

ПАО «НЛМК» // PJSC “NLMK”

ПАО «НЛМК» – флагманская площадка Группы НЛМК – международного производителя высококачественной стальной продукции с вертикально интегрированной моделью бизнеса. Компания имеет гибкую производственную цепочку, сбалансированный продуктовый ряд и эффективную систему сбыта. Металлопродукция используется в различных отраслях, от строительства и машиностроения до энергетического оборудования и оффшорных ветровых установок.

Производственные активы расположены в России, Европе и США. Мощности по производству стали компании превышают 17 млн т в год.

Численность персонала – 53 тыс. чел.



**ЛИСИН
ВЛАДИМИР
СЕРГЕЕВИЧ**
*Председатель
Совета директоров*

**VLADIMIR
LISIN**
*Chairman of the
Board of Directors*

NLMK is the flagship site of the NLMK Group, an international manufacturer of high – quality steel products with a vertically integrated business model. The company has a flexible production chain, a balanced product range and an effective sales system. Metal products are used in various industries, from construction and mechanical engineering to power equipment and offshore wind installations

Production assets are located in Russia, Europe and the United States. The company's steel production capacity exceeds 17 million tons per year.

The number of employees is 53 thousand people.

В 2019 г. Правлением компании одобрена «Социальная стратегия Группы НЛМК до 2022 года» – комплекс программ, действующих долгосрочной устойчивости бизнеса на стыке интересов компании и сотрудника. Основные цели Стратегии:

- достижение высокого и сбалансированного уровня удовлетворённости и вовлечённости персонала;
- снижение уровня потерь (время, здоровье, личная эффективность);
- рост конкурентоспособности/привлекательности рабочих мест / работодателя.

НЛМК поддерживает Цели в области устойчивого развития и ведёт целенаправленную деятельность в области снижения негативного воздействия на окружающую среду, поддержки местных сообществ, обеспечения безопасных и достойных условий труда.

Компания в 2019 г. присоединилась к Глобальному договору ООН (UN Global Compact), международной инициативе ООН в сфере устойчивого развития и социальной ответственности бизнеса, подтверждая тем самым, что будет соблюдать в своей деятельности 10 основополагающих принципов Глобального договора, в том числе в области прав человека и трудовых отношений.

Обеспечение достойных условий труда, включая конкурентоспособный уровень заработной платы, а также обеспечение сотрудников пакетом социальных гарантий – в фокусе внимания руководства Группы НЛМК.

Абсолютным приоритетом компании при организации производственной деятельности являются жизнь и здоровье сотрудников, соблюдение прав человека, связанных с недопущением дискриминации по полу, возрасту, религии, расе, национальности, физическим особенностям, ориентации и любым другим формам при осуществлении своей операционной деятельности, в том числе вопросам, связанным с обеспечением права на свободу ассоциаций и ведение коллективных переговоров. Компания не приемлет использование детского труда, принудительного и обязательного труда.

Агентство RobecoSam в рамках регулярного пересмотра рейтингов по направлению устойчивого развития существенно повысило рейтинг Группы НЛМК (ESG score) в 2019 г. по сравнению с предыдущим годом. В результате индивидуальные рейтинги НЛМК по экономическому и социальному направлению превысили среднее значение по отрасли.

Профсоюзные организации – значимые партнёры НЛМК в обеспечении социальных и трудовых гарантий работников. Ключевым направлением работы НЛМК с профсоюзами является заключение коллективных договоров и соглашений, призванных гарантировать обеспечение достойных условий труда и наличие системы льгот и компенсаций.

Компания строит свою деятельность в партнёрстве с ведущими экспертными и образовательными организациями. Так, например, программы по обучению реализуются в партнёрстве с профильными учебными заведениями разного уровня, в т.ч. НЛМК выделяет корпоративные стипендии и гранты для лучших студентов и преподавателей.

При реализации программ компания активно сотрудничает с РСПП, Научно-исследовательскими институтами медицины труда им. академика Н. Ф. Измерова, НП «Национальное общество промышленной медицины», ООО «АМРОС», ООО «Корпорация «Чермет», БФ «Милосердие» (г. Липецк), ПАО «Росбанк», ООО «Адидас» (Академия Adidas), Академия специалистов индустрии здоровья (АСИЗ), DM Consulting и др.

Компания для повышения эффективности деятельности использует новые технологии, которые в том числе при реализации практик ОТиПБ и безопасного поведения работников внедряются через проекты по развитию производственной системы (диалоги по безопасности, управление рисками, в т.ч. Near Miss) и применение виртуальных тренажёров для отработки навыков безопасного поведения.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Минимизация воздействия опасных условий труда на персонал
- Предотвращение травматизма на производстве
- Формирование приверженности безопасности
- Совершенствование системы мотивации сотрудников, включая меры социальной поддержки работников
- Постоянное развитие и обучение персонала
- Сохранение и развитие капитала здоровья компании
- Повышение качества жизни в регионах присутствия компании

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Контроль загазованности воздуха рабочей зоны и развитие системы мер предотвращения отравления персонала вредными химическими веществами при выполнении работ в газоопасных местах»
- «Развитие системы обеспечения физической и индивидуальной защиты от производственных/технических опасностей (в т.ч. опасной энергии)»
- «Системы защиты органов зрения и слуха»
- «Автоматизированная система позиционирования персонала»
- «Автоматизация процесса выдачи средств индивидуальной защиты»
- «Оборудование систем блокировки – маркировки опасных энергий LOCKOUT/TAGOUT (LOTO) на производстве»
- «Культура безопасности»: Конкурс на звание лучшего работника и лучшего трудового коллектива (бригады) в области ОТиПБ, демонстрация фильмов-реконструкций серии «Остановись, выбери жизнь!», видеороликов серии «Первая помощь» и др.
- Тематические программы Кадровой и Социальной стратегий, в том числе «Медицина», «Питание», «Моя семья», «Спорт», «Сообщества»
- «Мотивация работников на соблюдение требований ОТиПБ»
- «Учебно-тренировочный полигон»
- Программы профессионального обучения: профориентации, безопасной работы, подготовки и развития персонала
- «Корпоративный университет»
- «Здоровье сотрудника Группы НЛМК»
- Комплексная программа поддержки бывших работников (пенсионеров)
- Внешние (благотворительные) социальные программы: социальная поддержка регионов присутствия, поддержка массового и детского спорта, культуры и искусства, образования, здравоохранения
- «Корпоративное волонтерство»



ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК

Менеджмент компании контролирует и снижает риски, связанные с опасными условиями труда, из года в год повышая уровень безопасности на производственных объектах всех предприятий.

Здоровье сотрудников является одним из важнейших приоритетов в системе ценностей Группы НЛМК. Поэтому была разработана и реализуется комплексная программа с едиными корпоративными подходами к управлению здоровьем сотрудников.

Концепция Программы базируется на классическом понимании капитала здоровья организации как сущности, формирующей производительный потенциал компании. В соответствии

с данной концепцией предпосылками решений и заявленной архитектуры является постулат факторной модели капитала здоровья Всемирной организации здравоохранения о том, что 60% совокупного влияния на состояние здоровья находится в блоках «Образ жизни» и «Медицина». Кроме того, Программа учитывает негативную динамику макрофакторов в среднесрочной перспективе (рис. 1).

Анализ потерь рабочего времени на предприятиях Группы НЛМК по причине временной утраты трудоспособности работников, а также сравнительная оценка данных показателей с аналогичными отраслевыми показателями выявили потенциал для их улучшения и закрепления положительной динамики. Важным

Рисунок 1. Факторная модель капитала здоровья по версии Всемирной организации здравоохранения





аспектом при разработке Программы явился целенаправленный подход к необходимости формирования осознанного отношения работников к своему здоровью.

Корпоративная программа «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» одобрена решением Правления ПАО «НЛМК» в июне 2018 г. Программа является пилотной и действует в настоящее время только на российских предприятиях Группы.

Основная цель – сохранение и развитие капитала здоровья организации.

Задачи – снижение потери капитала здоровья, мотивация персонала к сохранению персонального капитала здоровья, в т.ч. через переход к осознанному отношению к здоровью и управлению своим ресурсным состоянием и развитие социальной инфраструктуры, способствующей сохранению капитала здоровья. Сквозным связующим звеном выступает информационная система, позволяющая агрегировать большие объёмы разнонаправленной информации, связанной со здоровьем персонала, и перенаправлять её потоки для выстраивания гибкой системы управления состоянием капитала здоровья.

В программе выделяются 3 основных модуля: «Условия труда», «Образ жизни» и «Медицина». Проекты модуля «Условия труда» включают развитие сервисов здорового питания, дальнейшее улучшение социально-бытовых условий труда, оптимизация графиков работы. Модуль «Образ жизни» включает проекты в области продвижения здорового образа жизни среди работников компании и членов их семей через систему тренингов и комплексных информационно-просветительских кампаний. Проекты модуля «Медицина» охватывают вопросы медицины на рабочем месте, медицинской профилактики, совершенствования управления медицинскими активами и повышение эффективности программ добровольного страхования.

Корпоративная программа «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» охватывает все российские предприятия Группы с общей численностью сотрудников более 50 тыс. чел., которые являются целевой аудиторией. Совокупный бюджет Программы на 2018–2019 гг. ежегодно составляет более 200 млн руб.

Управление корпоративной Программой осуществляется на самом высоком уровне: заказчиком Программы является президент компании, кураторами – вице-президент по кадрам и системе управления, директор по охране труда и промышленной безопасности, руководители предприятий, входящих в состав Группы НЛМК.

Для управления Программой созданы управляющий комитет, оперативный совет и рабочая группа Программы. В ходе реализации программы компания активно взаимодействует с профильными государственными структурами и ведущими экспертами в области здоровьесбережения, практикует межсекторное

взаимодействие. Программа разработана на основании данных и исследований организаций профильных комитетов Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), Научно-исследовательского института медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова, НП «Национальное общество промышленной медицины», ООО «АМРОС» и ООО «Корпорация «Чермет».

Мероприятия Программы реализуются при поддержке благотворительного фонда социальной защиты «Милосердие» (г. Липецк), ПАО «Росбанк», ООО «Адидас» (Академия Adidas), Академия специалистов индустрии здоровья (АСИЗ) и DM Consulting.

Во всех блоках корпоративной Программы активно используются организационные и технологические инновации. Диджитализация и автоматизация являются сквозными линиями, объединяющими все проекты программы. Уникальной особенностью Программы является реализация подхода к активному участию самих сотрудников, поскольку объектом управления в данном случае выступают они сами, их отношение к своему здоровью. Одним из механизмов внедрения является применение элементов теории подталкивания (Nudge theory), предполагающей влияние на процесс принятия групповых и индивидуальных решений посредством положительного подкрепления и непрямых указаний.



Проект «Здоровый выбор»

Компания развивает культуру здорового образа жизни работников и даёт всем возможность стать его частью. Проект «Здоровый выбор» предполагает привлечение сотрудников для трансляции идей здорового образа жизни, развития культуры здорового образа жизни в компании, поддержки лучших практик в данной области. На начальной стадии реализации проекта проводится комплекс мероприятий, направленных на повышение компетенции участников проекта «Здоровый выбор» в отношении своего здоровья, формирования осознанного отношения к управлению здоровьем.

Основные принципы участия в проекте:

- добровольность – участие в программе является осознанным выбором сотрудников;
 - равные возможности – обеспечение единых подходов для участия в программе всем сотрудникам;
 - открытость – максимальная открытость и доступность информации о ходе реализации программы и её результатах.
- «Здоровый выбор» основан на каскадировании масштабов проекта и постепенном вовлечении новых участников. Проект реализуется в 4 этапа.

Этапы реализации проекта «Здоровый выбор»



I этап. Набор стартового состава участников программы – Менеджеров здоровья.

II этап. Менеджер здоровья формирует Команды здоровья (до 10 чел.).

III этап. Команды участвуют в соревновательном челендже в сфере здорового образа жизни (ЗОЖ), получают призы и подарки. Цикл работы каждой команды – 3 месяца. Для организации работы Команд используется информационно-коммуникационная платформа.

IV этап. Количество циклов набора команд здоровья каждым Менеджером здоровья не ограничено. Лучшие участники Команд здоровья получают статус Менеджера здоровья.

В рамках проекта участники на соревновательной основе достигают 13 ключевых показателей эффективности проекта «Здоровый выбор», за достижение которых начисляется до 100 баллов. Показатели сгруппированы в несколько категорий:

- физическое здоровье – оценивается физическое состояние участников, их приверженность здоровому образу жизни и осознанному отношению к своему здоровью;
- физическая активность – оцениваются характеристики ежедневной двигательной активности, участие в корпоративных спортивных мероприятиях и сдаче нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;
- вовлечение других работников в здоровый образ жизни – оценивается количество проведённых мероприятий в области здорового образа жизни и количество вовлечённых сотрудников.

Для регистрации команд, фиксации достижения показателей здорового образа жизни, формирования итогового рейтинга используется мобильная коммуникационная платформа. Мобильное приложение даёт возможность видеть все результаты каждой команды в едином цифровом пространстве. Приложение объединяет в себе платформу отчётности, базис для дальнейшего развития и настоящую коммуникационную площадку. В мобильном приложении можно отследить результаты и понять динамику действий как всей команды, так и каждого её участника. Кроме того, приложение даёт возможность участвовать в интерактивной образовательной программе, составленной специально для участников проекта, – 12 уникальных вебинаров, с домашними заданиями и обратной связью от «Академии специалистов индустрии здоровья». Особенность приложения – система оценки факторов, которые влияют на здоровье участников команд, разработанная на основе международного опыта.

Методика включает блоки:

- оценка физического, психоэмоционального, социального, профессионального состояния;

- прохождение оценки каждым участником приносит команде дополнительные баллы, а участнику – индивидуальные рекомендации о том, как следить за своим здоровьем.

В результате реализации комплексной программы «Здоровье сотрудника Группы НЛМК» в 2018–2019 гг.: скорректированы программы добровольного медицинского страхования в сторону ранней диагностики и профилактики заболеваний; внедрены новые виды страхования от несчастных случаев и критических заболеваний; разработаны и реализуются информационно-просветительский проект «Школа здоровья» и проект формирования осознанного отношения сотрудников к своему здоровью «Здоровый выбор».

На старте проекта «Здоровый выбор» в середине 2019 г. был сформирован пул из первых 100 участников, к концу года их стало более 600 чел. В планах на 2020 г. увеличение количества участников до 1,2 тыс. чел.

Основным результатом программы должно стать снижение показателя временной утраты трудоспособности. В 2018–2019 гг. этот показатель находится на уровне 2,7% от общего фонда рабочего времени. Согласно международным практикам внедрения аналогичных программ качественные изменения показателей здоровья наступают на 3–4-й год регулярной реализации мероприятий (по материалам исследования Mercer&Marsh Benefits). В связи с этим Социальная стратегия Группы НЛМК предусматривает снижение данного показателя в 2021–2022 гг. ■

Общественное признание

- В числе 50 лучших работодателей России по рейтингу журнала Forbes (2019 г.).
- В топ-30 компаний рейтинга устойчивого развития журнала «Эксперт» (2019 г.).
- Победитель в номинации «Охрана здоровья и безопасные условия труда» XVI Всероссийского отраслевого конкурса «Предприятие горно-металлургического комплекса высокой социальной эффективности» (Стойленский ГОК Группы НЛМК).
- Победитель в номинации «По сокращению травматизма и профзаболеваемости на производстве» регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (Стойленский ГОК Группы НЛМК).
- Победитель регионального конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности. Регионы» в номинации «Лучшая программа (проект), способствующая развитию местного сообщества» (2018 г.).
- Первое место в конкурсах «Медиалидер» и InterCom.

