

## АО «ОМК» // ОМК

ОМК – высокотехнологичный интегрированный производитель стали, проката, труб, трубопроводной арматуры и соединительных деталей трубопроводов, а также железнодорожных колёс и автомобильных рессор. Обеспечивает развитие топливно-энергетического комплекса, транспорта, строительства и других отраслей отечественной экономики. В составе компании – пять крупных предприятий металлургической отрасли и сеть вагоноремонтных депо. Продукция ОМК поставляется более чем в 20 стран мира.

Численность персонала – 30 тыс. чел.



**СЕДУХ  
АНАТОЛИЙ  
МИХАЙЛОВИЧ**  
Председатель  
совета директоров

**ANATOLY  
SEDUKH**  
Chairman of the  
Board of Directors

OMK is a high-tech integrated manufacturer of steel, rolled products, pipes, pipeline valves, and pipe fittings as well as train wheels and automobile springs. It supports the development of the energy industry, transportation, construction, and other sectors of the domestic economy. The company comprises five large production facilities and a network of railway carriage repair depots. OMK products are exported to over 20 countries.

The number of employees is 30 thousand people.

Объединённая металлургическая компания следует принципам корпоративной социальной ответственности (КСО) и глобальным целям устойчивого развития для решения актуальных для современного общества проблем. Содействует улучшению качества жизни и социально-экономическому развитию регионов, где находятся предприятия и проживают сотрудники, члены их семей и ещё несколько сотен тысяч человек. Последовательно реализуется выбранная стратегия устойчивого развития в диалоге с заинтересованными сторонами и с учётом лучших мировых практик.

Предприятия, входящие в ОМК, расположены в основном в больших городах, где социальная роль крупного работодателя увеличивается многократно. В этих условиях ОМК реализует сбалансированную комплексную программу взаимодействия с сотрудниками и местными сообществами. Приоритеты этичного поведения, приверженность принципам устойчивого развития закреплены в двух базовых корпоративных документах: Корпоративной конституции, в которой собраны корпоративные этические нормы, и Политике «Корпоративная социальная ответственность ОМК», которая призвана обеспечить баланс экономических, социальных и экологических интересов.

**Стандарты в области социальной ответственности**, которыми руководствуется ОМК:

- ГОСТ Р ИСО 26000 Стандарт внедрения принципов социальной ответственности в стратегии, системы, практики и процессы организации;
- SA 8000:2014 Международный стандарт социальной ответственности устанавливает обеспечение благоприятных для сотрудников условий труда, контролирует соблюдение прав человека на предприятии и иные вопросы социальной сферы, в том числе касающиеся оплаты труда;
- GSSB (GRI) The Global Sustainability Standards Board – международный стандарт публичного раскрытия информации о деятельности организации в области устойчивого развития;
- OHSAS 18001:2007 Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности.

*Приоритетные направления Политики КСО ОМК:*

- постоянное совершенствование систем управления;
- развитие механизмов взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- применение практик противодействия коррупции;
- контроль за соблюдением прав человека;
- повышение эффективности в области охраны окружающей среды;
- развитие практик ответственного ведения бизнеса среди участников цепочек поставок;
- обеспечение прав потребителей на приобретение и использование продуктов, не наносящих вред здоровью и экологическим системам;
- исключение случаев использования детского труда;
- развитие территорий присутствия.

Каждый приоритет содержит несколько стратегических направлений. Например, контроль за соблюдением прав человека включает защиту от дискриминации, охрану труда и здоровья, обеспечение права на участие в профессиональных союзах, справедливое денежное вознаграждение, обеспечение условий труда, способствующих развитию личности, профессионализма и т.д.

*Цели в области КСО* соответствуют стратегическим направлениям и представляют собой единый управленческий комплекс, состоящий из конкретных показателей. Всего утверждено более 70 целей и идентифицировано около 40 рисков. Например, среди целей – снижение показателя «частота травм с потерей рабочего времени (LTIFR)» до уровня 1,6 и рассмотрение всех 100% обращений, поступивших на горячую линию ОМК.

## Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

### ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Реализация потенциала работников путём создания возможностей для профессионального и карьерного роста
- Создание безопасных и комфортных условий труда
- Развитие конструктивного социального диалога с работниками на всех уровнях управления ОМК
- Повышение качества жизни в регионах присутствия ОМК путём развития местных поставщиков, поддержки социального предпринимательства, спорта и здорового образа жизни, грантового финансирования социальных проектов
- Развитие промышленного туризма

### ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Безопасность производства
- Дополнительная социальная поддержка
- Комплексная программа «Повышение производительности труда на предприятиях ОМК»
- Корпоративный университет
- «Лицом к людям» – стандартизация услуг для сотрудников
- «Начни своё дело» программа поддержки и развития социального предпринимательства
- «ОМК-Диалог» – взаимодействие с заинтересованными сторонами
- «ОМК-Партнёрство» – конкурс социальных и благотворительных проектов
- Поддержка здорового образа жизни
- Социальный совет ОМК
- Этический менеджмент
- Антикоррупционный комплаенс
- «Ответственные закупки»



Управление социальной ответственностью компании направлено в том числе на обеспечение достойной работы и развитие местных сообществ в городах присутствия компании. Систематизация целей в области КСО и их интеграция в корпоративную систему целеполагания является лучшей практикой подобного рода.

При реализации проектов компания выстраивает партнёрство с заинтересованными сторонами. Например, предприятия ОМК традиционно сотрудничают с ведущими вузами и средними учебными заведениями по программам подготовки и развития персонала. Компания развивает местных подрядчиков через систему ответственных закупок, транслируя им социально ответственные подходы к работе. Социальные проекты в местных сообществах осуществляются во взаимодействии с некоммерческими организациями и местными органами власти. Социальное партнёрство с профсоюзными организациями обеспечивает учёт интересов и защиту прав сотрудников.

Основным подходом к обеспечению достойной работы является этическое взаимодействие с персоналом и обществом.

## ЭТИЧНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПЕРСОНАЛОМ И ОБЩЕСТВОМ

Компания видит свою социальную ответственность в этическом поведении, которое учитывает ожидания заинтересованных сторон, соответствует законодательству и интегрировано в деятельность всей организации.

### Компетенции успеха

В 2018 г. был создан корпоративный университет – единый образовательный центр, который обеспечивает развитие сотрудников компании за счёт эффективных программ обучения. Задача университета – выстроить систему непрерывного развития, направленную на достижение стратегических целей и поддержание корпоративной культуры и ценностей.

Корпоративный университет призван объединить учебные центры, находящиеся на производственных площадках, выработать единый подход к обучению, унифицировать образовательные программы.

Программы направлены на развитие как hard skills (жёсткие навыки), так и soft skills (мягкие навыки), а также на решение следующих задач:

### ДОЛЖНОСТНЫЕ УРОВНИ

КОМПЕТЕНЦИИ СОТРУДНИКА ОМК	ДОЛЖНОСТНЫЕ УРОВНИ			
	СПЕЦИАЛИСТЫ И РАБОЧИЕ	РУКОВОДИТЕЛИ	РУКОВОДИТЕЛИ В ПОДЧИНЕНИИ ТОП-МЕНЕДЖЕРАМ	ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ
ПЕРСПЕКТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ	■	■	■	■
АМБИЦИОЗНОСТЬ	■	■	■	■
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО	■	■	■	■
БИЗНЕС-МЫШЛЕНИЕ	■	■	■	■
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ	■	■	■	■
УПРАВЛЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЕМ	■	■	■	■
СИСТЕМНОЕ МЫШЛЕНИЕ	■	■	■	■
ИНИЦИАТИВНОСТЬ	■	■	■	■
СТРЕМЛЕНИЕ К ПОРЯДКУ	■	■	■	■
ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ	■	■	■	■
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	■	■	■	■

- поддержка основных процессов компании (таких как управление вовлечённостью и Годовой цикл);
- адаптация новых сотрудников;
- адаптация специалистов, переведённых на руководящие должности (формирование единых представлений об эффективном управлении, правилах постановки целей, контроле, особенностях управленческой деятельности; выработка единого языка управления);
- развитие управленческой культуры.

Создан каталог электронных курсов, пополнена электронная библиотека бизнес-изданий, разработан гид развивающих действий под модель компетенций, а также проводятся нетренинговые форматы, такие как дискуссии, сессии и конференции.

Команда внутренних тренеров проводит обучающие мероприятия в Москве и на производственных площадках ОМК.

В начале 2019 г. корпоративным университетом проведено комплексное исследование корпоративной культуры ОМК. В диалоге с сотрудниками удалось выяснить, какие ценности на самом деле разделяются и демонстрируются в коллективе. Полученные результаты были соотнесены со стратегическими целями компании, что позволило создать модель компетенций, куда вошли: общие компетенции, компетенции руководителей различных уровней, а также функциональные компетенции, необходимые только сотрудникам отдельно взятых направлений.

### Модель компетенций ОМК

— полный набор поведенческих характеристик, необходимых сотрудникам для успешного достижения стратегических целей, единая система координат для сотрудников на всех уровнях. Благодаря ей каждый видит, что от него ждёт компания и руководитель, есть чёткие и прозрачные критерии эффективности для подбора, обучения и оценки сотрудников. Взаимная увязка компетенций на разных уровнях принятия решений и общие для всех базовые компетенции позволяют сформировать целостную и прозрачную модель поведения сотрудников на основе корпоративных ценностей.

### Учёт мнения заинтересованных сторон

Компания обеспечивает достойные условия труда, учитывая мнения сотрудников — как собственных, так и подрядных организаций. Основными инструментами являются:

- Программа «ОМК-Диалог», включающая проведение социологических опросов и фокус-группы среди сотрудников ОМК, работников подрядных организаций, представителей местных сообществ. Крупнейший опрос — ежегодное исследование вовлечённости персонала — охватывает более 80 % работников. По его итогам разрабатываются планы корректирующих действий. В 2018 г. в городах Выксе и Чусовом также проведён опрос сотрудников подрядных организаций о соблюдении их прав, безопасности производства, участии в жизни местных сообществ. Итоги опроса были переданы руководству организаций, при необходимости — вместе с предложением провести корректирующие действия;

- Социальный совет ОМК является площадкой для диалога с профсоюзными организациями. В совет входят профсоюзные лидеры и директора по персоналу предприятий, а также представители управляющей компании. Совет готовит рекомендации по совершенствованию социально-трудовых отношений, обсуждает системные вопросы взаимодействия в части социального обеспечения, безопасности труда и др. В 2015 г. Советом согласованы задачи и принципы социального партнёрства в ОМК.

### Задачи социального партнёрства

- Забота о людях (безопасность и охрана труда; материальная обеспеченность работников; создание среды для проявления инициативы и самореализации работников; организация спортивных, культурных добровольческих мероприятий).
- Эффективный труд (достижение производственных, экономических и социальных целей и задач; вовлечённость работников; дисциплина и порядок на рабочих местах).
- Модернизация и развитие (устойчивое развитие компании; обеспечение конкурентоспособности бизнеса; совместный поиск и внедрение лучших практик социального партнёрства; повышение квалификации работников и переобучение).
- Социальная стабильность (комфортный психологический климат в коллективах; стабильная занятость; заблаговременная и согласованная подготовка изменений).

### Принципы социального партнёрства

- Общность задач (нацеленность на общий результат; согласованность действий; совместное решение задач бизнеса).
- Конструктивный диалог (открытость, доверие; поиск решений через обсуждение, проведение опросов и учёт мнений; предотвращение конфликтов; равноправие).
- Ответственность (соблюдение законодательства; соблюдение взятых на себя обязательств).
- Информированность (обмен объективной информацией между работодателем и работниками о положении дел в организации; ответственное отношение к полученной информации, согласование с социальным партнёром путей её дальнейшего использования).

### Дополнительная социальная поддержка

Компания добровольно берёт на себя дополнительные расходы на наиболее востребованные виды социальной поддержки, в основном связанные с заботой о здоровье и с помощью сотрудникам в трудных жизненных ситуациях. Концентрация ресурсов на данных направлениях и управление ими позволяет добиться социально значимого эффекта, которого сотрудники не смогли бы достичь самостоятельно в случае перевода этих расходов в заработную плату. На Выксунском и Чусовском металлургических заводах, входящих в состав компании, действует программа поддержки родительства: материальная помощь работникам, имеющим детей (одиноким, многодетным, при рождении), выплаты по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет.

Затраты за 2017–2019 гг. на поддержку родительства составили более 80 млн руб.

### Направления социальной поддержки

	млн руб.			На 1 работника, тыс. руб.
	2017	2018	2019	2019
<b>Всего социальных расходов</b>	<b>558</b>	<b>598</b>	<b>636</b>	<b>28,6</b>
Прямые выплаты социального характера работникам (пособия, мат. помощь, выплаты при увольнении, соц. отпуска и т.п.)	164	159	168	7,5
Медицинское обеспечение	179	222	218	9,8
Негосударственное пенсионное обеспечение	23	20	37	1,6
Санаторно-курортное лечение и оздоровление сотрудников и членов их семей	41	42	42	1,9
Организация питания	106	107	110	4,9
Прочие	45	48	62	2,8

## «Лицом к людям»

Проект направлен на реформирование услуг для сотрудников (оформление документов, выдачу справок и пр.), чтобы их получение стало быстрее и комфортнее. Компания постепенно стандартизирует услуги, совершенствует каналы коммуникаций и информирования. Для непрерывного улучшения качества с 2020 г. услуги оцениваются пользователями по четырём параметрам: полученный результат, соблюдение сроков, организация процесса, качество общения.

В рамках проекта доработан «Личный кабинет сотрудника ОМК» в системе SAP PHR. В результате одновременно с расчётным листком работникам предоставляются сведения о выплатах, которые за них осуществляет работодатель в Фонд социального страхования, в Фонд обязательного медицинского страхования и в Пенсионный фонд. Это помогает сотрудникам осознать свои права по отношению к этим фондам и показывает реальную стоимость их труда для работодателя.

## Этический менеджмент

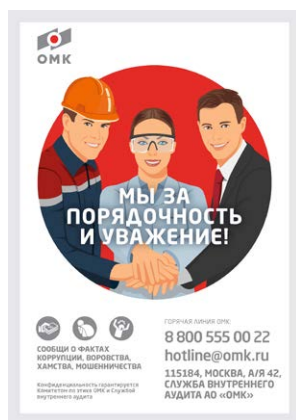
Задачу этического менеджмента компания видит в соблюдении корпоративных этических норм работниками, воспитании у сотрудников уважения к законам и нравственным правилам, декларируемым компанией, а также в равнодушно отношении к неэтичному поведению коллег. Установив корпоративные этические нормы, ОМК создала и систему контроля за их соблюдением.

С 2016 г. в компании действует Комитет по этике, возглавляемый председателем правления. А в 2018 г. комитеты по этике были созданы на всех производственных площадках. Как правило, в них входит директор по персоналу, руководители, пользующиеся авторитетом на предприятии, и руководитель профсоюзной организации. Кроме того, в каждый заводской комитет входит один из членов Комитета по этике ОМК, что позволяет передавать наработанный опыт и контролировать качество работы заводского комитета.

Итогом рассмотрения обращения сотрудника на Комитете по этике становится решение о наличии/отсутствии нарушений и поручение по корректирующим мероприятиям. Решение Комитета по этике доводится до заявителя, а также до лиц, которых оно касается.

Сообщения для Комитета по этике принимаются на горячую линию ОМК, возможность обратиться есть у всех сотрудников компании и представителей контрагентов. Ежегодно поступает порядка 15–20 обращений.

О работе комитета регулярно информируют корпоративные



## Схема работы с обращениями по этическим вопросам



газета и внутренний портал, на проходных, в цехах, комнатах приёма пищи, местах собраний и т.д. размещены информационные плакаты.

Регулярно проводимое исследование вовлечённости персонала показало, что доля сотрудников, сталкивавшихся с некорректным поведением руководителей, сократилась с 2015 г. в 2 раза.

Компания обеспечивает применение мер по предупреждению коррупции:

- информирование и обучение сотрудников;
- соблюдение требований в отношении подарков и знаков делового гостеприимства;
- контроль за соблюдением антикоррупционных требований контрагентами;
- мониторинг конфликта интересов;
- контроль за целевым использованием благотворительной помощи.

Для контроля за соблюдением норм антикоррупционного законодательства и Антикоррупционной политики в компании создана специальная Комплаенс-группа. В 2019 г. ОМК была принята в реестр участников Антикоррупционной хартии российского бизнеса.

Основным результатом этического взаимодействия с персоналом и с обществом компания видит вовлечённый коллектив, ответственно подходящий к поставленным задачам и готовый делать больше, чем обычно ожидается. За последние 5 лет удалось добиться роста вовлечённости в целом по компании с 43 до 68%.

## Общественное признание

- Лауреат премии «Импульс добра» за развитие социального предпринимательства (2018 г.).
- Победитель в номинации «Развитие местных сообществ» Конкурса корпоративных проектов форума People Investor – 2018.
- Победитель в номинации «За социальное развитие регионов» в рамках Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2018».
- Лидер индексов РСПП в области устойчивого развития «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» (2017, 2019 гг.).
- В топ-3 рейтинга «Лидеров корпоративной благотворительности» (2019 г.).
- В топ рейтинга социальной эффективности и экологичности горно-металлургической отрасли России 2019 г. агентства АК&М.

- Первое место в номинации «Лучший корпоративный волонтерский проект» конкурса «Доброволец Москвы – 2018».
- Почётный знак «За достижения в области охраны труда и здоровья работников» РСПП (АО «ВМЗ, 2018 г.).
- Призёр конкурса коллективных договоров министерства экономического развития Челябинской области (завод «Трубодеталь», 2017 г.).
- Победитель в номинации «Благотворительная деятельность коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей» (Завод «Трубодеталь») областного конкурса социальных достижений «Меняющие мир» (2018 г.).
- Лауреат Всероссийской туристской премии «Маршрут года» (2018 г., 2019 г.).

