая страница проекта;
- появился новый, четвёртый, мурал в Выксе «Крепче стали».

Усилия ОМК по развитию промышленного туризма в регионах присутствия были отмечены престижными наградами:

- Выкса получила две серебряные награды Всероссийской премии «Туристические города» в номинациях «Город промышленного туризма» и «Город креативного туризма».
- Маршрут «Всё по науке. Лунный трубопровод» в Выксе стал победителем Всероссийской туристской премии «Маршрут года» в номинации «Лучший маршрут научно-популярного туризма».
- Чусовой стал победителем в конкурсе портала Управление производством по итогам рейтинга «Промышленный туризм: Лидеры России – 2024» в номинации «Лидеры регионов России».
- Благодаря реализации программы промышленного туризма на благовещенском заводе ОМК Благовещенск стал лауреатом I Всероссийской премии «Туристические города».
- Челябинский завод ОМК стал призёром регионального конкурса лучших индустриальных экскурсионных маршрутов в номинации «Лучшая промышленная экскурсия для бизнес-миссии».



[1] Средства индивидуальной защиты.

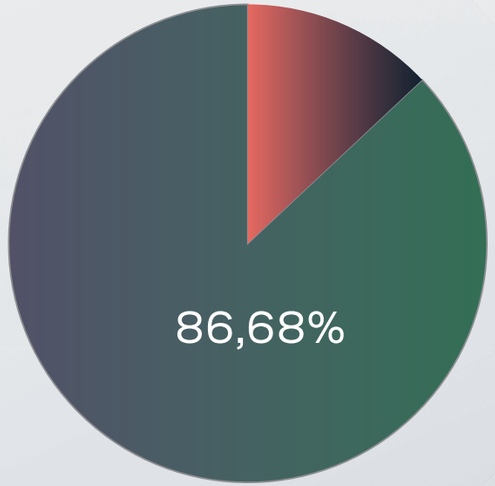
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С МЕСТНЫМИ ПОСТАВЩИКАМИ

ОМК стремится развивать сотрудничество с местными поставщиками, включая их товары и услуги в структуру общественных закупок.

Лидером этого направления стал завод «ОМК Трубодеталь», где доля поставщиков из региона присутствия (Свердловская область) превысила 20%. Благовещенский завод ОМК достиг показателя в 19,6%.

13,32%

доля местных поставщиков в структуре закупок ОМК в 2024 году



Местные поставщики

Прочие

ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

Мероприятия по созданию комфортной городской среды в рамках Стратегии развития Выксы

- Разработка мастер-плана инфраструктуры городского округа город Выкса.
- Развитие бульвара по ул. Академика Королёва в районе Красной площади. Освоение гранта Всероссийского конкурса Малые города и исторические поселения (Выкса – город-победитель по итогам 2024 года).
- Реконструкция площади Октябрьской революции.
- Проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа города как безопасного, экологически чистого и комфортного.
- Развитие аналитической системы видеонаблюдения в рамках муниципального сегмента «Безопасный город».
- Поэтапная реализация инициатив из транспортной стратегии.
- Реализация мероприятий, направленных на повышение качества медицинской помощи в Выксе совместно с Правительством Нижегородской области.

Развитие программы «ОМК Партнёрство»

- Увеличение географии конкурса для сотрудников из Белгородской, Московской областей и Республики Башкортостан.

Развитие программы «Начни своё дело»

- Запуск новой номинации «Креативные индустрии» в Чусовом.

Развитие программы корпоративного волонтёрства

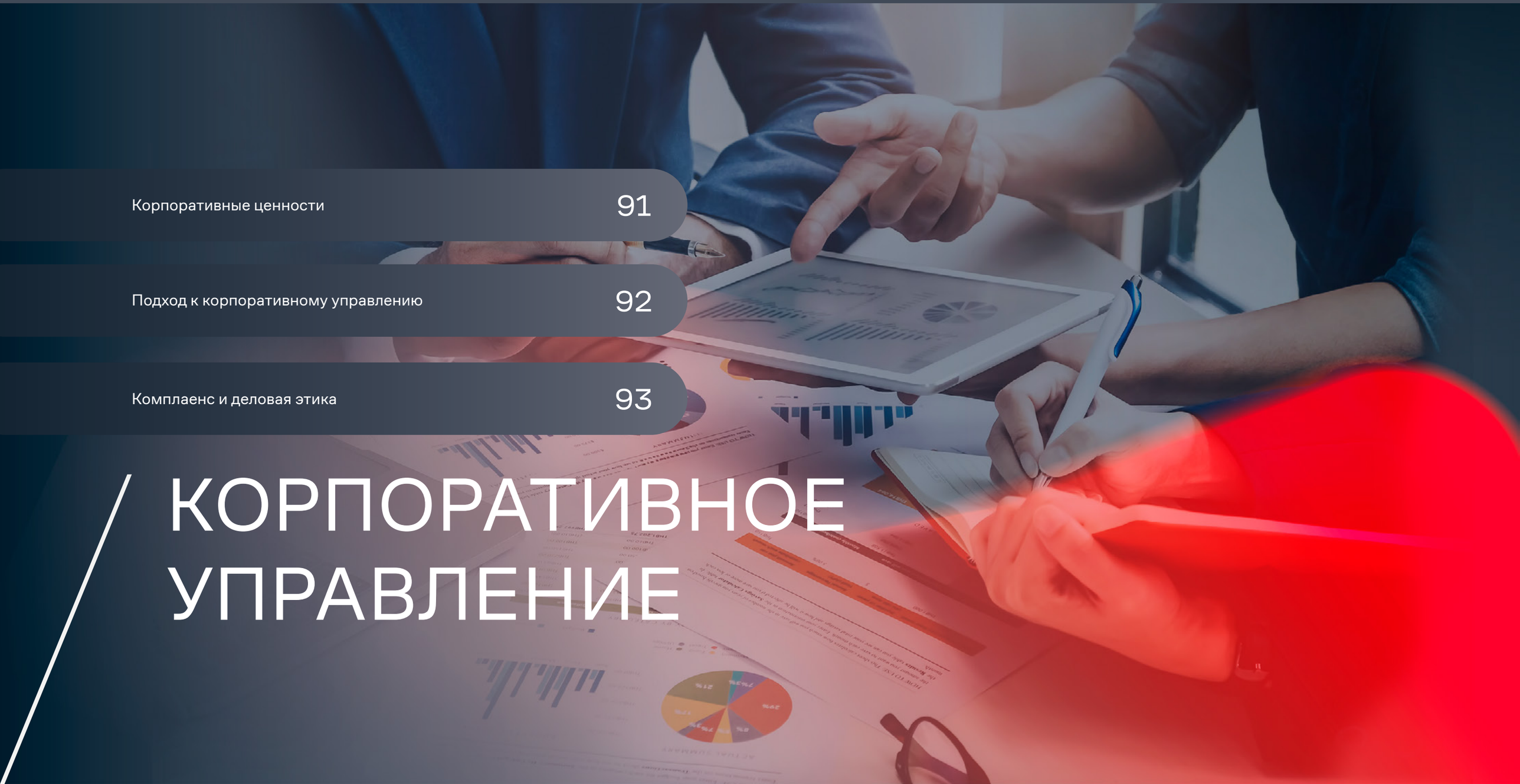
- Развитие семейного волонтёрства: привлечение к волонтёрской деятельности членов семей сотрудников.
- Развитие корпоративного донорства на предприятиях.
- Переход на государственную платформу «Добро.ру».
- Возглавление Башкирского отделения Национального совета по корпоративному волонтёрству в Уфе.

Реализация индустриально-туристического проекта «Шухов-парк»

- Запуск детского технопарка «Кванториум», второго объекта капитального строительства парка.
- Разработка проекта реставрации и приспособления двух корпусов исторических мастерских на территории парка:
  - северный корпус станет площадкой для театральных практик и креативного кластера Выксы;
  - южный корпус станет Центром промышленного туризма.
- Открытие отреставрированной водонапорной башни В. Шухова на территории парка.

Развитие промышленного туризма

- Разработка нового детского туристического маршрута в Выксе и двух взрослых маршрутов в Чусовом и Челябинске.
- Внедрение системы платных экскурсий в Благовещенске и Челябинске.
- Открытие третьей площадки ИСАП на челябинском заводе ОМК.



Корпоративные ценности 91

Подход к корпоративному управлению 92

Комплаенс и деловая этика 93

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

Предпринимательский дух
Ищем новые возможности для развития компании, превращаем новые идеи в работающие прибыльные бизнес-модели

Уважение
Уважаем коллег и их мнение, выражаем личную позицию корректно и аргументированно

Развитие личности
Постоянно развиваемся, расширяем свой кругозор, способствуем развитию коллег

Безопасность
Соблюдаем нормы безопасности и нетерпимы к их нарушению

Командная работа
Работаем на общий командный результат, гармонизируем общие цели с индивидуальными

Инициативность, лидерство
Проявляем инициативу, вовлекаемся в реализацию новых идей, не оставляем проблемы без внимания

Системный подход
Оцениваем и учитываем факторы, влияющие на результат, и возможные последствия принятых решений

Трудовые традиции
Уважаем трудовые традиции, достижения старших поколений и создаём новую историю

Доверие
Доверяем своим коллегам и дорожим их доверием к себе

Требовательность
Требовательны к себе и к коллегам в достижении результата

Прозрачность
Информация о работе каждого сотрудника и её результатах доступна коллегам

Клиентоориентированность
Знаем, кто будет работать с результатами нашего труда, и понимаем требования

Чёткая постановка целей
Ставим чёткие, понятные, измеримые цели и задачи. Каждый вправе прояснить их для себя

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

Ответственность
Оцениваем последствия своих решений и действий, несём за них ответственность

Результативность
Завершаем начатые дела и достигаем поставленных целей

Открытость
Искренне выражаем своё мнение, открыто и ответственно говорим о проблемах

Профессионализм
Имеем необходимый и достаточный уровень знаний и навыков для эффективной работы. Постоянно развиваемся, изучаем лучший опыт, чтобы соответствовать постоянно обновляющимся требованиям

Контроль
Используем инструменты контроля для обеспечения надёжности процессов, выполнения поставленных задач и взятых обязательств

Стремление к постоянному улучшению
Непрерывно работаем над совершенствованием процессов и производственной среды

Благодарность
Выражаем признательность за хорошо выполненную работу и вправе рассчитывать на такое же отношение к себе

Порядочность
Соблюдаем этические нормы поведения, не перекладываем ответственность на коллег, руководство и внешние обстоятельства

Видение будущего
Прогнозируем, каким будет мир в будущем, и понимаем своё место в нём. На основании этого видения определяем стратегические цели

ПОДХОД К КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

GRI 2-9, GRI 2-11

В 2024 году компания активно занималась разработкой системы внутренних документов, регулирующих корпоративное управление: подготовлены и утверждены новые редакции положения о Совете директоров, положений о комитетах Совета директоров, положения о Корпоративном секретаре, новая структура управления верхнего уровня.

В 2024 году состоялось 76 заседаний Совета директоров в очном и заочном формате. Участники рассмотрели широкий круг вопросов: утверждение бюджетов и отчётов об их исполнении, утверждение внутренних документов, реализация проектов, благотворительность, структура корпоративной собственности и др.

Совет директоров, как и ранее, уделяет особое внимание вопросам ESG-повестки. В 2024 году ESG-принципам традиционно уделялось не менее 99,99% внимания от общего числа рассматриваемых вопросов. Организационные вопросы, в том числе формирование органов управления, избрание председателя Совета директоров и пр., составляли 0,01%. При этом они также содержали элементы ESG, такие как гендерный баланс и др.

Совет директоров в процессе принятия решений о деятельности компании:

- заботится об окружающей среде и уделяет пристальное внимание вопросам сокращения влияния на экологию;
- постоянно повышает качество условий труда работников, следит за гендерным балансом, инвестирует в социальные проекты;
- обеспечивает необходимый и достаточный уровень прозрачности отчётности, создаёт здоровую обстановку в коллективе, разрабатывает и внедряет антикоррупционные меры и контролирует их соблюдение.

Основной блок ESG-вопросов курирует президент и член Совета директоров компании Наталья Ерёмина. Руководство компании принимает решения по ESG-вопросам и контролирует исполнение принятых решений. Все органы управления компании оперативно получают информацию о результатах выполнения ESG-повестки. Комитеты Совета директоров рассматривают вопросы устойчивого развития в разных аспектах и представляют Совету директоров обоснованные рекомендации для принятия взвешенных решений.

В 2024 году члены Совета директоров не получали вознаграждения за работу в этом органе управления. Доля женщин составляла 40% от численного состава Совета директоров. При формировании Совета директоров компания традиционно учитывает профессионализм и иные компетенции, необходимые для работы в коллегиальном органе управления. Такой подход с фокусом на деловые качества исключает любую дискриминацию кандидатов в органы управления и контроля, а также всех категорий сотрудников.



КОМПЛАЕНС И ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

Антикоррупционный комплаенс

GRI 205–2, GRI 205–3

Компания противодействует коррупции, придерживаясь своей антикоррупционной политики, разработанной в соответствии с законодательством и рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ.

В 2024 году ОМК впервые участвовала в очном Антикоррупционном рейтинге российского бизнеса и получила «класс А+» (хороший уровень противодействия коррупции).

В антикоррупционные практики мы в первую очередь вовлекаем работников, замещающих должности с высоким коррупционным риском. К ним относятся все сотрудники, выполняющие организационно-распорядительные функции (руководители), а также персонал подразделений коммерческого, инвестиционного и строительного блоков. Их доля в общей численности персонала составляет 11%.

По итогам отчётного периода в ОМК:

- на горячую линию не поступали связанные с коррупцией обращения;
- не зафиксировано судебных дел в сфере противодействия коррупции, возбуждённых против компании или её сотрудников, в т.ч. по ст. 19.28 и 29.29 КоАП РФ [1];
- отсутствовали дисциплинарные взыскания сотрудникам в связи с нарушением положений антикоррупционной политики компании;
- зафиксирован один случай предложения сотруднику коммерческого подкупа, о котором сам сотрудник сообщил в комплаенс-группу; информация передана в правоохранительные органы, возбуждено уголовное дело;
- не происходило случаев расторжения или непродления договоров с партнёрами по причине коррупционных нарушений.

В 2024 году в рамках противодействия коррупции в ОМК:

- собирали декларации о наличии или отсутствии конфликта интересов у сотрудников;
- автоматизировали обработку деклараций о наличии/отсутствии конфликта интересов и уведомлений о полученных подарках;
- вели учёт уведомлений о полученных подарках;
- обучали работников противодействию коррупции (онлайн-курс);
- проводили ознакомление сотрудников с антикоррупционной политикой и корпоративной конституцией.

Конфликты интересов

GRI 2–15

В 2024 году ОМК развивала управление конфликтами интересов. Для этого в конце года была проведена кампания по сбору деклараций наличия/отсутствия конфликтов интересов у сотрудников. Декларации, содержавшие указание на наличие конфликта интересов, были рассмотрены комитетом по этике, который в соответствии со своими полномочиями мог признать отсутствие конфликта интересов, принять конфликт интересов и связанные с ним риски или потребовать его устранения. Рассмотрение части таких деклараций с низкими рисками было делегировано комитетом непосредственным руководителям заявителей и их HR-партнёрам.

Процесс сбора деклараций в ОМК автоматизирован – декларации собираются и обрабатываются на внутреннем ресурсе, разработанном собственными силами. Компания планирует сделать сбор деклараций ежегодным.

В случае если конфликт интересов носит разовый, ситуативный характер, каждый сотрудник может взять самоотвод от принятия решения. Эта возможность реализована в информационных системах, где ведётся согласование документов.

[1] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

Проверка добросовестности партнёров в части рисков коррупции

При заключении договора ОМК предлагает своим партнёрам подписать приложение с руководящими принципами в работе с подрядчиками и поставщиками товаров, работ, услуг, касающимися вопросов устойчивого развития, прав человека, противодействия коррупции и деловой этики.

При квалификации потенциальных поставщиков ОМК учитывает коррупционные риски. Им предлагается заполнить специальную анкету, один из разделов которой посвящён устойчивому развитию и деловой этике.

Дарение и получение подарков

Компания допускает получение сотрудниками скромных подарков от контрагентов. При цене подарка выше одной тысячи рублей (кроме цветов, конфет, книг, корпоративных сувениров) сотрудники обязаны направить уведомление комплаенс-офицеру. В отчётном периоде зафиксировано шесть случаев дарения подарков, не соответствующих Антикоррупционной политике. Все они были возвращены дарителям.

Для поздравления контрагентов с традиционно отмечаемыми праздниками компания централизованно организует изготовление корпоративных подарков. Они разделяются на категории «Стандарт», «Бизнес» и «ВИП», первые две из которых имеют стоимость менее трёх тысяч рублей.

Обучение и информирование сотрудников

ОМК успешно проводит обучение сотрудников по противодействию коррупции. Ознакомление с антикоррупционной политикой – обязательное требование при приёме на работу для всех категорий работников.

Не менее двух раз в год сотрудники получают информационные рассылки об антикоррупционных правилах компании.

Нулевая терпимость компании к коррупционным нарушениям регулярно подтверждается при проведении ежегодной «прямой линии» с участием линейных сотрудников и представителей высшего руководства, в рамках которой обсуждаются вопросы противодействия коррупции.

Выступление президента компании на тему антикоррупционной политики включено в программу дистанционного образовательного курса. Курс включает тестирование, прохождение которого является обязательным для всех категорий персонала в момент трудоустройства (кроме рабочих).

Деловая этика

GRI 2–25, GRI 2-26

За вопросы деловой этики в компании отвечает Комитет по этике. В его состав входят президент компании, директор по управлению персоналом, а также ответственные сотрудники других функциональных направлений.
Также на предприятиях ОМК функционируют собственные комитеты по этике.

Основные документы, регулирующие вопросы деловой этики в компании, – корпоративная конституция и положение о комитете по этике. В случае нарушения деловой этики в ОМК к годовым премиям топ-менеджмента применяется понижающий коэффициент.

Сообщения о нарушениях поступают на единую горячую линию по вопросам мошенничества, коррупции и нарушения норм деловой этики. В 2024 году рассмотрено 22 обращения по вопросам соблюдения корпоративных этических норм.

Об отчёте 97
Существенные темы 98
Контакты 98

ПРИЛОЖЕНИЯ



ОБ ОТЧЁТЕ

GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-14

Настоящий отчёт по устойчивому развитию содержит ключевые результаты и достижения ОМК в области устойчивого развития за отчётный период с 01.01.2024 по 31.12.2024.

Ежегодно ОМК готовит нефинансовую отчётность и раскрывает актуальную информацию о ключевых практиках управления устойчивым развитием и результатах социальных проектов.

Электронные версии отчётов размещаются на официальном корпоративном сайте ОМК.

ОМК ориентируется на лучшие практики в области ESG и следует принципам устойчивого развития. В отчётном периоде ОМК придерживалась рекомендаций и требований стандартов отчётности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчётности (Global Reporting Initiative) – GRI 2021 и раскрыла информацию со ссылкой на них. Содержание отчёта также соответствует релевантным для компании целям устойчивого развития ООН и национальным целям развития РФ, в достижение которых ОМК вносит свой вклад.

В 2024 году не произошло значимых изменений в методах измерения и способах представления данных, а также в формулировках показателей. Количественные данные представлены в отчёте за период 2022–2024 гг., при необходимости даны пояснения к динамике показателей. Показатели, где применимо, указаны в единицах Международной системы единиц (СИ).

Отчёт о вкладе компании в устойчивое развитие охватывает АО «ОМК» и 14 ключевых обществ группы.

Годовой отчёт по устойчивому развитию за 2024 год был одобрен комитетом по устойчивому развитию 12.09.2025 года. Председатель комитета по устойчивому развитию – президент компании утвердил раскрытие информации в отчёте, в том числе по существенным темам.

Подробнее о раскрываемых показателях смотрите в таблице GRI



СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

GRI 3-1, GRI 3-2

Существенными являются темы, содержащие информацию о значимом экономическом, экологическом и социальном воздействии компании, которая способна повлиять на выводы и решения заинтересованных сторон в случае её искажения или упущения.

При подготовке отчёта ОМК определила перечень существенных тем по аспектам ESG, опираясь на рекомендации стандартов GRI и отраслевую специфику.

На первом этапе были проанализированы воздействия, которые ОМК оказывает или может оказать на экологию, социальную сферу, экономику, а также права человека. По итогам анализа был составлен список тем, наиболее значимых для заинтересованных сторон и компании.

На втором этапе был проведён опрос внутренних и внешних заинтересованных сторон для оценки и ранжирования существенных тем. В опросе приняли участие сотрудники ОМК, партнёры и клиенты, представители органов государственной власти и местных сообществ. Мнение участников опроса было учтено в процессе приоритизации существенных тем.

В рамках третьего этапа рабочей группой и руководством компании был утверждён список из шести существенных тем по ESG-аспектам:

- Охрана окружающей среды
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Поддержка и развитие местных сообществ
- Управление устойчивым развитием
- Сотрудники
- Благотворительность

КОНТАКТЫ

GRI 2-1

Акционерное общество «Объединённая металлургическая компания»

115184, Москва,
Озерковская набережная, д. 28, стр. 2

sales@omk.ru — продажи
press@omk.ru — пресса

8 (800) 555-0022,
hotline@omk.ru — горячая линия
info@omk.ru — общие вопросы

Заинтересованные стороны могут задать дополнительные вопросы по годовому отчёту по устойчивому развитию ОМК за 2024 год или отправить обратную связь с предложениями по улучшению раскрытия информации.

+7 (495) 231-7771
pr@omk.ru

Директор по бренду, корпоративным коммуникациям и КСО
Людмила Терехова