



ЭТИЧНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПЕРСОНАЛОМ И ОБЩЕСТВОМ

ОМК реализует сбалансированную комплексную программу взаимодействия с сотрудниками и местными сообществами. Приоритеты этического 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.

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.

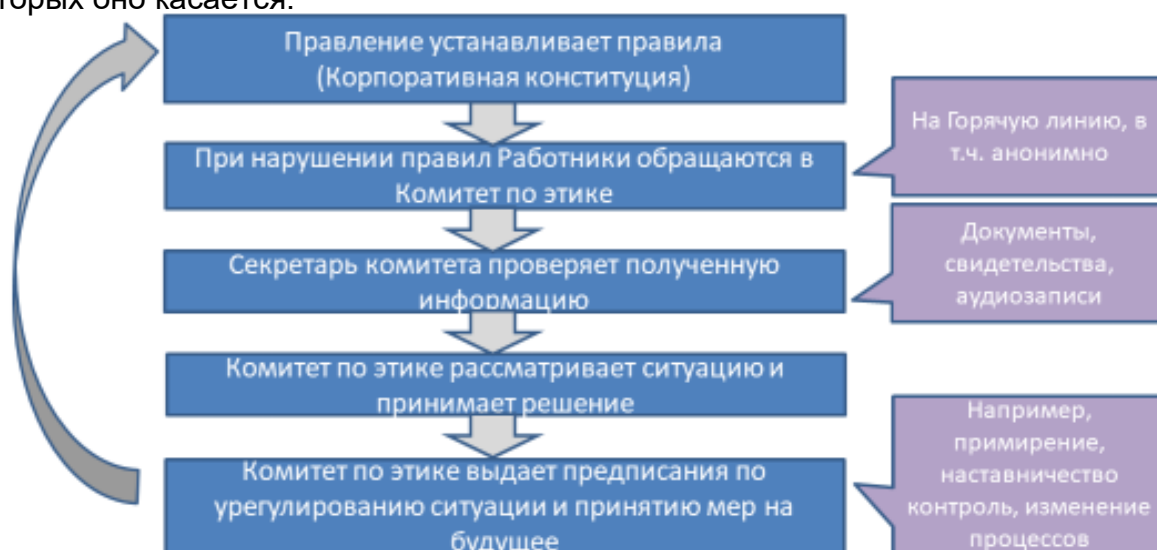
Компания видит свою социальную ответственность в этическом поведении, которое учитывает ожидания заинтересованных сторон, соответствует законодательству и интегрировано в деятельность всей организации.



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 равнодушном 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 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, столкнувшихся 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 этичного 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 %.

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:

- 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. 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.

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.

За свою деятельность компания неоднократно получала общественное признание и становилась победителем в конкурсах:

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».

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.).

2019 г.