
ПОЛИТИКА

ПЛ.12-426.12

УТВЕРЖДЕНА

приказом АО «ОМК»

от _____ № _____

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ОБЪЕДИНЕННОЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ

Редакция 0

Введено в действие

Разработано

Дирекцией по управлению персоналом АО «ОМК» (12407)

Введено в действие впервые

Москва

2023

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

Содержание

1	Назначение и область применения	2
2	Ответственность	2
3	Термины, определения и сокращения	2
4	Общие положения	5
5	Приверженность Компании глобальным и национальным социальным целям	6
6	Локальные нормы ОМК, определяющие социальную политику.....	7
7	Приоритетные направления социальной политики	9
8	Реализация отдельных приоритетных направлений социальной политики	11
9	Нормативные ссылки и связанные документы.....	12
	Приложение А	15
	Лист регистрации изменений.....	16

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

1 Назначение и область применения

Назначение документа	Настоящая Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании» (далее – Политика) разработана для определения круга обязательств, которые Компания принимает на себя с целью формирования комфортной социальной среды, способствующей благополучию и реализации творческого потенциала работников и членов их семей, развитию местных сообществ в городах присутствия обществ Группы ОМК и обеспечению прав и гарантий работников организаций-поставщиков
Область распространения и применения документа	Настоящая Политика распространяется на управляемые общества на основании договоров о передаче управляющей организации АО «ОМК» полномочий единоличного исполнительного органа: АО «ВМЗ» от 31.01.2023, АО «Трубодеталь» от 30.04.2020, АО «ЧМЗ» от 03.12.2018, АО «БАЗ» от 01.05.2018, АО «ОМК Стальной путь» от 13.10.2020, ООО «Белэнергомаш-БЗЭМ» от 13.10.2020, на общества Группы ОМК (АО «ОМК Маркет», ООО «ОМК-ЦЕС», ООО «ОМК-Тур», ООО «МК ОМК-ЭкоМеталл», ООО «Фирма Бластер+», ООО «ОМК-ИТ» и ООО «ВМЗ-Универсал») в соответствии с Соглашением о единой системе нормативного регулирования Группы ОМК от 15.06.2020 № 12-20-0442. ОМК рекомендует соблюдение положений настоящей Политики поставщикам и партнерам по реализации социальных проектов

2 Ответственность

Ответственность за поддержание настоящего документа в актуальном состоянии несет	Руководитель Направления по работе с трудовыми коллективами и корпоративной социальной ответственности Дирекции по управлению персоналом АО «ОМК»
Ответственность за выполнение требований настоящего документа несут	Директора (партнеры) по управлению персоналом обществ, директор по охране труда, ПИЭБ АО «ОМК», директор по закупкам АО «ОМК»
Контроль за исполнением требований настоящего документа несет	Директор по управлению персоналом АО «ОМК»

3 Термины, определения и сокращения

В настоящем документе применяются термины и определения в соответствии со Справочником СП.12-390.19 «Единый глоссарий терминов и определений Объединенной

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

металлургической компании», а также следующие термины с соответствующими определениями:

Термин/сокращение	Определение/расшифровка
3.1 Безопасность производства	Комплекс мер, направленных на обеспечение требований по охране труда, промышленной, транспортной, экологической и пожарной безопасности, безопасности производственных процессов, охраны здоровья;
3.2 Ветеран ОМК	Бывший работник ОМК, достигший пенсионного возраста и ушедший на пенсию из обществ Группы ОМК, при условии стажа работы в Компании не менее 15 лет;
3.3 Заинтересованные стороны (стейкхолдеры)	Группы, которые могут существенно влиять на деятельность организации или группы, испытывающие на себе влияние от деятельности организации, производимой ею продукции или оказываемых ею услуг и связанных с этим действий (Стандарт AA1000SES);
3.4 Комитет по устойчивому развитию (Комитет по УР)	Совещательный орган АО «ОМК», рассматривающий вопросы управления устойчивым развитием;
3.5 Компания (Группа ОМК, ОМК)	Совокупность юридических лиц, включающая Акционерное общество «Объединенная металлургическая компания», каждое из управляемых им обществ, а также общества, входящие с ним в одну группу лиц с АО «ОМК» в соответствии с положениями Федерального закона «О защите конкуренции»;
3.6 Корпоративная благотворительность	Программа целевых социальных инвестиций, которые осуществляются из финансовых средств и ресурсов Компании в целях снижения социальной и экологической напряженности за пределами производственных площадок. Программы и проекты корпоративной благотворительности имеют четкие показатели эффективности, контролируемые высшим руководством Компании;
3.7 Корпоративная социальная ответственность	Ответственность Компании за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через этическое поведение, которое учитывает ожидания заинтересованных сторон, соответствует применяемому законодательству и интегрировано в деятельность всей организации;
3.8 Корпоративные социальные льготы	Дополнительные востребованные блага (компенсации, выплаты работникам, мероприятия и пр.), предоставляемые Компанией за счет собственных средств;

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

Термин/сокращение	Определение/расшифровка
3.9 Молодой специалист	Работник Группы ОМК в возрасте до 35 лет включительно;
3.10 Персональные данные	Любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному, или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);
3.11 Принципы устойчивого развития (УР)	Принципы, изложенные в международном стандарте ГОСТ Р ИСО 26 000-2012. Компания использует эти принципы для формирования собственной системы управления в области устойчивого развития. Положения данной Политики включают наиболее актуальные для заинтересованных сторон Группы ОМК принципы УР;
3.12 Программа «ОМК-Диалог»	Программа диалога ОМК с заинтересованными сторонами с целью учета их мнения и интересов при планировании деятельности Компании;
3.13 Социальное партнерство	Система взаимоотношений между работниками и их представителями, работодателем, органами государственной власти, местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
3.14 Социальный совет ОМК	Совещательный орган для консультаций (переговоров) работников (их представителей) и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3.15 Устойчивое развитие (УР)	«Равновесное» состояние экологической, экономической и социальной системы, при котором удовлетворение потребностей современного общества соответствует экологическим ограничениям и не подрывает способность будущих поколений удовлетворять свои потребности;
3.16 ЦУР ООН	Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

4 Общие положения

4.1 Приоритетные группы заинтересованных сторон

Для целей настоящей Политики Компания выбрала приоритетные заинтересованные стороны, с которыми находится в диалоге по вопросам постановки и реализации социальных целей:

4.1.1 Работники: физические лица, с которыми общества, входящие в Группу ОМК, заключили трудовые договоры. К данной группе относятся также близкие родственники работников (супруги, родители, дети) и ветераны обществ.

4.1.2 Поставщики: любое юридическое или физическое лицо, а также объединение таких лиц, способное на законных основаниях поставлять требуемые материально-технические ресурсы, работы, услуги, с которым Компанией ОМК может быть заключен гражданско-правовой договор на поставку материально-технических ресурсов, выполнение работ, оказание услуг.

4.1.3 Местные сообщества: жители территорий присутствия обществ, входящих в группу ОМК. Их интересы могут представлять некоммерческие организации и местные органы власти.

4.1.4 Общественные организации: некоммерческие организации, выполняющие социально значимые проекты на территориях присутствия обществ, входящих в Группу ОМК, и международные неправительственные организации.

4.2 Обеспечение соблюдения положений Политики

4.2.1 До каждого работника должны быть доведены принятые в Группе ОМК процедуры реагирования на прямые или косвенные нарушения положений настоящей Политики.

4.2.2 Сообщения о возможных нарушениях должны быть направлены в соответствии с условиями, предусмотренными корпоративными процедурами обществ Группы ОМК, в Дирекцию по управлению персоналом АО «ОМК».

4.2.3 Работники, отвечающие за реализацию партнерских проектов и работу с поставщиками, обязаны довести до сведения третьей стороны содержание настоящей Политики.

4.2.4 Положения Политики в части взаимодействия с поставщиками, а также требования к ним должны быть включены в условия договоров на поставку товаров и предоставление услуг, а также в критерии квалификации и аттестации поставщиков.

4.2.5 Соблюдение Политики является неотъемлемой частью договорных обязательств работников Группы ОМК. Любое нарушение принципов и содержания Политики может рассматриваться как нарушение обязательств по трудовым отношениям или правил дисциплины и может повлечь за собой последствия, предусмотренные законом, в том числе применение дисциплинарного взыскания и возмещение соответствующих убытков.

4.2.6 Текст Политики публикуется на интернет-сайте www.omk.ru и на внутреннем портале Компании.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	Пл.12-426.12	
		Редакция	0

5 Приверженность Компании глобальным и национальным социальным целям

При реализации своей социальной политики ОМК согласует свои действия с положениями универсальных правил деловой этики, в основе которых лежит Всеобщая декларация прав человека, основополагающие конвенции Международной организации труда, ратифицированные Российской Федерацией, Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития, базовые принципы организации труда и социальной защиты, зафиксированные в законодательстве Российской Федерации.

5.1 Глобальные приоритеты

Ориентируясь на отраслевую специфику и сложившиеся производственные отношения, Компания нацелена на достижение следующих целей устойчивого развития ООН и входящих в них задач:

5.1.1 ЦУР 3 «Здоровье и благополучие», задачи:

(3.8) Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех.

(3.13) Нарастивать потенциал всех стран, особенно развивающихся стран, в области раннего предупреждения, снижения рисков и регулирования национальных и глобальных рисков для здоровья.

5.1.2 ЦУР 4 «Качественное образование», задачи:

(4.4) Существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.

(4.8) Создавать и совершенствовать учебные заведения, учитывающие интересы детей, особые нужды инвалидов и гендерные аспекты, и обеспечить безопасную, свободную от насилия и социальных барьеров и эффективную среду обучения для всех.

5.1.3 ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост», задачи:

(8.2) Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путем уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоемким секторам.

(8.3) Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам.

(8.8) Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.

(8.9) Обеспечить разработку и осуществление стратегий поощрения устойчивого туризма, который способствует созданию рабочих мест, развитию местной культуры и производству местной продукции.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

5.1.4 ЦУР 11 «Устойчивые города и населенные пункты», задачи:

(11.3) Расширить масштабы открытой для всех, экологически устойчивой урбанизации. Обеспечить возможности для комплексного и устойчивого планирования населенных пунктов и управления ими на основе широкого участия во всех странах.

(11.4) Активизировать усилия по защите и сохранению всемирного культурного и природного наследия.

5.2 Национальное регулирование Российской Федерации

5.2.1 Компания развивает бизнес и социальную среду в регионах своего присутствия, ориентируясь на утвержденные Президентом Российской Федерации приоритеты деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года в рамках следующих направлений:

- Жилье и городская среда;
- Производительность труда и поддержка занятости;
- Культура;
- Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы;
- Международная кооперация и экспорт.

5.2.2 В части трудовых отношений ОМК следует положениям трудового законодательства Российской Федерации и действующим Отраслевым тарифным соглашениям.

5.2.3 ОМК разделяет принципы ответственного ведения бизнеса, закрепленные в Социальной хартии российского бизнеса.

6 Локальные нормы ОМК, определяющие социальную политику

ОМК как крупный работодатель и системообразующий производитель промышленной продукции уделяет повышенное внимание соблюдению принципов ответственного ведения бизнеса и следованию корпоративным ценностям.

6.1 Принципы ответственного ведения бизнеса ОМК

6.1.1 Компания создает продукцию и оказывает услуги, имеющие высокую потребительскую ценность и социальную значимость.

6.1.2 ОМК стремится стать признанным образцом эффективного партнерства.

6.1.3 Компания достигает лидирующих позиций на рынке за счет соблюдения высоких стандартов деловой этики.

6.1.4 Компания стремится поддерживать деловые отношения с теми контрагентами и партнерами, которые соблюдают законодательство, а также разделяют положения Конституции КН.12-100.3 «Корпоративная конституция Объединенной металлургической компании» и Политики ПЛ.12-490.2 «Корпоративная социальная ответственность ОМК».

6.2 Корпоративные ценности ОМК

6.2.1 Устойчивое развитие Компании основано на приверженности самой Компании и ее работников корпоративным ценностям. Корпоративные ценности

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

составляют фундамент внутренних норм и правил, принимаемых решений и действий работников.

6.2.2 Полный перечень корпоративных ценностей зафиксирован в п.3 Конституции КН.12-100.3 «Корпоративная конституция Объединенной металлургической компании».

6.2.3 Приоритетные направления Политики поддерживают базовые корпоративные ценности через реализацию целевых проектов и программ в интересах заинтересованных сторон.

6.3 **Задачи и принципы социального партнерства в ОМК**

При реализации социальной политики ОМК учитывает задачи и принципы социального партнерства, согласованные Социальным советом ОМК:

6.3.1 Задачи социального партнерства

1) Забота о людях

- Безопасность и охрана труда.
- Материальная обеспеченность работников.
- Создание среды для проявления инициативы и самореализации работников.
- Организация спортивных, культурных добровольческих мероприятий.

2) Эффективный труд

- Достижение производственных, экономических и социальных целей и задач.
- Вовлеченность работников.
- Дисциплина и порядок на рабочих местах.

3) Модернизация и развитие

- Устойчивое развитие Компании.
- Обеспечение конкурентоспособности бизнеса.
- Совместный поиск и внедрение лучших практик социального партнерства.
- Повышение квалификации работников и переобучение.

4) Социальная стабильность

- Комфортный психологический климат в коллективах.
- Стабильная занятость.
- Заблаговременная и согласованная подготовка изменений.

Принципы социального партнерства

1) Общность задач

- Нацеленность на общий результат.
- Согласованность действий.
- Совместное решение задач бизнеса.

2) Конструктивный диалог

- Открытость, доверие.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

- Поиск решений через обсуждение, проведение опросов и учет мнений.
- Предотвращение конфликтов.
- Равноправие.

3) Ответственность

- Соблюдение законодательства.
- Соблюдение взятых на себя обязательств.

4) Информированность

- Обмен объективной информацией между работодателем и работниками о положении дел в организации.
- Ответственное отношение к полученной информации, согласование с социальным партнером путей ее дальнейшего использования.

7 Приоритетные направления социальной политики

7.1 Выбор приоритетных направлений социальной политики

7.1.1 Компания самостоятельно определяет приоритетные направления социальной политики в соответствии с глобальными, национальными целями и корпоративными принципами, и ценностями.

7.1.2 Процедуру актуализации приоритетов развития социальной среды Группы ОМК контролирует Комитет по устойчивому развитию. Вопросы о необходимости изменений приоритетов Социальной политики Группы ОМК и проектных направлений рассматриваются на Комитете по устойчивому развитию не реже одного раза в год.

7.1.3 Рекомендации Комитета по устойчивому развитию учитываются Группой ОМК в процессе разработки общей стратегии развития Компании и планов реализации целей устойчивого развития.

7.2 Перечень приоритетных направлений социальной политики ОМК

- 7.2.1 Соблюдение прав человека, законов и корпоративных правил.
- 7.2.2 Безопасность на производстве.
- 7.2.3 Ответственный найм и адаптация персонала.
- 7.2.4 Развитие и мотивация персонала.
- 7.2.5 Благополучие работников.
- 7.2.6 Справедливая оплата труда.
- 7.2.7 Социальное партнерство.
- 7.2.8 Развитие местных сообществ, повышение качества жизни.
- 7.2.9 Развитие поставщиков.

7.3 Программы и проекты в рамках приоритетных направлений

7.3.1 Каждое приоритетное направление может включать неограниченное число целевых проектов и программ, выбор которых должен быть основан на результатах

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

диалога с заинтересованными сторонами. Перечень действующих проектов и программ приведен в приложении А.

7.3.2 Перечень действующих проектов и программ обновляется ежегодно на основании рекомендаций Комитета по устойчивому развитию.

7.3.3 Для каждого проекта и программы ОМК определяет:

- конкретные социальные цели, на которые они направлены;
- ключевые показатели эффективности (КПЭ), а также уровень планирования и контроля значения КПЭ (1 уровень: Цель устойчивого развития ОМК, 2 уровень: применение контрольных процедур, 3 уровень: мониторинг показателя);
- процедуры, применение которых должно привести к указанной цели;
- классификацию по уровню предоставления:

1) **социальные инициативы ОМК:** ОМК самостоятельно, проактивно реализует социальные проекты для развития общества в соответствии с положениями Конституции КН.12-100.3 «Корпоративная конституция Объединенной металлургической компании» и приоритетами настоящей Политики. Данные инициативы могут носить локальный характер и распространяться на отдельные группы заинтересованных сторон

2) **безусловные социальные гарантии:** ОМК гарантирует исполнение в полном и равном объеме для всех указанных заинтересованных сторон. При этом часть льгот может предоставляться по выбору работника.

3) **локальные социальные гарантии:** ОМК гарантирует наличие на всех предприятиях Группы ОМК целевых корпоративных социальных программ, предоставляя при этом бизнес-единицам право самим корректировать отдельные параметры их реализации, в том числе с учетом специфики региона и бизнес-единицы.

4) **локальные социально значимые проекты:** общества и подразделения, входящие в Группу ОМК, могут инициировать и реализовать социальные инициативы в соответствии с местными общественными интересами и возможностями, в рамках приоритетных направлений настоящей Политики.

- заинтересованные стороны, на которые направлен проект или программа;
- ответственное подразделение.

7.4 **Ключевые показатели эффективности (КПЭ)**

7.4.1 Группа ОМК использует систему показателей социальной эффективности для всех проектов и программ, реализуемых в рамках настоящей Политики.

7.4.2 Ключевые показатели социальной эффективности согласовываются на Комитете по устойчивому развитию и отражаются в приложении А «Программы и проекты по приоритетным направлениям».

7.4.3 Состав показателей, методика их расчета и контрольные значения могут быть скорректированы в соответствии с результатами исследований ожиданий заинтересованных сторон, диалогов с ними и результатами независимой оценки изменений.

7.4.4 Для контроля за эффективностью социальной деятельности по итогам каждого проекта или программы, реализуемых в рамках данной социальной политики, проводится оценка изменений. Результаты оценки изменений представляются на Комитете по устойчивому развитию.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

8 Реализация отдельных приоритетных направлений социальной политики

Учитывая, что настоящая Политика является основой для принятия внутренних нормативно-регламентирующих документов, затрагивающих права и интересы работников, Компания устанавливает в настоящем разделе единые подходы к реализации отдельных направлений политики, имеющих особую социальную значимость.

8.1 Социальное партнерство

8.1.1 Для выявления потребностей и интересов работников Компания поддерживает диалог с профессиональными союзами, в которых состоят ее работники, участвует в коллективных переговорах и обязуется исполнять положения коллективных договоров.

8.1.2 Для согласования позиций сторон социального партнерства в ОМК действует Социальный совет, в который входят председатели первичных профсоюзных организаций, руководители подразделений по работе с персоналом обществ Группы ОМК и представители управляющей компании.

8.2 Благополучие работников

8.2.1 В Компании предусмотрен комплекс программ и мероприятий, направленный на повышение уровня благополучия и качества жизни работников, который предусматривает:

- социальную поддержку, предоставляемую всем работникам Компании. Данные меры поддержки носят безусловный характер и предоставляются работникам без каких-либо дополнительных условий/ограничений (меры поддержки, направленные на профилактику, укрепление здоровья работников и т.п.);

- социальную поддержку, предоставляемую по событиям в жизни работника (материальная поддержка по случаю рождения ребенка, смерть родственника и т.п.);

- социальные льготы, в форме адресной поддержки наиболее уязвимых групп/категорий персонала (многодетные семьи, семьи, воспитывающие детей инвалидов, тяжелого материального положения и т.п.). Критерии выбора целевых групп (аудиторий) и меры дополнительной поддержки основаны на принципе нуждаемости.

8.2.2 При формировании мер социальной поддержки, в том числе в ходе коллективных переговоров, Компания руководствуется следующими принципами:

- востребованность социальных льгот со стороны работников;

- актуальность в конкретный период времени, с учетом спроса со стороны работников, финансового обеспечения, а также целей и задач Компании;

- учет индивидуальных предпочтений работников (предоставление работникам возможности выбора льгот – при наличии такой возможности);

- предоставление льгот в натуральной форме или в виде услуг (монетизация может применяться только в исключительных случаях);

- осведомленность персонала, доступность и прозрачность набора льгот, гарантий и порядка их получения;

- снижение расходов работников за счет реализации социальных проектов, направленных на получение массовых скидок (корпоративного клиента), за счет аккумулялирования спроса.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

8.2.3 Компания стремится предоставлять социальные льготы с минимальным участием работников путем автоматизации процесса.

8.2.4 Меры поддержки для ветеранов направлены на улучшение их благосостояния, помощь в трудной жизненной ситуации, поддержание здоровья и сохранения активного долголетия.

8.3 Справедливая оплата труда

8.3.1 ОМК стремится реализовать справедливую и прозрачную систему оплаты труда, которая:

- вознаграждает и поощряет работников за их труд в соответствии с их навыками, усилиями и затраченным временем;
- предлагает работникам конкурентоспособное вознаграждение;
- мотивирует каждого работника к достижению высоких результатов деятельности и улучшению продуктивности своего труда;
- является понятной работникам Компании.

8.3.2 Компания обеспечивает равную оплату труда за труд равной ценности, дополнительно поощряет высокоэффективных работников.

8.3.3 Компания разъясняет работникам все инструменты оплаты труда, условия и возможности получения повышенного дохода.

8.3.4 Компания повышает уровень реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

8.3.5 Минимальный размер заработной платы при выполнении работником трудовых обязанностей и норм труда, отработке полного месячного баланса рабочего времени не может быть ниже величин, установленных действующими в отношении обществ ОМК Отраслевыми тарифными соглашениями.

8.3.6 Компания определяет формы, системы оплаты труда, перечень и размеры компенсирующих, стимулирующих доплат, виды и размеры премирования в соответствии с требованиями законодательства, условиями Коллективного договора и собственными финансовыми возможностями.

8.3.7 Компания ориентируется при установлении уровня дохода своим работникам на уровень средней заработной платы в регионе присутствия, а также уровень средней заработной платы работников предприятий соответствующей отрасли.

9 Нормативные ссылки и связанные документы

В настоящей Политике использованы ссылки на следующие документы:

Обозначение документа	Вид и наименование документа
AA1000SES	Stakeholder Engagement Standard - международный стандарт для планирования, исполнения и оценки качества взаимодействия с заинтересованными сторонами;
GSSB (GRI)	The Global Sustainability Standards Board – международный стандарт публичного раскрытия информации о деятельности организации в области устойчивого развития;

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

Обозначение документа	Вид и наименование документа
OHSAS 18001:2007	Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности. Требования;
SA 8000:2014	Международный стандарт социальной ответственности - следит за обеспечением благоприятных для работников условий труда, контролирует соблюдение прав человека на предприятии и иные вопросы социальной сферы, в том числе касающиеся оплаты труда;
ГОСТ Р ИСО 26000	Стандарт внедрения принципов социальной ответственности в стратегии, системы, практики и процессы организации;
Указ Президента РФ №204 от 7.05.2018	Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
Глобальные цели устойчивого развития ООН (ЦУР ООН) (2015)	Резолюция Генеральной ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»;
КН.12-100.3	Конституция «Корпоративная конституция Объединенной металлургической компании»;
ПЛ.12-12.2	Политика «Политика Объединенной металлургической компании в области безопасности производства»;
ПЛ.12-641.1	Политика в области управления внешними социальными инвестициями (программами);
ПЛ.12-100.17	Политика «Антикоррупционная политика»;
ПЛ.12-110.4	Политика «Политика комплаенса Объединенной металлургической компании»;
ПЛ.12-100.21	Политика «Обработка персональных данных»;
ПЛ.12-100.2	Политика в области закупок ОМК;
П.12-100.1	Положение «О комитете по устойчивому развитию»;
П.12-680.9	Положение «Спонсорская и благотворительная деятельность в Объединенной металлургической компании»;
П.12-100.20	Положение «Комитет по этике Объединенной металлургической компании»;
П.12-20.5	Положение «Конкурс благотворительных и социальных проектов «ОМК-Партнерство»;
П.12-42.16	Положение «Социальный совет Объединенной металлургической компании»;
П.12-110.3	Положение «Комплаенс-группа Объединенной металлургической компании»;
П.12-110.5	Положение о «Горячей линии» Объединенной металлургической компании;

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

Обозначение документа	Вид и наименование документа
	Коллективные договоры Обществ Группы ОМК с работниками.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

Приложение А

(обязательное)

Программы и проекты по приоритетным направлениям

В приложении А (см. поле «Доп. файлы» Политики ПЛ.12-426.12 «Социальная политика Объединенной металлургической компании») в табличной форме приведены проекты и программы по направлениям Социальной политики, с указанием их социальных целей, уровня предоставления, заинтересованных сторон, соответствующих нормативно-регламентирующих документов, ответственного подразделения, ключевых показателей эффективности, уровня планирования и контроля.

АО «ОМК»	Политика «Социальная политика Объединенной металлургической компании»	ПЛ.12-426.12	
		Редакция	0

Лист регистрации изменений

Номер редакции	Разделы и приложения, на которые распространяется изменение	Номер и дата распорядительного документа об утверждении	Дата введения
0	Введена в действие впервые		

Приложение А

(обязательное)

Программы и проекты по приоритетным направлениям

Заинтересованные стороны

Направления социальной политики ОМК / проекты и программы	Корпоративные ценности	Социальные цели	Уровень предоставления	Заинтересованные стороны				Процедура / нормативно-регламентирующий документ	Ответственное подразделение	КПЭ	Уровень планирования и контроля
				Работники	Поставщики	Местные сообщества	Общ. орг.				
1) Соблюдение прав человека, законов и корпоративных правил											
Прозрачное установление корпоративных этических норм, правил поведения и социальных гарантий	Справедливость, открытость, Системный подход	Наличие четких и понятных этических норм, правил поведения и описаний социальных гарантий в свободном доступе сотрудника	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников					Корпоративная конституция, положения о Комиссиях по трудовым спорам	Дирекция по управлению персоналом Дирекция по правовым вопросам	Документы в доступе работников, с наиболее важными документами - ознакомление всех работников под личную подпись	2. Контрольные процедуры
Система непредвзятого и конфиденциального рассмотрения жалоб	Справедливость, Порядочность, Контроль	Обеспечить соблюдение прав работников и корпоративных этических норм и социальных гарантий ОМК	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X				Положение о Комитете по этике ОМК, положения о комитетах по этике обществ, Положение о Горячей линии, положения о комиссиях по трудовым спорам	Дирекция по управлению персоналом, Служба внутреннего аудита	100% рассмотрение в срок поданных жалоб	2. Контрольные процедуры
Непредвзятое разрешение трудовых споров	Справедливость, Порядочность, Контроль	Обеспечить соблюдение трудовых прав работников и корпоративных этических норм и социальных гарантий ОМК	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X				Положения о комиссиях по трудовым спорам обществ Группы ОМК	Дирекция по управлению персоналом	100% рассмотрение в срок поданных заявлений	3. Мониторинг
Неиспользование детского труда	Порядочность	Неиспользование Группой ОМК, подрядчиками и поставщиками группы ОМК труда лиц, не достигших возраста, с которого законодательством разрешен наем и привлечение работников (детского труда)	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X		X		Социальная политика ОМК	Дирекция по управлению персоналом	0 случаев использования детского труда (за исключением профессиональных стажировок)	2. Контрольные процедуры
Защита персональных данных	Безопасность	Обеспечение безопасных хранения и обработки персональных данных	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X	X			Политика ПЛ.12-100.21 «Обработка персональных данных»	Дирекция по правовым вопросам	Обработка персданных в соответствии с законодательством РФ. Отсутствие жалоб со стороны работников на действия организации	2. Контрольные процедуры
2) Безопасность на производстве											
Обеспечение безопасности на производстве	Безопасность, Профессионализм	Сохранение жизни и здоровья работников и сотрудников подрядных организаций	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X	X			Политика Объединенной металлургической компании в области безопасности производства Корпоративный стандарт СТК.12-546.1 «Система управления безопасностью производства»	Все подразделения Компании	Индекс развития системы безопасности производства (IDPSS)	1. Цель по КПЭ УР
3) Ответственный наем и адаптация персонала											
Подбор по деловым качествам, исключение дискриминации	Справедливость	Обеспечение равных прав при трудоустройстве, недопущение дискриминации	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X		X		Социальная политика ОМК, Регламент по подбору персонала АО ОМК	Дирекция по управлению персоналом	0 случаев использования дискриминации	2. Контрольные процедуры
Содействие студентам в выборе металлургических профессий	Трудовые традиции	Подготовка смены старшим поколениям	Социальные инициативы ОМК	X		X		Ежегодный план работ	Филиал Корпоративного университета		3. Мониторинг
Прозрачность карьерных возможностей	Прозрачность	Каждый сотрудник должен знать об имеющихся возможностях для роста в компании	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников					Политика по Кадровому резерву. Буклет ПРОКарьера. Регулярная рассылка "Вестник карьеры"	Корпоративный университет		3. Мониторинг
Стремление к разнообразию	Командность	Создание команд с разнообразием по полу, возрасту, направлениям образования для обеспечения разностороннего взгляда на рабочие задачи и учета широкого спектра факторов, влияющих на их наполнение.	Социальные инициативы ОМК	X		X		Планируется разработка	Дирекция по управлению персоналом	В разработке	3. Мониторинг
Стремление к инклюзивности	Справедливость	Запрет дискриминации, создание условий для труда людей с ограниченными возможностями, дополнительное внимание и развитие людям с ограниченными возможностями	Социальные инициативы ОМК	X		X		В разработке	Дирекция по управлению персоналом	В разработке	2. Контрольные процедуры
Адаптация на новом рабочем месте	Командность, Развитие личности	Создание условий для интеграции в коллектив нового сотрудника с учетом его личных качеств и предыдущего опыта	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливает общество	X				Положение по адаптации (в стадии обновления)	Дирекция по управлению персоналом	% снижения текучести в первые мес. (управляемая текучесть)	2. Контрольные процедуры
Наем из местных сообществ / поддержка местного рынка труда	Трудовые традиции, Системный подход	Поддержание возможностей трудоустройства по месту жительства; поддержание в местных сообществах необходимых компании профессиональных навыков.	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X		X		Регламент по подбору персонала АО ОМК	Дирекция по управлению персоналом	% привлечения местного населения	3. Мониторинг
4) Развитие и мотивация персонала											
Обязательное обучение	Развитие личности, Профессионализм	Обеспечение соответствия работника обязательным требованиям к должности	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X				СТО	Филиал Корпоративного университета		3. Мониторинг
Дополнительное развитие	Развитие личности, Профессионализм	Содействие сотрудникам с высоким потенциалом для продвижения в разных видах карьер	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливает общество	X				Политика по Кадровому резерву. Буклет ПРОКарьера. Регулярная рассылка "Вестник карьеры"	Корпоративный университет		3. Мониторинг
Работа с молодежью	Видение будущего, Трудовые традиции	Дополнительные возможности для самореализации и общения молодых сотрудников (до 35 лет включительно)	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливает общество	X				Приказ об утверждении и вводе в действие положения П.20-427.19 и форм "Организация деятельности Совета молодых металлургов" от 02.07.2018 №2000-П-869/18 ВМЗ. План мероприятий на год. Приказ "О работе Совета молодых металлургов ЧМЗ", от 24.03.2010 года, № 160. Положение о Совете молодых металлургов от 9.03.2010 года. План мероприятий на год для молодежи до 35 лет	Направление по корпоративной культуре и специальным проектам	Реализация программы мероприятий, оценка удовлетворенности	3. Мониторинг

Программы нематериальной мотивации	Благодарность	Поддержание лучших моделей поведения (профессионализм, инициатива) повышение вовлеченности в работу, в достижение целей Компании, индивидуальную и командную эффективность, а также продвижение бренда работодателя.	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X			Положение "Организация программы лояльности "Звездная команда ОМК". Правила «Доски почета производственных подразделений АО «Выксунский металлургический завод». Положение «Порядок проведения конкурса в Группе ОМК на присуждение наград имени Ивана и Андрея Баташевых» и организации участия работников группы АО «ОМК». Положение «Корпоративная награда «Лучший по функции ОМК». Положение «Корпоративный конкурс профессионального мастерства среди рабочих профессий «ПРОФЕССИОНАЛ» (корпоративный формат 1 раз в 2 года)	Дирекция по бренду, коммуникациям и КСО Дирекция по управлению персоналом	Предоставление возможности работникам за проявленные активности получать "Звезды", которые в последующем обменивать на товары из каталога Вознаграждений. % охвата участниками Наличие возможности у каждого работника участвовать в конкурсах.	3. Мониторинг
Наградная политика	Благодарность	Поддержание лучших моделей поведения (профессионализм, инициатива) повышение вовлеченности в работу, повышению заинтересованности работников в эффективной работе и достижении целей Компании.	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X			Правила "Поощрение работников наградами" (документ на согласовании)	Управление по социальному развитию	Ежегодный отчет по количеству награжденных (% охвата от общей численности)	3. Мониторинг
5) Благополучие сотрудников										
Проведение медицинских профосмотров	Безопасность	Соблюдение исполнения требований Трудового кодекса РФ, в части проведения предварительных (периодических) медицинских осмотров работников.	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X			Положение "Порядок проведения медицинских осмотров в АО «ВМЗ»	Дирекция по управлению персоналом, подразделения завода	Акт по результатам проведенного периодического медицинского осмотра (обследования) работников по итогам года	2. Контрольные процедуры
Предоставление медицинских услуг сотрудникам	Системный подход	Поддержание здоровья сотрудников через обеспечение полисами ДМС.	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X		X	Правила «Организация добровольного медицинского страхования для работников Группы ОМК»	Управление по социальному развитию	Ежегодный опрос удовлетворенности услугами ДМС со стороны работников	3. Мониторинг
Забота о неработающих пенсионерах - ветеранах предприятий	Трудовые традиции, Ответственность	Дополнительные социальные гарантии работникам, отдавшим многие годы работе на предприятиях ОМК в виде: - предоставления материальной помощи; - реализация программ направленных на поддержание и сохранение здоровья; - создания условий для активного образа жизни (экскурсии, занятия спортом, клубы по интересам, встречи, мероприятия).	Локальные социально значимые проекты - может применяться на уровне БЕ	X		X	Положение "Предоставление льгот неработающим пенсионерам общества". Коллективный договор	Управление по социальному развитию	% ветеранов, воспользовавшихся не менее чем одной льготой в год	3. Мониторинг
Поддержка занятий физкультурой и спортом	Развитие личности	Приобщение сотрудников к ведению активного и здорового образа жизни.	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X		X	Регламент "Организация и проведение частичной компенсации затрат работниками АО "ВМЗ" за занятия физической культурой". Аренда спортивных залов и площадок для групп здоровья сотрудников за счет средств общества.	Управление по социальному развитию	Обеспечение возможностей для занятий физкультурой и спортом.	3. Мониторинг
Организация спортивных соревнований	Развитие личности	Вовлечение сотрудников в спортивные соревнования и занятия спортом.	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X		X	Положение «Проведение Спартакиады среди работников АО "ВМЗ".	Управление по социальному развитию	Исполнение плана мероприятий по итогам года	3. Мониторинг
Продвижение здорового активного образа жизни	Развитие личности, Системный подход	Создание целостного комплекса мероприятий, направленного на укрепление здоровья сотрудников.	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X		X	Утвержденный Управляющим директором план мероприятий, направленный на пропаганду здорового образа жизни на календарный год.	Управление по социальному развитию	Исполнение плана мероприятий по итогам года	3. Мониторинг
Санаторно-курортное оздоровление работников	Системный подход	Установление единых правил, обеспечивающих организацию и порядок выдачи путевок/услуг на оздоровление работников, членов их семей и неработающих пенсионеров	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X		X	Положение "Об организации и порядке выдачи путевок, предоставлении медицинских услуг по санаторно-курортному оздоровлению работникам АО "ВМЗ", членам их семей и неработающим пенсионерам".	Управление по социальному развитию	1) Исполнение ежегодного плана по санаторно-курортному оздоровлению; 2) Ежегодный опрос удовлетворенности по санаторно-курортному оздоровлению.	3. Мониторинг
Организация горячего питания для сотрудников	Системный подход	Повышение социальной защищенности работников	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X			Правила "Предоставление дотации на питание для работников обществ Группы ОМК"	Управление по социальному развитию	Ежегодная оценка удовлетворенности качеством питания со стороны работников.	3. Мониторинг
Организация развлекательных мероприятий	Системный подход, Командность	Снятие стресса, командообразование	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X			Правила ПР.12-680.8 «Организация и проведение корпоративных мероприятий в Группе ОМК»	Направление по корпоративной культуре и специальным проектам	Реализация программы мероприятий, оценка удовлетворенности	3. Мониторинг
Организация культурных мероприятий	Системный подход, Развитие личности	Развитие личности, командообразование	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X		X	Программа юбилейных мероприятий, Правила ПР.12-680.8 «Организация и проведение корпоративных мероприятий в Группе ОМК»	Направление по корпоративной культуре и специальным проектам	Реализация программы мероприятий, оценка удовлетворенности	3. Мониторинг
Психологическая помощь	Системный подход	Поддержка психологического равновесия и благополучия сотрудников в условиях нестабильной внешней среды.	Социальные инициативы ОМК	X			Социальная политика ОМК	Управление по социальному развитию	Мониторинг обращений за психологической помощью и поддержкой со стороны работников. Оценка удовлетворенности качеством сервиса (в рамках опроса по услугам ДМС).	3. Мониторинг

Материальная помощь работникам	Системный подход	Оказание материальной помощи в связи с дорогостоящим лечением заболевания, трудной жизненной ситуации, компенсации морального вреда в связи с несчастным случаем на производстве и т.п.	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X				Коллективный договор Положение "О разовых выплатах" Регламент "Предоставление материальной помощи работникам Группы ОМК, оказавшимся в трудной жизненной ситуации в связи с дорогостоящим лечением".	Дирекция по управлению персоналом	Обеспеченность материальной помощью. 100% рассмотренных обращений за материальной помощью.	3. Мониторинг
Помощь сотрудникам - родителям	Системный подход	Поддержка детства	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X		X		Положение "О разовых выплатах" Коллективный договор Положение о льготах и гарантиях	Дирекция по управлению персоналом	Ежегодный отчет по оказанию поддержки сотрудникам - родителям (сан-кур по путевкам "мать и дитя", детские новогодние подарки и т.п.)	3. Мониторинг
Содействие в улучшении жилищных условий	Системный подход	Создание условий по улучшению жилищных условий сотрудников, в т.ч. приглашенных специалистов	Локальные социально значимые проекты - может применяться на уровне БЕ	X				Порядок "Предоставление корпоративной поддержки по ипотечному кредитованию для работников АО "ВМЗ" (на согласовании), Регламент «Порядок использования жилищного фонда Компании ОМК в гог Выкса»	Управление по социальному развитию	Реализация жилищных программ	3. Мониторинг
Предоставление служебного жилья иногородним специалистам	Системный подход	Привлечение высококвалифицированных и уникальных специалистов в города присутствия предприятий ОМК	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X		X		Порядок "Предоставление корпоративной поддержки по ипотечному кредитованию для работников АО "ВМЗ" (на согласовании), Регламент «Порядок использования жилищного фонда Компании ОМК в гог Выкса»	Дирекция по управлению персоналом	% одобренных заявок от ключевых сотрудников	3. Мониторинг
Беспроцентные займы для работников	Системный подход	Дополнительная материальная поддержка в трудных жизненных ситуациях	Локальные социально значимые проекты - может применяться на уровне БЕ	X				Положение "О беспроцентных займах для работников"	Дирекция по управлению персоналом	% исполненных в срок одобренных заявок на предоставление беспроцентного займа	2. Контрольные процедуры
6) Справедливая оплата труда											
Справедливая оплата труда (Равная оплата за равный труд в бизнес-единице ОМК, недопущение дискриминации)	Справедливость	Поддержание принципа "равный труд - равная базовая оплата"	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X				Внутренний документ компании (рабочее название Политика по оплате труда), в настоящее время находится в разработке	Управление оплаты труда, численности и организационного менеджмента	Соответствие вознаграждения сотрудников утвержденной политики по оплате труда	3. Мониторинг
Повышенная оплата за эффективный труд	Справедливость, Результативность	Поддержание принципа "высокоэффективный труд - высокая оплата труда"	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X				Внутренний документ компании (рабочее название Политика по оплате труда), в настоящее время находится в разработке	Управление оплаты труда, численности и организационного менеджмента	Прозрачные для работников возможности повышения своего дохода через повышение эффективности своей работы.	2. Контрольные процедуры
Конкурентоспособная зарплата	Справедливость	Поддержание реального уровня заработной платы	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X				Внутренний документ компании (рабочее название Политика по оплате труда), в настоящее время находится в разработке, Положение об индексации, Коллективный договор	Управление оплаты труда, численности и организационного менеджмента	1. соотношение темпов роста СЗП / темпам роста СЗП предприятий отрасли в регионе. Целевое значение = 100% 2. соотношение уровня СЗП / к уровню СЗП предприятий отрасли в регионе присутствия. Целевое значение = не менее 90%.	3. Мониторинг
7) Социальное партнерство											
Заключение коллективных договоров	Справедливость, открытость	Закрепление дополнительных социальных гарантий работников	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества	X			X	Корпоративная конституция, положение о Соцсовете Задачи и принципы соцпартнерства (утв. Соцсоветом)	Дирекция по управлению персоналом	Исполнение коллективных договоров	2. Контрольные процедуры
Обеспечение права на объединение в профсоюзы	Справедливость	Обеспечить право на свободу объединений	Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников	X		X	X	Корпоративная конституция, положение о Соцсовете Задачи и принципы соцпартнерства (утв. Соцсоветом)	Дирекция по управлению персоналом	Отсутствие препятствий к объединению работников	2. Контрольные процедуры
8) Развитие местных сообществ, повышение качества жизни											
Развитие промышленного туризма	Доверие	Повышение доступности информации о работе современных производств, ранняя профориентация детей, повышение престижа металлургических профессий.	Локальные социально значимые проекты - может применяться на уровне БЕ	X	X	X	X	ГОСТ Р ИСО 13810-2016 Туристские услуги Регламент взаимодействия между АО "ВМЗ" и ООО "ОМК-Тур" в рамках организации промышленного туризма в АО "ВМЗ"	Управление делами АО "ВМЗ"	Количество посетителей в год	3. Мониторинг
Поддержка предпринимательства	Предпринимательский дух, Ответственность	Развитие малого бизнеса, решающего социальные проблемы в городах присутствия компании, создание рабочих мест для социально уязвимых групп населения	Социальные инициативы ОМК			X	X	Положение о спонсорской и благотворительной деятельности АО ОМК, Политика управления внешними социальными программами ОА ОМК, Положение о программе "Начни свое дело"	Направление КСО АО ОМК	Поддержка малого бизнеса (действующие и новые проекты). Количество созданных бизнесов и рабочих мест в г.о.г. Выкса, г. Чусовой, г. Благовещенск	1. Цель по КПЭ УР
Поддержка культуры в городах присутствия	Развитие личности	Развитие социально-экономического потенциала регионов, повышение качества жизни сотрудников компании и местных сообществ в городах присутствия	Социальные инициативы ОМК			X	X	Политика управления внешними социальными программами АО ОМК, Положение о спонсорской и благотворительной помощи АО ОМК, Устав БФ ОМК-Участие	Направление КСО АО ОМК, БФ ОМК-Участие	Количество поддержанных инновационных культурных проектов (в том числе среди добровольцев, НКО) на основе конкурсного отбора. При поддержке проектов компания ориентируется на специфику регионов и утвержденные Президентом Российской Федерации приоритеты деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года. Оценивается потенциал	1. Цель по КПЭ УР
Оценка влияния деятельности компании на местные сообщества	Ответственность	Оценка социально-экономического эффекта системных благотворительных и социальных программ компании, влияния деятельности компании на местные сообщества, рекомендации по дальнейшему развитию программ	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливают общества			X	X	Положение о спонсорской и благотворительной деятельности АО ОМК, Политика управления внешними социальными программами ОА ОМК	Направление КСО дирекции по коммуникациям, бренду и КСО АО ОМК	Периодичность. Раз в 3-5 лет проводится внешняя оценка социально-экономического эффекта программ, ежегодно проводится внутренняя оценка программ.	3. Мониторинг

Благотворительная помощь	Трудовые традиции	Развитие социально-экономического потенциала регионов, повышение качества жизни сотрудников компании и местных сообществ в городах присутствия	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливает общество			X	X	Политика управления внешними социальными программами АО ОМК, Положение о спонсорской и благотворительной помощи АО ОМК, Политика КСО АО ОМК, Положение о грантовом конкурсе социальных и благотворительных проектов "ОМК-Партнерство"	Направление КСО дирекции по коммуникациям, бренду и КСО	Процент рассмотренных заявок, эффективность проектов и достижение их целевых показателей (соответствие результатов поставленным целям, соотношение затрат и охвата целевых социальных групп, вовлеченность персонала и внешних заинтересованных сторон, наличие долгосрочного эффекта, возможность использования опыта на других предприятиях и в других регионах, общественное признание, качество отчетности)	1. Цель по КПЭ УР
Развитие корпоративного волонтерства	Ответственность	Развитие добровольчества среди сотрудников компании, вовлечение сотрудников в решение экологических и социальных проблем городов присутствия	Социальные инициативы ОМК	X		X	X	Политика управления внешними социальными программами АО ОМК, Положение грантового конкурса "ОМК - Партнерство" (раздел о волонтерстве), Политика КСО АО ОМК, Положение о спонсорской и благотворительной деятельности	Дирекция по КСО, управление по промышленной экологии	Количество вовлеченных сотрудников в добровольческую деятельность. Количество инициатив и волонтер-часов.	1. Цель по КПЭ УР
9) Развитие поставщиков и подрядчиков											
Проведение аудитов систем обеспечения безопасности на производстве подрядных организаций и поставщиков (включая количество рабочих мест с вредными условиями труда)	Ответственность, Стремление к постоянному улучшению	Распространение социально-ответственных практик ОМК в среде поставщиков	Локальные социально значимые проекты - может применяться на уровне БЕ		X			СТО.12-526.11 Управление закупками (раздел Проведение аудитов внешних поставщиков, подрядчиков)	ДМТО (+ Дирекция по ОТиПБ, Управление по качеству)	Выполнение годового плана проведения аудитов	2. Контрольные процедуры
Организация исследований социальных программ поставщиков в рамках процедур квалификации подрядчиков/поставщиков (включая требования внутренних регламентов ОМК)	Ответственность, Стремление к постоянному улучшению	Распространение социально-ответственных практик ОМК в среде поставщиков	Локальные социально значимые проекты - может применяться на уровне БЕ		X			Включение в договоры с поставщиками и подрядчиками приложений, содержащих принципы в области условий труда, здоровья и безопасности, использования детского и принудительного труда, а также требования о соблюдении законодательства в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, охраны окружающей среды	ДМТО	Процент договоров, содержащих приложение по Руководящим принципам (определяется ежегодно)	2. Контрольные процедуры
Квалификация поставщиков по степени развития деятельности в области устойчивого развития	Ответственность, Стремление к постоянному улучшению	Распространение социально-ответственных практик ОМК в среде поставщиков	Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливает общество		X			СТК.12-521.4 Единая система квалификации и аттестации поставщиков, подрядчиков, исполнителей (Приложение А - Методика по расчету значений рейтингов по Универсальной квалификационной анкете поставщика, подрядчика, исполнителя в отношении показателей R4)	ДМТО	Процент поставщиков, прошедших процедуру квалификации с показателями по критерию R4.4 10 и 5 баллов (определяется ежегодно)	2. Контрольные процедуры

Безусловные социальные гарантии ОМК - распространяются на всех сотрудников

Локальные социальные гарантии - гарантируется наличие социального направления во всех обществах Группы ОМК, конкретные параметры устанавливает общество

Локальные социально значимые проекты - может применяться на уровне БЕ

Социальные инициативы ОМК

1. Цель по КПЭ УР

2. Контрольные процедуры

3. Мониторинг