

Отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития

2018

**ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
ООО «РЕСМЕТАЛЛ» / LLC «RESMETALL»
ЮРИЯ КОЖАНОВА**

В 2018 году «Ресметалл» продемонстрировал устойчивые производственные и финансовые результаты, и в целом итоги года мы оцениваем позитивно. Это стало возможно во многом благодаря нашей эффективной стратегии, рациональному управлению капиталом и вовлеченности сотрудников. Нашими конкурентными преимуществами являются низкие издержки, удачное географическое положение активов и большая доля высокомаржинальных продуктов в портфеле продаж.

Однако для поддержания конкурентоспособности необходимо не только инвестировать в производство, но и повышать эффективность бизнеса, совершенствовать корпоративную культуру, быстро реагировать на меняющиеся запросы общества и потребности клиентов, развивать международную кооперацию.

Для того чтобы добиваться поставленных целей, мы развиваем в Компании культуру постоянного совершенствования, которую мы дополнили тремя новыми элементами — скорость, вдохновение и сотрудничество. Мы совершенствуем подход к работе наших сотрудников, культуру — мотивируя людей проявлять инициативу, браться за эксперименты, самоорганизоваться в команды для решения задач, а также привлекать внешнюю экспертизу — институты, лаборатории, инновационные компании и стартап-команды. Безусловно, основная задача бизнеса состоит в том, чтобы развивать производство и удовлетворять запросы клиентов. Но бизнес не существует в безвоздушном пространстве.

Мы разделяем ответственность за будущее страны и должны находиться в постоянном диалоге не только с деловыми партнерами, но и с обществом и государством.

**Генеральный директор
ООО «Ресметалл»**



Юрий Кожанов

Содержание

1. О КОМПАНИИ.....	4
2. БИЗНЕС И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	8
3. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ	14
4. ПЕРСОНАЛ.....	17
5. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	21
6. СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ.....	23
7. ОБ ОТЧЕТЕ	23

1. О КОМПАНИИ

Компания «Resistente Metallo» (Москва) – российский разработчик и производитель современных технологий и продуктов мирового уровня.

Основным направлением нашей деятельности являются разработка и производство материалов для подготовки поверхности металла и пластика, продуктов для коагуляции ЛКП, материалов для очистки сточных вод для различных областей промышленности.

Одним из наших важнейших преимуществ является то, что мы разрабатываем так называемые «tailor-made» химические процессы, индивидуально настроенные под оборудование каждого клиента, а также при необходимости осуществляем сопровождение в процессе производства. Такой подход придает большую технологичность, что в итоге дает более стабильное и высокое качество конечного продукта. Мы располагаем собственной лабораторией, которая позволяет оперативно проводить все необходимые исследования и индивидуальную тонкую настройку процессов перед запуском на оборудовании заказчика.

Компания ведет собственные разработки в области процессов для подготовки поверхности, коагуляции ЛКП и обработки сточных вод для автомобильной промышленности и производства автомобильных компонентов.

Также, с целью расширения возможностей компании на рынке России, «Resistente Metallo» были заключены лицензионные соглашения со многими отраслевыми европейскими компаниями для совместного инжиниринга химических процессов и технологий для металлургических производств, порошковой окраски и общей промышленности.

ПОЛИТИКА ООО «РЕСМЕТАЛЛ» В ОБЛАСТИ КАЧЕСТВА

Миссия компании: - разработка, производство материалов для подготовки поверхности металла и пластика, продуктов для коагуляции ЛКП, материалов для очистки сточных вод, гарантирующих потребителю высокое качество продукции и минимальные потери при их применении.

Стратегия компании:

- Стабильная и устойчивая работа предприятия на основе Самоокупаемости, Саморазвития, Самодисциплины и Социальной ответственности перед Сотрудниками, Обществом и Государством;
- Безусловное выполнение законодательных и нормативных требований, относящихся к направлениям деятельности предприятий;
- Постоянное повышение удовлетворенности Заказчиков и заинтересованных сторон от деятельности компании за счет повышения качества продукции;
- Постоянное увеличение доходности и рентабельности компании за счет взаимовыгодного сотрудничества с заказчиками, поставщиками, сотрудниками;
- Создание корпоративной культуры, поддерживающей командный дух и обеспечивающей рост ответственности и заинтересованности в развитии каждого сотрудника;
- Непрерывное совершенствование профессиональной квалификации персонала предприятий;
- Вовлечение работников всех уровней для повышения результативности выполняемых работ, системы менеджмента качества;
- Принятие решений на основе фактов, постоянного анализа информации, с учетом рисков и возможностей;
- Постоянное совершенствование системы менеджмента качества, актуализация процессов, развитие, определение рисков и возможностей в деятельности предприятия;
- Воспитание лидерских качеств управляющего персонала.

Генеральный директор принимает на себя ответственность за реализацию данной Политики, обеспечение необходимыми для функционирования систем менеджмента ресурсами, и призывает коллектив приложить усилия для успешной реализации данной Политики.

ПОЛИТИКА ООО «РЕСМЕТАЛЛ» В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

Высшее руководство Общества ООО «Ресметалл» осознает свою ответственность в области безопасности труда и охраны здоровья и принимает на себя следующие обязательства:

- соблюдать требования федерального, регионального и отраслевого законодательства в сфере охраны труда, применимые к деятельности ООО «Ресметалл», в том числе требования международных стандартов в области охраны труда.
- обеспечивать безопасность труда и охрану здоровья сотрудников Общества путем предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
- привлекать сотрудников Общества, проводить с ними консультации и обеспечивать их участие в управлении охраной труда;
- поощрять и пропагандировать среди сотрудников здоровый образ жизни;
- осуществлять систематический контроль условий и охраны труда;
- постоянно совершенствовать Систему Управления безопасности труда и охраны здоровья.

Для выполнения поставленных обязательств руководство ООО «Ресметалл» обязуется:

- осуществлять идентификацию и оценку рисков в области охраны труда и эффективное управление выявленными рисками;
- совершенствовать производственные процессы, применять оборудование и технологии, обеспечивающие безопасность труда;
- осуществлять мониторинг, проверки, внутренние аудиты, оценку условий труда для контроля соответствия законодательным и иным требованиям, применимым к рискам Компании в области охраны труда;
- обеспечивать компетентность сотрудников в области охраны труда, доводить до сотрудников и клиентов обязательства настоящей Политики.

Генеральный директор ООО «Ресметалл» принимает на себя ответственность за реализацию настоящей Политики путем установления

соответствующих целей и задач, выделения необходимых организационных и финансовых ресурсов для их достижения, контроля и анализа деятельности Общества в области безопасности труда и охраны здоровья.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА ООО «РЕСМЕТАЛЛ»

Высшее руководство Общества ООО «Ресметалл» осознает свою ответственность в области охраны окружающей среды и принимает на себя следующие обязательства:

- выполнение требований законодательства Российской Федерации, международных договоров в области охраны окружающей среды, правил и стандартов в области охраны окружающей среды и природопользования;
- снижение негативного воздействия на окружающую среду и осуществление предупреждения загрязнений окружающей среды;
- рациональное использование природных ресурсов на всех этапах производственной деятельности;
- применение передовых природоохранных технологий и высокотехнологичных решений для снижения негативного воздействия на окружающую среду, поэтапного сокращения удельного потребления природных ресурсов, материалов и энергии при максимальных объемах выпуска продукции и оказания услуг;
- постоянное улучшение природоохранной деятельности и системы экологического менеджмента для улучшения результатов экологической деятельности;
- обеспечение принципа гласности и доступности экологической информации о хозяйственной и природоохранной деятельности ООО «Ресметалл»;
- учёт требований общественности и мнений других заинтересованных сторон по обеспечению экологической безопасности и окружающей среды.

Высшее руководство ООО «Ресметалл» принимает на себя ответственность за реализацию настоящей Политики путем установления соответствующих целей и задач, выделения необходимых организационных и

финансовых ресурсов для их достижения, контроля и анализа деятельности Общества в области охраны окружающей среды.

КЛЮЧЕВЫЕ ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ:

Вывод на рынок новых продуктов вдвое быстрее.

Снижение себестоимости производства основных продуктов по сравнению с конкурентами минимум на 10 %.

ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

Цели на 2019 год

- Положительный свободный денежный поток на протяжении всего цикла;
- Сокращение издержек, увеличение доли продукции с высокой добавленной стоимостью, повышение клиентоориентированности;
- Сохранение устойчивого финансового положения по сравнению с компаниями-аналогами на российском и глобальном рынках;
- Сохранение стабильного положительного свободного денежного потока, несмотря на сильную конкуренцию на рынках и рост инвестиционных вложений.

2. БИЗНЕС И СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

В основе реализации стратегических приоритетов Компании лежит корпоративная культура компании. Одним из важнейших ее компонентов является корпоративная социальная ответственность (КСО) и устойчивое развитие.

Учет социально-экономических и экологических факторов, улучшение экологических показателей производства, внимание к вопросам безопасности и корпоративного управления обеспечивают Компании конкурентные преимущества на долгосрочную перспективу.

УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ООО «РЕСМЕТАЛЛ»

В ООО «Ресметалл» действует корпоративная Политика социальной ответственности, которая определяет единое понимание КСО всеми предприятиями и подразделениями Компании, предоставляет общую платформу для работы по повышению эффективности. Политика социальной ответственности базируется на миссии и стратегии Компании, ее корпоративных ценностях. Она отражает также принципы и подходы в сфере КСО, признанные российским и международным деловым сообществом. В процессе реализации политики Компания учитывает мнения и ожидания заинтересованных сторон и сотрудничает с ними в решении социально значимых задач.

Основной инструмент реализации этой политики — система менеджмента «Ресметалл». Она охватывает все основные сферы КСО: организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающую среду, развитие отношений с потребителями и поставщиками, участие в жизни сообществ.

Цели проектов компании — обеспечить ее лидерство за счет создания культуры постоянного совершенствования.

Проекты компании увязывают воедино финансово-экономические, социальные и экологические аспекты деятельности Компании, формируют ценностные установки и модели поведения людей, ориентированные на долгосрочные приоритеты развития, эффективность, взаимную ответственность, партнерские взаимоотношения. Решить эти задачи невозможно без идей, предложенных работниками, без вовлечения всех сотрудников, от руководителя до рабочего.

Забота о клиентах — другая важнейшая часть ответственности. Компания повышает клиентоориентированность, совершенствует качество продукции и сервис. При этом работа ведется не только в сфере маркетинга и продаж, но и затрагивает все основные функции: производство, логистику, финансы, IT, персонал.

Принципы, структуры и процессы принятия решений в Компании в значительной степени стараются соответствовать требованиям стандарта

ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности» (идентичен (IDT) ISO 26000:2010).

Следуя принципам прозрачности и подотчетности, компания берет на себя обязательства и устанавливает конкретные, измеримые и достижимые цели, а также формирует механизмы мониторинга прогресса в этих сферах деятельности.

Генеральный директор курирует реализацию комплексных программ по сокращению травматизма и улучшению условий труда и снижению экологической нагрузки.

ДОКУМЕНТЫ И ИНИЦИАТИВЫ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, КОТОРЫМИ РУКОВОДСТВУЕТСЯ КОМПАНИЯ

Внутренние документы:

- Политика ООО «Ресметалл» в области качества;
- Политика в области безопасности труда и охраны здоровья ООО «Ресметалл»;
- Экологическая политика ООО «Ресметалл»;
- Кодекс корпоративного поведения ООО «Ресметалл»;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Общества с ограниченной ответственностью «Ресметалл»;
- Кодекс деловой этики поставщика «Ресметалл».

Внешние документы:

- ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования;
- Идентичен (IDT) ISO 9001:2015;
- ГОСТ Р ИСО 14001-2016 Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению. Идентичен (IDT) ISO 14001:2015;
- ГОСТ Р ИСО 26000-2012 Руководство по социальной ответственности;

- Идентичен (IDT) ISO 26000:2010;
- ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования. Идентичен (IDT) BSI OHSAS 18001:2007.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Принципы и формы взаимодействия

«Ресметалл» видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для заинтересованных сторон. При этом Компания стремится найти оптимальный баланс между стратегическими приоритетами развития бизнеса, потребностями конкретных регионов и местных сообществ, а также интересами и ожиданиями широкого круга социальных групп.

Внедряемые в Компании механизмы взаимодействия обеспечивают регулярную обратную связь, позволяют вовремя выявить как риски, так и новые возможности для развития, повышения эффективности ее социальных инициатив.

Особое внимание Компания уделяет заинтересованным сторонам, интересы которых в наибольшей степени связаны с ее деятельностью. При этом во внимание принимаются организации и лица, на которые деятельность «Ресметалл» оказывает существенное влияние, а также те, кто может повлиять на способность Компании успешно достигать поставленных целей.

В 2018 году Компания рассматривала в числе ключевых заинтересованных сторон:

- работников;
- органы государственной власти;
- клиентов и потребителей;
- поставщиков и подрядчиков;
- местные сообщества и общественность.

Компания взаимодействует в России на федеральном, региональном и местном уровнях.

«Ресметалл» также принимает участие в международном диалоге по вопросам развития отрасли

Взаимодействие с поставщиками

«Ресметалл» стремится развивать долгосрочные взаимовыгодные отношения с деловыми партнерами на основе справедливых, открытых и этических принципов сотрудничества, взаимного уважения, соблюдения обязательств и договоренностей. Основные принципы взаимодействия определяет корпоративная Политика деловой этики и Кодекс корпоративного поведения, который включает как положения, касающиеся деловой этики, так и требования социальной ответственности для участников цепочки поставок.

Поставщики Компании должны выполнять комплекс требований в сфере производственной и экологической безопасности, соблюдать положения корпоративной Политики противодействия коррупции, информирования своих сотрудников, работающих с Компанией, о правилах и принципах принятого в «Ресметалл» Кодекса корпоративного поведения и Политики деловой этики.

«Ресметалл» стремится формировать стратегические партнерства, что предполагает более тесное взаимодействие и заключение долгосрочных контрактов. От поставщиков Компания ожидает помощи в освоении новых технических решений и альтернативных продуктов, которые позволят сократить затраты.

В рамках повышения компетенций поставщиков проводятся аудиты системы качества компаний-партнеров. По результатам проведенного аудита формируется отчет, содержащий рекомендации для улучшения качества как для поставщика, так и для потребителя продукции.

Взаимодействие с клиентами

Взаимодействие с клиентами ведется на системной основе и включает ряд направлений:

- исследование клиентских предпочтений в процессе деловых переговоров, проведение интервью и опросов, организация ознакомительных визитов;
- совместные проекты, направленные на снижение себестоимости;

- конечной продукции и повышение ее потребительских характеристик;
- разработка новых видов продукции под конкретные проекты или требования клиентов;
- организация специальных комитетов или координационных групп в рамках долгосрочных отношений с ключевыми клиентами;
- претензионная работа;

В Компании на постоянной основе проводится анкетирование клиентов для оценки степени их удовлетворенности.

Система внутренних коммуникаций

Постоянный диалог с сотрудниками позволяет поддерживать система внутренних корпоративных коммуникаций, которая формирует единое информационное пространство. Эта система развивается в соответствии с положениями и стандартами внутренних коммуникаций Компании.

Органы государственной власти

Основные принципы, на которых строится взаимодействие «Ресметалл» с органами государственной власти, предусматривают:

- неукоснительное выполнение обязательств по отношению к государству, предусмотренных законодательством;
- партнерство в решении задач развития отрасли и территорий присутствия;
- ответственное отношение к использованию трудовых и природных ресурсов.

«Ресметалл» заинтересован в формировании прозрачных и понятных взаимоотношений между государством и участниками рынка и в возможности привлечения региональной и федеральной поддержки для реализации капиталоемких инвестиционных проектов.

Местные сообщества

«Ресметалл» поддерживает конструктивное взаимодействие с органами местного самоуправления и общественностью в решении актуальных социально-экономических и экологических задач, сотрудничает с некоммерческими организациями и экспертным сообществом на региональном уровне. Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, направленного как на решение конкретных социальных проблем, так и на развитие собственного социального потенциала территорий. (Подробнее см. в разделе «Социальное проектирование и социальные инвестиции» настоящего отчета.)

Все проекты Компании, которые могут оказать влияние на местные сообщества, принимаются с учетом мнения заинтересованных сторон. Важным элементом системы взаимодействия с местными сообществами является система проведения этой работы регламентированы внутренними нормативными документами Компании. Все обращения регистрируются в день поступления и передаются на рассмотрение генеральному директору.

Подробнее о взаимодействии с местными сообществами см. в главе «Социальные инвестиции и социальное партнерство».

Деловые и общественные организации

Компания активно работает с деловыми и общественными организациями, участвует в инициативах, направленных на повышение социальной и экологической устойчивости.

Организации в сфере науки и образования

Сотрудничество с профильными научно-исследовательскими институтами и вузами позволяет Компании повышать качество и осваивать новые технологии и конкурентоспособные виды продукции.

ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ. КАЧЕСТВО УПРАВЛЕНИЯ

Цели на 2019 год

- Устойчивое опережение конкурентов за счет внедрения новых передовых управленческих практик и решений.
- Внедрения новых передовых управленческих практик и решений.
- Развитие цепочки поставок — организация проектов
- по развитию поставщиков и ключевых подрядчиков.

3. КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Руководство деятельностью Компании в сфере устойчивого развития интегрировано в систему менеджмента «Ресметалл».

Стандарты корпоративного управления

Система менеджмента обеспечивает эффективность деятельности Компании и сочетает высокое качество управленческих решений с соблюдением интересов других заинтересованных сторон.

Компания привержена высочайшим стандартам корпоративного управления, в полном объеме соблюдает требования российского законодательства и следует передовой мировой практике в этой сфере.

Органы управления

Высшим органом управления «Ресметалл» является генеральный директор.

Генеральный директор рассматривает и утверждает годовой отчет Компании, в котором описаны риски и возможности.

Генеральный директор несет ответственность за раскрытие и распространение информации о деятельности Компании, курирует вопросы, связанные со стратегическим и кадровым развитием Компании.

Управление рисками

В Компании создана и функционирует система управления рисками, поддерживающая достижение стратегических целей Компании. Она ориентирована на раннее выявление рисков, системный подход к управлению

рисками, вовлечение в этот процесс руководства, менеджеров и сотрудников Компании на всех уровнях.

Система управления рисками охватывает весь спектр рисков, влияющих на деятельность Компании, включая риски промышленной безопасности, риски социального характера, охраны труда и экологические риски.

Тема противодействия рискам коррупции раскрыта в разделе «Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка» настоящего отчета.

Ниже приведена информация о ключевых нефинансовых рисках, которые могут оказать влияние на бизнес, финансовое положение и результаты деятельности Компании, а также о мерах по их снижению.

Управление рисками, связанными с производственной и экологической безопасностью

Основными факторами риска являются опасные производственные факторы на рабочих местах, аварии, выбросы загрязняющих веществ, нарушения при хранении и утилизации отходов. Эти риски могут повлечь за собой издержки, связанные с потерей трудоспособности сотрудников, финансовыми санкциями за несоответствие действующим экологическим нормам, выплатами третьим лицам и пр.

На снижение этих рисков направлены действующие в Компании:

- Политика в области охраны труда и промышленной безопасности и Политика в области охраны окружающей среды Компании, а также те обязательства, которые Компания добровольно принимает на себя в рамках КСО;
- Меры, принимаемые Компанией в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды, соответствуют законодательству и нормативным документам. Более подробная информация об этом приведена в разделе «Безопасность труда и охрана окружающей среды».

Управление социальными рисками

Успех бизнеса «Ресметалл» во многом зависит от отношений Компании с ее сотрудниками. Компания выстраивает равноправный и конструктивный

диалог со своими работниками, обеспечивает их право на свободу объединений.

Компания уделяет самое серьезное внимание программам развития и реализации профессионального потенциала, осуществляет меры социальной поддержки, вкладывает средства в создание благоприятных условий жизни сотрудников и их семей.

«Ресметалл» допускает высвобождение людских ресурсов в процессе технологического развития и в ходе цифровой трансформации. «Ресметалл» внимательно следит за социальным самочувствием своих работников и прислушивается к их мнению. В Компании выстроена эффективная система коммуникаций, которая включает разветвленную систему обратной связи.

Более подробно информация о взаимоотношениях с работниками приведена в разделах «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» и «Персонал».

«Ресметалл» является разработчиком и поставщиком новых технологий. Компания ежегодно финансирует выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР). В рамках НИОКР разрабатываются новые, более экономичные технологии и продукты, в том числе эксклюзивные, ведется работа по улучшению их потребительских свойств, снижению издержек, повышению качества.

Работа с инновациями, новые технологии в Компании рассматриваются не только как новая возможность, но и как источник вероятного риска, поэтому их применение изучается в соответствии с принципом предосторожности. Для снижения риска в первую очередь используется профессиональная экспертиза, как внутренняя, так и внешняя.

Управление качеством

Высокое качество продукции «Ресметалл» обеспечивается соответствующей позицией руководства, а также добросовестным, квалифицированным и творческим трудом каждого работника.

Компания разработала систему менеджмента качества (СМК). СМК соответствует требованиям в области качества, требованиям ключевых клиентов и одобрена независимым органом по сертификации.

Основу для постановки целей в области качества и непрерывного улучшения системы менеджмента обеспечивает Политика в области качества.

Продукция проходит все испытания согласно требованиям стандартов, отгружается потребителю с оформленным сертификатом качества, подтверждающим соответствие требованиям нормативных документов.

Высокое качество и уровень сервиса позволяют Компании наращивать успехи по сотрудничеству с потребителями различных отраслей.

Информационная прозрачность

Компания обеспечивает высокий уровень прозрачности производственно-финансовой деятельности, ориентируясь на лучшие мировые практики.

4. ПЕРСОНАЛ

«Ресметалл» считает профессионализм своих сотрудников важным конкурентным преимуществом и рассматривает людей, работающих в Компании, в качестве ключевого актива. Реализация обновленной стратегии Компании, цель которой — стать лидером, невозможна без активной вовлеченности и ответственности сотрудников.

Компания стремится обеспечить сотрудникам благоприятные условия для успешной работы, последовательно развивает и мотивирует их, реализует программы профессионального обучения и социальной поддержки.

Характеристики персонала

Оптимизация общей численности сотрудников Компании происходит ежегодно в таком объеме, который необходим для обеспечения эффективности бизнес-процессов, но не влияет на безопасность и качество технологического процесса.

В 2018 году значительных сокращений производственного персонала в Компании не проводилось.

Политика и управление

Политика по работе с персоналом интегрирована в Бизнес-систему компании и детализирована в таких корпоративных документах, как Кодекс корпоративного поведения, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.

Общее руководство и контроль за работой с персоналом осуществляет генеральный директор.

В 2018 году в числе приоритетов кадровой политики были определены:

- дальнейшее развитие культуры вовлекающего лидерства благодаря:
 - поддержке системы целеполагания и мотивации сотрудников;
 - повышению уровня вовлеченности;
 - развитию системы оценки эффективности и обратной связи, комплексной оценки сотрудников, работе с сотрудниками, имеющими высокий потенциал;
- поддержка инновационной трансформации Компании с помощью необходимых HR-инструментов и процедур;
- помощь в повышении клиентоориентированности, эффективности продаж и маркетинга, в том числе за счет развития профессиональных компетенций сотрудников, отвечающих за качество;
- повышение эффективности управления: трансформация организационной структуры отделов при реализации инновационных проектов (гибкие структуры), упрощение, автоматизация и стандартизация процессов, предиктивная аналитика.

Основу для изменений Компания видит в развитии культуры вовлекающего лидерства. Через систему диалогов о целях в этом процессе участвуют все работники Компании.

МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Цели и вовлеченность

В фокусе кадровой работы находится новая стратегия и ключевые приоритеты, в числе которых трансформация корпоративной культуры. В ее основу положены три составляющие: скорость, вдохновение и сотрудничество.

Мотивация персонала напрямую зависит от эффективности системы целеполагания. Действующая система премирования мотивирует на достижение амбициозных финансовых целей Компании и постоянное ежегодное улучшение результатов.

Большое значение уделяется также нематериальным аспектам мотивации инновационных команд.

В Компании не допускается дискриминация по национальному или расовому признаку, этническому происхождению, полу, возрасту, сексуальной ориентации, семейному или социальному положению, религиозным взглядам, наличию инвалидности и другим основаниям как при публикации объявлений о вакансиях, так и в процессе отбора соискателей.

В Компании действует полный запрет на использование детского и принудительного труда.

Дискриминация в Компании отсутствует не только на этапе приема на работу, но и при продвижении по службе, назначении вознаграждения, обеспечении доступа к обучению и прочим преимуществам, которые Компания предоставляет сотрудникам в рамках своей внутренней социальной политики.

Информация о вакансиях выкладывается в открытый доступ. При выборе кандидатов для трудоустройства предпочтение отдается соискателям с более высокой квалификацией, отсутствием грубых нарушений правил внутреннего трудового распорядка и пропускного режима за весь период трудовой деятельности.

На рабочие должности принимаются сотрудники, имеющие квалификационные удостоверения по профессии. Сотрудники Компании имеют четкое представление о критериях продвижения.

Оценка результативности сотрудников

Периодическая оценка результативности проводится для всех работников из числа рабочих, руководящего и инженерно-технического состава Компании.

Оплата труда

Корпоративная Политика по оплате труда устанавливает единые правила компенсации для всех сотрудников. В ней отражены принципы вознаграждения, структура заработной платы и порядок ее контроля. Политика по оплате труда строится в соответствии с ключевыми ценностями и стратегическими целями Компании.

Заработная плата и аванс перечисляются на счета сотрудников в соответствии со сроками

Для стимулирования сотрудников применяется премирование.

Профилактика коррупции, нарушений законодательства и правил внутреннего распорядка

В Компании действует комплексная программа противодействия Коррупции. Программа направлена на снижение рисков коррупции и достижение максимального соответствия национальным и международным антикоррупционным нормам. Она регулирует виды деятельности, связанные с высоким уровнем коррупционных рисков. В их числе: взаимодействие с контрагентами (партнерами), процедуры оценки конфликта интересов, спонсорство и благотворительность, подарки и представительские расходы и т. д.

Антикоррупционные требования распространяются на всю цепочку поставок.

Компания распространяет свои антикоррупционные мероприятия и исследования на контрагентов, стимулируя их к этичным практикам ведения бизнеса в качестве основы совместного устойчивого развития. Договорные отношения с коммерческими структурами, уличенными в коррупционных проявлениях, расторгаются, и они вносятся в список nereкомендованных контрагентов.

Система обучения и развития

В Компании внедрена комплексная система обучения и развития персонала, которая распространяется на все функции и подразделения и на все категории сотрудников — от топ-менеджеров до рабочих на производстве. Обучение базируется на внутренней процедуре по обучению и развитию, а также учитывает требования законодательства РФ.

Обязательное направление обучения - по вопросам безопасности производства и охраны труда.

При этом используются различные форматы обучения: дистанционный, групповой, индивидуальный. К процессу обучения привлекаются также внешние провайдеры: вузы, институты повышения квалификации, научно-исследовательские институты, учебные центры и консультанты.

Адаптация молодых сотрудников

Существующая система адаптации и развития новых сотрудников помогает им влиться в коллектив и в короткие сроки достичь высокого уровня эффективности. Программа адаптации в Компании включает профессиональное обучение, курсы, ориентированные на понимание бизнеса и повышение личной эффективности, принципов управления карьерой.

Условия труда

Компания уделяет первостепенное внимание созданию достойных условий труда.

5. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Безопасность труда

На вовлечение сотрудников Компании в вопросы безопасности направлена значительная часть наших усилий.

Безопасность труда — важнейшая составляющая бизнеса компании.

Для этого мы постоянно внедряем лучшие международные практики и передовые методы работы, направленные на повышение культуры безопасного поведения работников, совершенствуем системы обучения персонала безопасным приемам работы, мотивируем людей не проходить мимо нарушений охраны труда.

Политика и управление

Стратегические решения в области охраны и безопасности труда, а также экологии принимает генеральный директор.

Система менеджмента в сфере безопасности труда включает управление рисками, разработку плана действий в чрезвычайных ситуациях и мер по ликвидации их последствий, систему информирования о происшествиях и извлеченных уроках, обучение персонала согласно требованиям федерального законодательства, другие мероприятия.

Цель в области безопасности труда на 2019 г. - прохождение оценки соответствия стандарту ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования».

Обучение

Обучение по вопросам ОТ и ПБ в Компании организовано в соответствии с требованиями федерального законодательства, с использованием корпоративных методик и инструментов безопасности труда. Все образовательные мероприятия направлены на формирование культуры безопасного поведения, основанной на личной приверженности и ответственности, активном участии всех работников в сокращении рисков для жизни и здоровья людей.

Ответственность в цепочке поставок

Компания распространяет требования к обеспечению безопасности труда на подрядные организации, работающие на производственной площадке Компании.

Охрана окружающей среды

Вопросы экологии относятся к важнейшим приоритетам Компании. Во всех аспектах своей деятельности «Ресметалл» руководствуется соблюдением баланса между экономическими целями, экологической и социальной ответственностью.

Компания целенаправленно развивает программы по снижению техногенной нагрузки на окружающую среду, вовлекая в эту работу всех сотрудников.

Политика и управление

Вопросы экологии находятся в ведении генерального директора. Обязательства Компании в области охраны окружающей среды зафиксированы в «Экологической политике ООО «Ресметалл». Вопросы экологической безопасности включены в программы обучения сотрудников Компании.

Ответственность в цепочке поставок

От своих деловых партнеров Компания ожидает строгого выполнения требований законодательства по охране окружающей среды, которые могут включаться в контракты.

Управление взаимоотношениями с поставщиками сырья, материалов, оборудования и услуг ведется на системной основе и предусматривает ряд этапов. Система контроля выполнения подрядными организациями экологического законодательства и нормативных документов Компании аналогична контролю их деятельности по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда.

Энергопотребление и энергоэффективность

Ежегодное снижение энергопотребления — это реальный вклад Компании в решение задачи рационального использования и сохранения энергетических ресурсов и, как следствие, снижения нагрузки на окружающую среду.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

«Ресметалл» заинтересован в создании благоприятной социальной среды в регионах присутствия для реализации долгосрочной стратегии своего развития.

«Ресметалл» использует лучшие практики социальной ответственности и ориентируется на внутренние и международные инициативы, стремится содействовать их распространению в рамках цепочки создания стоимости.

Внешние социальные программы

Компания ориентируется на потребности и ожидания заинтересованных сторон, в первую очередь, государства и общества. Компания развивает механизмы многостороннего сотрудничества, укрепляет партнерские отношения с органами государственной власти и общественными организациями.

Сотрудничество в социальной сфере развивается с учетом региональной специфики.

7. ОБ ОТЧЕТЕ

Настоящий документ является отчетом о корпоративной социальной ответственности и устойчивости развития ООО «Ресметалл» за 2018 год.

В отчете содержится информация о миссии и стратегии ООО «Ресметалл», о ключевых событиях и результатах работы, принципах деятельности Компании в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, о воздействии ее производственной деятельности на экономику, общество и окружающую среду, а также о ее взаимодействии с заинтересованными сторонами.

По ключевым направлениям приводятся краткосрочные и среднесрочные планы и целевые показатели. При подготовке данного документа Компания руководствовалась пониманием КСО, которое базируется на положениях стандарта ISO 26 000 (Руководство по социальной ответственности), увязывающего социальную ответственность организаций с их вкладом в устойчивое развитие общества. В целом отчет охватывает все основные темы социальной ответственности, предусмотренные этим стандартом.

Подход к определению существенных тем для освещения в отчете

В отчет включалась информация по вопросам, которые являются существенными для заинтересованных сторон и общества в целом.

Кроме того, для выявления существенных для заинтересованных сторон вопросов в процессе подготовки отчета были проанализированы:

- информационные запросы со стороны деловых партнеров;
- материалы федеральных СМИ;
- материалы обратной связи работников.

По существенным аспектам в отчете раскрывается информация о подходах в области менеджмента и приводятся показатели результативности.

Характеристики информации

В отчет включены данные за 2018 календарный год. Там, где это представлялось существенным, включалась также информация, выходящая за рамки отчетного периода. Отчет представляет результаты производственной деятельности исходя из консолидированных данных ООО «Ресметалл».