



РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ
RUSSIAN UNION OF INDUSTRIALISTS
AND ENTREPRENEURS

СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК
CORPORATE PRACTICES COLLECTION

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – УСТОЙЧИВЫЙ БИЗНЕС

DECENT WORK –
SUSTAINABLE BUSINESS

МОСКВА, 2020



**РОССИЙСКИЙ СОЮЗ
ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ**



Участник
Социальной
хартии
российского
бизнеса



Global Compact
Network Russia

Руководитель проекта // Chief of the project:

А. Н. Шохин – Президент Российского союза промышленников и предпринимателей, д-р экон. наук, проф.
A. Shokhin – President of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Doctor of Economics, Professor.

Сборник подготовлен в рамках совместной работы Комитета РСПП по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию (руководитель – Д. М. Якобашвили, член Бюро Правления РСПП), Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП (Управляющий директор – Е. Н. Феоктистова).

This Volume is the result of joint work of RSPP Committee on Corporate Social Responsibility and Sustainable Development (chaired by D. Yakobashvily, RSPP Board member), RSPP Department on Corporate Responsibility, Sustainable Development and Social Business (Managing Director – E. Feoktistova).

Издание подготовлено при поддержке Международной организации труда (МОТ).
The edition is prepared with support of International Labour Organization (ILO).

Авторский коллектив // Authors:

канд. экон. наук Е. Н. Феоктистова, канд. экон. наук Г. А. Копылова, канд. экон. наук М. В. Москвина,
М. Н. Озерянская, Д. Р. Пуртова.
Ph.D. E. Feoktistova, Ph.D. G. Kopylova, Ph.D. M. Moskvina, M. Ozeryanskaya, D. Purtova.

РСПП благодарит организации за предоставленную информацию и сотрудничество в подготовке Сборника.
RSPP would like to thank the companies for the cooperation and information provided about social practices.

**РСПП выражает благодарность компании
«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»
за поддержку издания.**
**RSPP expresses special gratitude to
Sakhalin Energy for supporting the publication.**



Достойный труд – устойчивый бизнес. Сборник корпоративных практик. / Е. Н. Феоктистова, Г. А. Копылова, М. В. Москвина, М. Н. Озерянская, Д. Р. Пуртова. — РСПП, Москва, 2020г. — 192 стр.

В Сборнике представлен практический опыт 32 компаний различных отраслей экономики, отражающий их активное участие в решении задач сферы труда в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (ЦУР–2030). Восьмая цель – одна из ключевых для бизнеса – посвящена развитию рынка труда, трудового потенциала людей, созданию благоприятных условий занятости, обеспечению на этой основе экономического роста, что нашло отражение в Сборнике. Включены также информационно-аналитические материалы РСПП и МОТ, представлены результаты ежегодного Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса. Динамика и ответственность – 2019».

“Decent Work – Sustainable Business”. Corporate practices collection. / E. Feoktistova, G. Kopylova, M. Moskvina, M. Ozeryanskaya, D. Purtova. — RSPP, Moscow, 2020. — 192 pp.

Corporate practices collection “Decent Work – Sustainable Business” includes practical experience from 32 companies, representing various economical branches, reflecting active participation in achieving labour market goals of the 2030 Agenda for Sustainable Development (SDG 2030). SDG 8 is one of the key Goal for business, related to the development of the labour market and labour capacity, creation of favourable conditions for employment, and on this basis, economic growth. All of these topics are reflected in the collection.

It is also presenting information materials of the RSPP and the ILO and final results of All-Russian RSPP competition “Leaders of Russian Business. Dynamics and responsibility – 2019”.



**РОССИЙСКИЙ СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ**
RUSSIAN UNION OF INDUSTRIALISTS
AND ENTREPRENEURS

СБОРНИК КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК
CORPORATE PRACTICES COLLECTION

ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – УСТОЙЧИВЫЙ БИЗНЕС

**DECENT WORK –
SUSTAINABLE BUSINESS**

МОСКВА, 2020



**Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей
А. Шохин**

**President of the Russian Union of
Industrialists and Entrepreneurs
A. Shokhin**

Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) продолжает публикацию серии «Библиотека корпоративных практик» и представляет очередной, седьмой сборник – «Достойный труд – устойчивый бизнес». Этим изданием мы поддерживаем ещё одну, открытую предыдущим сборником традицию – освещать роль бизнес-сообщества в достижении объявленных ООН Целей устойчивого развития (ЦУР-2030) и вклад в решение приоритетных задач страны. РСПП занимает активную позицию в продвижении тематики устойчивого развития на национальном и международном уровне.

В рамках взаимодействия с Международной организацией работодателей (МОР) РСПП возглавил группу политического уровня по достижению бизнесом ЦУР-2030. В числе важнейших направлений работы этой группы – популяризация и продвижение успешного опыта компаний, особенно в части решения задач восьмой Цели, посвящённых развитию рынка труда, трудового потенциала людей, созданию благоприятных условий занятости, обеспечению на этой основе экономического роста. В формировании и апробации современных стратегий в сфере труда участвуют и российские компании.

В сотрудничестве с Международной организацией труда (МОТ) РСПП поддерживает принятую в 2019 г. Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда. Мы разделяем предлагаемые подходы по снижению рисков в этой сфере, связанных с технологической трансформацией и преобразованиями в экономике, и придаём большое значение укреплению социального диалога. Наши компании участвуют в реализации стратегии обеспечения занятости молодёжи – одной из ключевых задач Глобального пакта МОТ о рабочих местах, который по своему содержанию в полной мере отвечает цели – содействие поступательному, всеохватному и устойчивому

The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) continues the series publication of the “Library of Corporate Practices” and presents the next seventh collection – “Decent Work – Sustainable Business”. With it we support another tradition started by the previous digest – to highlight the role of the business community in achieving the UN Sustainable Development Goals (SDG-2030) and its contribution to addressing the country’s priorities. RSPP has been active in promoting sustainable development at the national and international levels.

Cooperating with the International Organization of Employers (IOE), the RSPP had been leading a political group to achieve the SDG-2030 by business. Some of the most important areas are the popularization and promotion of the companies’ best practice, especially in terms of solving the tasks of the eighth Goal, which are dedicated to the development of the labor market, the labor capacity, the creation of favorable conditions for employment and economic growth. Russian companies also participate in the creation and testing of modern strategies in employment.

In collaboration with the International Labor Organization (ILO), RSPP supports the ILO Centenary Declaration for the Future of Work adopted in 2019. We share the proposed approaches to reduce risks in this area related to technological transformation and changes in the economy and attach great importance to strengthening social dialogue. Our companies implement the youth employment strategy, one of the key tasks of the ILO Global Jobs Pact, that fully meets the goal of promoting sustained,

экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.

Опыт российских компаний-лидеров, соответствующий мировым образцам, представляет большой интерес, в том числе для понимания той роли, которую играет бизнес в реализации стратегических задач в рамках Национальных проектов России 2019–2024 гг. и в достижении глобальных целей устойчивого развития.

В контексте общемировых тенденций перед нашей страной и бизнесом встают и новые проблемы. Так, широкое внедрение цифровых технологий, которые являются важным фактором современного развития, оказывает значительное влияние на экономику, людей, бизнес, правительства. Хотя достижения в этой области способствуют повышению производительности, более рациональному использованию ресурсов, внедрению инноваций и ускорению экономического роста, они же ставят вопросы перед рынками труда, моделями бизнеса, институтами развития.

Новые вызовы, с которыми сталкиваются участники хозяйственной деятельности, требуют обновления и пересмотра стратегий ведения бизнеса, повышения качества управления нефинансовыми рисками, поддержания в новых условиях баланса интересов компаний и внешнего сообщества, подразумевающего достижение экономической эффективности во взаимосвязи с обеспечением социальной и экологической результативности как фактора устойчивости, инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности. Спрос на информацию о деятельности компаний, подтверждающей соответствие принципам социальной ответственности и устойчивого развития, будет только возрастать и со стороны регулятора, и финансовых

институтов, и потребителей, и общественных структур. В мире эти процессы развиваются стремительно.

РСПП считает своей важной задачей способствовать выявлению, обобщению и продвижению позитивного опыта бизнеса, включая его участие в развитии человеческого потенциала, создании достойных условий труда, расширении возможностей занятости. Эта информация может быть полезной как представителям предпринимательского сообщества, заинтересованным в использовании бенчмаркинга в своей деловой практике, так и представителям органов власти, общественных структур, настроенных на сотрудничество с бизнесом на основе успешных технологий решения задач, направленных на достижение целей устойчивого развития.

Сборник «Достойный труд – устойчивый бизнес» содержит краткие описания 32 примеров опыта компаний по этой теме. Мы отмечаем рост числа участников в сборниках РСПП, приглашаем всех заинтересованных к дальнейшему сотрудничеству. Наша общая задача – повышение осведомлённости в обществе об ответственной деловой практике, укрепление на этой основе репутации российских компаний.

Успехов всем на этом пути!

Президент Российского союза промышленников и предпринимателей
А. Шохин

inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

The experience of the Russian leading companies, corresponding to the best international standards, is of great interest, also for understanding the role that business plays in implementing strategic tasks within the framework of the National Projects and in achieving global sustainable development goals.

In the context of global trends, our country and business face new challenges. Thus, the widespread adoption of digital technologies, which are an important factor in modern development, has a significant impact on the economy, people, business and government. Although advances in this area contribute to increased productivity, more rational use of resources, the introduction of innovations and accelerated economic growth, they also pose questions for labor markets, business models and development institutions.

New challenges faced by business participants require updating and revising business strategies, improving the quality of non-financial risk management, maintaining the balance of interests of companies and the external community in the new conditions, which implies achieving economic efficiency in conjunction with ensuring social and environmental performance as a factor of sustainability investment attractiveness and competitiveness. The demand for information on the activities of companies, confirming compliance with the principles of social responsibility

and sustainable development, will only increase from the side of the regulator, and financial institutions, and consumers, and public structures. In the world these processes are developing rapidly.

RSPP considers its important task to help identify, generalize and promote the best business practice, including its participation in the development of human capacity, the creation of decent work conditions and the expansion of employment opportunities. This information can be useful both for representatives of the business community interested in using benchmarking in their business practices, as well as for representatives of government bodies and public structures committed to working with business on the basis of successful technologies for solving problems aimed at achieving sustainable development goals.

«The Decent Work – Sustainable Business» collection contains case studies of 32 companies on this topic. We note the increase in the number of participants in the collections of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, we invite all interested in further cooperation. Our common task is to increase public awareness of responsible business practices and build on this basis the reputation of the Russian companies.

I wish you all further success in this process!

President of the Russian Union
Industrialists and Entrepreneurs
A. Shokhin





Для МОТ 2020-й – это эпохальный год. Мы первыми из крупнейших агентств ООН вступаем во второе столетие со дня основания организации.

Это происходит на фоне преобразований, происходящих в мире труда, беспрецедентных по своей скорости, масштабу и последствиям. Сочетание технических новшеств, демографических и климатических изменений, а также глобализации создаёт ситуацию, полную неизвестности.

В эту эпоху неопределённости трудно переоценить роль МОТ в поддержке распространения социальной справедливости и достойного труда для всех. Нам не следует впадать в иллюзию, будто бы будущее уже предопределено. Мы можем изменять траекторию развития по своему желанию, ставя перед собой надлежащие задачи и разрабатывая и осуществляя политические меры по их достижению.

У нас уже есть стратегия, направляющая нашу работу. В июне 2019 г. представители правительств, организаций работников и работодателей на юбилейной Международной конференции труда приняли Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда.

Декларация вновь подтверждает историческую роль МОТ, определяемую глобальными возможностями и вызовами, стоящими перед сферой труда. Она вооружает нас дорожной картой для того, чтобы воспользоваться этими возможностями и преодолеть вызовы для выработки такой программы развития сферы труда, центром которой является человек. При этом в ней предлагается триединый подход к мерам, направленным на реализацию этой программы.

Во-первых, рекомендуется осуществлять инвестиции в развитие человеческих способностей посредством образования на протяжении всей жизни всеобъемлющей социальной защиты для поддержания процессов профессионального перехода, а также реализации конкретных мер по достижению гендерного равенства.

Во-вторых, приветствуются инвестиции в создание устойчивых рабочих мест будущего. Это потребует уделять особое внимание «зелёной» и экономике ухода, а также цифровой, физической и социальной инфраструктуре. Эти перемены должны опираться на экономические стимулы нового формата, способствующие долгосрочным инвестициям, более полноценному представительству заинтересованных сторон, пересмотру стандартов и изменению практики отчётности юридических лиц, выработке новых мер измерения достигнутого прогресса для формирования более точной и целостной картины национального развития.

Третий компонент – это инвестиции в институты рынка труда, включая трудовые договоры, нормативную базу, системы инспекции и другие структурные элементы, формирующие сферу труда.

Другим важным посылом, красной нитью проходящим сквозь Декларацию, является значение, которое она придаёт социальному диалогу и его центральной роли в том, что касается работы и эффективности МОТ в частности и будущего сферы труда в целом.

Инвестиции в эти сферы станут катализатором роста, равенства и экологической устойчивости, которые столь необходимы как нынешнему, так и будущим поколениям. Ключевым аспектом в достижении этой

The Declaration reaffirms our historic mandate, taking into account the major challenges and opportunities facing the world of work. It gives us a roadmap for navigating these, to create a human-centred agenda for the future of work. It also offers us a triple-pillared approach for action to achieve this.

First, it recommends investment in the capacities of people, through the provision of life-long learning, comprehensive social protection to support people through work-related transitions, and a concrete agenda for achieving gender equality.

Secondly, it calls for investment in the sustainable jobs of the future. This includes an emphasis on the green and care economies, and digital, physical and social infrastructure. These changes need to be supported by reshaped business incentive structures that encourage longer-term investment, better stakeholder representation, revised corporate accounting standards, changes in reporting practices and the creation of new measures of national progress that give a more accurate and holistic picture of development.

The third pillar of action focuses on investment in the institutions of the labour market, including contracts, regulations, inspection systems and other building blocks of the world of work.

Another important message that runs through the Declaration is the importance it gives to social dialogue and its central role in the work and effectiveness of the ILO in particular, and the future of the world of work more generally.

Investing in these areas will drive the growth, equity and sustainability that we need for both present and future generations. If we are to achieve this, a culture of innovative and sustainable enterprise will be vital, and the ILO will do all it can to support the enabling environment that will be necessary for business to play its part.



Гай Райдер
Генеральный директор
Международной организации труда

Guy Ryder
Director-General
International Labour Organization

2020 is a landmark year for the ILO. We are stepping into our second century, the first major United Nations agency to take this step.

We do so at a moment when the world of work is undergoing transformative change, unprecedented in its pace, scope and effects. The combination of technological innovation, demographic shifts, climate change and globalization is pushing us into uncharted territory.

In such uncertain times, the mandate of the ILO, to promote social justice and decent work for all, has never been more important. We must not fall into the trap of thinking that the future is already determined. We can shape the path in ways that we want, by setting the right goals, and designing and implementing the policies that support their realization.

We already have a strategy to guide our work. In June 2019, at the Centenary International Labour Conference, member Governments, workers' and employers' organizations adopted the ILO Centenary Declaration for the Future of Work.



цели является культура новаторского и ответственного предпринимательства, и МОТ делает всё, что в её силах, для обеспечения благоприятной среды, необходимой для того, чтобы бизнес мог сыграть свою роль.

Меня восхитил энтузиазм, с которым была встречена Декларация, – как со стороны членов МОТ, так и системы ООН в целом. В сентябре 2019 г. на Генеральной ассамблее ООН была принята резолюция, приветствующая Декларацию столетия. Утвердив положение Декларации о том, что «полная и продуктивная занятость и достойный труд для всех являются ключевыми элементами устойчивого развития и тем самым должны стать приоритетной целью национальной политики и международного сотрудничества», эта резолюция призывает агентства ООН изучить вопрос о включении её программных предложений в свою работу.

Эта Декларация также является частью более широких усилий международного сообщества по решению проблем современности. Принципы, которым она призвана содействовать – социальная справедливость, равенство, устойчивость, – полностью соответствуют тому, что декларируется в Повестке дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 г. и её 17 ЦУР, в частности ЦУР 8 о необходимости содействовать всеохватному росту и достойному труду для всех.

Вызовы, отмеченные в ЦУР, столь серьёзны, что ни страны, ни отдельные слои общества не могут решить их в одиночку. Для этого требуется участие всех сторон, причём важнейшая роль в достижении этих целей принадлежит работникам и работодателям.

Именно здесь трёхсторонняя структура МОТ может внести уникальный вклад. Трипартизм и социальный диалог способствуют достойному труду, миру и демократии, а также обеспечивают последовательность политики, здоровое состояние и продуктивность трудовых отношений. При эффективной реализации они могут стать основой для новой эпохи партнёрства, при которой правительства, работники и работодатели будут участвовать в достижении этих общих, жизненно важных целей.

Ни цели Декларации столетия, ни ЦУР недостижимы без участия бизнеса. Частный сектор играет важнейшую роль, генерируя занятость

и экономический рост, выступая источником технологий, инноваций и финансирования.

Преобразования, происходящие в сфере труда, влияют на предприятия во всём мире. Для того чтобы быть жизнеспособными, обеспечивать процветание и создавать рабочие места, им нужны открытые, справедливые, гибкие и конкурентоспособные рынки. Чтобы успешно приспособиться к изменениям делового климата, рынков труда, политики и регулирования в столь быстро меняющихся условиях, предприятия обращаются за помощью к организациям работодателей.

Жизнеспособность – главная проблема для бизнеса. Поэтому неудивительно, что предприятия и организации работодателей проявляют растущую заинтересованность в том, чтобы привести свои стратегии развития в соответствие с ЦУР и тем самым использовать возможности, создаваемые этим взаимодействием.

Выступая от имени всего частного сектора, организации работодателей имеют наиболее полное представление о том, как частный сектор может способствовать достижению ЦУР. Они могут тесно взаимодействовать с директивными органами, помогая им формировать действенную и устойчивую нормативно-правовую среду. Кроме того, они способны продемонстрировать как директивным органам, так и гражданскому обществу, что компании могут вносить позитивный вклад в достижение ЦУР и обеспечение экологически устойчивого будущего для всех нас.

То, что российские предприятия активно и разнообразно поддерживают достижение ЦУР, не может не радовать. РСПП играет важную роль, координируя эти усилия и содействуя им. Это не только помогает продемонстрировать вклад и передовой опыт российских предприятий, но и формирует пример для подражания.

В ходе подготовки и принятия Декларации столетия РСПП неоднократно демонстрировал свою приверженность ценностям и целям МОТ. Поддержка со стороны столь влиятельной организации работодателей будет иметь определяющее значение для успеха работы МОТ и достижения того, чтобы во главу угла социально-экономической политики и деловой практики были поставлены люди и их работа. ■

I have been delighted by the enthusiasm with which the Declaration has been received – both by our members and in the international system. In September 2019, the United Nations General Assembly adopted a resolution welcoming the Centenary Declaration. The resolution endorsed the Declaration's stance, that "full and productive employment and decent work for all are key elements of sustainable development, and should therefore be a priority objective of national policies and international cooperation", and called on UN bodies to consider integrating its policy proposals into their work.

The Declaration is also part of broader global efforts to tackle the challenges of our times. The principles that it promotes – social justice, equity, sustainability – clearly chime with those of the UN's 2030 Sustainable Development Agenda, and the 17 SDGs, in particular SDG 8, which addresses the need to promote inclusive growth and decent work for all.

The challenges outlined in the SDGs are so significant that they clearly cannot be addressed by any one country or any single part of society. All actors must be involved – and workers and employers will play a crucial role in meeting these targets.

This is where ILOs tripartite structure can make a unique contribution. Tripartism and social dialogue contribute to decent work, peace and democracy, deliver policy coherence, and enable sound and productive labour relations. Implemented effectively, they can form the basis of a new era of partnership in which governments, workers and employers all contribute to these common, vital, goals.

It will be impossible to achieve the targets of either the Centenary Declaration or the SDG's without the contribution of business. The private sector plays an indispensable role, as a generator of employment and economic growth and a source of technology, innovation and finance.

Businesses worldwide are being affected by the transformations underway in the world of work. They need open, fair, flexible and competitive markets if they are to operate sustainably, build prosperity and create decent jobs. In such a fluid, and challenging environment, enterprises look to employers' organizations to help them adjust to changes in the business climate, labour markets and policy and regulatory environments.

Sustainability is a key issue for business. It is therefore not surprising that companies, and employers' organizations, are showing more and more interest in aligning their strategies with the SDGs, and embracing the opportunities such collaboration creates.

As the common voice of the private sector, employers' organizations are therefore well-positioned to have a holistic view on how the private sector may contribute to the SDGs. They can work hand-in-hand with policy-makers, helping to shape a practical and sustainable regulatory environment. They can also show decision-makers and civil society that companies can make a positive contribution to the SDGs and a sustainable future for us all.

It is encouraging to notice that businesses in Russia are actively supporting the SDGs in many ways. The RSPP's role is important, in coordinating and promoting these efforts. This not only helps to showcase the contributions and best practices of Russian businesses but also creates an example for others to follow.

During the preparation and launch of the Centenary Declaration, the RSPP repeatedly demonstrated its commitment to the values and goals of the ILO. The support of such influential employers' organizations will be essential if the work of the ILO is to be successful and we are to achieve the aim of placing people and the work they do at the centre of economic and social policy and business practice. ■



СОДЕРЖАНИЕ CONTENTS



- 8** ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В ПРАКТИКЕ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА // DECENT WORK IN RUSSIAN BUSINESS SECTOR
- 16** КУРС НА УСТОЙЧИВОСТЬ // SUSTAINABILITY AT THE CORE
- 22** ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «ЛИДЕРЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА: ДИНАМИКА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ - 2019» // ALL-RUSSIA COMPETITION "LEADERS OF RUSSIAN BUSINESS: DYNAMICS, RESPONSIBILITY, SUSTAINABILITY - 2019"
- 24** БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК РСПП // THE CORPORATE PRACTICES LIBRARY OF RSPP

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ «ДОСТОЙНЫЙ ТРУД - УСТОЙЧИВЫЙ БИЗНЕС» CORPORATE PRACTICES "DECENT WORK - SUSTAINABLE BUSINESS"

НЕФТЕГАЗОВАЯ // OIL AND GAS INDUSTRY

-  **26** «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ» // SAKHALIN ENERGY
-   **32** ПАО «ЛУКОЙЛ» // PJSC LUKOIL
- 36** ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» // TRANSNEFT

ЭНЕРГЕТИКА

- 40** ПАО «ГАЗПРОМ» // PJSC "GAZPROM"
- 44** ПАО «РОССЕТИ» // PJSC ROSSETI
- 46** ПАО «ФСК ЕЭС» // PJSC FGC UES
-   **50** ПАО «РУСГИДРО» // PJSC RUSHYDRO
- 54** ПАО «ЭНЕЛ РОССИЯ» // PJSC ENEL RUSSIA

МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ И ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ // MINING AND SMELTING INDUSTRIES

-  **58** КОМПАНИЯ «МЕТАЛЛОИНВЕСТ» // METALLOINVEST
-  **62** АО «СУЭК» // JSC SUEK
-  **66** ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» // PAO SEVERSTAL
-  **70** ПАО «НЛМК» // PJSC "NLMK"
-  **74** АО «ОМК» // OMK
-  **78** МКПАО «ЭН+ ГРУП» // EN+GROUP IPJSC

ХИМИЧЕСКАЯ, НЕФТЕХИМИЧЕСКАЯ //
CHEMICAL AND PETROCHEMICAL INDUSTRIES


 Участник
Социальной
карты
российского
бизнеса  Global Compact
Network Russia
82 ПАО «ФОСАГРО» // PJSC “PHOSAGRO”

 Участник
Социальной
карты
российского
бизнеса
86 АО «КАМЕНСКВОЛОКНО» // JSK “KAMENSKVOLOKNO”

 Global Compact
Network Russia
90 СИБУР // SIBUR

**ПРОИЗВОДСТВО ПИЩЕВЫХ И ДРУГИХ
ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ТОВАРОВ //**
FOOD AND OTHER CONSUMER GOODS

94 КОМПАНИЯ UNILEVER // UNILEVER

 Участник
Социальной
карты
российского
бизнеса
98 ФМИ В РОССИИ (ФМИ) // PMI IN RUSSIA

 Участник
Социальной
карты
российского
бизнеса
102 ПИВОВАРЕННАЯ КОМПАНИЯ «БАЛТИКА» // BALTICA BREWERIES

106 ЗАО «ФЕРРЕРО РУССИЯ» // “FERRERO RUSSIA” CJSC



110 «МАКДОНАЛДС РУССИЯ» // MCDONALD’S RUSSIA

ФИНАНСЫ И СТРАХОВАНИЕ //
FINANCE AND INSURANCE

 Участник
Социальной
карты
российского
бизнеса  Global Compact
Network Russia
112 ПАО АФК «СИСТЕМА» // SISTEMA PJSC

 Global Compact
Network Russia
116 ВЭБ.РФ // VEB.RF

ТРАНСПОРТ И ДОРОЖНОЕ ХОЗЯЙСТВО //
TRANSPORT AND ROAD OPERATIONS

 Участник
Социальной
карты
российского
бизнеса  Global Compact
Network Russia
120 ОАО «РЖД» // JSC “RZD”

124 МОСКОВСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН // MOSCOW METRO

СЕЛЬСКОЕ И ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО //
AGRICULTURE AND FORESTRY

 Участник
Социальной
карты
российского
бизнеса
128 SEGEZHA GROUP // SEGEZHA GROUP

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ //
HEALTH CARE INDUSTRY

132 АО «ГРУППА КОМПАНИЙ «МЕДСИ» // JSC “MEDSI GROUP”

МАШИНОСТРОЕНИЕ //
MACHINE INDUSTRY

134 ПАО «КАМАЗ» // KAMAZ PTC

138 АО «АВТОВАЗ» // JSC “AVTOVAZ”

140 ООО «СКАНИЯ-РУСЬ» // LLC SCANIA-RUS

142 ООО «КЛААС» // CLAAS

144 BUSINESS CASE STUDIES “DECENT WORK - SUSTAINABLE BUSINESS”

191 RSPP’S PROJECTS IN THE FIELD OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT





ДОСТОЙНЫЙ ТРУД В ПРАКТИКЕ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

В 2015 г. всеми государствами – членами Организации Объединённых Наций были приняты 17 Целей в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.

Российский бизнес, прежде всего крупный, осознаёт свою роль и подтверждает участие в реализации глобальных целей устойчивого развития. Так, по данным опроса более 200 компаний, включая крупный, средний и малый бизнес, проведённого Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) в 2019 г., 50 % компаний соотносят свою деятельность с ЦУР-2030. В их числе существенную долю составляет крупный бизнес, среди компаний малого предпринимательства их – 30 % (рис. 1).

В российской, как и в мировой практике, ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост» является для бизнеса одной из наиболее популярных (рис. 2, 3). Об этом можно судить на основе исследований, проведённых в 2018–2019 гг. в России и других странах¹.

Результаты анализа выпущенных в 2019 г. отчётов, включённых в Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчётов РСПП, показали, что 58 % крупнейших российских компаний упоминают ЦУР в своих отчётах (2017 г. – 35 %), из них 95 % компаний отмечают Цель 8 в числе своих приоритетов (2017 г. – 78 %).

По данным глобального исследования по корпоративным отчётам, охватившим компании из 31 страны мира, включая 40 компаний из России, проведённого PwC в 2019 г., 72 % компаний упомянули ЦУР в своих отчётах и 25 % – отразили их в своей бизнес-стратегии. Цель 8 в числе своих приоритетов отметили 86 % компаний (в 2018 г. их было 79%)².

ЦУР 8 «Достойный труд и экономический рост» предполагает содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.

Декларация столетия Международной организации труда (МОТ) о будущем сферы труда, принятая в 2019 г. Генеральной конференцией МОТ на её 108-й сессии в Женеве, во многом перекликается с ЦУР 8. В ней подчёркивается важность подхода, ориентированного на человека, и говорится, что построение справедливого, открытого и безопасного будущего сферы труда «имеет основополагающее значение для устойчивого развития, цель которого – ликвидация бедности и обеспечение интересов всех и каждого». МОТ призывает активнее добиваться выполнения Цели 8. Также отмечается, что именно эта цель, соединяющая в себе экономическое, социальное и экологическое измерение устойчивого развития, занимает центральное место в Повестке-2030.

Индекс достижения всеми странами – членами ООН целей устойчивого развития, по результатам анализа международных экспертов, содержит позитивный прогноз по реализации Россией задач по достижению ЦУР 8 к 2030 г.³

Национальные задачи Российской Федерации на период до 2024 г. и национальные проекты, принятые в 2018 г., соотносятся с глобальной Целью 8, содержат приоритеты по её ключевым направлениям: развитие человеческого капитала, создание комфортной среды для жизни и экономический рост. Главные

DECENT WORK IN RUSSIAN BUSINESS SECTOR

In 2015, 17 Goals were adopted by all Member States of the United Nations as part of the 2030 Agenda for Sustainable Development.

Russian business, primarily large, is aware of its role and confirms its participation in the implementation of the global sustainable development goals. According to a survey of more than 200 companies, including large, medium and small businesses, conducted by the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) in 2019, 50 % of companies relate their activities to SDG-2030. A significant part of them is large business, 30 % are small businesses (fig.1).

In Russia, as in world practice, SDG 8 “Decent work and economic growth” is one of the most popular for business (fig. 2, 3). This is shown by studies conducted in 2018-2019 in Russia and other countries.

In 2019, the results of the analysis of RSPP reports included in the National Register of Corporate Non-Financial Companies showed that 58 % of the largest Russian companies mention the SDGs in their reports (35 % in 2017), of which 95 % of companies mention Goal 8 among their priorities, 78 % in 2017).

According to a global study on corporate reports covering companies from 31 countries, including 40 companies from Russia, conducted by PwC in 2019, 72 % of companies mentioned the SDGs in their reports and 25 % reflected them in their business strategy. Goal 8 among their priorities was noted by 86 % of companies (79 % in 2018).

SDG 8 “Decent work and economic growth” involves promoting sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.

The Centenary Declaration of the International Labor Organization (ILO) on the future of the world of work, adopted in 2019 by the ILO General Conference at its 108th session in Geneva, has much in common with SDG 8. It emphasizes the importance of a human-centered approach and states that building a fair, transparent and safe future world of work “is fundamental for sustainable development, the goal of which is to eradicate poverty and ensure the interests of everyone.” The ILO calls for more active achievement of Goal 8. It is also noted that this goal, which combines the economic, social and environmental dimensions of sustainable development, is central to the Agenda-2030.

The index of achievement by all UN member countries of the goals of sustainable development according to the analysis of international experts contains a positive forecast for Russia’s implementation of the goals to achieve SDG 8 by 2030.³

The national goals of the Russian Federation for the period up to 2024 and the National projects adopted in 2018 are correlated with global Goal 8, contain priorities in its key areas: human capital development, the creation of a comfortable living area and economic growth. The main goals of the projects are to provide breakthrough scientific, technological and socio-economic development of the country, as well as improving the standard of living and creating conditions and opportunities for self-realization and disclosure of each person’s talent.

Business makes a significant contribution to solving national strategic objectives and global sustainable development goals. This is confirmed



цели проектов – обеспечение прорывного научно-технологического и социально-экономического развития страны, а также повышение уровня жизни и создание условий и возможностей для самореализации и раскрытия таланта каждого человека.

Бизнес вносит существенный вклад в решение национальных стратегических задач и глобальных целей устойчивого развития. Это подтверждается и результатами опроса более 200 компаний крупного, среднего и малого бизнеса, проведённого РСПП в 2019 г.

В числе главных направлений деятельности, которые соотносятся с достижением ЦУР 8, компании показали устойчивый экономический рост и рост занятости – 60%⁴.

Основные инвестиции компании направляют на развитие человеческого капитала, поддержку образования и обучения и здоровья персонала, создание безопасных условий труда и рабочих мест, рост производительности труда, социальные программы в территориях присутствия и др.

Так, расходы в сфере образования в разрезе нужд бизнеса осуществляли 86,5% опрошенных компаний, за год их доля не изменилась (рис. 4). Почти все они осуществляли расходы

на образовательные программы для сотрудников по профилю компании, включая программы повышения квалификации, – 92,4%. Две трети компаний организовывали производственную практику для студентов профильных учреждений профессионального образования. На разработку профессиональных стандартов направляли средства уже 28% предприятий. Примерно столько же компаний вкладывали в развитие организаций профессионального образования (включая ремонт и приобретение зданий, оборудования, разработку программ профессионального обучения, повышения квалификации и др.). Пятая часть оплачивала обучение лиц, которые могут не иметь закреплённых в договоре обязательств по последующей работе в компании.

Расходы на независимую оценку квалификации кадров были у 15,6% организаций.

Бюджет 14% компаний включал в себя расходы на образовательные программы, не связанные со сферой деятельности организации. Результаты, полученные в 2018–2019 гг., почти совпадают, за одним исключением – значимо выросла доля организаций, которые реализовывали профильные образовательные программы для сотрудников.

Рис. 1. Доля компаний, которые соотносят свою деятельность с ЦУР-2030, %
Fig. 1 Percentage of the companies that relate their activities to the SDGs 2030, %

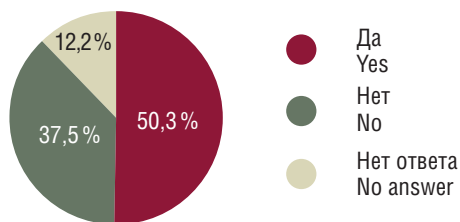
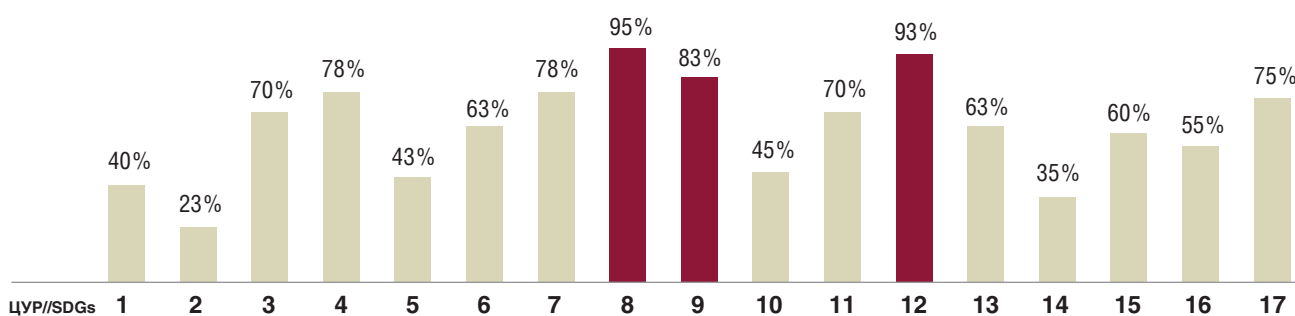


Рис. 2. Наиболее популярные ЦУР среди бизнеса в России и в мире (2019 г.)
Fig. 2 The most popular SDGs among business in Russia and in the world (2019)



Рис. 3. Приоритетные ЦУР в отчётах российских компаний
Fig. 3 Priority SDGs in the reporting of the Russian companies



* По результатам анализа РСПП – 2019 г. // Based on the analysis by the RSPP – 2019.

by the results of a survey of more than 200 large, medium and small business companies conducted by RSPP in 2019.

Among the main areas of activity that are related to the achievement of SDG 8, companies showed steady economic growth and employment growth 60%.

The main investments of the company are directed to the development of human capital, support for education and training and the health of staff, the creation of safe working conditions and jobs, the growth of labor productivity, social programs in the territories of presence etc.

Thus, expenditures in the field of education in the context of business needs were made by 86.5% of the companies surveyed, their share did not change over the year (Fig. 4). Almost all of them incurred

expenses on educational programs for employees on the profile of the company, including advanced training programs – 92.4%. Two-thirds of companies organized field trips for students of specialized vocational education institutions. Already 28% of enterprises invested in the development of professional standards. About the same number of companies invested in the development of vocational education organizations (including the repair and purchase of buildings, equipment, the development of vocational training programs, advanced training etc.). The fifth part paid for the training of persons who may not have obligations stipulated in the contract for subsequent work in the company.

15.6% of organizations had expenses for an independent assessment of personnel qualifications.

Крупный бизнес связан с учреждениями профессионального образования теснее, чем компании другого размера: производственную практику для студентов вели 73% крупных компаний, тогда как среди субъектов малого бизнеса об этом заявили только 34%, а среди средних компаний – 53,7%. Расходы на развитие организаций профессионального образования осуществляли 30,9% крупных компаний. Только десятая часть средних предприятий отметила этот вариант. Для них скорее характерно вкладывать средства в обучение лиц, которые могут не иметь закреплённых обязательств по последующей работе в компании.

Компании, занятые в промышленности и энергетике, значимо чаще других организовывали производственную практику для студентов профильных учреждений. Компании с госучастием несли расходы, связанные с разработкой профессиональных стандартов, а также представляли гранты преподавателям учреждений профессионального образования значимо чаще остальных организаций.

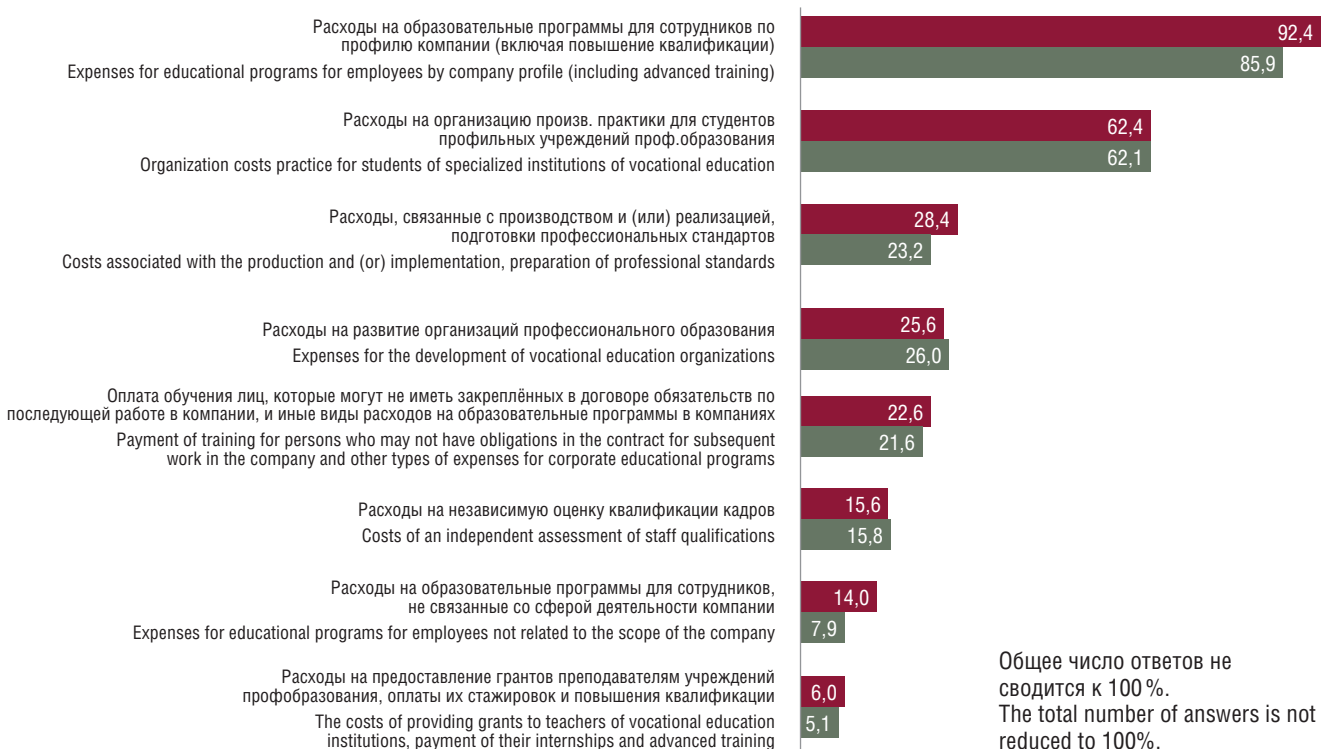
Механизм независимой оценки квалификации (НОК) кадров использовали в отчётный период 26,5% компаний, в 2020 г. планируют – 15,7%.

Улучшение условий труда на рабочих местах в результате реализации мер после специальной оценки условий труда (СОУТ) произошло у 60,6% компаний (рис. 5). За последний год 55,3% организаций смогли реализовать комплекс мер по профилактике профзаболеваний и несчастных случаев на производстве. В 30,4% предприятий уменьшилась численность работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда. Также несколько участников опроса дали собственные ответы: «внедрили систему 5С», «вели плановые работы по улучшению рабочих мест», «внедрили цифровые технологии».

Повышение качества труда скорее характерно для крупных компаний – только в 7,7% из них не произошло улучшения условий труда по рассматриваемым направлениям. У компаний малого бизнеса доля ответа «нет» достигает 34,8%, у средних компаний – 22,4%. Компании с государственным участием значимо чаще занимались реализацией мер по профилактике профзаболеваний и несчастных случаев на производстве. Специальную оценку условий труда проводили чаще других компании, занятые в промышленном и энергетическом секторах.

Рис. 4. Расходы компании в сфере образования, 2018–2019 гг. (%)

Fig. 4 Expenses of the company in the field of education, 2018 – 2019 (%)



The budget of 14% of the companies included the costs of educational programs not related to the scope of the organization. The results obtained in 2018-2019 almost coincide, with one exception – the share of organizations that implemented specialized educational programs for employees increased significantly.

Big business is associated with vocational education institutions more closely than companies of a different size: industrial training for students was conducted by 73% of large companies, while among small businesses only 34% said this, and among medium-sized companies – 53.7%. Expenditure on the development of vocational education organizations was carried out by 30.9% of large companies. Only a tenth of medium-sized enterprises noted this option. It is more likely for them to invest in training individuals who may not have fixed obligations for subsequent work in the company.

Industrial and energy companies more often than others organized field trips for students of specialized institutions. Companies with state participation incurred the costs associated with the development of professional standards, and also presented grants to teachers of vocational education institutions significantly more often than other organizations.

In the reporting period, 26.5% of companies used the Independent Qualification Assessment mechanism for staff, 15.7% plan in 2020.

Improvement of working conditions in the workplace as a result of the implementation of measures after a special assessment of working conditions (SAWC) occurred in 60.6% of companies (Fig. 5). Over the past year, 55.3% of organizations were able to implement a set of measures to prevent occupational diseases and industrial accidents. In 30.4% of enterprises, the number of workers employed in jobs with harmful and / or

Две трети компаний указали, что в стратегиях управления персоналом существует учёт возрастных категорий работников – молодёжи, старшего поколения (50+). Подавляющее большинство крупных компаний – 84,5% – ведут учёт возрастных категорий работников. Среди субъектов малого бизнеса только 35,8% ответили так же.

Рост производительности труда (рис. 6) почти у половины предприятий (46,5%) – до 5%, у пятой части компаний рост превышает 5%, но не достигает 10%, в диапазоне 10–15% рост производительности труда – у десятой части компаний. Производительность труда в 9,2% предприятий выросла более чем на 15%. Компании малого и среднего бизнеса в 2 раза чаще крупных отвечали, что производительность труда осталась на прежнем уровне.

В компаниях применяются гибкие формы занятости, предусмотренные ТК РФ (рис. 7), так, 41,8% респондентов отметили несколько вариантов – применяется гибкая рабочая неделя, в 34,5% – часть сотрудников работает в режиме гибкой рабочей смены. Чуть ниже доля варианта «в компании есть возможность работать удалённо» – она составила 27,6%. Реже всего встречается вахтовый метод работы, его используют только 12,4%

предприятий. 29,1% – гибкие формы занятости не применяются. Некоторые компании дали собственные ответы на вопрос: «кооперация», «гибкий рабочий месяц», «договор подряда», «совместительство». Более трети крупных организаций указали, что гибкие формы занятости не применяются, доля этого варианта у компаний малого бизнеса – 18,5%.

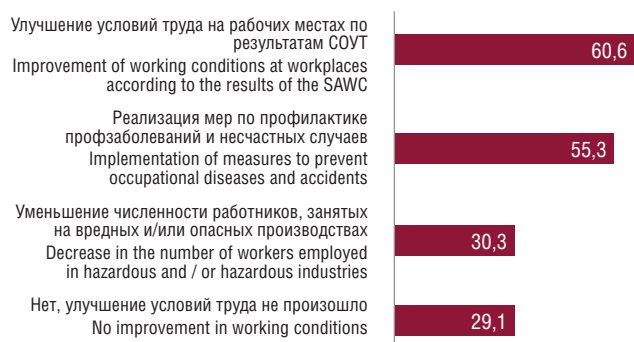
Механизм независимой оценки квалификации (НОК) кадров использовали в отчётный период 26,5% компаний, в 2020 г. планируют – 15,7%, более половины респондентов – 57,8% – не использовали механизм независимой оценки квалификации и не планируют. В 2018 г. доля положительных ответов была несколько ниже – 19,8%.

В ходе опроса респонденты уточнили, как именно они помогли региональным властям и/или муниципалитетам в социальном развитии регионов (рис. 8).

Большинство компаний отметили несколько вариантов поддержки. В целом компании смогли расширить свои социальные программы. Три четверти опрошенных оказывали помощь ветеранам, инвалидам, другим категориям социально незащищённых граждан, которые связаны с организацией. Столько же

Рис. 5. Улучшение условий труда в компаниях, 2019 г. (%)

Fig. 5 Improvement of working conditions in companies, 2019 (%)



Общая доля не сводится к 100% // Total share is not reduced to 100%.

Рис. 7. Использование гибких форм занятости, 2019 г. (%)

Fig. 7 Use of flexible forms of employment, 2019 (%)



dangerous working conditions decreased. Also, several survey participants gave their own answers: “implemented the 5C system”, “carried out planned work to improve jobs”, “introduced digital technologies”.

Improvement of labor quality is a characteristic of large companies – only 7.7% of them did not improve working conditions in these areas. For small businesses, the answer “no” reaches 34.8%, for medium-sized companies – 22.4%. Companies with state participation were significantly more likely to implement measures to prevent occupational diseases and industrial accidents. A special assessment of working conditions was carried out more often than other companies engaged in the industrial and energy sectors.

Two-thirds of companies indicated that in HR strategies, there is an accounting for the age categories of workers – youth, the older

generation (50+). The vast majority of large companies – 84.5% – keep records of age categories of employees. Among small businesses, only 35.8% answered the same.

Growth in labor productivity (Fig. 6) in almost half of enterprises (46.5%) – up to 5%, in 20% of companies growth in the range from 5% to 10%. A tenth of companies have growth from 10% to 15%. Labor productivity in 9.2% of enterprises increased by more than 15%. Small and medium-sized companies were twice as likely as large companies that labor productivity remained the same.

The companies apply the flexible forms of employment based on the Labor Code of the Russian Federation (Fig. 7), for example, 41.8% of respondents noted several options – a flexible work week is applied, and 34.5% of some employees work in flexible work shift mode. The share of



компаний помогали конкретным школам, больницам, детским домам, другим социальным учреждениям (школам, больницам и др.), не находящимся на балансе. Около 60 % компаний осуществляли социальные программы для работников

Широко распространены различные программы, ориентированные на детей и подростков. Около трети организаций отметили:

- поддержку образования и профессиональную подготовку детей и подростков;
- проведение детской оздоровительной кампании;
- реализацию обучающих программ для детей и подростков, программ по профориентации;
- реализацию молодёжных социальных корпоративных проектов.

Четверть предприятий оказывала содействие региональным программам занятости безработных. Примерно столько же компаний финансировали мероприятия по улучшению экологической обстановки в регионе и/или вкладывали средства в социальные объекты и жильё, не находящиеся на балансе компании. Пятая часть вела строительство жилья и других социальных объектов для нужд работников организаций. Реализацией совместных с региональными или муниципальными властями непрофильных проектов в социальной сфере занимались 17,7 % компаний. 13,5 % респондентов ответили, что обеспечивали теплом, электроэнергией социальные объекты. Чуть меньше компаний – 12,2 % – поддерживали развитие малого бизнеса в регионе. В 2019 г. значительно увеличилась доля компаний, направлявших средства на обучающие программы и профориентацию детей и подростков, на строительство жилья и социальных объектов для работников компаний, а также финансировавших жильё и объекты, не находящиеся на балансе компаний.

the option “the company has the opportunity to work remotely” is slightly lower – it amounted to 27.6 %. The shift method of work is least likely to occur; only 12.4 % of enterprises use it. 29.1 % – flexible forms of employment are not applied. Some companies gave their own answers to the question: “cooperation”, “flexible working month”, “contract agreement” and “part-time”. More than a third of large organizations indicated that flexible forms of employment are not applied; the share of this option for small businesses is 18.5 %.

In the reporting period, 26.5 % of companies used the mechanism of *independent qualification assessment (IQA)* of personnel; in 2020 they plan – 15.7 %, more than half of respondents – 57.8 % – did not use the mechanism of independent assessment of qualifications and do not plan. In 2018, the share of positive answers was slightly lower – 19.8 %.

During the survey, respondents specified exactly how they helped the regional authorities and / or municipalities in the *social development of the regions* (Fig. 8).

Most companies noted several support options. In general, companies were able to expand their social programs. Three quarters of the respondents provided assistance to veterans, disabled people, and other categories of socially unprotected citizens who are associated with the organization. The same number of companies helped specific schools, hospitals, orphanages, other social institutions (schools, hospitals etc.) that are not on the balance sheet. About 60 % of companies implemented social programs for employees.

Various programs targeting children and adolescents are widespread. About a third of organizations noted that they:

- will support the education and training of children and adolescents;
- are conducting a children's health campaign;
- implement training programs for children and adolescents, career guidance programs;

Рис. 8. Поддержка социального развития территорий присутствия, %

Fig. 8 Support for the social development of the regions of presence, %



В первую очередь ответственность за решение социальных задач в регионе берёт на себя крупный бизнес. Почти по всем возможным направлениям крупные компании оказывали помощь значимо чаще. Разрыв достигает максимума при ответах о программах, ориентированных на детей и подростков: если 45 % представителей крупного бизнеса отметили варианты, относящиеся к этой проблематике, то среди субъектов МСП доля не превышает 15 %.

Социальные программы для работников распространены только в пятой части компаний малого бизнеса и в трети организаций среднего размера. В то же время в 74 % крупных компаний действуют такие программы. Инвалидам, ветеранам, другим социально незащищённым гражданам, связанным с компанией, помогли 86 % крупных организаций. В данных по субъектам МСП доля варианта равна 50 %.

Компании предпочитают финансировать мероприятия по запросам организаций и/или физических лиц, которым оказывается помощь, а также реализовывать собственные социальные и благотворительные программы. Эти варианты набрали долю около 60 %.

41,9 % организаций участвовали в 2019 г. в социальных программах, реализуемых органами власти. Более трети (36,5 %) выделяли бюджет на содержание собственных объектов социального назначения. 32 % компаний реализовывали социальные программы через благотворительные фонды, фонды местных сообществ и/или оказывали поддержку программ корпоративного волонтерства и сбора частных пожертвований. Примерно столько же предприятий предоставляли бесплатные товары и/или услуги.

Пятая часть организаций принимала участие в партнёрских программах, разрабатываемых и реализуемых совместно с государственными структурами и НКО.

Крупные компании значимо чаще выделяли средства в благотворительные фонды, фонды местных сообществ, участвовали в социальных программах, реализуемых властями, поддерживали программы корпоративного волонтерства. 47,9 % из них содержали собственные объекты социального назначения. В то же время только 10 % организаций малого и среднего бизнеса вкладывали средства в собственные социальные объекты. Компании с государственным участием в капитале значимо чаще независимых предприятий принимали участие в социальных программах, реализуемых органами власти. Также на балансе половины этих компаний находятся собственные социальные объекты, у остальных доля варианта – 31 %.

Компании при планировании направлений инвестиционных вложений в краткосрочной перспективе (от 1 года до 3 лет) в числе ключевых отметили: обучение сотрудников, модернизацию существующего оборудования – почти две трети респондентов; переоборудование производства (42,6 %), на инновационные проекты, в НИОКР – пятая часть организаций.

Будущее диктует новые задачи для бизнеса. Достижения в области цифровых технологий способствуют повышению производительности труда и внедрению инноваций, они же и ставят вопросы перед рынками труда, бизнес-моделями и институтами развития.

Профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретаемые навыки могут быстро устаревать. К ключевым условиям достижения достойного будущего в сфере труда относятся в том числе:

- развитие человеческого потенциала и забота о его будущем;
- содействие развитию предпринимательства как ключевому источнику экономического роста;
- подготовка рабочей силы для экономики с учётом будущих потребностей рынка труда;

- implement youth social corporate projects.

A quarter of enterprises supported regional unemployment programs. About the same number of companies financed measures to improve the environmental situation in the region and / or invested in social facilities and housing that were not on the company's balance sheet. The fifth part was building housing and other social facilities for the needs of employees of organizations. 17.7 % of companies were engaged in the implementation of joint non-core projects in the social sphere with regional or municipal authorities. 13.5 % of respondents said that they provided heat and electricity to social facilities. Slightly fewer companies – 12.2 % – supported the development of small businesses in the region. In 2019, the share of companies that allocated funds for training programs and career guidance for children and adolescents, for the construction of housing and social facilities for company employees, and also financed housing and facilities that are not on the balance sheet of the companies, increased significantly.

First of all, big business takes responsibility for solving social problems in the region. In almost all possible areas, large companies provided assistance more often. The gap reaches a maximum when answering programs aimed at children and adolescents: if 45 % of representatives of large businesses noted options related to this problem, then among SMEs the proportion does not exceed 15 %.

Social programs for workers are common in only one fifth of small businesses and one third of medium-sized organizations. At the same time, 74 % of large companies have such programs. 86 % of large organizations helped disabled people, veterans, and other socially unprotected citizens associated with the company. In the data on SMEs, the share of the option is 50 %.

Companies prefer to finance events at the request of organizations and / or individuals who receive assistance, as well as implement their own social and charitable programs. These options gained a share of about 60 %.

In 2019 41.9 % of organizations participated in social programs implemented by authorities. More than a third (36.5 %) allocated a budget for the maintenance of their own social facilities. 32 % of companies implemented social programs through charitable foundations, community foundations, and / or supported corporate volunteering and private donation programs. About the same number of enterprises provided free goods and / or services.

A fifth of the organizations took part in partnership programs developed and implemented jointly with government agencies and NGOs.

Big business more often allocated funds to charitable foundations, community foundations, participated in social programs implemented by the authorities, and supported corporate volunteering programs. 47.9 % of them contained their own social facilities. At the same time, only 10 % of small and medium-sized enterprises invested in their own social facilities. Companies with state participation in capital were significantly more likely than independent enterprises to participate in social programs implemented by authorities. Also on the balance of half of these companies are their own social facilities, while the rest have a 31 % share of the option.

When planning the directions of *investment* in the short term (from one to three years), among the key ones, the companies noted: employee training, modernization of existing equipment – almost two-thirds of respondents, and re-equipment of production (42.6 %), for innovative projects, in R&D – one fifth of organizations.

The future sets new business challenges. Achievements in the field of digital technologies contribute to increasing labor productivity and introducing innovations, they also pose questions for labor markets, business models and development institutions.



- поощрение различных форм развития, включая гибкие формы занятости, предусмотрев при этом защиту прав работников, вовлечённых в эти трудовые отношения;
- расширение инвестиций в непрерывное образование на протяжении всей жизни с учётом потребностей рынка труда и др.

Деятельность компаний в контексте ЦУР 8 является важной составляющей ответственной деловой практики, выявлением, обобщением, оценкой и продвижением которой активно занимаются деловые ассоциации российского бизнеса. Такую оценку регулярно проводит РСПП в рамках составления индексов устойчивого развития крупнейших российских компаний, а также проведения общественного заверения корпоративной нефинансовой отчётности, отражающей ответственную деловую практику, включая проблематику целей устойчивого развития, в том числе ЦУР 8.

РСПП, который является крупнейшим объединением бизнеса в России, сформировал набор инструментов, способствующий практическому применению принципов ответственного ведения бизнеса, повышению его прозрачности, внедрению передовых стандартов деловой культуры, в том числе в сфере обеспечения занятости, развития человеческого потенциала, создания достойных условий труда, повышения его производительности, внедрения инноваций, достижения на этой основе эффективного экономического роста.

Блок этих вопросов включён в *Социальную хартию российского бизнеса* – это принятый бизнес-сообществом национальный документ, который содержит свод принципов ответственной деловой практики, опирается на Глобальный Договор ООН и развивает его положения. Реестр участников Социальной хартии включает порядка 270 добровольно присоединившихся организаций (компании, отраслевые и региональные объединения бизнеса и другие НКО), с общей численностью более 7 млн работников, размещён на веб-сайте РСПП.

Выявлению и распространению успешного опыта компаний служит *Библиотека корпоративных практик* – это электронный банк данных практического опыта компаний различных отраслей экономики, действующих на территории Российской Федерации, размещённый на веб-сайте РСПП. В настоящее время Библиотека содержит описание 655 социальных практик (программы внутренней и внешней направленности в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития) 209 компаний. Порядка 40 % программ имеют прямое или косвенное отношение к проблематике ЦУР 8 (профессиональное развитие и социальная поддержка работников, сохранение здоровья на рабочем месте и создание благоприятных условий труда, социальные инвестиции, программы крупных компаний в поддержку малого бизнеса и социального предпринимательства как фактора развития рынков труда и расширения возможностей занятости населения в регионах присутствия компаний).

В целях содействия развитию процессов отчётности, комплексно раскрывающей информацию о деятельности компаний, созданы Национальный *Регистр и библиотека корпоративных нефинансовых отчётов* (размещены на веб-сайте РСПП) – крупнейший в стране информационный ресурс по этой теме. К настоящему времени в Регистр внесено 185 компаний, зарегистрировано 1033 отчёта, когда-либо выпущенных этими компаниями, из них более 800 содержат информацию по трединому итогу, включая экономические, экологические и социальные аспекты деятельности компаний. Все отчёты имеют разделы, посвящённые персоналу, организации рабочих мест, охране труда и др.

Публичные отчёты компаний, отражающие деловую практику, всё более широко используются для проведения независимой оценки деятельности компаний, в частности для составления индексов и рейтингов.

The professional skills that are in demand today will not match tomorrow's jobs, and newly acquired skills can quickly become obsolete. The key conditions for achieving a decent future in the world of work include, but are not limited to:

- development of human capacity and concern for its future;
- promoting the development of entrepreneurship as a key source of economic growth;
- preparation of labor for the economy, taking into account future needs of the labor market;
- encouragement of various forms of development, including flexible forms of employment, while providing for the protection of the rights of workers involved in these labor relations;
- expansion of investments in lifelong education, taking into account the needs of the labor market, etc.

The activities of companies in the context of SDG 8 is an important component of responsible business practice, the identification, synthesis, evaluation and promotion of which are actively engaged in business associations of Russian business. RSPP regularly conducts such an assessment in the framework of compiling sustainable development indices of the largest Russian companies, as well as conducting public certification of corporate non-financial reporting that reflects responsible business practices, including the issues of sustainable development goals, including SDG 8.

RSPP, which is the largest business association in Russia, has formed a set of tools that promotes the practical application of the principles of responsible business conduct, increases its transparency, introduces advanced standards of business culture, including in the field of employment, human development, creating decent working conditions, increasing its productivity, innovation, the achievement on this basis of effective economic growth.

A block of these issues is included in the Social Charter of Russian Business – this is a national document adopted by the business community that contains a set of principles for responsible business practices, is based on the UN Global Compact and develops its positions. The register of participants in the Social Charter includes about 270 voluntarily joined organizations (companies, industry and regional business associations and other NGOs), with a total number of more than 7 million employees, posted on the RSPP website.

The Corporate Practices Library serves to identify and promote the best business practices of companies. It is an electronic database of practical experience of companies from various sectors of the economy operating on the territory of the Russian Federation, available on the RSPP website. Currently, the Library contains a description of 655 social practices (internal and external programs in the field of corporate social responsibility and sustainable development) of 209 companies. About 40 % of programs are directly or indirectly related to SDG 8 (professional development and social support of workers, maintaining health in the workplace and creating favorable working conditions, social investments, programs of large companies in support of small business and social entrepreneurship as a factor in the development of labor markets and expanding employment opportunities in the regions where companies are present).

In order to facilitate the development of reporting processes that comprehensively disclose information on the activities of companies, *a National Register and a library of corporate non-financial reports* have been created (available on the RSPP website), the country's largest information resource on this topic. To date, 185 companies have been entered in the Register, 1,033 reports ever issued by these companies have been registered, of which more than 800 contain information on a tripple bottom line, including economic, environmental and social aspects of company activities. All reports have sections related to personnel, organizing jobs, labor protection etc.

Ежегодно в течение 6 лет РСПП составляет **Индексы в области устойчивого развития** на основе анализа публичной отчётности 100 крупнейших российских компаний. Два взаимосвязанных Индекса РСПП в области устойчивого развития – «*Ответственность и открытость*» и «*Вектор устойчивого развития*» – включены в международную базу индексов и рейтингов в этой сфере (The Reporting Exchange). Индексы позволяют выявить лидеров российского бизнеса в сфере устойчивого развития, учитывая в числе прочего критерии, отражающие экономический рост, занятость, достойный труд.

Комплекс показателей для составления индексов сформирован на основе анализа информационных запросов широкого круга «заинтересованных сторон», отражённых в международных стандартах отчётности в области устойчивого развития и корпоративной ответственности, а также в инструментарии ведущих мировых рейтингов в этой области. Анализ проводится по 70 индикаторам, комплексно отражающим ключевые аспекты деятельности, в том числе трудовые отношения, экономические, социальные, экологические результаты деловой практики.

В 2019 г. началась реализация совместного проекта Московской Биржи и РСПП, в рамках которого МосБиржа рассчитывает фондовые индексы устойчивого развития. Список эмитентов фондовых индексов формируется из числа лидеров по индексам РСПП «*Ответственность и открытость*» и «*Вектор устойчивого развития*», которые определяются по результатам анализа публичной отчётности крупнейших российских компаний.

Полученные при составлении индексов результаты используются для выявления успешной практики и бенчмаркинга, совершенствования качества публичной отчётности и деятельности в области корпоративной ответственности и устойчивого развития. ■

Public reports of companies reflecting business practices are increasingly being used to conduct independent evaluations of companies, in particular, to compile indices and ratings.

For 6 years RSPP annually compiles **Sustainable Development Indices** based on an analysis of the public reporting of the 100 largest Russian companies. Two interconnected RSPP Indexes in the field of sustainable development – “*Responsibility and Transparency*” and “*Sustainable Development Vector*” – are included in the international database of indexes and ratings in this area (The Reporting Exchange). The indices make it possible to identify the leaders of Russian business in the field of sustainable development, taking into account, among other things, criteria reflecting economic growth, employment, decent work.

The set of indicators for compiling the indices is based on the analysis of information requests from a wide range of “stakeholders” reflected in international reporting standards in the field of sustainable development and corporate responsibility, as well as in the tools of leading world ratings in this area. The analysis is carried out on 70 indicators, comprehensively reflecting key aspects of the activity, including labor relations, economic, social, environmental results of business practice.

In 2019, the Moscow Exchange and RSPP launched a joint project, within the framework of which the Moscow Exchange calculates stock indices of sustainable development. The list of issuers of stock indices is compiled from the leaders in the RSPP “*Responsibility and Transparency*” and “*Sustainability Development Vector*” indices, which are determined by the analysis of the public reporting of the largest Russian companies.

The results obtained in compiling the indices are used to identify best practices and benchmarking, improve the quality of public reporting and activities in the field of corporate responsibility and sustainable development. ■

1. Сборник корпоративных практик РСПП «Российский бизнес и Цели устойчивого развития», 2018; Устойчивое развитие. Роль России. Итоги опроса российских компаний о текущем уровне и перспективах их вовлечённости в реализацию целей устойчивого развития ООН. 2018; State of Responsible Business Report, 2016, Ethical Corporation, 2016; <http://events.ethicalcorp.com/reports/SORB/>; SDG Reporting Challenge 2017 Exploring business communication on the global goals, PwC, 2017; <https://www.pwc.com/gx/en/services/sustainability/sustainable-development-goals/sdg-reporting-challenge-2017.html>.
 2. Совместное исследование Effie Russia и КПМГ в рамках программы Effie и ООН по продвижению 17 Целей устойчивого развития ООН в России, 2018; Исследование PWC «Создание стратегии устойчивого развития. Задачи в области ЦУР, 2019 г.» <https://www.pwc.ru/ru/publications/collection/pwc-sdg-challenge-2019-rus.pdf>; Нефинансовая отчётность в России и в мире: цели устойчивого развития – в фокусе внимания, РСПП 2019; From promise to reality: Does business really care about the SDGs? www.pwc.com/gx/en/sustainability/SDG/sdg-reporting-2018.pdf.
 3. Сакс Дж., Шмидт-Трауб, г., Кролл, С., Лафортун, г. Фуллер, г. (2019): Отчёт об устойчивом развитии, 2019. Нью-Йорк: Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
 4. Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в России в 2019 году.
1. Collection of corporate practices of RSPP “Russian Business and Sustainable Development Goals”, 2018; Sustainable development. The role of Russia. The results of a survey of Russian companies on the current level and prospects of their involvement in the implementation of the UN sustainable development goals. 2018. State of Responsible Business Report 2016, Ethical Corporation, 2016 <http://events.ethicalcorp.com/reports/SORB/>; SDG Reporting Challenge 2017 Exploring business communication on the global goals, PwC, 2017; <https://www.pwc.com/gx/en/services/sustainability/sustainable-development-goals/sdg-reporting-challenge-2017.html>;
 2. A joint study of Effie Russia and KPMG as part of the Effie and UN program to promote the 17 UN Sustainable Development Goals in Russia, 2018; PWC Study “Creating a Sustainable Development Strategy. SDG Tasks, 2019”; <https://www.pwc.ru/ru/publications/collection/pwc-sdg-challenge-2019-rus.pdf>; Non-financial reporting in Russia and in the world: sustainable development goals are in the spotlight, RSPP 2019; “From promise to reality: Does business really care about the SDGs?” www.pwc.com/gx/en/sustainability/SDG/sdg-reporting-2018.pdf.
 3. Sachs J., Schmidt-Traub, Kroll, S., Lafortun, Fuller, (2019): Sustainability Report 2019. New York: Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
 4. Report of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs on the state of the business climate in Russia in 2019.





КУРС НА УСТОЙЧИВОСТЬ

Предприятиям предстоит добиваться устойчивости путём применения триединого подхода, сочетая рентабельность с социальными и экологическими аспектами. Экологические риски повышают степень уязвимости предприятий и населения во всём мире.

Если сегодня население Земли составляет 7,7 млрд чел., то к 2050 г. оно увеличится, согласно оценкам, до 9,7 млрд.¹ На фоне столь бурного роста населения планеты использование, ограниченность и сохранение природных ресурсов становятся фундаментальной проблемой. **Вместе с тем глубокие и долгосрочные последствия изменения климата будут создавать новые проблемы и возможности как для рабочей силы, так и для бизнеса.**

Более того, с развитием глобализации на первый план во всём мире выходят **ответственная деловая практика (ОДП) и права человека.** Спустя 70 лет после подписания Всеобщей декларации прав человека многие из этих принципов по-прежнему нарушаются и игнорируются в той или иной степени. Между тем в мире существует широкое общественное признание необходимости обеспечить более действенную реализацию и соблюдение прав человека.²

Потребители и работники оказывают растущее влияние на предприятия, вынуждая их становиться более устойчивыми и социально ответственными. Расширяется использование и одновременно с этим снижается себестоимость возобновляемых источников энергии; природный газ выходит на второе место среди крупнейших источников энергии в мире, тем самым вытесняя уголь; растёт решимость политических кругов противостоять изменению климата и адаптироваться к его последствиям³. Стратегии использования возобновляемых источников энергии и сокращения выбросов углекислого газа стали частью планов развития

на многих развивающихся рынках, которые будут двигателями мирового роста в ближайшие десятилетия. Между тем экологическую устойчивость, возможно, будут определять предприятия и организации, стремящиеся добиваться более высокой эффективности при ограниченных ресурсах⁴.

В будущем сектор возобновляемой энергетики, скорее всего, ждёт ускоренный рост, особенно в сфере технологических инноваций. Отчасти его будут обеспечивать крупные, известные фирмы, однако другие организации и молодые компании тоже не останутся в стороне, включая бизнес-инкубаторы, связанные с университетами, небольшие организации с гибкой структурой и консультантов по устойчивому развитию. **Несмотря на то что зависимость между устойчивым развитием энергетики и ростом эффективности рынка труда ещё не доказана, первая может приводить к увеличению количества рабочих мест⁵.** Между тем в этом секторе наблюдается дефицит квалифицированных кадров, что порождает «узкие места» и сдерживает реализацию преимуществ экологического перехода в интересах экономики и занятости⁶. При этом глобальный процесс изменения климата, усугубляемый ростом объёма выбросов углекислого газа, продолжается.

Технологии и инновации повышают благосостояние людей, но ценой серьёзного ухудшения экологии. Даже если Китай – последняя страна, идущая по традиционному пути индустриального развития, одно только потребление со стороны создаваемого им

SUSTAINABILITY AT THE CORE

Companies need to become sustainable by considering the triple bottom line: profit alongside social and environmental impact. Environmental risks are increasing the vulnerability of businesses and people worldwide.

Ву 2050, the planet will be home to an estimated 9.7 billion human beings, up from 7.7 billion today.¹ The use, scarcity and preservation of natural resources will pose a fundamental challenge to a burgeoning global population. Moreover, **the profound and prolonged effects of climate change will present new challenges and opportunities to both the workforce and business.**

Furthermore, amid increasing globalization, **Responsible Business Conduct (RBC) and human rights have become a prevalent theme globally.** Seventy years since the signing of the Universal Declaration of Human Rights, many of these principles continue to be infringed and disregarded to varying degrees around the world. Yet there is broad societal agreement on the need for better implementation and enforcement of human rights.²

Consumers and employees are increasingly influencing companies become more sustainable and socially responsible. Renewable energy use is rising, commensurate with a fall in cost; natural gas will soon outpace coal as the world's second-largest energy source; and the political will to fight and adapt to climate change is mounting.³ Many emerging markets,

the engines of global growth of the coming decades, have embraced renewables and other carbon-reducing strategies within their development plans. Meanwhile, companies and corporations striving to be more efficient with their limited resources may have the most impact on sustainability of all.⁴

The sustainable energy sector will likely see rapid growth in the future, especially in the realm of technological innovation. Some of this will be powered by large, established firms, but other organizations and start-ups will have roles to play, including business incubators tied to universities, small, flexible organizations, and sustainability consultants. **There is no firmly established link yet between sustainable energy and stronger labour market performance, but sustainable energy can be geared to provide more jobs.⁵** However, the sector suffers from a shortage of highly skilled employees, causing “bottle-necks” and delays in the economic and employment gains of greening economies.⁶ Global climate change, exacerbated by the build-up of carbon emissions, continues unabated.

While technology and innovation pull nations into prosperity, this comes at a heavy environmental price. Although China may



среднего класса будет оказывать огромное давление на мировые ресурсы⁷. Некоторые развивающиеся страны указывают на несправедливость того, что западному обществу было позволено проводить индустриализацию, свободно используя ископаемое топливо и ресурсы, сохранения которых оно теперь требует от более бедных стран ради обеспечения устойчивости. **Проблема, стоящая перед миром, заключается в том, как совместить экономическое развитие с использованием конечных ресурсов.**

ВЫВОДЫ ДЛЯ БИЗНЕСА

Согласно результатам опроса 500 компаний, проведённого MOT-MOP, 69% из них признают, что повышение экологических и техногенных рисков оказывает значительное влияние на работу и репутацию. Внимание к рискам загрязнения воды и атмосферы, меры по предотвращению катастроф стали нормой. Ужесточение природоохранного законодательства на фоне экологических требований со стороны как потребителей, так и работников означает **необходимость учитывать в бизнес-моделях три определяющих аспекта: социальный, экологический и финансовый.**

В стратегическом плане требования потребителей и регулирующих органов вызывают потребность в изменении бизнес-моделей; в оперативном – подверженность экологическим рискам увеличивается параллельно инновациям в области более устойчивых материалов и источников энергии; в организационном же – работники

всё больше поддерживают требования потребителей, касающиеся устойчивости производственной среды и связанных с этим ценностей. **Потребители оказывают растущее давление на компании, с тем чтобы они повышали свою устойчивость.** Потребительские организации и НПО всё больше требуют информацию об условиях труда и путях проникновения товаров на рынки; инвесторы учитывают сведения о соблюдении ОДП и прав человека в своих инвестиционных решениях, а публикуемый рейтинг предприятий включает в себя соблюдение ОДП. При этом растёт стремление потребителей покупать экологически чистую продукцию, а компании, способные её производить, завоёвывают широкие сегменты рынка. Потребители готовы платить больше за электромобили, экологически безопасные электроприборы, органические продукты и даже за экологически чистую продукцию бытовой химии⁸. Из поколения родившихся в конце XX в. примерно три четверти готовы платить повышенную цену за «экологически чистые товары»⁹. В странах мира 53% опрошенных руководителей компаний указали, что современные потребители более благоприятно воспринимают устойчивые бизнес-модели, а 42% признали, что потребители требуют продукты и услуги, более безопасные для экологии.

Аналогичные требования предъявляют директивные органы и работники. Если политики всё больше склоняются в сторону законодательных и практических мер, касающихся ОДП и прав человека, то профсоюзы обращают внимание предприятий на условия труда



Рис. 1. Доля предприятий, отметивших «сильное / очень сильное влияние» //

Fig 1. “STRONG / VERY STRONG IMPACT” RESPONSES



be the last nation to use traditional industrialisation to develop, the sheer number of middle-class consumers this is creating will strain global resources.⁷ Some emerging economies allege an unfairness in that the West was free to industrialise using fossil fuels and resources, and yet now demands conservation and sustainability measures from poorer nations. **The question facing the world is how to balance economic development with the usage of finite resources.**

IMPLICATIONS FOR BUSINESSES

The ILO-IOE survey of 500 companies shows that 69 per cent of businesses recognised that increasing environmental and disaster risks have considerable impact on their operations and reputation. Worries over water, pollution and disaster risk-management are part of the new normal. Stricter environmental regulations, alongside green demands from consumers and workers, mean **business models need to consider the triple bottom line: social, environmental and financial.**

On a strategic level, consumer and regulator demands necessitates change in business models; operationally, increased exposure to

environmental risks comes alongside innovation in more sustainable materials and energy sources; at the organizational level, more workers are echoing consumer demands for sustainable work environments and values. **Consumers are increasingly pressuring companies to improve sustainability.** Consumer organizations and NGOs are increasingly demanding information on working conditions and routes to market; investors include information on RBC and human rights in their investment decisions and corporate benchmarks publicly rank the RBC performance of companies. Moreover, more consumers are seeking environmentally friendly products, and those companies that can deliver have captured large market shares. Consumers are willing to pay premiums on electric cars, environmentally friendly plug-in products, organic produce and even green cleaning products.⁸ Around three quarters of millennials say they would be willing to pay small premiums on “green goods”.⁹ Globally, 53 per cent of the surveyed executives mentioned that today’s customers are more receptive to sustainable business models, while 42 per cent acknowledged that customers are demanding more sustainable products and services.

в системах поставок. Кроме того, 51 % компаний указали, что директивные органы ужесточают требования к соблюдению целевых показателей в области экологии, а 40 и 45 % компаний из стран с высоким уровнем доходов и уровнем доходов выше среднего, соответственно, сообщили, что работники выступают за повышение устойчивости производственной среды и связанные с этим корпоративные ценности.

Особую проблему для глобальных предприятий может представлять собой текущая инициатива ООН, которая предполагает заключение договора о предпринимательской деятельности и правах человека (работу над ним ведёт Межправительственная рабочая группа по транснациональным корпорациям и другим предприятиям). Эта инициатива, рассматриваемая с 2014 г. под эгидой правительства Эквадора, направлена на поиск путей привлечения транснациональных компаний к ответственности за нарушение положений международного законодательства о правах человека при осуществлении ими трансграничной деятельности. Однако однозначного результата это предложение пока ещё не дало¹⁰.

В условиях обилия данных в распоряжении бизнеса и потребителей растёт значение управления системами поставок. Инвесторы всё чаще принимают решения в зависимости от того, является ли деловая практика предприятия ответственной, что ставит во главу угла его репутацию.

Растёт зависимость деловых связей от соблюдения экологических и трудовых норм. Компании, расположенные в США и Европе, всё шире внедряют эффективные процессы документальной экспертизы в целях снижения негативного влияния нарушения прав человека в глобальных производственно-сбытовых системах. НПО, профсоюзы и гражданские активисты с помощью смартфона могут оперативно выявлять нарушения условий труда и экологических норм, подвергая компании всеобщему порицанию в случае бездействия. Кроме того, со стороны потребителей есть ожидания, что компании будут использовать своё влияние для обеспечения соблюдения прав человека в своих системах поставок. Дальнейшему укреплению этих норм способствуют правила или проекты правил, существующие

в некоторых странах Европы (включая Великобританию, Францию, Нидерланды и Швейцарию), и межкорпоративные инициативы, касающиеся ведения соответствующего рейтинга.

Всё больше предприятий успешно применяют триединый подход, получая от этого выгоду. В мире за последние 15 лет произошёл пятикратный рост инвестиций в возобновляемую энергетику, ежегодный объём которых составляет примерно 300 млрд долл., что является мощным потенциальным источником капитала¹¹. В условиях растущего рынка экологической устойчивости, будь то производство энергии или других продуктов и услуг, эффективные компании могут завоёвывать его значительные сегменты. Несмотря на сложность среды, в которой работают многие предприятия, рентабельность инвестиций в экологически устойчивые методы ведения бизнеса потенциально очень велика. Согласно исследованию, проведённому на основе данных за 18 лет, социально ответственные предприятия по сравнению с другими имеют более высокие финансовые и биржевые показатели. Такие показатели могут отражать более качественное и ответственное управление, повышенный интерес со стороны потребителей в силу применяемой деловой практики или внедрение моделей устойчивого развития, привлекающих более квалифицированные кадры.

Устойчивые экономические модели также способствуют защите предприятий от влияния изменений климата, социальных и экологических рисков на их системы поставок¹². 39 % предприятий сообщили, что новые материалы и возобновляемые источники энергии являются более устойчивой и экономически рентабельной альтернативой, оказывающей значительное влияние на экономическую деятельность. Это справедливо, в частности, для обрабатывающей отрасли, где значительное влияние такого рода отметили 43 % предприятий. Бизнес-модели, предполагающие динамический прогноз спроса и предложения, включая потенциальные изменения цены вводимых ресурсов типа воды, которые сейчас являются дешёвыми, могут помочь компаниям более комфортно преодолевать периоды неопределённости.

This demand also comes from policymakers and workers.

Politicians are increasingly predisposed towards legislation and policymaking concerning RBC and human rights, while trade unions are drawing companies' attention to working conditions in supply chains. Moreover, 51 per cent of businesses said that policymakers are increasingly demanding compliance with environmental targets, while 40 per cent and 45 per cent of firms from high-income and upper-middle income countries respectively reported that their workforce is demanding more sustainable working environments and corporate values.

An ongoing UN treaty initiative on business and human rights (the Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations & Other Business Enterprises) could pose a particular challenge to global companies. The initiative, which has been under deliberation lead by the Government of Ecuador since 2014, is exploring how to hold transnational corporations liable under international human rights law for rights violations in a cross-border context. However, the outcome of this proposal is still unclear.¹⁰

With plentiful data now at the fingertips of business and consumers, supply chain management becomes even more important. Investments are made more and more on the basis of sustainable business practices, meaning reputation is key.

Business relations are more and more shaped by environmental and labour standards. Companies headquartered in the United States of America and Europe are increasingly engaging in robust due-diligence processes to mitigate adverse impacts on human rights in their global value chain. NGOs, trade unions and citizen-activists with smartphones can quickly identify and draw global condemnation of poor working conditions or environmental standards if firms fail to act. Consumers

moreover expect that companies will use their leverage to improve human-rights standards in their supply chains. Regulations or draft regulation in some European countries (including the United Kingdom, France, Netherlands, and Switzerland) and benchmarking initiatives between companies are further strengthening standards.

More and more businesses are benefiting from mastering the triple bottom line. In the past 15 years, global investment in renewable energy has increased five-fold, and stands at approximately US\$300 billion per year—a major source of potential capital.¹¹ The market for sustainability, whether in energy, products or other services, is growing, and smart businesses can capture large shares of this market. While the operating environment for many such companies is complex, the returns on investment in sustainable practices are potentially huge. A study drawing on 18 years of data found that socially responsible companies outperformed others in both financial and stock returns. Such returns may reflect better and more responsible management, increased consumer interest due to practices, or sustainable models attracting higher-quality employees.

Sustainable operating models also help insure firms against the impact of climate change and social and environmental risks on their supply chains.¹² 39 per cent of businesses reported that new materials and renewable energy sources are providing more sustainable and cost effective alternatives, with a significant impact on business operations. This is true particularly for the manufacturing sector, where 43 per cent of businesses reported large impacts. Those business models that incorporate changing predictions of supply and demand, including potential price changes for currently cheap inputs like water, may better weather periods of uncertainty.

БИЗНЕС И ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ (ЦУР)

Несмотря на широкое обсуждение возможностей бизнеса по улучшению жизни общества посредством более ответственной деловой практики, осознание компаниями связанных с этим преимуществ пришло относительно недавно.

Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г., принятая лидерами стран мира в 2015 г., отражает глобальное видение перспектив такого развития. Охватывая 17 целей, 169 показателей и 232 индикатора, она образует уникальный современный консенсус, касающийся «плана действий для людей, планеты и процветания». Впервые признавая роль бизнеса и частного сектора для устойчивого развития, ЦУР являются «возможностью продемонстрировать лидерство частного сектора там, где это целесообразно для решения ключевых проблем национальной программы развития... дать наглядный пример того, как организации работодателей способствуют успешной реализации Повестки дня на период до 2030 года, и показать способность частного сектора предлагать решения, брать на себя инициативу и участвовать в партнёрствах по укреплению прогресса с опорой на творческий

потенциал, способность к новаторству и созданию рабочих мест, технические и управленческие навыки и финансовые ресурсы».

Согласно оценкам недавнего доклада Комиссии по экономике и устойчивому развитию, достижение ЦУР может принести компаниям свыше 12 трлн долл. в четырёх секторах – энергетике, городском хозяйстве, пищевой промышленности и сельском хозяйстве, а к 2030 г. – в здравоохранении. В течение ближайших 10–15 лет ответственная деловая практика может также способствовать созданию в этих секторах свыше 380 млн новых рабочих мест.

Судя по всему, предприятия используют эти возможности. По данным опроса MOT-MOP, 71 % компаний уже изучают способы включения ЦУР в свои экономические модели. Этот переход может способствовать достижению ЦУР за счёт развития новаторства, инвестиций и роста численности рабочей силы в мире. Он также даёт

предприятиям возможность снизить свои экологические и социальные риски и повысить рентабельность.



BUSINESS AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

While the potential for business to improve society through more sustainable business practices is commonly discussed, the benefit for businesses has not been understood until relatively recently.

The 2030 Agenda for Sustainable Development adopted by world leaders in 2015 represents a global vision for sustainable development. Built around 17 Goals, 169 targets and 232 indicators, it frames a unique and current consensus on a “plan of action for people, planet and prosperity.” Unprecedented in their recognition of the role of business and the private sector in sustainable development, the SDGs are “an opportunity to demonstrate leadership of the private sector where appropriate on key issues on the national development agenda... to showcase how Employers’ Organizations are contributing to the successful implementation of the 2030 Agenda, and to demonstrate the private sector’s ability to deliver solutions, take initiatives and engage in partnerships to scale

up progress given its creativity, capacity for innovation and job creation, technical and management skills and financial resources.”

A recent report from the Business and Sustainable Development Commission estimated that achieving the SDGs could aid businesses in generating more than US\$12 trillion across four sectors—energy, cities, food and agriculture, and health and well-being—by 2030. Sustainable practices may also create more than 380 million new jobs within these sectors over the next 10 to 15 years.

Businesses appear to be grasping the opportunity. 71 per cent of firms in the ILO-IOE survey have already begun to plan ways to incorporate the SDGs into their business frameworks. This shift could help realise the SDGs through increased innovation,

investment, and increasing the global labour force. It will also offer businesses an opportunity to mitigate environmental and social risks and increase profits.

Хотя обязательства мирового сообщества по достижению всех ЦУР так или иначе оказывают влияние на бизнес, особое значение для работодателей имеет ЦУР 8, которая предусматривает «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойному труду для всех», тем самым вновь подтверждая взаимозависимость

между экономической, социальной и экологической политикой, полной занятостью и достойным трудом. При этом целевыми показателями является совокупность индикаторов, относящихся к экономическим и трудовым правам — это, в частности, поддержание темпов роста на уровне 7%, достижение более высокой производительности труда, повышение ресурсоэффективности производства и потребления, обеспечение занятости

и достойного труда, искоренение детского и принудительного труда, обеспечение безопасности производственной среды. Всё это находится в непосредственной компетенции ЧОРБ во всех странах мира и представляет собой прямой вклад в достижение ЦУР 8. Между тем ЧОРБ предстоит обновить свою стратегию коммуникации для освещения своего собственного вклада и вклада своих членов в глазах общественности.

ЧОРБ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Ни предприятия, ни государство не могут достичь устойчивости в одиночку; **для того чтобы создать эффективные рынки, позволяющие компаниям преследовать свои цели, оставаясь социально ответственными, требуются взаимодействие и коммуникация.** Членские организации работодателей и бизнеса (ЧОРБ) могут выступать посредниками в диалоге между государством, предприятиями и обществом, стремясь найти путь, отвечающий интересам всех сторон. На деле в большинстве стран, несмотря на ужесточение законодательства, не достигнуто общее согласие в отношении его приоритетов, принципов или механизмов исполнения. ЧОРБ должны помочь своим членам в решении проблем экологической устойчивости, характеризующих в планетарном масштабе новую экономическую среду.

В отношении трансграничных компаний **ЧОРБ может понадобиться решать проблему согласования различных сводов ограничительных правил.** В целом главным вопросом предстоящих десятилетий будет то, каким образом государство и предприятия будут совмещать экономическое развитие с экологической

устойчивостью и как они будут действовать в этих динамичных условиях. Эта проблема будет подталкивать ЧОРБ к поиску новаторских решений. **Практические меры и правила на местном и национальном уровне, скорее всего, будут выглядеть по-разному, приводя к разработке стратегий, вариативных по своему масштабу.** Некоторые страны, компании и ЧОРБ решали серьёзные проблемы, создавая широкие партнёрства, тогда как менее масштабные или локальные проблемы целесообразнее решать на основе взаимодействия между местными предприятиями и обществом¹³. Создание более интерактивной экономики, дающей всем участникам право высказываться и принимать участие в решении проблем, вероятно, будет основным фронтом деятельности ЧОРБ в предстоящие десятилетия.

Сколь бы слаженным ни было взаимодействие ЧОРБ и государства по повышению эффективности политики, **реальность изменения климата и возросшая частота стихийных бедствий будут влиять на то, как работают предприятия.** Разрушения в результате урагана или дефицит продукции сельского хозяйства вследствие нескольких лет засухи могут сблизить государство и предприятия

OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR EBMOs

Sustainability cannot be achieved by either businesses or governments alone; **it will take collaboration and communication to create efficient markets that allow companies to pursue their goals while still being responsible corporate citizens.** Employers' and Business Membership Organizations (EBMOs) can act as a broker in these dialogues between governments, firms and citizens, seeking a path that is equitable to all stakeholders. In reality, while most governments are drafting stricter regulations, there is no general consensus over priorities, schemes or enforcement mechanisms. EBMOs will need to help members address sustainability issues that typify the new operating environment across the globe.

For companies operating across borders, **EBMOs may need to address differing sets of restrictive regulations.** Overall, the major question of the coming decades will be how governments and companies

balance economic growth with sustainability and how to navigate this changing landscape.

This question will push EBMOs to come up with innovative solutions. **Policy and regulation will likely look different at local and national levels, leading to strategies that shift based on scale.**

Some governments, companies and EBMOs have tackled major issues through broad partnerships, while smaller or localised challenges may be better handled by interaction between local businesses and the public.¹³ It is likely that building more collaborative economies, in which all participants have a stake and voice in solving issues, will make up the bulk of EBMOs' work in the coming decades.

No matter how well EBMOs and governments work together to improve policy, **the realities of climate change and increasing occurrence of natural disasters will affect how businesses operate.** The destruction of a hurricane or scarcity caused by years of drought

While the global commitment to achieve all SDGs impacts business in one way or another, the SDG 8 is particularly important for employers. The SDG 8 promotes "sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all". It reaffirms the mutually supportive relationship between economic, social and

environmental policies, full employment and decent work. Specific targets include a mix of economic, employment and labour rights indicators such as sustaining economic growth at 7%, achieving higher levels of productivity, improving resource efficiency in consumption and production, employment and decent work, eradication of child and forced labour, safe working

environment among others. These issues fall directly in the purview of the EBMOs around the world, and represent a direct contribution to the achievement of SDG 8. However, EBMOs need to upgrade their communication strategy to articulate the contribution of their members, as well as their own, to a wider public.

в рамках осуществления усилий, направленных на стимулирование экономического развития и запуск более экологически и климатически устойчивых процессов. Уже сейчас появились новые, адаптированные к этим изменениям компании, которые предлагают новые финансовые модели и страхование тем, кто подвержен влиянию экологических рисков, также занимаясь укреплением физической устойчивости рабочих мест и сообществ¹⁴. Партнёрство между этими компаниями, другими предприятиями и государством может способствовать защите населения от негативных последствий дефицита ресурсов и изменений климата и окружающей среды. **ЧОРБ играют ключевую роль в подготовке к преодолению последствий стихийных бедствий.** ЧОРБ могут обеспечить координацию между предприятиями и взаимодействие с ними при разработке планов по преодолению таких последствий, направленных на эффективное управление кризисными ситуациями, обеспечение бесперебойной работы и реализацию восстановительных мер. ЧОРБ могут также помочь членам включить в свои системы планы подготовки к стихийным бедствиям и преодоления их последствий, обучая их тому, как гарантировать безопасность персонала, и обеспечивая выработку рекомендаций, помогающих восстановить нормальную работу в кратчайший срок.

ЧОРБ могут вести разъяснительную работу, укрепляя потенциал компаний в вопросах практики устойчивого развития. По мере роста значения такой практики, как для самих предприятий, так и для потребителей, ЧОРБ могут стать форумом по обмену идеями и моделями в целях поддержки компаний, стремящихся изменить своё поведение, и содействия обмену опытом. ЧОРБ нужно информировать своих членов о последних новостях и тенденциях, касающихся ОДП и соблюдения прав человека, предлагать обучение и рекомендации, касающиеся различных инструментов, принципов и текстов, регулирующих нормы в сфере ОДП и прав человека, а также способствовать созданию партнёрств между основными участниками. ■

may tie governments and companies closer together through recovery efforts to stimulate the economy and integrate more sustainable and resilient processes. Already, new adaptation companies have arisen that provide new financial models and insurance for those exposed to environmental challenges, as well as working to enhance the physical robustness of workplaces and communities.¹⁴ Partnerships among these companies, other businesses and governments can help protect citizens against the harmful effects of resource scarcity and climate and environmental change. **EBOs have a critical role to play in preparedness for disaster management.** EBOs can coordinate and collaborate with businesses on developing disaster-response plans which aim to manage the crisis, maintain business continuity, and guide recovery and reconstruction effectively. EBOs can assist members in integrating preparedness and disaster-recovery plans into their systems, training businesses about ensuring the safety of their employees and ensuring that guidance is provided to help businesses resume operations with minimal disruption when disaster strikes.

EBOs can raise awareness and build capacity on sustainable practices. As sustainable practices become more important to both companies and consumers, EBOs can act as a forum for ideas and models that support businesses seeking change and facilitate the exchange of experience.

EBOs should inform their member companies on developments and trends with regards to RBC and human rights, provide training and advice on the different tools, frameworks and texts governing RBC and human rights norms, as well as help to build partnerships between key actors. ■

- 1 UNDESA (2015) World population projected to reach 9.7 billion by 2050. <http://www.un.org/en/development/desa/news/population/2015-report.html> [дата последнего доступа – октябрь 2018 года].
- 2 Human Rights Watch (2019). World Report 2019. HRW: New York.
- 3 EY (2016) The upside of disruption: Megatrends shaping 2016 and beyond. EY.
- 4 Там же//Ibid.
- 5 Bowen, A. and Kuralbayeva, K. (2015) Looking for green jobs: the impact of green growth on employment. London: LSE.
- 6 International Labour Office (2015) Anticipating skill needs for green jobs A practical guide. Geneva: ILO.
- 7 Frey, C. and Rahbari, E. (2016) Do labour-saving technologies spell the death of jobs in the developing world? Washington D.C.: Brookings.
- 8 Bisson, P., Stephenson, E. and Viguerie, P. (2010) Pricing the Planet. McKinsey & Company.
- 9 Nielsen (2015) Green Generation: Millennials say Sustainability is a Shopping Priority. Oxford: Nielsen.
- 10 UNHRC (2014) Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx>.
- 11 Antonich, B. (2019) Renewable Energy Investments Increased Five-fold Globally Over Past 15 Years. International Institute for Sustainable Development.
- 12 Global Reporting Initiative (2015) Sustainability and Reporting Trends in 2025: Preparing for the Future. Analysis Paper prepared for GRI's Reporting 2025 Project.. Amsterdam: GRI.
- 13 Global Reporting Initiative. (2015). Sustainability and Reporting Trends in 2025: Preparing for the Future. Analysis Paper prepared for GRI's Reporting 2025 Project. Amsterdam: GRI.
- 14 Bisson, P., Stephenson, E. and Viguerie, P. (2010). Pricing the Planet. McKinsey&Company.





ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «ЛИДЕРЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА: ДИНАМИКА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, УСТОЙЧИВОСТЬ – 2019»

Конкурс проводится ежегодно Российским союзом промышленников и предпринимателей.

Цели конкурса:

- содействие устойчивому развитию компаний, которое отвечает долгосрочным экономическим интересам Российской Федерации;
- определение динамично развивающихся компаний на основе экономических, социальных и экологических показателей их деятельности, а также результатов, отражающих продвижение к Целям устойчивого развития ООН (ЦУР-2030).



ПОБЕДИТЕЛИ КОНКУРСА – 2019

Гран-при Конкурса

■ ПАО «ФосАгро»

За динамичное развитие бизнеса

АО «ХК «Новотранс»
АО «Федеральная грузовая компания»
ЗАО МОФ «Парижская коммуна»
АО «Улан-Удэнский авиационный завод»
ПАО «ОДК-Сатурн»
ООО «СТАТЕРА»
АО «Авиакомпания «Меридиан»

Лучший проект по импортозамещению

АО «Турбонасос»
ООО «БОНУМ»
ООО «ЧАПАЕВА-2»

ALL-RUSSIA COMPETITION “LEADERS OF RUSSIAN BUSINESS: DYNAMICS, RESPONSIBILITY, SUSTAINABILITY – 2019”

The competition is held annually by the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs.

Purpose of competition:

- promoting sustainable development of companies that meets the long-term economic interests of the Russian Federation;
- identification of dynamically developing companies based on their economic, social and environmental performance indicators, as well as results that reflect progress towards the UN sustainable development Goals (SDGs - 2030).

COMPETITION WINNERS – 2019

Grand Prix of the Competition

■ PJSC “PhosAgro”

Dynamic business development

АО НК “Novotrans”
JSC “Federal Freight”
J.S.Co. “Parizhskaya communa”
JSC “U-UAP”
PJSC “UEC-Saturn”
LLC STATERA
JSC “Meridian Air Company”

Best import substitution project

JSC “Turbonasos”
LLC “BONUM”
LLC “CHAPAEVA-2”





Лучший международный проект

■ ПАО «КуйбышевАзот»

За вклад в социальное развитие территорий

Компания «Металлоинвест»
АО «СУЭК»
АО «Каменскволокно»
АО «Монди СЛПК»
Segezha Group

За высокое качество отчётности в области устойчивого развития

«Сахалин Энерджи»
ПАО «Северсталь»
ПАО «СИБУР Холдинг»
ПАО «РусГидро»
ПАО АФК «Система»

За достижения в области охраны труда и здоровья работников

ФГУП «ВНИИА»
АО «Каменскволокно»
ФКП «Бийский олеумный завод»

За развитие кадрового потенциала

ГУП «Московский метрополитен»
АО «НПО Энергомаш»
ФГУП «ВНИИА»

За экологическую ответственность

АО «Монди СЛПК»
ПАО «ОДК-Сатурн»
ФКП «Комбинат «Каменский»



Best international project

■ PJSC "KuibyshevAzot"

Contribution to the territories' social development

JSC "HC "METALLOINVEST"
JSC SUEK
JSC "Kamenskvolokno"
JSC MSY
Segezha Group

High quality of sustainability reporting

Sakhalin Energy
PAO "Severstal"
PJSC "SIBUR Holding"
PJSC "RusHydro"
Sistema PJSC

Labor protection and employees health achievements

FSUE "VNIIA"
JSC "Kamenskvolokno"
Federal State Enterprise Biysk Oleum Plant

Progress in human resources development

Moscow Metro
JSC "NPO Energomash"
FSUE "VNIIA"

Environmentally responsible business

JSC MSY
PJSC "UEC-Saturn"
FKP "Combine" Kamensky"



БИБЛИОТЕКА КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК РСПП

Долгосрочный проект Российского союза промышленников и предпринимателей. Реализуется с 2008 г. Библиотека размещена на веб-сайте РСПП <http://rscpp.pf/activity/social/> в открытом доступе и постоянно пополняется за счёт новых поступлений.

Библиотека корпоративных практик – это электронный банк данных практического опыта компаний различных отраслей экономики, действующих на территории Российской Федерации. Отражает их активное участие в решении общественно значимых проблем, аналитические материалы, а также итоги всероссийских конкурсов по поддержке инициатив и выявлению лучшего корпоративного опыта.

Цель проекта – обобщение и отражение коллективного опыта ответственной деловой практики компаний, базирующейся на принципах Социальной хартии российского бизнеса, поддержка процессов обмена опытом компаний и распространение информации об участии бизнеса в решении социальных проблем территорий.

Участники Библиотеки (март 2020 г.) – 655 социальных практик (программы внутренней и внешней направленности, политики и стандарты в области корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития) 209 компаний.

Порядка 40% Библиотеки составляют программы компаний, которые имеют прямое или косвенное отношение к проблематике

ЦУР 8, – это программы, направленные на профессиональное развитие и социальную поддержку работников, сохранение здоровья на рабочем месте и создание благоприятных условий труда, социальные инвестиции в персонал, в поддержку малого бизнеса и социального предпринимательства как фактора развития рынков труда и расширения возможностей занятости населения в регионах присутствия компании и др.

СБОРНИКИ КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ПРАКТИК РСПП 2009–2020 гг.

2020 г. «Достойный труд – устойчивый бизнес»

2018 г. «Российский бизнес и цели устойчивого развития»

2016 г. «Бизнес. Экология. Человек»

2014 г. «Бизнес – регионам»

2013 г. «Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования и обучения»

2011 г. «Здоровье на рабочем месте»

2009 г. «Корпоративные практики социальной направленности»



THE CORPORATE PRACTICES LIBRARY OF RSPP

A long-term project of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs. It has been realized since 2008. The library is available on the website of the RSPP on the public domain and is constantly replenished by new arrivals.

The corporate practices library is an electronic databank of the companies' practical experience in various branches of economy operating on the territory of the Russian Federation. Reflecting their active participation in the solution of socially significant problems, analytical materials, as well as the results of the All-Russian competition for the support of initiatives and identifying the best corporate practices.

The purpose of the project is a generalization and a reflection of collective experience of the responsible business practice of the companies which is based on the principles of the Russian business Social charter, a support of exchange processes of the company's experience and a distribution of information on participation of business in the solution of social problems of territories.

Library participants (March, 2020) are the 420th social practices (programs of an internal and external orientation, policy and standards in the field of corporate social responsibility) of 165 companies.

Approximately 40% of the Library consists of companies' programs that are directly or indirectly related to SDG 8. These are programs aimed at

professional development and social support of employees, maintaining health in the workplace and creating favorable working conditions, social investments in personnel, supporting small businesses and social entrepreneurship as a factor of labor market development and expanding employment opportunities in the regions where companies operate, etc.

THE PUBLISHED COLLECTIONS OF CORPORATE SOCIAL PRACTICES OF RSPP

2020 "Decent Work – Sustainable Business"

2017 "Russian Business and Sustainable Development Goals"

2016 "Business. Ecology. Human"

2014 "Business for regions"

2013 "Professional staff for business: the practice of companies in the field of education and training"

2011 "Health in the workplace"

2009 "The collection of the companies' social programs"

ЗАДАЧИ ЦУР 8 // SDG 8 TARGETS



Цель 8: Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех

8.1 Поддерживать экономический рост на душу населения в соответствии с национальными условиями и, в частности, рост валового внутреннего продукта на уровне не менее 7 % в год в наименее развитых странах.

8.2 Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в т.ч. путём уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоёмким 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 т.ч. посредством предоставления им доступа к финансовым услугам.

8.4 На протяжении всего срока до конца 2030 г. постепенно повышать глобальную эффективность использования ресурсов в системах потребления и производства и стремиться к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды, как это предусматривается Десятилетней стратегией действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства, причём первыми этим должны заняться развитые страны.

8.5 К 2030 г. обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в т.ч. молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.

8.6 К 2020 г. существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков.

8.7 Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 г. покончить с детским трудом во всех его формах.

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 К 2030 г. обеспечить разработку и осуществление стратегий поощрения устойчивого туризма, который способствует созданию рабочих мест, развитию местной культуры и производству местной продукции.

8.10 Укреплять способность национальных финансовых учреждений, поощрять и расширять доступ к банковским, страховым и финансовым услугам для всех.



Goal 8: Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all

8.1 Sustain per capita economic growth in accordance with national circumstances and, in particular, at least 7 per cent gross domestic product growth per annum in the least developed countries.

8.2 Achieve higher levels of economic productivity through diversification, technological upgrading and innovation, including through a focus on high-value added and labour-intensive sectors.

8.3 Promote development-oriented policies that support productive activities, decent job creation, entrepreneurship, creativity and innovation, and encourage the formalization and growth of micro-, small- and medium-sized enterprises, including through access to financial services.

8.4 Improve progressively, through 2030, global resource efficiency in consumption and production and endeavour to decouple economic growth from environmental degradation, in accordance with the 10-year framework of programmes on sustainable consumption and production, with developed countries taking the lead.

8.5 By 2030, achieve full and productive employment and decent work for all women and men, including for young people and persons with disabilities, and equal pay for work of equal value.

8.6 By 2020, substantially reduce the proportion of youth not in employment, education or training.

8.7 Take immediate and effective measures to eradicate forced labour, end modern slavery and human trafficking and secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, including recruitment and use of child soldiers, and by 2025 end child labour in all its forms.

8.8 Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment.

8.9 By 2030, devise and implement policies to promote sustainable tourism that creates jobs and promotes local culture and products.

8.10 Strengthen the capacity of domestic financial institutions to encourage and expand access to banking, insurance and financial services for all.



КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ

«ДОСТОЙНЫЙ ТРУД - УСТОЙЧИВЫЙ БИЗНЕС»



«САХАЛИН ЭНЕРДЖИ» // SAKHALIN ENERGY

«Сахалин Энерджи» разрабатывает нефтегазовые месторождения северо-восточного шельфа о. Сахалин в соответствии с соглашением 1994 г. о разделе продукции по проекту «Сахалин-2». Осуществляет добычу, транспортировку, переработку и маркетинг углеводородов. Акционеры компании: ПАО «Газпром», концерн «Шелл», группы «Мицуи» и «Мицубиси». За 25 лет деятельности компания стала лидером мировой индустрии нефтегазового производства и одним из ключевых поставщиков энергии для Азиатско-Тихоокеанского региона. Численность персонала – около 2,3 тыс. чел.



**ДАШКОВ
РОМАН
ЮРЬЕВИЧ**
Главный
исполнительный
директор

**ROMAN
DASHKOV**
Chief Executive Officer

Sakhalin Energy develops oil and gas fields offshore North-East Sakhalin under the Sakhalin-2 Production Sharing Agreement signed in 1994. The company's main activities are the production, transportation, processing and marketing of hydrocarbons. The company's shareholders are: Gazprom, Shell, Mitsui and Mitsubishi. For more than 25 years of operation, Sakhalin Energy has become a leader in the global oil and gas industry and one of the key energy suppliers for the Asia-Pacific region.

The number of employees is about 2.3 thousand people.

«Сахалин Энерджи» применяет структурированный, системный подход к управлению вопросами корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития. Обязательство компании содействовать достижению ЦУР включено в корпоративную Политику устойчивого развития.

«Сахалин Энерджи» вносит весомый вклад в устойчивое развитие территории своего присутствия – Сахалинской области, включая программы поддержки экологических, социальных и культурных проектов.

В конце 2015 г. была инициирована работа в отношении ЦУР, включая предварительный анализ и принятие обязательств в отношении их достижения, определены наиболее значимые ЦУР с точки зрения их важности в деятельности компании и вклада в их достижение, проведена работа по интеграции обязательств и целей с процессами и практиками компании. Кроме того, для определения и систематизации корпоративных индикаторов в 2017–2019 гг. сделан анализ и каждой задачи ЦУР, и соответствующих глобальных индикаторов с учётом демонстрации усилий, которые компания прикладывает для достижения глобальных показателей соответствующих задач ЦУР.

При определении приоритетов и целей компании существенным условием является вовлечение заинтересованных сторон в процесс обмена идеями о возможных путях достижения компанией ЦУР. С 2016 г. соответствующие вопросы включаются в повестку взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами в рамках подготовки отчётов об устойчивом развитии.

Одна из приоритетных целей для «Сахалин Энерджи», по мнению как внутренних, так и внешних заинтересованных сторон, – это ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост». Компания прилагает комплексные усилия в достижении данной цели и ЦУР 10 «Уменьшение неравенства», учитывая, что решение их задач сопряжено и взаимосвязано с решением задач других ЦУР.

«Сахалин Энерджи» обязалась регулярно проходить сертификацию по стандартам ISO 14001:2015 и OHSAS 18001:2007. Сертификация демонстрирует, что система управления компании в области охраны труда и здоровья персонала соответствует добросовестной отраслевой практике, отвечает российским и международным стандартам, служит основой для постоянного улучшения. Кроме того, проводится регулярная самооценка применения стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности», который рассматривает темы достойного труда среди других тем и проблем социальной ответственности.

Компания уделяет особое внимание развитию стратегических партнёрских отношений с внешними заинтересованными сторонами. Развивается сотрудничество с международными и российскими учебными заведениями в рамках соглашений о партнёрстве, сотрудничество с организациями и центрами обучения компаний-акционеров, с организациями в области дорожной безопасности. В области социальных инвестиций большинство партнёрских программ компании среди прочих ключевых направлений включают такие темы, как безопасность и охрана здоровья.

При реализации программ применяются новые технологии и инновации. Так, при реализации кадровой политики максимально используется автоматизированная система управления предприятием SAP HCM, что позволяет значительно снизить временные затраты и оптимизировать многие процессы. В частности, используемые компанией модули системы позволяют автоматизировать процесс подготовки необходимой кадровой документации и отчётности и дают возможность управлять такими процессами, как набор персонала, его обучение и развитие, планирование преемственности и оценка компетенций. Один из проектов, завершённых в 2019 г., – проект автоматизации Портфолио обучающихся курсов по ОТЭС.

Для достижения целей в области управления персоналом «Сахалин Энерджи» реализует кадровую стратегию посредством

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Соблюдение, поддержка и содействие развитию прав человека
- Удовлетворение потребностей компании в высококвалифицированных кадрах для решения текущих и стратегических задач
- Обеспечение безопасности, охраны труда и здоровья персонала
- Обеспечение гендерного равенства и отсутствия дискриминации во всех аспектах трудовых отношений
- Повышение производительности труда
- Внедрение инновационных решений и цифровизация всех процессов
- Вклад в устойчивое развитие регионов присутствия (Сахалинская область)

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Непрерывное совершенствование кадровой деятельности»
- Программа «Цель ноль»
- Меры по развитию и обучению персонала (оценка компетенций, программы обучения, развития карьеры, кадрового резерва, молодых специалистов, научного потенциала, образовательных грантов и организации производственной и преддипломной практики)
- Система оплаты труда и мотивации персонала
- Система социальных гарантий, льгот и компенсаций
- Меры по обеспечению безопасности и охране труда (обеспечение промышленной безопасности, безопасности дорожного движения и пр.) и охране здоровья персонала (оценка рисков для здоровья, гигиена труда, организация медицинских осмотров, экстренное медицинское реагирование, программы добровольного медицинского страхования и профилактики заболеваний и пр.)
- Проекты цифровой трансформации
- Программы социальных инвестиций (среди прочих ключевых направлений включают такие как безопасность и охрана здоровья, развитие потенциала и пр.)



кадровой политики, которая является целостным стратегически ориентированным набором методов, прогрессивных инструментов и документов, которые регламентируют взаимоотношения между компанией и её работниками, а также позволяют оперативно реагировать на изменяющиеся условия на мировом нефтегазовом рынке и на рынке труда квалифицированных специалистов.

Персонал – главная ценность «Сахалин Энерджи». Руководство компании уверено в том, что все работники должны чувствовать себя вовлечёнными в её деятельность, ощущать поддержку и уважение со стороны работодателя, иметь возможность вносить вклад в развитие компании. Ежегодно уровень вовлечённости персонала измеряется во время опроса мнения работников и рассматривается как один из важнейших показателей удовлетворённости сотрудников работой в компании. По результатам опроса 2019 г., показатель вовлечённости персонала составил 86%. Эти результаты являются лидирующими в отрасли. Работники по-прежнему отмечают высокую степень ответственности компании в области безопасного и качественного ведения работ, охраны труда и окружающей среды, надёжности оборудования и безопасности технологических процессов и готовы рекомендовать компанию как хорошего работодателя.

Основные документы компании в области кадровой политики и охраны труда и здоровья персонала:

- Кодекс деловой этики.
- Политика по правам человека.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Стандарт по обучению и развитию персонала.
- Положение о формировании и подготовке кадрового резерва.
- Положение об оплате труда, премировании, социальных гарантиях и льготах.
- Обязательства и политика в сфере охраны труда, здоровья, окружающей среды и социальной деятельности.
- Руководство по системе управления вопросами охраны труда, окружающей среды, техники безопасности и социальной ответственности.
- План действий в рамках программы «Цель ноль». Годовой план «Сахалин Энерджи» в сфере охраны труда, здоровья и окружающей среды.

- Стандарты и процедуры компании в области охраны труда, здоровья, безопасности.
- Жизненно важные правила компании.

Компания стремится обеспечивать конкурентоспособность компенсационно-социального пакета с целью привлечения и удержания квалифицированного и перспективного персонала. Компенсации и льготы «Сахалин Энерджи» предназначены для повышения благосостояния и уровня социальной защищённости работников и их семей. Дополнительно к установленным трудовым законодательством РФ гарантиям и льготам «Сахалин Энерджи» предоставляет добровольное медицинское страхование для работников и членов их семей; корпоративную пенсионную программу; страхование от несчастных случаев и болезней и страхование на время путешествий; ипотечную программу и льготы, связанные с обеспечением жильём; льготы в связи с временной нетрудоспособностью; материальную помощь при рождении (усыновлении) ребёнка, а также в сложных жизненных обстоятельствах; льготы в связи с беременностью и родами; организацию спортивных-оздоровительных мероприятий и др.

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА И КУЛЬТУРЫ ОХРАНЫ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ «ЦЕЛЬ НОЛЬ»



В 2016 г. была рассмотрена существующая культура безопасности и система управления ОТОС и определены возможности к улучшению. Центральным компонентом системы управления ОТОС стала Программа развития лидерства и культуры охраны труда и безопасности «Цель ноль», ключевой слоган которой – «Без травм. Без утечек» – подтверждает, что безопасность и охрана труда являются вопросами первоочередной важности для компании.

Программа «Цель ноль» представляет качественно новый подход к формированию культуры безопасного поведения на работе и в быту, объединив безопасность и охрану труда сотрудников компании и подрядных организаций. Развивая культуру безопасности, «Сахалин Энерджи», помимо продвижения внутри компании и среди подрядных организаций, активно делится с внешними заинтересованными сторонами лучшими практиками, накопленными за 25 лет реализации проекта «Сахалин-2»: проводит совместные



семинары с СТК «Горный воздух», выездные мероприятия в детских лагерях, семинары для учителей и т.д.

Основные задачи программы:

- исключение серьёзных происшествий и травм;
- акцент на безопасном выполнении капитальных проектов;
- кардинальные изменения в культуре ОТЭС в текущей производственной деятельности;
- развитие сильных сторон деятельности в области ОТЭС, систем, процессов и программ;
- эффективная коммуникация.

В качестве основы для достижения «Цели ноль» было разработано четыре стратегии: персонал, лидерская роль руководства и вовлечённость персонала, источники повышенной опасности, опасные факторы в сфере ОТЭС и меры их контроля.

Для реализации программы выделены основные взаимосвязанные элементы:

- выработка единого видения и понимания концепции «Цель ноль»;
- обучение на всех уровнях компании и подрядных организаций;
- разработка и реализация «дорожных карт успеха»;
- практическая отработка и закрепление лидерских навыков;
- получение обратной связи от коллектива и решение выявленных адаптивных задач, с последующей выработкой мероприятий по улучшению и развитию;
- обмен опытом и лучшими практиками, анализ и пересмотр, при необходимости – корректировка видения.

В рамках программы сформирована организационная структура: руководящий комитет по реализации Стратегии развития лидерства и вовлечённости в сфере ОТЭС и программы «Цель ноль» (высший орган программы) и лидерские команды и/или команды действий «Цель ноль» (на всех объектах компании и в её отдельных подразделениях).

Общий надзор за реализацией программы осуществляет комитет исполнительных директоров.

Результаты

С начала реализации программы достигнуты следующие основные результаты (по состоянию на конец 2019 г.):

- Для всех объектов разработаны и реализуются объектовые программы «Цель ноль»;
- Общая численность обученного персонала – 7,5 тыс. работников компании и подрядных организаций;
- Обучение по эффективному наблюдению и вмешательству – 2392 работника компании и подрядных организаций;
- Обучение по процессу управления опасными факторами и их последствиями – 1216 работников компании и подрядных организаций;

- Численность сертифицированных тренеров по вводному курсу «Цель ноль» – 139 чел., по семинару «Управление в стиле «Цель ноль» – 56 чел.;
- 193 визита руководителей различных уровней на производственные объекты компании и подрядных организаций;
- Реализуются активные коммуникационные мероприятия: специальный раздел Программы на внутреннем сайте компании, справочные руководства и брошюры, ежемесячный бюллетень по охране труда и пр.;
- Результаты опроса персонала, проведённого в рамках выполнения Программы в 2019 г, демонстрируют высокую приверженность «Цели ноль». В частности, на ряд ключевых вопросов были получены следующие ответы:
 - «Я осознаю свою роль в обеспечении охраны труда» – 97 % респондентов;
 - «Я не боюсь и не стесняюсь сообщать о выявленных мною проблемах в сфере охраны труда» – 95 %;
 - «Я всегда последовательно придерживаюсь принципов программы «Цель ноль», находясь дома либо вне рабочего места» – 91 %.

В 2018 г. на Всероссийской неделе охраны труда в Сочи Минтруд России представил национальную стратегию Vision Zero, или «нулевой травматизм» (Минтруд России – официальный партнёр глобальной кампании Концепции «нулевого травматизма», которая была запущена в Сингапуре 4.09.2017 г. на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда), что подчёркивает важность такого рода программ.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Компания предоставляет равные возможности всем претендентам на рабочие места и работникам в соответствии с чётко сформулированными и общепринятыми правилами приёма на работу и нормирования труда и не допускает никакой дискриминации во всех аспектах трудовых отношений, включая подбор, отбор, наём, оценку, продвижение, обучение, поддержание дисциплины, развитие и обучение, выплату компенсаций и расторжение трудовых договоров.

За последние 2 года в корпоративную культуру компании внедрена очень важная часть – непрерывное совершенствование всех процессов деятельности, что стало генеральной линией развития «Сахалин Энерджи». В компании создали уникальную среду, где практикуется привлечение всех работников к постоянному поиску более эффективных методов работы без снижения показателей эффективности и надёжности. Кадровый директорат стал одним из локомотивов этой стратегии по совершенствованию

деятельности компании. Для того чтобы на собственном примере показать, как и для чего улучшать кадровые процессы, была создана дорожная карта проектов по улучшению, которые затрагивают все кадровые подразделения и всех работников компании.

Задачи проекта

- Становление HR-функции как стратегического бизнес-партнёра, улучшение имиджа HR-функции.
- Построение простых, понятных и прозрачных кадровых процессов, которые экономят время и трудозатраты работников компании, автоматизация и цифровизация процессов.
- Сокращение расходов компании за счёт эффективного функционирования кадрового блока.
- Создание общего пространства для работы, в котором реализуется творческий потенциал и высвобождается креативная энергия.
- Предоставление прямой возможности бизнес-подразделениям и каждому работнику влиять на пересмотр процессов и вносить предложения на рассмотрение.

Реализация проекта

Проект предполагает полномасштабное дальнейшее развитие кадровой стратегии «Сахалин Энерджи» и её непрерывное совершенствование. В рамках общей стратегии компании Кадровый директорат создал дорожную карту проектов, которые затем были объединены в одну консолидированную программу на несколько лет. Движение по дорожной карте непрерывного совершенствования кадровой деятельности предусматривает, что все HR-функции управляют собственным набором проектов наряду с поддержанием ежедневной операционной деятельности.

Каждая отдельная инициатива и проект проходит проверку на предмет оценки стоимости, эффективности и пользы для бизнеса. Кроме того, все проекты и инициативы регистрируются на общем корпоративном электронном портале непрерывного совершенствования (CI Wiki), что позволяет любому работнику оценить инициативу, задать вопрос, предложить свой способ решения, оставить любой комментарий и получить ответ от инициатора проекта.

Проект ориентирован на всех сотрудников и членов их семей, потенциальных сотрудников, деловых партнёров компании, а также местных жителей.

Компоненты проекта:

- обучение и развитие;
- рекрутмент;
- управление талантами;

- документооборот и отчётность;
- оплата труда и вознаграждения;
- организационное развитие и планирование.

Результаты

- На 30 % сокращены временные затраты и на 50 % – финансовые затраты за счёт автоматизации курсов на цифровых платформах.
- Автоматизация обучающих курсов по ОТОС: автоматизировано 88 обязательных курсов (100 % курсов) в соответствии с требованиями законодательства РФ.
- Создан инструмент Портфолио профессионального обучения для удобства планирования обучения работников.
- Количество наймов местного населения увеличилось на 20 %;
- Количество закрытых вакансий через кадровые агентства сократилось до 10 % от общего количества.
- Увеличение показателя заполнения вакансий внутренними кандидатами до 80 %.

ПОДГОТОВКА СТАЖЁРОВ

Проект «Сахалин-2» во многом считается уникальным: инновационные технологии разработки и добычи углеводородов на шельфе острова, стационарные морские нефтегазодобывающие платформы, создание полномасштабной инфраструктуры под цели проекта, первый в России завод по сжижению природного газа, новейшее техническое и технологическое оборудование. Впрочем, и вызовы, которые стоят перед компанией, тоже можно назвать уникальными: это географическое положение – островной регион, удалённый от промышленных и научно-культурных, образовательных центров страны, сложнейшие климатические условия, ограниченные возможности в получении технического профессионального образования, значительный отток трудоспособного населения в материковую часть России и, как следствие, дефицит квалифицированных кадров на местном рынке труда.

Ещё в период первой фазы проекта «Сахалин-2» компания поставила перед собой задачу обеспечить производственные объекты: завод по сжижению природного газа (далее СПГ), объединённый береговой технологический комплекс (далее ОБТК) и морские нефтегазодобывающие платформы квалифицированными рабочими кадрами по профильным для компании профессиям:

- оператор технологических установок;
- оператор по добыче нефти и газа;
- слесарь по ремонту технологического оборудования;



- электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- слесарь по КИПиА.

Для этой цели была разработана и внедрена Программа подготовки стажёров (далее – Программа) – будущих рабочих производственных объектов компании. В октябре 2003 г. первая группа стажёров приступила к обучению.

Программа ориентирована на профессиональное развитие и дальнейшее трудоустройство молодых жителей Сахалинской области, имеющих профильные для компании рабочие профессии. Участниками программы являются в основном выпускники учреждений среднего профессионального образования Сахалина.

Развитие практических навыков и получение производственного опыта являются ключевыми компонентами технической подготовки стажёров. Занятия по отработке навыков обеспечивают необходимый уровень усвоения материала. В процессе обучения активно используются различные методы, в частности:

- привлечение стажёров к подготовке проектов;
- привлечение стажёров к самостоятельной разработке и проведению презентаций;
- моделирование различных производственных ситуаций и их последующий анализ.

Большое внимание на всех этапах Программы подготовки стажёров уделяется вопросам производственной и индивидуальной безопасности при выполнении различных видов работ и воспитанию культуры безопасности.

Программа состоит из двух частей.

Продолжительность первой части программы – 14 месяцев, она включает:

- модуль английского языка – интенсивную подготовку с элементами общеразговорного и технического английского языка;
- модули технического обучения (9 месяцев), включающие теоретическую и практическую подготовку по техническим дисциплинам, обучение SAP, ISSOW, подготовку на тренажёрах технологического процесса, работу с учебным оборудованием в классах и мастерских и пр.

Продолжительность второй части составляет 18 месяцев, в течение которых ведётся обучение на рабочем месте в составе смены или на закреплённом рабочем участке.

Результаты

- С 2003 г. в Программе приняли участие 304 чел., включая 45 чел. на конец 2019 г.
- Выпускники Программы востребованы на всех производственных объектах. На конец 2019 г. 217 выпускников Программы работают в компании.
- В условиях работы на производстве выпускники Программы демонстрируют высокий уровень знаний и навыков, приобретённых в ходе обучения, устойчивую мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию, приверженность принципам культуры безопасности на производстве.
- Работники из числа бывших стажёров уже сейчас формируют основной костяк рабочего коллектива ПК «Пригородное», включая завод СПГ – 122 чел. (34 % персонала объекта), представляют значительное число работников в составе рабочих смен ОБТК – 25 чел. (13 % персонала объекта) и морских платформ – 42 чел. (14 % персонала объектов).
- Выпускники программы успешно строят карьеру в компании, получают высшее образование, непрерывно совершенствуют свои профессиональные знания и навыки, тем самым обеспечивая карьерный рост за пределами категории рабочих, занимая должности руководителей и специалистов высокого уровня.
- Благодаря Программе подготовки стажёров компании удалось реализовать стратегическую задачу по обеспечению внутреннего резерва кадров рабочих профессий из числа сахалинцев.



РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

На Сахалине проживают около 4 тыс. представителей коренных малочисленных народов Севера (КМНС) (около 0,7 % населения острова), относящихся к четырём основным этническим группам: нивхи, уйльта, эвенки и нанайцы. На протяжении последних нескольких десятилетий места традиционного проживания КМНС Сахалинской области являются территориями достаточно интенсивного промышленного освоения.

Согласно Политике по правам человека компании, первоочередное значение придаётся вопросам, связанным с уязвимыми группами населения, к которым относятся, в частности, коренные народы. Компания взяла на себя обязательство уважать права коренного населения, уделяя особое внимание предотвращению и (или) минимизации любого возможного негативного воздействия, культуре коренных народов, особенностям уклада жизни, обычаям, участию в экономическом развитии и жизнедеятельности.

Компания взаимодействует с коренными народами с момента своего основания: осуществлялась финансовая поддержка инициатив, заявляемых различными организациями КМНС, проводились встречи с КМНС в связи с проектом «Сахалин-2» и оценкой воздействия на социальную сферу и пр.

С 2006 г. основной программой взаимодействия с коренными малочисленными народами Севера является «План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области» («План содействия», или План). План реализуется по принципу партнёрства между бизнесом («Сахалин Энерджи»), обществом (Региональный совет уполномоченных представителей коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области) и власти (Правительство Сахалинской области). Развитие потенциала сахалинских КМНС – одно из направлений, которому партнёры Плана уделяют особое внимание. В основе компонента – обучающие семинары, конференции, индивидуальные и групповые консультации, участие представителей КМНС в региональных и федеральных мероприятиях и пр., а также поддержка студентов из числа коренных народов.

Целевой аудиторией «Плана содействия» являются КМНС Сахалинской области, общественные организации, родовые общины и хозяйства КМНС. Общественные организации и учреждения, занимающиеся сохранением культуры и традиций КМНС, также могут получить поддержку в рамках реализации «Плана содействия».

В рамках Плана реализуются два ключевых направления:

- Программа поддержки традиционной экономической деятельности (ППТЭД);
- Фонд социального развития (ФСР).

Программа поддержки традиционной экономической деятельности разработана для содействия решению вопросов развития

экономической деятельности и трудоустройства представителей коренных малочисленных народов Севера Сахалинской области.

Представители коренного населения подчёркивают важность традиционных видов природопользования (оленоводство, рыболовство, собирательство дикоросов, художественные промыслы) для сохранения своего культурного наследия. Данное направление поддерживает желание предпринимателей из числа коренных народов развивать свою экономическую деятельность, в первую очередь на благо коренного сообщества, но в то же время программа направлена на постепенное создание возможностей для предпринимателей из числа КМНС стать более конкурентоспособными.

Средства по данному направлению выделяются на реализацию бизнес-планов, грантов в поддержку самообеспечения представителей КМНС, занимающихся традиционными хозяйственными видами деятельности, а также на развитие экономического потенциала КМНС в осуществлении традиционной деятельности. Участники ППТЭД говорят об успехах в развитии материальной базы родовых и семейных хозяйств, что программа позволяет не только обеспечивать себя жизненно важными продуктами питания, но и помогать соседям, родственникам, малообеспеченному населению, пенсионерам, а в направлении бизнес-планирования – создавать дополнительный потенциал для дальнейшего получения доходов.

Программа Фонда социального развития разработана с целью содействовать решению социально значимых проблем сообществ или отдельных социальных групп КМНС.

Одной из задач программы является обучение квалифицированных специалистов из числа КМНС Сахалинской области – ежегодно в среднем 50 студентов учреждений высшего, среднего специального, начального (профессионального) образования получают поддержку по образовательной программе.

Помимо образовательных программ, направленных на развитие потенциала КМНС, реализуемых в рамках «Плана содействия», компания ежегодно организует дополнительные обучающие тренинги для развития потенциала КМНС в целом и для участия в «Плане содействия», такие как «Социальное проектирование и оценка проектов», «Эффективные механизмы реализации социальной программы», «Эффективное деловое общение», «Развитие экологического и этнотуризма на Сахалине», «Секреты

учёта и отчётности в НКО», правовой семинар, семинар по бизнес-планированию и др. По мнению организаторов и участников таких мероприятий, они позволяют не только получить новые знания и навыки, но и дают возможность обмениваться опытом по пройденным темам и, таким образом, находить более эффективные способы решения актуальных вопросов.

Результаты

- В целом за время работы Плана «Сахалин Энерджи» профинансировала более 750 проектов в сфере развития потенциала, образования, охраны здоровья, сохранения и изучения языков коренных народов, поддержки их национальных хозяйств и сохранения традиционной культуры. Это проекты, разработанные общественными организациями коренных этносов Сахалина, представителями КМНС, родовыми хозяйствами и общинами, а также выбранные самими коренными народами.
- Партнёры Плана добились успеха в принципиально новой стратегии взаимодействия и продемонстрировали, что бизнес может продуктивно взаимодействовать с коренными народами и соблюдать принцип свободного, предварительного и осознанного согласия, содержащийся в Декларации ООН о правах коренных народов.
- Для решения общественно значимых проблем КМНС и укрепления межэтнических отношений при поддержке программы созданы пять некоммерческих организаций коренных этносов.
- Положительное влияние на экономическое положение коренных народов, доступность образования, поддержка традиционных видов хозяйственной деятельности путём закупки оборудования и стимулирования родовых хозяйств и общин, расширение возможностей трудоустройства.
- Повышение мотивации к более активному движению в направлении общинного самоуправления.
- Сахалинский опыт, накопленный при реализации «Плана содействия», признан лучшей практикой на федеральном и международном уровнях; получил высокую оценку российских и международных экспертов, в том числе участников Корпоративного форума по устойчивому развитию Рио +20, Форума ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, Постоянного форума ООН по вопросам коренных народов, Международной финансовой корпорации и Всемирного банка. ■



Общественное признание

- В списке лидеров индексов РСПП по устойчивому развитию: «Вектор устойчивого развития» и «Ответственность и открытость» (2009–2019 гг.).
- В числе лидеров общероссийского рэнкинга «Лидеры корпоративной благотворительности» (2009–2019 гг.). Победитель номинаций: «Лучшая программа, способствующая реализации ЦУР ООН – 2030»; «Лучший грантовый партнёр»; «Лучшая программа, раскрывающая политику и принципы корпоративных социальных инвестиций в территориях»; «Лучшая программа, реализованная в партнёрстве с другим бизнесом» (2018 г.).
- Победитель премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России» (2017–2019 гг.).
- Гран-при «За эффективную практику устойчивого развития» (2018 г.) и победитель в номинации «За развитие кадрового потенциала» Всероссийского конкурса, РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость» (2019 г.). Победитель в номинации «Развитие трудового и личностного потенциала работников» конкурса Министерства энергетики России на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2019 г.).
- Победитель в номинации «Организация медицинской помощи на производственных объектах. Реализация мероприятий в области развития промышленной медицины» конкурса Министерства энергетики России на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2019 г.).
- Победитель в номинации по информационному сопровождению (программа «Цель ноль») российского конкурса PR-проектов «КонтЭКст» (2019 г.).
- «Сахалин Энерджи» признана компанией Global Compact LEAD за проявление постоянной приверженности Глобальному договору Организации Объединённых Наций (UN Global Compact/ГД ООН) и его 10 принципам ответственного бизнеса (2011–2019 гг.).
- Финалист в номинации «Преобразования в сфере добычи» международной премии в области энергетики Platts Global Energy Awards (2019 г.).
- Лауреат в номинации «Лучшая инновационная компания ТЭК» национальной отраслевой премии «Путь инноваций» (2019 г.).
- Благодарственное письмо «За большой вклад в дело защиты прав и свобод человека, гражданина» Федерального уполномоченного по правам человека Т. Н. Москальковой (2018 г.).

ПАО «ЛУКОЙЛ» // PJSC LUKOIL

ЛУКОЙЛ – одна из крупнейших публичных вертикально интегрированных нефтегазовых компаний в мире, на долю которой приходится более 2% мировой добычи нефти и около 1% доказанных запасов углеводородов.

Обладая полным производственным циклом, компания полностью контролирует всю производственную цепочку – от добычи нефти и газа до сбыта нефтепродуктов.

Основная деятельность сосредоточена на территории Северо-Западного, Приволжского, Уральского и Южного федеральных округов – порядка 60 регионов России и более 30 стран мира.

Численность персонала – более 100 тыс. чел.



**АЛЕКПЕРОВ
ВАГИТ
ЮСУФОВИЧ**
Президент

**VAGIT
ALEKPEROV**
President

LUKOIL is one of the largest publicly traded vertically integrated oil and gas companies in the world, accounting for more than 2% of global oil production and about 1% of proven hydrocarbon reserves.

Having a full production cycle, the company fully controls the entire production chain—from oil and gas production to the sale of petroleum products.

The main activity is concentrated on the territory of the North-Western, Volga, Ural and southern Federal districts – about 60 regions of Russia and more than 30 countries of the world.

The number of employees is more than 100 thousand people.

Подход ПАО «ЛУКОЙЛ» к вопросам устойчивого развития базируется на согласованности интересов и планов компании с основными принципами ООН, общечеловеческими ценностями, глобальными тенденциями и приоритетами национального и регионального развития.

ЛУКОЙЛ поддерживает принятую ООН в 2015 г. Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 г.

Только в 2018 г. в программы и проекты, направленные на решение задач, соответствующих Целям устойчивого развития ООН, компанией инвестировано свыше 200 млрд руб.

Принимая во внимание стратегические ориентиры Группы «ЛУКОЙЛ», в качестве приоритетных определено 11 Целей устойчивого развития ООН и 15 задач, которые гармонично сочетаются с операционными программами, осуществляемыми в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

ЛУКОЙЛ разделяет принципы Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса, что находит своё отражение в деятельности компании по содействию устойчивому экономическому росту и повышению уровня социальной ответственности.

Компания следует основополагающим принципам Международной организации труда (МОТ). Сотрудничество с МОТ началось ещё в 2012 г., в результате подписания Соглашения был дан старт совместному проекту «Партнёрства в сфере занятости молодёжи в странах СНГ», нацеленному на обмен лучшими практиками и реализацию проектов по обеспечению занятости и созданию достойных рабочих мест для молодёжи (Российская Федерация, Азербайджан и Казахстан).

ЛУКОЙЛ применяет подходы по обеспечению занятости молодёжи, разработанные в рамках партнёрства, во всех странах присутствия. Сегодня на предприятиях компании трудится более 43 тыс. молодых работников в возрасте до 35 лет, из них 2 тыс. – молодые специалисты. Молодёжная политика ЛУКОЙЛ представляет собой систему приоритетов и мер, направленных на привлечение, создание условий и возможностей для успешной и эффективной самореализации молодых работников, для развития их профессионального потенциала. Политика регламентирована Комплексной целевой программой Группы «ЛУКОЙЛ» по работе с молодыми работниками и специалистами.

Учитывая важность социального диалога и приверженность ПАО «ЛУКОЙЛ» и МОТ обязательствам, принятым сторонами в рамках вышеуказанного соглашения, в 2017 г. было принято решение о продлении сотрудничества (на 2018–2020 гг.) и включении в проект на национальном уровне Республики Узбекистан.

Обеспечивая социальную стабильность и повышая комфорт и качество жизни работников, ЛУКОЙЛ реализует востребованные социальные программы, включающие льготы и гарантии, на которые имеют право все работники независимо от членства работника в профсоюзной организации и от наличия профсоюзной организации. Льготы предоставляются вне зависимости от условий труда (полная или частичная занятость). Дополнительные по отношению к законодательству РФ и международным стандартам обязательства компании закреплены в Социальном кодексе ПАО «ЛУКОЙЛ».

ЛУКОЙЛ активно сотрудничает и выстраивает партнёрские отношения с образовательными организациями. На территории России организациями Группы «ЛУКОЙЛ» заключены соглашения о сотрудничестве более чем с 60 учебными заведениями (университеты, институты, академии и колледжи), с зарубежными университетами – заключено 5 соглашений. Открыты 9 базовых кафедр ведущих вузов России на базе дочерних обществ.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Достойная работа: максимальная эффективность инвестиций в человеческий капитал
- Обеспечение достойных условий труда
- Совершенствование кадровой политики, обучение и развитие персонала, предоставление возможностей для профессионального роста
- Реализация потенциала сотрудников и сохранение их востребованности на рынке труда
- Обеспечение рабочей среды, безопасной для жизни и здоровья работников, цифровизация процессов
- Поддержка социального предпринимательства
- Сотрудничество с администрациями российских регионов и общественными организациями

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Программа цифрового развития»
- «Корпоративная система управления знаниями»
- «Программа развития кадрового потенциала»
- «Новая концепция лидерства»
- Программа промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций: «Охрана здоровья», «Медицина труда», «Добровольное медицинское страхование (ДМС)» и др.
- «Программы популяризации здорового образа жизни»
- «Пенсионное обеспечение»
- Комплексная программа взаимодействия Группы «ЛУКОЙЛ» с образовательными организациями высшего образования нефтегазового, химического и энергетического профиля
- Соглашения о социально-экономическом сотрудничестве с администрациями регионов РФ



ПРОГРАММА ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ

В 2018 г. была утверждена программа цифрового развития (Информационная стратегия Группы «ЛУКОЙЛ»), выполнение которой во многом будет способствовать достижению стратегических целей в области устойчивого развития, включая следующие ожидаемые изменения:

- повышение эффективности разработки месторождений;
- оптимизация режимов технологических процессов;
- снижение потерь и операционных затрат, снижение энергопотребления;
- повышение производительности труда, расширение автоматизации процессов управления персоналом;
- повышение качества управления и выполнения работ на основе достоверной и актуальной информации;
- повышение уровня безопасности на производстве и предупреждение аварийности за счёт роста квалификации персонала, усиления контроля соблюдения правил охраны труда и промышленной безопасности.

В рамках программы разрабатываются цифровые инициативы по следующим направлениям: «Цифровой двойник», «Цифровой персонал», «Роботизация рутинных процессов» и «Цифровая экосистема».

В рамках инициативы «Цифровой двойник» планируется развитие технологии «интеллектуального месторождения» (в сегменте «Геологоразведка и добыча») и «цифрового завода» (в сегменте «Переработка и сбыт»).

В нефтепереработке с помощью цифровизации планируется решение задач гибкого реагирования на изменения спроса, эффективной загрузки мощностей, производственно-технологической безопасности повышения производительности труда.

В сегменте электроэнергетики цифровые инициативы будут способствовать повышению эффективности и надёжности генерирующего оборудования, точности контроля потерь и предотвращению нештатных ситуаций.

Организации нефтепродуктообеспечения получают дополнительные возможности для повышения клиентоориентированности и сохранения качества продукции.

В рамках инициативы «Цифровой персонал» планируется обучение работников использованию современных цифровых устройств, снижение рисков инцидентов, улучшение условий труда, увеличение производительности труда работников и повышение квалификации персонала.



В программу также включены планы по цифровизации процессов охраны труда и экологической безопасности. Так, внедрение интеллектуальных систем мониторинга (машинное зрение) позволит автоматически выявлять на объектах рабочих без каски или спецодежды и др.

Наиболее полно технологии интеллектуального месторождения внедрены на крупнейших зарубежных проектах компании в Узбекистане и Ираке.

В Западной Сибири внедрён современный цифровой инструмент, с помощью которого ведётся контроль 12 объектов разработки и более 1,6 тыс. добывающих и нагнетательных скважин.

КОНЦЕПЦИЯ ЛИДЕРСТВА

Руководством компании поставлена задача обновления философии лидерства как модели управления, способной обеспечить адаптацию компании в условиях изменений.

Сформулированы основные направления работы, включая:

- развитие корпоративной культуры с учётом современных тенденций;
- формирование экосистемы для дальнейшего развития новой концепции лидерства;
- поиск эффективного подхода к оценке результативности и компетенций работников и формированию кадрового резерва.

В рамках новой концепции лидерства будут меняться системы мотивации и карьерного роста, обучения и кадрового



резерва. Для развития лидерских качеств работников компания намерена перестроить работу с персоналом, применяя современные средства управления.

Лидерство руководителей организаций Группы «ЛУКОЙЛ» будет в большей степени рассматриваться в ракурсе повышения конкурентоспособности компании и содержательного взаимодействия с заинтересованными сторонами в регионах присутствия.

Лидерами могут быть не только руководители – любому работнику должна быть предоставлена такая возможность: развитие карьеры каждого работника может происходить не только традиционным способом (по вертикали от рядовых должностей к руководящим), но также в качестве эксперта в определённой области, что может обеспечить карьерный рост.

Таким образом, в компании получит развитие более широкий спектр современных компетенций и мотиваций, что будет способствовать повышению производительности и качества труда.

В компании трудится более 43 тыс. молодых работников в возрасте до 35 лет, из них более 2 тыс. – это молодые специалисты.

За прошлый год более 70 % работников компании прошли обучение, в том числе через корпоративную систему дистанционного обучения.

11 декабря 2019 г. между президентом ПАО «ЛУКОЙЛ» В. Алекперовым, главой Когалыма (ХМАО) Н. Пальчиковым и ректором Пермского национального исследовательского политехнического университета (ПНИПУ) А. Ташкиновым подписано Соглашение о сотрудничестве, предусматривающее открытие филиала ПНИПУ, что будет способствовать развитию в регионе современной научной и образовательной среды, включая подготовку инженерных кадров для нефтегазовой отрасли в соответствии с передовыми международными стандартами. К преподаванию планируется привлечение ведущих российских и иностранных преподавателей (ввод объектов планируется завершить в 2023 г.).

В рамках подготовки к открытию филиала университета организации Группы «ЛУКОЙЛ» совместно с ПНИПУ с 2020 г. развивается профориентационная работа среди старшеклассников в регионах деятельности компании, включающая дополнительные занятия и проведение олимпиад и конкурсов.

Свыше 2,5 тыс. студентов прошли практику в организациях Группы «ЛУКОЙЛ».

В 2018 г. научно-технические конкурсы и конференции для молодых специалистов проводились в 25 российских организациях.

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Приоритетными задачами компании являются обеспечение безопасных условий труда работников, защита здоровья персонала компании и населения, проживающего в районах деятельности организаций Группы «ЛУКОЙЛ», а также сохранение благоприятной окружающей среды на основе использования наилучших доступных технологий.

Компанией определены следующие постоянные (бессрочные) цели:

- снижение рисков возникновения аварий, инцидентов, пожаров и чрезвычайных ситуаций на объектах организаций Группы «ЛУКОЙЛ»;
- снижение уровня производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- устойчивое функционирование системы управления в области охраны труда и промышленной безопасности.

Подходы компании базируются на следующих принципах:

- применение риск-ориентированного подхода;
- регулярное проведение лидерских визитов и Дней безопасности;
- внедрение постоянных улучшений системы управления вопросами ПБ и ОТ с учётом изменений внешних условий и отраслевых тенденций;
- системное планирование: формирование целевых программ, направленных на повышение готовности организаций Группы «ЛУКОЙЛ» к чрезвычайным ситуациям, разливам нефти и нефтепродуктов;
- стимулирование безопасных методов работы в подрядных организациях;
- внедрение современных технологий, цифровизация производственных процессов и процессов контроля.

Для решения этих задач в Группе «ЛУКОЙЛ» создана и успешно функционирует Система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды, включающая обеспечение требований пожарной безопасности, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Она построена в соответствии с национальным, в том числе российским законодательством, на основе лучшей апробированной практики и сертифицирована на соответствие требованиям стандартов ISO 14001 и OHSAS 18001.

В 2018 г. достигнуты заметные успехи по снижению травматизма среди работников подрядных организаций компании, что явилось результатом ужесточения требований уже на стадии отбора исполнителей в рамках тендерных процедур, внедрения

процедуры технического аудита подрядчиков на объектах нефтегазодобычи и энергетики, проведения оценки квалификации работников подрядных организаций, распространения требований по обеспечению промышленной безопасности и охраны труда на субподрядные организации. Все эти изменения прошли как в российских, так и в зарубежных организациях.

ЛУКОЙЛ направляет значительные средства на реализацию мер по промышленной безопасности и охране труда.

Благодаря реализации мероприятий Программы экологической безопасности в 2018–2019 гг. достигнуто улучшение показателей по охране окружающей среды и промышленной безопасности.

Участниками Программы промышленной безопасности, улучшения условий и охраны труда, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций организаций Группы «ЛУКОЙЛ» в 2018 г. являлись 58 российских и зарубежных организаций. Программа на 2019–2021 гг. включает более 2 тыс. мероприятий с общим объёмом финансирования около 40 млрд руб.

Более 60 тыс. работников прошли обучение по промышленной безопасности и охране труда, внедряются ситуационные тренажёры для отработки действий в нестандартных ситуациях, а также для улучшения технических навыков, необходимых для безопасной работы на сложном оборудовании.

Затраты на обучение в области промышленной безопасности и охраны труда (категория «Подготовка и повышение уровня квалификации работников» в 2018 г. составили более 320 млн руб.

В период с 2016 по 2018 г. на реализацию мер по промышленной безопасности и охране труда было направлено более 30 млрд руб.

Компания стремится минимизировать факторы, оказывающие неблагоприятное влияние на состояние здоровья работников, реализуются различные социальные и спортивные программы, направленные на укрепление здоровья.

Охрана здоровья работников осуществляется с использованием возможностей производственной медицины и программ добровольного медицинского страхования (ДМС).

В непосредственной близости к рабочим местам организовано более 100 медпунктов, кабинетов предрейсового осмотра, фельдшерских и врачебных здравпунктов, что облегчает доступ работников к медицинским услугам в случае экстренной ситуации или при внезапном ухудшении здоровья.

Ежегодно работники могут воспользоваться возможностью пройти вакцинацию против гриппа, в эндемичных районах – против клещевого энцефалита и сибирской язвы. В дополнение к обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам на регулярной основе проводятся целевые медицинские осмотры с привлечением высококвалифицированных специалистов (кардиологов, онкологов, пульмонологов, эндокринологов и др.). Для обеспечения доступности вышеуказанных услуг для работников в удалённых районах осмотры проводятся выездными бригадами врачей.

Консультации компании с работниками по вопросам охраны здоровья проводятся регулярно через уполномоченного представителя по охране здоровья в ПАО «ЛУКОЙЛ», периодически – в рамках взаимодействия с МОПО и профсоюзными организациями Группы «ЛУКОЙЛ».

Социальная политика ЛУКОЙЛа реализуется при активном участии работников и профсоюзов. В коллективных договорах отражаются вопросы улучшения условий труда на производстве, социальной поддержки работников, оплаты труда и др.

Абсолютное большинство сотрудников российских организаций работает на условиях постоянного трудового договора, гарантирующего занятость и социальную поддержку, и полную занятости.

Более 100 тыс. работников трудятся на условиях бессрочного трудового договора, гарантирующего занятость и социальную поддержку.

Доля сотрудников, охваченных коллективными договорами, превышает 90 %.

В 2018 г. было принято около 650 обращений работников, проведено около 270 экспертиз коллективных договоров и соглашений.

Программами ДМС охвачено более 90 % работников. Работникам предоставлена возможность расширения за счёт собственных средств действующей программы ДМС.

Пенсионными программами охвачено более 49 тыс. работников российских и зарубежных организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

В доленой пенсионной программе участвует более 40 тыс. работников.

Компания проводит планомерную работу по улучшению условий труда на рабочих местах, основным инструментом которой выступает специальная оценка условий труда (СОУТ), прошедшая в 2014 г. на смену действовавшей ранее аттестации рабочих мест по условиям труда.

В компании в основном завершился переходный период, связанный с актуализацией результатов аттестации рабочих мест новыми картами специальной оценки условий труда.

По состоянию на 1 января 2019 г. СОУТ проведена в отношении рабочих мест, на которых заняты 99,1 % работников российских организаций Группы «ЛУКОЙЛ».

Количество работников, занятых на рабочих местах с оптимальными и допустимыми условиями труда, составило 65 % от общего числа работников, охваченных СОУТ. Были улучшены условия труда на рабочих местах более чем 1,3 тыс. работников.

ЛУКОЙЛ добивается последовательного улучшения показателей воздействия осуществляемой и планируемой деятельности на окружающую среду.

Компания первой среди нефтяных компаний присоединилась к инициативе Всемирного банка, объявленной в 2015 г. для объединения усилий государств, нефтяных компаний и общественных организаций в целях повышения полезного использования попутного нефтяного газа.

Уровень полезного использования ПНГ в 2019 г. составил более 97 %.

В 2018 г. общие затраты на внешнюю социальную поддержку по всем направлениям составили около 9 млрд руб., включая благотворительные социальные программы, мероприятия в рамках 27 соглашений о сотрудничестве с субъектами РФ. ■

Общественное признание

- Победитель Премии за «Лучший кросс-культурный проект» в конкурсе Международной ассоциации консультантов в области связей с общественностью (International Communications Consultancy Organisation – ICCO) (2019 г.).
- Победитель номинаций: «Лучшая кампания в мире по вовлечению общественности» и «Лучшая кампания в мире по продвижению территории и туризма» международного конкурса в области PR, проводимого Международной ассоциацией по связям с общественностью IPRA Golden World Awards for Excellence (2019 г.).
- Победитель Премии в номинации «Лучший проект, соответствующий международным стандартам» международного конкурса Eventiada IPRA Golden World Awards 2019.
- Победитель Премии ComNews Awards – 2019 в номинации «Лучший ИТ-проект в нефтегазовой промышленности».
- Победитель конкурса «Лучший центр оценки квалификации», организуемого АНО «Национальное агентство развития квалификаций» (2019 г.).



ПАО «ТРАНСНЕФТЬ» // TRANSNEFT

ПАО «Транснефть» – крупнейшая нефтепроводная компания в мире, субъект естественной монополии России по транспортировке нефти и нефтепродуктов по системе магистральных трубопроводов в Российской Федерации и за её пределы. Контролируется государством и включена в перечень стратегических акционерных обществ.

Российской Федерации в лице Федерального агентства по управлению государственным имуществом принадлежит 100 % голосующих обыкновенных акций ПАО «Транснефть».

Численность персонала – 1,3 тыс. чел.



**ТОКАРЕВ
НИКОЛАЙ
ПЕТРОВИЧ**
Председатель
Правления, Президент

**NIKOLAY
TOKAREV**
Chairman of the
Management Board,
President

PJSC Transneft is the largest oil pipeline company in the world and a subject of Russia's natural monopoly for the transportation of oil and oil products through the main pipeline system in the Russian Federation and beyond. It is controlled by the state and included in the list of strategic joint-stock companies.

The Russian Federation, represented by the Federal Agency for state property management, owns 100 % of the voting ordinary shares of Transneft.

The number of employees is 1.3 thousand people.

ПАО «Транснефть», являясь крупнейшей нефтепроводной компанией в мире, разделяет понимание устойчивого развития, сформулированное ООН: «Устойчивое развитие – это развитие, отвечающее потребностям нынешнего поколения без ущерба для возможностей будущих поколений удовлетворять свои потребности».

Группа Транснефть в качестве главного приоритета своей деятельности определяет охрану жизни и здоровья работников, а также обеспечение безопасных условий их труда.

Стратегия развития системы управления персоналом ПАО «Транснефть» направлена на укомплектование системы магистральных нефтепроводов кадрами необходимого количества и качества, ориентированными на длительные трудовые отношения и готовыми к совершенствованию своих профессиональных знаний и опыта.

Реализация проектов осуществляется с использованием новых подходов и технологий, в партнёрстве с местными органами исполнительной власти, ООО «КЦСПМ Инновации», страховой компанией, вузами и др.

МОБИЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ КОМПЛЕКСЫ (ММК)

Долгосрочное и устойчивое развитие в области управления персоналом позиционируется компанией в неразрывной связи с совершенствованием системы охраны здоровья и личного страхования работников.

В целях повышения качества и доступности медицинских услуг для работников организаций системы «Транснефть» реализуется комплекс мероприятий, одним из элементов которого является проведение медицинских осмотров персонала бригадами врачей-специалистов на базе мобильных медицинских комплексов (ММК), закупленных организациями системы «Транснефть» и разворачиваемых непосредственно на производственных объектах, расположенных в регионах с недостаточно развитой медицинской инфраструктурой.

Необходимость разработки проекта продиктована накопившимися в удалённых и труднодоступных регионах вопросами к качеству проведения и достоверности результатов обязательных медицинских осмотров, а также значительными сроками, необходимыми для их прохождения, с отрывом от работы.

Поиск и замена одних медицинских организаций на альтернативные не принесли ощутимых результатов ввиду недостаточного уровня развития медицинской инфраструктуры в указанных местностях.

Не стало решением и направление работников на обязательный медосмотр в региональные центры, так как временные и материальные затраты на проезд и проживание были достаточно высоки. Таким образом, на объектах, обслуживаемых вахтовым методом, а также объектах, значительно удалённых от медицинской инфраструктуры, сформировалась потребность в проведении медицинских осмотров выездной бригадой высококвалифицированных врачей-специалистов непосредственно на производственном объекте, практически без отрыва от производства, на базе специально сконструированного для этого вездеходного мобильного медицинского комплекса.

ММК представляют собой автономные медицинские мини-поликлиники на базе полноприводных автомобилей, оснащённые рентгеновскими аппаратами / флюорографами, аппаратами УЗИ, лабораториями анализа крови и мочи, электрокардиографами, офтальмоскопами, гинекологическими креслами с кольпоскопом и иным необходимым для полноценного осмотра медицинским оборудованием.

Попутно с каждым ММК передвигается врачебная бригада, включающая терапевта, дерматовенеролога, оториноларинголога, офтальмолога, хирурга, невролога, психиатра-нарколога, уролога, гинеколога, рентгенолога, фельдшера-лаборанта и медсестру. Пропускная способность ММК в оптимальном режиме составляет около 25 чел. в день.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Формирование и развитие корпоративной культуры, патриотическое воспитание, повышение престижа института семьи
- Продвижение здорового образа жизни и спорта среди работников и населения регионов присутствия
- Уважение и защита трудовых прав и обеспечение безопасных условий труда для всех работников
- Проведение обязательных и дополнительных медосмотров персонала непосредственно на производственных объектах
- Повышение качества и доступности медицинских услуг для персонала вахтовых и удалённых производственных объектов и местного населения

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Корпоративная программа «Дружная семья»: развитие корпоративной солидарности, укрепление психологически комфортного климата в рабочих коллективах, оздоровление работников и членов их семей, развитие культуры здорового образа жизни, ключевых типов грамотности и базовых навыков XXI века, компетенций будущего
- «Мобильные медицинские комплексы» для проведения медицинских осмотров персонала
- Корпоративные ежегодные летние и зимние (поочередно) спартакиады в целях популяризации физической культуры и здорового образа жизни среди работников организаций системы «Транснефть»
- Обязательные и дополнительные медосмотры персонала непосредственно на производственных объектах



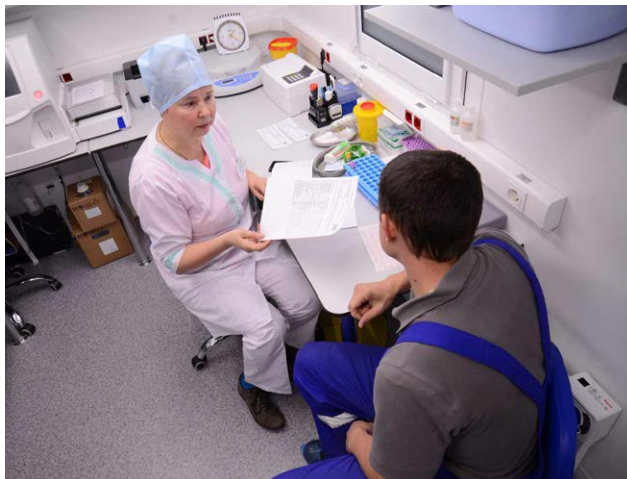
Задачи проекта

- Качество медицинского осмотра должно обеспечивать работодателю уверенность в высокой достоверности результатов. Для этого ММК оснащается современным медицинским оборудованием, к проведению осмотров допускаются медицинские работники только высокой квалификации с большим опытом работы, а время осмотра работника не ограничивается ожидающими приёма последующими пациентами. Осмотр не будет прекращён, пока врач-специалист не проведёт опрос, не завершит необходимые лабораторные и функциональные исследования, а работник не сообщит об имеющихся у него жалобах.
- Объём медицинского осмотра должен полностью обеспечивать как обязательное, так и дополнительное (осуществляемое по рекомендации) участие врачей-специалистов и проведение лабораторных и функциональных исследований, установленные приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н. Для этого ММК оснащается всем необходимым медицинским оборудованием, врачебная бригада укомплектовывается необходимыми специалистами.
- Медицинский осмотр должен проводиться на территории производственных объектов. ММК размещается на удобной для доступа работников площадке и подключается к источникам электроснабжения. Чтобы пройти осмотр, работникам теперь не требуется уезжать на несколько дней в районный центр.
- Охват всех подразделений услугами ММК должен обеспечивать своевременное проведение медицинского осмотра. График движения и работы ММК составляется так, чтобы обеспечить безусловное соблюдение сроков осмотра с учётом периодичности его проведения, установленной приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.
- График проведения осмотра на каждом объекте должен обеспечивать постоянную полную загрузку ММК и в то же время исключать скопления очередей. Таким образом, достигается эффективное соотношение максимально полезного использования ММК и минимальных потерь рабочего времени без ущерба качеству осмотров. При этом работодателю нет необходимости даже выделять на это работнику весь рабочий день, достаточно 2–3 часов для полного и высококачественного медицинского осмотра. За один день работы ММК, как правило, осмотр проходят 25 человек. В течение нескольких дней обследование проходят все работники объекта, даже те, которые в тот или иной день находились в командировках или были заняты на работах за пределами территории объекта.
- Состояние здоровья работников должно быть оценено в т.ч. на предмет ранней диагностики кардиологических и онкологических заболеваний. При медицинском осмотре каждого работника особое внимание уделяется оценке наличия факторов риска возникновения этих наиболее распространённых и наиболее опасных заболеваний. В случае выявления каких-либо рисков работнику даются рекомендации по порядку дальнейшей диагностики и лечения.
- Время работы ММК на объекте должно предоставлять работникам возможность обращения к врачам-специалистам за получением консультаций и квалифицированной медицинской помощи по вопросам, выходящим за объём обязательного медицинского осмотра. При этом все обращения и медицинские услуги оказываются для работников бесплатно – в рамках корпоративной программы ДМС.
- При оценке пригодности к поручаемой работе должно быть отдельно проконтролировано и отражено выполнение работником рекомендаций, полученных по результатам предыдущих медицинских осмотров. Таким образом, работникам прививается чувство ответственности за собственное здоровье и его соответствие условиям труда на своих рабочих местах.

Результаты проекта способствуют достижению целевых значений коэффициента использования фонда рабочего времени — одного из установленных в Долгосрочной программе развития ПАО «Транснефть» показателей эффективности управления персоналом.

Создание и поддержание безопасных условий труда обеспечивается за счёт повышения качества проведения медицинских осмотров.

Пилотный проект ММК состоялся в 2017 г. на объектах ООО «Транснефть – Восток». Основная цель — определение эффективности применения комплекса для решения задач проведения обязательных медицинских осмотров.



За полтора месяца на базе «пилотного» ММК был проведён осмотр 757 работников, что составило 13 % от списочной численности контингента организации. Результаты обследования продемонстрировали значительно более высокие показатели выявляемости заболеваний (или подозрений на них) по сравнению с проведённым на год раньше осмотром в местных государственных учреждениях здравоохранения. Так, медицинские противопоказания к выполняемой работе были установлены у 4 % осмотренных работников (против 0 % в предыдущем году), доля работников, которым рекомендовано дополнительное амбулаторное обследование, увеличилась в 7,5 раза, а диспансерное наблюдение — в 6,2 раза.

Учитывая полученные результаты, пилотный проект был признан успешным и распространён в 2018 г. на значительно большее количество объектов ООО «Транснефть – Восток», охватив медицинскими осмотрами почти 3 тыс. работников. За тот год ММК преодолел 4,5 тыс. км по дорогам и вдольтрассовым поездкам Иркутской и Амурской областей, Красноярского края и Республики Саха. Одновременно ПАО «Транснефть» были проработаны финансовая и методологическая модели тиражирования проекта ММК на другие организации системы «Транснефть», по итогам которой было принято решение о приобретении ещё двух ММК для обслуживания центральноевропейского и западносибирского регионов деятельности компании.

В 2019 г. ООО «Транснефть – Восток» увеличило зону работы ММК в восточносибирском и дальневосточном регионах, охватив порядка 5 тыс. человек. В этом же году АО «Транснефть – Север» был приобретён ещё один ММК, на базе которого в III–IV кварталах проведён медицинский осмотр 466 работников подразделений в Архангельской области.

Более высокая цена медицинского осмотра на базе ММК, по сравнению с осмотром в районном государственном учреждении здравоохранения, компенсируется снижением потерь рабочего времени на его проведение (практически без отрыва персонала от работы).

А стоимость самого ММК в долгосрочной перспективе возмещается снижением расходов работодателя, связанных с выбытием работников (как по причине временной нетрудоспособности по болезни, так и на основании выявления медицинских противопоказаний к работе).

Появление современного мобильного медицинского комплекса в труднодоступных и удалённых регионах не могло остаться незамеченным для местного населения. Так, в марте 2019 г. в селе Иенгра Нерюнгринского района Республики Саха прошёл фестиваль эвенкийского языка и культуры, на котором была организована работа ММК ООО «Транснефть – Восток». Врачебной бригадой были приняты свыше 200 местных жителей и их гостей, которые собрались на этнокультурный праздник.

Инновацией проекта ММК стало изменение к подходу организации медицинских осмотров. До внедрения проекта работники, получив от работодателя направления, самостоятельно посещали местные медицинские организации, где проходили осмотр, а по его окончании выходили на работу с предоставлением соответствующих заключений. Теперь же единая медицинская организация принимает всех работников непосредственно на каждом производственном объекте без отрыва от производства с выдачей решения о допуске к работам сразу же после прохождения работником врачебной комиссии.

Данное изменение привело к многократному сокращению времени на проведение медицинского осмотра персонала и предоставило работодателю возможность полноценного контроля за его целевым использованием.

Не менее важным следствием нового подхода стало повышение объективности результатов осмотра, как ввиду несравнимо более высокого уровня качества медицинских услуг на базе ММК, так и ввиду исключения факторов влияния личных связей и взаимоотношений между работниками и медицинским персоналом региональных учреждений здравоохранения.

Третьим плюсом инновации явились унификация и распространение на весь контингент персонала, подлежащего медицинским осмотрам, единых высокопрофессиональных методов осмотра и оценки состояния здоровья работников.

Эффективность проекта наглядно демонстрируется ростом выявляемости заболеваний и рисков их возникновения на примере сравнения показателей заключительных актов по результатам медицинских осмотров одного из филиалов в Республике Саха, проведённых в 2017 г. в региональных учреждениях здравоохранения и в 2018 г. на базе ММК.

Так, доля работников, не имеющих медицинских противопоказаний к работе, снизилась на 10,6 %.

В то же время доля работников с постоянными медицинскими противопоказаниями к работе многократно выросла — в 3,5 раза.

Аналогично до 3 раз возросли доли работников, нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечении, санаторно-курортном лечении и диспансерном наблюдении.

Реализация проекта принесла ряд положительных эффектов задействованным и заинтересованным в нём сторонам. Работодателю удалось снизить потери рабочего времени, получить достоверные сведения о соответствии состояния здоровья работников выполняемой работе, что позволило своевременно, целенаправленно и обоснованно принять необходимые меры, направленные на сокращение (исключение) воздействия вредных производственных факторов на здоровье отдельных работников, а также на снижение вероятности производственного травматизма. Работники получили удобный формат проведения обязательных медицинских осмотров, регулярный доступ к качественной своевременной медицинской помощи. Местное население обрело возможность получить качественные медицинские услуги в рамках благотворительных проектов с использованием ММК.

Приоритетным вектором развития проекта ММК на ближайшие годы должна стать расширяющаяся и углубляющаяся

информатизация бизнес-процессов медицинского обеспечения производственной деятельности, отвечающая современным требованиям по защите информации, в т.ч. персональных данных и врачебной тайны.

Объём, формат, сохранность и доступность данных, образующихся в ходе медицинских осмотров, должны будут обеспечивать наибольшее удобство использования при последующих ежегодных осмотрах для детализированного мониторинга состояния здоровья. На каждого работника будет заводиться электронная медицинская карта, позволяющая дистанционно, вне временных рамок осмотра проводить выборку и анализ изменений состояния здоровья с целью выявления возможных факторов риска. Результаты мониторинга и связанные с ними рекомендации будут доводиться до работников при проведении последующего ежегодного медицинского осмотра.

«ДРУЖНАЯ СЕМЬЯ»

В целях содействия в реализации государственной политики в области охраны здоровья граждан Российской Федерации, патриотического воспитания и повышения престижа института семьи, формирования и развития корпоративной культуры, укрепления связей между работниками трудовых коллективов, формирования навыков и компетенций будущего, позволяющих работникам и членам их семей быть успешными и конкурентоспособными в современном обществе, ПАО «Транснефть» проводит корпоративную программу «Дружная семья».



Основная идея программы – создание условий для развития и отдыха работников и членов их семей, позволяющих укрепить здоровье на Черноморском побережье, развить внутрисемейные отношения и связи между работниками организаций системы «Транснефть». «Дружная семья» – это и семья конкретного работника, и дружная семья трубопроводчиков.

За 8 лет участниками Программы стали более 22 тыс. работников системы «Транснефть» и членов их семей из 8 федеральных округов и 62 субъектов РФ.

Корпоративная программа «Дружная семья» для семей работников ПАО «Транснефть» и организаций системы «Транснефть» решает **задачи**:

- развитие корпоративной солидарности, укрепление психологически комфортного климата в рабочих коллективах;
- развитие навыков и компетенций для адаптации в современном, быстро развивающемся мире;
- обеспечение преемственности поколений, укрепление внутрисемейных связей;
- популяризация здорового образа жизни, оздоровление работников и членов их семей в условиях курортной климатической зоны, воспитание здорового подрастающего поколения.

Программа мероприятий заезда формируется уникально под каждый заезд из 4 блоков и 3 клубов Модульного банка с учётом климатического сезона и состава участников.

Спортивно-оздоровительный блок, который состоит из спортивно-соревновательных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни, демонстрирующих современные технологии, сберегающих здоровье, обучающих спортивным играм для всех членов семьи, тестового комплекса упражнений и испытаний по подготовке к сдаче нормативов ГТО.

Досугово-развлекательный блок состоит из мероприятий по созданию художественного творчества и декоративно-прикладного искусства, экскурсионной программы, мастер-классов и анимации, развлекательных мероприятий, формирующих и укрепляющих внутрисемейные отношения.

Корпоративный блок состоит из мероприятий, формирующих корпоративную культуру и бережное отношение к корпоративным



ценностям, мероприятий, знакомящих с историей и жизнью выдающихся деятелей нефтяной промышленности и трубопроводного транспорта, викторин и тренингов, знакомящих со сферами деятельности организаций системы «Транснефть», мероприятий, пропагандирующих равенство социального статуса независимо от должности.

Блок дополнительного образования состоит из мероприятий, развивающих эрудицию и расширяющих кругозор, циклов семинаров по юридическим, медицинским, экономическим и социальным аспектам жизни, занятий по ОБЖ, психологических тренингов на повышение стрессоустойчивости, компромиссное решение конфликтов, тренингов, направленных на укрепление семейных отношений, формирование эффективного рабочего коллектива, развитие лидерских качеств.

Дошкольный клуб состоит из мероприятий, направленных на творческое и эмоциональное развитие, формирование навыков общения, развитие интеллекта, на подготовку к школе.

Детский клуб состоит из единой сюжетно-игровой линии для повышения мотивации участия детей в программе, развития навыков эффективного и бережного использования ресурсов, занятий для знакомства с основами экологии, флорой и фауной Черноморского побережья.

Подростковый клуб состоит из мероприятий, направленных на развитие коммуникабельности, тренингов, направленных на решение типичных для подростков проблем и вопросов, тестирования с целью профессионального самоопределения.

Результаты Программы

- Развитие культуры здорового образа жизни.
- Повышение престижа института семьи.
- Укрепление комфортного психологического климата в семье и рабочих коллективах.
- Сокращение уровня заболеваемости работников.

В 2018 г. Роспатентом зарегистрирован товарный знак «Дружная семья».

Корпоративная программа «Дружная семья» – ЭТО:

- система поддержки единого бренда «Транснефть»;
- площадка для изучения не только географии, но и модели бизнеса «Транснефть», расширения кругозора, лучшего понимания и восприятия корпоративной культуры, ценностей и миссии «Транснефть»;
- площадка для развития человеческого капитала, обучения и развития компетенций, что в современном мире является основой стратегий развития всех крупных компаний.

Корпоративная программа «Дружная семья» признана победителем в номинации «Развитие культуры здорового образа жизни, распространение стандартов здорового образа жизни среди сотрудников. Компании численностью более 100 тысяч человек» конкурса на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли в 2018 г., проводимого Минэнерго России.



ПАО «ГАЗПРОМ» // PJSC “GAZPROM”

Группа Газпром – глобальная энергетическая компания, лидер по запасам и объёмам добычи природного газа в мире. Имеет крупнейшую в мире газотранспортную систему протяжённостью 172,6 тыс. км.

Предприятия Группы находятся практически во всех регионах России. Ведёт геолого-разведку, добычу, транспортировку, хранение, переработку и реализацию газа, нефти и продуктов их переработки, газового конденсата, газа в качестве моторного топлива, производство и сбыт тепловой и электроэнергии.

Продукция поставляется более чем в 130 стран мира.

Численность персонала – свыше 466 тыс. чел.



**МИЛЛЕР
АЛЕКСЕЙ
БОРИСОВИЧ**
Председатель
Правления

**ALEXEY
MILLER**
Chairman Of The
Management Board

Gazprom Group is a global energy company, world's leader in terms of natural gas reserves and production. The company owns the world's largest gas transmission system with a total length of 172,600 km.

Gazprom Group's companies operate in almost all regions of Russia. Gazprom carries out geological exploration, production, transportation, storage, processing and sale of gas, oil and products of their refining, gas condensate, gas as vehicle fuel, production and sale of heat and electricity.

Gazprom's products are supplied to more than 130 countries.

The number of employees is 466 thousand people.

Группа Газпром поддерживает 10 Принципов Глобального договора ООН, а также Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 г., принятую резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН в 2015 г., и представленные в ней 17 Целей устойчивого развития (ЦУР).

Среди приоритетных задач компании в области устойчивого развития: содействие личностному росту и профессиональному развитию работников, обеспечение их безопасности, внедрение инноваций на всех этапах деятельности.

Группа Газпром является одним из крупнейших работодателей на территории России. Ключевые преимущества компании – эффективная социальная политика, постоянное совершенствование систем мотивации персонала и непрерывного образования, абсолютный приоритет сохранения жизни и здоровья работников. Мониторинг соответствующих достижений компании наряду с ключевыми финансово-экономическими и экологическими показателями включает в себя социальные:

- доля работников, прошедших профессиональную подготовку (по рабочим), переподготовку и повышение квалификации (по категориям персонала);
- среднее количество часов, затраченное работниками на все виды обучения в течение года (по категориям персонала);
- снижение частоты несчастных случаев.

Информация об управлении человеческими ресурсами, производственной безопасности и охране труда подробно раскрывается в ежегодных отчётах Группы Газпром о деятельности в области устойчивого развития, доводится до работников компании посредством развитой системы корпоративных коммуникаций (корпоративные СМИ, интранет-порталы, информационно-справочные системы и т.д.).

При реализации программ в указанной области работа Газпрома строится в партнёрстве с Правительством и Государственной Думой РФ, администрациями регионов России, Межрегиональной профсоюзной организацией «Газпром профсоюз», корпоративными образовательными организациями и высшими учебными заведениями, поставщиками и подрядчиками.

Для достижения максимального эффекта используются инновационные подходы и современные технологии: мобильные приложения, автоматизированные обучающие системы, «дополненная реальность» (интерактивные плакаты), тренажёры для проведения реанимационных действий, спутниковые данные для мониторинга пожароопасной обстановки и др.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Для развития кадрового потенциала в Газпроме принят комплекс программных документов, в соответствии с которыми эффективно реализуются конкретные мероприятия по управлению человеческими ресурсами, созданию достойных и безопасных рабочих мест и решению социальных вопросов.

Политика управления человеческими ресурсами

ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций определяет систему принципов и концептуальных подходов к управлению персоналом. В рамках Политики персонал рассматривается в качестве одного из главных стратегических ресурсов Группы.

Базовым документом, определяющим пути совершенствования работы в области управления персоналом в Группе Газпром, является *Комплексная программа повышения эффективности управления человеческими ресурсами на период 2016–2020 гг.*

Политика управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром»

регламентирует единые корпоративные нормы по оплате труда в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах. Цель

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Обеспечение устойчивого экономического развития
- Повышение производительности труда
- Повышение эффективности производственного контроля соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности
- Сохранение жизни и здоровья работников
- Обеспечение требований пожарной безопасности
- Снижение смертности по причине сердечно-сосудистых заболеваний на рабочих местах
- Профессиональное развитие и личностный рост работников

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала
- «Корпоративная пенсионная программа»
- Программы медицинского страхования и ежегодной диспансеризации работников
- Разработка и внедрение профессиональных стандартов для нефтегазовой отрасли»
- «Фестиваль труда (профессионального мастерства) ПАО «Газпром»
- Комплексы мероприятий ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций в сфере производственной безопасности и охраны труда: по предупреждению ДТП, падений на поверхности одного уровня, несчастных случаев, по сокращению случаев смерти работников по причине сердечно-сосудистых заболеваний
- Комплекс организационно-технических мероприятий по обеспечению пожарной безопасности объектов ПАО «Газпром»
- «Соревнования по пожарно-прикладному спорту»
- Комплекс программ в сфере производственной безопасности и охраны труда: «Развитие культуры производственной безопасности», «Единый день охраны труда», мобильное приложение «Уголок безопасности», программное обеспечение «Медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование» и др.
- «Программа по развитию управленческих и лидерских качеств руководителей в области»



Политики – обеспечение условий для привлечения и удержания персонала требуемой квалификации, формирования у работников мотивации к выполнению поставленных задач.

Помимо постоянной части заработной платы (оклады и тарифные ставки), предусмотрена выплата переменной части (доплаты, надбавки, премирование). Распространение ключевых решений ПАО «Газпром» на дочерние и зависимые организации способствует формированию единых справедливых условий оплаты труда, систем материального и нематериального стимулирования.

Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром»

запрещает любую дискриминацию по национальности, полу, возрасту, вероисповеданию, политическим взглядам при реализации кадровой политики, политики оплаты труда и социального обеспечения. Это способствует формированию сбалансированной структуры персонала Газпрома. Например, в категории специалистов и служащих 58 % работников составляют мужчины, 42 % – женщины. Из 79 тыс. человек, принятых на работу в 2018 г., 36,4 % – молодые люди в возрасте до 30 лет, 13,5 % – работники старше 50 лет. Средний возраст работников Группы в 2018 г. составил 41,3 года.

Интересы более 296 тыс. работников Группы Газпром представляет Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз».

Газпром соблюдает нормы трудового законодательства и Международной организации труда. Ключевым элементом социального партнёрства является Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром» и его дочерних обществ. В 2017–2018 гг. благодаря эффективной работе по данному направлению конфликтные ситуации между работниками и работодателями, приводящие к забастовкам, приостановке работы, коллективным трудовым спорам, отсутствовали. В 2018 г. Генеральный коллективный договор был продлён на срок 2019–2021 гг.

Социальная политика Группы Газпром

повышает конкурентоспособность компании на рынке труда, её привлекательность для высококвалифицированных работников. Реализация политики в полной мере способствует достижению показателей национальных проектов России 2019–2024 гг. «Здравоохранение» (добровольное медицинское страхование работников, их ежегодное диспансерное обследование и увеличение объёма профилактических мероприятий) и «Образование».

Важной составляющей политики является корпоративная пенсионная программа. Численность её участников, получающих негосударственную пенсию, составила 140,9 тыс. чел. в 2018 г. Размер негосударственной пенсии зависит от стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром», полученных наград и размера постоянной части заработной платы. Право на корпоративную пенсию имеют работники, проработавшие в Газпроме не менее 15 лет и достигшие пенсионного возраста.

Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала (СНФПО)

успешно действует в Газпроме. Она предполагает обязательное, целевое (опережающее) и периодическое обучение работников, в том числе в дистанционных, выездных и краткосрочных формах. В 2018 г. дистанционное обучение прошли более 60 тыс. работников Газпрома, что на 20 тыс. человек больше, чем в 2017 г.



Всего за период 2015–2018 гг. численность руководителей, специалистов и других служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, увеличилась с 142,6 тыс. чел. до 196 тыс. чел.; рабочих, прошедших профессиональное обучение, – с 151,5 тыс. чел. до 185,1 тыс. чел.

В организациях Группы Газпром системно формируется кадровый резерв для занятия высших управленческих должностей. Работники, состоящие в нём, обучаются в корпоративном институте Газпрома и в ведущих вузах страны.

В интересах развития нефтегазовой отрасли Газпром активно участвует в формировании Национальной системы квалификаций, разрабатывает и внедряет профессиональные стандарты. С 2014 г. по настоящее время утверждено 27 профессиональных стандартов, разработанных (актуализированных) ПАО «Газпром», что составляет 39% от общего количества утверждённых профессиональных стандартов нефтегазовой отрасли. За разработку профессиональных стандартов ПАО «Газпром» дважды награждалось дипломами Министерства энергетики России. В текущую деятельность Группы Газпром внедрено более 430 профессиональных стандартов.

Фестиваль труда

Для популяризации профессиональных достижений и распространения лучшего опыта, а также в качестве значимого способа развития и мотивации работников в Группе Газпром регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства. Начиная с 2018 г. их победители принимают участие в корпоративных конкурсах ПАО «Газпром» в рамках Фестиваля труда, который проходит с периодичностью раз в 2 года.

В сентябре 2018 г. состоялся первый корпоративный Фестиваль труда (профессионального мастерства) ПАО «Газпром». В нём приняли участие 110 конкурсантов из 32 дочерних обществ компании по шести рабочим профессиям. В ходе конкурсов более 50 экспертов из дочерних обществ ПАО «Газпром» оценивали соблюдение технологий, норм, правил на всех этапах проведения работ, выполнение требований охраны труда, техники безопасности и качество выполненной работы.

Победителям конкурсов по рабочим профессиям были присвоены звания «Лучший рабочий по профессии ПАО «Газпром», вручены почётные грамоты. Призёрам конкурса объявлена Благодарность ПАО «Газпром».

В рамках Фестиваля была организована выставка-презентация инновационных технологий, оборудования и материалов, применяемых или планируемых к применению в газовой отрасли.

Фестиваль труда ПАО «Газпром» стал успешным инструментом привлечения внимания работников компании и общественности к вопросам продуктивного и безопасного труда, помог укрепить положительный имидж рабочих профессий и Группы Газпром как работодателя, поощряющего профессиональное развитие работников. В 2020 г. Фестиваль также пройдёт на двух площадках, его конкурсная программа охватит шесть рабочих профессий и специальностей.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

Единая система управления производственной безопасностью ПАО «Газпром» (ЕСУПБ) – основа деятельности по обеспечению безопасных условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, исключению или минимизации рисков возникновения объектов, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, формированию культуры производственной безопасности, а также совершенствованию структуры управления ею. В 2018 г. в периметр системы входили 112 организаций Группы Газпром, численность персонала которых составляла около 319 тыс. чел. Начиная с 2014 г. ЕСУПБ в компаниях Группы Газпром проходят сертификацию на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007 (по состоянию на 31 декабря 2018 г. сертифицированы администрация ПАО «Газпром» и 56 дочерних обществ). С 2016 г. начался переход от OHSAS 18001 к международному стандарту ISO 45001.

Политика ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

направлена на создание безопасных условий труда и сохранение жизни и здоровья работников, снижение рисков аварий и инцидентов на опасных производственных объектах и обеспечение пожарной безопасности. В рамках реализации Политики устанавливаются ежегодные цели в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. В 2018 г. соответствующие цели были достигнуты в 106 дочерних обществах. В 6 организациях, не достигших поставленных целей, был установлен мотивационный характер переменной части вознаграждения.

Комплекс мероприятий по сокращению количества ДТП

Дорожно-транспортные происшествия являются одним из основных рисков травматизма работников (47% от общего количества пострадавших). Разработанный в Газпроме комплекс мероприятий по сокращению количества ДТП регламентирует все стадии контроля поездок и устанавливает требования по безопасности дорожного движения к подрядным организациям.

Комплекс мероприятий по улучшению условий труда

Только в 2018 г. в рамках этого направления работы было проведено 6 тыс. мероприятий, улучшены условия труда 12,3 тыс. работников. В период с 2013 по 2019 г. по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) и последующих мероприятий количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда снизилось с 38,0% до 14,3%.

В результате системной работы в Группе Газпром снизилось количество несчастных случаев, травматизма и профессиональных заболеваний в обществах, входящих в периметр ЕСУПБ. За

10 лет (с 2009 по 2018 г.) количество пострадавших на производстве уменьшилось в 2,6 раза. Количество аварий и инцидентов за последние 7 лет сократилось в 4 раза.

Развитие культуры безопасности

Проект реализуется в ООО «Газпром добыча Ямбург» с конца 2016 г. Его цели – достижение полного отсутствия происшествий в компании, формирование у работников ответственного сознания и «нулевой» терпимости к нарушениям правил безопасности. В период 2017–2019 гг. были разработаны и внедрены новые подходы в системе производственной безопасности. Ключевыми принципами изменённой системы стали: переход от реагирования на происшествия к их предвидению и предупреждению; поощрение работников, демонстрирующих высокий уровень приверженности культуре безопасности; создание информационно-коммуникативной среды, поощряющей обмен информацией в области культуры безопасности.

В организации действует «Руководство по развитию культуры безопасности», в котором закреплены 14 ключевых правил безопасности и прописаны санкции различного характера за их нарушение.

Одним из ключевых механизмов повышения компетентности работников в области производственной безопасности стал поведенческий аудит безопасности (ПАБ) – специально организованное наблюдение, направленное на выявление опасных действий и поведения работника. Задача наблюдателя – не наказывать за ошибки, а давать работнику обратную связь и обучать наиболее безопасным способам работы. За 9 мес. 2019 г. в компании провели 1854 ПАБ, благодаря которым удалось предотвратить 1069 потенциально опасных действий.

При оценке персонала стала использоваться новая компетенция «Приверженность культуре безопасности», уровень которой влияет на кадровые решения в отношении работника и оплату труда. Акцент делается на позитивном стимулировании – материальном (надбавки за неукоснительное следование практикам безопасного труда, активность в выявлении и предупреждении потенциальных происшествий) и нематериальном (награждение специальным почётным знаком «Лидер культуры безопасности», благодарственное письмо, размещение портрета работника на Аллее славы).

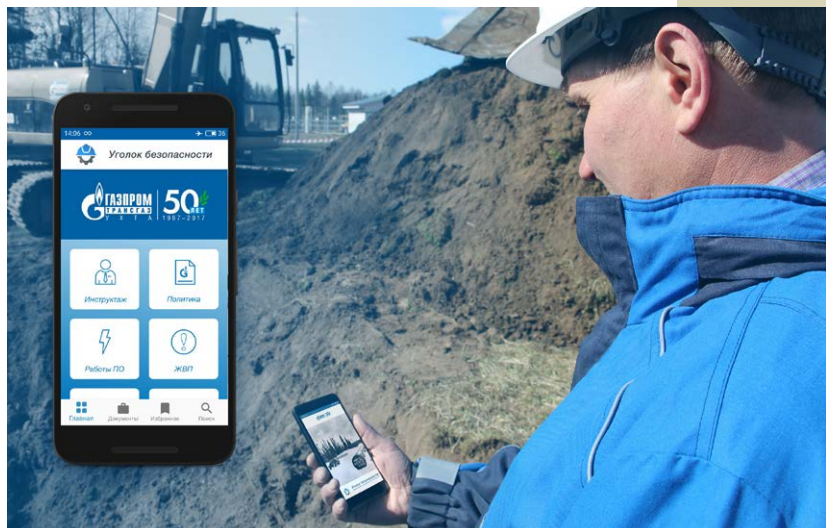
Работникам компании представлен широкий спектр возможностей для оповещения коллег и руководства о потенциально опасных действиях (устно, через Карты выявления и предупреждения потенциальных происшествий или автоматизированную систему обращений). Кроме того, широкое информирование работников успешно достигается через средства наглядной агитации, публикации в корпоративных СМИ, тематические фотоконкурсы и т.д.

По мнению авторов проекта, в полной мере оценить результаты его реализации можно будет через 3–5 лет. Однако уже сейчас количество пострадавших в несчастных случаях в ООО «Газпром добыча Ямбург» снизилось с трех в 2018 г. до одного в 2019 г. (на ноябрь 2019 г.).

Интерактивный проект «Уголок безопасности»

способствует соблюдению работниками требований производственной безопасности, что невозможно без удобного организованного доступа к соответствующей информации и локальным документам. Инициатива действует в ООО «Газпром трансгаз Ухта» с 2017 г. Этот уникальный комплексный проект в области развития культуры производственной безопасности и безопасности в бытовой сфере реализован на мобильных платформах под iOS и Android.

Приложение «Уголок безопасности» скачивается на мобильное устройство и работает без подключения к интернету. В главных разделах представлены: инструкции и видеoinструкции (например, трёхмерный ролик о правилах посещения производственного объекта); политика компании в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного



движения; ключевые правила безопасности ПАО «Газпром», бытовые и рабочие памятки; нормативные и технические документы, федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности; новости; правила работы в условиях повышенной опасности. Главный экран приложения выполнен в виде плиток с пиктограммами разделов наиболее популярных тематик производственной безопасности. Разделы, в свою очередь, состоят из тематических блоков. Для удобства пользователя «Уголок безопасности» оснащён поисковой системой по ключевым словам.

Уже в первый месяц работы приложения его скачали более 2 тыс. пользователей, всего за 2017 г. – 3 тыс. В 2018 г. общее число пользователей превысило 5 тыс., а к октябрю 2019 г. составило 7,3 тыс. чел. Пользователи высоко оценивают приложение, отмечая удобство в использовании, компактность, удобную навигацию. В конце ноября 2019 г. приложение получило глобальное обновление – материалы для подготовки и тестовые задания по 18 темам, связанным с производственной безопасностью.

Повышение информированности работников посредством современных технологий вносит существенный вклад в соблюдение требований производственной безопасности: начиная с 2017 г. – года запуска мобильного приложения – по октябрь 2019 г. в ООО «Газпром трансгаз Ухта» впервые в истории за такой промежуток времени не допущено случаев производственного травматизма. Более того, скачивание приложения «Уголок безопасности» помогает партнёрам и подрядчикам компании оставаться в курсе актуальных требований в этой сфере и неукоснительно соблюдать их в ходе делового взаимодействия. ■

Общественное признание

- Первое место в рейтинге компании Universum «Самые привлекательные работодатели Российской Федерации по мнению профессионалов» по двум специализациям – «Инжиниринг/Естественные науки» и «Бизнес» (2019 г.).
- Победитель в номинации «Лучший публичный нефинансовый отчёт компании нефтегазового сектора» конкурса Министерства энергетики России на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2019 г.).
- Гран-при лучшему проекту конкурса Минтруда России «Внедрение профессиональных стандартов в деятельность организации» (2018 г.).
- Золотые медали и дипломы лауреатов Всероссийского конкурса на лучшее решение в области обеспечения безопасных условий труда «Здоровье и безопасность – 2018» (ООО «Газпром добыча Ямбург» и ООО «Газпром трансгаз Ухта»).
- Дипломы и награды Минэнерго России 10 дочерним обществам ПАО «Газпром» в номинациях конкурса на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2018 г.).



ПАО «РОССЕТИ» // PJSC ROSSETI

Группа компаний «Россети» – оператор энергетических сетей в России – является одной из крупнейших электросетевых компаний в мире. Компания управляет 2,35 млн км линий электропередачи, 507 тыс. подстанций трансформаторной мощностью более 792 тыс. МВА.

Имущественный комплекс ПАО «Россети» включает 35 дочерних и зависимых обществ, в том числе 15 межрегиональных, и магистральную сетевую компанию.

Численность персонала – 220 тыс. чел.



**ЛИВИНСКИЙ
ПАВЕЛ
АНАТОЛЬЕВИЧ**
Генеральный директор,
Председатель Правления

**PAVEL
LIVINSKIY**
Chairman of the
Management Board,
Director General

The Rosseti group of companies, an operator of energy networks in Russia, is one of the largest electric grid companies in the world. The company manages 2.35 million kilometers of power lines, 507 thousand substations with a transformer capacity of more than 792 thousand MVA.

The property complex of PJSC Rosseti includes 35 subsidiaries and affiliates, including 15 interregional companies, and a backbone network company.

The number of employees is 220 thousand people.

ПАО «Россети» – ведущая компания на российском рынке по внедрению инновационных технологий в магистральном и распределительном электросетевом комплексе. Компания уделяет большое внимание вопросам энергосбережения, энергоэффективности, международного сотрудничества, защиты окружающей среды и охраны труда. Реализуется концепция «Цифровая трансформация 2030», направленная на оптимизацию и изменение логики технологических и бизнес-процессов компании за счёт внедрения современных цифровых технологий. Благодаря проведённым Группой компаний «Россети» масштабным реформам в области технологического присоединения потребителей Российская Федерация в 2019 г. впервые в истории заняла 7-е место в рейтинге Группы Всемирного банка Doing Business по показателю «Подключение к системе электроснабжения». По показателю «Подключение к электрическим сетям» в рейтинге «Ведение бизнеса – 2020» Россия получила 97,5 балла из 100 возможных.

Ключевым фактором успешной реализации стратегических задач, включая задачи эффективного перехода к новым технологическим решениям, обеспечения доступности сетевой инфраструктуры, являются работники компании. Взаимодействие с трудовыми коллективами компаний Группы «Россети» строится на принципах социального партнёрства, базой которых является Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике. На локальном уровне социального партнёрства согласованные позиции работодателей и полномочных представителей работников по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, предоставления дополнительных льгот, гарантий и компенсаций закреплены в коллективных договорах компаний Группы.

Основным программным документом в области управления персоналом является Кадровая и социальная политика. Во исполнение политики разработаны программы, проекты, мероприятия, которые реализуются с использованием инновационных подходов и новых технологий в партнёрстве с органами государственной власти, профильными вузами, общественными организациями и обеспечивают достижение целей устойчивого развития (ЦУР), определённых резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН в 2015 г.

ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС «ЛИДЕРЫ ЭНЕРГЕТИКИ»

Проект реализуется группой компаний «Россети» в партнёрстве с АНО «Россия – страна возможностей» и является первой отраслевой проекцией конкурса «Лидеры России».

Цель Конкурса: формирование резерва руководящего состава из наиболее профессиональных и мотивированных отраслевых специалистов, реализация на практике принципов «социального лифта», а также обеспечение готовности электросетевого комплекса страны к выполнению масштабных, инфраструктурных задач.

Задачи

- Формирование пула высокопотенциальных, мотивированных руководителей различных профилей и уровней управления для их дальнейшего карьерного развития и продвижения.
- Формирование гибких команд для реализации проектов по актуальной тематике в области электроэнергетики, в том числе в области цифровой трансформации.
- Развитие у участников менеджерских компетенций, в том числе через прохождение обучения, взаимодействие с наставниками.
- Создание коммуникационной площадки для обмена опытом между участниками Конкурса, содействие распространению лучших практик.
- Доведение до участников Конкурса информации о направлениях развития Группы компаний «Россети» и реализуемых ключевых проектах.

Конкурс проводится по методике и правилам конкурса «Лидеры России» с учётом отраслевой специфики.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Формирование единого кадрового пространства
- Предоставление работникам равных возможностей и недопустимость дискриминации
- Создание условий, при которых профессионализм, результативность, мотивация к профессиональному развитию являются необходимым требованием и единственной гарантией профессионального и карьерного продвижения
- Обеспечение системности, своевременности, последовательности и непрерывности обучения персонала
- Повышение производительности труда

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Всероссийская олимпиада школьников группы компаний «Россети»
- «Энергетическая проектная смена» – для победителей и призёров Олимпиады и номинантов «Россетей» в других конкурсах и проектах для школьников
- «Энергоклассы и энергетические кружки в регионах»
- «Трудовые сезоны Студенческих отрядов электросетевого комплекса»
- «Всероссийский конкурс выпускных работ бакалавров и магистров технических вузов по электроэнергетической и электротехнической тематикам»
- «Международный молодёжный энергетический форум» в рамках ПМЭФ
- «Всероссийский конкурс «Лидеры энергетики»
- Разработка и внедрение профессиональных стандартов, реализация программ развития квалификационных характеристик персонала
- Создание сети центров оценки квалификаций электросетевого комплекса
- «Корпоративные чемпионаты профессионального мастерства» по методике WorldSkills
- Комплекс мероприятий, включающий внедрение цифровых решений в технологические и бизнес-процессы, актуализацию оргструктуры с учётом концепции «Цифровая трансформация 2030», реализацию принципа оплаты по результату и персональной результативности работников



Модель компетенций, по которой проводится оценка деловых и личностных качеств участников: командное лидерство, нацеленность на результат, эффективность, системное мышление, коммуникация и влияние, внедрение изменений, инновационность.

Первый конкурс «Лидеры энергетики» проведён в 2019 г. Целевая аудитория – технические руководители среднего звена группы компаний «Россети» и крупнейших территориальных сетевых компаний, не входящих в холдинг, как основной ресурс, обеспечивающий надёжное и бесперебойное энергоснабжение потребителей (начальники районов электрических сетей, главные инженеры производственных отделений).

Мероприятия Конкурса 2019 г. проведены в Челябинской области в рамках оценки готовности электросетевого комплекса региона к саммитам ШОС и БРИКС в 2020 г. Регистрация участников стартовала в июле 2019 г. Все этапы сопровождались активной информационной кампанией в корпоративных, федеральных и региональных СМИ; в энергетические компании, не входящие в группу «Россети», направлялись приглашения.

На Конкурс зарегистрировалось 1885 участников, включая 350 представителей крупных территориальных сетевых организаций, не входящих в Группу компаний «Россети», имеющих высшее профильное образование, в возрасте до 55 лет.

30 августа 2019 г. в г. Челябинске состоялся финал Конкурса. В качестве экспертов на площадке, наряду с профессиональными оценщиками, работали представители Минэнерго России, Правительства Челябинской области и руководство компаний группы «Россети». Победителями стали 102 технических руководителя, 18 из которых – представители территориальных сетевых организаций. Победителям вручены памятные стелы, образовательные гранты на 500 тыс. руб., сертификаты годового доступа к корпоративной библиотеке группы компаний «Россети».

Награждение победителей проводилось Министром энергетики России А. В. Новаком, исполняющим обязанности губернатора Челябинской области А. Л. Текслером, генеральным директором компании «Россети» П. А. Ливинским.

В отношении победителей и финалистов реализуется комплексный план работы, предусматривающий закрепление наставников и консультантов, разработку индивидуальных планов развития и карьерных траекторий, а также реализацию образовательных

программ – проводятся управленческие практикумы, направленные на развитие ключевых компетенций, запланирована к реализации двухгодичная модульная образовательная программа.

Финалисты и победители конкурса – реальный кадровый резерв – проведены первые назначения на ключевые позиции как в техническом блоке Группы компаний «Россети», так и в других компаниях-участниках, – директор филиала «Россети» Кубань, главный инженер филиала «Пермьэнерго», начальник Крымских генерирующих систем.

Идея проведения конкурса «Лидеры энергетики» поддержана на отраслевом уровне, получила широкий общественный резонанс. Министр энергетики России А.В. Новак отметил: *«Я очень рад, что компания «Россети» считает своим приоритетом развитие кадрового потенциала. Конкурс «Лидеры энергетики» собрал со всей страны около 2 тысяч участников – это представители всех наших системообразующих электросетевых компаний. Проведение таких конкурсов даёт возможность реализовать себя, обменяться опытом, пообщаться с экспертами и руководством компаний».* ■

Общественное признание

- Победитель номинации Конкурса Минэнерго России «На лучшую социально ориентированную компанию в электроэнергетике» (2018 г., 2019 г.).
- Победитель в номинации Ecosystem Development Премия EFMD Excellence in Practice (EiP) Awards 2018.
- Лучшая социально эффективная компания энергетической отрасли по признанию Рейтингового агентства АК&M.
- Гран-при в номинации «Социальный лифт» Всероссийского конкурса лучших практик работодателей по развитию человеческого капитала «Создавая будущее» (2018).
- Победитель в номинации «Лучший работодатель по старту карьеры и дальнейшему постоянному трудоустройству» Конкурса Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» и ТПП РФ (2019 г.).
- В списке компаний – лидеров индексов РСПП в области корпоративной устойчивости, ответственности и открытости (2019 г.).

ПАО «ФСК ЕЭС» // PJSC FGC UES

ПАО «ФСК ЕЭС» (Россети ФСК ЕЭС) – одна из крупнейших в мире публичных электросетевых компаний. Входит в группу ПАО «Россети», которому принадлежит 80,13% акций.

Компания работает на территории 79 регионов России, обеспечивая свыше 50% совокупного энергопотребления в стране. В зоне ответственности ПАО «ФСК ЕЭС» находится порядка 147,5 тыс. км магистральных линий электропередачи и 944 подстанций общей установленной мощностью около 352 тыс. МВА (данные за 9 месяцев 2019 г.).

Численность персонала – 22 тыс. чел.



**МУРОВ
АНДРЕЙ
ЕВГЕНЬЕВИЧ**
*Председатель
Правления*

**ANDREY
MUROV**
*Chairman of the
Management Board*

PJSC FGC UES (Rosseti FGC UES) is one of the world's largest public power grid companies. It is part of the Rosseti group, which owns 80.13% of the shares.

The company operates in 79 regions of Russia, providing more than 50% of the total energy consumption in the country. About 147.5 thousand km of transmission lines and 944 substations with a total installed capacity of about 352 thousand MVA are located in the area of responsibility of the Federal Grid Company (data for 9 months of 2019).

The number of employees is 22 thousand people.

Миссия Россети ФСК ЕЭС (ПАО «ФСК ЕЭС») – обеспечение надёжного функционирования и адекватного росту экономики развития Единой национальной электрической сети (ЕНЭС) с высокой экономической эффективностью и максимальным снижением затрат.

При определении ключевых направлений развития компания ориентируется на приоритеты отраслевой государственной политики, включая Стратегию развития электросетевого комплекса РФ до 2030 г. и Комплексный план модернизации и расширения магистральной инфраструктуры до 2024 г., разработанный Правительством РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204.

Проекты носят стратегический характер, имеют существенное значение для социально-экономического роста 79 регионов присутствия и энергобезопасности страны. В том числе ведётся работа по электрификации транспортных коридоров «Запад – Восток» и «Север – Юг», развитию централизованных энергосистем, устойчивому энергоснабжению потребителей, внедрению интеллектуальных систем управления электросетевым хозяйством на базе цифровых технологий.

Деятельность в области устойчивого развития позволяет более точно определять и корректировать стратегию развития и повышать эффективность работы компании. Основным принципом стратегического целеполагания является соблюдение баланса между решением производственных, социальных, экологических задач и экономической эффективностью.

Важнейший фактор успешного выполнения задач – высокопрофессиональный коллектив компании, объединяющий более 22 тыс. специалистов, для которых принципы устойчивого развития являются органичным элементом общей корпоративной культуры.

Действует комплексная система охраны труда, в т.ч. охватывающая сотрудников сторонних организаций в случае, если их рабочие процессы или рабочие места находятся под контролем компании.

Работники ПАО «ФСК ЕЭС» выполняют важнейшие функции по обеспечению надёжности ЕНЭС. Это формирует особые требования к оценке уровня знаний, умений и навыков персонала. В соответствии с решением отраслевого Совета по профессиональным квалификациям на базе научно-технического центра компании создан Центр развития и оценки квалификаций электросетевого комплекса. На экзаменационных площадках Центров подготовки персонала филиалов – МЭС независимую оценку квалификации прошли более 1,3 тыс. работников.

Реализуется комплекс программ, направленных на развитие кадрового потенциала, а также на привлечение в отрасль перспективных молодых специалистов (в т.ч. по линии Молодёжной секции Российского национального комитета СИГРЭ – крупнейшей международной научно-технической ассоциации в энергетике, объединяющей экспертов и учёных из 98 государств).

Компания имеет соглашения о взаимодействии с 52 высшими и 11 средними специальными учебными заведениями. Сотрудничество ведётся в области совершенствования образовательных программ, производственной и преддипломной практики, привлечения студентов и аспирантов к научно-исследовательской и инновационной деятельности, организации работы студенческих строительных отрядов, развития и модернизации учебных баз.

ПАО «ФСК ЕЭС» участвует в отраслевых и профессиональных организациях, включая Ассоциацию «Глобальная энергия», Российский союз промышленников и предпринимателей, Союз машиностроителей России, отраслевое объединение работодателей «ЭРА России» и др., является активным участником международного научно-технического обмена по линии СИГРЭ. С 2015 г. Российский национальный комитет СИГРЭ (РНК СИГРЭ) возглавляет Председатель Правления компании А. Е. Муров.

Далее приведены примеры программ компании.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Повышение производительности труда
- Обеспечение достойной оплаты и условий труда, соблюдение прав работников
- Развитие и обучение персонала

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Совершенствование организационно-функциональной структуры компании, в т.ч. с учётом цифровой трансформации
- Повышение эффективности работы промышленно-производственного персонала
- Справедливая и прозрачная система вознаграждений
- Комплексная система охраны труда
- Программы в сфере развития персонала: «Кадровый резерв», программы обучения в корпоративных Центрах подготовки персонала и в сотрудничестве с вузами-партнёрами, «Повышение надёжности персонала» и др.
- Система социального обеспечения: «Добровольное медицинское страхование», «Страхование от несчастных случаев», «Негосударственное пенсионное обеспечение» и др.
- «Поддержка молодёжи»
- «Поддержка ветеранов отрасли»

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Главная стратегическая цель компании в области управления персоналом – повышение эффективности деятельности и вовлечённости персонала в обеспечение надёжной эксплуатации и развития ЕНЭС.

Основные направления достижения цели:

- обеспечение повышения эффективности деятельности компании за счёт роста производительности труда и качества персонала, оптимального использования кадрового потенциала в интересах компании;
- своевременное обеспечение потребности компании в квалифицированном персонале, его непрерывное развитие, обучение и вовлечение в эффективную реализацию корпоративных задач на долгосрочную перспективу;
- обеспечение удовлетворённости социальных и материальных потребностей работников в соответствии с вкладом каждого из них в достижение целей и задач компании.

В ПАО «ФСК ЕЭС» предъявляются высокие требования к уровню образования и квалификации работников. Количество работников компании, имеющих высшее образование, составляет 63 % и остаётся неизменным на протяжении нескольких последних лет.

Развитие кадрового резерва

Реализуется долгосрочная программа, направленная на подготовку резервистов к назначениям на целевые должности и обеспечение преемственности управления технологическими процессами. В 2019 г. участниками проекта стали 150 кандидатов в кадровый резерв, прошедших оценочные мероприятия.

Обучение и развитие персонала

Корпоративная система подготовки кадров направлена на своевременное обеспечение высококвалифицированным персоналом посредством непрерывного обучения и развития работников.

97 корпоративных учебных программ, реализуемых в 8 Центрах подготовки персонала (ЦПП), учитывают требования федеральных законодательных актов, профессиональных стандартов, а также изменения, происходящие в нормативных документах, составе и типах обслуживаемого оборудования.

Особое внимание уделяется отработке практических навыков производственного персонала. Контрольные противоаварийные тренировки и соревнования профмастерства проводятся в условиях, максимально приближённых к реальным. Ежегодно на базе



ЦПП организуется более 400 контрольных противоаварийных тренировок.

В 2019 г. в различных программах подготовки, переподготовки и повышения квалификации приняли участие более 17,8 тыс. работников (80 % общей численности персонала), в 2018 г. – 15,8 тыс., в 2017 г. – 17,5 тыс.

Цифровая трансформация

Важной предпосылкой для формирования и реализации стратегии в области обучения и развития персонала стал проект по цифровизации электросетевого комплекса.

Компания применяет цифровые решения по стандарту МЭК 61850 более 10 лет, частично цифровизированы свыше 200 объектов ЕНЭС. Цифровые преобразования идут по нескольким направлениям: реализация технологий цифровой подстанции, внедрение телеметрии и телеуправления, развитие технологической сети связи. В Тюменской области введена в работу подстанция 500 кВ «Тобол» – первый в России энергообъект сверхвысокого класса напряжения, в котором комплексно применены цифровые технологии. До 2025 г. планируется реализация более 30 подобных проектов. Также к 2025 г. будут переведены на удалённое управление (телеуправление) более 100 подстанций ЕНЭС. 100 % объектов ЕНЭС будут обеспечены цифровой связью и подготовлены для удалённого взаимодействия с Центрами управления сетями.

Результатами реализации проектов по цифровой трансформации будет снижение ресурсов на обслуживание подстанций,





времени простоя оборудования и потерь электроэнергии в ЕНЭС, а также повышение надёжности энергосистемы в целом.

Современные тренды повышения наукоёмкости и усложнения производства предполагают новые требования к знаниям и навыкам персонала, приводят к необходимости подготовки специалистов высокого класса, обладающих помимо профильного образования междисциплинарными знаниями и практическим опытом. В программах обучения, реализуемых в ЦПП, предусмотрены теоретические занятия, отработка практических навыков на учебных электросетевых полигонах, в лабораториях релейной защиты и автоматики (РЗА) и на компьютерных тренажёрах, изучение вопросов кибербезопасности при внедрении цифровых технологий и удалённом управлении.

Повышение надёжности персонала

Высоким приоритетом компании является профессионализм и готовность персонала к работе в любых нестандартных ситуациях. В целях обеспечения сохранения жизни и здоровья работников, а также снижения количества технологических нарушений по причине ошибочных действий реализуется долгосрочный проект по повышению надёжности персонала.

Сформированы методики, позволяющие проанализировать причины рискованного поведения работников (опросники, психодиагностический комплекс тестов), проводится многофакторная оценка надёжности персонала, включающая психофизиологическое тестирование и контроль профессиональных знаний.

Результаты диагностики формируются в консолидированный единый реестр и учитываются при принятии решений в операционной деятельности. По результатам тестирования проводятся мероприятия, актуальные для соответствующей категории надёжности работника: психофизиологическое обследование, дополнительное обучение, планирование смен и состава бригад.

В 2019 г. участниками проекта стали 4,18 тыс. работников по техническому обслуживанию и ремонту воздушных линий и оборудования подстанций.

МОЛОДЁЖНЫЕ ПРОГРАММЫ

Поддержка молодёжи, содействие профессиональному росту молодых сотрудников является одним из приоритетов кадровой работы, направленной на удовлетворение внутренних потребностей в высококвалифицированных специалистах.

Основные направления работы с молодёжью сформулированы в Молодёжной политике:

- повышение привлекательности ПАО «ФСК ЕЭС» при выборе будущего места работы для студентов высших и учащихся средних профессиональных учебных заведений, развитие взаимовыгодного сотрудничества с вузами и ссузами;
- трудовая социализация и адаптация молодых специалистов в корпоративной среде компании, содействие повышению квалификации, профессиональному росту молодых специалистов, становлению и развитию профессиональных, лидерских качеств, активной жизненной позиции и производственной инициативы;
- популяризация профессии энергетика, привлечение интереса школьников к деятельности ПАО «ФСК ЕЭС».

Действует Положение о Молодом специалисте, описывающее пакет социальных программ и программ профессионального развития. К ним относятся:

- адаптация молодых работников;
- зачисление в молодёжный кадровый резерв;
- обучение и развитие молодых специалистов;
- социальное обеспечение молодых специалистов;
- привлечение молодых специалистов к занятиям физической культурой и спортом.

Средний возраст сотрудников компании – 41 год. Большинство персонала (51 %) составляют сотрудники, находящиеся в наиболее экономически и социально активном возрасте – до 40 лет, что является результатом реализуемой Молодёжной политики. Возрастная структура персонала на протяжении последних лет стабильна. Таким образом, достигается оптимальное сочетание молодых, инициативных сотрудников и опытных, высокопрофессиональных работников.

Совместные проекты с вузами

Реализуются для решения задачи обеспечения компании квалифицированными кадрами.

Ежегодно организуется прохождение учебной, производственной и преддипломной практики для 1 тыс. студентов, в том числе на оплачиваемых рабочих местах. Около 1,2 тыс. студентов и преподавателей во время ознакомительных экскурсий посещают объекты ЕНЭС.

На базе ЦПП «Белый Раст» в Московской области ежегодно проводится обучение для 30 студентов по программе «Школа молодого инженера».

В профориентационной акции День Россети ФСК ЕЭС принимают участие около 2 тыс. студентов и преподавателей в год.

На протяжении 10 трудовых сезонов формируются студенческие отряды для участия в возведении и реконструкции объектов ЕНЭС. Всего в них приняли участие более 2,8 тыс. учащихся вузов и ссузов. Студотряды отработали на 200 магистральных сетевых объектах.

В качестве примера взаимодействия с вузами-партнёрами можно привести совместные проекты с Научно-исследовательским университетом «Московский энергетический институт» (НИУ «МЭИ»).

При участии компании модернизированы лаборатории автоматики, релейной защиты, коммерческого учёта электроэнергии (АСКУЭ), мастерские и общие помещения кафедры релейной защиты и автоматизации энергосистем.

Создана лаборатория научно-исследовательских работ.

Открыт научно-образовательный центр «Надёжность и эффективность РЗА, противоаварийной автоматики и телекоммуникаций»

в интеллектуальной электроэнергетической системе с активно-адаптивными сетями» им. А. Ф. Дьякова, создавший принципиально новые возможности для исследования нормальных и аварийных режимов работы энергосистем.

Также при поддержке компании в НИУ «МЭИ» открыт новый профиль магистратуры «Интеллектуальные системы защиты, автоматики и управления энергосистемами». Программа готовит специалистов, способных внедрять в управление сетями технологии, в основе которых лежат цифровизация, роботизация, промышленный интернет и управление большими данными.

Молодёжная секция РНК СИГРЭ

Цель – развитие компетенций талантливой молодёжи, решившей связать свою профессиональную и научную деятельность с электроэнергетикой.

Ежегодно компания совместно с Молодёжной секцией и вузами-партнёрами реализует более 20 мероприятий международного и всероссийского уровня. За 2019 г. проведено 6 олимпиад, 8 научно-технических конференций и форумов, 3 конкурса, 1 чемпионат, коллоквиумы, викторины и симпозиумы, практико-ориентированные открытые лекции представителей исследовательских комитетов РНК СИГРЭ. Всего в программах Молодёжной секции приняли участие 7 тыс. студентов и молодых специалистов.

Победители и призёры молодёжных мероприятий награждаются почётными дипломами и ценными призами, привлекаются к работе исследовательских комитетов РНК СИГРЭ, а также в энергетические советы ведущих российских компаний, представляют свои доклады на крупнейшем мировом событии в области электроэнергетики – Сессии СИГРЭ.

Наиболее значимые мероприятия 2019 г.

– *Международный инженерный чемпионат CASE-IN.*

Целью чемпионата, национальными партнёрами которого выступили Минэнерго России и Росмолодёжь, является выявление и поддержка перспективных студентов, содействие в получении ими практических знаний, опыта и новых компетенций, популяризация инженерно-технического образования. В отборочных этапах Лиги по электроэнергетике приняли участие представители молодёжных объединений Германии, Великобритании, Франции и более 2 тыс. студентов из 56 вузов России, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, включая вузы-партнёры РНК СИГРЭ.

В 2019 г. чемпионат вошёл в платформу «Россия – страна возможностей», что способствует развитию методической базы проекта, увеличению числа партнёров, наставнической поддержки представителей других проектов платформы, организации заочных этапов для студентов из отдалённых регионов России, а также расширению Школьной лиги и Лиги молодых специалистов.

– *Молодёжный день #ВместеЯрче Российской энергетической недели – 2019.*

В рамках Молодёжного дня #ВместеЯрче, организуемого под эгидой Минэнерго России, состоялся финал конкурса докладов по тематикам 48-й Сессии СИГРЭ, в котором приняли участие представители молодёжных объединений Японии, Словении, Австралии и др. Авторы лучших работ будут рассмотрены в качестве кандидатов на участие в 48-й Сессии в 2020 г.

На площадке Молодёжного дня состоялся финал всероссийского конкурса квалификационных работ магистров и бакалавров технических вузов по электроэнергетической и электротехнической тематикам, на который было представлено 430 работ.

– *Международная студенческая конференция «Энергетика в контексте цифровой экономики» в рамках X Международного научного студенческого конгресса.*

Мероприятие организовано в 2019 г. впервые при поддержке Молодёжной секции РНК СИГРЭ и Фонда «Надёжная смена». В ходе двух тематических секций конференции было представлено 25 очных докладов. В состав экспертного жюри вошли специалисты-практики, в том числе представители ПАО «ФСК ЕЭС», ведущие учёные. В конференции приняли участие молодые специалисты из Германии, Финляндии и Австрии.

– *Участие в международном коллоквиуме исследовательского комитета D2 СИГРЭ по направлению «Информационные системы и телекоммуникации».*

Мероприятие состоялось в г. Хельсинки (Финляндия), в нём приняли участие более 150 ключевых экспертов из 30 стран. 11 представителей Молодёжной секции РНК СИГРЭ выступили с докладами, которые были высоко оценены жюри в лице экспертов Финского Национального комитета СИГРЭ и Fingrid. Коллоквиум стал уникальной площадкой для обмена опытом, его участники получили возможность ознакомиться с результатами применения разработок в сфере информационных систем и телекоммуникаций, обсудить направления развития отрасли.

– *Международная научно-техническая конференция студентов и аспирантов «Радиоэлектроника, электротехника и энергетика».*

Конференция организована на площадке НИУ «МЭИ». В мероприятии приняли участие более 1 тыс. чел., в т.ч. представители 15 российских вузов-партнёров РНК СИГРЭ, а также учебных заведений Франции, Австрии, Венгрии, Великобритании, Австралии.

– *X Юбилейная Международная молодёжная научно-техническая конференция «Электроэнергетика глазами молодёжи».*

Конференция организована на базе Иркутского национального исследовательского технического университета. В мероприятии приняли участие 236 чел., в т.ч. более 70 экспертов, молодые специалисты 19 энергокомпаний России, представители 30 вузов России (из них 13 – вузы-партнёры РНК СИГРЭ), учебных заведений Японии, Польши, Словении, Румынии. Все доклады опубликованы в сборнике материалов конференции и направлены в электронную базу Российского индекса научного цитирования, а лучшие из них – в отраслевые научно-технические издания.

– *Участие в Международном коллоквиуме исследовательского комитета B5 СИГРЭ «Релейная защита и автоматизация».*

Мероприятие состоялось в г. Тромсё (Норвегия). Три российских участника, представивших свои доклады, привлечены к работе исследовательского комитета СИГРЭ Норвегии по линии РЗА. ■

Общественное признание

- Главный приз конкурса «Лучшая социально ориентированная компания в энергетике» Минэнерго России, победа в номинациях «Развитие рынка труда и содействие занятости населения» и «Лучший публичный нефинансовый отчёт компаний энергетического сектора» (2019 г.).
- Благодарность Минэнерго России за вклад в популяризацию топливно-энергетического комплекса и инженерно-технического образования (2019 г.).
- Третье место конкурса «Лучший центр оценки квалификаций» Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и Национального агентства развития квалификаций (2019 г.).
- Молодёжная секция РНК СИГРЭ отмечена за вклад в привлечение студентов к международной научной деятельности на 47-й Сессии СИГРЭ и назначена Генеральным координатором по организации всех молодёжных мероприятий в рамках 48-й Сессии СИГРЭ (2020 г.).



ПАО «РУСГИДРО» // PJSC RUSHYDRO

РусГидро – крупнейшая по установленной мощности энергетическая компания России, объединяет более 400 объектов генерации в РФ и Армении, лидер по производству энергии на базе ВИЭ. Четвёртая в мире компания в отрасли гидроэнергетики. Установленная мощность электростанций – 39,8 ГВт.

В составе – 19 филиалов, в том числе крупнейшая в России Саяно-Шушенская ГЭС, 9 станций Волжско-Камского каскада, высокоманевренные мощности гидроаккумулирующих электростанций (ГАЭС), тепловые электростанции на Дальнем Востоке и геотермальные станции на Камчатке.

Численность персонала – 69,7 тыс. чел.



**ШУЛЬГИНОВ
НИКОЛАЙ
ГРИГОРЬЕВИЧ**
*Председатель
Правления –
Генеральный директор*

**NIKOLAY
SHULGINOV**
*Chairman of the
Management Board —
General Director*

RusHydro is the largest energy company in Russia by installed capacity. It unites more than 400 generation facilities in Russia and Armenia, and is a leader in renewable energy production. The world's fourth largest company in the hydropower industry. The installed capacity of power plants is 39.8 GW.

It consists of 19 branches, including Russia's largest Sayano-Shushenskaya hydroelectric power station, 9 stations of the Volga-Kama cascade, high-wind capacity hydro-accumulating power plants (PSPs), thermal power plants in the far East and geothermal stations in Kamchatka.

The number of employees is 69.7 thousand people.

Группа РусГидро, являясь крупнейшим российским энергетическим холдингом, осознаёт свою ответственность перед государством и обществом, ориентирована на развитие социально ответственного бизнеса и проводит последовательную политику внедрения элементов устойчивого развития в свои операционные и управленческие процессы, используя российские и международные практики. Устойчивое развитие бизнеса является важной ценностью и отражается в стратегических целях Группы РусГидро. В своей политике компания следует международным стандартам социальной ответственности, применяет лучшие практики в области охраны окружающей среды. Компания осуществляет опережающее развитие кадрового потенциала, формируя высокие требования к профессиональным и личностным компетенциям сотрудников в рамках выполнения масштабных производственных задач.

Компанией выделено 13 Целей устойчивого развития, особо значимых для её деятельности.

В 2017 г. ПАО «РусГидро» присоединилось к Глобальному договору ООН как крупнейшей инициативе для бизнеса в области устойчивого развития.

В «Стратегии развития Группы РусГидро на период до 2020 года» с перспективой до 2025 г. отражены корпоративные ценности – чистая энергия, инженерная культура, процветающее общество, ответственный бизнес, лидирующая компания, единая команда, развивающая среда, молодая энергия, которым привержены работники РусГидро и на развитие которых направлены реализуемые в Группе РусГидро программы.

Реализацию деятельности в области устойчивого развития осуществляют профильные блоки Общества в зоне их функциональной ответственности. Координация мероприятий между различными структурными подразделениями и подконтрольными организациями Группы РусГидро осуществляется на регулярных заседаниях рабочей группы в области устойчивого развития, на которых оценивается эффективность выполнения ключевых задач до 2020 г., утверждённых приказом ПАО «РусГидро» от 11.09.2017 № 614. Принят ряд корпоративных документов, фиксирующих подход и регламентирующих деятельность в области устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности (КСО).

РусГидро реализует масштабную программу замены устаревшего и изношенного оборудования, которая уникальна для отечественной энергетики. Её особенность – ориентация не на точечную замену отдельных узлов и агрегатов, а на комплексную модернизацию генерирующих объектов как единых технологических комплексов, с заменой или реконструкцией основного и вспомогательного оборудования, общестанционных систем, гидротехнических сооружений. В результате замены оборудования на более эффективное мощность модернизируемых ГЭС РусГидро возросла на 427,5 МВт.

Одно из важнейших направлений деятельности Группы РусГидро – развитие территорий присутствия, повышение качества жизни и здоровья граждан.

Кроме этого, большое внимание компания уделяет обеспечению своих филиалов и дочерних обществ квалифицированным персоналом, а также планомерному развитию компетенций и профессиональных навыков работников.

В процессе своей деятельности компания стремится к соблюдению баланса интересов всех заинтересованных сторон, обеспечивая максимально полное и своевременное раскрытие релевантной для них информации.

Деятельность и реализация программ компании осуществляется в партнёрстве с органами власти, вузами, научно-исследовательскими институтами.



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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Организация деятельности работников по участию в совершенствовании технологических процессов
- Долгосрочная профессиональная подготовка кадров для работы в области гидроэнергетики и выявление одарённой молодёжи
- Улучшение социальной среды регионов присутствия
- Партнёрство в интересах устойчивого развития

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Центр оценки квалификаций РусГидро
- «Кадровый резерв»
- Кадровый резерв молодых специалистов «Внутренний источник энергии (ВИЭ)»
- «Подбор персонала»
- Сообщество молодых работников (СМР)
- Конкурс студенческих проектов по гидроэнергетике «Энергия развития»
- Программа «Молодая энергия»
- Комплекс волонтерских программ: работа со школьниками и студентами, социально-профессиональная адаптация детей, оставшихся без попечения взрослых
- «Корпоративный лифт: «Школа» – «Среднее профессиональное образование и высшее образование» – «Компания»

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ

Основная цель системы управления талантами Группы РусГидро – формирование механизмов обеспечения компании квалифицированными специалистами в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе с использованием инструментов ранней профессионализации, партнёрских взаимоотношений с учебными заведениями, а также карьерного и профессионального развития работников.

Система управления талантами характеризуется целостностью составляющих её элементов, оказывающих влияние на все актуальные для компании целевые группы – талантливые школьники, студенты и сотрудники.

Для каждой аудитории разработаны свои инструменты и мероприятия. Каждый элемент системы управления талантами вносит свой вклад в достижение поставленных перед ней целей и задач, но они не являются полностью автономными и закрытыми. В рамках системы есть проекты, в которых несколько направлений пересекаются.

Задачи

- Разработка и увязывание в систему механизмов обеспечения компании квалифицированными специалистами с использованием инструментов ранней профессионализации, партнёрских взаимоотношений с учебными заведениями, а также карьерного и профессионального развития работников.
- Организация процесса поиска талантов как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда.
- Выстраивание системы оценки, нацеленной на выявление нужных компетенций и навыков как у работающих сотрудников, так и для внешних кандидатов.
- Работа с удержанием персонала (особенно талантливой молодёжи) за счёт предоставления возможности развития навыков и компетенций, укрепления горизонтальных связей, участия в научной, профессиональной и социальной деятельности в рамках проектов Группы РусГидро.
- Формирование корпоративной культуры компании, направленной на воспитание и удержание талантов; работа с кадровым резервом – планирование и замещение должностей.

Управление талантами включает различные программы, проекты и мероприятия, нацеленные на повышение уровня компетенций в важных для Группы видах деятельности путём внедрения и развития программ по привлечению, приобретению, развитию, продвижению и удержанию талантов.

Частью системы управления талантами является работа в рамках концепции опережающего развития кадрового потенциала «От Новой школы к рабочему месту», для реализации которой создана постоянно действующая система корпоративных лифтов, позволяющая сформировать механизмы обеспечения компании квалифицированными специалистами.

Одной из сильных сторон системы управления талантами является регулярный пересмотр её элементов в зависимости от ситуации на рынке, в отрасли, в компаниях Группы.

Многие программы запущены ещё в 2010 г., но это не значит, что они остаются неизменными. Появляются новые инструменты, меняются задачи и приоритеты. Именно поэтому происходит их «апгрейд» в зависимости от текущей ситуации.

Корпоративный лифт – Школа

Приоритетным направлением школьного этапа подготовки будущих кадров для компании является создание профильных школьных классов (Энергоклассов) и Центров технического творчества (Техноклассов).

Проект «Энергоклассы» реализуется в 10 регионах присутствия компании, проект «Технокласс» реализуется в 7 регионах, в рамках которого проводятся факультативные занятия по теории решения изобретательских задач, основам программирования, авиамоделированию, экологии, робототехнике, гидроэнергетике, электротехнике и электронике, компьютерному моделированию.

Ежегодные профильные модули во Всероссийских детских центрах «Смена», «Орлёнок», «Океан». В Образовательном центре «Сириус» – профильные смены, занятия по введению старшеклассников в энергетическую отрасль и знакомство с ПАО «РусГидро». Оборудована Энергетическая лаборатория РусГидро в ВДЦ «Океан» и мультимедийный стенд в ОЦ «Сириус».

Ежегодно среди школьников 7–11-х классов проводится **Отраслевая олимпиада «Энергия образования»**. Призёры и победители получают шанс на попадание в финал Всероссийской олимпиады «Надежда энергетики», которая даёт преференции при поступлении в вуз.

Для учащихся, прошедших конкурсный отбор, организуется корпоративный научный лагерь – **Летняя энергетическая школа**.

Программа базируется на трёх направлениях: интеллектуальном, профессиональном и личностном. Занятия проводят академики, доктора, кандидаты наук, эксперты компании. Итог ЛЭШ – разработка и защита проектов на актуальные для Группы РусГидро темы.





Корпоративный лифт – СПО и ВО

В целях корректировки учебного процесса с учётом потребностей компании, а также для повышения качества подготовки выпускников учебных заведений организовано взаимодействие с образовательными организациями среднеспециального образования и вузами. Эксперты Группы РусГидро участвуют в разработке учебных программ вузов и СПО, которые являются партнёрами компании.

Студенты партнёрских организаций проходят практику, а лучшие выпускники трудоустраиваются на наших объектах. Для целевой работы со студентами практико-ориентированных филиалов СФУ (Саяно-Шушенский филиал) и МЭИ (филиал в г. Волжский) созданы центры карьеры, в которых ежегодно проводятся лекционно-практические занятия, а студенты регулярно участвуют в профильных и отраслевых конференциях, форумах и чемпионатах (Молодёжный день РЭН, «Форсаж», CASE-IN).

С 2015 г. ежегодно на базе вузов-партнёров компании проводится *Весенняя студенческая энергетическая школа*. Для выявления одарённой молодёжи, проявляющей склонность к научно-практической деятельности, проводится ежегодный конкурс студенческих проектов по гидроэнергетике «*Энергия развития*», который в 2019 г. прошёл уже в 10-й раз.

Ежегодная Всероссийская научно-практическая конференция «Гидроэлектростанции в XXI веке» служит площадкой, где молодые талантливые исследователи могут представить экспертам доклады, посвящённые гидроэнергетике, проанализировать тенденции развития и обсудить актуальные проблемы отрасли.

Корпоративный лифт – Компания

Компания создаёт необходимые условия для привлечения и обеспечения эффективной деятельности специалистов и достижения необходимого уровня квалификации для профессионального и карьерного роста. Создание таких условий предполагает развитие эффективных механизмов оценки, адаптации и обучения.

В рамках этой деятельности, направленной в т.ч. и на развитие талантов, в компании создана система кадровых резервов разных уровней:

- *актуальный резерв* – для работников компании, потенциально обладающих способностью к управленческой деятельности, планируемых к замещению целевых должностей в течение 3 лет;
- *резерв молодых специалистов «Внутренний источник энергии»* – для талантливых работников в возрасте до 30 лет включительно, стремящихся к профессиональному развитию и ориентированных на карьерный рост в компании.

В 2018 г. молодые специалисты компании стали участниками VIII Международного форума молодых энергетиков и промышленников «Форсаж-2018». Под руководством топ-менеджеров и экспертов РусГидро на форуме стартовала работа Сообщества молодых работников Группы (СМР РусГидро).

Деятельность сообщества осуществляется по принципу добровольного участия для осуществления совместных проектов, обмена опытом и практиками, поиска новых, более эффективных подходов и решений по стратегическим для Группы РусГидро вопросам.

В качестве приоритетных направлений для проектов молодых работников были выбраны «Технологическое лидерство», «Профессионализация», «Здоровье и безопасность» и «Создание комфортной среды в регионах присутствия Группы РусГидро».

Соревнования профессионального мастерства также относятся к системе управления талантами, которые проводятся регулярно. Среди них – чемпионат «РАЦЭНЕРДЖИ» (среди персонала ГЭС), всероссийские соревнования оперативного персонала ГЭС, соревнования оперативного персонала ТЭС с поперечными связями, соревнования оперативно-ремонтного персонала распределительных электрических сетей, чемпионат профессионального мастерства по стандартам WorldSkills.

Сообщества молодых работников. РусГидро участвует в «Форсаже» со дня основания. В прошлом году в рамках «Форума-2018» под руководством топ-менеджеров и экспертов компании стартовала деятельность сообщества молодых работников – тогда на площадку в Калужской области съехались молодые специалисты большинства филиалов и подконтрольных организаций Группы, в том числе с Дальнего Востока. А в 2019 г. участники СМР провели свой второй Слёт, на котором подвели итоги работы за прошедший период, выбрали актив Сообщества на следующий год, сформировали группы для продвижения и развития новых идей и проектов СМР в регионах присутствия Группы РусГидро.

В рамках форума компания подготовила свою программу для молодых работников – разработку проектов в соответствии с основными направлениями деятельности СМР Группы РусГидро: «Технологическое лидерство», «Профессионализация», «Здоровье и безопасность», «Создание комфортной среды в регионах присутствия Группы». В обсуждении идей проектов активное участие приняли эксперты ПАО «РусГидро».

В рамках системы управления талантами, помимо проведения корпоративных проектов и мероприятий, активно участвует в отраслевых, межотраслевых, региональных и федеральных форумах и конкурсах.



Так, ежегодно молодые работники Группы РусГидро принимают участие в разных мероприятиях:

- Международном форуме молодых энергетиков и промышленников «Форсаж»;
- Конкурсе молодых учёных на лучшую научно-исследовательскую работу в области гидроэнергетики;
- Всероссийском конкурсе «Новая идея» на лучшую научно-техническую разработку среди молодёжи предприятий и организаций топливно-энергетического комплекса;
- Научно-технической конференции «Гидроэнергетика. Гидротехника. Новые разработки и технологии»;
- Молодёжном дне Петербургского международного экономического форума;
- инженерно-образовательной инициативе «Школа технологического лидерства»;
- отраслевых инновационных конкурсах.

Основные результаты

Весенняя и Летняя студенческая энергетические школы – более 200 студентов, ежегодно проходят практику более 250 студентов.

Центры карьеры в профильных вузах – более 350 часов лекционно-практических занятий в СШФ СФУ и Волжском филиале НИУ «МЭИ».

Ежегодный конкурс студенческих проектов по гидроэнергетике «Энергия развития» – участвует более 100 студентов.

Результатами 2019 г. стало проведение комплекса школ и конференций. Проведена ежегодная Весенняя студенческая энергетическая школа на базе Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. И. Платова. В рамках программы Школы эксперты филиала ПАО «РусГидро» – «КорУнГ», Санкт-Петербургского политехнического университета, НИУ «МЭИ», Волгоградского государственного аграрного университета, филиала ПАО «РусГидро» – «Каскад Кубанских ГЭС» организовали проведение образовательной программы в формате решения кейсов на следующие темы: «Релейная защита и автоматика», «Электрические станции», а также тренинг на командообразование.

Победители конкурса по решению кейсов получили приглашения к участию в составе команды от Группы РусГидро в Международном форуме молодых энергетиков и промышленников «Форсаж-2019» (Калужская область) и в студенческой конференции в рамках деловой программы Корпоративного чемпионата Группы РусГидро по стандартам WorldSkills по компетенции «Обслуживание и ремонт оборудования релейной защиты и автоматики» (г. Волжский Волгоградской области). В апреле состоялась VI Всероссийская научно-практическая конференция молодых учёных, специалистов, аспирантов и студентов «Гидроэлектростанции в XXI веке», организованная ПАО «РусГидро», Сибирским федеральным университетом (СФУ), Саяно-Шушенским филиалом СФУ, общероссийскими общественными организациями «Ассоциация инженерного образования России» и «Академия электротехнических наук Российской Федерации». Конференция проводилась

на базе Саяно-Шушенского филиала СФУ. В работе конференции приняло участие более 100 человек. По результатам издан сборник материалов конференции.

С июля 2019 г. на базе Саяно-Шушенского учебно-производственного информационного центра филиала ПАО «РусГидро» – «КорУнГ» (Республика Хакасия, рабочий посёлок Черёмушки) проведён II Корпоративный чемпионат Группы РусГидро WorldSkills Russia Juniors по компетенции «Электромонтаж». В чемпионате приняло участие 5 команд, состоящих из воспитанников детских домов. Команда победителей с 28 октября по 01 ноября 2019 г. представила Группу РусГидро в VI Национальном чемпионате сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (Hi-Tech).

В мае-июне 2019 г. состоялся Конкурс в кадровый резерв молодых специалистов «Внутренний источник энергии – 4». По итогам дистанционного и очного этапов в его состав вошли 29 молодых работников из исполнительного аппарата и филиалов ПАО «РусГидро», а также подконтрольных организаций, входящих в Группу РусГидро.

Ежегодно молодые работники Группы РусГидро являются участниками *Международного форума молодых энергетиков и промышленников «Форсаж»*, Конкурса молодых учёных на лучшую научно-исследовательскую работу в области гидроэнергетики, участвуют во Всероссийском конкурсе «Новая идея» на лучшую научно-техническую разработку среди молодёжи предприятий и организаций топливно-энергетического комплекса, а также в научно-технической конференции «Гидроэнергетика. Гидротехника. Новые разработки и технологии» и Молодёжном дне Петербургского международного экономического форума, отраслевых инновационных конкурсах, инженерно-образовательной инициативе «Школа технологического лидерства».

В 2018 г. группа молодых специалистов Группы РусГидро приняла участие в разработке молодёжного прогноза технологического развития топливно-энергетического комплекса России в контексте мировых трендов до 2030 г. Работа над прогнозом велась в формате соревнования между командами ТЭК, по итогам которого исследование представителей Группы РусГидро было признано лучшим и представлено руководству Минэнерго России на Молодёжном дне Российской энергетической недели. ■

Общественное признание

- Победитель в номинации «За вклад в социальное развитие территорий» Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность» (2017 г.).
- В топ-20 в номинации «Наставничество в социальной сфере» Всероссийского конкурса «Лучшие практики наставничества», проводимого Агентством стратегических инициатив (2018 г.).
- 3-е место в номинации «Лучшая программа по работе со школьниками» конкурса «Люди и Коммуникации» – Graduate Awards (2018 г.).
- Победитель в номинациях «Трансфер технологий», «Синергия сотрудничества», «Социальный лифт» Всероссийского конкурса «Создавая будущее», «Лидеры будущего» Минэнерго России и Правительства Москвы (2017, 2018, 2019 гг.).
- Диплом за лучший проект Минэнерго России в Конкурсе на лучшую социально ориентированную компанию в энергетике и нефтегазовой отрасли (2019 г.).
- Премия «Хрустальная пирамида» – диплом Гран-при в номинации «HR-решение года – 2019» Оргкомитета Саммита HR-директоров России и СНГ.
- Диплом Минэнерго России и Правительства Москвы за вклад в популяризацию топливно-энергетического комплекса, энергосбережения и инженерно-технического образования (2019 г.).



ПАО «ЭНЕЛ РОССИЯ» // PJSC ENEL RUSSIA

«Энел Россия» является генерирующей компанией и ключевым активом Группы Enel. Компания представлена в пяти регионах в России: Ставропольском крае и Тверской, Свердловской, Мурманской, Ростовской областях.

Помимо тепловых электростанций, «Энел Россия» активно занимается развитием ветроэнергетики. Общий объём инвестиций «Энел Россия» в три планируемых ветропарка составит порядка 495 млн евро, что подчёркивает чёткое стремление компании диверсифицировать портфель генерации с помощью технологий с нулевыми выбросами в атмосферу.

Численность персонала – более 2,4 тыс. чел.



**ПАЛАШАНО
ВИЛАМАНЬЯ
КАРЛО**
Генеральный директор

**CARLO
PALASCIANO
VILLAMAGNA**
General Director

Enel Russia is a generating company and a key asset of the Enel Group. The company is represented in five regions in Russia: Stavropol territory and Tver, Sverdlovsk, Murmansk, Rostov region.

In addition to thermal power plants, Enel Russia is actively engaged in the development of wind power. Enel Russia's total investment in the three planned wind farms will amount to about 495 million euros, which underscores the company's clear commitment to diversify its generation portfolio with zero-emission technologies.

The number of employees is more than 2.4 thousand people.

«Энел Россия» является одним из ключевых активов Группы Enel и одной из первых компаний, взявших на себя обязательство внести измеримый вклад в достижение отдельных Целей устойчивого развития ООН. Компания определила для себя следующие ключевые цели устойчивого развития: ЦУР 4, 7, 8, 11, 13.

В Планах по устойчивому развитию на 2019–2023 гг. «Энел Россия» подтверждает взятые на себя обязательства и делает акцент на экологическое и социальное взаимодействие и управленческие практики. План неразрывно связан с корпоративным стратегическим бизнес-планом и охватывает все существенные для компании области деятельности. Исполнение плана оценивается ежегодно и на основе полученной оценки, а также с учётом меняющейся конъюнктуры проводится его корректировка.

Соблюдение прав человека, принципы недискриминации, равных возможностей и многообразия лежат в основе корпоративной культуры и являются основой стратегии компании, ориентированной на инновации и устойчивое развитие.

Одна из важных задач компании – отвечать требованиям постоянно изменяющегося мира, в котором всё ещё существуют значительные социальные, экономические и культурные различия. Осуществление деятельности с соблюдением прав человека обеспечивает достойные условия труда и создаёт благоприятный психологический климат в коллективе. Это, в свою очередь, ведёт к повышению производительности, вовлечённости персонала, а следовательно, повышению конкурентоспособности компании.

В целях интеграции в процедуры компании предложенных ООН «Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека» Совет директоров в сентябре 2013 г. утвердил Политику соблюдения прав человека. В 2018 г. запущен обучающий онлайн-курс по вопросам соблюдения прав человека. Прохождение курса обязательно для всех сотрудников, контроль за выполнением осуществляется группой по обучению. Также проводятся регулярные проверки внутренним аудитом. За 2018–2019 гг. онлайн-курс прошли 1130 работников в России, что составило 373 часа обучения.

Для реализации корпоративной стратегии компания активно внедряет инновационные технологические решения (VR, IoT, Big Data). Так, создание цифровых хабов и применение Agile-подходов придало новый мощный импульс для дальнейшего развития инструментов и сервисов: на новый уровень выведена цифровизация управления генерацией в направлении поддержки оперативной работы, аналитической отчётности и интерактивного мониторинга. Используются новые технологии обучения сотрудников: «обучение в мобильном приложении», система дистанционного обучения.

«Энел Россия» реализует свои программы в партнёрстве с представителями власти, НКО, учебными и медицинскими учреждениями. Так, действует соглашение с правительствами Свердловской, Ростовской и Мурманской областей. По программам обучения развито тесное сотрудничество с такими учебными заведениями, как НП «КОНЦ ЕЭС», Высшая школа экономики, учебный центр «Развитие» и др.

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ МНОГООБРАЗИЯ

Политика многообразия – составная часть успешного социально ответственного бизнеса. В основе фундаментальных ценностей компании – уважение к разнообразию культур и недопущение дискриминации.

В «Энел Россия» перспективы продвижения на ключевые управленческие позиции в равных условиях имеют как мужчины, так и женщины. В настоящий момент в первой линии подчинения генерального директора находятся 5 женщин-руководителей, что составляет 35,71 % от общего числа (всего в прямом подчинении генерального директора находятся 14 руководителей).

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех
- Формирование культуры, призывающей сотрудников вовлекаться в проекты устойчивого развития
- Улучшение здоровья сотрудников и качества условий труда
- Развитие культуры безопасности, здоровья, спорта и активной жизненной позиции
- Повышение эффективности закупочной деятельности через создание устойчивой цепочки поставок

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Политика соблюдения прав человека
 - Политика многообразия
- Программы:**
- «Соблюдение прав человека»
 - «Поддержка многообразия»
 - Программы «Повышения квалификации сотрудников»
 - «Развитие корпоративной культуры, внедрение культуры гибкого мышления и создание общих ценностей»
 - «Цифровизация процессов»
 - «Равная оплата за равные возможности», «Поддержка уязвимых групп»
 - Программы социальной поддержки сотрудников: «Добровольное медицинское страхование», «Поддержка родителей»
 - «Развитие культуры безопасности, здоровья и спорта»
 - «Устойчивое развитие»: информационная кампания «Устойчивая среда», отказ от использования пластика и др.
 - «Развитие местных сообществ»
 - «Устойчивая цепочка поставок»



Группа Enel регулярно занимает ведущие позиции в международных индексах и рейтингах устойчивого развития, в том числе в индексе многообразия и включённости агентства Thomson Reuters (the Thomson Reuters Diversity & Inclusion Index) и индексе, оценивающем гендерное равенство, Equileap's Top.

В январе 2020 г. компания Enel впервые вошла в Индекс гендерного равенства Bloomberg (GEI) и стала одной из 325 ведущих компаний, отобранных среди почти 6 тыс., котирующихся на бирже в 84 странах, на основе оценки раскрытия информации и реализации инициатив по гендерному равенству. Также на Всемирном экономическом форуме в Давосе было объявлено, что Enel вошла в рейтинг Corporate Knights Global 100 самых устойчивых корпораций в мире, заняв 8-е место в общем списке.

С целью поддержки баланса рабочей и личной жизни, а также в рамках программы «Материнство и отцовство» в компании представляется возможность удалённой работы и гибкого графика для отдельных категорий работников. Также осуществляется поддержка и адаптация родителей по возвращении из отпуска по уходу за ребёнком.

При привлечении детей к обучению и достойной работе по техническим специальностям и профессиям фокус внимания обращён на привлечение девочек для постепенного восстановления гендерного баланса. С этой целью проводится профориентационная работа с молодёжью, так, читаются обзорные лекции, проводятся экскурсии для школьников и студентов вузов, организованы курсы по робототехнике. Для студентов «Энел Россия» осуществляет поддержку учебной программы STEM, основанной на идее обучения студентов по четырём конкретным дисциплинам (наука, технологии, инжиниринг и математика), также с фокусировкой на привлечение девушек в профессию. В августе 2019 г. была проведена экскурсия для участников проекта «Лето моей карьеры» (тема встречи – знакомство с традиционной и возобновляемой энергетикой в целом и с работой компании в частности). Проводятся информационные встречи со студентами.

В компании работают сотрудники разных возрастов, здесь запрещена любая дискриминация на основе возраста, но возрастной аспект играет здесь ключевую роль при обмене знаниями и обучении.



Активно развивается практика назначения на роль внутреннего тренера работников моложе 35 лет и старше 50 лет, что полностью подтверждает уважение ко всем возрастам. В настоящее время количество внутренних тренеров:

- молодых до 30 лет – 1 чел. с охватом 7 участников;
- старше 50 лет – 8 чел. с охватом 283 участника.

Несмотря на специфику деятельности, в компании создаются рабочие места для людей с инвалидностью. Так, на конец 2019 г. в ПАО «Энел Россия» трудоустроено 10 сотрудников II и III групп инвалидности.

Существующая практика проведения ежегодной недели многообразия затрагивает такие важные темы, как поддержка работников с ограниченными возможностями, истории успеха женщин-руководителей, обмен опытом между молодыми и заслуженными работниками, мастер-классы для родителей. В тематике Недели многообразия – 2019 были различные мероприятия:

- проведение вебинаров для сотрудников-родителей на темы коммуникации с детьми разных возрастов;
- круглый стол «Стереотипы профессий»;
- кампания по обмену опытом между сотрудниками разных поколений на тему цифровой трансформации;
- неформальная встреча менеджера с молодёжью;
- воркшоп по теме «Удалённая работа»;
- рождественская ярмарка благотворительного фонда;
- встреча с представителем организации, которая помогает женщинам, подвергшимся насилию.

Результаты программы оцениваются не только в количественных показателях, но и в качественных проявлениях. Реализация программы позволила повысить осведомлённость сотрудников о принципах многообразия, укрепила толерантность и недопущение дискриминации. Воплощаются основные положения принятой политики многообразия через проведение соответствующих мероприятий в области найма, обучения, развития сотрудников. На сегодняшний день программа не является завершённой, планируется продолжение работы и расширение используемых инструментов для поддержки многообразия.

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ, ЗДОРОВЬЯ И СПОРТА

«Энел Россия», являясь социально ответственной компанией, понимает, как важно всесторонне заботиться о физическом и психологическом здоровье, безопасности сотрудников, а также обеспечивать такие условия труда, при которых риск производственного травматизма сводится к минимуму, а многочисленные реализуемые программы формируют у сотрудников культуру здоровья и безопасности. Ведётся ежедневная работа по минимизации рисков на производстве, охрана труда находится в постоянном фокусе внимания руководства и всех сотрудников компании.

Проводятся информационные кампании и обучающие курсы, направленные на выявление и определение потенциально опасных ситуаций на производстве.

Программа представляет собой обширный комплекс мероприятий, сфокусированных на направлениях: формирование комфортной и безопасной рабочей среды, стимулирование интереса к спорту и ЗОЖ, добровольное медицинское страхование (ДМС), «Стресс.0» и др.

Приоритетная цель: развитие культуры безопасности, здоровья, спорта и активной жизненной позиции как среди наших сотрудников, так и в местных сообществах.

Кроме того, компания предоставляет сотрудникам возможность участвовать в выборе и организации мероприятий, проводимых в рамках проекта. Это даёт возможность дополнительной самореализации и признания среди коллег не только за профессиональные заслуги, но и за личные качества и достижения.

Формирование комфортной и безопасной рабочей среды

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью основывается на Интегрированной политике в области качества, охраны труда и экологии ПАО «Энел Россия» и направлена на постоянное снижение риска травм и несчастных случаев на производственных объектах.

В компании действует Политика прекращения (приостановки) работ, в соответствии с которой каждый работник независимо от должности, статуса или роли вправе и должен потребовать прекращения любых работ, которые, по его мнению, создают угрозу жизни и безопасности его и/или других людей. А также если создаётся риск ущерба окружающей среде либо археологическому или культурному наследию страны, уведомляя об обнаруженном нарушении требований охраны труда или техники безопасности ответственное лицо, уполномоченное прекращать работы.

Проводятся информационные встречи SHE 365 (Safety, Health, Environment). В данный проект, запущенный в 2018 г., вовлечено более 70% персонала станций. Это глобальный проект, посвящённый заботе о здоровье сотрудников, охране труда и экологии 365 дней в году, 24 часа в день.

Ежегодно проводится сертификация и поддержание работы интегрированной системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в соответствии со стандартом OHSAS 18001.

Кроме того, делается оценка факторов риска на рабочих местах и проводится мониторинг психологического комфорта и микроклимата внутри компании, используются дополнительные инструменты социальной защиты, такие как страхование жизни и добровольное медицинское страхование всех сотрудников.

Стимулирование интереса к спорту и ЗОЖ

Работа проводится среди сотрудников через проведение корпоративных спортивных мероприятий, таких как турниры и спартакиады, занятия йогой, силовые тренировки, а также поддержку участия сотрудников в крупных внешних спортивных мероприятиях: «Лыжня России», «Кросс нации», легкоатлетические марафоны, забеги и др.

Оборудование тренажёрных залов на территории электростанций, оплата абонементов в тренажёрные залы и бассейны, занятия с тренером через профсоюзные комитеты.

«Энел Россия» осуществляет содействие в формировании доступной и хорошо оснащённой базы спортивных объектов в городах присутствия производственных филиалов компании, пользоваться которой помимо сотрудников могут все жители.

Ежегодно проводится общекорпоративный спортивный турнир, который вызывает значительный интерес у сотрудников. Так, в 2019 г. было подано свыше 40 заявок на участие в турнире.

С февраля 2019 г. спортивный клуб Enel Runs начал сотрудничество с компанией New Balance. Чем больше тренировок посещают коллеги, тем больше получают скидок и подарков от компании New Balance. Данное сотрудничество привело к увеличению участников еженедельных тренировок спортивного клуба Enel Runs на 36% по сравнению с 2018 г. Значительно увеличилось количество сотрудников, регулярно принимающих участие в марафонских забегах и спортивных фестивалях. Также в 2019 г. количество коллег, принявших участие в московском командном забеге с испытаниями Reebok «Стань человеком», увеличилось на 44%, а количество участников беговых марафонов и полумарафонов – на 47%.

Компания с 2019 г. приняла участие в новых глобальных спортивных проектах: «Кругосветка Enel Runs» и EnelCyclingChallenge.

«Кругосветка Enel Runs» – командный виртуальный забег по странам присутствия группы Enel. Команда регистрируется в приложении Strava, где фиксирует преодоленные дистанции. Преодоленная дистанция приравнивается к расстоянию до определённой страны, при «пересечении границы» спортсмены приступают к новому этапу. Прогресс складывается из всех километров, которые преодолели участники команды. По последним данным, объединённая команда бегунов группы Enel пробежала расстояние, равное расстоянию от Москвы до Аргентины, следуя через Европу, Канаду и Северную Америку.

EnelCyclingChallenge – глобальный велопроект. Как и в проекте «Кругосветка Enel Runs», сотрудники группы Enel отслеживают преодоленный на велосипедах километраж в приложении Strava для определения вклада в достижение Целей устойчивого развития ООН: чем больше велопробег, тем меньше выбросы CO₂ и экологический след каждого сотрудника.

Добровольное медицинское страхование (ДМС).

Компания ежегодно проводит изучение рынка программ ДМС и страхования от несчастных случаев (НС) с целью определения лучшего поставщика данных услуг и выявления лучших практик страхования. Так, в 2019 г. компания впервые застраховала всех сотрудников по риску выявления онкологии и предоставила возможность сотрудникам застраховать своих родственников на льготных условиях. Данная страховка, в случае диагностирования подобного заболевания, позволит застрахованному получить поддержку и оперативную квалифицированную помощь в лучших профильных клиниках России, не дожидаясь предоставления квоты по программе обязательного медицинского страхования.

«Стресс.0» – проект, направленный на определение факторов стресса и разработку возможных мер по его снижению. Уровень стресса и его причины были выявлены с помощью проведения опроса среди всех сотрудников компании. Опрос состоял из 8 разделов, в каждом из которых вопросы разбиты на подразделы. Результаты были консолидированы как в общем по стране, так и в разбивке по филиалам. Далее были выделены проблемные зоны и обозначен план мероприятий по минимизации уровня стресса. Например,

для повышения кроссфункционального взаимодействия в компании существует проект E-gross (кроссфункциональная ротация в формате двухдневной стажировки или четырёхчасового мастер-класса). Также проводится дополнительное обучение (как внутреннее, так и внешнее) по управлению стрессом и энергией. Мероприятия проводятся регулярно в течение всего года.

Результаты

- Идентификация потенциально опасных ситуаций, производственных рисков и стресс-факторов позволили составить план по их минимизации. Вместе с тем активная работа по повышению уровня осведомлённости сотрудников позволила качественно улучшить условия труда и повысить удовлетворённость трудом.
- Повышение уровня защищённости в области здравоохранения.
- Расширение количества рисков, покрываемых страховыми программами для сотрудников (в частности, включение риска онкологических заболеваний в действующую программу страхования), постоянная работа по улучшению качества сервиса, возможность проведения ежегодной бесплатной вакцинации от гриппа без отрыва от производства – всё это способствует повышению чувства защищённости сотрудников и членов их семей, что благоприятно влияет на общий климат, а также повышает лояльность сотрудников к компании.
- Удовлетворённость сотрудников спортивными инициативами и в целом корпоративным климатом оценивается по обратной связи. По сравнению с первым исследованием 2012 г., количество положительных ответов блока «Здоровье, благополучие, баланс работы и жизни» возросло на 11%.
- В 2018–2019 гг. было проведено порядка 15 внутренних и внешних спортивных мероприятий, в которых приняло участие свыше 220 сотрудников компании.
- Созданы более комфортные условия для занятий спортом, что привело к стимулированию развития активного образа жизни. Предложен здоровый и благополучный способ проводить свободное время.
- Улучшение психоэмоционального климата в коллективе. ■

Общественное признание

- Вошла в Индекс гендерного равенства Bloomberg (GEI) и рейтинг Corporate Knights Global 100 самых устойчивых корпораций в мире, заняв 8-е место в общем списке (2020 г.).
- Победитель Конкурса «Лучшее предприятие Верхневолжья в области охраны труда», организованного правительством Тверской области (2018 г.).
- 3-е место Всероссийской премии «МедиаТЭК-2018» в номинации «Популяризация профессий ТЭК» в категории пресс-службы федеральных компаний ТЭК за серию публикаций о сотрудниках «Энел Россия» в проекте #ЗнайНашиПрофессии.
- Дипломы в номинациях «Лучшая инфографика в корпоративном медиа» и «Лучший специальный проект в корпоративных коммуникациях. Социальные технологии» национального конкурса корпоративных и медийных ресурсов «Серебряные нити» (2018 г.).
- Национальный победитель номинации «Популяризация спорта и здорового образа жизни» конкурса на звание самой социально ориентированной компании в энергетике, проводимого Минэнерго России (2018 г.).
- Специальный диплом «За вклад в достижение Глобальных целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР)» в национальном конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности».
- Генеральный директор С. В. Звегинцов вошел в «Топ-50 менеджеров по КСО», заняв 17-е место (2018 г.).
- Вошла в Индекс гендерного равенства Bloomberg (GEI) и рейтинг Corporate Knights Global 100 самых устойчивых корпораций в мире, заняв 8-е место в общем списке (2020 г.).





КОМПАНИЯ

«МЕТАЛЛОИНВЕСТ» //

METALLOINVEST

«Металлоинвест» – мировой лидер в производстве горячебрикетированного железа, ведущий производитель и поставщик железорудной и металлizedанной продукции, один из региональных производителей высококачественной стали.

В составе компании ведущие горно-обогатительные предприятия России – Лебединский и Михайловский ГОКи, металлургические предприятия – Оскольский электрометаллургический комбинат и «Уральская Сталь», компания «УралМетКом», активы, обеспечивающие сервисное обслуживание и поставку сырьевых материалов.

Численность персонала – 45 тыс. чел.



**ВАРИЧЕВ
АНДРЕЙ
ВЛАДИМИРОВИЧ**
Генеральный директор
Управляющей компании

**ANDREY
VARICHEV**
CEO, Metalloinvest
Management
Company LLC

Metalloinvest is a leading global producer and supplier of HBI and iron ore products, and a regional producer of high quality steel.

Metalloinvest comprises of leading iron ore production facilities in Russia – Lebedinsky GOK and Mikhailovsky GOK; steel mills – Oskol Elektrometallurgical Plant and Ural Steel; a ferrous scrap enterprise – Ural Scrap Company.

The number of employees is about 45 thousand people.

Миссия компании «Металлоинвест» – поддержка глобального технологического развития с ответственным подходом к окружающей среде, развитие сотрудников и общества путём высококачественного производства железорудной продукции и металлizedанного сырья.

Руководство «Металлоинвеста» рассматривает соответствие деятельности компании принципам устойчивого развития как один из ключевых факторов долгосрочной устойчивости и конкурентоспособности. Компания стремится к обеспечению сбалансированности интересов бизнеса и общества и гармоничному управлению экономическим, экологическим и социальным аспектами своей деятельности.

Долгосрочная стратегия «Металлоинвеста» строится в соответствии с Целями устойчивого развития ООН и ориентирована на последовательное увеличение вклада компании в достижение этих целей.

Ключевые приоритеты в области устойчивого развития

Безопасность сотрудников: непрерывный поиск и внедрение оптимальных решений в области безопасности сотрудников.

Забота о сохранении качества окружающей среды: снижение негативной нагрузки на окружающую среду в регионах присутствия в условиях расширяющегося производства и использование наилучших доступных технологий для повышения эффективности использования природных ресурсов.

Обучение и развитие персонала: поддержка профессионального и личностного роста сотрудников как залог повышения производственной эффективности, финансовой результативности и устойчивости бизнеса.

Достойная оплата труда: установление размера заработной платы сотрудников предприятий, который обеспечивает достойный уровень благосостояния и соответствие установленным в регионах присутствия компании стандартам качества жизни.

Соблюдение прав человека: фундаментальный принцип деятельности «Металлоинвеста», а также основа взаимоотношений со всеми заинтересованными сторонами. В своей деятельности «Металлоинвест» гарантирует соблюдение трудовых прав и прав человека, закреплённых в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, конвенциях ООН и Международной организации труда (МОТ).

Социальная поддержка персонала: широкий спектр социальных льгот и поддержка всех сотрудников компании.

Устойчивое развитие регионов присутствия: инвестиции в программы, направленные на социально-экономическое развитие регионов и городов присутствия, повышение качества жизни населения и создание благоприятной социально-культурной среды.

Деятельность «Металлоинвеста» по реализации стратегии устойчивого развития осуществляется в тесном взаимодействии с бизнес-партнёрами, сотрудниками компании, администрациями регионов и городов присутствия, высшими и средними профессиональными учебными заведениями, общественными организациями и НКО, представителями экспертного сообщества и СМИ. Активно внедряются новые технологии, в том числе реализуется программа по цифровизации – трансформации бизнеса Industry 4.0, которая призвана вывести на новый уровень всю систему управления, тем самым увеличив конкурентные преимущества компании.

В «Металлоинвесте» действует Политика корпоративной социальной ответственности и благотворительности, которая определяет единые принципы и подходы компании в области КСО и благотворительности, способствует упорядочиванию, систематизации и унификации данной деятельности. В 2019 г. разработаны Политика компании в области устойчивого развития и Политика по правам человека, а также обновлён Кодекс корпоративной этики.



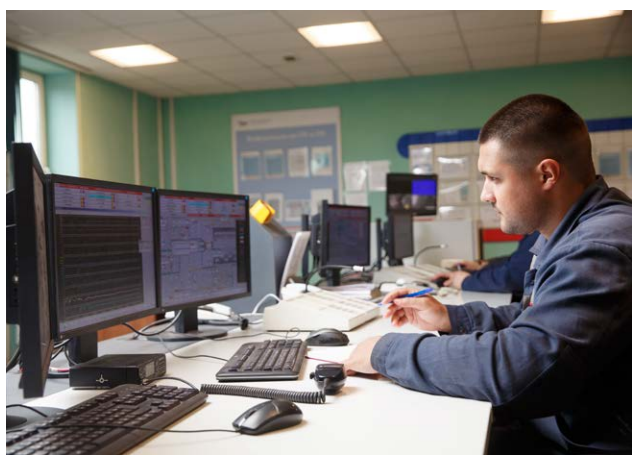
Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Повысить эффективность производства за счёт внедрения стратегических комплексных программ, цифровой трансформации и оптимизации бизнес-процессов, повысить продуктивность деятельности сотрудников и уровня их благополучия за счёт их обучения и развития
- Обеспечить реализацию ответственной кадровой политики, построенной на принципах равенства и отсутствия дискриминации
- Поощрять активное участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни независимо от их возраста, пола, расы, этнической принадлежности, происхождения, религии и экономического или иного статуса
- Стимулировать и поощрять эффективное партнёрство между государственными организациями, между государственным и частным секторами и между организациями гражданского общества, опираясь на опыт и стратегии использования ресурсов партнёров

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Программы по модернизации производственных мощностей и внедрению технологических решений, позволяющих значительно повысить эффективность расходования ресурсов и производительность труда
- Программы цифровой трансформации – масштабной инициативы по автоматизации основных бизнес-процессов, позволяющих нарастить эффективность и безопасность производства и одновременно снизить экологические риски
- Программы внутрикорпоративного тренерства по воспитанию лидеров в области охраны труда и промышленной безопасности
- Индивидуальные годовые программы развития для молодых специалистов с целью комплексного развития навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности
- Программы обмена опытом в области охраны труда и промышленной безопасности среди предприятий «Металлоинвеста» и сторонних компаний для внедрения лучших практик
- Внешние социальные программы, направленные на подготовку кадров для производства, сохранения здоровья работников и членов их семей и других жителей региона, и проекты по развитию социального предпринимательства и созданию новых рабочих мест



КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА ТРАНСФОРМАЦИИ INDUSTRY 4.0

Программа разработана и реализуется в компании с 2017 г. А с 2019 г. цифровая трансформация стала одним из фокусов обновлённой стратегии «Металлоинвеста» на период до 2023 г. Реализация программы рассчитана на 6,5–7 лет. Бюджет составляет более 6 млрд руб. Основная цель – обеспечить глубинные, системные и последовательные изменения, которые позволят компании выйти на качественно новый уровень развития, повысят её эффективность, дадут рост производительности труда, конкурентоспособность и управляемость, увеличат гибкость и устойчивость к внешним воздействиям.

Суть Программы Industry 4.0 заключается в создании интегрированной системы управления, повышении эффективности и унификации бизнес-процессов, повышении точности планирования, сокращении затрат, обеспечении прозрачности учёта и повышении прибыльности, а также обеспечении своевременности принятия решений.

Программа состоит из следующих ключевых направлений (проектов):

- «Создание системы управления финансово-хозяйственной деятельностью Комбинатов» – внедрение единого ИТ-решения для комбинатов по управлению финансово-хозяйственной деятельностью;
- «Создание Многофункционального Общего Центра Обслуживания» (МФ ОЦО) – централизация обеспечивающих функций в отдельную организацию для предоставления услуг компании «Металлоинвест» на новом уровне по направлениям: бухгалтерский и налоговый учёт, казначейство, управление персоналом, закупки и ИТ;
- «Разработка методологии стратегических ключевых показателей эффективности (КПЭ)» (с 2017 г.) – обеспечение предпосылок для постоянного улучшения эффективности компании «Металлоинвест» и вовлечение руководящего состава в этот процесс. HR-функция также претерпевает изменения под влиянием цифровой трансформации.

В 2019 г. на базе мобильной платформы Viber создан HR-бот для сотрудников комбинатов компании. С его помощью сотрудники могут заказывать справки, смотреть свои расчётные листки, уточнять количество дней отпуска – что удобно, так как не у всех есть рабочие места, оборудованные компьютером. В настоящее время к платформе подключено 16 тыс. чел.

Дальнейшее развитие проекта будет осуществляться в направлениях внедрения функциональных процессов SRM, CRM, PPM и системы календарного планирования металлургического сегмента и оптимизации процессов интегрированного планирования. Запланированы внедрение горно-геологической информационной системы, программы развития MES и реализация комплексного проекта по управлению запасами и внутренней логистикой. Широкое применение при реализации Программы найдут технологии BigData, машинного обучения, цифрового моделирования, дополненной реальности, автономных машин, промышленный интернет вещей.



Ключевые результаты

- Проведено более 30 тыс. организационных изменений, в том числе изменения организационной структуры, процессов и регламентов.
- Административные расходы на ФОТ комбинатов уменьшились на 15%. Введена в промышленную эксплуатацию единая ERP-система на базе новейшего решения SAP S/4HANA, которая заменила более 100 управленческих и производственных систем и объединила 35 тыс. пользователей различных ИТ-сервисов.
- Проведена комплексная трансформация бизнес-процессов 18 функциональных направлений. 45 тыс. сотрудников компании переведены в оптимизированные структуры. Количество уровней управления в компании снизилось с 13 до 6–7.
- Повысилась производительность труда и уровень организации и условий труда на рабочих местах.

ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

На каждом предприятии компании функционирует от 8 до 12 здравпунктов, деятельность которых заключается в проведении предсменных медицинских осмотров, которые включают проверку пульса, давления, реакции зрачков и алкометрию. Особое значение такие осмотры имеют для обеспечения безопасности работников подвижного состава. С целью повышения точности результатов проверок и снижения фактора человеческой ошибки при диагностировании, а также оптимизации работы медицинского персонала компания «Металлоинвест» внедряет автоматизированную систему медосмотров на предприятиях.

Проект предусматривает внедрение информационно-советующей автоматизированной системы сменных медицинских осмотров (АСМО) на базе аппаратно-программных комплексов с целью улучшения качества проведения сменных медицинских осмотров, совершенствования системы контроля и управления рисками, связанными с человеческим фактором. Бюджет проекта составляет около 100 млн руб.

Ключевая задача – избежать критических ошибок на производстве, связанных с нарушениями психофизиологического состояния работников. Все данные аккумулируются централизованно на сервере, к которому имеют доступ главные врачи. На основании этих данных они формируют группы риска. На каждого работника устанавливается его индивидуальная норма.

В результате внедрения АСМО была выявлена прямая взаимосвязь между улучшением качества медосмотров и повышением производительности труда работников вследствие исключения внештатных ситуаций, связанных с резким ухудшением здоровья, а также минимизацией затрат, возникающих в связи с нарушением трудового процесса, а главное – сохранением здоровья и трудового возраста работников.

В 2019 г. появилось 103 автоматизированных комплекса предсменных и послесменных осмотров. Они работают в тестовом режиме. Автоматизированные комплексы позволяют увеличить годовое количество сменных осмотров без потери качества с 2,3 до 2,6 тыс. (на 13%).

Результаты

Окончательная реализация проекта позволит сократить время проведения сменных медосмотров на 1 работника

с 3 мин. 30 сек. до 1 мин. 30 сек., снизить объём ручного труда медицинского персонала, обеспечить допуск работника на рабочее место по результатам медосмотра и с учётом динамического анализа его физиологических норм и индивидуальных особенностей. Новая система позволит считывать не только физиологические параметры, но и «видеть» первые признаки заболевания, эмоциональное состояние человека, симптомы стресса и мн. др., вести электронный документооборот, снизить риск аварийных ситуаций на производстве.

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕМОНТНЫХ СЛУЖБ

В 2018 г. – начало реализации программы, направленной на создание жёсткого многоступенчатого контроля за оборудованием.

Надёжностно ориентированное обслуживание оборудования позволяет определить наиболее эффективную стратегию технического обслуживания и ремонта (ТОиР). Основной целью новых подходов в организации ремонтной деятельности является создание «активной среды» в коллективе предприятия, в основе которой лежит равнодушный подход всех сотрудников к производственным процессам, активное использование потенциала сотрудников, повышение производительности труда и профессиональных навыков и знаний, улучшение условий труда ремонтного персонала.

Цели программы

- Перевод предприятий на новые формы техобслуживания и ремонтов за счёт жёсткого многоступенчатого контроля состояния оборудования и мероприятий по повышению надёжности.
- Повышение прозрачности и эффективности ремонтных процессов с помощью сбора более достоверных данных о состоянии оборудования.
- Повышение культуры выполнения мероприятий по выявлению дефектов и устранению неисправностей, объективной оценке времени выполнения данных.
- Переход от реактивных (по факту выхода из строя) и плано-предупредительных ремонтов на обслуживание по фактическому состоянию, а затем – на предиктивное.

Этапы реализации

Этап 1. Создание диагностического центра, который укомплектован новейшими приборами, позволяющими заблаговременно выявить дефекты оборудования и предотвратить поломку. На Михайловском и Лебединском ГОКах в 2019 г. внедрено «Мобильное ТОРО» – система обходов и осмотров техники с использованием мобильных устройств и специального приложения, которая позволяет быстро фиксировать различные отклонения от нормы и автоматически заносить в базу данных в онлайн-режиме, предоставляя больше времени для принятия решения о том, продолжать ли эксплуатацию агрегата или вывести его в ремонт.

Этап 2. Централизация ремонтных цехов в единые структурные подразделения по направлениям: ремонт электроэнергоснабжения, механического оборудования и производство запасных частей.

Этап 3. Обучение персонала. Комплексная программа развития ремонтного персонала «Факультет ремонтов» направлена на поддержку работников ремонтных служб с целью их адаптации к новым условиям организации труда и эффективному выполнению возложенных на них задач. Проводится обучение двум базовым инструментам «бережливого производства» – Системе 5 «С» (наведению, поддержанию и совершенствованию порядка на рабочем месте) и картографированию рабочего процесса.

Далее проводятся тренинги по индивидуальным планам и оценка эффективности участников факультета.

Ключевые результаты

- Сформирована единая система нормативно-справочной информации по классификации единиц оборудования, стратегиям обслуживания, нормативам и технологическим инструкциям на проведение техобслуживания и ремонтов, что позволяет отслеживать затраты по каждому основному средству и виду его ремонта в разрезе полного перечня операций, выделены, закреплены и регламентированы следующие функции: надёжность, планирование, экспертиза, диагностика, исполнение.
- Проведена полная унификация структур ремонтных служб между всеми предприятиями компании, определена численность ремонтного персонала. Количество уровней управления от управляющего директора до рабочего снижено до 7, достигнуты нормы управляемости на уровне «мастер – рабочий» до целевых показателей 1:13–1:15.
- Внедрена базовая автоматизация процессов учёта и планирования мероприятий технического обслуживания и ремонта и произведено снижение затрат на эксплуатацию на 13%.
- Повысилась производительность труда и уровень организации и условий труда на рабочих местах.

Дальнейшая реализация предполагает: закрепление надёжностно ориентированного подхода в ремонтах и стабилизация работы службы в новой процессной модели, в том числе определение оптимального соотношения централизованного и децентрализованного персонала; проведение разработки нормативов трудозатрат на выполнение ремонтных операций и системы мотивации персонала, направленной на повышение надёжности работы оборудования при снижении затрат; разработка категорийных стратегий технического обслуживания и ремонта и внедрение необходимых систем мобильного ТОРО для учёта системы технического обслуживания и повышения контроля за техническим состоянием оборудования и производительностью персонала. ■

Общественное признание

- Один из лидеров по индексам Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в области устойчивого развития «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» (2015–2019 гг.).
- Победитель XII Всероссийского смотра-конкурса «Лидер природоохранной деятельности в России – 2017» (предприятия Группы: ОЭМК, МГОК и «Уральская Сталь»).
- Награда Министерства природных ресурсов и экологии России за строительство высокоэкологичных производственных объектов: производства ГБЖ-3 и полигона захоронения отходов на ОЭМК.
- «Серебряный» уровень Рейтинга корпоративной социальной ответственности международного агентства EcoVadis (2018 г.).
- 4-е место в Рейтинге открытости от Всемирного фонда дикой природы (WWF) и Национального рейтингового агентства (2019 г.).
- Награды X и XI Ежегодного международного конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности» (2018–2019 гг.).
- Программа корпоративного волонтерства «Откликнись!» получила признание на Всероссийском конкурсе «Чемпионы добрых дел – 2018» в номинации «Местные сообщества».
- Лауреат ежегодной премии SAP Value Award в номинации «Лидер цифровой трансформации» (2017 г.).



АО «СУЭК» // JSC SUEK

Сибирская Угольная Энергетическая Компания – одна из ведущих угледобывающих компаний мира, крупнейший в России производитель и поставщик угля на внутренний рынок и на экспорт, производитель тепла № 1 и один из главных производителей электроэнергии в Сибири. Обеспечивает безопасную, эффективную добычу угля и чёткую организацию поставок потребителям из 48 стран мира, тепла и электроэнергии в дома более 5 млн россиян. Добывающие, перерабатывающие, энергетические, транспортные и сервисные предприятия компании расположены в 13 регионах России.

Численность персонала – 67 тыс. чел.



**РАШЕВСКИЙ
ВЛАДИМИР
ВАЛЕРЬЕВИЧ**
Генеральный директор

**VLADIMIR
RASHEVSKY**
Chief Executive Officer

Siberian Coal Energy Company is one of the leading coal mining companies in the world, Russia's largest producer and supplier of coal to the domestic market and for export, the number 1 heat producer and one of the main power producers in Siberia. Provides safe, efficient coal mining and clear organization of supply to consumers from 48 countries of the world, heat and electricity in the homes of more than 5 million Russians. The company's mining, processing, energy, transport and service enterprises are located in 13 regions of Russia.

Number of personnel is 67 thousand people.

Сибирская Угольная Энергетическая Компания (СУЭК) – одна из крупнейших угольных компаний мира, ведущий производитель угля и энергии в России. Компания является важным фактором обеспечения экономической и социальной стабильности территорий присутствия, в устойчивое развитие которых СУЭК вносит свой вклад как работодатель, налогоплательщик, участник экономической деятельности, социальный инвестор.

СУЭК считает персонал своим ключевым активом. Для компании важна благоприятная экономическая ситуация в регионах присутствия, социальная стабильность, безопасная и достойная работа, комфортная жизнь сотрудников. Это не только обеспечивает устойчивую работу предприятий, но и позволяет иметь конкурентоспособный персонал, планировать развитие компании в долгосрочной перспективе.

Основной целевой задачей СУЭК считает соответствие лучшим российским и мировым стандартам в области устойчивого развития, претворение в жизнь нужных и важных проектов для предприятий СУЭК, страны, общества, жителей регионов присутствия. Так компания вносит вклад в устойчивое развитие страны и достижение глобальных Целей устойчивого развития ООН.

Нормативные документы СУЭК в сфере устойчивого развития базируются на российском законодательстве, а также отражают положения Социальной хартии российского бизнеса и международно признанных документов – Глобального договора ООН, стандарта ISO 26000 (Руководство по социальной ответственности). Стратегические приоритеты устойчивого развития закреплены в корпоративных документах и политиках, таких как экологическая, информационная, в области промышленной безопасности и охраны труда, охраны здоровья и медицинского обеспечения на опасных производственных объектах, противодействия коррупции, корпоративная социальная политика, комплаенс-политика, кодекс корпоративной этики и др. Эти документы размещены на корпоративном сайте и на сайте Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в электронной Библиотеке корпоративных практик.

В СУЭК работают люди разных национальностей, вероисповеданий, у каждого свой особый жизненный путь, свои достижения. Единственным основанием для оценки сотрудников является профессиональный и ответственный подход к делу.

Компания не использует детский труд, любые формы принудительного труда и гарантирует равенство прав и отсутствие дискриминации по национальности, полу, происхождению, возрасту, религиозным и иным убеждениям и иным основаниям. Компания признаёт законное право работников на создание на добровольной основе общественных объединений для защиты своих прав и интересов, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них.

Приоритетами компании являются: достижение высоких стандартов производственной и экологической безопасности, внедрение промышленных инноваций и развитие горной науки и образования; повышение эффективности производства и производительности труда, создание достойных рабочих мест, забота о здоровье, благополучии, развитии и мотивации персонала и членов их семей.

Предприятия СУЭК проходят регулярный аудит на соответствие международным стандартам ISO 9001 (система менеджмента качества), ISO 14001 (система экологического менеджмента), OHSAS 18001 (система менеджмента производственного здоровья и безопасности), Bettercoal (Международная ассоциация европейских потребителей угля). В 2018 г. СУЭК присоединилась к кампании нулевого травматизма Vision Zero (кампании



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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Обеспечение занятости, достойная работа и равная оплата за труд равной ценности
- Конкурентоспособный персонал
- Развитие и обучение персонала
- Снижение уровня воздействия вредных производственных факторов
- Постоянное совершенствование методов обеспечения ПБиОТ и повышение аэрологической безопасности
- Обеспечение надёжных и безопасных условий работы
- Социальное развитие регионов присутствия
- Повышение эффективности социальных инвестиций

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Специальная оценка условий труда (СОУТ) для всех рабочих мест
- Клубы профессиональных сообществ «Проходчик» и «Добычник» для обмена опытом и повышения производительности труда
- Корпоративный университет СУЭК
- Сеть региональных учебных пунктов и комбинатов (УПК), обладающих государственными лицензиями
- «Программа по развитию рабочего персонала старше 40 лет»
- «Программа развития наставничества новых сотрудников»
- «Программа профессиональной и образовательной подготовки молодёжи для работы на предприятии»
- «Система развития и подготовки кадрового резерва – карьерные лифты Компании»
- «Система безопасности шахт СУЭК» (обеспечение аэрологической безопасности, противопожарная защита, система определения местоположения персонала в горных выработках и др.)
- Модернизация производственных процессов, направленных на повышение производительности и безопасности труда
- Обеспечение работников спецодеждой и СИЗ в соответствии с разработанными корпоративными стандартами
- Программа «Здоровье»
- «Гигиена труда – создание и поддержание здоровой производственной среды и безопасности труда»
- Программа «Здоровое питание»
- Программа «Чистая вода»
- Система мониторинга состояния здоровья работников с сердечно-сосудистой патологией и риском её развития
- Организация телемедицинского консультирования для сотрудников и членов их семей



нулевого травматизма), разработанной Международной ассоциацией социального обеспечения.

Реализация программ идёт в тесном партнёрстве и сотрудничестве с Российским независимым профсоюзом работников угольной промышленности и горняков России, Всероссийским электропрофсоюзом, Общероссийским отраслевым объединением работодателей угольной отрасли. А также по программам:

- обеспечения надёжных и безопасных условий работы – с Bettercoal и Vision Zero;
- развития и обучения персонала – более чем с 50 образовательными учреждениями (вузами, техникумами и колледжами страны);
- здоровья на рабочем месте – с Национальным медицинским исследовательским центром профилактической медицины, Международной организацией труда (МОТ), Роспотребнадзором;
- поддержки социально-экономического развития регионов и их жителей – с администрацией, министерствами, агентствами, центрами инноваций и НКО и благотворительными фондами.

СУЭК последовательно реализует системный подход к социальным инвестициям и добивается их высокой эффективности. Благодаря этой целенаправленной работе, конструктивному взаимодействию бизнеса, власти и общества шахтёрские города и посёлки сегодня активно развиваются. Поддерживая развитие социального предпринимательства в территориях присутствия, инициативные люди, которые стремятся улучшить жизнь вокруг, получают новые достойные рабочие места.

Ежегодно реализуется порядка 200 социальных и благотворительных проектов в регионах своего присутствия. Поддерживая

устойчивое социально-экономическое развитие территорий присутствия, СУЭК вносит вклад в устойчивое развитие нашей страны и реализацию глобальных Целей устойчивого развития ООН. В рамках реализации комплекса программ, направленных на ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост», идёт также достижение и ЦУР 10, 5, 17, 11, 4, 3, 9.

При реализации программ внедряются новые подходы и инновации

- Введена в эксплуатацию первая в России безлюдная лава.
- Действует единый уникальный ситуационно-методологический диспетчерский центр, позволяющий выявлять категории нарушений с наибольшими показателями как в целом, так и на конкретных участках, и обеспечивающий проблемный мониторинг, сбор и анализ данных в реальном времени, прогнозы развития ситуации и аналитические отчёты состояния безопасности на предприятиях компании.
- Внедрение инновационных технологий обеспечения аэрологической и пылевой безопасности на шахтах и в портах компании.
- Электронные экзаменаторы – терминалы, на которых работник перед началом работы обязан проверить свои знания в области ПБ и ОТ.

Внедрение современных социальных практик и технологий. Социальные программы СУЭК включены в библиотеку корпоративных практик РСПП и в сборники лучших российских практик к Дням российского бизнеса, сборники по итогам проектов «Лидеры корпоративной благотворительности», «Всё о лидерах» и People Investor и др.

КАРТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ В СФЕРЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2018 г.

СУЭК даёт уверенность в завтрашнем дне и возможности для личного и карьерного роста. Компания инвестирует в сотрудников и в их качество жизни, потому что развитие каждого является условием развития всех. Благодаря их талантам и профессионализму СУЭК внедряет инновации на всех этапах работы и обеспечивает высокое качество продукции. Благодаря сплочённой работе сотрудников и их стремлению двигаться вперёд СУЭК прочно удерживает статус лидера отрасли.

За последние 3 года на предприятиях компании установлено более 30 мировых и российских рекордов производительности труда и оборудования, реализован ряд важных экономических, управленческих и социальных проектов, обеспечивающих стабильную работу предприятий СУЭК в разных регионах страны и оказавших значимое влияние на надёжное функционирование угольной отрасли, бесперебойное обеспечение топливом регионов России, что напрямую способствовало поддержанию стабильной социально-экономической обстановки в стране.

Высокий уровень производственной безопасности, охраны труда, профессионального развития и социального благополучие работников

Инвестиции в современное горнодобывающее оборудование

45,1
млрд руб.

Инвестиции в программы, направленные на повышение уровня промышленной безопасности и охраны труда

5,12
млрд руб.

На социальные программы для персонала направлено

1,4
млрд руб.

Инвестиции в обучение и развитие персонала составили

318
млн руб.

Инвестиции в социальные проекты

2,38
млрд руб.



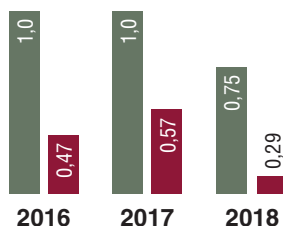
В 2013 г. Президентом РФ В. В. Путиным в целях повышения общественной значимости и престижа самоотверженного и добросовестного труда установлено звание Героя Труда РФ. Ежегодно это высшее звание присваивается пяти россиянам.

СУЭК является единственной частной компанией, два сотрудника которой удостоены этого высокого звания. В числе первых пяти россиян этого звания был удостоен машинист горных выемочных машин шахты «Котинская» Владимир Мельник, в 2018 г. – бригадир проходчиков шахты «Талдинская-Западная 2» Александр Куличенко.

LTIFR в целом по компании в 2018 г. снизился по сравнению с 2017 г. с 0,88 до 0,55. Потери рабочего времени в связи с производственным травматизмом сократились на 22% до 6343 дней.

Коэффициент
LTIFR

● Энергетика
● Уголь



Коэффициент тяжести травматизма (LTISR), количество дней нетрудоспособности на 1 млн отработанных часов, уменьшился на 34% до 61,6, в том числе 88,3 – на угольных предприятиях и 26,8 – в энергетике.

Ключевой показатель в области промышленной безопасности – относительный показатель частоты травматизма (LTIFR) – на предприятиях компании один из самых низких в отрасли в России и в мире.

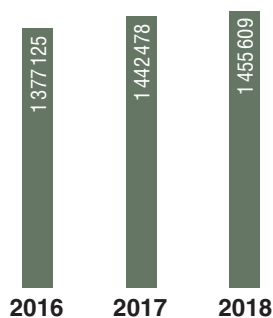
В 2018 г. в рамках аудита Bettercoal эксперты оценили промышленную безопасность в СУЭК и отметили следующие передовые практики компании: внедрение системы наблюдения и управления безопасностью шахтёров под землёй Gpach; комплексное планирование противопожарных мероприятий и действий на случай ЧС; программа по выявлению и управлению рисками самовозгорания угля; обеспечение комплексного медицинского обслуживания работников через оснащённые современным оборудованием и технологиями медицинские учреждения; непрерывная разработка системы мобильной связи для мгновенной регистрации нарушений требований промышленной безопасности в шахте.

По результатам опроса сотрудников, проведённого Фондом «Общественное мнение» в 2019 г. на 32 предприятиях СУЭК в семи регионах России, подавляющее большинство сотрудников удовлетворены условиями труда: трудовой дисциплиной (80%), безопасностью труда (79%), социальным пакетом (77%), профессионализмом руководства (74%), материально-техническим обеспечением (74%), бытовыми условиями (74%).

Социальный пакет СУЭК формируется на основе действующего законодательства, отраслевых соглашений с профсоюзами и коллективных договоров и включает сверх предусмотренных законодательством РФ:

- добровольное медицинское страхование;
- страхование от несчастных случаев;
- материальную помощь;
- компенсацию расходов по оплате коммунальных услуг;
- оплату проезда в отпуск работнику и членам его семьи;
- единовременную выплату при выходе на пенсию;
- оплату оздоровительных путёвок;
- бесплатное и дотированное питание и мн.др.

Общая продолжительность обучения (часов)



Количество сотрудников, прошедших обучение и переподготовку, повышение квалификации и переобучение в рамках различных программ развития и обучения в 2018 г., – 37,14 тыс. чел., общая продолжительность обучения – 1,455 млн час. Повышение квалификации также прошли 28 медицинских специалистов.

Количество обученного персонала по основным программам Корпоративного университета в 2018 г. – 596 чел.

По целевым программам СУЭК в профильных вузах регулярно обучаются более 500 студентов. Более 1,2 тыс. студентов вузов и техникумов ежегодно проходят практику на предприятиях компании.

Программа «Здоровье» – комплексная программа, направленная на защиту и укрепление здоровья работников СУЭК с учётом производственных и индивидуальных рисков. Её реализация не только повышает качество жизни работников, но и приносит экономический эффект. В рамках программы проводится модернизация здравпунктов, которые оснащаются современным оборудованием, привлекаются квалифицированные врачи, осуществляется контроль качества медицинских осмотров и программ, внедряется медицинский электронный документооборот с сохранением историй болезни.

В рамках антиникотиновой программы проводятся индивидуальные консультирование, школы здоровья, трансляция видеороликов, наглядная агитация, лечение антиникотиновыми препаратами, программа NO-SMOKE, ежемесячные дни борьбы с курением.

СУЭК стала первой российской компанией, которая присоединилась к инициативе Международной организации труда (МОТ) «Добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ на рабочих местах».

За время реализации программы период нетрудоспособности в связи с заболеваемостью персонала уменьшился более чем в 2 раза, с 15 до 6,9 календарного дня на 1 сотрудника в год. Средняя продолжительность заболеваний снизилась на 3,4 дня, средние трудовые потери на 1 работника в год – в 2,3 раза.

В результате реализации программы «Рабочая среда, свободная от курения» только за 9 месяцев 2019 г. 1,3 тыс. чел. бросили курить, 481 работник изъявил желание отказаться от курения.



Примерный охват благополучателей**



** Благополучатели – жители территорий, пользующиеся результатами реализованных социальных, предпринимательских и социально-предпринимательских проектов (с учётом действующих проектов предыдущих периодов).

СУЭК – один из крупнейших социальных инвесторов России. Важнейшая задача социальной политики СУЭК – комплексное повышение уровня жизни жителей шахтёрских городов и посёлков, сотрудников предприятий, членов их семей.

Благотворительный фонд «СУЭК – РЕГИОНАМ» – эффективный инструмент реализации социальной политики компании. В 2018 г. более 50 тыс. жителей восьми регионов России смогли реально улучшить качество жизни. Благополучателями реализуемых социальных и благотворительных программ СУЭК в той или иной степени являются все жители регионов присутствия компании независимо от возраста и социального статуса. ■

Общественное признание

- Гран-при в номинации «За вклад в социальное развитие территорий» Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика и ответственность» (2018 г.).
- Первое место в рейтинге «Лидеры корпоративной благотворительности» (2018 г.). Победитель в номинациях: «За эффективность управления благотворительными программами», «Лучшая программа, раскрывающая политику и принципы корпоративных социальных инвестиций в территориях» и «Информационная открытость благотворительной деятельности» (2016–2018 гг.).
- Награда Минэнерго России за активную социальную политику в конкурсе на лучшую социально ориентированную компанию в энергетике и Специальный знак ТЭК по итогам социальной работы (2018, 2019 гг.).
- Победитель конкурса Минэнерго России за лучшую социально ориентированную компанию в энергетике в номинации для крупных компаний: «Развитие трудового и личностного потенциала работников» (2019 г.).
- Трижды призёр V Всероссийского конкурса средств массовой информации, пресс-служб компаний ТЭК и региональных администраций «МедиаТЭК» в номинациях «Экологическая инициатива», «Социальная и экологическая инициатива» и за масштабную социально-экологическую деятельность, осуществляемую совместно с руководством Красноярского края (2019 г.).
- Первая российская компания и первая в мире угольная компания, получившая международную награду за достижения в области охраны здоровья работающих Institute for Health and Productivity Management (IHPM) за реализацию программы «Здоровье» (2015 г.).
- Благодарности заместителя Председателя Правительства РФ Ольги Голодец за реализуемые компанией социальные проекты в сфере образования и экологии (2019 г.).
- В числе лидеров всех выпусков индексов РСПП в области устойчивого развития (2014–2019 гг.).
- 4-е место в Рейтинге устойчивого развития (журнал «Эксперт»).

ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» // PAO SEVERSTAL

«Северсталь» – одна из ведущих вертикально интегрированных горнодобывающих и сталелитейных компаний в мире. Является мировым лидером отрасли по эффективности, имеет высочайший в мире показатель рентабельности по EBITDA среди сталелитейных компаний (37,3% в III квартале 2019 г.) и лучшую в России долю продуктов с высокой добавленной стоимостью – 45%. Ключевой актив компании – Череповецкий металлургический комбинат, одно из крупнейших в мире предприятий с производственной мощностью 12 млн т стали в год.

Численность персонала – 50 тыс. чел.



**МОРДАШОВ
АЛЕКСЕЙ
АЛЕКСАНДРОВИЧ**
*Председатель
Совета директоров*

**ALEXEY
MORDASHOV**
*Chairman of the
Board of Directors*

Severstal is one of the leading vertically integrated mining and steel companies in the world. It is a global industry leader in terms of efficiency, has the world's highest EBITDA margin among steel companies (37.3% in the third quarter of 2019) and the best share of high – value-added products in Russia – 45%. The key asset of the company is the Cherepovets metallurgical plant, one of the world's largest enterprises with a production capacity of 12 million tons of steel per year.

The number of employees is 50 thousand people.

Учёт социально-экономических и экологических факторов, внимание к вопросам безопасности корпоративного управления и обеспечение достойного труда определяют долгосрочный успех компании.

В числе 75 крупнейших металлургических компаний мира «Северсталь» подписала Хартию устойчивого развития Worldsteel, тем самым подтвердив свою приверженность семи принципам устойчивого развития отрасли. В 2018 г. – присоединилась к Глобальному договору ООН в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития и взяла на себя обязательства следовать изложенным в нём 10 принципам.

Компания разделяет принципы Социальной хартии российского бизнеса и Политики устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали, которые отражают лучшие практики взаимодействия с обществом российского и мирового бизнеса.

В «Северстали» действует интегрированная в Бизнес-систему корпоративная Политика социальной ответственности, которая определяет единое понимание КСО всеми предприятиями и подразделениями, предоставляет общую платформу для работы по повышению эффективности. Политика базируется на миссии, стратегии и корпоративных ценностях компании, учитываются мнения и ожидания заинтересованных сторон при сотрудничестве с ними в решении социально значимых задач.

Политика по работе с персоналом ПАО «Северсталь» интегрирована в Бизнес-систему «Северстали» и детализирована в корпоративных документах и регламентах. Общее руководство и контроль за работой с персоналом осуществляет Совет директоров «Северстали». Ключевые решения в кадровой сфере принимает комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям.

Приоритеты политики

- Профессионализм сотрудников – важное конкурентное преимущество, люди – ключевой актив.
- Обеспечение сотрудников благоприятными условиями для успешной работы, последовательно развивая и мотивируя их через реализацию программ профессионального обучения и социальной поддержки.
- Безопасность труда – важнейшая составляющая Бизнес-системы «Северстали». Цель – полностью исключить смертельный травматизм, в том числе требуя от всех деловых партнёров соблюдения Кодекса делового партнёрства ПАО «Северсталь» и связанных юридических лиц.
- Создание благоприятной социальной среды в регионах присутствия для реализации долгосрочной стратегии своего развития.

ИННОВАЦИИ «СЕВЕРСТАЛИ»

ПАО «Северсталь» является крупнейшим в отрасли разработчиком и поставщиком новых технологий. Ежегодно финансируется выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР).

Уникальную возможность для реализации инновационных идей в области металлургии с использованием реального производственного оборудования Череповецкого комбината предоставляет собственный технопарк «Северстали». Участники совместных с технопарком проектов – научные и образовательные организации, промышленные предприятия, а также инновационные стартапы – получают возможность пользоваться его инфраструктурой и сервисной поддержкой.

Внедряются центры технологического развития (ЦТР). Ключевым моментом деятельности ЦТР является создание обширной сети деловых контактов, развитие партнёрских отношений с вузами, научными центрами, поставщиками оборудования и технологий. В настоящее время действуют уже восемь ЦТР, в том числе – ЦТР железорудных активов компании, который займётся поиском новых технологических решений и возможностей среди

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Обеспечение устойчивого экономического развития
- Снижение себестоимости продукции и повышение эффективности инвестиционной политики, капитальных вложений
- Повышение производительности труда, качества и мотивации кадрового состава
- Обеспечение безопасных и достойных условий труда

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Инвестиционная программа «Северстали» по дальнейшему снижению издержек, увеличению доли продукции с высокой добавленной стоимостью
- Программа развития ИТ
- Центры технологического развития
- Проект «Инновации Северстали»
- Технопарк «Северстали»
- Внедрение интегрированных ИТ-платформ
- Комплексная система развития и обучения персонала
- Программы создания в регионах присутствия полноценной системы профессиональной подготовки кадров
- Программа адаптации и развития новых сотрудников
- Женский клуб «Северстали»
- Программы в области охраны труда и промышленной безопасности
- Система взаимодействия с поставщиками компании по обеспечению надёжных и безопасных условий работы
- Комплексная программа «Здоровье «Северстали»



лучших мировых практик и их адаптацией в железорудных подразделениях «Северстали».

В последние годы возрастает и изменяется роль информационных технологий. Диджитализация и инновации становятся драйвером изменений бизнес-процессов. Перспективы развития в сфере ИТ и источники дополнительных доходов «Северсталь» видит в таких областях, как роботизация, удалённый контроль и управление оборудованием, повышение производительности труда через цифровизацию, внедрение интегрированных платформ. Собранные на предприятиях компании массивы технологических данных обрабатываются и используются для реализации проектов в области глубокой аналитики данных с использованием технологий Big Data, машинного обучения и искусственного интеллекта.

В сталелитейном производстве продолжается внедрение инструментов предиктивной аналитики, которые будут способствовать повышению безопасности труда, снижению травматизма и позволят предсказывать качество стали практически в режиме реального времени, точно прогнозировать время выполнения заказа и доставки его клиенту.

«Северсталь» работает над практическим применением технологии блокчейн для оптимизации финансовых расчётов.

В 2018 г. новые разработки компании экспонировались на 46-й Международной выставке изобретений INVENTIONS GENEVA (Швейцария, Женева) и на 24-й Международной промышленной

выставке «Металл Экспо» (Москва). Изобретения компании удостоены двух золотых, четырёх серебряных медалей и трёх специальных призов.

ЛИДЕРСКАЯ ПРОГРАММА «СЕВЕРСТАЛИ»

Программа стартовала в феврале 2017 г. и направлена на подготовку будущих руководителей компании из числа выпускников вузов и молодых специалистов.

Предпосылками возникновения программы стали высокая конкуренция на рынке труда, сложность в привлечении талантливых молодых специалистов в промышленные компании и, как следствие, дефицит в компании молодых сотрудников с высоким потенциалом. В ходе проекта решаются задачи повышения привлекательности компании как работодателя в молодёжной аудитории, культурной трансформации персонала, частью которой является омоложение менеджерского состава, усиление притока новых идей, привлечение целевой аудитории, оценка и отбор кандидатов.

К участию в программе приглашаются выпускники инженерных и бизнес-специальностей. Для всех перевезжающих кандидатов предоставляется пакет по релокации на весь период стажировки, на 3 года после окончания стажировки и дополнительные компенсации.

Участники программы получают уникальные возможности работы с наставниками, консультантами, внутренними и внешними экспертами, получения навыков командной работы и дополнительных профессиональных компетенций на тренингах, лекциях, вебинарах. В ходе участия в программе они самостоятельно разрабатывают проект, изучают реализации аналогичных задач на предприятиях компании, получают возможность выбрать свой карьерный путь на программе и после неё.

Лидерская программа «Северстали» предусматривает временное перемещение участников программы на основной актив «Северстали» в Череповце и командировки на другие активы компании, где они проходят полугодовую стажировку в проектном офисе, а затем три раза по полгода работают в разных подразделениях компании.

Каждый участник под руководством наставника реализует четыре проекта, результаты которого предоставляет на оценочных днях. Каждый участник имеет возможность инициировать и реализовывать свой проект в рамках интересующего его направления.



Проекты, над которыми работают участники, связаны с инновационным развитием производства. Например, с разработкой новых видов продукции, повышением эффективности продаж, внедрением процессных инноваций, digital-проектами, масштабированием agile в разных подразделениях компании и мн.др.

Ключевые результаты программы. На протяжении более 2 лет действия программы в ней приняло участие 68 человек, подготовлено и реализовано 152 проекта, 17 участников приняты на постоянные руководящие и инженерные должности в компании. К работе с участниками привлекалось более 100 наставников, более 50 менторов уровня топ-12 и топ-100 руководителей компании.

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА «ЗДОРОВЬЕ СЕВЕРСТАЛИ»

Приоритетным направлением социальной деятельности «Северстали» является забота о здоровье сотрудников.

Программа реализуется с 2010 г. на всех предприятиях компании и направлена на создание условий для сохранения здоровья работников, повышение доступности и качества здравоохранения и предполагает развитие системы первичной медико-санитарной помощи, оказание эффективной медицинской помощи с применением новейших технологий на этапе до госпитализации, а также профилактику заболеваний. Например, в г. Череповце охват составляет более 40 тыс. сотрудников.

Направления реализации программы

- Медицинское обслуживание (профилактика и лечение заболеваний металлургов).
- Работа инженерно-врачебной бригады (разработка и проведение мероприятий, связанных с охраной здоровья работников на рабочем месте).
- Обеспечение полноценным питанием работников.
- Оздоровление работников средствами физической культуры и спорта.
- Информационное обеспечение и популяризация здорового образа жизни в СМИ.

Высококвалифицированную медицинскую помощь сотрудникам предприятия в г. Череповце оказывает медицинское учреждение «Медсанчасть «Северсталь». В её составе: более 50 фельдшерских здравпунктов, которые расположены непосредственно



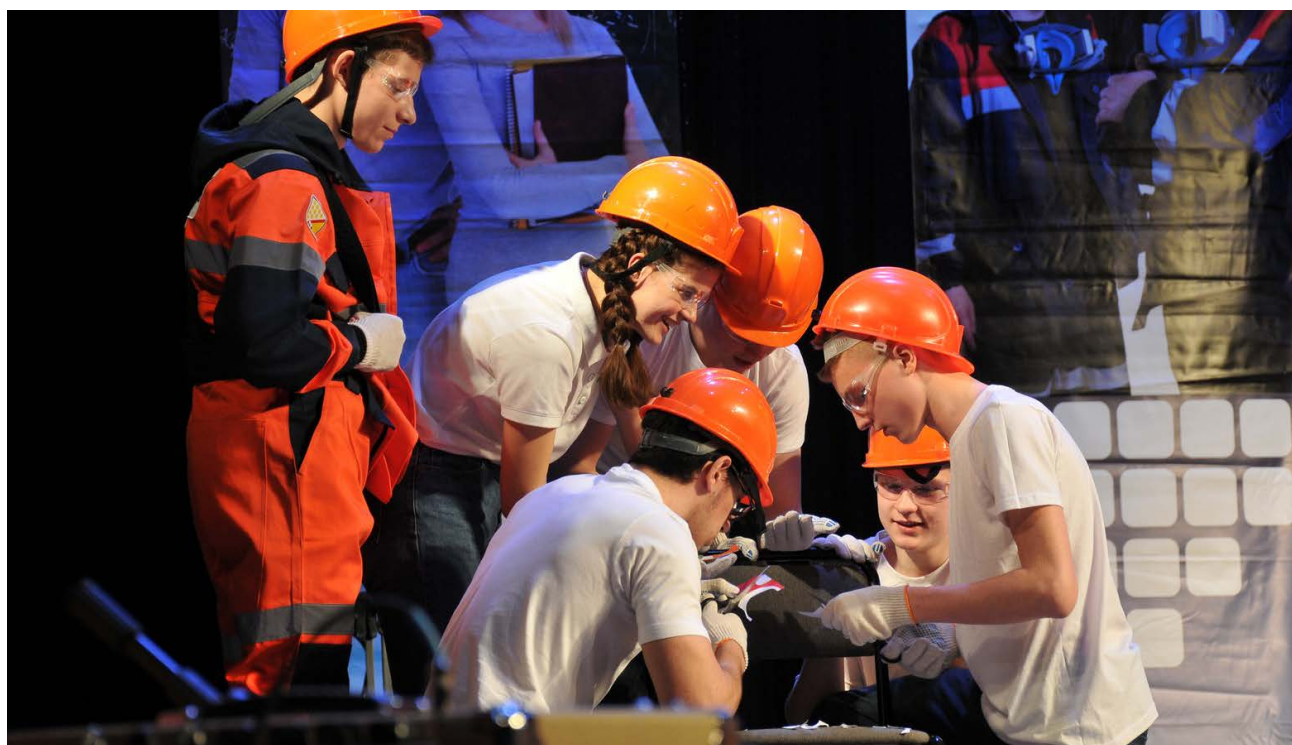
на промплощадке Череповецкого МК ПАО «Северсталь» (13 из них работают в круглосуточном режиме), две поликлиники, стационар и родильный дом с женской консультацией.

Только диспансерным наблюдением ежегодно охвачено более 12 тыс. чел., производится бесплатная выдача лекарств работникам, состоящим на диспансерном учёте с заболеваниями органов кровообращения и желудочно-кишечного тракта.

Медицинское обслуживание рабочих строится по цеховому принципу. Цеховые терапевты ведут приём амбулаторных больных в поликлинике и в здравпунктах. О результатах работы – показателях заболеваемости и проведённой профилактической работе – ежемесячно информируются администрации цехов.

Большое внимание уделяется охране материнства и детства. К услугам работающих на предприятии женщин – уникальный лечебно-диагностический комплекс, включающий в себя женскую консультацию, акушерский стационар и гинекологическое отделение. Родильный дом работает по принципу современных клинических центров, там ежегодно рождается более 1,9 тыс. детей. В послеродовый период ведётся патронаж по системе «Мать и дитя».

С 2003 г. внедрена программа развития стоматологической помощи в условиях промплощадки, благодаря которой доступность помощи работникам Череповецкого МК увеличилась на 41 %.





Охрана здоровья на рабочем месте

Охрана здоровья является необходимым условием достойной работы на предприятии.

На протяжении ряда лет на комбинате эффективно работает инженерно-врачебная бригада (ИВБ), в процессе работы которой устанавливаются причины заболеваемости, определяется и контролируется комплекс необходимых мер по укреплению здоровья персонала и оцениваются достигнутые результаты работы подразделений по охране здоровья работников.

Ежегодно ИВБ обследуют до 10 подразделений, по результатам которых разрабатываются комплексные программы мероприятий по снижению заболеваемости с временной утратой трудоспособности, разрабатывается и утверждается генеральным директором программа безопасности производства. Сумма затрат на выполнение запланированных мероприятий составляет более 300 млн руб. в год.

Обеспечение полноценным питанием

Сохранению здоровья людей, работающих в металлургии, хорошему самочувствию, максимальной продолжительности жизни, преодолению трудных для организма ситуаций, связанных с воздействием стрессовых факторов, способствует правильно организованное питание. Обеспечивается объединением «Цеха питания», включающим 40 предприятий питания, расположенных прямо в промышленной зоне. Их главная задача – обеспечить высокое качество приготовления пищи и её сбалансированность на основе внедрения современных технологических линий, с максимально удобным для металлургов сервисом, приближенным к рабочему месту. Более 15 тыс. металлургов ежедневно посещают столовые своего предприятия.

Санаторно-курортное лечение и оздоровление

Ежегодно на предприятии выделяется до 150 млн руб. на санаторно-курортное лечение металлургов и их детей, которые проходят оздоровление в здравницах России и медицинском комплексе «Родник» (принадлежит комбинату). В его составе санаторий-профилакторий и реабилитационный центр, где ежегодно поправляют своё здоровье до 6 тыс. металлургов. Среди основных задач комплекса: профилактика, ранняя точная диагностика; немедикаментозные методы лечения, формирование у пациентов представления о здоровом образе жизни.

Физкультурно-оздоровительные программы

Ключевым и приоритетным направлением является внутрицеховая спортивно-массовая работа, направленная на максимальное привлечение работников к занятиям физической культурой и спортом, а также на популяризацию здорового образа жизни среди работников. На предприятиях проводятся спартакиады среди дирекций, цехов, участков и сквозных бригад, работающих по графику непрерывного производства. Ежегодно только на Череповецком металлургическом комбинате проводится более 250 общих спортивно-массовых мероприятий, работает 145 оздоровительных групп с охватом более 4 тыс. работников.

За период существования программы показатель временной утраты трудоспособности снизился на 38%, а первичный выход на инвалидность уменьшился до 48%.

Обеспечение работников благоприятными условиями труда, забота о здоровье персонала – одни из главных условий устойчивого развития компании. Поэтому основной задачей программы «Здоровье Северстали» на будущее является переход к системе охраны здоровья металлургов, основанной на приоритете здорового образа жизни.

Общественное признание

- 6-е место в рейтинге устойчивого развития (первая среди российских металлургических компаний) делового журнала «Эксперт» (2019).
- Вошла в рейтинг Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) в области соблюдения прав человека (2019 г.).
- В топ-500 лучших работодателей мира по данным Forbes (2019 г.).
- 7-е место в рейтинге российского агентства АК&M «Социальная эффективность крупнейших российских компаний (среди металлургических/горнорудных компаний)» (2018 г.).
- 1-е место в номинации «Наставничество на производстве» 1-го Всероссийского конкурса Агентства стратегических инициатив «Лучшие практики наставничества» (2018 г.).

ПАО «НЛМК» // PJSC “NLMK”

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

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

Численность персонала – 53 тыс. чел.



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

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

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

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

The number of employees is 53 thousand people.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

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

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

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



ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ НЛМК

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

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

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

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

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

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





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

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

Основная цель – сохранение и развитие капитала здоровья организации.

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

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

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

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

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

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

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

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



Проект «Здоровый выбор»

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

Основные принципы участия в проекте:

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

Этапы реализации проекта «Здоровый выбор»



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

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

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

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

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

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

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

Методика включает блоки:

- оценка физического, психоэмоционального, социального, профессионального состояния;

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

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

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

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

Общественное признание

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



АО «ОМК» // ОМК

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

Численность персонала – 30 тыс. чел.



**СЕДЫХ
АНАТОЛИЙ
МИХАЙЛОВИЧ**
Председатель
совета директоров

**ANATOLY
SEDYKH**
Chairman of the
Board of Directors

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

The number of employees is 30 thousand people.

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

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

Стандарты в области социальной ответственности, которыми руководствуется ОМК:

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

Приоритетные направления Политики КСО ОМК:

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

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

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

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

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

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

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



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

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

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

ЭТИЧНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПЕРСОНАЛОМ И ОБЩЕСТВОМ

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

Компетенции успеха

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

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

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

ДОЛЖНОСТНЫЕ УРОВНИ

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

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

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

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

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

Модель компетенций ОМК

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

Учёт мнения заинтересованных сторон

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

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

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

Задачи социального партнёрства

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

Принципы социального партнёрства

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

Дополнительная социальная поддержка

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

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

Направления социальной поддержки

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

«Лицом к людям»

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

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

Этический менеджмент

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

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

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

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

О работе комитета регулярно информируют корпоративные



Схема работы с обращениями по этическим вопросам



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

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

Компания обеспечивает применение мер по предупреждению коррупции:

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

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

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

Общественное признание

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

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



МКПАО «ЭН+ ГРУП» // EN+GROUP IPJSC

EN+GROUP – ведущий международный производитель алюминия и возобновляемой энергии с прочными позициями на пяти континентах. Располагает уникальными конкурентными преимуществами в сфере добычи природных ресурсов. Благодаря взаимодополняемости металлургического и энергетического сегментов компания демонстрирует эффект стратегической синергии. Гидроэлектростанции вырабатывают чистую электроэнергию для работы всех её предприятий, производящих алюминий в соответствии с высочайшими мировыми стандартами.

Численность персонала в России – 100 тыс. чел.



**КИРЮХИН
ВЛАДИМИР
АЛЕКСЕЕВИЧ**
Генеральный директор

**VLADIMIR
KIRIUKHIN**
Chief Executive Office

En+ Group is a global leader in aluminium production and renewable energy with a strong operational footprint on 5 continents. We are unique among global natural resources companies. Our symbiotic combination of assets of our Metals (RUSAL) and Power (JSC “EuroSibEnergo) segments give us unparalleled synergies. Our hydropower plants supply our aluminium smelters with clean energy. In turn, our substantial production capabilities make us the largest aluminium producer outside of China.

The number of employees in Russia is 100 thousand people.

En+ Group – ведущий вертикально интегрированный производитель алюминия и электроэнергии. Компания объединяет электрогенерирующие активы установленной мощностью 19,6 ГВт (включая 15,1 ГВт гидроэнергетических активов) и алюминиевые производства годовой мощностью 3,9 млн т (через контрольную долю в ОК РУСАЛ, крупнейшем в мире производителе первичного алюминия за пределами КНР по объёмам за 2018 г.).

Компания En+ Group руководствуется бизнес-моделью, в основе которой лежит курс на наращивание производства металла и электроэнергии при одновременном снижении воздействия на окружающую среду и социальную сферу. Основной вектор развития En+ Group направлен на формирование комплексной стратегии в области устойчивого развития. Компания определила для себя 7 ключевых ЦУР, с целью достижения которых выстраивается большинство проектов, обеспечивающих решение таких задач, как снижение нагрузки на окружающую среду и минимизация негативных воздействий, повышение энергоэффективности, снижение углеродного следа генерирующих и производственных мощностей компании, адаптация к климатическим изменениям, реализация качественной программы охраны труда, достойная работа, гарантирующая безопасность производства, реализация социальных проектов. Одной из ключевых ЦУР компания выделяет для себя ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост».

En+ Group признаёт важность взаимодействия и партнёрства – с аналогичными компаниями, ассоциациями и международными организациями, а также вузами – для достижения собственных целей в сфере устойчивого развития и стимулирования изменений на уровне секторов её деятельности. В августе 2019 г. En+ Group присоединилась к Глобальному договору ООН, подтвердив свою приверженность 10 принципам в области прав человека, трудовых отношений, окружающей среды и противодействия коррупции.

Компания – один из крупнейших работодателей в России. Развитие персонала, реализация качественной кадровой политики в целом – один из главных приоритетов группы. На предприятиях En+ проводится большая работа по обеспечению социокультурного многообразия и созданию инклюзивной рабочей среды.

Ключевой задачей En+ в обучении персонала является развитие комплекса профессиональных навыков, необходимых для выполнения производственной программы с необходимым уровнем качества и обеспечения безопасности, а также технологического развития отрасли на долгосрочную перспективу. В En+ Group с этой целью создан Корпоративный университет. Университет проводит программы профессионального обучения и повышения квалификации, программы дополнительного профессионального образования, модульные долгосрочные и краткосрочные, очные и дистанционные программы развития кадрового резерва. Тесно сотрудничает с профильными вузами и сузами во всех регионах присутствия группы с целью привлечения и подготовки молодёжи, а также реализует другие проекты, направленные на развитие сотрудников и достижение стратегических целей компании. С учётом того, что все объекты En+ Group – это объекты повышенной опасности, обеспечение высокого уровня охраны труда и техники безопасности – ключевой приоритет компании. Для сведения уровня травматизма к нулю En+ Group реализует масштабный комплекс мер, в котором значимое место занимает обучение сотрудников безопасному поведению на производстве, а также меры по профилактике и сохранению здоровья людей.

Все объекты компании – это объекты повышенной опасности, поэтому одной из наиважнейших задач наряду с повышением надёжности и эффективности производства является сохранение жизни и здоровья всех сотрудников. Охрана труда и техника безопасности – это жизненно важная тема: по статистике Мировой организации труда, в России ежегодно гибнет на производстве более 2,5 тыс. чел., а травмы получает более 7 тыс. чел.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Обеспечение высокой степени охраны труда и промышленной безопасности на производстве
- Развитие сотрудников
- Развитие деловой этики
- Соблюдение прав человека
- Повышение уровня престижа профессии
- Обеспечение достойной работы и оплаты труда
- Развитие социокультурного многообразия
- Стимулирование внедрения передовых управленческих, организационных и технологических решений

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Стратегический трёхлетний план по развитию культуры безопасности и охраны труда на предприятиях группы
- Система методической и организационной поддержки повышения производительности труда на предприятиях
- Программы обучения для всех категорий сотрудников
- Система развития и подготовки кадрового резерва
- Корпоративный университет
- Корпоративные центры на базе профильных технических вузов Сибири по дополнительной целевой подготовке
- Корпоративный акселератор инновационных проектов среди студентов и аспирантов вузов России
- Тренажёрная подготовка оперативного персонала
- Психологическое сопровождение персонала
- Программа по развитию бизнес-системы для производственного персонала
- Программа по развитию инновационного мышления – ТРИЗ (теория решения изобретательских задач)
- Спортивные мероприятия для сотрудников (спартакиады, программа «На лыжи!» и т.п.)
- Социальные программы с вовлечением сотрудников в качестве волонтеров (акция «360» и др.)



Для того чтобы несчастных случаев на производстве не было, необходимо не просто обучать персонал, давая сотрудникам новые знания, но и воздействовать глубже, меняя поведение всех сотрудников: от руководителей до рабочих, внедряя культуру безопасности, при которой риски опасного поведения будут максимально снижены. В компании реализуется ряд проектов, направленных на достижение «нулевого травматизма».

ПРОФИЛАКТИКА ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

Проект по психофизиологическому сопровождению производственного персонала реализуется в En+ Group с 2010 г. на базе Корпоративного университета. Суть его в проведении комплекса диагностических и реабилитационных мероприятий, которые позволяют выявить тревожные симптомы ухудшения здоровья сотрудников на ранних этапах, когда профилактические и оздоровительные меры ещё могут помочь.

Ключевой инструмент диагностики – компактный и функциональный диагностический комплекс BioMouse («Биомышь»). Устройство, внешне схожее с компьютерной мышью, позволяет анализировать функциональное состояние сердца, частоту сердечно-сосудистых сокращений, уровень стресс-индекса, наглядно показывая на матрице, в каком из возможных состояний

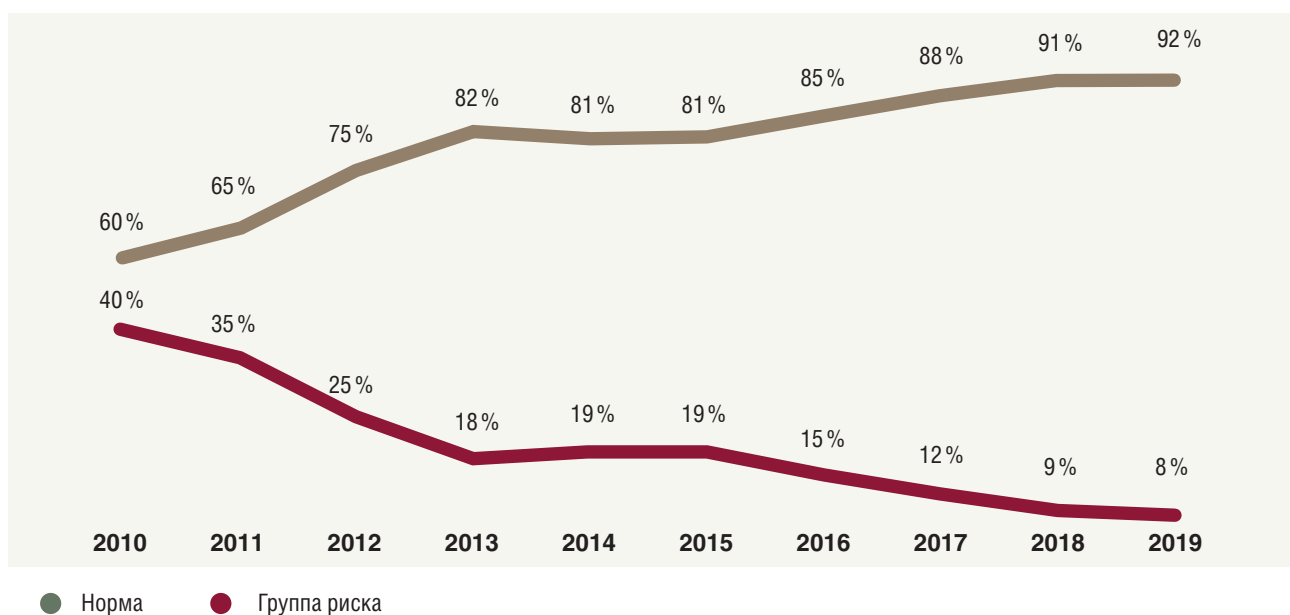
находится человек и насколько это опасно для здоровья. Быстрая и лёгкая процедура обследования позволяет вовремя заметить ухудшение состояния, чтобы исправить ситуацию тогда, когда её ещё можно исправить. Более 1 тыс. чел. – машинистов, диспетчеров, начальников смен станций и всех тех, кто занят на производстве, – ежемесячно проходят такую диагностику на регулярной основе.

Вся информация накапливается в базе данных и позволяет оценить состояние человека в динамике. На основании этих данных каждый месяц определяется, в норме ли сотрудники или находятся в группе риска, для каждой из которых реализуются различные профилактические мероприятия.

Результаты тестирования включают в себя три ключевых показателя: вариационный кардиоритм, индекс напряжения, частота сердечных сокращений. Сердце не работает как метроном, длительность каждого нового кардиоинтервала отличается от предыдущего. Стресс-индекс рассчитывается по формуле на базе замеров пульсации крови в венах и капиллярах высокочувствительными датчиками, вшитыми в «БиоМышь». Для прогноза степени вовлечённости организма в стресс необходимо анализировать данные за определённый временной период. Статистические данные анализа стресс-индекса у сотрудников в первые годы проекта определили, что 10–15 диагностических показателей (месяц



НОРМА	Хорошая работоспособность
1 ГРУППА	Незначительное снижение показателей работоспособности
2 ГРУППА	Выраженное снижение работоспособности. Снижение концентрации внимания, памяти
3 ГРУППА	Выраженное перенапряжение организма. Нарушение работоспособности



работы сотрудника оперативного персонала) наиболее эффективно определяют группу риска.

Безусловно, каждый организм индивидуален, необходимо знать и контролировать свои основные показатели, которые являются индивидуальной нормой. Зная особенности своего организма, можно отслеживать его изменения, вовремя предпринимая меры для стабилизации показателей. Однако есть определённые уровни критических значений, которые нельзя не принимать во внимание. Если показатели отражают выраженное напряжение организма, это значит, что человек может быть не готов выполнять свои профессиональные функции. Переутомлённый человек со сниженным вниманием может допустить ошибку в своей работе, а в сфере энергетики цена такой ошибки может быть чрезвычайно высока.

Со стороны процесс диагностики выглядит как обычная работа за компьютером: сотрудник самостоятельно, без участия специалистов сначала определяет свой стресс-индекс, спокойно наблюдая за графиком частоты сердечно-сосудистых сокращений, затем выполняет несложные задания на скорость реакции и точность выбора наименьшего числа, что в последующем определяет один из важных показателей – надёжность деятельности. В филиалах компании оборудовано более 150 диагностических мест, оборудованных программно-аппаратным комплексом BioMouse, благодаря которым сотрудники оперативно узнают о состоянии здоровья и могут быть вовремя направлены к врачу или на индивидуальную консультацию к штатному психологу.

Сотрудники, попадающие в группы риска, направляются к врачу, получают помощь психологов, которые проводят индивидуальные консультации, лекции, а также занятия в специально оборудованных комнатах психологической разгрузки – это высокопродуктивный способ восстановления ресурсов человеческого организма. Такие комнаты – полная противоположность рабочему месту оперативных сотрудников: здесь приятный приглушённый свет, аромат эфирных масел, мягкие кресла, расслабляющая музыка. Комнаты оборудованы специальным креслом VibraSound – это интеллектуальный инструмент психологической разгрузки с элементами виртуальной реальности. Воздействуя на подсознание, благоприятно способствует возникновению приподнятого эмоционального настроения и релаксации. Для восстановления психоэмоционального баланса и высокого уровня работоспособности достаточно провести в таком кресле 15–30 минут.

Результаты проекта. Контроль психофизиологического состояния с помощью ежедневной экспресс-оценки и психопрфилактическая работа доказали свою эффективность: за счёт

своевременной диагностики за всё время проекта удалось значительно улучшить функциональное состояние сотрудников. В период 2010–2019 гг. отмечается стабильное снижение группы риска – с 40 до 10% – и снижение количества дней нетрудоспособности у сотрудников в среднем на 5 дней за год. Кроме этого, заметно изменение отношения персонала к своему здоровью. Сотрудники самостоятельно проходят тестирование сверх необходимого, консультируются у специалистов и медиков.

Корпоративный университет регулярно делится опытом как на региональном, так и на федеральном уровне. Например, в марте 2018 г. был сделан доклад об опыте поддержания и сохранения здоровья у работников ночных смен на одноимённом круглом столе Общественной палаты РФ, инициированном Союзом работодателей поставщиков энергии при поддержке Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «Опора России», а в сентябре – на форуме по охране труда, организованном совместно с первичной профсоюзной организацией.

РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ БЕЗОПАСНОСТИ

В основе травматизма часто лежат не инженерно-конструкторские дефекты, а организационно-психологические причины: недостаточный уровень профессиональной подготовки сотрудников по вопросам охраны труда и техники безопасности, слабая установка специалиста на соблюдение безопасности и другие причины. Изменить влияние человеческого фактора настолько, чтобы он не снижал безопасность, а повышал её, – посильная задача. Мировое сообщество сегодня признаёт: важнее всё-таки достучаться до умов и сделать так, чтобы люди осознанно соблюдали правила безопасности.

В проект по развитию культуры безопасности вовлечены тысячи сотрудников En+: осознанному отношению к безопасности и ответственному отношению к рискам обучаются все уровни персонала. Жизненно важно сформировать у всех сотрудников коллективные ценности, позволяющие более ответственно и продуманно относиться к безопасности. Уровень культуры безопасности определяется не только теми сотрудниками, которые работают на производстве, – это касается всех: и руководителей высшего звена, и сотрудников инженерного состава, и рабочих, занятых на опасном производстве. Безопасность производства – это прежде всего безопасность поведения людей, которые в нём работают.

Работа по внедрению культуры безопасности началась в Сибири: там, где сосредоточен энергетический актив En+ и работает наибольшее количество сотрудников группы компаний. Чтобы иметь наилучшие результаты внедрения новой системы,

ПРОБЛЕМА –
отсутствие ценности
безопасности как ключевой

Трансформация на уровне мышления:

- диагностика (онлайн-опрос), стратегические сессии с формированием поэтапных планов развития
- исключение происшествий по вине человеческого фактора – массовое обучение осознанной безопасности
- пропаганда (коммуникационные материалы, публичные конкурсы и т.д.)

необходимо вовлечь максимум персонала, так как система основывается на личном отношении каждого сотрудника на предприятии – от руководителя и до рабочего.

На старте проекта было проведено полномасштабное исследование уровня развития культуры безопасности с оценкой, в том числе внешними экспертами; были проведены наблюдения, масштабное анкетирование, фокус-группы – как с рабочими, так и с уполномоченными по охране труда, проведены интервью с техническими руководителями и линейными руководителями, это позволило дать комплексную оценку и сравнить с лучшими практиками, которые существуют в России и за рубежом. Результаты позволили выявить сильные стороны (сфера охраны труда и техника безопасности в целом находятся в компании на высоком уровне) и зоны развития, а также расставить акценты при разработке поровневых обучающих программ.

Функции охраны труда на постсоветском пространстве зачастую приобретают исключительно надзорный характер, направлены на жёсткое соблюдение регламентов и норм, а человеческой составляющей уделяется меньше внимания. Главная задача проекта – изменить отношение всех сотрудников к стандартам охраны труда и техники безопасности, поэтому для успешной реализации проекта важно участие каждого. Только в том случае, когда все сотрудники вовлечены в процессы охраны труда, можно надеяться на работу без инцидентов и травм. Проект не ставит целью заменить существующие российские нормы, этот проект и этот подход предназначены для того, чтобы ещё больше повысить планку безопасности. Есть стандарт, установленный государством, но сама организация всегда готова установить себе ещё более строгие требования, оценивая предвидимые риски и предлагая рациональные меры.

Реализация проекта включает массовое обучение персонала.

На обучение пошли в первую очередь руководители – основные проводники корпоративной идеологии, которые формируют ключевые ценности и от которых зависит вся система охраны труда в компании. Ведь задача непростая: чтобы изменить культуру безопасности, нужно изменить сознание и поведение каждого человека. Для них обучение и аттестация были проведены по программе NEBOSH IGC – общепризнанный международный сертификат по охране труда, считается одним из лучших в мире.

Линейные руководители прошли обучение по программе «Лидерство в безопасности» в Корпоративном университете. География обучения обширна и включает 17 российских городов и населённых пунктов, в которых расположены подразделения компаний Eп+ Group. «Лидерство в безопасности» – неслучайное название, ведь все направленные на обучение уже проводят работу по внедрению культуры безопасности в своих подразделениях и филиалах, непосредственно занимаются организацией выполнения работ, а новая программа поможет им усилить лидерские позиции, подавая сотрудникам пример того, как следует относиться к рискам и угрозам жизни и деятельности, использованию средств индивидуальной защиты. Суть программы – обучить основным инструментам, повышающим культуру безопасного производства в подразделении, отработать инструменты влияния на поведение и отношение к безопасности сотрудников.

Для сотрудников, занимающих рабочие должности, проведена программа «Осознанная безопасность». Её цель – минимизировать случаи небезопасного поведения на производстве через развитие осознанного отношения рабочих к собственной безопасности. Можно научить сотрудников, можно замотивировать их, но самое важное – это создать установки для отношения к выполнению всех требований. Важная часть культуры безопасности – именно отношение сотрудников к выполнению чётких инструкций и правил техники безопасности. Политика Eп+ в отношении охраны труда – это «выполнять работу, но выполнять её безопасно».

Одним из удачных решений проекта стало обучение внутренних преподавателей культуры безопасности. Внутренние преподаватели – это сотрудники производственного блока предприятий Eп+, прошедшие специальную программу обучения в Корпоративном университете. Тренеры Корпоративного университета передали внутренним преподавателям однодневную программу обучения рабочих культуре безопасности, в основе которой – наглядные кейсы в формате фото- и видеоряда, слайды с ключевой информацией и практические задания. После обучения каждый внутренний преподаватель возвращается в свою компанию и в течение года обучает культуре безопасности сотни рабочих, это позволяет донести ключевые правила безопасности до каждого сотрудника в каждом, даже самом удалённом филиале. Так, в 2018 г. они обучили 3376 человек, а в 2019-м – силами внутренних преподавателей – ещё 4 тыс.

Результаты проекта. Всего в 2018–2019 гг. сотрудниками Корпоративного университета Eп+, а также подготовленными ими внутренними преподавателями и специалистами службы охраны труда было обучено более 10 тыс. сотрудников Eп+ Group. Кроме этого, уже традиционными стали ежегодные публичные конкурсы «Оскар за охрану труда», в которых сотрудники активно принимают участие. Конкурсы на лучший плакат или видеоролик об охране безопасности способствуют вовлечению персонала в пропаганду безопасного поведения. За 2 года своими творческими работами поделились 617 человек.

Быстрых результатов в изменении образа мышления не бывает. Культура безопасности – это образ мышления, действий, жизни, а он не формируется за один-два года. При этом люди, прошедшие обучение, отмечают: «был важен опыт работы коллег по снижению травматизма в своих подразделениях, передовые подходы по культуре безопасности»; «планирую применить «круговой» контроль персонала в области охраны труда».

Хотелось бы отметить, что система охраны труда, которая сейчас существует в Eп+, – достаточная: с точки зрения организации, документов, привлечения ресурсов, оценки рисков и т.д. Но в отношении культуры безопасности есть куда двигаться дальше. На начальном этапе это правильное понимание руководством компании того, что культуру безопасности необходимо развивать.

Обучение, несомненно, будет продолжаться и в следующем году по программам, ориентированным на применение конкретных практических инструментов по развитию культуры безопасности.



ПАО «ФОСАГРО» // PJSC “PHOSAGRO”

«ФосАгро» – российская вертикально интегрированная компания, один из ведущих мировых производителей фосфорсодержащих удобрений, востребованных на отечественном рынке и ещё в 100 странах мира, единственный в России производитель нефелинового концентрата и триполифосфата натрия. В составе компании горнодобывающие и перерабатывающие предприятия, научно-исследовательский институт по удобрениям и инсектофунгицидам НИУИФ им. Я. В. Самойлова и ООО «ФосАгро-Регион» – крупнейшая в стране сеть дистрибуции минеральных удобрений и кормовых фосфатов.

Численность персонала – более 17 тыс. чел.



**ГУРЬЕВ
АНДРЕЙ
АНДРЕЕВИЧ**
Генеральный директор

**ANDREY
GURYEV**
Chief Executive Officer

PhosAgro is a Russian vertically integrated company, one of the world's leading producers of phosphorus-containing fertilizers, which are in demand on the domestic market and in 100 other countries, and the only Russian producer of nepheline concentrate and tripolium phosphatanatry. The company consists of mining and processing enterprises, research Institute for fertilizers and insectofungicides NIUIF n.a. Ya. V. Samoilov and PhosAgro Region – the country's largest distribution network of mineral fertilizers and feed phosphates.

The number of personnel is more than 17 thousand people.

Компанией принята Стратегия развития до 2025 г., которая нацелена на дальнейшее расширение присутствия Группы «ФосАгро» на российском и премиальных экспортных рынках, укрепление позиций в качестве производителя экологичных фосфорсодержащих удобрений.

Приоритет Стратегии-2025 – приверженность принципам устойчивого развития. В компании создан Комитет по устойчивому развитию при Совете директоров, который курирует интеграцию Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН во все бизнес-процессы, прежде всего в социальной сфере, вопросах экологии и корпоративного управления.

«ФосАгро» активно участвует в создании «Зелёного стандарта» отечественных сельхозтоваров и в его поддержку инициировала создание независимой ассоциации производителей и поставщиков продукции с улучшенными экологическими характеристиками «Зелёный клуб». Кроме того, «ФосАгро» была разработана зелёная экомаркировка российских удобрений, поддержанная всеми членами Российской ассоциации производителей удобрений.

«ФосАгро» последовательно проводит модернизацию основных фондов предприятий с использованием инновационных экологически безопасных и ресурсо- и энергосберегающих технологий. На предприятиях Группы внедрены системы экологического менеджмента и управления охраной здоровья и безопасностью персонала.

Неотъемлемая составляющая устойчивого развития компании – социальная политика, основанная на ответственности перед сотрудниками и местным сообществом в регионах присутствия.

Ежегодно в благотворительные и социальные программы компания инвестирует свыше 2,5 млрд руб.

В территориях присутствия компании развивается сотрудничество с органами власти, образовательными учреждениями, социально активными группами граждан. Так, программы, направленные на повышение производительности труда и безопасности на рабочем месте, реализуются в партнёрстве с АО «НИУИФ» (как с разработчиком 3D-моделей и изготовителем 3D-макетов), ЧОУ ДПО «Учебный Центр «ФосАгро» (как с корпоративным учебным центром и держателем большой базы уникальных тренажёрных комплексов), с производителем инновационного оборудования ООО «Эпирок РУС», а программы по профориентационной деятельности реализуются в партнёрстве со школами, сузами и вузами в регионах присутствия и позволяют сформировать стратегический план по развитию и обеспечению высококвалифицированными кадрами Группы «ФосАгро» на несколько лет вперёд.

Это помогает решать целый ряд имеющих важное значение в долгосрочной перспективе вопросов по организации достойного труда на предприятиях «ФосАгро»: от охраны здоровья и обеспечения высокой квалификации будущих сотрудников до развития экономического потенциала регионов присутствия и повышения качества жизни граждан.

При реализации программ используются инновации и новые технологии:

- 3D-макеты производственного оборудования, которые дают возможность детально изучить работу отдельных агрегатов и их взаимосвязь в производственном потоке, достичь более глубокого понимания всего технологического процесса, его особенностей и рисков. За период реализации проекта изготовлен и успешно применяется 41 макет;
- учебные симуляторы, которые представляют собой точную копию кабины горной техники (приборная панель и приборы управления) и предельно достоверно воссоздают процесс эксплуатации. Тренажёр-симулятор переносит машиниста в ультрареалистичную виртуальную трёхмерную среду подземного/открытого рудника, которая обеспечивает обзор 360°;
- химико-технологический полигон с 10 учебно-производственными комплексами, идентичными реальным, для подготовки

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Устойчивое развитие
- Развитие перспективных направлений по расширению производства и рынков сбыта
- Рост производительности за счёт повышения операционной эффективности
- Предоставление возможностей каждому работнику для максимального раскрытия профессионального и личного потенциала
- Обеспечение безопасных и достойных условий труда

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Подготовка персонала цехов по производству аммиака с использованием 3D-макетов производственного оборудования
- Тренажёрный комплекс «Высота» (учебный полигон)
- Профессиональное обучение на современном оборудовании: симулятор буровой установки, подземной самоходной машины, автосамосвала, пульт технологических операций аппаратчика, виртуальный методический комплекс «Обогащение»
- Комплексная оценка работников на стрессоустойчивость, склонность к рискованному поведению
- Первичное обучение условиям работы на предприятии и адаптация вновь принятых работников к условиям среды предприятия с помощью интерактивных welcome-курсов
- Формирование кадрового резерва компании через профессиональные конкурсы и индивидуальные планы развития компетенций
- Развитие образовательной системы «Школа – ВУЗ – Предприятие» через реализацию профориентационных проектов: «ДРОЗД», «ФосАгро-Класс», «ФосАгро-Школа», «ФосАгро-колледж», «Молодые и талантливые специалисты»
- Реализация проекта «Связь поколений», в рамках которого на базе корпоративных музеев разработаны культурно-образовательные программы для жителей и гостей городов присутствия
- Программа «Здоровье и Отдых»
- Улучшение социально-бытовых условий труда
- Дистанционное управление буровыми установками при проведении подземных горных работ



по направлениям: «Химическая технология неорганических веществ», «Автоматизация технологических процессов и производств». Виртуальная обучающая среда Moodle. Сварочный тренажёр 3D-виртуальной реальности. Создание учебного полигона горных выработок со стендами виртуальной реальности, тренажёрами-симуляторами для обучения работе на горной технике. Создание лаборатории процессов и аппаратов обогатительной фабрики с возможностью моделировать все технологические процессы;

- в рамках проекта «ФосАгро-классы» разработаны инновационные программы изучения математики, физики, химии, информатики. Действуют программы знакомства с производством, развития личного потенциала молодёжи. Выпускники получают целевые направления в профильные вузы с последующим трудоустройством в компании;
- в рамках программы «Детям России – образование, здоровье и духовность» (ДРОЗД) разработана экспериментальная программа и методика, направленная на совершенствование

процессов обучения и спортивных тренировок. В секции и кружки принимают детей с 5–6 лет, реализуются спортивные программы на базе подшефных детских садов. Постоянно работают 60 спортивных секций, в которых бесплатно занимаются более 5,5 тыс. детей. Проводится регулярный мониторинг состояния здоровья воспитанников. С этой целью оборудованы современные медицинские кабинеты. Каждый ребёнок получает «Паспорт физического здоровья» с рекомендациями по оптимальным для него видам спорта. За год занятий в секциях «ДРОЗД-Хибины» индекс физического состояния детей, который определяется по 19 показателям, повышается примерно на единицу;

- в Музейно-выставочном центре «ФосАгро» в г. Кировске установлены уникальные интерактивные экспозиции, которые знакомят с производственными процессами предприятия, его историей, а также с минералогическим богатством Хибин. На базе музея открыт исследовательский центр «ГеоПрактик». Посещаемость в год – около 50 тыс. чел.



УЧЕБНЫЙ ПОЛИГОН «ВЫСОТА»

По данным Роструда, около 30 % несчастных случаев на предприятиях происходят из-за несоблюдения правил безопасности при работе на высоте. Самая распространённая причина заключается в том, что люди не знают всего спектра современных средств безопасности, а если и знают, то не умеют их применять.

В г. Череповце на территории Азотного комплекса АО «Апатит» был реализован пилотный проект – создание полигона «Высота», стационарной конструкции для обучения персонала безопасным методам и приёмам выполнения работ на высоте.

Проект выполнило ООО «Графика СОЛЮШН», дистрибьютором средств обеспечения безопасности работ на высоте выступила фирма-производитель специального оборудования SAFE-TEC.

Площадь полигона составила 250 м², его высота – более 8 м.

Полигон оснащён различными типами стационарных и мобильных систем обеспечения безопасности, средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Обучение проводят опытные инструкторы с квалификацией промышленного альпиниста и подготовкой в объёме 3-й группы безопасности при работе на высоте. Условия обучения максимально приближены к реальной ситуации на производстве. Территория полигона разбита на 20 функциональных зон. Каждая зона моделирует определённые условия проведения работ на высоте.

Например, работы на различных наклонных поверхностях, ёмкостях с вертикальным и горизонтальным входом, работы в замкнутом пространстве, на цистерне, пространственной опоре (металлоконструкции).

Есть зоны для практической работы по использованию различных систем: канатов, лесов и средств подмащивания.

Работников обучают навыкам безопасного подъёма и спуска по вертикальным лестницам и металлоконструкциям, работе возле неограждённых проёмов, умению безопасно поднять на высоту инструмент, материалы и оборудование весом до 50 кг.

В зоне «общих работ на высоте» учат применять страховочные средства, а в зоне «проверки» – контролировать состояние, выявлять дефекты и, если необходимо, выбраковывать системы обеспечения безопасности.

Пропускная способность полигона – 20 чел. в день. Одновременно здесь могут заниматься две группы по 5 чел. в сопровождении 4 инструкторов.

В настоящее время всё большую популярность в процессе обучения и контроля навыков и умений приобретают тренажёрные комплексы, которые позволяют:

- осваивать и поддерживать требуемые профессиональные компетенции в безопасном виртуальном пространстве;
- отрабатывать нестандартные и аварийные ситуации;
- оценивать уровень профессионального мастерства действующих работников.

ОБУЧЕНИЕ НА ТРЕНАЖЁРАХ-СИМУЛЯТОРАХ

На базе ЧОУ ДПО «Учебный центр «ФосАгро» располагается пять тренажёров.

В 2015 г. введены в эксплуатацию тренажёры на открытых горных работах: «БелАЗ» 75131 и «Экскаватор» ЭКГ-10.

В 2017 г. введены в эксплуатацию тренажёры на подземных горных работах: буровые установки (Sandvik и Epiroc (Atlas Copco) 282 Rocket Boomer) и подъёмно-доставочная машина CAT 1700.

Общий бюджет составил 72 млн руб.

Описание процесса обучения. Симулятор переносит машиниста в ультрареалистичную виртуальную трёхмерную среду подземного/открытого рудника, которая обеспечивает обзор в 360°. Тренажёры представляют собой точную копию оригинальной кабины (приборная панель и средства управления) и предельно достоверно воссоздают процесс эксплуатации техники ведущих производителей. Это передовая технология обучения, которая используется лишь в нескольких компаниях.

Результаты

- Количество ошибок снизилось на 90 %.
- Количество ошибок при аварийных ситуациях снизилось на 88 %.
- Количество поломок из-за неверных действий сотрудников сократилось на 61 %.
- Уровень знаний и умений сотрудников повысился на 75 %.

ДИСТАНЦИОННОЕ БУРЕНИЕ ГЛУБОКИХ СКВАЖИН ПРИ ВЕДЕНИИ ПОДЗЕМНЫХ ГОРНЫХ РАБОТ

На современном производстве стоят две ключевые задачи: обеспечить высокую производительность и безопасность труда. Все, кто близок к рабочим процессам, понимают, насколько сложно выстроить технологическую цепочку так, чтобы два этих показателя не противоречили друг другу, не вступали в конфликт. Особенно



остро вопрос стоит, когда дело касается профессий, сопряжённых с повышенными рисками.

В связи с постоянным ростом объёмов подземной добычи на рудниках Кировского филиала АО «Апатит» встала задача найти современные решения для обеспечения максимального уровня безопасности труда, снижения себестоимости работ, повышения их качества. Оптимальным выходом стала автоматизация всего процесса бурения вплоть до перехода на электронные паспорта бурения.

В 2018 г. совместно с компанией «Эпирок» (разрабатывает и производит инновационное оборудование и расходные материалы) на площадке Кировского филиала АО «Апатит» была произведена установка высокотехнологичных систем Telemote, ABC Total и Certiq для дистанционного управления и контроля за текущим статусом буровых установок. Во время пилотного проекта системой были оснащены три буровые установки Simba и специально организован пункт управления для оператора на поверхности. На сегодняшний день это крупнейший в мире проект по управлению буровыми установками в дистанционном режиме. В ближайшей перспективе проектом будет охвачен второй подземный рудник предприятия – Расвумчоррский.

В классическом виде бурение в подземных условиях производится специальной техникой, управляемой экипажем непосредственно из кабины. Теперь на рудниках компании в Кировске работой шести буровых установок управляет один оператор, находящийся в административном комплексе на поверхности. В дальнейшем их количество увеличится до 10. Машинист же буровой установки спускается в подземную выработку только для смены локации техники. Оператор из аппаратной руководит процессом с помощью видеокамер, закреплённых на буровых установках Simba, а специальные встроенные датчики выводят информацию на контрольную панель, позволяя оператору отслеживать состояние техники в режиме реального времени.

Интеллектуальные функции и платформа автоматизированного управления основаны на подходе 6th Sense («Шестое чувство») – решении компании «Эпирок» по оптимизации цепочки создания добавленной стоимости за счёт автоматизации, интеграции систем и управления информацией. Подход «Шестое чувство» обеспечивает взаимодействие систем в целях раскрытия полного потенциала автоматизации для повышения производительности при сокращении эксплуатационных затрат.

Результаты

- Работа в подземных условиях сведена к минимуму, выросла производительность труда работников, а производительность буровых машин увеличилась на 20 %.

- Помимо непосредственно дистанционного бурения, совместно с компанией «Эпирок» компания внедряет Certiq – уникальную телематическую систему, которая собирает, сравнивает и передает важнейшие данные о буровых установках. Использование системы позволило контролировать загрузку оборудования и помогло добиться увеличения коэффициента технического использования одной машины до 95 %.
- Достигается беспрецедентный уровень автоматизации процесса работы буровых установок, повышающий точность бурения и сводящий к минимуму возможные ошибки, связанные с человеческим фактором. У компании появляется возможность оборудовать машину опциями, которые позволяют обуривать в автоматическом режиме как одну скважину, так и весь веер без участия оператора.

Общественное признание

- Присвоен статус LEAD как компании, вошедшей в число 36 мировых лидеров в области корпоративной ответственности в рамках Глобального Договора ООН (2019 г.).
- В числе лидеров индексов Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в области корпоративной устойчивости, ответственности и открытости: «Вектор устойчивого развития» (2018 г.) и «Ответственность и открытость» (2018–2019 гг.).
- Победитель специального этапа Всероссийского ежегодного отраслевого конкурса «5 звёзд. Лидеры химической отрасли» (2019 г.).
- Лауреат в номинации «Лучший корпоративный музей» Всероссийского конкурса «Корпоративный музей» (2019 г.).
- Победитель в номинации «Лучшая организация детского туризма в рамках внешкольной деятельности». Всероссийского конкурса «Лучшие практики развития детского туризма – 2018».
- Победитель в номинации «Социальный туризм» по Северо-Западному федеральному округу в конкурсе «Диво России» (2019 г.).
- Призёр конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности – 2019» в номинации «Лучшая корпоративная программа инвестиций в территориях в её связи со стратегией бизнеса и в контексте устойчивого развития».
- Победитель в номинации «Создавая будущее» VI Всероссийского конкурса лучших практик работодателей – 2019 в социогуманитарной сфере (2018–2019 гг.).



АО «КАМЕНСКВОЛОКНО» // JSK "KAMENSKVOLOKNO"

«Каменскволокно» основано в 1948 г. Является ведущим производителем химических волокон и нитей в России. В составе предприятия – производство синтетических волокон и производство вискозного волокна.

Приоритетные направления деятельности: производство арамидных нитей для средств баллистической защиты, композиционных материалов, термостойких и высоконагруженных текстильных материалов, производство шпагата полиолефинового высокопрочного, нитей полипропиленовых ковровых, фильтрэлементов, изделий хозяйственного назначения из пластмасс.

Численность персонала – 2,9 тыс. чел.



**ЛАКУНИН
ВЛАДИМИР
ЮРЬЕВИЧ**
Генеральный директор

**VLADIMIR
LAKUNIN**
General Director

Kamenskvolochno was founded in 1948. It is a leading manufacturer of chemical fibers and threads in Russia. The company includes the production of synthetic fibers and the production of viscose fiber.

Priority areas of activity: production of aramid threads for ballistic protection, composite materials, heat-resistant and high-loaded textile materials, production of high-strength polyolefin twine, polypropylene carpet threads, filter elements, household products made of plastics.

Number of staff – 2.9 thousand people.

«Каменскволокно» является ведущим химическим предприятием России, градообразующим предприятием г. Каменск-Шахтинского, обеспечивает создание достойных рабочих мест, осуществляет своевременную уплату налогов, сборов и иных обязательных платежей в федеральный, областной бюджет Ростовской области и муниципальный бюджет города, а также в государственные внебюджетные фонды.

С момента основания «Каменскволокно» осуществляет свою деятельность в соответствии с международными и российскими стандартами корпоративной социальной и экологической ответственности.

Общество поддерживает концепцию устойчивого развития: нахождение баланса между потребностями нынешнего поколения в экономическом благосостоянии, благоприятной окружающей среде и социальном благополучии без ущерба для аналогичных потребностей будущих поколений.

Основными ЦУР для себя компания определила: ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост», ЦУР 12 «Ответственное потребление и производство», ЦУР 9 «Индустриализация, инновации и инфраструктура».

Социальная ответственность компании базируется на успешном и динамичном развитии производственно-хозяйственной деятельности, что и даёт максимальный социальный эффект: рабочие места, производство необходимой обществу продукции, наполнение бюджетов всех уровней и возможность реализации дополнительных социальных программ.

Деятельность компании базируется на принципе «развитие производства и повышение эффективности должны способствовать росту благосостояния людей».

«Каменскволокно» – активный участник реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости».

Социальная политика, принятая в рамках общей стратегии Общества, является одной из важнейших составляющих бизнеса и организации достойной работы.

Целями организации как социально ответственной компании является содействие улучшению социальной среды, развитию образования и защите окружающей среды. Социально ориентированная деятельность ведётся на добровольной, системной основе, на принципах социального партнёрства с местным сообществом.

Технологические процессы в организации находятся под постоянным контролем руководства и совершенствуются с целью снижения отрицательного воздействия на окружающую среду и исключения травматизма на производстве.

В организации действует комплекс корпоративных документов, определяющих основные принципы ведения бизнеса и социальной ответственности компании.

Компания добровольно взяла на себя обязательство о соответствии международным стандартам социальной ответственности GRI G4 и SAI SA 8000:2001 и следует современным стандартам управления. Интегрированная система качественного менеджмента организации соответствует требованиям международных стандартов ISO14001:2015; ISO9001:2015, внедряется «Система энергетического менеджмента», развитие производственной системы осуществляется на базе концепции «Бережливое производство».

Уникальные технологии, внедряемые в организации, позволяют повысить производительность труда, сделать труд работников более безопасным и безвредным для экологии, способствуют обеспечению безопасности, здоровья работников и жителей территории присутствия.

«Каменскволокно», решая свои задачи, помогает решать и социально-экономические проблемы территорий, способствует повышению уровня жизни работников, членов их семей и других

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Поддержание баланса экономической эффективности и социальной результативности
- Внедрение уникальных технологий, позволяющих сделать труд работников организации достойным и безопасным
- Повышение кадрового потенциала организации, его профессиональное, социальное развитие и эффективное использование

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Инвестиционная программа в технологии и организацию производства, обеспечивающие высокое качество продукции
- Развитие производственной системы на базе концепции «Бережливое производство»
- Профессиональная подготовка, переподготовка и обучение персонала с использованием современных технологий
- Система формирования кадрового потенциала для наукоёмкого производства
- Программа «Молодёжь АО «Каменскволокно»
- Программа по укреплению здоровья и организации отдыха работников, развитию физической культуры и массового спорта
- Программы по поддержке ветеранов, материнства и детства
- Комплекс мероприятий по улучшению условий труда работников, обеспечению безаварийной и безопасной работы оборудования, по обеспечению экологически безвредного производства



жителей региона. Приоритетные направления работы – это создание комфортной среды и привлекательность для жизни, подготовка кадров для работы на предприятии, поддержка здравоохранения, образования, пропаганда здорового образа жизни и др.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Для обеспечения повышения кадрового потенциала в организации действует Кадровая политика, согласованная с Социальной политикой и общей стратегией развития Общества и являющаяся одной из четырёх составляющих стратегии – составляющей «Обучения и развития» и направленная на создание условий для развития персонала.

Обеспечение предприятия необходимыми специалистами осуществляется путём построения системы взаимодействия в рамках социального партнёрства образовательных учреждений и предприятия на основании программы «Обеспечение, развитие и управление кадровым потенциалом организации».

Задачи

- Создание условий, способствующих профессиональному и социальному развитию молодого поколения.
- Организация социального партнёрства с образовательными учреждениями.



- Обеспечение процесса преемственности поколений и передачи профессиональных знаний и опыта молодёжи.
 - Поддержка здорового образа жизни.
 - Сохранение работоспособного коллектива, его морально-нравственных и производственных традиций.
- Программа реализуется по нескольким направлениям.

Профориентационная работа со школьниками образовательных учреждений города и района

Предприятие сотрудничает с 20 общеобразовательными школами города и района. По ходатайствам школ ежегодно свыше 250 родителей – работников предприятия – награждаются денежными премиями, более 280 детей – благодарственными письмами за успехи в учёбе и активное участие в жизни школы.

Организация сотрудничества со школами осуществляется путём поэтапного вовлечения школьников в многообразие инженерных профессий, а также создание условий, способствующих профессиональному самоопределению школьника.

Заключены соглашения о совместной деятельности и разработаны планы профориентационных мероприятий со школами города и района.

В организации проводятся уроки-экскурсии, уроки химии, технологии, конкурсы, конференции, совместные культурно-массовые мероприятия. Стало традицией проведение на предприятии Недели открытых дверей «География профессионального выбора», в школах проводятся встречи с родителями выпускников.

За счёт средств предприятия кабинет технологии одной из школ оборудован ткацкими станками, бёрдами (приспособление для ручного ткачества) для предпрофильного обучения школьников ткацкому ремеслу. На учебных станках используются ковровые нити «Каменскволокно», это позволяет разнообразить фактуру и цвет ученических работ. В период летних каникул школьники осваивают основы ткацкого ремесла на современном промышленном оборудовании. В период летних каникул только за последние 2 года трудоустроено 48 школьников в возрасте от 14 до 18 лет, им вручены трудовые книжки.

Результат

Выявлены претенденты на поступление в профессиональные образовательные учреждения по техническим направлениям подготовки.



Социальное партнёрство с высшими и средними профессиональными учреждениями образования

Предприятие уделяет большое внимание социальному партнёрству с профессиональными образовательными учреждениями, цель – создание условий для приобретения практических навыков по выбранному направлению у студентов учреждений специального профессионального образования, выявление потенциальных претендентов для работы в АО «Каменскволокно».

На основании договоров о социальном партнёрстве предприятие сотрудничает с восемью высшими и средними профессиональными учреждениями образования России.

На постоянной основе проводятся уроки-экскурсии на предприятии для студентов техникумов и вузов. Предприятие организует и проводит на договорной основе производственные практики студентов. В процессе прохождения практики ребята получают рабочую профессию. Следует отметить положительный опыт сотрудничества по подготовке кадров с Каменским химико-механическим техникумом и Каменским техникумом строительства и автосервиса. Выпускники этих учебных заведений имеют не только квалификацию по диплому, но и свидетельство, подтверждающее наличие рабочей профессии и разряда.

Программа взаимодействия «Наставник – студент»

В рамках программы за студентами с 1-го курса закрепляются наставники из числа руководителей структурных подразделений компании, которые сопровождают их в процессе прохождения всех видов практики на нашем предприятии. Студенты проходят стажировку по своей специальности, получают рабочую профессию (с присвоением разряда). Курсовые и дипломные работы студенты пишут по актуальным вопросам предприятия.

Результат

Выбор и трудоустройство достойных специалистов по востребованным на предприятии профессиям и специальностям.

Управление кадровым потенциалом на производстве

Предприятие имеет бессрочную лицензию на право осуществления образовательной деятельности по всем рабочим профессиям. Обучение на производстве организовано благодаря выстроенной системе работы наставников и инструкторов производственного

обучения. На основании стандартных операционных процедур (СОП) для наставников разработаны и утверждены карточки поэтапного выполнения операций и обучающие видеоролики по рабочим профессиям.

Ежегодно проводится набор молодых специалистов – выпускников высшего и среднего профессионального образования.

В рамках адаптации молодых специалистов к предприятию проводится стажировка молодых специалистов, которая предполагает корпоративное обучение в Школе молодых специалистов, закрепление за молодым специалистом руководителя стажировки из числа руководителей и специалистов предприятия, выполнение и презентацию индивидуального задания, оформленного в виде научно-практической работы. Итогом обучения и стажировки является аттестация молодых специалистов.

С 2010 г. на предприятии действует Положение «Об адаптации молодёжи из числа выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, не имеющих опыта работы», так называемая техническая ординатура. В течение года они стажировались в производственных цехах предприятия. Итогом стажировки являются сдача экзамена на допуск к самостоятельной работе по основным четырём цехам и аттестация на соответствие должности, на которую стажировался молодой специалист.



С 2001 г. на предприятии проводится отборочный конкурс из числа молодых перспективных ребят для направления на обучение в высшие учебные заведения по инженерным специальностям.

Развитие карьерного роста осуществляется по результатам проведения процедуры аттестации персонала. Молодые работники, проявившие высокий уровень профессиональных знаний, организаторских способностей включаются в резерв для выдвижения на руководящие должности. Обучение и совершенствование их знаний и навыков проводится в Школе резерва. Обучение резервистов завершается Днём дублёра.

Руководители, планирующие выход на заслуженный отдых, выполняющая роль наставника, в течение года сопровождают деятельность резервиста, готовят его к сдаче экзамена на допуск к самостоятельной работе на руководящей должности.

Различными видами обучения ежегодно охвачены более 1,5 тыс. работников. Расходы средств на подготовку (обучение) и переподготовку кадров в расчёте на одного работника ежегодно составляют около 2,5 тыс. руб.

С 2005 г. в компании создана уникальная молодёжная программа «Молодёжь АО «Каменскволокно», которая содержит пять объёмных направлений в работе: кадровое, производственное, нравственно-патриотическое, социальное, культурно-массовое.

Результат

Получение специалиста или руководителя младшего звена, знающего производство и готового работать самостоятельно.

Поддержка здорового образа жизни и профилактика социально значимых заболеваний

Предприятие заинтересовано в развитии физической культуры и спорта, постоянно проводит для сотрудников и их семей культурно-массовые и спортивные мероприятия, заводскую спартакиаду, оказывает благотворительную помощь учреждениям медицины и спорта.

Действует политика по вопросам ВИЧ/СПИД на рабочих местах; внедрён компьютерный информационный модуль «Оценка уровня знаний поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»; проводится СПИД-диагностика. Для всех работников, желающих заниматься спортом, круглогодично работают спортивные секции оздоровительной направленности, предоставляется возможность посещать плавательный бассейн. Работники сдают нормы ГТО, судейство соревнований комплекса ГТО проводят арбитры (рефери), обученные и аттестованные в ФГАО УВО «ЮФУ».

Предприятие ежегодно участвует в городском турнире по мини-футболу «Жизнь без наркотиков»; в городской акции против наркотиков в молодёжной среде «Скажи нет наркотикам»; в спартакиаде трудящихся Дона; во Всероссийской акции «Стоп ВИЧ/СПИД»; в проведении международного Дня диабета «Женщины и сахарный диабет – наше право на будущее».

Общественное признание

- «Сертификат доверия работодателю в рамках проекта «Декларирование деятельности предприятий по реализации трудовых прав работников и работодателей» Ростовской области (с 2009 г.).
- Гран-при Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (регионального этапа) за победу в восьми номинациях с присвоением звания «Организация высокой социальной эффективности» (2013–2018 гг.).
- Диплом Правительства РФ за 3-е место в номинации «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и диплом за 3-е место в номинации «За развитие социального партнёрства в организациях производственной сферы» (2018 г.).

Поддержка работников, закончивших карьеру

Компания поддерживает работников и бывших работников предприятия. На постоянной основе проводятся информационно-консультационные семинары с участием работников УПФР по вопросам пенсионного обеспечения. Организована работа волонтеров и оказывается помощь:

- материальная и иная помощь работникам предприятия (в т.ч. ветеранам ВОВ, инвалидам, ветеранам труда), Каменскому городскому отделению ветеранов, Обществу слепых, Всероссийскому обществу инвалидов;
- единовременная материальная помощь на погребение: работника предприятия, близких родственников (родителей, детей, супругов), бывшего работника предприятия;
- предоставляет единовременное пособие работникам предприятия, увольняющимся в связи с уходом на пенсию;
- бесплатное полное медицинское обслуживание в заводской поликлинике;
- выплаты отличившимся работникам, удостоенным звания «Почётный работник АО «Каменскволокно»;
- в оформлении документов для назначения и перерасчёта пенсий работникам предприятия, присвоения звания «Ветеран труда».

Поддержка материнства и детства

В рамках этого направления работа строится по направлениям: оказание материальной помощи, организации отдыха детей и др.

Так, оказывается материальная помощь работникам при рождении первого, второго, третьего и последующих детей. Представляются дополнительные оплачиваемые отпуска: отцу при рождении ребёнка; работникам при заключении брака; родителям, дети которых идут в 1-й класс.

В преддверии новогодних праздников вручаются новогодние подарки детям работников предприятия и организуются новогодние представления для детей силами волонтеров предприятия.

«Каменскволокно» содержит ДОЛ им. Олега Кошова. Проектная мощность лагеря – 250 мест, количество смен – четыре (по 21 дню). Согласно Коллективному договору, сотрудники предприятия оплачивают только 5% стоимости путевки в ДОЛ, а многодетным семьям, семьям с детьми-инвалидами и одинокими родителями гарантируется бесплатное получение путёвки, также льготные путёвки предоставляются внукам почётных работников АО «Каменскволокно». Ежегодно более 600 детей работников организации оздоравливаются в лагере.

Государственный подход в деятельности АО «Каменскволокно» выражается как в инвестициях в производство, так и в социально ориентированной политике, динамичном и устойчивом развитии. Позволяет развивать инфраструктуру, персонал, системы, процессы, способствующие достижению экономического роста и организации достойной работы на предприятии. ■



СИБУР // SIBUR

СИБУР – лидер нефтехимической отрасли России и одна из крупнейших мировых компаний сектора. Уникальная вертикально интегрированная бизнес-модель позволяет создавать высококонкурентную продукцию, которая используется в производстве потребительских товаров и автомобилей, строительстве, энергетике и различных отраслях в 80 странах мира.

Выручка в 2018 г. составила 9,1 млрд долл., скорректированная EBITDA – 3,3 млрд долл.

Численность персонала – более 24 тыс. чел.



**КОНОВ
ДМИТРИЙ
ВЛАДИМИРОВИЧ**
Председатель Правления

**DMITRY
KONOV**
*Chairman of the
Management Board*

SIBUR is a leader in the Russian petrochemical industry and one of the world's largest companies in the sector. A unique vertically integrated business model allows it to create highly competitive products that are used in manufacturing, construction, energy sector, and various industries in 80 countries around the world.

Revenue in 2018 was \$ 9.1 billion, adjusted EBITDA \$ 3.3 billion.

The number of employees is more than 24 thousand people.

Ключевая ценность СИБУРа – сотрудники. Компания уверена, что развитию талантов и лидерства способствует такая корпоративная культура, которая поощряет равные возможности, создаёт инклюзивную среду, ценит разнообразие и взаимоуважение.

Усилия СИБУРа направлены на создание и развитие квалифицированных команд, постоянное совершенствование системы управления персоналом, в том числе путём внедрения цифровых технологий, обеспечение справедливого вознаграждения и рост мотивации.

Внутренними документами компании закреплены основные параметры политики в сфере развития человеческого потенциала: Кодекс корпоративной этики, Кодекс корпоративного поведения, Политика по управлению персоналом, Порядок управления кадровым потенциалом.

СИБУР разделяет подходы и принципы в сфере обеспечения прав человека, которые зафиксированы в российских и международных документах. Внедрена и сертифицирована интегрированная система менеджмента (ИСМ), соответствующая требованиям международных стандартов, в т.ч. стандарта OHSAS 18001 – система менеджмента профессионального здоровья и безопасности.

Глобальные цели, связанные с персоналом, включены в Стратегию в области устойчивого развития до 2025 г., которая утверждена Советом директоров ПАО «СИБУР Холдинг». Так, цели компании – ежегодное сокращение LTIF по сотрудникам и подрядчикам на 5%, «0 смертельных случаев», внедрение корпоративных практик, способствующих развитию культуры лидерства, равных возможностей и разнообразия персонала, увеличение доли женщин в Правлении и в высшем управленческом корпусе в 2 раза и вовлечённости сотрудников до 80% – соответствуют Целям устойчивого развития ООН: ЦУР 3, ЦУР 5 и ЦУР 8.

СИБУР как один из крупнейших игроков перерабатывающей отрасли является участником национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» и вносит вклад в его достижение. При целевом показателе роста производительности труда не ниже 5% в год в 2024 г. СИБУР по итогам 2018 г. продемонстрировал рост на 26% по сравнению с 2017 г.

СИБУР определил приоритетные направления инновационной деятельности: инновации в сфере менеджмента – разработка и использование новых методов эффективного управления бизнесом и его развития, с целью адаптации – внедрение технологий и решений, разработанных другими предприятиями и организациями, и собственные инновации – использование продуктов и технологий, созданных в СИБУРе.

Существенное влияние на качество и результаты управления человеческим капиталом оказывает цифровая трансформация. Среди собственных инновационных разработок такие цифровые решения, как цифровой наряд-допуск, приложения для мобильных обходов и ремонтов оборудования, видеоаналитика для контроля процесса производства и качества продукции, взрывозащищённые датчики промышленного интернета вещей для снижения аварийности и повышения эффективности и пилотный проект по созданию системы дистанционного контроля промышленной безопасности.

В компании применяются не только технологические инновации, но и инновационные практики в сфере обучения персонала: программа «Дублёр», создание и функционирование факультета развития ИТ и цифровых компетенций, инициатива по проведению отраслевых чемпионатов по нефтехимии PetrochemSkills совместно с Союзом WorldSkills, интеграция стандартов и методик WorldSkills в бизнес-процессы компании.

Программы реализуются в партнёрстве с профсоюзной организацией, Ростехнадзором, региональными профильными вузами и сузами, правительством Тюменской области, Агентством по ипотечному жилищному кредитованию и другими многочисленными партнёрами из сферы культуры, искусства и спорта.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Создание культуры «нулевого травматизма», для которой характерна нетерпимость к нарушению правил безопасности как в отношении себя, так и окружающих
- Стимулирование ответственного поведения на всех уровнях, обеспечение безопасных условий труда для сотрудников и подрядчиков СИБУРа
- Развитие талантов и лидерства благодаря корпоративной культуре, которая поощряет равные возможности, создаёт инклюзивную среду, ценит разнообразие и взаимоуважение
- Совершенствование системы управления персоналом, в т.ч. за счёт внедрения цифровых инструментов

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Автоматизация процессов ОТ и ПБ
- «Личный кабинет «Опора» – возможность задавать вопросы, заказывать справки, фиксировать персональные цели и оценивать достигнутые результаты
- Сеть терминалов самообслуживания – доступ к списку льгот, подача заявления на отдых в корпоративном центре оздоровления
- «Онлайн-портал лучших практик»
- Видеоаналитика для контроля процесса производства и качества продукции
- Взрывозащищённые датчики промышленного интернета вещей для снижения аварийности и повышения эффективности
- Пилотный проект «Система дистанционного контроля промышленной безопасности»
- Комплектация и подготовка команды «ЗапСибНефтехима»
- Совместный проект с союзом WorldSkills и интеграция его стандартов и методик в бизнес-процессы компании
- Создание факультета развития ИТ и цифровых компетенций
- Корпоративный центр оздоровления СИБУР-Юг



ЦИФРОВОЙ НАРЯД-ДОПУСК

Безопасность без компромиссов – одна из ключевых ценностей компании СИБУР. Расходы компании в 2018 г. на мероприятия по охране труда и промышленной безопасности составили 1096 млн руб. Один из успешных проектов в сфере обеспечения безопасности сотрудников и подрядчиков компании – это проект по цифровым нарядам-допускам.

Наряд-допуск – это инструкция по мерам безопасности, которая выдаётся персоналу для проведения работ повышенной опасности на промышленных объектах и в которой подробно описывается, какие меры безопасности нужно соблюдать при проведении каждого вида таких работ, например обязательно надевать каску, прикрывать глаза защитной маской, проверять воздух на месте проведения работ на предельно допустимую концентрацию углеводородов.

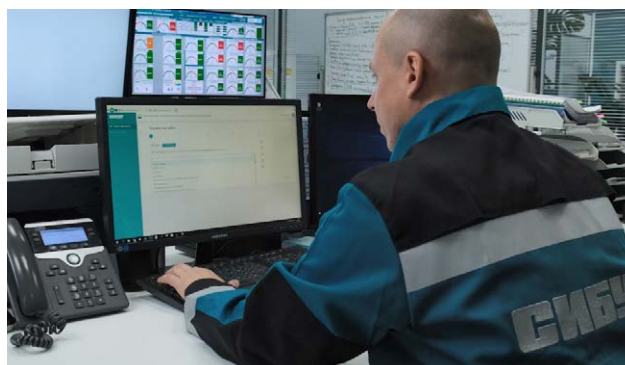
Цель проекта: увеличение производительности рабочих бригад за счёт упрощения и цифровизации нарядов-допусков. Работа над проектом (собственно разработка) началась в марте 2018 г.

Задачи проекта: упрощение и ускорение процесса получения наряда-допуска.

Решением стало создание мобильного приложения для заказа наряда-допуска, которое включило улучшенную систему описания и контроля при его получении.

Целевая аудитория приложения – сотрудники рабочих бригад всех предприятий СИБУРа. Один из аспектов этого мобильного приложения, который демонстрирует направленность на человека, – это удобный для сотрудников функционал, позволяющий указывать место проведения работ. Раньше сотрудникам приходилось искать схемы во множестве папок и документов и самим рисовать макеты, обводя нужные объекты. Теперь же инструкции создаются в электронном виде при помощи специально написанных под них макросов. Сотрудник просто выбирает из базы данных необходимое оборудование и подставляет к нему те меры безопасности, которые необходимо соблюдать при осмотре. После чего с помощью простого браузерного редактора отмечает на карте места проведения работ.

Глобально работу по созданию функционала приложения можно разделить на четыре этапа: появление возможности формировать наряд-допуск, подрядчиков в программе, простой электронной подписи, согласования с мобильного.



Результаты

На конец декабря 2019 г. ИТ-продукт «Цифровой наряд-допуск» позволяет формировать наряды на огневые и газоопасные работы, выполняемые как штатными сотрудниками, так и подрядчиками. Функциональность продукта позволяет тиражировать его на предприятия Холдинга с минимальным (в пределах 5 % от общих трудозатрат) привлечением команды цифровых технологий компании. Сформированные наряды согласуются и утверждаются простой электронной подписью. На пяти предприятиях СИБУРа уже от 80 до 100 % нарядов на огневые и газоопасные работы формируются с помощью цифрового инструмента, также стартовало внедрение продукта ещё на двух предприятиях.

Улучшилось качество и сократилось время составления наряда (на ремонтные работы – с 30 до 5 мин., газоопасные работы – с 2 дней до 15 мин., огневые работы – с 2 дней до 15 мин.), что повысило продуктивность работы сотрудников.

Проект сопровождается и экологическим эффектом: полный отказ от бумажных носителей в процессе является успешным примером ресурсосбережения.

Дальнейшее развитие проекта включает постепенное прохождение всех четырёх этапов разработки на каждом предприятии СИБУРа. Это развитие подразумевает всё большую и большую оптимизацию рабочего времени сотрудников и подрядчиков и совершенствование процессов так, чтобы они были ещё более удобными и быстрыми.



КОМПЛЕКСНАЯ ПОДГОТОВКА КОМАНДЫ

В 2019 г. СИБУР завершил строительство крупнейшего в истории страны комплекса по глубокой переработке углеводородного сырья в полимерную продукцию – «ЗапСибНефтехима». Объём производства на предприятии составит 1,5 млн т полиэтилена и 0,5 млн т полипропилена в год, что позволит заместить импорт и сделать отечественное полимерное сырьё более доступным для российских производителей.

Цель проекта – комплектация и подготовка команды, квалифицированной и мотивированной для работы на инновационном предприятии «ЗапСибНефтехим» в г. Тобольске. Запуск «ЗапСибНефтехима» создаёт порядка 1 тыс. рабочих мест на основном и вспомогательном производствах и более 2 тыс. – в сервисных организациях.

Проект направлен на инженеров, технологов, высокопрофессиональных ИТ-инженеров с химическим бэкграундом. Внутренняя целевая аудитория – сотрудники группы СИБУР с других предприятий (из г. Тобольска и других городов): опытные профессионалы. Внешняя целевая аудитория – внешние кандидаты с рынка труда: профессионалы с опытом работы, студенты и выпускники учебных заведений. География – Россия, Казахстан, Беларусь, Украина, Кыргызстан. Дополнительная аудитория – семьи переезжающих сотрудников.

Задачи проекта

- Исследование целевой аудитории, выделение мотиваторов и ограничителей для переезда. Создание карт регионов-доноров, внутренних и внешних планов найма. Изучение возможностей учебных заведений.
 - Разработка программы мотивации и программ обучения и развития команды для подготовки к работе на новом сложном производстве.
 - Развитие городской инфраструктуры г. Тобольска для комфортной жизни.
 - Запуск коммуникационной кампании, в том числе направленной на развитие бренда г. Тобольска, проведение мероприятий по найму внешней и внутренней аудитории.
 - Обучение и подготовка команды, создание развивающей среды для оперативного освоения необходимых знаний и навыков, развитие команды руководителей, целевая подготовка студентов.
 - Помощь в адаптации сотрудников и их семей на новом месте жительства.
- Проект состоит из нескольких этапов.

Подготовительный этап (2016 г.)

1. Исследования целевых аудиторий – проведены опросы и фокус-группы, направленные на выявление барьеров и мотивов к переезду.
 2. Создание карт регионов и предприятий-доноров с указанием численности и квалификации потенциальных кандидатов для привлечения на «ЗапСибНефтехим». Отдельно было сделано исследование потенциальных учебных заведений, проведены переговоры по созданию программ подготовки студентов на стартовые позиции.
 3. Разработка стратегии найма с детализацией по месяцам, географии, аудиториям привлечения и инновационной двухэтапной программы подготовки персонала: программа «Дублёр» и «Развитие» – после перехода на «ЗапСибнефтехим».
 4. Развитие городской инфраструктуры г. Тобольска для комфортного проживания:
 - запуск масштабной программы развития городской среды, которую реализуют правительство Тюменской области и администрация г. Тобольска при поддержке СИБУРа. Программа включает 24 объекта социальной инфраструктуры;
 - жилищная программа. В 2017 г. СИБУР подписал соглашение о развитии рынка жилья в г. Тобольске совместно с Агентством по ипотечному жилищному кредитованию. Был сформирован пул арендных квартир, отвечающих современным стандартам жилья уровня комфорт-класса с возможным льготным выкупом для сотрудников «ЗапСибНефтехима» за 50 % стоимости. Первые 5 лет СИБУР оплачивает аренду. Таким служебным жильём обеспечены 950 семей;
 - создание среды для интересного досуга. В рамках корпоративной программы социальных инвестиций «Формула хороших дел» в 2017–2018 гг. в г. Тобольске реализовано более 90 культурных и социально значимых проектов.
- Результаты мониторинга удовлетворённости переехавших сотрудников показали: более 70 % отметили, что условия инфраструктуры для досуга, доступность образования и транспортная инфраструктура стали лучше, чем в домашнем регионе.

Коммуникация и найм (2017–2018 гг.)

СИБУР сделал ставку на внутреннюю целевую аудиторию. Среди основных причин – более высокая лояльность персонала и готовность к переезду (согласно данным исследования), более высокое качество подготовки сотрудников по сравнению с внешним рынком.

- Один из ключевых источников внутреннего найма – топ-таланты по результатам Кадровых комитетов компании (ежегодные мероприятия по оценке потенциала сотрудников).
- «Внутренние мобильные группы» – роуд-шоу команды HR, Корпоративного университета и инженеров «ЗапСибНефтехима» по ключевым предприятиям компании. Проведены мероприятия на пяти площадках: Томск, Воронеж, Пермь, Кстово, Тольятти.
- Продвижение карьеры в «ЗапСибНефтехиме» через регулярные встречи руководства с командами предприятий.
- Экскурсии в Тобольск для внутренних кандидатов и их супругов.
- Рекламная кампания во внутренних СМИ. Охват – вся компания (27 тыс. чел.) и члены семей сотрудников.

Для привлечения и найма внешней целевой аудитории в течение 2017 г. проводились выездные мероприятия для кандидатов. Выезды прошли по восьми городам. Совокупно рассмотрено более 20 тыс. резюме внешних кандидатов и порядка 7,5 тыс. – внутренних.

Подготовка и развитие (2017–2018 гг.)

Шаг 1. Программа «Дублёр». После найма сотрудники попадали на корпоративную программу подготовки «Дублёр». Её длительность составляла до 12 месяцев в зависимости от стартового уровня профессиональной подготовки кандидата. Для каждого участника был разработан индивидуальный план подготовки, в который были включены программы адаптации, обязательного и профессионального обучения, изучение инструментов производственной системы и практическая работа с наставником – стажировка, выход в смену. В течение этого периода сотрудник получал зарплату и с ним был заключён срочный договор.

В обучении было задействовано 450 наставников на производстве и 40 кураторов развития из числа инженеров и руководителей «ЗапСибНефтехима». Основная цель – обучить кандидатов работе на оборудовании и познакомить с технологическим процессом, схожим с тем, что будет на позиции на «ЗапСибНефтехиме». Кураторы оценивали зоны развития дублёра, контролировали полученные знания. После окончания участия в программе знания и навыки специалиста оценивала комиссия, которая принимала окончательное решение о трудоустройстве сотрудника в «ЗапСибНефтехиме».

Результаты: программа внедрена на 10 предприятиях, её прошли 738 чел., из них «внешних» участников – 333, «внутренних» – 405. Прирост профессиональных знаний свыше 10% был зафиксирован у 402 чел. (81% выпускников), что соответствует целевому показателю, а прирост менее 10% – у 98 чел.

Шаг 2. Обучение и развитие после перехода в команду «ЗапСибНефтехима».

При успешном прохождении программы сотрудник переводился на работу в «ЗапСибНефтехим». Мероприятия по дальнейшему развитию:

- стажировки на предприятиях с аналогичным оборудованием/технологией (в т.ч. вендоров, лицензиаров) в Азербайджане, Китае, Иране – 95 чел., в российских компаниях-партнёрах – 159 чел.;
- развитие профессиональной экспертизы (технологии, оборудование, ИТ-системы и цифровые технологии, английский язык, охрана труда и промышленная безопасность);
- участие в «приёмке» по итогам строительно-монтажных работ и вовлечение в поиск проблем на этапе предзапуска;
- мероприятия по поддержке командной работы, создание и развитие общей производственной культуры в команде, собранной из разных частей компании и внешнего периметра. Проведены 13 развивающих сессий с руководителями, рабочими, инженерами.

Для команды руководителей нового предприятия был сделан дополнительный фокус на развитие лидерства и бизнес-мышления:

- обучающие программы в партнёрстве со «Сколково», Ward Howell с фокусом на развитие лидерства, навыков управления командой;
- наставничество и коучинг от топ-менеджеров компании;
- горизонтальные ротации, стажировки;
- программа «Развитие бизнес-мышления», развитие экономических компетенций;
- развитие внутреннего тренерства.

При целевой подготовке студентов эти программы реализуются в 10 регионах России через отбор и обучение студентов с высоким потенциалом. В 2018–2019 гг. программы охватывали учреждения городов: Тобольска, Тюмени, Екатеринбурга, Перми, Томска, Кстово, Дзержинска, Уфы, Благовещенска (АО), Владивостока. По итогам целевых образовательных программ для студентов вузов и ссузов на «ЗапСибНефтехим» трудоустроено 180 выпускников.

Адаптация переехавших сотрудников и их семей (2017–2018 гг.)

В дополнение к существующей программе адаптации для переезжающих сотрудников:

- был налажен прямой контакт HR-службы с семьями, контроль сроков прибытия новых сотрудников;
- дети новых сотрудников определялись в школы и/или детские сады;
- создан гид по Тобольску и клуб «ТМГ-Центр» (#ТБОЛЬСКОЙГОРОД) и одноимённая группа «ВКонтакте», помогающие членам семей переехавших сотрудников сориентироваться на городском рынке труда или реализовать собственные инициативы.

Результаты

В рамках мониторинга удовлетворённости сотрудников порядка 85% отметили: условия работы соответствуют ожиданиям, и в процессе трудоустройства необходимая информация была получена легко.

Проект успешно завершён, штат полностью укомплектован, 78% сотрудников нового производства отметили, что компания даёт возможности для профессионального и карьерного развития. Полученный опыт позволил накопить в СИБУРе экспертизу по ведению комплексных проектов комплектации и подготовки персонала для новых производств, которая может быть полезна для будущих инвестиционных проектов компании. ■

Общественное признание

- 3-е место в рейтинге «Лучшие работодатели России» компании HeadHunter по итогам 2018 г.
- Призовое место в «премьер-лиге» Конкурса лидеров производительности на Кубок им. А. К. Гастева (2019 г.).
- 1-е место премии HeadHunter «HR-бренд 2018» в категории «Федерация» (программа комплектации и формирования команды «ЗапСибНефтехима»).
- 1-е место в рейтинге работодателей среди студентов, ориентированных на работу в конкретной отрасли, по результатам исследования Future Today (2018 г.).
- 13 призовых мест на VI Национальном чемпионате сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности WorldSkills Hi-Tech 2019 и I Национальном чемпионате «Навыки мудрых» для действующих сотрудников возраста «50+».
- 1-е место в номинации «Лучшая программа, способствующая устойчивому развитию с помощью грантовых конкурсов» конкурса «Лидеры корпоративной благотворительности» 2019 г. (программа социальных инвестиций «Формула хороших дел»).

КОМПАНИЯ UNILEVER // UNILEVER

Unilever – один из мировых лидеров по производству товаров повседневного спроса. В 2020 г. отмечает 90-летие своей деятельности.

В России Unilever представлен с 1992 г., выпуск продукции осуществляется на базе 4 крупных производственных кластеров: пищевой продукции и мороженого в Тульской области, чая, косметической продукции и бытовой химии в Санкт-Петербурге, косметической продукции в Екатеринбурге, а также мороженого в Омске.

Общий объём инвестиций в российскую экономику превышает 205 млрд руб.

Численность персонала в России – 4 тыс. чел.



**КУЗЬМИНА
РЕГИНА
ЮРЬЕВНА**
Президент Unilever
в России

**REGINA
KUZMINA**
Executive Vice President
Unilever Russia

Unilever is one of the world's largest consumer goods producers. 2020 has marked the company's 90th anniversary.

Unilever has been operating in Russia since 1992 based on 4 large manufacturing clusters: food products and ice cream factories in the Tula region; tea, personal care and household care factories in St. Petersburg; personal care factory in Yekaterinburg; and ice cream factory in Omsk.

The company's overall investment into the Russian economy exceeds 205 billion rubles.

The number of employees is 4 thousand people.

Улучшение качества жизни миллионов людей по всему миру – это неотъемлемая часть бизнес-стратегии Unilever – лидера в сегменте производителей товаров повседневного спроса – и одно из ключевых направлений реализации Плана компании по устойчивому развитию и повышению качества жизни.

Unilever предлагает своим сотрудникам:

- многочисленные возможности для старта и построения карьеры;
- новые способы профессионального и личностного развития;
- эффективную программу обучения и повышения квалификации;
- достойные условия труда и привлекательную систему премирования и социальной поддержки.

Будучи производственной компанией и ответственным работодателем, Unilever берёт на себя повышенные обязательства в области охраны труда, здоровья и защиты окружающей среды во всех сферах бизнеса. Реализуя собственную Политику в области охраны труда, компания обязуется:

- разрабатывать, внедрять и поддерживать высокие стандарты в области охраны труда, здоровья и защиты окружающей среды и гарантировать их выполнение. Применять при необходимости более строгие критерии, чем это требуется по законодательству;
- сообщать обо всех происшествиях, серьёзных травмах, недомоганиях и смертельных случаях, которые произошли или могли бы произойти на работе; принимать меры по предотвращению повторных инцидентов. Цель Unilever – ноль происшествий в области охраны труда и защиты окружающей среды;
- проводить обучение персонала с целью повышения уровня его осведомлённости в вопросах влияния и значения охраны труда и окружающей среды, внедрять лучшие практики во все сферы деятельности компании;
- работать совместно с поставщиками, клиентами и потребителями в достижении наилучших результатов компании в области охраны труда и защиты окружающей среды и др.

Ежегодно Unilever тратит около 900 млн евро на исследования, разработки и инвестиции в развитие новых технологий, что составляет около 2% оборота компании, ставка делается на собственные исследовательские центры международной экспертизы. Два из них представлены в России – экспериментальный центр по производству мороженого в Тульской области и научно-исследовательский центр по разработке косметической продукции в г. Екатеринбурге. За годы деятельности Unilever в России значительные инвестиции направлены на модернизацию производства и использование наилучших доступных технологий. Одним из таких решений стал переход производственных центров в городах Екатеринбурге, Омске, Санкт-Петербурге и Туле с сентября 2019 г. на использование 100% возобновляемой электроэнергии от ветропарков и солнечных электростанций. Возобновляемое электричество поступает на оптовый рынок электроэнергии и мощности и затем наравне с энергией, полученной другими способами, обеспечивает ресурсом потребителей. В отличие от других источников, энергия ветра возобновляется, а её производство не приносит вреда окружающей среде.

Все эти шаги направлены на то, чтобы внести вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН, в т.ч. определённых ключевых показателей ЦУР 8, для эффективной реализации цели.

При реализации инновационных программ Unilever сотрудничает с международными и российскими партнёрами, в их числе энергетический концерн Fortum, обладающий собственным ветропарком в Ульяновской области, компания Nevel Solar, поставщик возобновляемой электроэнергии от солнечных электростанций, компания DuPont, обладающая признанной экспертизой в вопросах охраны труда и промышленной безопасности, и мн.др.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Сохранение статуса одного из наиболее привлекательных работодателей в секторе производителей товаров народного потребления
- Внедрение инноваций с применением строгих стандартов безопасности продукта
- Обеспечение безопасных и благоприятных условий труда
- Минимизация производственного травматизма
- Создание равных возможностей для сотрудников Unilever независимо от занимаемой ими должности, соблюдение принципов этнического и социокультурного разнообразия

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Стратегия «Производство мирового уровня»
- Политика «Ноль происшествий»
- Программа безопасного поведения «Сделай правильный выбор»
- Комплексная программа по созданию возможностей для начала и развития карьеры студентов и выпускников
- Программа привлечения сотрудников компании к участию в акционерном капитале Unilever «Shares»
- Комплекс программ обучения и повышения квалификации сотрудников Unilever (международная платформа Degreed, система дистанционного обучения iSpring)
- Программа наставничества «Время говорить»
- Программа «Здоровье и благополучие»
- Повышение квалификации кадрового резерва компании



РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

В Unilever с 2012 г. функционирует комплексная программа по созданию возможностей для начала и развития карьеры студентов и выпускников, которая включает программы развития и стажировок для студентов 3–4-х курсов (Unilever Leadership Internship Program) и выпускников (Unilever Future Leaders Program), направленных на создание кадрового резерва сотрудников для позиций управленческого уровня (менеджеры – в перспективе 2–3 года, директора – 5–7 лет) и уровня специалистов (в краткосрочной перспективе). Около 40% ведущих менеджеров, работающих в офисах Unilever по всему миру, начинают свою карьеру в компании с участия в подобной программе.

Программы позволяют демократизировать варианты входа в организацию для студентов и открывают доступ к реализации в профессии, позволяя выпускникам и учащимся вузов работать от 20 до 40 часов в неделю.

Программы развития и стажировки подразумевают совершенствование практических навыков, необходимых в текущем бизнес-контексте, через обучающие тренинги, онлайн-ресурсы компании, наставничество и участие в кросс-функциональных проектах, что позволяет Unilever подготовить кадровый резерв, а студентам и выпускникам – получить практическое применение знаний, приобретённых во время обучения, а также возможность начать карьеру в международной компании.

Экономические цели программ: обеспечить кадровый резерв талантов в организации, сократить время и средства на прямой подбор на вакансии и развитие бренда Unilever как привлекательного и ответственного работодателя.

Социальные цели программ:

- обеспечение рабочих мест и возможностей для построения карьеры в международной компании для российских студентов и выпускников;
- создание платформы для применения академических знаний, полученных во время обучения в университете, на практических задачах бизнеса; возможность реализации в профессии и выбранном направлении;
- создание возможностей для внутренних сотрудников по развитию навыков менторинга, управления командами; повышение уровня удовлетворённости работодателем со стороны сотрудников.

Кроме того, с 2018 г. Unilever внедрил Agile-стажировки – новый формат долгосрочного найма для студентов начиная с 1-го курса бакалавриата для выполнения операционных задач бизнеса. Стажировка подразумевает частичную занятость (20 часов в неделю),



возможность удалённой работы, гибкий график в соответствии с расписанием учёбы студентов и потребностями бизнес-подразделения.

Основные результаты

В 2019 г. поступило более 4,5 тыс. заявок на стажировку, 90 стажёров присоединились к компании в 2018–2019 гг.; средний процент участников программы, назначенных на руководящие роли (наряду с внутренними назначениями и внешним наймом), – 30%.

ПРОГРАММА SHARES

Акции Unilever принадлежат миллионам инвесторов по всему миру (главным образом инвестиционным фондам и индивидуальным акционерам), каждый из которых владеет не более чем 5% капитала компании. В 2015 г. компания сделала серьёзный шаг, направленный не только на диверсификацию профиля инвесторов, но и на повышение мотивации своих сотрудников, объявив о запуске программы Shares (англ. – акции).

Shares – это глобальная программа привлечения сотрудников компании к участию в акционерном капитале Unilever, которая даёт сотруднику возможность на специальных привилегированных условиях приобрести акции и таким образом стать совладельцем бизнеса Unilever. Становясь владельцем акций, сотрудник приобретает право на получение дивидендов, а также на участие в собраниях акционеров Unilever с правом голоса, пропорциональным количеству его акций. Подобная программа, содействующая долгосрочным инвестициям сотрудников, ничуть не хуже добровольного пенсионного страхования помогает им обеспечивать стабильное финансовое будущее.

Программа Shares действует для всех 155 тыс. штатных сотрудников компании, независимо от занимаемой должности, в том



числе для 4 тыс. российских сотрудников. Сотрудники, занимающие должности специалистов, а также сотрудники производственных специальностей имеют возможность приобрести акции компании, ежемесячно инвестируя в них от 10 до 200 евро (или эквивалент в местной валюте) из своей заработной платы. Для сотрудников, занимающих руководящие должности, предусмотрено инвестирование в акции из суммы премии, выплачиваемой им компанией на ежегодной основе.

В качестве дополнительной мотивации Unilever предусмотрел специальные условия инвестирования для своих сотрудников: за каждые три приобретённые инвестиционные акции компания в конце каждого квартала дарит сотруднику одну бонусную. Бонусные акции переходят во владение сотрудника при условии, что инвестиционные акции остаются в его собственности в течение 3 лет.

Даже после прекращения работы в Unilever уже бывший сотрудник по-прежнему останется владельцем всех приобретённых им акций и любых реинвестированных дивидендных акций, которые он заработал. Кроме того, ему предоставляются бесплатные бонусные акции при условии, что приобретённые акции удерживались им на протяжении 3 лет. В настоящее время в России акциями Unilever владеют 323 сотрудника, или около 9% от общей численности персонала.

СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ iSpring

В портфеле Unilever больше тысячи торговых марок, которые хорошо известны и любимы во всём мире. Это пищевая продукция, чай и мороженое, косметика и бытовая химия. Чтобы хорошо разбираться в таком широком ассортименте и уметь его продавать, нужно регулярно повышать свою квалификацию.

Ещё 2 года назад команда обучения Unilever проводила тренинги более чем для 3 тыс. менеджеров по продажам, мерчендайзеров и торговых представителей в России исключительно в очном формате. За проект отвечали всего пять тренеров, которые буквально жили в командировках с января по декабрь.

С 2018 г. компания внедрила систему дистанционного обучения iSpring, разработанную специально для сотрудников отдела продаж. Среди основных преимуществ системы:

- доступность учебного портала через интернет-подключение: нет необходимости устанавливать программное обеспечение на компьютер или проводить локальные сети. Чтобы запустить обучение, достаточно создать аккаунт в iSpring Learn;
- возможность обучения с любого электронного устройства: планшета, компьютера и/или мобильного телефона: это особенно актуально для сотрудников отдела продаж, которые

проводят значительную часть своего рабочего времени, объезжая торговые точки;

- встраивание конструктора обучающих модулей в PowerPoint: iSpring Suite позволяет превратить в электронный курс простую презентацию, добавить тесты, диалоговые тренажёры и видеуроки.

Основные результаты

- Появление единой базы знаний. Сотрудники отдела продаж заходят в неё перед посещением торгового партнёра, и в голове данные по тысячам товаров. В систему загружены видео и фото новых наименований продукции, которые можно сразу наглядно продемонстрировать и клиентам.
- Команда отдела продаж, расположенная в нескольких десятках городов по всей России, учится по единому стандарту. За 2 года было создано 200 образовательных курсов, на онлайн-обучение переведено более 3 тыс. чел.: от торговых представителей и мерчендайзеров до региональных менеджеров. Для каждой должности были разработаны индивидуальные учебные программы.
- Рост эффективности сотрудников. Перед внедрением системы дистанционного обучения команда по развитию персонала Unilever разделила торговых представителей на две фокус-группы. Первая группа полностью перешла на онлайн-обучение, вторая продолжала обучаться очно. По истечении 3 месяцев команда сравнила бизнес-результаты двух фокус-групп: выяснилось, что сотрудники, проходившие онлайн-обучение, стали более качественно работать с клиентом и продавать примерно на 10% больше, чем их коллеги из второй фокус-группы.

ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Программа направлена на индивидуальный подход к организации медицинской службы и сочетает требования российского законодательства и международных стандартов в области обеспечения охраны здоровья.

Отдел охраны здоровья и гигиены труда – глобальный отдел Unilever, встроен в структуру отдела управления персоналом, что даёт целый ряд преимуществ при внедрении инициатив программы «Здоровье и благополучие».

Мероприятия нацелены на реализацию двух основных задач:

- профилактика профессиональных хронических и инфекционных заболеваний, зависимостей и защита от вредных и опасных факторов;
- активное продвижение и обучение принципам здорового образа жизни сотрудников с целью повышения уровня их энергии для более эффективной работы.



Цель программы – постоянная работа по основным четырём направлениям: физического здоровья, психологического и эмоционального здоровья, а также смысловой составляющей. В рамках всех направлений были реализованы инновационные решения, направленные на повышение здоровья и благополучия более 4 тыс. сотрудников.

Физическое здоровье

- Внедрение обязательных медицинских осмотров для всех сотрудников с дополнительными исследованиями вне рамок Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302, включающих скрининговые исследования на онкологию, в том числе для мужчин от 35 лет и все возраста для женщин; развернутый анализ на липидный обмен, маркеры воспалительного процесса.
- Включение медицинских корпоративных карт с опросником в программу медосмотра, что позволяет дополнительно оценить риски для здоровья сотрудников.
- Внедрение ежегодной системы оценки рисков здоровья (низкий, средний, высокий), по итогам которой специалисты формируют рекомендации для сотрудников, направляют к более узким специалистам по ДМС/ОМС и составляют индивидуальную программу по сбалансированному питанию и адекватной физической активности.
- Организация физической активности для сотрудников: открытие корпоративных спортивных залов в основных офисных локациях и фабриках, проведение групповых спортивных занятий, сотрудничество с различными сетями фитнес-клубов на предоставление корпоративных скидок.
- Разработка и внедрение корпоративного стандарта по питанию в меню фабричных столовых, что сделало его более здоровым; дополнительная маркировка блюд в зависимости от калорийности позволила сотрудникам определиться с выбором, принимая во внимание энергозатратность профессии. В стандарте прописаны отдельные требования к питанию во время встреч с партнёрами, корпоративных мероприятий, к ассортименту вендинговых автоматов.
- Тренинги по здоровому сну, информационные материалы для сменных сотрудников: «Как правильно организовывать свой сон после сменной работы». Консультации диетолога за счёт работодателя. Внедрение Политики о запрете курения на рабочих местах, регулярное проведение акции «Куришь – проверь свои лёгкие», мастер-классы от школы Аллена Карра.

- Проведение дней осведомлённости о раке груди, сахарном диабете, заболеваниях сердца, о ВИЧ, гепатитах и т.д., вакцинация сотрудников: от гриппа за счёт работодателя.

Ментальное и эмоциональное здоровье

- Разработка и внедрение стандарта компании по сохранению и улучшению психологического здоровья сотрудников.
- Гибкий рабочий график, полностью диджитализированная система доступа к корпоративным ресурсам с мобильных устройств, что благотворно влияет на ментальное здоровье.
- Проведение обязательных тренингов о стрессоустойчивости и о роли стресса в современном мире. Обучение всех линейных руководителей по теме «Как определить наличие стресса у подчинённых», «Ментальные расстройства и как их определить», «Эмоциональный интеллект».
- Консультации психолога в головном офисе компании в Москве, а с 2015 г. – внедрение программы «Поддержка сотрудников», бесплатная психологическая помощь для сотрудников 24/7/365 дней в году, в любое время, включая тет-а-тет сессии по психологическим проблемам в течение года для всех сотрудников (до 6 сессий на каждого сотрудника).
- Ежегодное празднование Дня ментального здоровья с вовлечением генерального директора, проведение мероприятий по измерению уровня стресса среди сотрудников, консультации психологов.
- Проведение соревнований Mental Health Challenge – ежедневная медитация в течение 21 дня.
- Обучающие сессии о ментальных расстройствах и средствах профилактики психологической перегрузки.
- Тренинги по развитию самооценки, тренинги о том, как развить уверенность в себе и гордиться своими достижениями.

Смысловая составляющая включает проведение обязательного 8-часового тренинга для сотрудников компании (от менеджерского уровня и выше), на котором каждый определяет своё предназначение в жизни и то, что действительно важно для него.

Основные результаты

100%-ный охват медицинскими осмотрами сотрудников компании в России, открытие 5 корпоративных спортивных залов, построенных для сотрудников офисов, и производственных центров компании. Участниками тренингов стали: 3,7 тыс. чел. – тренинга «Процветание» и 3 тыс. чел. – тренинга «Предназначение».

Спланированная поэтапная реализация программы «Здоровье и благополучие» позволила развить не только физическую составляющую, но и начать менять стереотипы о ментальном здоровье, о чём свидетельствует ежегодное увеличение частоты пользования Программой психологической поддержки сотрудников. 100%-ный охват медицинскими осмотрами сотрудников компании позволяет нам видеть объективные данные и динамику изменения рисков для здоровья сотрудников и своевременно предпринимать шаги по снижению таких рисков. ■

Общественное признание

- Победитель среди FMCG-компаний по мнению студентов с высоким потенциалом по версии Changellenge Best Company Award 2018.
- Победитель в номинации «Управление человеческими ресурсами» премии People Investor 2019.
- Победитель в спецноминации «Компания с самой привлекательной стартовой зарплатой для стажёров» по версии Universum (2019 г.).



ФМИ В РОССИИ (ФМИ) // PMI IN RUSSIA

«Филип Моррис Интернэшнл» — ведущая международная компания, продукция которой продаётся более чем в 180 странах мира. ФМИ в России — это две табачные фабрики и филиалы в 100 городах России.

Компания инвестирует значительные средства в разработку инноваций, которые имеют потенциал для значительного снижения риска возникновения заболеваний, связанных с курением. В 2015 г. один из таких продуктов под брендом IQOS был выведен на российский рынок.

Численность персонала в России — 3,6 тыс. чел.



**РАМ МОХАН
АШОК**
Президент

**ASHOK
RAM MOHAN**
President

PMI is a leading international tobacco company, which products are sold in more than 180 countries. In Russia, there are two factories and branches in 100 cities.

The company invests heavily in the development of innovations that have a potential to significantly reduce the risk of smoking-related diseases. In 2015, one of these products under the IQOS brand was introduced to the Russian market.

The number of employees in Russia is 3.6 thousand people.

«Филип Моррис Сэйлз энд Маркетинг» является участником Социальной и Антикоррупционной хартии российского бизнеса РСПП. В 2016 г. компания присоединилась к Ассоциации «Национальная сеть Глобального договора ООН» в России, публично заявив о своей приверженности принципам Глобального договора и Целям устойчивого развития.

Стратегия устойчивого развития — ключевая составляющая общей бизнес-стратегии ФМИ. Для ФМИ устойчивое развитие означает формирование долгосрочной ценности и снижение при этом отрицательных факторов, связанных с продуктами, производством и цепочкой поставок. ФМИ считает, что самый большой вклад, который компания может сделать в сфере своей корпоративной социальной ответственности, — это снижение влияния курения на здоровье. В центр усилий по устойчивому развитию компания поместила основной продукт. Глобальная миссия компании — предложить всем совершеннолетним курильщикам перейти на употребление продуктов, приносящих меньше вреда здоровью, чем обычные сигареты.

В течение последних 10 лет ФМИ инвестировала более 6 млрд долл. в научную оценку, разработку и коммерческое продвижение продуктов с пониженным риском. Более 12 млн курильщиков во всём мире отказались от сигарет и начали использовать IQOS — инновационный продукт, в основе которого лежит процесс нагревания табака без горения.

Стратегия устойчивого развития ФМИ структурирована вокруг четырёх направлений, лежащих в основе концепции создания будущего без сигаретного дыма:

- трансформация бизнеса;
- продвижение эффективной работы;
- вклад в решение социально значимых вопросов;
- снижение воздействия на окружающую среду.

Сотрудники и организация их достойной работы на предприятии — это основная ценность ФМИ. Компания поддерживает атмосферу взаимопонимания, безопасности и профессионализма на рабочем месте и принимает решения, связанные с наймом сотрудников или их карьерой, исключительно с учётом их профессиональных возможностей и заслуг.

Являясь частью международного бизнеса, компания даёт возможность получать деловой опыт в мультикультурной среде и создаёт все условия для успешной работы, эффективного сотрудничества внутри организации, раскрытия потенциала и дальнейшего карьерного роста как в России, так и за её пределами.

Приоритеты компании в сфере защиты прав людей в предпринимательском аспекте регламентированы во внутренних Положениях и Правилах, таких как Руководство по достижению успеха (Кодекс законности и добросовестности ФМИ), Положениях по охране труда, трудовым отношениям и деловой этике, противодействию взяточничеству и коррупции, Положениях по компенсациям, льготам и наградам за достижения в работе, обучению и развитию, других внутренних правилах. Все Положения и Правила компании в отношении защиты прав работников в предпринимательском аспекте полностью соответствуют трудовому законодательству РФ.

Программы реализуются в партнёрстве с профсоюзной организацией компании, Ассоциацией «Национальная сеть Глобального договора в России», Российским союзом промышленников и предпринимателей, Ассоциацией «Равные права и возможности», Ассоциацией европейского бизнеса и др.

БЕЗОПАСНОСТЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Принципы безопасности ФМИ

- Безопасность — это ценность.
- Мы верим, что каждое происшествие можно предотвратить.
- Безопасность — это ответственность каждого.
- Мы ожидаем безопасного поведения от наших сотрудников всегда и везде — на работе и дома.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Компенсационный пакет, позволяющий привлекать, мотивировать и сохранять лучшие и талантливые кадры
- Обучение и развитие сотрудников
- Поддерживание атмосферы взаимопонимания, безопасности и профессионализма на рабочем месте
- Ноль травм на рабочем месте
- Развитие культуры Многообразия и Вовлечения
- Развитие корпоративного волонтерства

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Добровольное медицинское страхование и страхование жизни и недееспособности
- Программа добровольного медицинского страхования «Важное преимущество», предусматривающая получение медицинской помощи за рубежом в случае критических заболеваний
- Программа дополнительного пенсионного обеспечения
- Принцип «смешанного обучения» – электронные курсы, обучение на рабочем месте, участие в проектах сочетаются с традиционными занятиями в аудитории
- Онлайн-платформа для планирования карьеры
- Международные назначения
- Программы стажировок
- Рассмотрение обращений работников по каналам обратной связи
- Конфиденциальная горячая линия по вопросам законности и добросовестности
- Организация регулярного обучения технике безопасности
- Найм и развитие в компании квалифицированных специалистов широкого спектра (молодые профессионалы, люди с инвалидностью, люди с уникальным опытом и пр.)
- Поддержка культуры инновационного мышления через принятие многообразия опыта, образования, физических особенностей
- Понимание разнообразных потребностей потенциальных и действующих сотрудников и создание лучшего Опыта Сотрудника
- Экологические волонтерские акции
- Добровольческие программы поддержки пожилых и людей с ограниченными возможностями



Компания предоставляет безопасные и надёжные условия труда своим работникам, подрядчикам, посетителям и прочим лицам, с которыми взаимодействует в процессе работы. Обеспечивается соответствие бизнес-процессов законодательным и корпоративным требованиям в области охраны труда. Для этого в компании осуществляются:

- разработка и регулярный пересмотр стратегий и планов в области охраны труда;
- оценка рисков для выявления и контроля угроз здоровью работников и окружающей среде;
- обучение и информирование работников по вопросам охраны труда;
- продвижение корпоративной культуры, в которой вопросы охраны труда составляют неотъемлемую часть деятельности ФМИ;
- расследование происшествий с целью принятия мер по недопущению повторения подобных случаев в будущем;
- мониторинг и отчётность по выполнению задач в области охраны труда.

Система управления в области профессионального здоровья, безопасности и охраны окружающей среды на фабриках ФМИ в России интегрирована во все производственные процессы и с 2010 г. регулярно сертифицируется на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18000.

Внутренние положения и практики в области охраны труда и окружающей среды являются обязательными для исполнения принципами корпоративного поведения на всех производственных площадках и в офисах компании.

Основные цели компании в области охраны труда

- Создание безопасных условий труда, обеспечивающих предупреждение травм и сохранение здоровья работников за счёт достижения современного уровня технического оснащения производственных процессов.
- Развитие культуры безопасности на производстве, основанной на принципе предотвратимости всех несчастных случаев и экологических происшествий.

С 2012 г. ФМИ реализует концепцию Mission Zero («Ноль травм на рабочем месте»), направленную на минимизацию риска производственных травм, улучшение условий труда и повышение культуры безопасности работников.

Концепция Mission Zero объединяет в себе все аспекты охраны труда:

- создание условий для повышения безопасности сотрудников на рабочих местах, начиная с оценки рисков перед установкой или модификацией оборудования и заканчивая инженерно-техническими решениями по совершенствованию уже существующих процессов и оборудования;
- соответствие требованиям законодательства РФ, внутренних положений





и правил ФМИ, международного стандарта OHSAS 18000, что подтверждается результатами регулярных внешних и внутренних аудитов системы управления охраной труда;

- обучение всех линейных руководителей по программе «Лидерство в области безопасности», которая включает в себя теоретический курс и практические упражнения, направленные на поддержание ролевой модели лидера;
- развитие культуры безопасности путём повышения уровня понимания каждым сотрудником личной ответственности за соблюдение требований охраны труда.

В рамках концепции Mission Zero компания внедряет различные программы, направленные на вовлечение каждого сотрудника в развитие культуры безопасности. Разработанный в компании инструмент оценки качества участия сотрудников в программе по охране труда помогает оценивать личный вклад всех и поощрять тех, кто продемонстрировал выдающиеся результаты. Реализация программ включает: оценку рисков; встречи с сотрудниками для информирования по вопросам охраны труда; расследование почти каждого происшествия (не сопровождающегося травмой, повлёкшей нетрудоспособность) или инцидента, плановые инспекции.

Результаты

Реализация программ по охране труда и вовлечённость персонала позволили:

- предоставить безопасные и надёжные условия труда своим работникам, подрядчикам, посетителям и прочим лицам, с которыми происходит взаимодействие в процессе работы;
- достичь высоких результатов по работе без производственных травм с потерей рабочего времени, так, на «ФМ Кубань» – 11 лет, или 13 млн чел./час.; «ФМ Ижора» – 6 лет, или 17 млн чел./час.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ МНОГООБРАЗИЯ И ВОВЛЕЧЕНИЯ

ФМИ в России уделяет особое внимание вовлечению и многообразию, так как это способствует достижению высоких бизнес-результатов, созданию успешного будущего как для сотрудников, так и для потребителей, партнёров и общества в целом. Компания верит, что разнообразный состав рабочих команд вне зависимости от пола, ограничений по здоровью, вероисповедания, национальной принадлежности или любых иных индивидуальных черт приводит к более высоким результатам, по сравнению с гомогенными командами. ФМИ считает, что стремление к многообразию человеческих ресурсов и созданию условий работы, обеспечивающих возможности профессионального и личного роста для каждого сотрудника, должно воплощаться по трём основным направлениям работы.

Первое направление – привлечение на работу в компанию широкого спектра квалифицированных специалистов (молодые профессионалы, люди с инвалидностью, люди с уникальным опытом и др.).

Уже несколько лет работает программа студенческих стажировок INKOMPASS с индивидуальным подходом к каждому участнику, которым предоставляется возможность раскрыть себя, решая сложные и интересные задачи, находясь в атмосфере культурного многообразия, получить профессиональные навыки в реальных бизнес-проектах, а также установить деловые связи внутри компании. В рамках программы для каждого стажёра определяются коуч, руководитель проекта и наставник – их задачей является обеспечение стажёров всей необходимой поддержкой для того, чтобы они получили отличный опыт работы и возможность максимально раскрыть свой потенциал. Большинство стажёров получают предложение о работе после окончания вуза.

Неуклонно возрастает доля женщин в организации и среди штатного состава составляет 29%, а у среднего и старшего руководящего персонала – 44%.



Компания применяет не только практику привлечения и найма внешних соискателей, а также активно развивает внутренние программы формирования кадрового резерва и номинирования женщин на руководящие позиции.

В подборе сотрудников с инвалидностью компания в первую очередь отталкивается от навыков и компетенций конкретного кандидата, но отчётливо понимает ситуацию на рынке труда и применяет гибкий подход. Например, рассматривает кандидатов без необходимого уровня английского языка.

Компания сотрудничает с НКО и центрами занятости населения, активно взаимодействует с университетами, участвует в ярмарках вакансий для людей с инвалидностью и использует рекомендации наших сотрудников. Ввод в должность и сопровождение сотрудников с инвалидностью не отличаются от процесса ввода в должность любого нового сотрудника без инвалидности. Сотрудники проходят курс интеграции: знакомство с компанией и принципами работы, тренинги и встречи с представителями функций, знакомство с коллегами, экскурсия по офису и фабрике. В офисе и на фабриках созданы рабочие группы, в задачу которых входит адаптировать здание, территорию и средства коммуникации для сотрудников с инвалидностью.

Второе направление – формирование культуры поддержки инновационного мышления через принятие многообразия опыта, образования, физических особенностей.

Компания развивает программу тренингов Unconscious Bias (работа со стереотипами). Цель программы Unconscious Bias – облегчить понимание принципов разнообразия как для менеджеров, так и для специалистов, развеять общие стереотипы и мифы и содействовать объективности и справедливости. Данный курс электронного обучения помогает сотрудникам лучше понять принципы разнообразия и руководствоваться ими в работе с коллегами.

В компании проходит обучение руководителей объективной и беспристрастной оценке деятельности сотрудника с целью обеспечить прозрачность критериев оценки и устойчивость аргументаций, а также применения единого подхода при оценке своих подчинённых.

Компания поддерживает практики равенства и открытости через неформальные встречи с руководством, ежеквартальные вебкасты с президентом компании о результатах деятельности и кросс-функциональные проекты.

Для повышения осведомлённости по вопросам инвалидности среди широкого круга сотрудников и нанимающих менеджеров компания реализует следующие образовательные программы.

- Квесты для сотрудников совместно с благотворительным фондом «ДЕЙСТВУЙ!». Квест представляет собой площадку из пяти станций, на которых можно узнать о людях с разными формами инвалидности и получить опыт общения с людьми, имеющими инвалидность.



- Сессия по подготовке команд к выходу сотрудника с инвалидностью. На данных встречах рассматривались все вопросы, связанные с инвалидностью, а также способы взаимодействия и адаптации будущего сотрудника.
- Совместно с экспертами из РООИ «Перспектива» была разработана брошюра, раскрывающая основные аспекты, связанные с терминологией, этикетом и взаимодействием с людьми с разными формами инвалидности.

Третье направление – обеспечение понимания разнообразных потребностей потенциальных и действующих сотрудников и создание лучшего опыта сотрудника.

Компания заботится о моральном и физическом благополучии сотрудников, реализуя программы поддержки сотрудников в разных аспектах, например выплачивая 100%-ную компенсацию больничных листов независимо от стажа работы работника, предоставляя дополнительные выходные за счёт компании по семейным событиям, обеспечивая гибкие условия труда (удалённая работа, гибкий рабочий график и пр.), участвуя в софинансировании командных и групповых видов спорта. Компания организует инфосессии с внешними спикерами на темы, связанные с личными интересами сотрудников, например психология детско-родительских отношений, безопасность детей и др.

ФМИ поддерживает эффективный диалог со своими работниками и стремится повысить их вовлечённость в работу компании, рассматривая направление Многообразие и Вовлечение как постоянную деятельность, а не как выделенный проект. ■

Общественное признание

- Пять раз была признана одним из лучших работодателей страны по оценке Института лучших работодателей (Top Employer Institute) и получала сертификат Top Employer (2015–2019 гг.).
- Первая компания в стране, получившая сертификат от международного независимого фонда EQUAL-SALARY за программы, направленные на создание равных условий оплаты труда и продвижение по карьере для всех (2018).
- Победители в номинации «За вклад в социальное развитие территорий» Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2018».
- Победитель в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности – 2019» в номинации «Лучшая программа, способствующая обеспечению гендерного равенства».
- Премия HR-brand 2018 г. в категории «Равные возможности».
- Первые лауреаты премии Woman Who Matters в категории Diversity & Inclusion (2019).
- Свидетельство ответственного работодателя Союза Московской торгово-промышленной палаты за активное внедрение практик трудоустройства людей с инвалидностью (2019).



ПИВОВАРЕННАЯ КОМПАНИЯ «БАЛТИКА» // BALTIKA BREWERIES

«Пивоваренная компания «Балтика», часть Carlsberg Group – ведущая пивоваренная компания России и крупнейший экспортёр российского пива. «Балтике» принадлежат восемь заводов в России, широкий портфель брендов. Компания является значительной частью Carlsberg Group и её региона (Восточная Европа), к которому также относятся Азербайджан, Беларусь, Казахстан и Украина. Продукция «Балтики» представлена более чем в 75 странах мира. Благодаря высокому качеству бренды компании являются обладателями более 670 российских и международных наград профессиональных и потребительских конкурсов.

Численность персонала – 9 тыс. чел.



**ЛЕМАНН
ЛАРС**
Президент

**LARS
LEHMANN**
President

Baltika Breweries, part of the Carlsberg Group, is the leading brewing company of Russia and the largest exporter of Russian beer. Baltika owns eight breweries in Russia and a large portfolio of brands. The company is a significant part of the Carlsberg Group and its Eastern Europe region, which also includes Azerbaijan, Belarus, Kazakhstan and Ukraine. Baltika products are available in more than 75 countries of the world. Owing to their high quality, company brands have won more than 670 Russian and international awards in professional and consumer competitions.

The number of employees is 9 thousand people.

Пивоваренная компания «Балтика» – ведущая пивоваренная компания России и крупнейший экспортёр российского пива. «Балтика» является значительной частью Carlsberg Group и её региона Восточная Европа и реализует подход Группы к пивоваренному бизнесу с позиций устойчивого развития.

Основываясь на смысле существования Carlsberg Group «Варим пиво для лучшего сегодня и завтра», в 2017 г. в компании внедрили программу устойчивого развития «Цель 4НОЛЯ: вместе для будущего». Приоритеты программы соответствуют Целям устойчивого развития ООН (ЦУР) и основываются на оценке наиболее важных тем управления устойчивым развитием, а также рисков и последствий для бизнеса компании. Это позволяет «Балтике» концентрировать свои усилия на целях, которые важны для пивоваренного бизнеса и на которые компания может оказать наибольшее влияние.

Программа отражает видение лучшего будущего, связанного с решением глобальных вызовов, с которыми мир сталкивается сегодня: изменение климата и нехватка воды, проблемы здравоохранения – и включает четыре стратегические цели, к достижению которых Группа стремится в долгосрочной перспективе: НОЛЬ углеродного следа, НОЛЬ потери воды, НОЛЬ безответственного потребления и НОЛЬ несчастных случаев. Каждая из целей содержит промежуточные измеримые показатели, которые должны быть достигнуты к 2022 и 2030 гг.

Выполнение целей устойчивого развития способствует обеспечению экономического роста бизнеса и обеспечению достойных условий труда вместе с другими программами и проектами.

Ключевым принципом реализации целей устойчивого развития компании является партнёрство. Carlsberg Group, частью которой является «Балтика», привлекла к самой разработке программы устойчивого развития ведущих мировых экспертов из таких авторитетных организаций, как «Бизнес за социальную ответственность» (Business for Social Responsibility (BSR), Всемирный фонд дикой природы (WWF), Углеродный Фонд, а также специалистов в области здравоохранения.

В реализации программ развития кадрового потенциала и обеспечения достойных условий труда «Балтика» сотрудничает с ведущими российскими вузами, включая СПбПУ, ВГУИТ, СУПК, Университет ИТМО в г. Санкт-Петербурге. Компания не только реализует программы стажировок и подготовки специалистов для пивоваренной отрасли, но и использует потенциал высших учебных заведений как центров инноваций, поддерживая научно-исследовательскую деятельность и выступая заказчиком перспективных исследований и разработок.

Повышая эффективность производства и развивая кадровый потенциал, компания работает в партнёрстве с общественными организациями и объединениями, отраслевыми союзами, органами государственной власти, используя лучшие практики и масштабируя собственные достижения.

«Балтика» постоянно внедряет инновации для повышения эффективности операционной деятельности. Мероприятия по генерации и внедрению улучшений управляются в рамках программы Carlsberg Excellence. Это заточенные под цели и задачи бизнеса мероприятия по организации и совершенствованию процессов производства. С одной стороны, они охватывают технические аспекты: профессиональное обслуживание и надёжность оборудования, развитие инженерных компетенций и др. С другой стороны, направлены на управление многочисленными изменениями и укрепление культуры производства – через организационную модель управления, поведение лидеров, признание, совершенствование рабочих мест и условий труда.



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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- НОЛЬ несчастных случаев
- Постоянное развитие и обучение персонала
- Внедрение инноваций
- Поддержка социального предпринимательства
- Развитие партнёрства

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Поведенческие аудиты и развитие культуры безопасного поведения»
- «Повышение безопасности вождения корпоративного транспорта»
- «Корпоративный университет «Балтики» (КУБ)»
- LEAD и Learning Leaders Program – программа обучения лидеров
- «Глобальная Сеть Талантов»
- Программы стажировок для студентов «Управляй будущим» и «Звёзды «Балтики»»
- Программа поддержки социального предпринимательства и создания рабочих мест для людей с ограниченными возможностями «Действуй без границ»
- Carlsberg Excellence – программа по организации и совершенствованию процессов производства
- «Поддержка профессионального образования»

«НОЛЬ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ»

Забота о безопасности и снижение травматизма – базовая часть системной работы компании по созданию привлекательных рабочих мест и условий труда.

Поставив перед собой цель «НОЛЬ несчастных случаев», компания снижает их число из года в год, с тем чтобы к 2030 г. свести этот показатель к нулю. Компания придерживается международных норм охраны труда и развивает культуру безопасного поведения, привлекая сотрудников к выявлению и устранению опасных ситуаций, совершенствованию условий труда. В компании реализуется комплекс мер по охране труда и безопасности, регулярно организуются учения по действиям в чрезвычайных ситуациях, проводятся дни безопасности, организуются тематические тренинги и курсы для сотрудников, внедрена процедура оценки рисков и поведенческих аудитов.

Особое внимание уделяется безопасности вождения – водители корпоративного транспорта проходят дополнительное обучение контраварийному вождению, все автомобили «Балтики» оснащены оборудованием по оценке качества вождения широкого функционала (GPS-мониторинг), на погрузочной технике, используемой на складах компании, установлены ограничители скорости с обязательным мониторингом через систему телематического контроля, новые автомобили оснащены системой hands free, грузовые автомобили – видеорегистраторами. В 2019 г. «Балтика» первой в FMCG-секторе внедрила автоблокираторы запуска двигателей на корпоративном транспорте – первые 300 автомобилей, оснащённые такими устройствами, пополнили автопарки компании в Воронеже, Москве, Ростове, Самаре, Санкт-Петербурге, Туле и Ярославле. Такие системы позволяют объективно оценить состояние водителя и быть уверенным за рулем.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

«Балтика» стремится быть самой успешной, профессиональной и привлекательной пивоваренной компанией в России. Важная задача в этом направлении – развитие человеческого капитала. Своим сотрудникам «Балтика» предоставляет равные и широкие возможности для развития и роста через решение сложных масштабных задач, обмен лучшими практиками и опытом с компаниями Carlsberg Group.

Сотрудники компании имеют возможность внедрения инноваций в портфеле брендов, создания лучших практик в производственных технологиях, логистике, продажах, в области устойчивого развития и ответственного потребления. Компания уделяет

большое внимание развитию лидерских и бизнес-навыков, работе с вовлечённостью персонала, удержанию талантов и привлечению молодых специалистов.

Программа развития человеческого капитала реализуется по нескольким направлениям.

Развитие знаний и компетенций

Сотрудники «Балтики» имеют возможность развивать свои компетенции в рамках программ корпоративного университета и функционального обучения. По итогам 2018 г. развивающие тренинги прошли более 1900 сотрудников. Для того чтобы быть самой успешной компанией в отрасли, нужны настоящие лидеры. Поэтому «Балтика» стремится внедрять и развивать лидерские компетенции на всех уровнях управления. Проводятся тренинги по развитию базовых управленческих навыков для руководителей начального уровня, программы для менеджеров среднего звена. Руководители с большим опытом и потенциалом участвуют в международных проектах, например в проекте LEAD для лидеров стран Восточной Европы или Learning Leaders Program – международной программе Carlsberg Group по развитию лидерских компетенций. Благодаря внутреннему обучению и развитию сотрудников компания обладает большим кадровым потенциалом. При закрытии вакансий в «Балтике» отдаёт предпочтение внутренним кандидатам. Так, в 2018 г. 71,3% ключевых вакансий было закрыто внутренними кандидатами.

Большую роль в передаче знаний и развитии сотрудников на «Балтике» играет Школа внутренних тренеров. Около 40 сотрудников ведут более 20 разных тренингов и делятся с коллегами своим опытом и знаниями, которые подаются с учётом специфики работы компании. Стать внутренним тренером и реализовать свой творческий потенциал может каждый, необходимо только желание и готовность развиваться в этом направлении.

«Балтика» эффективно использует инструмент развития на рабочем месте – через решение новых задач и участие в сложных интересных проектах, в том числе кросс-функциональных и международных.

Развитие сотрудников на рабочем месте – одна из задач менеджмента компании, которая реализуется на всех уровнях управления. Реализации задачи помогает развитый институт наставничества.

Создана и работает корпоративная библиотека профессиональных изданий, организуются дистанционные обучающие курсы и вебинары.





Вознаграждение

Действует система совокупного вознаграждения, в основе которой лежит принцип оплаты за результат. Комплексный пакет бенефитов «Балтики» охватывает четыре сферы: здоровье, комфортные условия работы, семья и досуг, повышение уровня и качества жизни. Предоставляются добровольное медицинское страхование и дополнительные выплаты по больничным листам. На всех заводах есть оснащённые медицинские кабинеты и спортивно-оздоровительные комплексы. Сотрудники могут добраться до работы на корпоративной развозке, во всех филиалах есть столовые, и большую часть расходов на питание компенсирует работодатель. Оказывается материальная поддержка в связи со значимыми событиями в жизни сотрудников. В 2018 г. выделено на компенсации и льготы сотрудникам 821,6 млн руб.

Благополучие сотрудников

Комплексная забота о сотрудниках входит в бизнес-стратегию компании. В 2019 г. на «Балтике» была запущена программа корпоративного благополучия «Забота о главном», которая затрагивает многие сферы жизни сотрудников: заботу о здоровье, комфортные рабочие условия, профессиональное развитие, а также всё, что касается сотрудника как части сообщества как внутри компании, так и за её пределами. Компания обеспечивает комфортные условия работы: организует развозку, компенсирует большую часть расходов на питание сотрудников, предоставляет добровольное медицинское страхование и регулярно проводит медосмотры персонала, создаёт условия для занятий спортом, материально поддерживает работников, у которых произошли значимые события – рождение ребёнка, свадьба, выход на пенсию и др. Социальные гарантии сотрудников закреплены в коллективном договоре. Более 9 тыс. сотрудников компании ощущают поддержку работодателя в разных сферах своей жизни. Для этого им предоставляется комплексный пакет льгот, направленный на такие сферы, как здоровье и безопасность, комфортные условия работы, повышение качества жизни, семья и досуг.

Волонёрская деятельность

Компания поддерживает сотрудников в их стремлении оказать помощь обществу и, согласно приоритетам корпоративной социальной ответственности, развивает волонёрскую деятельность. Сотрудники принимают участие в Дне донора, поддерживают экологические акции, оказывают помощь ветеранам, пожилым. Более 500 сотрудников ежегодно становятся волонёрами самой массовой добровольческой акции пивоваров – Всемирного дня ответственного потребления пива – по предупреждению продажи

пива несовершеннолетним. Сотрудники «Балтики» вместе с представителями общественных, отраслевых организаций посещают торговые точки, беседуя с продавцами и покупателями о недопущении случаев продажи алкоголя лицам до 18 лет, распространяют информационные материалы и предупреждающие стикеры.

ПОДГОТОВКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Компания активно ведёт работу по привлечению молодых специалистов и поддержке профессионального образования. В компании уже 10 лет успешно работают программы «Звёзды Балтики» и «Управляй Будущим» – оплачиваемые стажировки по 9 месяцев. Программа «Звёзды Балтики» предназначена для выпускников бизнес-направлений, «Управляй будущим» – для выпускников по техническим специальностям. За 9 месяцев молодые специалисты учатся решать профессиональные задачи, работать над реальными бизнес-проектами. Более 50% участников стажировок остаются работать на «Балтике» уже на постоянной основе. В 2019 г. по программам «Звёзды Балтики» и «Управляй будущим» было открыто 82 вакансии в 10 городах – Воронеже, Екатеринбурге, Москве, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Самаре, Санкт-Петербурге, Туле, Хабаровске и Ярославле.

В регионах своего присутствия компания сотрудничает с ведущими вузами, развивая профессиональное образование и поддерживая инновации. На протяжении многих лет «Балтика» партнёрствует с СПбПУ, ВГУИТ, СУПК, Университетом ИТМО в Санкт-Петербурге.

С каждым вузом прорабатываются особые условия сотрудничества. Например, в 2003 г. при строительстве пивоваренного завода в Самаре компанией был заключён договор с Самарским государственным техническим университетом о подготовке специалистов бродильных производств, что положило начало развитию профильной кафедры в университете и многолетнему плодотворному сотрудничеству вуза с филиалом «Балтики» в регионе.

В 2013 г. подписано соглашение о сотрудничестве с СПбГЭУ для обмена опытом и лучшими практиками, а также инновациями, поскольку СПбГЭУ – не только образовательное учреждение, но и научно-исследовательский центр. Топ-менеджеры «Балтики» регулярно выступают на площадке вуза и делятся своим уникальным опытом по работе в крупной международной компании и развитию бизнеса.

В 2019 г. «Балтика» и Санкт-Петербургский университет ИТМО открыли новую образовательную программу «Создание и управление FoodTech бизнесом». Миссия программы – подготовка лидеров высокотехнологичных компаний, руководителей инновационных направлений развития крупных корпораций, технологических предпринимателей.

ГЛОБАЛЬНАЯ СЕТЬ ТАЛАНТОВ

На протяжении 2 лет «Балтика» предоставляет возможность молодым талантам из России принять участие в международной программе YGP Talent Network.

YGP Talent Network – интернациональная образовательная программа для будущих лидеров в возрасте от 19 до 25 лет. Её миссия – объединить самых талантливых молодых людей мира, расширить их кругозор, повысить уровень межкультурной коммуникации и научить мыслить глобально, чтобы вместе находить инновационные пути решения мировых проблем. Для отбора кандидатов проводится конкурс при поддержке Carlsberg Bequest, часть Фонда Carlsberg.

Победители становятся участниками обучающего тура по Танзании и Занзибару, во время которого они объединяются со сверстниками из разных уголков планеты, чтобы узнать больше друг о друге и выработать инновационный взгляд на способы решения мировых проблем. Участники тура посещают университеты и передовые предприятия, приобщаются к местной культуре и обычаям, узнают о существующих в регионе вызовах и возможностях и мн. др.



По окончании путешествия все участники программы от Young Global Pioneers становятся частью Глобальной Сети Талантов, на базе которой происходит дальнейшее обучение и укрепление кросс-культурных связей. В том числе благодаря проведению регулярных онлайн-мероприятий, например вебинаров Global Reflection раз в 3 месяца.

ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Вместе с фондом «Наше будущее» «Балтика» запустила программу «Действуй без границ» для образовательной и финансовой поддержки социальных предпринимателей, чья деятельность направлена на интеграцию в общественную жизнь и трудоустройство совершеннолетних людей с инвалидностью.

Социальные предприниматели и люди с инвалидностью на своём пути сталкиваются с различными преградами. Первые зачастую ограничены в финансовых, методических ресурсах, чтобы развивать свой бизнес. Вторые испытывают сложности в адаптации и трудоустройстве. Поэтому была создана программа, которая позволит устранить барьеры и открыть возможности для двух групп людей, которые нужны друг другу. Поддерживая социальных предпринимателей, чья деятельность нацелена на решение проблем инвалидов, компания надеется внести вклад в создание устойчивых моделей малого бизнеса с долгосрочным социальным эффектом.

Особенность школы «Действуй без границ» в том, что её курс создан экспертами специально для социальных предпринимателей, решающих проблемы людей с инвалидностью, и призван помочь как стартапам начать и развивать свой бизнес, так и действующим предпринимателям.

Конкурс проводился среди действующих и начинающих социальных предпринимателей. Финансовую поддержку получили

8 действующих проектов из 7 регионов России на общую сумму свыше 3 млн руб. и 9 стартапов из 6 регионов на общую сумму свыше 3,4 млн руб. За время существования конкурса более 800 чел. с инвалидностью получили бесплатные услуги.

SPEAK UP

Carlsberg Group, частью которой является «Балтика», работает в соответствии с принципами честности, ответственности, добросовестности и полного соблюдения законодательных норм. Компания активно предпринимает меры по предотвращению нарушений законодательства или внутренних нормативных актов. В рамках внедрения культуры «открытых дверей» в Carlsberg Group запущен новый канал, позволяющий сотрудникам без опасений сообщать о ситуациях, вызывающих сомнения с точки зрения этики поведения, – программа Speak Up. Она призывает сотрудников и деловых партнёров сообщать о поведении сотрудников, которое не соответствует ценностям и этическим стандартам, принятым в Группе, например о предполагаемых нарушениях законодательства о конкуренции, ненадлежащем ведении финансовой отчётности, дискриминации или домогательствах, вопросах охраны окружающей среды, охраны труда и техники безопасности.

Информацию можно передать как по телефону, так и по электронной почте. Система простая в использовании, имеет удобный интерфейс и обеспечивает полную анонимность. Горячая линия Speak Up защищает сотрудников, которые опасаются, что в случае использования других форм информирования о нарушении не будет сохранена анонимность или их сообщение проигнорируют.

Успешность и привлекательность «Балтики» как работодателя отражают результаты кадровой политики и независимые экспертные оценки. По результатам 2018 г. компания входит в топ-5 «Ежегодного рейтинга работодателей» Head Hunter среди производителей товаров повседневного спроса, предоставляя наиболее благоприятные условия для работы по мнению сотрудников, соискателей и HR-специалистов. Высокая оценка стала результатом многолетней работы «Балтики» по созданию комфортных и безопасных условий труда, социальной поддержке сотрудников, формированию среды для профессионального развития и реализации потенциала. Большое внимание «Балтика» уделяет поддержанию вовлечённости сотрудников, а именно формированию проактивной позиции, приверженности компании и её ценностям. Согласно результатам исследования «ЭКОПСИ Консалтинг» в рамках «Рейтинга работодателей – 2018», индекс вовлечённости сотрудников «Балтики» составляет более 80%. Сотрудники компании делают больше, чем формально должны, увлечены работой и получают от неё удовольствие, следует из результатов исследования. Реализация инициатив, нацеленных на обеспечение достойных условий труда и развитие персонала, позволит «Балтике» оставаться в лидерах работодателей FMCG-сектора.

Общественное признание

- «Работодатель года – 2018» в проекте СПбГЭУ, лауреат Гран-при Trainings INDEX'09 в сфере корпоративного обучения.
- Премия Human Capital в номинации «Лучшая система» (2013).
- Лучший работодатель среди компаний FMCG-сектора в «Рейтинге работодателей России» HeadHunter, 2014 г., в 2019 г. вошла в топ-5 лучших работодателей сектора FMCG.
- Призёр Trainings INDEX-2012 в номинации «Эффективное решение в области обучения, развития и повышения результативности персонала».



ЗАО «ФЕРРЕРО РУССИЯ» // “FERRERO RUSSIA” CJSC

«Ферреро Руссия» (Группа Ferrero) – на российском кондитерском рынке с 1995 г.; один из его ключевых игроков с годовым оборотом свыше 40,7 млрд руб. Согласно данным Nielsen, на ноябрь 2019 г. совокупная доля Ferrero в стоимостном выражении – 15,9% (№ 2 в референтных сегментах упакованных кондитерских изделий).

Входит в топ-5 экспортёров кондитерской отрасли; занимает 11-ю строчку в рейтинге рекламодателей России. Крупнейший инвестор Владимирской области. Общий объём инвестиций в фабрику Ferrero превысил 250 млн евро.

Численность персонала – 890 чел.



**НЕМЧЕНКО
ИГОРЬ
ВАСИЛЬЕВИЧ**
Генеральный директор

**IGOR
NEMCHENKO**
General Manager

Ferrero Russia (Ferrero Group) presents on the Russian confectionery market since 1995 and is one of its key players with an annual turnover of over 40.7 billion rubles. According to Nielsen, as of November 2019, Ferrero Russia total share in value terms is 15.9% (No. 2 in the reference segments of Russian packed chocolate confectionery).

It is in the top 5 among exporters and occupies the 11th place in the rating of advertisers in Russia. The largest investor in the Vladimir region with total investment in the Ferrero factory over 250 million euros.

The number of employees is 890 people.

Внедрение новой системы корпоративного управления в Группе Ferrero в сентябре 2017 г. ознаменовало собой начало новой эры в развитии компании. Новая организационная структура, ориентированная на сотрудников, способствует расширению их возможностей и компетенций, с тем чтобы обеспечить дальнейший рост компании во всех регионах её присутствия. В настоящее время в компании «Ферреро Руссия» внедрены и успешно работают все лучшие практики Группы в отношении организации производственной и коммерческой деятельности. Все бизнес-процессы основаны на стратегии устойчивого развития «Разделяя ценности, создаём ценность», которая реализуется по двум направлениям – Люди и Планета.

Важное значение придаётся достижению экономического роста компании и созданию достойных условий труда для всех сотрудников. Социально-экономическая устойчивость является основой КСО-стратегии Ferrero, которая реализуется на протяжении всей производственной цепочки и включает в себя заботу о людях, которые вносят свой вклад в историю компании, поддержку местных сообществ, продвижение активного образа жизни среди детей и их семей, использование устойчивых методов ведения сельского хозяйства и защиту окружающей среды.

Компания строит прямые долгосрочные отношения с производителями и поставщиками сырья, основываясь на своей приверженности непреложным ценностям, готовности к диалогу и прозрачности, а также на использовании лучших практик Группы Ferrero, что позволяет и партнёрам постоянно совершенствовать свой бизнес, обеспечивать достойную работу, оставаться конкурентоспособными на рынке.

Уделяя большое внимание условиям производства сырья в рамках цепочки поставок, компания требует от поставщиков и партнёров соблюдения корпоративного Кодекса делового поведения и полного соответствия высочайшим стандартам качества, принятым в Группе. Это – превосходное качество и безопасность продукции, обязательства в сфере защиты прав человека, охрана окружающей среды и экологическая устойчивость, обеспечение нормальных условий труда, честность в предпринимательской деятельности.

Начиная с 2013 г. Кодекс делового поведения был принят всеми стейкхолдерами в цепочке создания стоимости, что, безусловно, позволяет укрепить отношения между всеми участниками цепочки поставок и повышает прозрачность процессов. Партнёрские отношения с поставщиками позволяют укрепить «короткие и тщательно контролируемые цепочки поставок», уделяя особое внимание не только качеству сырья, но и их деятельности, связанной непосредственно с экологической устойчивостью, благополучием животных и защитой окружающей среды.

Среди ключевых целей компании – создание уникальных продуктов, разработка инновационных исследовательских и производственных процессов, использование собственных технологий. И именно отказ от стереотипов, открытость, стремление исследовать новые области и использовать новые технологии делают деятельность сотрудников компании содержательной и интересной.

Многие сотрудники «Ферреро Руссия» вовлечены в стратегические проекты, направленные на повышение эффективности, упрощение бизнес-процессов и создание культуры открытой двусторонней коммуникации: проект *Touch*, по созданию культуры открытой двусторонней коммуникации и системного подхода к корпоративным коммуникациям; *Simple*, направленный на упрощение бизнес-процессов и повышение их эффективности; проект *One Team*, состоящий из трёх направлений: оценка эффективности деятельности, сотрудничество и командная работа и эффективные собрания.

Далее более подробно представлены основные программы компании.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Создание ответственных цепочек поставок с минимизацией воздействия на окружающую среду
- Повышение личной эффективности, рост производительности труда и квалификации сотрудников
- Развитие инициатив по продвижению культуры разнообразия
- Благополучие и здоровье сотрудников

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Аудит и обучение поставщиков-производителей сырья, экологические проекты фабрики, в т.ч. программы по экологической грамотности для сотрудников, экологические инициативы в регионе присутствия
- Forward – создание единого цифрового пространства для работников
- FOX – проект «Операционное превосходство Ferrero»
- «Корпоративная академия»
- «Корпоративная культура»
- «Рабочие места для людей с ограниченными возможностями»
- Программы вовлечённости сотрудников в корпоративные социальные проекты компании, развитие корпоративного добровольческого движения, программу Kinder Joy of moving
- «Страхование сотрудников»
- «Программа гибких льгот»

БЛАГОПОЛУЧИЕ И ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ

Одной из важных составляющих достойной работы на предприятии является забота о благополучии и здоровье сотрудников (well being).

Компания имеет единый подход к формированию социально-го пакета для всех категорий сотрудников в России. Философия и стратегия данного подхода подробно описаны на платформе My Total Reward@Ferrero, доступ к которой есть у каждого сотрудника. Локальные нормативные акты, описывающие льготы сотрудников, размещены на общедоступном ресурсе Forward.

Страхование сотрудников

Обеспечивается комплекс трёх видов страхования: страхование жизни, добровольное медицинское страхование (ДМС), онкострахование, которые постоянно эволюционируют в соответствии с потребностями сотрудников и возможностями рынка данных услуг.

Программа гибких льгот обеспечивает возможность медицинского страхования и страхования жизни родственников, а также дополняет пакет возможностью выбора других льгот в области спорта и здорового образа жизни.

Страхование жизни и здоровья включает: страхование от несчастных случаев и травм, от критических заболеваний, от установления инвалидности, а также на случай смерти сотрудника. Страхование происходит в день приёма на работу сотрудника. Покрытие данного вида страхования постоянно расширяется, что позволяет обеспечить оптимальные условия защиты сотрудника.

ДМС (добровольное медицинское страхование) наряду с уже стандартным набором опций (амбулаторно-поликлиническая помощь, стоматологическая помощь, плановая и экстренная госпитализация, скорая помощь) в настоящий момент имеет опции, которые совсем недавно появились на рынке и продиктованы развитием медицинского страхования в целом и потребностями современного быстро меняющегося и всё ускоряющегося мира (плановая психологическая помощь, телемедицина). Все программы ДМС дополнены аптечной программой, по которой сотрудники на определённых условиях могут получить лекарственные средства, назначенные врачом.

Онкострахование. Программа действует в компании второй год, покрывая все виды онкологических заболеваний, и гарантирует получение всех видов лечения, а также индивидуальное сопровождение во время лечения.

Гибкие льготы

Программа действует для всей компании, а набор льгот единый для всех подразделений и категорий сотрудников. Цель – забота

о здоровье и благополучии сотрудников и их близких родственников (родители, супруги, дети). Составляя список льгот в рамках программы, компания максимально старается учесть потребности сотрудников и обновляет программу ежегодно. Реализация программы даёт возможность удовлетворить индивидуальные потребности каждого сотрудника в области здоровья и здорового образа жизни, что обеспечивает также принцип равных возможностей для всех сотрудников в компании.

Питание

Все сотрудники компании получают компенсацию в денежном выражении за обеды в рабочие дни или непосредственно путём предоставления питания. На территории фабрики круглосуточно работает столовая с разнообразным меню, где качество блюд ежедневно проверяется медицинскими сотрудниками. В меню обязательно присутствуют диетические блюда, свежие фрукты и овощи. Соблюдаются условия полной пищевой безопасности.

Просветительские мероприятия

Совместно с коллегами и партнёрами (страховыми компаниями, медицинскими учреждениями, спортивными клубами, обучающими организациями) проводится просветительская работа в колллективе на тему благополучия сотрудников (well-being), здоровья, здорового образа жизни; происходят встречи с экспертами и представителями медицинского сообщества; проводятся дни и недели, посвящённые здоровью. Впервые День здоровья был организован летом 2017 г. Во время мероприятия сотрудники имеют возможность прослушать лекции специалистов, экспертов страховой компании, а также пройти осмотр врачей – узких специалистов и получить паспорт здоровья.

В московском офисе летом 2019 г. была проведена Неделя здоровья, в рамках которой прошли интересные лекции, мастер-классы, фитнес-тренировки и консультации врачей на темы: генетика, зрение, оказание первой помощи, питание, стресс, позвоночник. Повторно такая Неделя здоровья была проведена в ноябре 2019 г. в связи с положительными отзывами сотрудников. Всего было организовано: 13 лекций, 4 личные консультации врачей-специалистов узкого профиля, 1 йога-класс (с октября 2019 г. проводится на постоянной основе – еженедельно), 2 тренировки в офисе, а также 1 Неделя гостевого визита в World Class (занятия в фитнес-центре в течение 1 дня по выбору сотрудника).

Мероприятия, посвящённые различным аспектам здоровья и благополучия сотрудников, теперь планируется проводить регулярно.





Kinder Joy of moving – «Kinder Радость движения»

В целях продвижения идей здорового образа жизни компания активно вовлекает в свою международную программу социальной ответственности Kinder Joy of moving своих сотрудников и их детей, также как и жителей регионов присутствия. Эта программа направлена на популяризацию повседневной физической активности среди детей и их родителей. В основе этой программы лежит инновационная образовательная методика «Радость движения», разработанная по результатам многолетних академических исследований. На протяжении уже 13 лет программа успешно развивается, привлекая всё новых сторонников по всему миру. К настоящему времени в ней задействовано 4,4 млн детей в возрасте от 4 до 14 лет и 127 спортивных ассоциаций из 34 стран мира.

FORWARD – ЕДИНОЕ ЦИФРОВОЕ РАБОЧЕЕ ПРОСТРАНСТВО

В 2017 г. компанией Ferrero был запущен проект по созданию единого цифрового пространства, что даёт всем сотрудникам доступ к информации, связанной с рабочими процессами. В рамках данного проекта было важно обеспечить решение основной проблемы: как сделать коммуникацию прозрачнее, более структурированной, интересной и как скоординировать общение между департаментами и разными локациями в компании. Оптимальным из всех имеющихся на рынке технологических решений стал выбор Microsoft 365 Sharepoint, который позволяет получить доступ к информации с любого места и с любого девайса.

Forward – это полноценное цифровое рабочее пространство, где предусмотрено всё, что необходимо для работы каждому сотруднику компании: официальная рабочая информация, которая доводится до сведения каждого сотрудника, – политики и процедуры, описание процессов, инструкции, организационные анонсы, а также разделы, в которых сотрудник сам может выступить автором материала, например новостная лента или папки с полезной информацией.

Важно отметить, что Россия оказалась среди первопроходцев Группы по внедрению новой платформы: за 2 года 98 % сотрудников прошли обучение по работе с Forward.

ПРОГРАММА БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА FOX

Проект FOX, программа операционного превосходства FERRERO – это инновационная концепция Группы Ferrero. Проект FOX базируется на трёх основных ценностях Ferrero: Люди, Продукты и Активы. FOX – это новый способ мышления и модель устойчивого непрерывного совершенствования посредством систематического применения структурированных методов и инструментов, основанный на установлении стандартов по ликвидации потерь благодаря участию всех сотрудников.

Главная цель проекта – постоянное улучшение параметров, которые определяют производители мирового класса, а именно: безопасность персонала, качество продукции, стоимость, доставка, мотивация и охрана окружающей среды (KPI в категориях SQCDME).

Фабрика Ferrero во Владимире присоединилась к групповому проекту в июле 2017 г. Первым этапом проекта стала диагностика текущей ситуации на производстве. Внешний эксперт оценил состояние фабрики на 52 %, что является высоким стартовым уровнем. В стратегических целях компании – достичь показателя мировых лидеров – 85 %.

Также в июле 2017 г. был проведён тренинг по FOX для первой линейки менеджмента фабрики, на котором изучались основные подходы ко внедрению системы и инструменты, которые мы будем применять. Основа системы FOX – это подход «тренер – тренеру». Целью данной концепции является процесс передачи знания от линк-консультанта внутри каждой отдельной производственной и технической команды и соответствующая поддержка проекта. А также обеспечение того, что каждая производственная и техническая команда становится реальным владельцем проекта/процесса и осуществляет его внутреннее внедрение без участия консультантов.

В ходе реализации проекта FOX на фабрике последовательно начали внедряться подходы и инструменты:

- Kobetsu Kaizen (японское словосочетание – «целенаправленное совершенствование») – означает приоритетность в обнаружении наиболее критичных потерь и их устранение путём применения структурированного метода выделения проблемы, анализа её корневой причины, решение проблемы и стандартизация разработанного решения;
- 5S – метод, позволяющий оценить организацию рабочего места с точки зрения производительности и визуального менеджмента, что достигается каждый день путём поддержки и проявления уважения к своему рабочему месту (Гемба) – за счёт реализации 5 шагов;
- автономное обслуживание – передача ответственности за регулярное техническое обслуживание (чистка, смазка, осмотр) в руки операторов, наделение операторов большей ответственностью за оборудование;
- менеджмент с коротким интервалом (SIM) – метод, который представляет собой структурированный процесс быстрого выявления отклонений и повышенной реактивности с целью повышения эффективности и результативности процессов производства;
- SMED (одноминутная переналадка) – система, позволяющая значительно сократить время, необходимое для завершения переналадки оборудования. Суть системы SMED – в преобразовании внутренних операций во внешние (реализуются во время работы оборудования), а также в упрощении и упорядочении оставшихся операций.

РАБОЧИЕ МЕСТА ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Цель – создание адаптированных рабочих мест для людей с инвалидностью, создание рабочих мест, т.е. выделенной бригады.

В рамках действующего регионального законодательства в 2014 г. на кондитерской фабрике Ferrero было принято решение о создании 11 рабочих мест для людей с ограниченными возможностями (согласно государственной квоте 3% от среднесписочного состава работников на предприятии).

Этапы реализации: подбор персонала, обучение, организация рабочих мест, адаптация персонала на рабочих местах, социализация сотрудников и их включение в общественную жизнь предприятия.

В процессе реализации проекта особое внимание было уделено организации рабочих мест: были записаны видеоинструкции для обучения производственному процессу, приобретено вспомогательное оборудование, разработан новый стандарт спецодежды. В цехе определили пешеходную зону, нанесли разметку, а в местах большого движения погрузочной техники пешеходную зону оградил отбойниками. Для оповещения слабослышащего персонала в случае пожара была установлена световая сигнализация. Для ознакомления с инструкциями и проведения повторных инструктажей была разработана адаптированная презентация с сурдопереводом. Слабослышащие сотрудники проходят все общегрупповые тренинги, и в том числе по безопасному поведению и производству работ на фабрике, по изучению инструмента 5S (в рамках курса бережливого производства), по оказанию доврачебной помощи.



Созданная бригада слабослышащих сотрудников приступила к работе на фабрике Ferrero во Владимире 3 марта 2014 г. Запуск проекта реализован в тесном сотрудничестве с Центром занятости населения Собинского района Владимирской области (ЦЗНС). Люди с ограниченными возможностями были трудоустроены по направлению через ЦЗНС, и сразу был заключён договор о создании специальных рабочих мест.

В целом на работу по организации данного проекта ушло полгода, запуск стоил нам около 1 млн руб., из них со стороны ЦЗНС было компенсировано 66 тыс. руб.



ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Компания Ferrero развивается по принципу самообучающейся организации, приумножая и передавая знания, накопленные в процессе становления и развития компании, из поколения в поколение.

Создана «Корпоративная академия», которая организует обучение и развитие сотрудников по трём основным каналам:

- **FERRERO академия** – агрегат консолидированных, стратегических знаний в компании, которые каскадируются в регионы и страны (работают внешние и внутренние тренеры);
- **локальные академии** – центры локальной экспертизы, где эксперты делятся своими знаниями с коллегами;
- **корпоративные, профессиональные семьи** – центры профессиональной экспертизы, делящиеся знаниями в узкой профессиональной области (конфеты, бисквиты, обслуживание оборудования).

В компании действует система подготовки и сертификации **внутренних тренеров/фасилитаторов**. Именно этот отлаженный механизм позволяет экспертам развивать навыки коммуникации и взаимодействия с Группой и эффективно делиться, передавать свой накопленный опыт коллегам из других профессиональных областей. Так, в течение года в московском офисе было проведено 12 обучающих сессий, в которых приняли участие 219 сотрудников.

Система наставничества нацелена на скорейшее вхождение в должность вновь прибывших сотрудников: знакомство со структурой и людьми, ключевыми процессами, культурой и традициями организации. Также активно пропагандируется *e-learning* или онлайн-обучение. Наша «Корпоративная академия» предлагает нам широкий выбор виртуальных тренингов, лекций и видеоматериалов, хранящихся в электронной библиотеке компании и доступных всем сотрудникам без исключения.

Главными составляющими успеха Ferrero в России – как и во всём мире – стали инвестиции в человеческий капитал, обеспечение неизменно высокого качества продукции, постоянное совершенствование производства и инновации.

Общественное признание

- Премия «Лучшие социальные проекты России» (2016 г., 2018 г.).
- Премия в номинации «Самый технологичный офис» премии «Управление административными проектами», организуемой журналом «Административный директор» (2018 г.).



«МАКДОНАЛДС РОССИЯ» // MCDONALD'S RUSSIA

«Макдоналдс» является крупнейшим оператором рынка общественного питания в России и одним из крупнейших международных инвесторов и работодателей в стране. С 1990 г. в России открыто более 700 предприятий, которые ежегодно обслуживают свыше 600 млн посетителей.

«Макдоналдс» активно развивает импортозамещение: доля поставок от отечественных производителей превышает 98%. Инвестиции компании в экономику России составили более 65 млрд руб.

Численность персонала в России – 58 тыс. чел.



**КАРЕНА
МАРК**
Генеральный
директор

**MARC
CARENA**
General Manager

McDonald's is the largest operator of the food service market in Russia and one of the largest international investors and employers in the country. Since 1990, more than 700 enterprises have been opened in Russia, serving more than 600 million visitors per year.

McDonald's is actively developing import substitution: the share of deliveries from domestic manufacturers exceeds 98%. The company's accumulated investments in the Russian economy amount to more than 65 billion rubles.

The number of employees in Russia is 58 thousand people.

В 2020 г. «Макдоналдс» отмечает 30-летие своей операционной деятельности в России. За эти годы компания создала более 700 предприятий быстрого обслуживания в 59 регионах России. Масштаб компании и опыт работы в 120 странах мира дают возможность «Макдоналдс» консолидировать и применять в России лучший мировой опыт в различных направлениях деятельности. «Макдоналдс» в России – это крупнейший и надёжный работодатель более чем для 60 тыс. сотрудников. Это также привлекательный работодатель для молодёжи: более 60% сотрудников компании – это студенты.

Являясь социально ориентированной компанией, «Макдоналдс» уделяет приоритетное внимание достижению целей устойчивого развития. В рамках компании такие инициативы сведены в корпоративный проект Scale for Good – «Масштаб во благо».

Среди приоритетных направлений целей устойчивого развития – это ЦУР 3, 4, 8, 14, 15.

«Макдоналдс» уделяет большое внимание поддержке и развитию местных поставщиков. Сегодня 98% продукции компании производится отечественными поставщиками. Данный показатель планируется довести до 100% в 2020 г. Многие поставщики за счёт сотрудничества с «Макдоналдс» получили возможность экспортировать свою продукцию в другие страны. Таким образом, компания способствовала созданию в России сети поставщиков продукции, упаковки, оборудования, услуг в области логистики и т.д., значительная часть которых создали свой бизнес в России с учётом долгосрочных договорённостей о сотрудничестве с «Макдоналдс». Это привело к созданию в России дополнительных 100 тыс. рабочих мест.

Развитие сотрудников – важнейший фактор повышения производительности и эффективности деятельности в России. Поэтому для «Макдоналдс» важно, чтобы каждый сотрудник имел перспективу роста и развития внутри компании и получал удовольствие от своей работы.

Компания строго привержена принципам многообразия и равных возможностей для всех и демонстрирует равное отношение к сотрудникам, предоставляет всем равные возможности трудоустройства вне зависимости от расы, национальности, цвета кожи, религии, пола, возраста, происхождения или родства, физической или психической инвалидности, сексуальной ориентации, военного статуса или любого другого фактора, находящегося под защитой закона. Эти правила относятся к сотрудникам, лицам, подающим заявление на работу, независимым подрядчикам, франшизополучателям, продавцам и поставщикам.

Более 200 чел. с ограниченными возможностями работают на предприятиях на текущий момент.

Далее представлена одна из эффективных программ компании – по развитию персонала.

ПРОГРАММА ПО РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА

«Макдоналдс» уделяет большое внимание развитию своего персонала. 100% директоров предприятий компании и 60% топ-менеджмента начинали свою карьеру с самых начальных позиций.

В 2019 г. годовой объём инвестиций «Макдоналдс» в России в обучение и развитие персонала составляет более 250 млн руб.

В среднем в процессе работы будущий директор предприятия проходит более 2 тыс. часов обучения – без отрыва от производства. Каждый год более 4 тыс. сотрудников посещают различные классы в учебном центре «Макдоналдс» в России. Это сопоставимо с годовым набором студентов крупнейших учебных заведений страны.

Для обучения менеджеров в 2015 г. стали доступны на русском языке международные управленческие программы компании – «Практика управления бизнесом», «Программа развития для новых руководителей». С 2018 г. обучение строится на основе цифровых решений и инновационных технологий в онлайн-обучении.



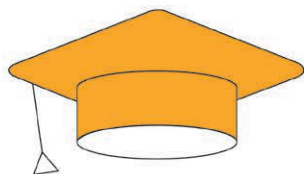
Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Развитие и обучение персонала
- Повышение производительности труда
- Обеспечение безопасности и охраны труда
- Развитие культуры гостеприимства, многообразия и вовлечения

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Программа по поддержке здоровья сотрудников
- Программа развития и обучения сотрудников
- Программа по многообразию и вовлечению
- Программа: равные права и возможности



250 млн
рублей на обучение
и развитие



26 лет
средний возраст
директора

 **Hamburger University**
Для будущих лидеров

5000
студентов
ежегодно



24/7 доступ
к онлайн курсам
CAMPUS и FRED



Ежегодно нанимается около 30 тыс. сотрудников, поэтому привлечение и набор персонала является одной из стратегически важных задач. Хотя более 60% сотрудников – это студенты, «Макдоналдс» приглашает также на работу мам и людей более старшего возраста. Компания заботится о каждой категории сотрудников и предлагает безграничные возможности для развития, роста и успешной карьеры.

Например, для молодёжи за отличные успехи в работе и в учебе «Макдоналдс» ежегодно выплачивает специальную именную стипендию. Программа поддержки образования сотрудников существует с 2001 г. – с тех пор стипендию «Макдоналдс» получили более 4,5 тыс. студентов, суммарный объём инвестиций «Макдоналдс» в программу поддержки образования превысил 70 млн руб. В 2019 г. на выплату стипендий было направлено более 7,5 млн руб., стипендию получили более 500 студентов.

Кроме того, в 2017 г. стартовала новая программа «**Растим Таланты**», в рамках которой сотрудники российских предприятий проходят стажировку в различных отделах центрального офиса компании по своей вузовской специальности.

В рамках программ привлечения потенциальных сотрудников компания сотрудничает с центром «Моя карьера», «Моя работа», «Техноград», сузами и вузами.

В 2019 г. «Макдоналдс» запустил образовательный проект «Возможности для молодёжи», цель которого – помочь молодёжи получить необходимые знания и навыки для их дальнейшего успешного трудоустройства (социальная инициатива, направленная на решение вопроса безработицы).

Результаты

- 5 образовательных мероприятий на тему развития лидерства и эмоционального интеллекта.
- Охват более 1,5 тыс. студентов, 400+ посетили мероприятия.
- 150 из них по итогам мероприятий трудоустроены на предприятия «Макдоналдс» в России.

Кроме того, на каждом мероприятии «Макдоналдс» предоставляет ребятам возможности для ускоренного трудоустройства. Тем самым только «Макдоналдс» может помочь найти работу 1,5% молодёжи в России, относящейся к категории NEET (ни образования, ни работы, ни обучения).

В 2020 г. «Макдоналдс» продолжит развитие и масштабирование данного проекта в плотном сотрудничестве с центром «Моя карьера».

Общественное признание

- Награда Торгово-промышленной палаты РФ «Ответственный работодатель» за активное внедрение практик трудоустройства людей с инвалидностью (2019).
- В топ-100 работодателей РФ (по версии HeadHunter (2018–2019 гг.)).
- Премия «HR-Бренд года: 2017» в номинации «Федерация».
- В Рейтинге «Лучший работодатель среди молодёжи» – по версии компании Universum (2019 г.).
- В рейтинге Forbes Россия (26-е место) «Топ-50 лучших работодателей» (2019 г.).
- Лауреат премии Diversity&Inclusion за проект «Возможности для молодёжи» (2019 г.).



ПАО АФК «СИСТЕМА» // SISTEMA PJSC

АФК «Система» более 25 лет инвестирует в российскую экономику и объединяет лидирующие компании более чем в 15 отраслях, включая телекоммуникации, микроэлектронику, медицину, фармацевтику, лесную промышленность, сельское хозяйство, недвижимость, розничную, электронную торговлю, гостиничную и другие индустрии. Корпорация сфокусирована на инвестициях в высокотехнологичные бизнесы и на внедрении передовых технологий в традиционные отрасли с целью повышения производительности труда, эффективности и устойчивости своих портфельных компаний.

Численность персонала – около 140 тыс. чел.



**ДУБОВСКОВ
АНДРЕЙ
АНАТОЛЬЕВИЧ**
Президент,
Председатель
Правления

**ANDREY
DUBOVSKOV**
President,
Chairman of the
Management Board

Sistema has been investing in the Russian economy for more than 25 years and brings together leading companies in more than 15 industries, including telecommunications, microelectronics, medicine, pharmaceuticals, forestry, agriculture, real estate, retail, e-Commerce, hotel and other industries. The Corporation is focused on investing in innovative, high-tech businesses and introducing new, including digital, technologies in traditional industries in order to improve the productivity, efficiency and sustainability of its portfolio companies.

The number of employees is about 140 thousand people.

АФК «Система» видит в инновациях, цифровизации и развитии человеческого потенциала возможности для социально-экономического роста, повышения качества жизни общества и достижения глобальных целей устойчивого развития в контексте национальных приоритетов РФ; стремится максимизировать свой вклад в решение этих стратегических задач за счёт инвестиций в высокотехнологичную сферу, наукоёмкие отрасли и проекты с высокой добавленной ценностью, которые в значительной степени комплементарны ЦУР ООН и национальным проектам в части и модернизации инфраструктуры, экологии, здравоохранения, образования и др.

Важнейшим фактором успеха корпорации являются люди, способные эффективно управлять изменениями, осваивать новые технологии и работать в условиях цифровой экономики, поэтому особое внимание АФК «Система» уделяет созданию достойных условий труда, обучению и развитию персонала, с одной стороны, и повышению инновационного потенциала отраслей своего присутствия, с другой.

Предприятия Группы оказывают существенное влияние на рынок труда, обеспечивая работой около 0,15% от общей численности трудоспособного населения России. Как ответственный работодатель, АФК «Система» руководствуется принципами Международной организации труда, Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса, неукоснительно соблюдает нормы трудового законодательства и предъявляет соответствующие требования к своим портфельным компаниям, гарантируя права человека на рабочем месте, свободу (свыше 30% всех сотрудников Группы охвачены коллективными договорами), конкурентное вознаграждение, охрану труда и здоровья, возможности для профессионального роста и приобретения необходимых компетенций.

Корпорация предоставляет уникальные возможности для построения карьеры в разных сферах деятельности и является привлекательным работодателем для молодёжи: свыше 65% сотрудников в АФК «Система» и её портфельных компаниях – в возрасте до 35 лет. Порядка 50 тыс. новых сотрудников ежегодно трудоустроиваются в компании Группы на территориях присутствия преимущественно из числа представителей местного населения. Отдельные специалисты из других регионов привлекаются при отсутствии на местном рынке труда кандидатов требуемой квалификации. С целью восполнения кадрового дефицита компании Группы (в том числе Segezha Group, Агрохолдинг «СТЕПЬ», БЭСК) реализуют программы, направленные на подготовку необходимых специалистов на местах в сотрудничестве с профильными учебными заведениями.

Объединяя трудовые коллективы из разных регионов и отраслей, АФК «Система» способствует многообразию, раскрытию способностей каждого, создаёт равные возможности для построения карьеры. Гендерная структура персонала имеет сбалансированный состав (примерно 50:50 мужчин и женщин). При этом суммарная доля женщин на руководящих позициях всех уровней в АФК «Система» в среднем за последние 3 года составила почти 23%. В компаниях Группы с каждым годом растёт число рабочих мест для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья (+14,4% с 2016 по 2018 г.).

В среднем по Группе АФК «Система» минимальный уровень заработной платы сотрудников начального уровня вдвое превышает минимальный уровень оплаты труда в РФ, а по некоторым отраслям – в 4–5 раз. Всего на оплату труда и выплату вознаграждений сотрудникам компании Группы АФК «Система» направляют примерно 135 млрд руб. ежегодно и ещё около 1,3 млрд – на социальные программы и добровольное медицинское страхование, не считая благотворительной помощи сотрудникам, оказавшимся в трудных жизненных обстоятельствах (более 210 млн руб. в 2018 г.).

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Ранняя профориентация, подготовка нового поколения специалистов для цифровой экономики и наукоёмких отраслей
- Создание высокотехнологичных рабочих мест и обеспечение занятости молодёжи
- Повышение производительности труда путём технической модернизации и стимулирования инновационной деятельности
- Развитие устойчивого туризма и производства локальной продукции за счёт создания рабочих мест для местного населения в гостиничном и аграрном секторах
- Расширение доступа сотрудников к банковским, страховым и финансовым услугам
- Обеспечение дохода и социальных гарантий для сотрудников и членов их семей на уровне, превышающем средний по стране
- Поощрение социальной активности сотрудников
- Расширение сотрудничества в областях науки, техники, инноваций, обмен знаниями с научными и образовательными учреждениями в целях содействия трансферу технологий
- Создание внутрикорпоративной инновационной среды

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Довузовские образовательные программы для знакомства школьников с востребованными профессиями (инженеров, программистов, медиков и др.), в т.ч. «БЭСК-ринг» – интеллектуальная игра для школьников 9–10-х классов на знание основ физики и электротехники и т.п.
- Совместные образовательные программы с вузами для сближения образования с потребностями инновационного развития страны (Высшая школа управления и инноваций МГУ им. М. В. Ломоносова; программа «Микроэлектроника. 157 уровень»; программы МТС по телемедицине (Московский Политех), машинному обучению, управлению большими данными и проектированию высоконагруженных интернет-сервисов (МАИ); управлению проектами в сфере цифровых технологий (Московская школа управления «Сколково») и др.)
- Проекты по развитию инновационного потенциала сотрудников и поддержке научно-исследовательской деятельности среди молодёжи (Всероссийская научно-техническая конференция молодых учёных и инженеров «Минцевские чтения» (РТИ); слёты молодых энергетиков Башкортостана (БЭСК) и др.)
- Политика трудоустройства местных жителей в отелях под управлением Cosmos Hotel Group (включая природно-оздоровительный комплекс «Алтай Резорт»), подготовки перспективных кадров для гостиничной индустрии (Межвузовская научно-практическая студенческая конференция «Актуальные вопросы теории и практики в сфере туризма и гостеприимства») и внедрение передовых стандартов ответственного управления гостиницами (сертификация по международной программе «Зелёный ключ»)
- Подключение родственников сотрудников к программам ДМС на особых условиях; льготные программы кредитования и специальные условия депозитов для сотрудников корпорации от МТС Банка и доступные возможности инвестирования в паевые инвестиционные фонды УК «Система Капитал» (от 100 руб.)
- Закрепление условий социального партнёрства между работниками (профсоюзами) и работодателями в отраслевых соглашениях и коллективных договорах (Группа МТС, Segezha Group, Агрохолдинг «СТЕПЬ», РТИ, БЭСК и др.): ДМС, пенсионное обеспечение, оплачиваемые дополнительные отпуска, повышенная оплата больничных листов и пр.
- Развитие корпоративного волонтерства – грантовый конкурс «Система добрых дел» для поддержки самых актуальных и социально значимых инициатив сотрудников компаний Группы АФК «Система»
- Стратегические партнёрства с научно-образовательными учреждениями в области кадрового обеспечения, экспертного сопровождения инвестиционной и производственной деятельности: соглашения с Российской академией наук и Российской экономической школой; между корпорацией, Segezha Group и Петрозаводским государственным университетом, Агрохолдингом «СТЕПЬ» и Донским государственным аграрным университетом и т.д.
- Совместные проекты в научно-технической сфере с инновационными и академическими институтами, в т.ч. в сфере biotech и IT: соглашения с Фондом международного медицинского кластера о создании биотехнологической R&D-лаборатории в «Сколково» и с Сибирским отделением РАН; между МТС и Отделением нанотехнологий и ИТ РАН
- «Дни инноваций» для топ-менеджмента компаний Группы – обсуждение самых актуальных технологических трендов и потенциала их применения в разных отраслях
- Корпоративная онлайн-библиотека для сотрудников – доступ с мобильных устройств более чем к 1,8 тыс. деловых изданий в электронном виде (совместно с «Альпина Паблишер»)



Для производственных активов корпорации ключевым является обеспечение комфортных и безопасных условий труда. Для снижения рисков регулярно осуществляются профилактические мероприятия. Ежегодно портфельные компании АФК «Система» направляют на эти цели свыше 500 млн руб. На конец 2018 г. на предприятиях Группы действовало около 30 совместных комитетов по охране труда. Эти меры обеспечивают уровень

производственного травматизма значительно ниже среднероссийских показателей (около 0,8 несчастного случая на 1000 человек, или 1,4 и 77,8 несчастного случая с разными исходами на 100 тыс. работающих в среднем по Группе АФК «Система» против 5,4 и 113 по РФ соответственно).

С 2016 по 2018 г. инвестиции компаний Группы в обучение сотрудников выросли на 44 % и превысили 1 млрд руб. Применение



современных форм и методов обучения (в первую очередь дистанционных) способствует росту охвата тренинговыми программами: число сотрудников, посетивших хотя бы одно занятие, увеличилось в 2018 г. на 10% почти до 63 тыс. человек, а суммарное количество часов обучения выросло до 1,3 млн.

Благодаря системным инвестициям в производственный и человеческий капитал достигается высокая производительность труда в корпорации: 5,6 млн руб. на 1 сотрудника в год в среднем по Группе в 2018 г., что почти на 25% выше показателя 2017 г.

ИНВЕСТИЦИИ В НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Программа «Лифт в будущее» – это программа инвестиций в новое поколение специалистов для цифровой экономики.

Цели и задачи

Уделяя приоритетное внимание развитию технологической сферы, АФК «Система» через свой корпоративный благотворительный фонд на долгосрочной основе инвестирует в подготовку нового поколения будущих лидеров инновационного развития страны в рамках флагманской программы «Лифт в будущее», инициированной в 2011 г.

Стратегическая цель программы – развитие инженерного образования и научно-технического творчества молодёжи в России.

Ключевые задачи

- Выявление и поддержка талантливых молодых людей, имеющих склонность к инженерному проектированию.
- Внедрение практико-ориентированного подхода и подготовке будущих специалистов через проектное обучение.
- Кадровое обеспечение высокотехнологичных и наукоёмких отраслей экономики по модели «школа – вуз – работодатель».

Реализация: новый этап

За время своего существования программа «Лифт в будущее» охватила более 10 тыс. школьников и студентов из 46 субъектов РФ, получивших дополнительное образование; позволила апробировать разные форматы и методики: от проведения конкурсов молодёжных инновационных проектов; грантовых конкурсов, направленных на поддержку лучших практик дополнительного проектного образования для школьников в области STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) и трудоустройства студентов и выпускников технических специальностей российских вузов до межрегиональных и всероссийских инженерно-конструкторских школ, обучение в которых прошли более 20 тыс. школьников со всей страны, и образовательных мероприятий для педагогов, осуществляющих руководство научно-исследовательскими проектами старшеклассников и студентов. Программа получила поддержку Агентства стратегических инициатив (АСИ) и профильного

министерства, вовлекла средние специальные и высшие учебные заведения, а также экспертов в сфере образования.

В 2018 г. создано новое образовательное направление, ориентированное на получение студентами уникальных компетенций и подготовку специалистов для цифровой экономики. Первый годовой образовательный проект, разработанный Благотворительным фондом «Система» совместно с ПАО «Микрон», входящим в топ-5 ведущих микроэлектронных предприятий Европы, и НИУ МИЭТ, ведущим российским вузом в сфере подготовки специалистов в области высоких наукоёмких технологий, ориентирован на старшекурсников и направлен на проектную деятельность в сфере микроэлектроники.

Главная задача программы «Микроэлектроника. 157 уровень» – соединить вузовскую теорию с практикой технологической индустрии. Тестируя новую модель образовательной программы в формате learning-by-doing с участием ведущих технических вузов и крупнейших производственных компаний, БФ «Система» ставит целью сократить существующий разрыв между компетенциями, которые студенты получают в вузе, и требованиями отрасли. На текущий момент это единственная в России федеральная программа дополнительного образования, которая готовит специалистов в области микроэлектроники нового поколения совместно с профильными инженерными вузами. Она позволяет студентам параллельно с теоретической базой получать рыночные, прикладные компетенции, необходимые для того, чтобы в течение короткого срока реализовывать перспективные проекты в области микроэлектроники.

В образовательной программе приняли участие студенты 3–4-х курсов бакалавриата и 1–2-х курсов магистратуры семи ведущих технических вузов России: ДВФУ, ТГУ, ТПУ, МИЭТ, МАИ, АГУ, УрФУ. В ходе программы они объединились в 22 проектные команды и под руководством опытных наставников прошли практический курс проектной работы, познакомились с техпроцессами крупнейшей микроэлектронной фабрики России, посетили авторские лекции и мастер-классы по актуальным темам развития технологической индустрии и управлению продуктом, что позволило разработать решения, которые могут быть использованы в серийном производстве.

Результаты

По итогам образовательного цикла команды четырёх технических вузов (ДВФУ, МИЭТ, ТГУ, ТПУ) разделили грантовый фонд в размере 1 млн руб. Все проекты технически проработаны и доведены до стадии прототипа, сегментированы по рынку и имеют высокую степень готовности к серийному производству. Студенты МИЭТ представили роботизированный загрузчик пластин для микроэлектронного производства. Систему датчиков-газоанализаторов на основе NB IoT для контроля утечек газа разработали студенты Томского государственного университета, а Томский





политехнический университет предложил решение по автоматизации производственного плана.

Команды ДВФУ разработали нейростимулятор для купирования неврологических заболеваний и RFID+Bluetooth-метки для логистики и навигации на промышленных и добывающих предприятиях. Эти разработки легли в основу создания в 2019 г. на базе Инженерной школы и Школы цифровой экономики ДВФУ центра коллективного проектирования электроники «Восток», чтобы вовлечь больше студентов университета в проекты по развитию новых цифровых технологий, вывести на новый уровень коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности проектных команд.

Это первый стратегический проект ГК «Элемент», объединивший ключевые микроэлектронные предприятия АФК «Система» и Ростеха. Его цель – воплотить в жизнь принцип «от студенческой идеи к прорывной технологии», раскрыть потенциал талантливой молодежи, помочь реализоваться амбициозным идеям молодых учёных, сохранить и приумножить интеллектуальный потенциал России и Дальнего Востока. Задачи: разработка электронной компонентной базы, инжиниринговая и исследовательская деятельность в интересах развития региона, отрасли и страны. Проекты ЦКП «Восток», ориентированные на центры разработок и производства крупнейших российских корпораций и мировых компаний, резидентов ДВФУ и инновационных компаний ДФО, будут осуществляться во взаимодействии с Московским институтом электронной техники и Центром обработки данных ДВФУ.

БФ «Система» намерен продолжить развитие данного образовательного направления и масштабировать его в 2020 г. в партнёрстве с компанией «Элемент».

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Постоянным приоритетом АФК «Система» является развитие деловых, профессиональных навыков (hard skills) и универсальных (soft skills) компетенций, социализация сотрудников, а также формирование общекорпоративной культуры ответственности и нацеленности на результат.

С 2018 г. основной формой внутреннего обучения персонала АФК «Система» стали Дни знаний, в которых также могут принимать участие и представители активов корпорации. Дни знаний проходят почти каждый месяц в начале и в конце рабочего дня в удобном формате коротких лекций и практических мастер-классов продолжительностью 2–3 часа по актуальным темам: «Управление командой», «Эмоциональный интеллект», «Управление временем» и др. Большинство мероприятий проходят непосредственно в офисе корпорации с привлечением внешних тренеров и экспертов, а некоторые – на сторонних площадках. Так, в рамках проекта сотрудники получили возможность в числе первых посетителей



познакомиться с одной из крупнейших частных коллекций мирового культурного значения – музеем «Собрание» независимого директора АФК «Система» Д. М. Якобашвили.

В конце 2018 г. в офис АФК «Система» впервые пригласили сотрудников вместе с детьми. На празднике побывало более 120 детей, которые участвовали в конкурсах, мастерили ёлочные игрушки, смотрели представление волонтерского кукольного театра «Детский мир» и т.д. Это дало начало проекту «Для детей и родителей», который знакомит участников разных возрастных категорий с многообразием бизнесов корпорации, предлагает уникальные возможности для интеллектуального и творческого развития, успешного выбора профессии в будущем. В рамках проекта проводятся профориентационные экскурсии по активам АФК «Система»: «Микрон», «Медси» для учащихся 8–11-х классов. В декабре 2019 г. состоялся масштабный Семейный день в формате «Города профессий» в головном офисе. В ходе игровых мастер-классов дети смогли познакомиться с некоторыми профессиями и сферами деятельности компаний корпорации, посетить мастер-класс по актерскому мастерству и кинопоказ.

Важным инструментом повышения вовлеченности и нематериальной мотивации персонала является корпоративное волонтерское движение, координатором которого выступает Благотворительный фонд «Система». Для поддержки лучших волонтерских инициатив сотрудников компаний Группы АФК «Система» фонд в 2018 г. впервые провёл грантовый конкурс «Система добрых дел», чтобы отметить самые актуальные и социально значимые проекты, инициированные волонтерами независимо от места их работы и проживания. За 2 года было выдано более 20 грантов на общую сумму свыше 2,4 млн руб., в конкурсе приняли участие сотрудники десятка портфельных компаний АФК «Система» почти из 30 городов России.

Общественное признание

- В числе лидеров индексов Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в области корпоративной устойчивости, ответственности и открытости: «Ответственность и открытость» и «Вектор устойчивого развития» (2016–2019 гг.).
- В числе лидеров ESG-индекса FTSE4Good (оценка инвесторами эффективности деятельности эмитентов в области экологии, социальной ответственности и корпоративного управления / FTSE Russell (2016–2019 гг.)).
- Возглавила ранжирование «Лидеры корпоративной благотворительности» газеты «Ведомости», Форума Доноров и PwC (2018 г.) и входит в топ-15 рейтинга социальной эффективности крупнейших российских компаний АК&М (2018–2019 гг.).



ВЭБ.РФ //
VEB.RF

Государственная корпорация развития «ВЭБ.РФ» действует в целях содействия в обеспечении долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации и создании условий для устойчивого экономического роста, повышения эффективности инвестиционной деятельности и расширения инвестирования средств в национальную экономику посредством реализации проектов в Российской Федерации и за рубежом.

Высший орган управления – наблюдательный совет, который возглавляет Председатель Правительства Российской Федерации.



**ШУВАЛОВ
ИГОРЬ
ИВАНОВИЧ**
Председатель

**IGOR
SHUVALOV**
Chairman

“VEB.RF” is the State Development Corporation that focuses on driving long-term social and economic development of the Russian Federation and setting the stage for sustainable economic growth and more efficient and larger investment in the national economy through the projects in the Russian Federation and abroad.

The highest governing body is the Supervisory Board chaired by Prime Minister of the Russian Federation.

В 2018 г. наблюдательный совет одобрил новую Бизнес-модель ВЭБ.РФ до 2024 г., согласно которой деятельность фокусируется на задачах, поставленных в Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Основной задачей, которую ставит перед собой ВЭБ.РФ, является поддержка российской экономики через финансирование стратегически значимых проектов.

Принципами новой бизнес-модели является максимизация общего объема финансирования проектов развития при активном привлечении других финансовых институтов к их софинансированию, обеспечение финансового результата через реализацию принципа возвратности государственных средств и возможности их повторного использования, отсутствие конкуренции с коммерческими банками и прочими финансовыми институтами.

Отраслевые приоритеты новой бизнес-модели ВЭБ.РФ: инфраструктура, промышленность с высокой добавленной стоимостью, городская экономика.

В периметр координации ВЭБ.РФ входят крупнейшие институты развития страны: Российский экспортный центр, ДОМ.РФ, Корпорация МСП, Фонд развития Дальнего Востока, фонд МОНОГОРОДА.РФ, компания VEB Ventures.

Деятельность ВЭБ.РФ и организаций ВЭБ.РФ затрагивает интересы широкого круга заинтересованных сторон и оказывает существенное воздействие на развитие целых отраслей промышленности и регионов. Это накладывает на ВЭБ.РФ особую ответственность за улучшение социально-экономических условий жизни населения и сохранение окружающей среды, что требует взвешенного подхода к управлению деятельностью организации.

Одним из ключевых направлений становится развитие современной городской экономики – не просто преобразить внешний облик городов, но и способствовать формированию в них диверсифицированной, сбалансированной и устойчивой экономики. Экономики, которая опирается на слой малых и средних предприятий, производящих конкурентоспособные товары и услуги, в том числе на экспорт.

ВЭБ.РФ уделяет приоритетное внимание работе по созданию новых рабочих мест, повышению производительности труда, продвижению инноваций, развитию малого и среднего бизнеса. Мы финансируем инвестиционные проекты в большинстве регионов России. Предприятия, созданные при нашей поддержке, ориентированы на производство с высокой добавленной стоимостью. В рамках госпрограммы комплексного развития моногородов всего за 2 года создано более 400 тыс. рабочих мест. Также ВЭБ.РФ работает над новыми финансовыми механизмами, в частности продвигает проекты социального воздействия (Social Impact Bonds). Это инструмент привлечения частных инвестиций в социальную сферу, возврат которых зависит от достижения заданного социального эффекта. ВЭБ.РФ и организации ВЭБ.РФ регулярно проводят мероприятия по финансовой грамотности, которые посетили более 4 тыс. человек. ВЭБ.РФ организует профессиональную стажировку для студентов ведущих российских образовательных учреждений с перспективами трудоустройства. Взаимодействуя с научными кругами и налаживая государственно-частные партнёрства, мы помогаем строить университетские городки, обеспечиваем профессиональную подготовку для решения проблемы нехватки квалифицированных кадров, продвигаем исследования в области наноматериалов, биомедицины, космоса, информационных технологий и робототехники.

Интеграция ЦУР в деятельность ВЭБ.РФ и лучших практик в области КСО предусматривает пять приоритетных направлений:

- финансирование проектов в области устойчивого развития;
- развитие практики ответственного финансирования;
- позиционирование ВЭБ.РФ как организации, работающей на принципах устойчивого развития. Продвижение ЦУР в деловом сообществе, формирование качественной профессиональной среды в финансовой сфере;

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Поддержка российской экономики через финансирование стратегически значимых проектов
- Формирование необходимых условий для создания новых рабочих мест
- Инновационное развитие социальной сферы
- Городская среда
- Интеграция ЦУР в управление персоналом и административно-хозяйственную деятельность

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Проекты социального воздействия (SIB) – новые финансовые инструменты в социальной сфере
- «ВЭБ.Знания» – управление кадровым потенциалом
- «Академия развития моногородов» – формирование управленческих команд моногородов
- «Пять шагов благоустройства» – создание комфортной городской среды
- «Прошагай город» – нефинансовая поддержка развития городской экономики и МСП

- интеграция ЦУР в управление персоналом и административно-хозяйственной деятельностью;
- реализация мероприятий, направленных на достижение ЦУР.

ПРОЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

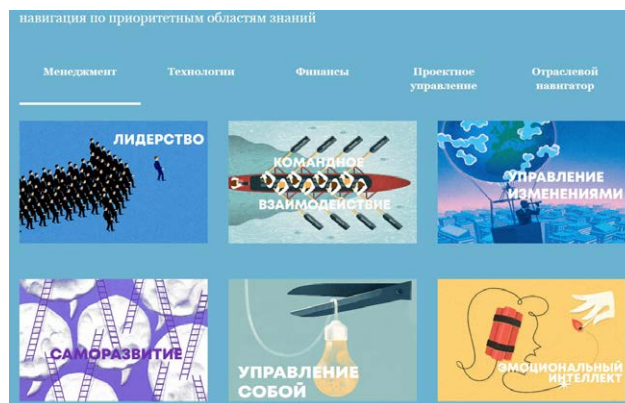
ВЭБ.РФ развивает новые финансовые инструменты в социальной сфере через взаимодействие бизнеса, власти, институтов развития и социально ориентированных некоммерческих организаций. Такой подход создает предпосылки для развития новых технологичных оказаний услуг в социальном секторе, формирует новое качество жизни каждого человека, а развитие человеческого капитала закладывает долгосрочную основу экономического развития.

Новые технологии становятся результатом так называемых «умных инвестиций». ВЭБ.РФ совместно с Минфином России, при содействии Минэкономразвития России, начал внедрение нового финансового инструмента – проектов социального воздействия. Это российский аналог Social Impact Bonds (SIB) или более широкого понятия Social Impact Contracts – современного финансового инструмента решения социальных задач с помощью привлечения капитала частных инвесторов.

Срок реализации проектов социального воздействия за счёт средств частных инвесторов в среднем составляет 3–5 лет. Риски недостижения эффекта на весь срок реализации проекта берёт на себя инвестор, что обеспечивает существенный рост отдачи от реализации проектов и страхует государство от неэффективных расходов бюджетных средств. В проектах участвуют несколько сторон: заказчик, инвестор-организатор и социальные бенефициары (благополучатели). Оператор выстраивает взаимодействие между всеми сторонами проекта и, по сути, является гарантом его реализации и выполнения обязательств каждым из участников. По завершении проекта независимый аудитор подтверждает достижение социального эффекта, после чего государство выплачивает из бюджета фиксированную сумму (грант) инвестору.

Совместно с Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», ВЭБ.РФ и организации ВЭБ.РФ осуществляют разработку и апробацию методологии повышения образовательных результатов учащихся Республики Саха (Якутия) с положительным бюджетным эффектом, выраженным в повышении эффективности расходования бюджетных средств в сфере образования в Республике Саха (Якутия). Целью реализации проекта является содействие росту качества школьного образования как основы для повышения конкурентоспособности человеческого капитала и вхождению Республики Саха (Якутия) в число лучших субъектов Российской Федерации по качеству образования посредством

трансформации организационно-управленческих механизмов общего образования, обеспечивающей управляемый рост качества образования в Республике Саха (Якутия) (на примере Хангаласского улуса – 5 тыс. учащихся 27 школ). Постановление Правительства РФ от 21 ноября 2019 г. № 1491 «Об организации проведения субъектами Российской Федерации в 2019–2024 гг. пилотной апробации проектов социального воздействия» предусматривает привлечение ВЭБ.РФ в качестве оператора проектов социального воздействия на всём протяжении их пилотной апробации до 2024 г., методологическое сопровождение осуществляет Минфин России.



ВЭБ.ЗНАНИЯ

В ВЭБ.РФ разработана и внедрена система управления знаниями «ВЭБ.Знания», включающая в себя четыре блока знаний:

- программы развития (образовательные мероприятия, содействующие наращиванию объёмов экспертизы по приоритетным направлениям развития ВЭБ.РФ: городская экономика, поддержка экспорта/импортозамещение, магистральная инфраструктура, взаимодействие с федеральными институтами развития);
- корпоративная культура (мероприятия, направленные на укрепление общекорпоративной культуры, ускорение трансформации, формирование команды единомышленников, создание комфортной и благополучной среды для работников ВЭБ.РФ);
- личностное развитие (обучение, направленное на развитие у работников когнитивных и социально-поведенческих навыков);
- профессиональное обучение (обучение, направленное на развитие технических и цифровых компетенций, в том числе на повышение цифровой грамотности).





Партнёрами по реализации программ в рамках системы «ВЭБ.Знания» являются ключевые федеральные институты развития, ведущие вузы страны, корпоративные университеты и бизнес-школы.

«ВЭБ.Знания» – один из неотъемлемых элементов управления кадровым потенциалом, которое формируется в ВЭБ.РФ в целях выстраивания сбалансированной системы управления талантами в организации, способствующей реализации HR-стратегии, нацеленной на привлечение и удержание высокопотенциальных сотрудников.

«ВЭБ.Знания» является единой коммуникационно-образовательной средой, позволяет всем сотрудникам ВЭБ.РФ и организаций ВЭБ.РФ находиться в общем информационном пространстве и говорить на одном языке. На платформе размещается образовательная информация, направленная на развитие ключевых компетенций, в том числе лидерства, командного взаимодействия, управления изменениями, проектного управления и пр. Образовательная информация представлена в форматах

видеолекций, книг, электронных курсов и записей конференций, в том числе конференции TED. В качестве информационного дайджеста не реже одного раза в месяц выходят выпуски «ВЭБ.Знания», каждый из которых структурирован по одной из приоритетных для ВЭБ.РФ тематик.

ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ МОНОГОРОДОВ

С целью формирования необходимых условий для создания новых рабочих мест и привлечения инвестиций в монопрофильные муниципальные образования (моногорода) Российской Федерации, развитие городской среды в 2014 г. учреждён Фонд развития моногородов (МОНОГОРОДА.РФ).

В период 2018–2019 гг. в 19 моногородах введено в эксплуатацию 44 объекта инфраструктуры, включая 9 объектов инфраструктуры для промышленных парков и 15 объектов транспортной инфраструктуры (всего в период 2016–2019 гг. введено в эксплуатацию 74 объекта инфраструктуры в 29 моногородах).

В настоящее время МОНОГОРОДА.РФ проводит работу по формированию совместных проектов с организациями системы ООН, в частности с Организацией Объединённых Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), программой ООН по населённым пунктам (ООН-Хабитат), по информированию предприятий из моногородов о возможностях участия в закупках всех организаций ООН. Кроме того, представители МОНОГОРОДА.РФ участвуют в мероприятиях, организуемых Организацией по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР). Проводится работа по изучению опыта стран ОЭСР по развитию городов, по достижению показателей Целей устойчивого развития (ЦУР ООН – 2030) на уровне городов, формированию показателей для оценки городов и др.

МОНОГОРОДА.РФ в рамках предоставления нефинансовых мер поддержки моногородов реализует ряд проектов.

Пять шагов благоустройства

Проект «Пять шагов благоустройства» реализован во всех 319 моногородах (1200 проектов) и направлен на создание комфортной городской среды. Цель проекта – создание благоустроенных общественных пространств в моногородах России для решения задач их комплексного развития, в том числе для создания новых рабочих мест. Концепция выделяет следующие направления (шаги):





Шаг 1. «Сегодня в центре» – благоустройство оживлённого общественного пространства. В каждом городе есть места, где ежедневно пересекаются большие потоки людей, – вокзалы, площади, скверы, парки, рынки. Все удобства и неудобства данных мест хорошо знакомы каждому. И именно с них нужно начинать обновление городской среды, так как любые изменения в этих зонах заметны всем и сразу.

Шаг 2. «Будущее есть» – создание современных пространств для молодёжи, где можно общаться и обмениваться идеями, крайне важно для будущего городов. Именно в таких условиях формируются прогрессивно мыслящие сообщества, способные дать импульс к развитию бизнеса, искусства или творчества и вывести город на новый виток социально-экономического развития.

Шаг 3. «Найди прошлое и гордись им» – ревитализация городских достопримечательностей. Для каждого человека история его города – это не пустой звук, она даёт повод для гордости за свой родной край, объединяет разные поколения. Необходимо реставрировать городские достопримечательности и содержать их как предметы культурного наследия.

Шаг 4. «В центре внимания – социальный объект» – обновление или создание объекта социальной инфраструктуры. Удобство жизни в городе и развитость инфраструктуры связаны напрямую. Создавая или восстанавливая социальную инфраструктуру – школы, библиотеки, больницы, музеи, – можно значительно улучшить качество жизни. Обновление этих объектов демонстрирует внимание к общественным интересам.

Шаг 5. «Подбери брошенное» – активация заброшенных или неэффективно используемых зданий и территорий. Если преобразить простаивающие без дела территории – обновить парк или трансформировать заброшенный завод в выставочное пространство, – города получают недостающие им объекты социальной инфраструктуры, в которых будет царить позитивная атмосфера.

Академия развития моногородов

Проект направлен на информирование целевой аудитории о новых инициативах и проектах в рамках комплексного развития моногородов, консультирование органов местного самоуправления моногородов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и участников инвестиционной деятельности по вопросам мер поддержки, оказываемых Фондом и иными институтами развития, активизацию работы по поиску и привлечению инициаторов инвестиционных проектов в моногородах.

Для команд, управляющих проектами развития моногородов, инициировано и организовано обучение 319 управленческих команд моногородов по специальной образовательной программе МОНОГОРОДА.РФ в РАНХиГС и МШУ «Сколково», подготовлено более 1,5 тыс. управленцев.

Образовательный проект в 2018 г. впервые в истории России занял первое место в престижном международном конкурсе 2018 EFMD Excellence in Practice в специальной категории «Развитие экосистемы», где соревнуются самые престижные бизнес-школы мира.

В 2018–2019 гг. в рамках проекта «Академия развития моногородов» МОНОГОРОДА.РФ провёл образовательные семинары и конференции для руководителей из всех моногородов России. Всего 11 обучающих семинаров, в которых приняли участие свыше 1 тыс. представителей управленческих команд моногородов из 61 региона России.

Прошагай город

Комплексная поддержка развития городов – это не только финансирование новой инфраструктуры и производств, но и различные форматы нефинансовой поддержки. Проект «Прошагай город» стартовал в феврале 2019 г. по инициативе Фонда развития моногородов, ВЭБ.РФ и Российского экспортного центра совместно с компанией Google. Он направлен на повышение интереса туристов к российским моногородам и стимулирование развития в них малого бизнеса. В 2019 г. к проекту присоединились свыше 170 городов-участников и более 10 тыс. жителей. Они нанесли на онлайн-карты свыше 4 тыс. новых объектов, а также дополнили существующую информацию отзывами и актуальными фотографиями. Меньше чем за год на картах появилась информация более чем о 700 организациях малого и среднего бизнеса, число их клиентов выросло в среднем на 10%, интерес со стороны пользователей Google к городам-участникам за время реализации проекта вырос на 22%. Растёт прибыль объектов городской инфраструктуры, появляются новые рабочие места. ■

Общественное признание

- Награда высшей категории «Гарантированная прозрачность» «Национального рейтинга прозрачности закупок» (2015, 2016, 2017, 2018 гг.).
- Бизнес-кейс «Моногорода – долгий путь трансформации» – победитель конкурса бизнес-кейсов EFMD Excellence in Practice 2018 в специальной категории «Развитие экосистемы» (Ecosystem Development).

ОАО «РЖД» // JSCO “RZD”

«РЖД» – крупнейший национальный железнодорожный перевозчик, владелец и строитель железнодорожной инфраструктуры общего пользования.

Входит в число мировых лидеров железнодорожного транспорта, занимает второе место в мире по протяжённости электрифицированных линий – 43,85 тыс. км. В год компания перевозит порядка 1,3 млрд т грузов (46,1% в структуре грузооборота страны) и около 1,2 млрд пассажиров (24,3% в структуре пассажирооборота страны). Эксплуатационная длина железных дорог – 85,6 тыс. км. Обеспечивает более 1,5% вклада в ВВП России.

Численность персонала – 752,2 тыс. чел.



**БЕЛОЗЕРОВ
ОЛЕГ
ВАЛЕНТИНОВИЧ**
Генеральный директор –
Председатель правления

**OLEG
BELOZEROV**
Chief Executive Officer –
Chairman of the Executive
Board

Russian Railways is the largest national railway carrier, owner and builder of public railway infrastructure.

It is one of the world's leaders in railway transport and ranks second in the world in terms of the length of electrified lines – 43.85 thousand km.

The company transports about 1.3 billion tons of cargo per year (46.1% of the country's cargo turnover) and about 1.2 billion passengers (24.3% of the country's passenger turnover).

The operational length of Railways is 85.6 thousand km. Russian Railways provides more than 1.5% of the contribution to Russia's GDP.

The number of employees is 752.2 thousand people.

«Российские железные дороги» осуществляют деятельность практически на всей территории России, присутствуя в 77 из 85 субъектов Российской Федерации. Занимают стратегические позиции в транспортном комплексе России и оказывают существенное влияние на многие аспекты социально-экономического развития страны. Численность персонала компании составляет более 1% от общей численности экономически активного населения России.

Компания поддерживает принципы Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса.

В рамках социально-кадрового блока стратегическими целями ОАО «РЖД» на 2030 г. являются: войти в топ-5 наиболее привлекательных крупных компаний работодателей России, обеспечить снижение нагрузки на окружающую среду в 2 раза. Достижение поставленных целей осуществляется с учётом ценностей компании: эффективное социальное партнёрство и социальная ответственность; создание условий для профессионального и личностного развития работников.

Основная цель социально-кадрового направления – развитие человеческого капитала компании. Для реализации поставленной цели необходимо обеспечить: необходимый приток трудовых ресурсов, развитие персонала, основанное на современных подходах к обучению и подготовке кадров, совершенствование политики мотивации персонала, реализацию социальной политики, поддержание уровня здоровья персонала, соответствующего требованиям безопасности движения. Эти действия позволяют сформировать комфортную среду, которая позволяет работнику совершенствоваться профессионально и быть эффективным на своём рабочем месте.

Основными стратегическими задачами в сфере труда и трудовых отношений выступают:

- внедрение компетентностного подхода в управлении персоналом;
- формирование эффективного кадрового резерва;
- непрерывное развитие персонала;
- проведение эффективной молодёжной политики и укрепление корпоративной культуры;
- реализация эффективной социальной политики;
- предоставление услуг в области здравоохранения.

ОАО «РЖД» является учредителем 164 негосударственных образовательных учреждений, обеспечивающих возможность обучения и воспитания 36 тыс. чел. В целях профориентации и привлечения молодёжи в компанию осуществляют деятельность 25 детских железных дорог. В целях профессиональной подготовки персонала реализуются программы целевого обучения в вузах и техникумах железнодорожного транспорта, а также программы переподготовки и повышения квалификации на базе Корпоративного университета ОАО «РЖД», учебных центров, учреждений высшего и дополнительного образования.

Для поддержания молодёжи, составляющей 42% от общей численности персонала, разработаны специальные социальные программы, направленные на обеспечение жильём, развитие профессионального и креативного потенциала, продвижение международного молодёжного сотрудничества.

В целях реализации медицинского обеспечения в ОАО «РЖД» функционируют 172 негосударственных учреждения здравоохранения и 1,5 тыс. пунктов предрейсовых, 63 пансионата, 19 санаториев АО «РЖД-Здоровье», 95 спортивных объектов, 65 объектов детского оздоровления. В рамках пропаганды здорового образа жизни организуются соревнования для работников по различным видам спорта, в т.ч. общесетевые спартакиады и соревнования международного уровня.

В 2019 г. был подписан новый Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020–2022 гг., в котором сохранены все гарантии и обязательства перед работниками, членами их семей, ветеранами и пенсионерами. Расходы на его выполнение ежегодно составляют более 100 млрд руб.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Повышение бренда ОАО «РЖД» как работодателя
- Развитие профессионального и креативного потенциала работников
- Обеспечение достойных условий труда
- Обеспечение социальной стабильности и благоприятного психологического климата в трудовых коллективах
- Повышение уровня жизни работников, членов их семей и неработающих пенсионеров

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Корпоративный университет РЖД»
- «Кадровый резерв»
- Целевая подготовка в вузах и ссузах
- «Детские железные дороги для юных железнодорожников»
- Укрепление семейных ценностей: «Дом. Друзья. Дорога», «Трудовая династия»
- Поддержка здоровья и здорового образа жизни: «Санаторно-курортное оздоровление работников», «Диспансеризация работников», «Передвижной консультативно-диагностический центр», «Вакцинопрофилактика», частичная компенсация расходов работников на занятие спортом, «Спартакиады и обособленные турниры»
- Проект развития корпоративной культуры. «Живая культура»
- Социальная поддержка работников: обеспечение путёвками в детские лагеря отдыха, оплата проезда на ж/д транспорте, организация работы детских садов и школ для детей работников, обеспечение работников жильём, субсидирование части процентов по ипотеке, негосударственное пенсионное обеспечение
- «Страхование»: ДМС, личное страхование на случай смерти работников и пенсионеров
- Поддержка молодёжи: «Развитие молодых работников», «Молодёжь РЖД», «Команда 2030», «Международный обмен опытом и слёты молодёжи «РЖД», «Молодые таланты»
- Материальная мотивация: регулярная индексация заработной платы, применение системы премирования, учитывающей индивидуальные результаты труда
- Конкурсы индивидуального профессионального мастерства и коллективные соревнования
- Комплекс мероприятий по поддержке женщин: совершенствование условий труда, отдыха и социальная поддержка



МОЛОДЁЖЬ ОАО «РЖД»

В целях развития методов и форм реализации корпоративной кадровой политики компания «РЖД» определила основным приоритетом развитие молодёжной политики, которая предполагает формирование благоприятных условий среды, в том числе коммуникационной, для развития творческого подхода у молодёжи к решению операционных и стратегических задач компании, а также генерирования новых форматов работы с молодёжью.

Направления работы в рамках молодёжной политики способствуют появлению у «Российских железных дорог» уникальных конкурентных преимуществ, выраженных в формировании деятельной и активной команды молодых профессионалов, разделяющих корпоративные ценности компании и готовых вносить свой вклад в развитие компании. Проведение целевой программы рассчитано на четырёхлетний период, реализация направлений начата в 2016 г. Срок внедрения составляет с 2016 по 2020 г.

Способность молодёжи к быстрому восприятию инноваций, гибкость мышления, вовлечённость в современные цифровые технологии, коммуникабельность и мобильность должны придать дополнительный импульс развитию компании, вывести «Российские железные дороги» на качественно новый уровень и привести к росту производительности труда.

В связи с появлением новых направлений развития ОАО «РЖД» (высокоскоростных магистралей, транспортной логистики и др.) молодые работники компании находятся в авангарде технологических и управленческих инноваций, на острие технологического и интеллектуального прогресса. Кроме того,



уделяется большое внимание духовно-нравственному и патриотическому воспитанию молодёжи, укреплению семейных ценностей, продвижению спорта и здорового образа жизни в молодёжной среде. Важным акцентом в реализации кадровой молодёжной политики является преемственность традиций и профессионального опыта предыдущих поколений железнодорожников.

Преемственность поколений

Целенаправленная и структурированная молодёжная политика компании формируется и реализуется в рамках уникальной для российского бизнес-сообщества целевой программы, включающей в себя в первую очередь взаимодействие с молодёжью.

В рамках программы осуществляется:

- эффективная система профессионального и личного развития;



- эффективная система профессиональной ориентации дошкольников, школьников и студентов;
- системная работа по адаптации и наставничеству молодых работников в ОАО «РЖД», активное формирование и развитие молодёжного резерва;
- сохранение железнодорожных традиций и культуры;
- эффективные механизмы вовлечения молодёжи в решение корпоративных задач и инновационную деятельность, в том числе система стипендиальной и грантовой поддержки студентов и молодых учёных;
- уникальная двухуровневая система (центральный и региональный уровни) реализации молодёжных корпоративных мероприятий по единым принципам и целям, что позволяет обеспечить наиболее эффективный и адресный охват молодёжи в целом по сети;
- стабильно устойчивая доля молодёжи с высокой самооценкой удовлетворённости работой в компании, согласно данным корпоративных социологических исследований, превышает 70%;
- разветвлённая система молодёжных коммуникационных площадок;
- высокая степень информированности и включённости в корпоративную молодёжную политику молодых работников компании;
- актуальные и востребованные форматы работы с молодёжью (студенческие отряды, международный обмен опытом и др.).

В программе развития молодёжной политики предусмотрен ежегодный мониторинг показателей эффективности реализуемой программы. Для каждого показателя сформированы определение, целевое значение и методика его расчёта. Молодёжная программа на базе РЖД призвана развивать способность у молодых людей к освоению и применению на практике передового опыта кадрового состава железнодорожной отрасли. Основные показатели успешности проекта – это развитое чувство патриотизма и ответственности за свои действия перед компанией и перед государством.

В программе развития молодёжной программы предусмотрен ежегодный мониторинг показателей эффективности проводимых проектов. Для каждого показателя сформированы определение, целевое значение, методика расчёта.

Разработаны показатели эффективности, которые оцениваются с использованием трёх групп показателей: результата, охвата и затрат.

Привлечение молодых специалистов

В целях повышения привлекательности компании и её бренда как потенциального работодателя для молодёжи было разработано направление, которое предусматривает развитие и продвижение компании «РЖД» среди студентов общеобразовательных учреждений

высшего, среднего и начального профессионального образования. В рамках направления предусмотрена работа, такая как:

- разработка и проведение долгосрочной информационной кампании, направленной на ознакомление потенциальных молодых работников с деятельностью компании и ценностями бренда «РЖД»;
- организация ярмарок вакансий для студентов учебных заведений высшего и среднего профессионального образования;
- участие в проведении дней открытых дверей в учебных заведениях железнодорожного транспорта.

В рамках реализации направления ведётся учёт потенциальных молодых работников, посетивших ярмарки вакансий и дни открытых дверей.

Адаптация молодых работников

Главная цель – совершенствование механизмов социальной адаптации молодых работников и потенциальных молодых сотрудников с помощью развития социальных и профессиональных связей, содействия реализации социальных инициатив, приобщение молодых работников к корпоративной культуре. Деятельность по этому направлению нацелена главным образом на молодых работников «Российских железных дорог», студентов образовательных учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования. В процесс реализации включены разработка новых и совершенствование существующих корпоративных программ, организация мероприятий в области создания тематических клубов, проведение мероприятий, состязаний. Проводится распространение лучших идей и практик по решению, в том числе и самостоятельному, социально значимых проблем молодых работников, молодых семей в профессиональной, жилищной, досуговой, спортивной сферах.

Организация работы по адаптации молодых работников в системе «РЖД» позволит развить лучшие проекты, которые способствуют формированию активной профессиональной и социальной позиции у молодых работников.

Жильё для молодёжи

Важным приоритетом для «Российских железных дорог» является привлечение в компанию наиболее квалифицированных и перспективных молодых работников путём содействия в решении жилищных вопросов. Основной аудиторией являются молодые работники компании. В рамках реализации проекта происходит выявление и анализ потребностей молодых работников в решении жилищных проблем. Важным фактором является оказание корпоративной поддержки молодым работникам для приобретения или строительства собственного жилья. Предусматривается совершенствование порядка предоставления и правил использования жилых помещений из специализированного жилищного

фонда ОАО «РЖД». Молодым специалистам предоставляются субсидии и льготы для погашения ипотечных кредитов при рождении детей. В рамках помощи молодым работникам и молодым семьям в компании, которые подходят под рамки действия государственных и муниципальных программ жилищного обеспечения, предусмотрена информационная и консультационная поддержка. Ведётся учёт молодых работников, которые улучшили жилищные условия в рамках успешной реализации практики.

Курирует реализацию направления Департамент социального развития ОАО «РЖД».

Развитие научной деятельности и технического творчества молодёжи

Стимулирование научно-технического творчества, инновационной и научной деятельности молодёжи, направленных на повышение эффективности работы компании, является приоритетным направлением при работе с корпоративной молодёжной политикой в компании «РЖД». Особое внимание уделено развитию внутреннего научного потенциала компании и обеспечению инновационных подходов к решению производственных и управленческих задач. Целевой аудиторией являются студенты, аспиранты, молодые преподаватели образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования.

Для реализации развития научной деятельности на базе «Российских железных дорог» создано внутреннее экспертное сообщество для оценки идей, предложений, проектов молодых работников. Развиваются конкурсные механизмы стимулирования технического творчества, инновационной и научной деятельности молодёжи.

Молодёжные коммуникационные площадки

Организованы слёты молодёжи, на которых проходит обмен знаниями и информацией между молодыми сотрудниками компании и руководящим составом. Система слётов молодёжи развивается на всех уровнях компании, в том числе проводится ежегодный слёт молодёжи ОАО «РЖД». Оказывается поддержка и проводится модернизация процессов взаимодействия между различными уровнями компании.

Международное молодёжное сотрудничество осуществляется с помощью формирования актива молодых работников, свободно владеющих иностранными языками и готовых к решению различных задач с международной составляющей. Развивается взаимовыгодное партнёрство с зарубежными железнодорожными компаниями, устанавливаются устойчивые связи и эффективные контакты с молодыми коллегами из зарубежных железнодорожных компаний. Так, в 2018 г. были реализованы программы: «Молодые таланты» совместно с OBB Holdings AG (Австрия), «Молодые профессионалы» совместно с Deutsche Bahn AG (Германия).

Конкурсы профессионального мастерства. В целях развития корпоративной молодёжной политики систематически проводятся курсы повышения квалификации и переподготовки молодых работников. Важной целью выступают выявление и развитие высокопотенциальных молодых руководителей. Развиваются конкурсные программы, реализуются программы дополнительной подготовки и повышения квалификации по бизнес-программам обучения.

Молодёжный кадровый резерв. Для успешного развития кадровой политики в системе ОАО «РЖД» необходимо чёткое формирование кадрового состава компании. В этой связи развивается система подготовки и повышения квалификации. Осуществляется формирование системы наставничества и кураторства для резервистов. Молодые работники проходят обучение в Корпоративном университете «РЖД».

Патриотическое воспитание молодёжи. Формируются условия для духовно-нравственного и патриотического воспитания молодёжи, а также развития форматов корпоративного волонтерства

на базе ценностного подхода. У молодёжи формируется гордость за компанию, вклад в развитие государства. Поддерживаются традиционные семейные ценности, принципы ответственного родительства, продвижение волонтерских проектов. Проводятся культурно-просветительские мероприятия, выставки, встречи, семинары, лекции, экспозиции. Производится координация и поддержка деятельности молодёжных отраслевых объединений по восстановлению и содержанию памятников истории, культуры и архитектуры.

Развитие молодёжной политики благоприятно влияет на повышение эффективности и производительности труда, продвижение ценностей здорового образа жизни, продвижение среди молодых работников системы сдачи нормативов ГТО. Проводится реализация концепций антиалкогольных, антитабачных, антинаркотических PR-кампаний, ориентированных на молодёжь.

ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИН

Начиная с 2018 г. в ОАО «РЖД» ведётся системная работа по совершенствованию условий труда, отдыха и социальной поддержке женщин.

За прошедший период в соответствии с планом мероприятий Координационному совету ОАО «РЖД» совместно с причастными подразделениями удалось решить ряд важных задач:

- включена новая норма в Коллективный договор на 2020–2022 гг. об улучшении условий труда, производственного быта и охраны здоровья женщин;
- введён «Женский день» без сохранения заработной платы раз в месяц;
- разработаны рекомендации по применению режима гибкого рабочего времени и дистанционной работы;
- открыты 292 ясельные группы в детских садах ОАО «РЖД», на удлинённый рабочий график либо на круглосуточный переведены 40 дошкольных учреждений, открыты детские комнаты;
- предоставлено право бесплатного проезда для детей от 4 лет (с предоставлением отдельного места);
- обновлена форменная и корпоративная одежда, внедрена новая коллекция спецодежды и спецобуви;
- расширен перечень медицинских услуг по ДМС, запущены медицинские программы: «Мать и Дитя», «Красота и здоровье женщины», «Стоп-стресс», разработан комплекс упражнений производственной гимнастики;
- проработан вопрос с Минтрудом России по актуализации списка профессий, на которых ограничивается применение труда женщин. Приказ Минтруда России вступает в силу с 1 января 2021 г.

На постоянной основе членами Координационного совета проводятся выездные встречи с работницами ОАО «РЖД», проходят видеоконференции с координационными советами железных дорог, которые позволяют получить обратную связь от работниц и обсудить возникающие вопросы.

Также для мониторинга условий труда женщин в ОАО «РЖД» за 2 года проведено 3 волны исследований, которые позволили получить информацию об удовлетворённости женщин работой в компании.

В совокупности результат всех проводимых мероприятий позволяет подтвердить, что основные направления социальной поддержки женщин, которые закреплены в плане мероприятий, актуальны и востребованы. ■

Общественное признание

- «Лучшая образовательная организация – 2018».
- «Лучшая дошкольная образовательная организация – 2018».
- Гран-при конкурса Минтруда России по внедрению профессиональных стандартов в деятельность организации (2018 г.).
- Лауреат премии в номинации «Комплексная программа поддержки женщин», форум Woman Who Matters 2019.



МОСКОВСКИЙ МЕТРОПОЛИТЕН // MOSCOW METRO

Московский метрополитен – предприятие стратегического значения и крупнейшее по пассажиропотоку метро Европы. По интенсивности движения – № 1 в мире. Входит в Международный союз общественного транспорта (МСОТ), Ассоциацию крупнейших метрополитенов мира CoMET, Международную ассоциацию «Метро».

Сеть метро – 269 станций. Годовой пассажиропоток – свыше 2,5 млрд чел. Структура метрополитена – 21 электродепо, Единый диспетчерский центр, Дирекция инфраструктуры, Служба безопасности, Служба движения, Учебно-производственный центр и др. Численность персонала – 60 тыс. чел.



**КОЗЛОВСКИЙ
ВИКТОР
НИКОЛАЕВИЧ**
Начальник

**VIKTOR
KOZLOVSKIY**
CEO

Moscow metro is a company of strategic importance and the largest passenger traffic in Europe. By traffic intensity it is number 1 in the world. It is a member of the International Union of Public Transport (UITP), the Association of the world's largest metros CoMET, and the International Metro Association.

The network of subway consists of 269 stations. The annual passenger traffic is more than 2.5 billion people. The Structure of the metro is 21 electrodepos, a Single dispatch center, Infrastructure Directorate, Security Service, Traffic Service, Training and production center and others.

The number of employees is 60 thousand people.

English text see p. 182

На сегодняшний день Московский метрополитен – самый быстрый вид общественного транспорта, который осуществляет более 50 % всех городских перевозок. С помощью метро ежедневно в будни совершают поездки около 9 млн пассажиров.

Стратегическая цель Московского метрополитена – сохранение высокой надёжности перевозок в целях обеспечения жителей Москвы удобной и экологичной транспортной инфраструктурой. Приоритеты предприятия: цифровизация управления, комплексное развитие и модернизация инфраструктуры, повышение привлекательности ГУП «Московский метрополитен» среди соискателей и обеспечение должной мотивации персонала.

Компания поддерживает принципы Социальной и Антикоррупционной хартии российского бизнеса РСПП. Соблюдение принципов социальной ответственности всегда было одним из главных стратегических ориентиров Московского метрополитена – одного из крупнейших работодателей столицы. Ориентиры и деятельность соотносятся с целями устойчивого развития (ЦУР ООН – 2030): ЦУР 3 «Хорошее здоровье и благополучие», ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост», ЦУР 9 «Индустриализация, инновации и инфраструктура», ЦУР 11 «Устойчивые города и населённые пункты», ЦУР 12 «Ответственное потребление», ЦУР 7 «Энергоэффективность».

Предприятие запускает тематические поезда, посвящённые экологической ответственности, экономике, предпринимательству, международным отношениям и другим вопросам.

Ключевые направления корпоративной политики: сопричастность каждого сотрудника к достижению больших, значимых в масштабах всего города целей, повышение энергоэффективности предприятия, снижение производственного травматизма, повышение производительности труда путём модернизации инфраструктуры.

Московский метрополитен рассматривает корпоративную социальную ответственность (КСО) как стратегическую платформу для устойчивого развития бизнеса. Корпоративные программы предприятия нацелены на развитие и обучение персонала, предоставление возможности для развития и карьерного роста, а также обеспечение достойного вознаграждения.

С учётом быстрорастущей сети метро предприятие не только создаёт новые рабочие места, но и гарантирует соблюдение фундаментальных принципов и прав человека на рабочих местах, исключая дискриминацию. На предприятии трудятся специалисты с ограниченными возможностями здоровья. Московский метрополитен последовательно выступал за исключение гендерной дискриминации в отрасли, и уже в I квартале 2020 г. первым в России начнёт обучение женщин профессии «Машинист электропоезда». К моменту получения права управления электропоездом вступит в силу приказ Министерства труда и социальной защиты России, который позволит предприятию нанимать на работу женщин на должность машинистов.

Зарплата машиниста превосходит среднюю в регионе. Кроме того, представляется социальный пакет сотрудникам: продолжительный отпуск, надбавки за выслугу лет, бесплатный проезд, специальные программы для детей работников.

В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работников регулярно проводится индексация часовых тарифных ставок и должностных окладов. В частности, в июле 2019 г. индексация составила 4 %. Действует положение о премировании работников, которое объединяет более 40 обособленных подразделений (филиалов) Московского Метрополитена.

Для того чтобы гибко реагировать на потребности метро в сфере подготовки сотрудников, а также повышать производительность труда, был создан Учебно-производственный центр Службы профориентации, обучения и развития персонала (УПЦ). Для обучения инженерно-технических работников метро на базе РУТ (МИИТ) создана кафедра «Метрополитены».

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Устойчивое экономическое развитие
- Модернизация инфраструктуры и внедрение инновационных решений
- Развитие кадрового потенциала предприятия
- Конкурентоспособный персонал
- Эффективная система мотивации
- Обеспечение безопасных условий труда работников
- Развитие туризма

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Электросбережение и повышение энергетической эффективности метро»
- «Обновление подвижного состава, ремонт путевой инфраструктуры, замена эскалаторов, обновление системы электрооборудования, модернизация системы вентиляции»
- «Цифровизация метро»
- Повышение пожарной безопасности
- «Профессиональное обучение и повышение квалификации»
- «Мотивация и развитие персонала»
- Интеграция в Национальную систему квалификаций: применение профессиональных стандартов; Центр оценки квалификаций; Совет по профессиональным квалификациям на метрополитене
- «Совет по работе с молодёжью Московского метрополитена»
- «Студенческий отряд метрополитена» – трудоустройство студентов учебных заведений
- «Клуб личностного развития детей работников метрополитена»
- «Совет ветеранов Московского метрополитена»
- Программы по поддержке здоровья и здорового образа жизни для работников: санаторно-курортное лечение, частичная компенсация расходов работников на занятия спортом, организация спортивно-массовых мероприятий
- «Конкурсы профессионального мастерства»
- «Участие в Национальном чемпионате сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности Worldskills Hi-Tech 2020»
- «Обмен опытом с другими метрополитенами мира по защите окружающей среды»



Обучение сотрудников компании строится в партнёрстве с другими организациями. Работники Московского метрополитена регулярно направляются на стажировки в Северо-Западную дирекцию скоростного сообщения ОАО «РЖД», на Тверской вагоноремонтный завод, Октябрьский электровагоноремонтный и Всероссийский научно-исследовательский и проектно-конструкторский институт электровозостроения в г. Новочеркасске, на Демидовский машиностроительный завод и Учебный центр Петербургского метрополитена.

Предприятие активно участвует в работе профильных международных организаций, как по обмену опытом о современных технологиях и разработках, так и по совместным обучающим программам и исследованиям в области городского транспорта.

Далее представим некоторые успешные практики по организации достойного труда.

УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЦЕНТР МЕТРОПОЛИТЕНА

В г. Москве принята беспрецедентная по своим масштабам программа строительства метро. До 2023 г. планируется построить более 100 км линий, несколько десятков станций. Порядка 90 % жителей будут иметь станции метро в пешей доступности. Строительство новых линий и станций позволит перераспределить пассажиропотоки не только на перегруженных линиях самого метро, но и на наземном транспорте, а также снизить нагрузку на автомобильные магистрали. Новые станции метро будут приспособлены для маломобильных категорий граждан и людей с ограниченными физическими возможностями.

Интенсивность работы Московского метрополитена диктует современные требования к состоянию рабочих мест и повышенные требования к профессионализму и подготовке персонала для работы на них.

Специалистов основных массовых профессий метрополитена не готовят обычные учебные заведения ввиду их узкопрофильной направленности: даже машинистов метро необходимо готовить для каждой линии отдельно. Для подготовки специалистов



массовых профессий создана Служба профориентации, обучения и развития персонала, на базе которой действует Учебно-производственный центр. Его уникальность заключается в том, что он, по сути, является полноценным учебным заведением среднего специального образования, но входит в структуру метро, значительно расширяя возможности по организации процесса обучения, наполнения теоретической и практической части.

Профессионализм преподавателей УПЦ и отработанная схема производственно-ознакомительной практики исключают возможность попадания неподготовленных людей на работу в метро.

При этом в компетенцию УПЦ входит не только подготовка специалистов рабочих специальностей, но и формирование кадрового резерва предприятия, диагностирование управленческих, личных и профессиональных качеств сотрудников, формирование предложений по продвижению персонала или дальнейшему обучению. Сама специфика работы в метро предполагает регулярное обновление знаний и навыков специалистов.



«Наставничество»

В рамках работы Учебно-производственного центра реализуется ключевой HR-проект при подготовке машинистов «Наставничество».

Машинист управляет электропоездом в условиях интенсивного движения, строго соблюдает график движения поездов, обеспечивает безопасность перевозки пассажиров, постоянно контролирует показания приборов и несёт прямую ответственность за безопасность движения. Кроме того, данная позиция является самой массовой профессией Московского метрополитена – на предприятии более 5 тыс. работников занимают должность машиниста.

Цель проекта «Наставничество» – профессиональное развитие машиниста и его адаптация. Основным итоговым показателем эффективности этой модели является повышение уровня безопасности пассажирских перевозок, а также снижение процента практикантов, допустивших нарушения на работе.

Задачи проекта:

- разработать современную практико-ориентированную модель подготовки машинистов электропоезда;
- повысить уровень безопасности пассажирских перевозок на Московском метрополитене;
- повысить уровень профессионального мастерства машинистов электропоезда;
- развивать ответственное отношение к профессии.

Во время прохождения производственной практики машинист-наставник должен обучить практиканта следующим навыкам:

- управление электропоездом при следовании по перегонам, въезде, стоянке поезда на станции, отправлении на перегон, пользовании пневматическими тормозами или работе на линии, на парковках и деповских путях;
- взаимодействие локомотивных бригад с работниками других служб Московского метрополитена;
- осмотр оборудования вагонов в пунктах технического осмотра, при приёмке и сдаче состава в электродепо и на линии;
- выход из случаев возможных неисправностей подвижного состава, а также устройств пути, сооружений, сигнализации и связи, падений человека на путь и т.д.

Результаты 2019 г.

- Разработано свыше 160 программ, которые охватывают основные эксплуатационные и другие службы предприятия. Более 21 тыс. чел. прошли обучение.
- По программам подготовки и переподготовки обучение прошли более 2,2 тыс. чел.
- Результаты тестирования сотрудников показали: 71% – знают, что нужно делать для карьерного роста, а 68% – уверены, что на своём рабочем месте получают достаточно возможностей для обучения и профессионального развития.
- Выпуск машинистов в 2019 г. на 11,4% больше по сравнению с аналогичным периодом 2018 г. 715 человек были обучены по профессиям «Машинист электропоезда», «Машинист мотовоза». Кроме того, данная модель позволяет создать резерв машинистов для укомплектования любых пусковых объектов.
- Успешно выполнен план подготовки учащихся на 114%, а план повышения квалификации работников – на 117%.

МАССОВЫЙ НАБОР

Рекордные темпы развития Московского Метрополитена требуют не только регулярного обновления знаний и навыков специалистов, но и постоянной оптимизации работы сотрудников по управлению персоналом и в частности тех, кто занимается подбором персонала. Чтобы упростить процедуру отбора кандидатов, увеличить поток кандидатов на открытые вакансии, запущен проект «Массовый набор».

Задачи проекта

- Сформировать штат для своевременного ввода новых объектов.
- Увеличить поток соискателей на массовые профессии.
- Увеличить число кандидатов, направляемых на обучение.

Так, чтобы повысить престиж рабочих профессий, была проведена комплексная коммуникационная кампания. В частности, весной 2018 г. для знакомства пассажиров с профессиями Московского метрополитена в подвижном составе транслировались видеоролики, среди которых «Стать капитаном Московского



метро», «Профессии метро», «Чем занимается Центр обеспечения мобильности пассажиров» и др.

Одновременно был запущен новый сайт job.mosmetro.ru с актуальными вакансиями предприятия, а также был создан Контактный центр, где операторы подробно консультируют тех, кто хочет работать в метро.

Результаты проекта

Благодаря новой рекламной стратегии и запуску call-центра за 2019 г. было зарегистрировано порядка 93,8 тыс. обращений соискателей в Центр подбора персонала, что на 13,1% больше, чем за весь 2018 г. Кроме того, через портал hh.ru было получено 170 тыс. откликов.

Только по вакансии «машинист электропоезда» за 11 месяцев 2019 г. количество откликов возросло более чем в 2 раза: с 2351 до 4985 чел.

Новые объекты инфраструктуры, 8 станций метро и 1 электродепо были полностью укомплектованы квалифицированными работниками, в том числе прошедшими специальное обучение. Всего в 2019 г. более 1,6 тыс. кандидатов были приняты на новые объекты метро.

КЛУБ ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ «35-Й ОТРЯД»

Политика преемственности поколений, подготовка молодёжи для достойной работы на предприятии – основа кадровой политики Московского метрополитена. В 2018 г. в Центре профориентации начал работу клуб личностного развития для детей работников «35-й отряд».

Главная его цель – сформировать собственный кадровый резерв из молодых людей с активной жизненной позицией, сохранив традиции транспортного предприятия.

Задачи проекта

- Повысить престиж работы в Московском метрополитене среди молодого поколения. Поддерживать положительный имидж предприятия, создать привлекательный HR-бренд.
- Подготовить будущих работников, профессионально сориентировать молодёжь (сформировать собственный кадровый резерв). Обеспечить приток высокомотивированных людей с активной жизненной позицией в Московский метрополитен.
- Повысить уровень вовлечённости персонала за счёт заботы предприятия об их детях.
- Сохранять традиции трудовых династий и исторического наследия, укреплять связи поколения Московского метрополитена. Создавать новые трудовые династии. Развивать ключевые морально-этические ценности, воспитывать уважение к труду родителей.

Воспитанники клуба уже с 16 лет могут начать карьеру в метро, а с 18 лет – получить направление в вуз, стать членами студенческого отряда и параллельно с учёбой продолжить движение по работе.

Результаты

Тестирование работников показало, что свыше 90% новобранцев «35-го отряда» в будущем планируют работать в Московском метрополитене, а для сотрудников, воспитывающих детей-подростков, «35-й отряд» стал одним из значимых плюсов работы.

МЕТРОТУР

Для развития туризма и популяризации объектов культурного наследия столицы и самого красивого метро в мире реализуется совместный проект Московского метрополитена и Музея Москвы. Экскурсии по красивейшим станциям метро, 48 из которых признаны объектами культурного наследия, несомненно, привлекут большое количество иностранных туристов, гостей из регионов, порадуют жителей столицы.

Различные программы помогут всем открыть для себя малоизвестные страницы истории столичного метро. Создано специальное Экскурсионное бюро Московского метрополитена. Его специалисты разработали обзорные и тематические экскурсии, авторские маршруты на основе исторических данных и экспертной информации работников, предназначенные для взрослых, детей, школьных и семейных групп и для иностранных туристов.

Экскурсии проводятся на русском, английском и китайском языках. Использование системы аудиогидов делает путешествие в мир метро особенно комфортным и увлекательным.

В конце 2018 г. Московский метрополитен запустил проект «Экскурсии в метро», чтобы аккредитованные гиды могли проводить туры по станциям. У пассажиров появилась возможность выбирать самые разные экскурсии, подготовленные профессионалами.

Результаты

С начала 2019 г. в рамках уникального просветительского проекта «Метротуром» было организовано свыше 250 экскурсий. Число пассажиров, которые отправляются в экскурсии по метро, непрерывно растёт. С начала года более 10 тыс. москвичей и гостей столицы посетили экскурсии в Московском метрополитене. ■

Общественное признание

- Серебряный призёр Всероссийского конкурса лучших практик подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена по номинации «Наставничество на производстве», организованного Национальным агентством развития квалификаций при поддержке Министерства труда России и социальной защиты Российской Федерации (2019 г.).
- Международная премия Transport Ticketing Awards – Shortlist в категории Real Time Passenger Information Implementation of the Year (2019 г.).
- Особое признание комиссии International Transport Forum 2019 за проект МЦК (2019 г.).
- Международная премия UITP AWARDS 2019 – Приз за проект «Привет, Москва!» (2019 г.).
- Международная премия IPRA Global Award – Shortlist в категории «Антикризисные коммуникации» за Систему информирования пассажиров в режиме реального времени во время чемпионата мира по футболу (2018 г.).
- Международная премия Eventiada IPRA Golden Global Award – Shortlist за проект нового года и проведение коммуникационной кампании во время чемпионата мира по футболу (2018 г.).
- Международная премия Global ticketing award 2020 – Shortlist в 4 номинациях с проектами ЕДЦ и карта «Тройка».



SEGEZHA GROUP // SEGEZHA GROUP

Segezha Group – один из крупнейших российских вертикально интегрированных холдингов с полным циклом лесозаготовки и глубокой переработки древесины. Входит в состав АФК «Система». Представительства компании в 6 регионах России и 11 государствах Европы. Продукция глубокой лесопереработки реализуется в 100 странах мира. По производству бумажных мешков, выпуску коричневой мешочной бумаги, большеформатной берёзовой фанеры, по обработке пиломатериалов и по созданию домокомплектов из клеёного бруса занимает лидерские позиции в России и Европе.

Численность персонала – 13 тыс. чел.



**ШАМОЛИН
МИХАИЛ
ВАЛЕРЬЕВИЧ**
Президент,
Председатель
Правления

**MIKHAIL
SHAMOLIN**
President, Chairman of
the Management Board

Segezha Group is one of the largest Russian vertically integrated holdings with a full cycle of logging and deep processing of wood. It is a part of Sistema. Representative offices are located in 6 regions of Russia and 11 European countries. Deep forest processing products are sold in 100 countries around the world. It is a leader in Russia and Europe in the production of paper bags, brown bag paper, large-format birch plywood, processing of lumber, and creating house kits made of glued beams.

The number of employees is 13 thousand people.

Управленческая практика Группы по достижению целей устойчивого развития сформирована в «Стратегии устойчивого развития Segezha Group до 2025 года», которая была принята в 2017 г. Документ учитывает актуальные тренды в области, в том числе взаимодействие с персоналом как с одной из ключевых заинтересованных сторон.

Осознавая ответственность, компания уделяет особое внимание появлению новых рабочих мест, использованию инновационных технологий, повышению имиджа лесных и рабочих профессий, минимизации риска утечки персонала, развитию отрасли и вместе с этим человеческого потенциала в регионах. Программы, активности и проекты в регионах во многом работают на исполнение ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост».

Превыше всего компания уделяет внимание безопасным условиям труда, применяя последние стандарты в области охраны труда, здоровья и безопасности персонала, инвестирует в продвижение здорового образа жизни персонала и развитие профессиональных компетенций.

Семь городов присутствия лесопромышленного холдинга Segezha Group – это монопрофильные муниципальные образования Российской Федерации (моногорода), в некоторых случаях – со сложным социально-экономическим положением. Доля занятых на предприятиях Segezha Group от общего населения в некоторых регионах достигает 12%.

Основная цель социальных инвестиций – улучшение качества жизни в населённых пунктах, повышение их привлекательности для жителей. Поэтому в моногородах Группа компаний формирует не только достойные рабочие места для местных жителей, но и социокультурную среду жизни населения. Основные направления социальных инвестиций работают на исполнение задач, которые в свою очередь связаны с национальными целями и стратегическими задачами развития Российской Федерации на период до 2024 г. Социальные проекты работают на решение таких задач, как:

- увеличение доли жителей, ведущих здоровый образ жизни и систематически занимающихся физической культурой и спортом за счёт создания для всех категорий и групп населения соответствующих условий;
- формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи;
- создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;
- повышение осведомлённости населения и сотрудников о значимости экологически ответственного образа жизни и вовлечение их в экологические инициативы компании;
- повышение комфортности городской среды и создание механизмов её развития, в т.ч. создание механизма прямого участия граждан.

В 2018–2019 гг. на социальные инвестиции компания направила более 50 млн руб., не считая инвестиций в инфраструктурные объекты городов.

Подписаны соглашения о сотрудничестве Segezha Group с правительствами ключевых регионов присутствия – Республики Карелия, Вологодской, Архангельской, Кировской, Ростовской областей, Красноярского края, а также соглашение о намерениях с Костромской областью. При реализации проектов, имеющих социальное и экологическое значение, Группа активно взаимодействует с администрациями регионов, местными сообществами, научными и учебными заведениями, общественными организациями. Расходы и инвестиции на участие в экологических программах в 2017–2018 гг. составили 503,7 млн руб. В рамках развития регионов за 2017–2018 гг. создано порядка 560 рабочих мест. Новые рабочие места создаются в рамках развития инвестиционных проектов, среди которых поэтапная модернизация Сеgezского ЦБК, базового актива компании в Республике Карелия, запуск второй очереди на Вятском фанерном комбинате в Кировской области и др.

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Включение ЦУР ООН в бизнес-стратегию
- Надёжный партнёр в регионах
- Цифровизация и автоматизация бизнес-процессов
- Улучшение промышленной безопасности и рост человеческого капитала
- Конкурентная заработная плата и социальный пакет
- Прозрачное взаимодействие с заинтересованными сторонами
- Реализация социальных инвестиций в регионах присутствия
- Предоставление льгот и гарантий сотрудникам
- Развитие корпоративной культуры
- Повышение имиджа рабочих и лесных профессий

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Соглашения о сотрудничестве Segezha Group с правительствами ключевых регионов присутствия
- Комплекс мероприятий по развитию корпоративной культуры: Дни здоровья, интеллектуальные игры, профессиональные и детские конкурсы, волонтерские программы и субботники, спартакиады, исследования по уровню лояльности
- Система материальной и нематериальной мотивации
- Льготы и гарантии сотрудникам в зависимости от региона: ДМС, страхование, оплата путёвок, аренда спортивных залов, спортивные и культурно-массовые мероприятия, материальная помощь, аренда жилья, оплата проезда к месту отдыха, расходы на лечение и др.
- Коллективные договоры предприятий Группы
- Программы обучения сотрудников, студентов и преподавателей
- Программа производственного совершенствования
- Механизмы обратной связи с сотрудниками, в т.ч. горячая линия
- Участие в отраслевых и региональных соревнованиях профессионального мастерства, в том числе в ключевых ежегодных мероприятиях лесной отрасли – чемпионатах лесорубов России



УЮТНЫЙ КОМБИНАТ

Программа Сеgezжского ЦБК (г. Сеgezжа, Республика Карелия) – яркий пример того, как модернизация заводов и улучшение социального климата в городах присутствия происходят одновременно. Является частью комплексной программы модернизации и повышения производственной эффективности, которая дополняет масштабные инвестиции в технологическое переоснащение активов Segezha Group, цифровизацию и автоматизацию бизнес-процессов, улучшение промышленной безопасности и человеческого капитала.

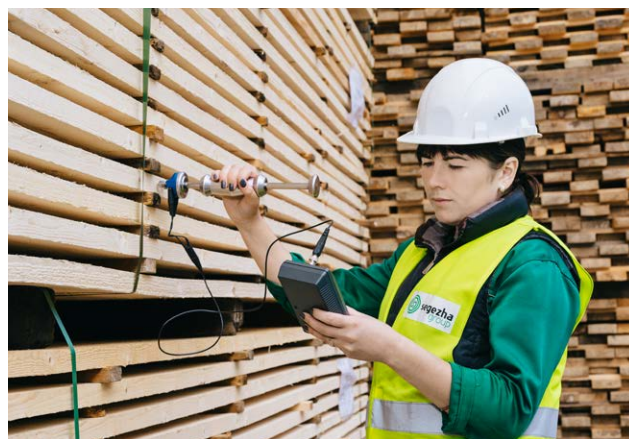
Общий объём инвестиций в программу составит 1 млрд руб. Завершение комплекса работ запланировано на начало 2020 г. Программа реконструкции и благоустройства позволит наряду с другими проводимыми мероприятиями повысить эффективность производства и производительность труда, рост которой прогнозируется на 4–5 %.

На первом этапе облику карельского флагмана целлюлозно-бумажной промышленности, который в июле 2019 г. отметил 80-летний юбилей, намерены придать современный, благоустроенный вид и освободить территорию комбината (общая площадь – 1,63 км²)

от 38 устаревших и неиспользуемых объектов, построенных в 1930–1960 гг. В частности, демонтируют здание старой бумажной фабрики, первого варочного цеха, складских помещений, скипидарного цеха и цеха регенерации технических масел, а также мастерских, подстанций и цеха железобетонных конструкций.

Системное преобразование производственной среды коснётся также четырёх складов химикатов и четырёх паровых котлов, которые перестали применять из экологических соображений. В результате запуска нового многотопливного котла на кордере-весных отходах с современными электрофильтрами на предприятии решены проблемы утилизации отходов и на 30 % снижено потребление мазута. На втором этапе на месте сносимых строений появятся новые современные объекты амбициозного проекта «Segezha Запад».

Кроме того, компания инвестирует в создание современного Центра культуры и досуга и реконструкцию принадлежащего комбинату Дворца спорта, услугами которых активно пользуются жители Сеgezжи. При финансовой поддержке Segezha Group закончен ремонт 2 км дорожного полотна участка объездной дороги, теперь



она выложена сверхпрочными железобетонными плитами с усиленным армированием напряжённой арматурой, которые применяются на взлётно-посадочных полосах аэродромов.

При успешности пилотного проекта «Уютный комбинат» на СЦБК он может быть масштабирован и на другие производственные площадки холдинга, многие из которых были созданы ещё в советское время, где Segezha Group реализует и планирует масштабные инвестиционные программы по расширению существующих и созданию новых производств. Следовательно, потребность в квалифицированном персонале там особенно высока.

НАРОДНАЯ УРБАНИСТИКА: ГОРОД СВОИМИ РУКАМИ

Для вовлечения местных жителей в реализацию социальных инвестиций компании в регионе присутствия, а также с целью повышения участия горожан в выявлении и решении социальных задач в регионе было принято решение об организации и проведении Грантового конкурса инициатив местных жителей – проектов по благоустройству городской среды в г. Лесосибирске (Красноярский край).

Конкурс направлен на формирование экологической культуры, создание и реконструкцию общественных пространств и новых форм досуга в городе, внедрение новых форматов спортивных мероприятий и увлечений для детей и взрослых. У каждого горожанина была возможность предложить свою идею социального проекта на сайте конкурса. Segezha Group выделила призовой фонд в размере 1 млн руб. на реализацию проектов.

Поступило более 50 креативных предложений по пяти номинациям: «Экология», «Городская среда», «Образование и культура», «Спорт и здоровый образ жизни» и «Я люблю Лесосибирск». На первом этапе конкурса по результатам открытого голосования отобрали 15 предложений. Для победителей был организован рабочий семинар «Как правильно оформить проектную заявку». Была организована поддержка участников и наставничество экспертов в области социального проектирования. Сейчас все проекты реализованы и получили много одобрительных откликов от жителей города.

Номинации конкурса сложились по результатам изучения настроения жителей г. Лесосибирска – это темы: экологическое состояние региона и города, доступная и комфортная городская среда, дополнительные образовательные программы для детей младшего и среднего возраста, здоровый образ жизни.

Больше всего заявок в номинации «Образование и культура». Поддержку экспертной комиссии получили арт-объект «Открытая книга», клуб «Игры разума», летний фестиваль интеллектуальных игр «Жара 20/19», «Экологическая тропа», массовая акция «Сдай тест на ВИЧ», организация общественного открытого пространства «Библиотечный дворик» и др. Все 15 проектов реализованы.

Поступательная, поэтапная реализация стратегии КСО показывает способность компании брать на себя ответственность за



то, как её деятельность сказывается на обществе, – это показатель уровня развития бизнеса, наличия стратегического видения будущего, нацеленности на долгосрочный рост.

ФАБРИКА ИДЕЙ

На производственных предприятиях наряду с задачами по модернизации производства не менее важным является совершенствование существующих производственных процессов с целью минимизации издержек. В связи с этим Segezha Group начала внедрение элементов подхода к управлению организацией, направленного на повышение качества работы за счёт сокращения потерь.

Группа компаний в 2016 г. разработала стратегию реализации программы «Производственное совершенствование», в рамках которой предполагается реализация таких проектов, как внедрение 5S, обучение сотрудников элементам «бережливого производства», создание «фабрики идей», визуальный менеджмент. Все проекты направлены на снижение издержек и повышение качества продукции.

Так, на Сеgezжском ЦБК (Республика Карелия) в течение нескольких лет успешно применяется система Бережливое производство – концепция, основанная на постоянном стремлении к устранению всех видов потерь. Бережливое производство предполагает вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника и максимальную ориентацию на потребителя.

Для того чтобы каждый работник мог практически ощутить себя частью этого важнейшего процесса и внести вклад в развитие комбината, на Сеgezжском ЦБК разработана и с 2016 г. действует программа «Фабрика идей».

«Фабрика идей» – это инструмент вовлечения персонала и источник получения идей. Каждый работник комбината может заявить о потере или предложить идею, как снизить затраты и улучшить процессы в повседневной работе. Предложения рассматриваются специальными рабочими группами по основным производственным и вспомогательным направлениям.





Каждый работник комбината, предложивший перспективную идею, поощряется денежным вознаграждением. Главное – обнаружить и обозначить потенциальную и реальную потерю и предложить идею по её устранению. Размер вознаграждения зависит от экономического эффекта, активности работника в реализации идеи, её внедрения, мониторинга и использования.

Идеи, как доказала практика, материальны, они приносят многомиллионный экономический эффект предприятию и ощутимую прибавку к зарплате рационализатора. Динамика вовлечённости сотрудников в процесс уменьшения потерь это подтверждает.

Так, в 2016 г. работниками было реализовано только 23 проекта, в 2017 г. рассмотрено и согласовано 74 рационализаторских предложения, из которых на практике внедрено более половины с экономическим эффектом 2730 млн руб. В 2018 г. рассмотрено уже 178 идей, из которых к реализации согласована 51. Экономический эффект по результатам внедрения проектов составил 204 млн руб.

Подведены итоги и завершившегося, 2019 г. Работниками комбината зарегистрировано 188 предложенных идей, 55 проектов были согласованы к реализации и 32 проекта воплощены. Из фонда оплаты труда авторам за предложенные перспективные идеи выплачено более 400 тыс. руб.

2019 г. показал отличный результат: экономический эффект от мероприятий по улучшениям и проектов с «Фабрики идей» превысил 1,3 млрд руб. Это заслуга как работников комбината, так и руководителей подразделений. В конце года на Сеgezском ЦБК состоялось награждение победителя номинации «Золотая идея – 2019» по программе «Фабрика идей».

Результатом стал полученный эффект от внедрения идей сотрудников – свыше 1 млрд руб.

ЧЕМПИОНАТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА

В лесной отрасли России существует значительный дефицит профессиональных кадров, с высшим и средним профильным профессиональным образованием, что создаёт сложности лесопромышленным компаниям при наборе персонала. Также особое внимание эти лесопромышленные компании уделяют повышению стандартов профессиональной подготовки и квалификации кадров с помощью проведения профессиональных чемпионатов. С 2015 г. компания активно участвует в профильных соревнованиях лесорубов – в чемпионатах, которые традиционно проводятся в лесных регионах России (например, в Архангельской области), соревнуются операторы и машинисты в номинациях: харвестер, форвардер, гидроманипулятор, экскаватор, погрузчик). Помимо участия в отраслевых чемпионатах профессионального мастерства («Лесоруб XXI века», «Лесоруб-201X»), Segezha Group поддерживает и региональные соревнования, в т.ч. первый Межрегиональный чемпионат профессионального мастерства «Енисейская Сибирь – Поколение Профи», который прошёл

в декабре 2019 г. в Красноярске в рамках VII Открытого регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» (по стандартам WorldSkills Russia).

Чемпионат «Енисейская Сибирь – Поколение Профи» проводится Корпорацией развития Енисейской Сибири совместно с Министерством образования Красноярского края с целью выявления лучших молодых профессионалов среди выпускников высшего и среднего профессионального образования Красноярского края, Республик Хакасия и Тыва.

В качестве экспертов в числе предприятий-участников КИП «Енисейская Сибирь» на мероприятие были приглашены представители красноярских активов Segezha Group.

Для современного предприятия Segezha Group в Красноярском крае – пеллетного завода, нацеленного на безотходное производство и биоэнергетику, – особенно важно, что Корпорация развития Енисейской Сибири предоставляет возможность как молодым специалистам, так и работодателям демонстрировать и передавать опыт профессиональной деятельности на таком серьёзном уровне, как чемпионат по стандартам WorldSkills Russia.

Также эксперты компании поделились мнением о развитии кадров для региона в рамках деловой программы VII Открытого регионального чемпионата профессионального мастерства «Молодые профессионалы» в международном выставочно-деловом центре «Сибирь». На круглом столе на тему «Профессиональное образование Красноярского края, Тывы, Хакасии для Енисейской Сибири» приглашённые эксперты обсудили и оценили идеи, возможности, ресурсы обновления профессионального образования края в соответствии с перспективами пространственного развития Сибири, цифровой трансформации по стандартам WorldSkills Russia. ■



Общественное признание

- Премия в номинации «Экология. Бизнес» в конкурсе «Управление изменениями. Визионеры – 2019».
- Диплом лидера корпоративной благотворительности по версии «Ведомостей» за вклад развитие социальных инвестиций (2019 г.).
- ПАО «Сокольский ЦБК» вошло в топ-100 лидеров по росту производительности труда в России за последние 5 лет по итогам Всероссийской премии «Производительность труда: Лидеры промышленности России – 2019».
- Сеgezский ЦБК – победитель в номинации «Промышленный лидер Республики Карелия» ежегодной премии «Предприятия года» (2018 г., 2019 г.).
- Сеgezский ЦБК – победитель в номинации «Лучшая организация ЦБП в сфере инновационной деятельности и модернизации производства» Национальной премии целлюлозно-бумажной промышленности Российской Федерации (2019 г.).

АО «ГРУППА КОМПАНИЙ «МЕДСИ» // JSC “MEDSI GROUP”

Группа компаний «Медси» – ведущая национальная сеть частных медицинских клиник в России, предоставляющая полный спектр медицинских услуг – от первичного приёма и скорой медицинской помощи до высокотехнологичной диагностики, сложных хирургических вмешательств и реабилитации.

Активы компании включают 25 клиник в Москве и Московской области и 14 клиник в регионах России, службу скорой медицинской помощи, службу помощи на дому, медицинский велнес и 2 санатория. Ежегодно клиники МЕДСИ посещают около 8 млн чел.

Численность персонала – 8,6 тыс. чел.



**БРУСИЛОВА
ЕЛЕНА
АНАТОЛЬЕВНА**
Президент

**ELENA
BRUSILOVA**
President

Medsi group of companies is the leading national network of private medical clinics in Russia, providing a full range of medical services from primary admission and emergency medical care to high-tech diagnostics, complex surgical interventions and rehabilitation.

Medsi's assets include 25 clinics in Moscow and the Moscow region and 14 clinics in the Russian regions, an emergency medical service, a home care service, medical Wellness and 2 sanatoriums. Every year the clinic is visited by around 8 million people.

The number of employees is 8.6 thousand people.

English text see p. 185

Здоровье нации – залог процветания России и один из ключевых факторов устойчивого развития страны, что отражено в национальном проекте «Здравоохранение». Группа компаний «МЕДСИ» активно ведёт свою деятельность с учётом актуальных задач государства, бизнеса и общества, создавая уникальную интегрированную систему оказания медицинских услуг полного цикла.

Управленческая практика ГК «МЕДСИ» по достижению Целей устойчивого развития ООН нашла своё отражение в «Политике о корпоративной социальной ответственности», которая определяет её как философию долгосрочного и устойчивого развития компании, позволяющую гармонично интегрировать бизнес с базовыми общечеловеческими ценностями и приоритетами национального развития.

В числе приоритетных задач развития компании в контексте реализации целей устойчивого развития ООН – сделать доступной качественную медицинскую помощь для россиян, привести в отечественную медицину новые технологии, передовые практики, создавая внутри компании высокий уровень корпоративной культуры, нацеленной на постоянное совершенствование сотрудников своих профессиональных компетенций.

Важной задачей достижения поставленных целей компания считает создание достойных рабочих мест для своего персонала.

Комплекс стратегических мероприятий предусматривает совершенствование системы подготовки медицинских кадров, формирование центров компетенций различной специализации, организацию и проведение научно-практической работы на базе клиник компании, управление пациентским опытом, а также разработку и внедрение специальных программ, направленных на формирование ответственного отношения пациентов к своему здоровью и раннее выявление заболеваний.

С 2018 г. в медицинских учреждениях МЕДСИ совместно с МТС запущено приложение SmartMed, которое включает в себя комплекс диджитал-решений в области медицины: телемедицинский сервис, ведение онлайн-карты пациента и электронную запись на приём к врачу. Приложение в том числе существенно повысило уровень доступности качественной медицины прежде всего для жителей регионов. Электронная медицинская карта пациента хранится в защищённом сегменте облака #CloudMTC. В приложении можно проконсультироваться с врачом по видеосвязи или в чате, вызвать на дом специалиста или неотложную помощь, записаться на очные приёмы в клиники МЕДСИ. Доступна актуальная информация о клиниках и врачах МЕДСИ, история обращений за консультациями онлайн и офлайн (с момента регистрации в SmartMed), все сохраняемые пациентом или направляемые врачом документы, включая назначения и результаты анализов.

Далее приведены примеры программ компании.

СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ МЕДИЦИНСКИХ КАДРОВ

Качество оказания медицинской помощи напрямую зависит от уровня подготовки специалистов в медицинских организациях. Ликвидация кадрового дефицита в медицинских организациях, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, заявлена в качестве одной из целей национального проекта «Здравоохранение». В клиниках МЕДСИ осуществляется повышение квалификации медперсонала, внедряются передовые медицинские технологии, проводится аналитическая и научно-исследовательская работа.

Учёный совет ГК «Медси»

ведёт свою деятельность на базе Клинико-диагностического центра (КДЦ) МЕДСИ на «Белорусской» и объединяет ведущих учёных, экспертов, в том числе известных академиков и профессоров из Германии, Швейцарии, Франции, Греции, России и США. Это эффективная площадка обмена передовым научным опытом,

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Повышение постдипломной квалификации медицинского персонала компании, освоение передовых медицинских практик, участие в научной работе врачей
- Программы мотивации медицинского персонала
- Развитие и популяризация волонтерского движения «От сердца к сердцу»

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Учёный совет МЕДСИ»
- «Медицинская академия МЕДСИ» – платформа обучения и распространения лучших практик в целях повышения профессиональных компетенций медперсонала
- «Центры компетенций» по ключевым медицинским направлениям. Формирование на базе клиник
- Реализация Программы «Онконастороженность с МЕДСИ» с курсом просветительских лекций для врачей и пациентов
- Создание и развитие Центра компетенций по управлению пациентским опытом и стратегии его развития для пациентов МЕДСИ
- Внедрение телемедицинских технологий и передовых практик в работу персонала компании – реализация совместного с ПАО «МТС» проекта Smartmed. Развитие удалённой диагностики и консультирования пациентов
- «Скорая волонтерская помощь МЕДСИ»

внедрения передовых технологий и повышения квалификации для медиков. В рамках работы Совета врачи МЕДСИ принимают активное участие в зарубежных конференциях в качестве участников и спикеров. В крупнейших клиниках компании на регулярной основе проводятся научно-практические конференции, лекции и мастер-классы с участием ведущих экспертов в различных медицинских направлениях с трансляцией в онлайн-режиме для коллег из регионов.

Регулярно проводимая в КДЦ МЕДСИ совместно с Национальным обществом по изучению атеросклероза научно-практическая конференция «Липидная школа» является эффективной научно-практической площадкой для обмена знаниями и опытом не только для врачей клиник МЕДСИ, но и специалистов медицинских учреждений Москвы, области и других городов. Участие в работе «Липидной школы» принимают ведущие отечественные специалисты в области изучения и лечения атеросклероза, члены правления НОА, профессора Института клинической кардиологии имени А. Л. Мясникова, Государственного НИЦ профилактической медицины Минздрава России. В ходе каждой Липидной школы участники знакомятся с передовыми медицинскими практиками в сфере профилактики и лечения сердечно-сосудистых заболеваний, принимают участие в практических занятиях и по итогам успешного тестирования получают сертификаты общества НОА.

Медицинская академия МЕДСИ

В целях совершенствования системы подготовки медицинских кадров компания МЕДСИ получила аккредитацию на право ведения образовательной деятельности и с 2017 г. открыла собственную «Медицинскую академию» – платформу для обучения и распространения лучших практик, на базе которой повышает квалификацию как персонал Группы, так и другие врачи, в том числе из регионов. Академия организует образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования, которую осуществляет высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав. Организовано участие в крупных проектах частно-государственного и отраслевого партнёрства в сфере медицины, в том числе международного уровня. В 2017 г. открыт совместный учебный центр с одним из ведущих производителей медицинского оборудования для повышения компетенций врачей.

На регулярной основе в рамках Академии проводятся конференции, лекции, семинары, мастер-классы с участием ведущих российских и зарубежных специалистов по различным

направлениями. Организована трансляция в онлайн-режиме для коллег из регионов и других клиник, в том числе с включением из операционных.

В результате создана система непрерывного медицинского образования и профессиональной переподготовки медперсонала, проводится ежегодная аттестация медицинских специалистов. Всего с момента открытия Академии по настоящее время проведено более 80 научно-практических конференций, семинаров и мастер-классов различного формата. Охват аудитории – более 3,5 тыс. человек, что, в свою очередь, обеспечивает оперативное восполнение дефицита кадров по наиболее востребованным специальностям. Врачи и средний медицинский персонал, медицинские специалисты повышают свою квалификацию на сертификационных циклах по 32 специальностям, а также участвуют в непрерывном медицинском образовании и стажировках в лучших российских и зарубежных клиниках.

Центр компетенций по управлению пациентским опытом

создан в 2018 г. с целью повышения удовлетворённости клиентов качеством медицинской помощи. Мотивация сотрудников стала напрямую зависеть от уровня удовлетворённости пациентов.

Благодаря Центру повысилась оценка удовлетворённости пациентов на 20 %, а оценка качества выполнения стандартов сервиса сотрудниками – на 15 %. На регулярной основе начали функционировать процессы, направленные на развитие корпоративной культуры, обучение сотрудников, выявление зон роста, исследование мнений пациентов и оптимизацию соответствующих процессов. В активах компании разработаны и внедрены стандарты сервиса и системы их мониторинга, в том числе и в регионах.

На базе Центра организован «Клуб МЕДСИ – детям», работа которого направлена на повышение мотивации детей при выборе будущей профессии.

В планах компании – стандартизация медицинских учреждений по международному стандарту в области качества и безопасности JCI. ■

Общественное признание

- Победитель в номинации «Медико-социальные проекты» ежегодной Национальной программы «Лучшие социальные проекты России» (в 2017 г., 2018 г.).
- Лауреат номинации «Компетентностное волонтерство» Всероссийского конкурса «Чемпионы добрых дел – 2018».





ПАО «КАМАЗ» // KAMAZ PTC

Группа компаний «КАМАЗ» – крупнейшая автомобильная корпорация Российской Федерации, обладает разветвлённой сетью продаж и сервиса. Входит в двадцатку ведущих мировых производителей тяжёлых грузовых автомобилей. КАМАЗы эксплуатируются более чем в 80 странах мира. Объединяет 105 обществ на территории Российской Федерации, СНГ и дальнего зарубежья, в т.ч. крупный промышленный холдинг по производству автокомпонентов «Объединённые автомобильные технологии», в составе которого 20 предприятий, расположенных в пяти регионах России. Численность персонала Группы – 57,4 тыс. чел.



**КОГОГИН
СЕРГЕЙ
АНАТОЛЬЕВИЧ**
Генеральный директор

**SERGEY
KOGOGIN**
General Director

KAMAZ group of companies is the largest automobile Corporation in the Russian Federation and has an extensive sales and service network. It is one of the world's top 20 manufacturers of heavy trucks. KAMAZ trucks are operated in more than 80 countries around the world. It unites 105 companies on the territory of the Russian Federation, the CIS and other countries, including a large industrial holding for the production of automotive components "United automobile technologies", which includes 20 enterprises located in five regions of Russia.

The number of employees is 57.4 thousand people.

«КАМАЗ» – основа транспортной безопасности и достояние России, градообразующее предприятие, г. Набережные Челны. Единый производственный комплекс группы организаций охватывает весь технологический цикл производства грузовых автомобилей – от разработки, изготовления, сборки автотехники и автокомпонентов до сбыта готовой продукции и сервисного сопровождения.

Миссия компании включает поставку автомобильной техники и фирменного сервиса, помогая клиентам достигать вдохновляющих целей. КАМАЗ – социально ответственный партнёр, действующий ради долгосрочных интересов акционеров и благосостояния сотрудников.

КАМАЗ – социально ответственная компания, деятельность направлена на достижение целей устойчивого развития. Важное направление работы – экономический рост и достойная работа на предприятиях Группы. Высокая квалификация, ответственность и производительность труда работников – основа выполнения всех стратегических планов компании.

Принята Стратегия ПАО «КАМАЗ» на период до 2025 г. («КАМАЗ-2025»). Разработаны и действуют регламентирующие стандарты и политики: Экологическая политика, Политика в области охраны здоровья и безопасности персонала, Система менеджмента охраны труда промышленной безопасности и экологического менеджмента, Политика управления кадровым резервом, Кадровая политика, Политика в области нематериальной мотивации персонала, Социальная политика, Молодёжная политика и др.

Кадровая политика ПАО «КАМАЗ» направлена на формирование сплочённого коллектива профессионалов, нацеленных на высокий результат. Её приоритетные направления: подбор перспективных работников, развитие персонала (оценка, работа с резервом, обучение, повышение квалификации), мотивация работников, развитие корпоративной культуры, соблюдение прав и обеспечение социальных гарантий работников, систематическая работа по улучшению условий и росту производительности труда.

Компания создаёт равные условия для развития сотрудников, помогает в обучении и планировании карьеры, поощряет нацеленность каждого сотрудника на самообразование, обмен опытом и знаниями между работниками.

Социальная политика компании реализуется на основе социального партнёрства.

Реализация программ компании строится в партнёрстве с профсоюзной организацией работников, министерствами Республики Татарстан, вузами и сузами Российской Федерации и Республики Татарстан, научно-исследовательскими институтами и другими организациями.

Компания внедряет в своей работе инновационные направления в области обеспечения достойного труда. С 2018 г. обучение рабочим профессиям полностью идёт в корпоративном учебном центре – Ассоциация ДПО «Многофункциональный центр прикладных квалификаций машиностроения» (МЦПК). МЦПК – это инновационное учебное заведение, максимально приближённое к производству. Его деятельность направлена на реализацию краткосрочных программ профессионального обучения.

В 2019 г. состоялся промышленный запуск Учебно-технологического комплекса ПАО «КАМАЗ» (УТК), который является финишной точкой всей системы обучения рабочих. Обучающая площадка в 1,8 тыс. м² оснащена всем необходимым современным оборудованием, имитирующим реальное производство, что позволяет отработать все технические приёмы, используемые на сборке автомобиля КАМАЗ. Здесь в режиме реального производства работники компании получают базовые знания и навыки по ключевым заводским профессиям. До появления УТК практическое обучение происходило в условиях производства



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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Рост производительности труда
- Развитие цифровых компетенций
- Постоянное развитие и обучение персонала
- Создание безопасных рабочих мест
- Социальная поддержка работников и пенсионеров компании
- Снижение уровня заболеваемости

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Охрана труда, промышленная безопасность, экология ПАО «КАМАЗ»: планы мероприятий по снижению существующих профессиональных рисков, по улучшению условий труда и снижению заболеваемости персонала, по безопасности дорожного движения, промышленной и пожарной безопасности, экологии, мониторинг соблюдения требований охраны труда
- Популяризация рабочих и инженерных профессий: Всероссийский ежегодный профориентационный молодёжный форум «PROFдвижение» по обмену знаниями среди студенческой молодёжи страны, профориентационная программа «День КАМАЗа», партнёрство и участие в чемпионатах WorldSkills разного уровня
- Поддержка молодёжи: «Наставничество», «Профессиональное развитие молодых работников», «Целевая подготовка студентов» с трудоустройством на полдня студентов последнего курса обучения
- Обучение специалистов с использованием welcome-курсов на корпоративной системе дистанционного обучения «Портал РОСТа»
- Социальная поддержка ключевых работников: «Кафетерий» (предоставление разовой компенсационной выплаты по выбранному работником направлению: медицинские услуги, фитнес, обучение, путёвки в санатории и др.)
- Социальная поддержка женщин: «Программа переобучения для женщин, занятых во вредных (опасных) условиях труда» за счёт предприятия, предоставление беременным женщинам отпуска с оплатой 2/3 тарифа (оклада) по личному заявлению, снижение норм выработки или перевод на другую работу с исключением неблагоприятных воздействий производственных факторов для беременных женщин и предоставление отпуска с оплатой по тарифу (окладу), ежемесячная материальная помощь до ухода в отпуск по беременности и родам, предоставление женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, одного дня освобождения от работы в месяц с сохранением 50 % средней заработной платы, а также возможности работать по гибкому графику или с неполным рабочим днём
- Социальные программы для работников: «Программа лояльности работников ПАО «КАМАЗ», «Организация работы общественного транспорта», «Организация питания», «Дети работников», «Здоровье персонала», «Отдых работников», культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа, негосударственное пенсионное обеспечение



с отвлечением мастеров и бригадиров. УТК позволяет освободить производство от учебного процесса, поставив его на более качественный уровень.

Компания способствует развитию корпоративной культуры и внутреннего предпринимательства. Для этих целей Центром цифровой трансформации ПАО «КАМАЗ» создан Корпоративный акселератор с изменённым подходом к реализации стартап-проектов работников. Данная программа предоставляет возможность каждому работнику проявить себя и реализовать свои бизнес-идеи.

Ведётся непрерывная работа по развитию производственной системы «КАМАЗ» (PSK) на принципах бережливого производства. Успехи в развитии PSK достигаются за счёт вовлечения персонала в систему непрерывных улучшений через подачу кайдзен-предложений и реализацию кайдзен-проектов. С 2015 г. проводится конкурс «Лидер PSK», цель которого – не потерять, а внедрить каждую ценную идею, вовлечь как можно больше персонала в процесс улучшений. Победители первого этапа конкурса получают денежные вознаграждения, победители второго этапа – весьма солидные суммы и ценные призы.

ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ РАБОЧИХ И ИНЖЕНЕРНЫХ ПРОФЕССИЙ

ПАО «КАМАЗ» на регулярной основе проводит профориентационную деятельность, направленную на позиционирование и популяризацию рабочих и инженерных профессий среди подрастающего поколения, повышение роли молодых работников в развитии промышленности, использование научного и образовательного

потенциала в целях системного вовлечения молодёжи в процессы инновационного развития машиностроительного комплекса.

Начиная с 2014 г. ПАО «КАМАЗ» совместно с Министерством промышленности и торговли Республики Татарстан и Министерством труда, занятости и соцзащиты Республики Татарстан ежегодно организует и проводит Всероссийский летний профориентационный форум «PROFдвижение». Молодёжный профориентационный форум «PROFдвижение» является уникальной платформой, направленной на позиционирование и популяризацию рабочих и инженерных профессий среди подрастающего поколения, повышение роли молодых работников в развитии промышленности, использование научного и образовательного потенциала в целях системного вовлечения молодёжи в процессы инновационного развития машиностроительного комплекса.

Форум «PROFдвижение» стал новым масштабным форматом в совместной профориентационной работе государства и бизнеса и примером для других регионов.

В 2014 г. участники Форума узнали о том, что «КАМАЗ» – это не просто заводы по производству большегрузной техники, но и компания-работодатель со своим внутренним миром, своей корпоративной культурой, социальной и молодёжной жизнью, которая может стать будущим местом работы для многих. В первый год в работе Форума приняли участие представители 20 городов Российской Федерации.





2015 г. открыл завесу и рассказал участникам о жизненном цикле продукта, применяемых технологиях и принципах работы. Участниками Форума стали 200 чел. из 30 вузов, 17 сузов и 37 школ из 21 города Российской Федерации.

2016 г. представил возможность познакомиться с КАМАЗом «изнутри» – посмотреть заводы и научно-технический центр, попробовать основные профессии в реальных условиях от момента разработки продукта до момента его реализации на рынке. Участники также смогли попытаться счастья в качестве соискателя на реальные позиции и получить оценку как кандидата при трудоустройстве. Участниками Форума стали 200 чел. из 25 вузов, 15 сузов и 18 городов Российской Федерации.

В 2017 г. участники Форума погрузились в тему «Повышение производительности труда промышленного предприятия», окупились в атмосферу производственного процесса как его непосредственные организаторы и создатели эталонных рабочих мест. Участниками Форума стали 200 чел. из 25 вузов, 18 сузов и 48 населённых пунктов Российской Федерации.

Ключевой идеей Форума 2018 г. стало формирование положительного HR-бренда ПАО «КАМАЗ» на основе сравнения в формате «было-стало». Программа включала посещение основных производственных площадок с целью взаимодействия участников с сотрудниками компании относительно работы, удовлетворённости условиями труда и вовлечённости в производственный процесс. Делегатам была предоставлена возможность научиться приёмам интернет-пиара у известных российских блогеров с целью распространения полученной информации о КАМАЗе. Участники смогли «примерить» на себя роль работника компании и поделиться впечатлениями на интернет-ресурсах. Удалось создать более 50 мультимедийных интернет-проектов.

Ключевая тема форума 2019 г. – «Качество продукции через качество процессов». Для участия в Форуме было подано более 400 заявок из 59 городов Российской Федерации и Республики Татарстан, из которых было выбрано 200 участников. Географическая представленность участников стала масштабнее, заявили участники из отдалённых субъектов РФ, таких как Ханты-Мансийский автономный округ, Томская область, Сахалинская область, Республика Крым, Алтайский край.

Форум «PROFдвижение» как проект был неоднократно отмечен наградами:

- II Образовательно-промышленный Форум «Инновационное образование – локомотив технологического прорыва России» – 2-е место в конкурсе среди профориентационных проектов на присуждение премии «Осознанный выбор» в номинации «Лучший проект организации в области профориентации»;
- Российский отраслевой конкурс в области управления персоналом «HR-бренд – 2014» – Номинация «Лучшие региональные HR-проекты»;

- II Всероссийский конкурс лучших практик работодателей по работе с детьми, молодёжью и кадровым резервом «Создавая будущее» – специальный приз жюри «За креативный подход к вопросам профориентации»;
- Книга «HR-брендинг: лучшие практики десятилетия» – проект включён в книгу;
- «Университет талантов», г. Казань, где получено почётное 3-е место;
- Всероссийский конкурс Graduate Awards 2016 – 2-е место в номинации «Лучшая программа по работе со школьниками».

Молодёжный акцент всегда присутствует в социальной политике ПАО «КАМАЗ». Коллективным договором в подразделе «Молодёжь» предусмотрены льготы для молодых работников компании. В ПАО «КАМАЗ» проводятся системные мероприятия по профориентации выпускников, по привлечению и удержанию молодых работников, включающие: вовлечение молодых специалистов в научное и техническое творчество и общественную деятельность, участие их в творческих группах по разработке новых идей, направление на обучение, участие в конференциях и выставках, поощрение участия в проектной деятельности.

Первоочередным вопросом при организации работы с молодыми людьми в компании является формирование кадрового потенциала молодых работников. Традиционно проходит ежегодный общекамазовский молодёжный Форум под тематикой «Улучшение качества», как выпускаемой продукции, так и межфункциональных коммуникаций. В конце 2018 г. данный форум был заявлен как самостоятельный проект на республиканский конкурс проектов по реализации молодёжной политики и одержал победу среди проектов по укреплению корпоративной культуры.

Ежегодно команда «Молодёжь КАМАЗа» принимает участие в Международном молодёжном машиностроительном форуме «Инженеры будущего».

Молодые работники принимают активное участие в интеллектуальных играх, квест-турнирах, спортивных, военно-патриотических и культурных мероприятиях между заводами, а также на уровне КАМАЗа и города.

Льготы для работников компании

ПАО «КАМАЗ» является социально ответственной организацией, сохраняя все социальные льготы и гарантии для работников компании.

В рамках программы лояльности обеспечивается получение скидок (бонусов) для работников Группы компаний «КАМАЗ». Количество участников программы компаний-партнёров составляет более 200 компаний города Набережные Челны: медицинские учреждения, магазины, организации в сферах недвижимости, общественного питания, обучения, спорта, красоты, автоуслуг и др.



В рамках направления «Организация работы общественного транспорта» в соответствии с режимом работы и численностью персонала по заявкам подразделений осуществляется доставка персонала на работу и обратно по специальным маршрутам, утвержденным с учётом режимов и графиков работы подразделений компании. Заключены договоры с перевозчиками на внутригородскую и междугороднюю доставку персонала.

В рамках направления «Организация питания» в соответствии с коллективным договором работникам предоставляется адресная денежная компенсация на питание, а также бесплатное питание для работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение по Списку № 1 (для работающих во вредных условиях труда).

В рамках направления «Дети работников» ежегодно дети камазовцев получают новогодние подарки, организуется отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях «Солнечный», «Крылатый» оздоровительного комплекса «Саулык» в период летних каникул. Традиционно ПАО «КАМАЗ» участвует в акции «Помоги собраться в школу». Первоклассникам – детям работников КАМАЗа к учебному году вручаются подарочные сертификаты для закупки канцелярских товаров. Данное направление реализуется в сотрудничестве с дочерней организацией ООО «КАМАЗжилбыт» и профсоюзной организацией ПАО «КАМАЗ».

Социальная политика является составной частью стратегии компании в области управления персоналом и реализуется в целях регулирования социально-трудовых отношений, повышения мотивации, роста производительности и качества труда персонала, сохранения и привлечения высококвалифицированных специалистов, поддержания лояльности персонала и направлена на реализацию целей стратегического развития компании.

ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА

Компания развивает систему оказания социально-бытовых и социально-медицинских услуг. Предоставляет льготы и компенсации, поддерживает полноценный отдых, развивает культуру и спорт.

Данное направление реализуется в сотрудничестве с дочерней организацией ПАО «КАМАЗ» – клиникой-санаторием «Набережные Челны». Клиника-санаторий «Набережные Челны» расположена в экологически чистом районе города рядом с лесопарковой зоной и рекой Кама. Современное медицинское оборудование, уникальные методики лечения, опытные врачи и персонал позволяют круглогодично осуществлять профилактику и восстановление здоровья по многим медицинским профилям, основными из которых являются: болезни сердечно-сосудистой системы и системы кровообращения, болезни опорно-двигательного аппарата, болезни нервной системы, болезни эндокринной системы и нарушения обмена веществ, болезни органов дыхания и слуха, общетерапевтический профиль, профессиональные болезни.

В рамках программы «Забота» компания осуществляет деятельность по оказанию социальной поддержки работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Данное направление реализуется в сотрудничестве с дочерним обществом ПАО «КАМАЗ» – Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «Первый промышленный альянс». Участие в программе негосударственного пенсионного обеспечения даёт работникам компании возможность формировать для себя дополнительную пенсию, находясь в активном трудоспособном возрасте. А при достижении пенсионного возраста эта выплата становится хорошим источником дополнительного дохода. В 2019 г. корпоративную пенсию получали более 10 тыс. человек, а более 6,2 тыс. работников ПАО «КАМАЗ» являются участниками-вкладчиками программы.

17.02.2016 Фонд был внесён в реестр участников системы гарантирования прав застрахованных лиц Агентства по страхованию вкладов (АСВ) за № 35. Фонд принят в члены Саморегулируемой организации Национальной ассоциации негосударственных пенсионных фондов (Решение Совета НАПФ от 03.03.2016).

В 2016 г. Рейтинговым агентством «РА Эксперт» был присвоен рейтинг АО «НПФ «Первый промышленный альянс» на уровне А, а в 2017 г. – ruA, в 2018-м – А+.

Общественное признание

- Благодарность руководства Государственной корпорации «Ростех» за вклад в формирование кадрового потенциала корпорации за счёт использования эффективных инструментов подготовки высококвалифицированных специалистов, развитие движения WorldSkills и содействие в подготовке команды Корпорации для участия в финале Национального чемпионата WorldSkills Hi-Tech-2018.
- Благодарность Президента РФ коллективу ПАО «КАМАЗ» за большой вклад в создание новой специальной техники и в связи с 50-летним юбилеем с начала строительства КАМАЗа, 2019.
- Орден «За заслуги перед РТ» за особо выдающиеся заслуги коллектива ПАО «КАМАЗ» в развитии отечественного машиностроения и большой вклад в экономику республики в связи с 50-летним юбилеем с начала строительства КАМАЗа, 2019.
- Признательность ООПР «СоюзМаш России» за сотрудничество, поддержку и личное участие в VI Международном молодёжном промышленном форуме «Инженеры будущего – 2016».



АО «АВТОВАЗ» // JSC «AVTOVAZ»

Группа АВТОВАЗ входит в состав Groupe Renault и выпускает автомобили по полному циклу производства и автокомпоненты для четырёх брендов: LADA, Renault, Nissan, Datsun. Производственные площадки Группы расположены в г. Тольятти – АО «АВТОВАЗ» и в г. Ижевск – ООО «ЛАДА Ижевск».

Бренд LADA представлен в сегментах B, B+, SUV и LCV, составляет пять модельных семейств: Vesta, XRAY, Largus, Granta и 4x4. Марка занимает 21 % российского рынка легковых автомобилей. Официальная дилерская сеть бренда самая крупная в России – около 300 дилерских центров.

Численность персонала Группы АВТОВАЗ – 45 тыс. чел.



**КАРАКАТЗАНИС
ИВ**
Президент

**YVES
CARACATZANIS**
President

AVTOVAZ group is a part of Groupe Renault and produces cars for the full production cycle and auto components for 4 brands: LADA, Renault, Nissan, Datsun. The group's production facilities are located in Togliatti-AVTOVAZ JSC and in Izhevsk – LADA Izhevsk LLC.

The LADA brand is represented in the B, B+, SUV and LCV segments and consists of 5 model families: Vesta, XRAY, Largus, Granta and 4x4. The brand occupies 21 % of the Russian passenger car market. The official dealer network of the Brand is the largest in Russia – about 300 dealerships.

The number of employees is 45 thousand people.

АВТОВАЗ – лидер российской автомобилестроительной отрасли. Осознавая свою ответственность перед обществом, клиентами и коллективом, являясь частью крупнейшего мирового автопроизводителя – Groupe Renault, АВТОВАЗ трансформирует имидж самого известного в России автомобильного бренда LADA для максимального удовлетворения запросов клиентов, устойчивого развития и роста благополучия сотрудников.

Для менеджмента компании очевидно, что предприятие, которое даёт работу и обеспечивает благосостояние 45 тыс. своих сотрудников и в совокупности 2 млн людей, вовлечённых в цепочку поставок в Самарской области и соседних регионах, не может не уделять повышенного внимания интегрированной социальной повестке. Эта интеграция идёт на разных уровнях: федеральном, региональном и городском. Без этого невозможно устойчивое развитие предприятия – это многофакторный параметр, в основе которого лежат не только экономические и финансовые аспекты, но и сугубо социальные. Город Тольятти и АВТОВАЗ неразрывно связаны десятки лет, и, несмотря на активную диверсификацию экономики города в последние годы, это взаимодействие сохраняется и сейчас.

Деятельность предприятия в ряде ключевых направлений определяется российскими законами и ещё более строгими внутренними политиками: в области охраны труда, качества, экологического менеджмента.

Основополагающие ценности компании: удовлетворённость клиентов, развитие Бренда LADA, благополучие сотрудников и ответственное партнёрство.

Компания осуществляет свою деятельность в эффективном партнёрстве с государственными и региональными органами власти, другими вовлечёнными ведомствами и высоко ценит их поддержку.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Прорывные достижения невозможны без активного и заинтересованного участия коллектива. Сотрудники – главный потенциал АВТОВАЗа, движущая сила развития. На предприятии ведётся масштабная работа в области социального партнёрства как со стороны службы по персоналу, при поддержке топ-менеджмента компании, так и со стороны профсоюзной организации. На реализацию мероприятий, обозначенных коллективным договором АВТОВАЗа, ежегодно выделяется порядка 1,5 млрд руб. В сентябре 2019 г. действующий коллективный договор был продлён на 3 года. Он предусматривает большой объём социальных льгот и гарантий. В частности, каждый сотрудник вправе рассчитывать на:

- компенсацию стоимости питания – 75 % и бесплатное питание в ночную смену;
- транспортное обслуживание;
- компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения и отдыха – от 75 до 90 %;
- охрану труда и страхование за счёт предприятия;
- льготный полис ДМС;
- скидку при покупке автомобиля от 7 до 10 %;
- поддержку материнства и детства – 10-недельный дополнительный дорожный отпуск, пособие с 1,5 до 3 лет и ряд других преференций.

Одно из основных обязательств Коллективного договора АВТОВАЗа – это обеспечение занятости работников.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Несколько лет назад на АВТОВАЗе и в г. Тольятти была сложная ситуация с занятостью – общая численность безработных в городе достигала 10 тыс. чел. Тогда был чётко определён основной приоритет совместной с профсоюзом работы – обеспечение занятости работников. Была разработана и реализована масштабная программа, в рамках которой:

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Повышение комфорта и безопасности труда
- Развитие и обучение персонала
- Обеспечение социальных гарантий
- Развитие производственной системы
- Комплектование талантливыми специалистами службы инжиниринга

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Программа реализации мероприятий по улучшению условий труда АО «АВТОВАЗ» в 2018–2020 гг., инвестиции 3,178 млрд руб.
- «Корпоративный университет»
- «Коллективный договор»
- «Внедрение Alliance Production Way»
- Программы сотрудничества с ведущими вузами России

- создан Индустриальный парк АВТОВАЗа и привлечены резиденты, в числе которых крупные отечественные и международные компании;
- проведён трансфер ряда производственных процессов с ижевской площадки в г. Тольятти и перераспределение персонала внутри предприятия;
- реализована комплексная программа переобучения работников;
- разработана пенсионная программа, предусматривающая выплаты в негосударственный пенсионный фонд на именные счета работников, желающих выйти на пенсию;
- организован поиск постоянных рабочих мест у других работодателей в г. Тольятти и Самарской области.

Благодаря принятым мерам, конструктивному взаимодействию напряжённая ситуация с занятостью на предприятии и в целом на рынке труда города была решена. Активная поддержка и участие в решении этого вопроса осуществлялись со стороны регионального и федерального правительства.

ПОВЫШЕНИЕ КОМФОРТА И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

В последние годы усилена работа по обеспечению безопасности и улучшению условий труда. На основании 100 %-ного опроса сотрудников в 2018 г. утверждена специальная программа на 2018–2020 гг., направленная на повышение комфорта и безопасности труда работников, которая содержит план из сотен мероприятий. Суммарный объём финансирования по программе составляет 3,178 млрд руб.

Руководством компании утверждена Политика в области охраны труда, где обеспечивается приоритет сохранения жизни и здоровья работников при принятии всех управленческих решений. Кроме этого, документ предусматривает:

- повышение уровня осведомлённости, компетентности персонала в области охраны труда;
- вовлечение персонала в деятельность по охране труда и воспитание у работников соответствующей культуры;
- стремление к предупреждению несчастных случаев, профессиональных заболеваний путём внедрения современных методов, направленных на устранение, снижение и контроль потенциальных рисков для здоровья и безопасности работников;
- непрерывное совершенствование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью, внедрение стандартов Groupe Renault.

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Забота о сотрудниках выражается и в непрерывном обучении коллектива, повышении его компетенций для реализации новых проектов. АВТОВАЗ имеет собственный Корпоративный Университет и уделяет особое внимание развитию персонала.

За последние 3 года объём обучения вырос в 2 раза до 40 тыс. курсов в год. Объём профессионального обучения вырос в 5 раз. Для решения актуальных задач по развитию модельного ряда предприятие активно привлекает на работу молодёжь. В связи с этим компания реализует масштабную программу по комплектованию Службы инжиниринга и производственных подразделений под новые проекты. За прошедшие 3 года принято почти 1 тыс. специалистов. Это инженеры-конструкторы, технологи, дизайнеры, ИТ-специалисты. Развёрнута работа с ведущими вузами страны и Самарской области по целевой подготовке студентов.

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Для регулирования и эффективной реализации социального блока деятельности на предприятии принята и действует политика корпоративной социальной ответственности (КСО) – комплексный документ, определяющий общие принципы и подходы деятельности компании. Конкретизируется в документах, регламентирующих управление персоналом, охрану труда, промышленную безопасность, охрану окружающей среды, безопасность выпускаемой продукции, взаимодействие с деловыми партнёрами, осуществление благотворительной и спонсорской деятельности и т.д. АО «АВТОВАЗ» не отделяет друг от друга понятия КСО и устойчивого развития. Определены принципы, основные направления и приоритеты управления взаимодействием с заинтересованными сторонами, уровень и качество жизни которых связаны с деятельностью АО «АВТОВАЗ» либо могут оказать на неё влияние. Установлен подход к интеграции социальной ответственности в процессы принятия решений.

Политика выступает инструментом стратегического управления социальными и экологическими факторами устойчивого развития АО «АВТОВАЗ», оптимизации вклада в решение задач социально-экономического развития регионов присутствия, а также укрепления репутации компании.

Компания строит систему управления в сфере КСО, ориентируясь на российские и международные стандарты и опыт, постоянное совершенствование, предусматривает возможность её обновления в соответствии с динамикой развития компании и общества.

Так, в 2019 г. АВТОВАЗ завершил проект создания детской площадки безопасности дорожного движения LADЛандия, который был реализован совместно с управляющей компанией одной из крупнейших французских торговых сетей. На площади 1,2 га создан мини-город с дорогами, перекрёстками, светофорами и иной инфраструктурой, которая используется для обучения школьников правилам дорожного движения и поведения в современном городе. На сегодня эта площадка является крупнейшей и самой современной в России.



ООО «СКАНИЯ-РУСЬ» // LLC SCANIA-RUS

ООО «Скания-Русь» – эксклюзивный импортёр и официальный дистрибьютор грузовой техники, автобусов и промышленных двигателей международной компании SCANIA в России. Является лидером российского рынка тяжёлой грузовой техники среди европейских брендов. Занимает ведущие позиции на рынке туристических и междугородних автобусов, реализует проекты по производству автобусов ЛИАЗ на базе шасси SCANIA. Имеет сборочное предприятие в г. Санкт-Петербурге и более 70 дилерских станций технического обслуживания. Численность персонала – более 2,5 тыс. чел.



**РОВИНСКИ
ВОЙЦЕХ
ЛЮДВИК**
Генеральный
директор

**WOJCIECH
ROWINSKI**
Managing Director

Scania-Rus LLC is an exclusive importer and official distributor of SCANIA trucks, buses and industrial engines in Russia. The company is the leader in the Russian market of heavy trucks among European brands. It also holds the leading position in the market of tourist and intercity buses, and implements projects for the production of LIAZ buses on SCANIA chassis. SCANIA has an assembly plant in St. Petersburg as well as 70 service stations and workshops in Russia.

The number of employees in Russia is 2.5 thousand people.

SCANIA является социально ответственной компанией, которая последовательно интегрирует принципы устойчивого развития в свою деятельность. С 2012 г., когда был подписан Глобальный договор ООН – международная инициатива для бизнеса в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, компания отражает в своих руководящих документах и инструкциях универсальные принципы в области окружающей среды, трудовых прав, деловой этики, прав человека, борьбы с коррупцией и т.д. Принята корпоративная стратегия устойчивого развития, в которой выделены стратегические цели, задачи, принципы работы и механизмы достижения Целей устойчивого развития (ЦУР).

Компания рассматривает сферу устойчивого развития как источник новых бизнес-возможностей и руководствуется подходом «устойчивое развитие и прибыльность идут рука об руку».

Стратегическая цель компании – стать лидером в области устойчивых транспортных решений. В связи с этим реализуются конкретные программы и мероприятия, направленные на интеграцию принципов устойчивого развития в корпоративную культуру; реализацию социально значимых и природоохранных инициатив, привлекающих общественное внимание; запуск проектов, способствующих снижению энергопотребления и вредного воздействия на экологию и др.

Одной из важных задач в рамках устойчивого развития выступает организация достойной работы для персонала во всех подразделениях компании в соответствии с ЦУР 8 и расширение партнёрства с международными и российскими транспортными и логистическими компаниями, поставщиками автокомпонентов, товаров и услуг в соответствии с ЦУР 17.

Реализации этих задач способствуют значимые технологические разработки компании, такие как Система управления автопарком Scania FMS.

Далее приведём пример реализации одной из корпоративных программ SCANIA.

ОБУЧЕНИЕ ВОДИТЕЛЕЙ

Цель программы – повышение комфорта, удовлетворённости и безопасности водителей, снижение выбросов в атмосферу, продление срока эксплуатации автомобилей и, как следствие, сокращение эксплуатационных расходов.

Ключевой технологией этой программы является встраиваемый в грузовик коммуникатор, позволяющий «подключить» его к системе управления автопарком (Fleet Management System – FMS), который является собственной разработкой SCANIA. Коммуникатор собирает с бортовых систем грузовика различные данные об особенностях его вождения, производительности и экономичности, а также определяет различные параметры его работы: местоположение, текущее состояние ряда узлов и агрегатов, расход топлива, выбросы вредных веществ и др. Совокупность данных передаётся в онлайн-режиме на специальный портал для обработки, анализа и формирования отчётов. Готовые отчёты по каждому грузовику и автопарку в целом поступают в ежедневном/еженедельном/ежемесячном режиме в пользование компаниям – владельцам автопарков.

Доступ к основным функциям системы FMS можно получить удалённо, используя бесплатное приложение через мобильное устройство. Владелец автопарка получает информацию, необходимую для понимания того, как функционирует каждый автомобиль, что требует наибольших затрат и где есть потенциал для их снижения.

Передаваемые грузовиком данные позволяют их владельцам получить ряд следующих преимуществ:

- повышать время безотказной работы и уровень безопасности грузовика;

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Достижение гендерного баланса и предоставление равных прав и возможностей для мужчин и женщин
- Обеспечить 100 %-ный переход к поставщикам с минимальными рисками в области устойчивого развития к 2022 г.
- Снизить показатели производственного травматизма в расчёте на 1 млн отработанных часов до уровня не более 5 случаев в год
- Обеспечить 100 %-ное обучение сотрудников по программам деловой этики, корпоративной культуры, новых технологий

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Обучение водителей»
- «Конкурс профессионального мастерства водителей»
- «Политика ответственных закупок с оценкой риска в области устойчивого развития»
- «Подключённый транспорт»
- «Вторичное использование сырья, ресурсов и материалов»
- «Этика деловых отношений»
- «Кодекс поведения»
- «Стандарт работы дилера и станции технического обслуживания»



- контролировать и снижать эксплуатационные расходы на технику и издержки на содержание автопарка в целом;
- минимизировать затраты на топливо;
- пресекать нецелевое использование транспорта;
- контролировать состояние основных узлов и агрегатов автомобиля;
- осуществлять мониторинг и контроль за выбросами в окружающую среду;
- формировать индивидуальный график обслуживания по реальным показателям эксплуатации транспортного средства;
- обеспечить оперативное реагирование на нештатные ситуации, в том числе осуществляя управление через мобильное устройство;
- оптимизировать маршрут и транспортные задачи, выявлять неэффективные участки логистической цепи и др.

Система управления способна определить стиль вождения водителя, оценить профессионализм каждого водителя и подобрать индивидуальную программу обучения, включающую теоретические и практические вопросы эффективного управления

техникой. Кроме того, предполагается непосредственная связь водителя с сертифицированным инструктором компании «Скания-Русь», который при помощи системы FMS выявляет допущаемые ошибки во время вождения, консультирует в онлайн-режиме и помогает их исправить.

Результаты программы. Так, в 2019 г. при реализации программы в автопарке партнёрской компании, состоящем из 33 седельных тягачей Scania G400 4x2 со средним пробегом в год на один грузовик 180 тыс. км, проводилась фиксация результатов до и после обучения водителей.

Потребление топлива в целом по автопарку снизилось на 3,1 л на 100 км, что позволило сэкономить 5,6 тыс. л дизельного топлива в год, что эквивалентно около 250 тыс. руб. на один грузовик, или 8 млн руб. на 33 грузовика. При этом стоимость программы обучения составила для транспортной компании около 50 тыс. руб. на одного водителя, или 1600 тыс. руб. на всех задействованных в проекте водителей. Соответственно, благодаря проекту транспортная компания получила годовую экономию на топливе в размере не менее 5 млн руб., существенно снизила выбросы CO₂, оксида азота и других вредных веществ в атмосферу, а также сократила эксплуатационные затраты на технику за счёт более качественного вождения (например, уменьшения износа тормозных колодок и других деталей).

После обучения водителей компания ввела систему мотивации водителей и снизила нормы расхода топлива.

Благодаря проекту существенно снизилось количество аварийных ситуаций: в 2019 г. зафиксировано 9 случаев дорожно-транспортных происшествий, в то время как в 2018 г. зафиксировано 19 таких случаев.

Всего с момента запуска проекта компанией «Скания-Русь» реализован ряд аналогичных проектов с российскими транспортными и логистическими компаниями. В целом в рамках программы обучено водительскому мастерству в 2018–2019 гг. порядка 6 тыс. чел. Благодаря программе водители существенно улучшают свою квалификацию и профессиональное мастерство вождения, они водят грузовую технику более эффективно и резко снижают негативное воздействие на окружающую среду со стороны транспорта.

Таким образом, реализация программы совокупно способствует достижению ЦУР 8, 9, 13 и 17, а также позволяет компании «Скания-Русь» повышать конкурентоспособность на рынке грузовой техники и увеличивать доходность.



ООО «КЛААС» // CLAAS

Завод по производству сельскохозяйственной техники «КЛААС» в России – крупнейшее из машиностроительных предприятий Краснодарского края, входит в четвёрку крупнейших предприятий международной компании CLAAS. Специализируется на производстве зерноуборочных комбайнов и тракторов.

Завод производит тракторы AXION, XERION и зерноуборочные комбайны TUCANO, которые имеют статус российского продукта.

Численность персонала в России – 550 чел.



**БЕНДИШ
РАЛЬФ ДИТЕР**
Генеральный
директор

**RALF DIETER
BENDISCH**
General Director

Agricultural machinery plant CLAAS in Russia is the largest mechanical engineering company of Krasnodar Krai and is the 4th largest plant among CLAAS Group enterprises. Krasnodar factory specializes in harvester combines production and produces AXION, XERION tractors and TUCANO harvesters that have “Made in Russia” status.

The number of employees in Russia is 550 people.

«КЛААС» ведёт свою производственную деятельность в г. Краснодаре с 2003 г. Завод оснащён современным автоматическим и полуавтоматическим технологическим оборудованием, соответствует самым строгим требованиям к качеству производства, промышленной безопасности и охраны труда.

Являясь высокотехнологичной современной машиностроительной компанией, как и многие другие представители данного сектора, остро нуждается в квалифицированных и обученных последним технологиям кадрах.

Создание достойных рабочих мест и организация достойной работы – одна из основных задач компании.

В компании утверждена Политика в области качества, охраны труда, защиты здоровья, промышленной безопасности и экологии и др.

Компания реализует ряд проектов по популяризации работы на производстве, ранней профориентации, непрерывному образованию и повышению квалификации специалистов всех уровней.

При реализации проектов компания работает в партнёрстве с министерством образования науки и молодёжной политики Краснодарского края, министерством труда и социального развития Краснодарского края, департаментом промышленной политики Краснодарского края, Российско-Германской внешнеторговой палатой, учебными центрами РФ и Европы.

Используются новые подходы и современные технологии: интерактивные дистанционные курсы в CLAAS Академии (Германия).

Одним из эффективных проектов по организации достойной работы на предприятии может быть представлен проект «Дуальное обучение».

ПРОЕКТ «ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ»

Особое место в стратегии компании по обучению персонала занимает проект по подготовке рабочих кадров – «Дуальное обучение». Реализуется с октября 2018 г.

Цель проекта – отобрать и подготовить высококвалифицированных универсальных сотрудников из студентов ссузов с навыками сварки, окраски и сборки узлов и механизмов, которые могли бы в максимально короткие сроки стать полноценными работниками, готовыми к достойному труду.

Дуальная система обучения по рабочим специальностям – это вид обучения, при котором теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации (техникум, колледж и т.д.), а практическая – на рабочем месте, на производственном предприятии. Особое преимущество – это максимальное приближение образования к требованиям производства, что обеспечивает более разностороннее профессиональное развитие студента,

В результате обучения наряду с дипломами своих учебных заведений и сертификатом о прохождении обучения на заводе «КЛААС» студенты получают образование по системе двойного стандарта (российского и европейского) по специальностям «механизация сельского хозяйства» и «технология машиностроения», что, несомненно, повышает их конкурентоспособность на рынке труда и повышает их шансы в поиске достойной работы.

Дуальное обучение реализуется совместно с двумя государственными бюджетными профессиональными образовательными учреждениями Краснодарского края: Тихорецким индустриальным техникумом и Краснодарским машиностроительным колледжем.

За 2 года реализации проекта было инвестировано около 40 млн руб. в строительство класса, оборудование и станки, обеспечение учебного процесса.

На территории завода «КЛААС» в рамках проекта построен Центр дуального обучения, оснащённый современными станками (сверлильным, ручным гибочным, фрезерным) и металлообрабатывающим оборудованием, на котором студенты Тихорецкого индустриального техникума и Краснодарского машиностроительного колледжа получают практические навыки работы и адаптируются к корпоративной культуре производства на этапе получения среднего профессионального образования. Помещение



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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Обеспечить количество несчастных случаев на 1 млн часов рабочего времени не более 0,001
- Обеспечить постоянное развитие и обучение персонала
- Обеспечить 100% работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- «Дуальное обучение»
- «Международная программа для молодых специалистов Trainee»
- «Стипендия им. Гельмута Клааса для студентов-выпускников»
- «Непрерывное образование и повышение квалификации специалистов всех уровней»
- «Программы по повышению производительности труда»
- «Организация безопасного рабочего места»
- «Корпоративное обучение иностранным языкам»



отделено от действующего производства дверью и панорамным окном. У студентов есть возможность перемещаться по территории завода по специально обозначенным маршрутам и общаться с сотрудниками.

Для обеспечения подготовки преподавателей на базе Российско-Германской внешнеторговой палаты компания «КЛААС» провела курс «Международные стандарты обучения обучающихся», основной целью которого была подготовка внутреннего персонала и мастеров-наставников.

Одной из основных составляющих интеграции студентов в производство является проведение инструктажей по безопасности. Для минимизации рисков и во избежание травм на производстве специально для студентов дуального обучения были разработаны средства индивидуальной защиты – отличающаяся цветом рабочая форма. Не менее важна социальная составляющая работы, внедрение стандартов корпоративной культуры и социализация – всё это последовательные шаги, которые должны помочь адаптации на рабочем месте.

Проект поделен на блоки и включает в себя практическую и теоретическую части:

- Отбор студентов
- Интеграционный семинар
- I блок обучения – практическая работа (учебный Центр) *первый год обучения*
- II блок обучения – практика на производстве *первый год обучения*
- Промежуточный экзамен
- III блок обучения – практика на производстве *второй год обучения*
- Выпускной экзамен
 - Диплом о завершении среднего профессионального образования
 - Сертификат об образовании европейского образца – АНК (Российско-Германская ВТП)
 - Сертификат CLAAS

В рамках первого блока обучения на заводе (6 недель) студенты отрабатывают практические навыки работы со слесарными (ножовки по металлу, напильники разных видов, молотки, обрабатывающие инструменты) и измерительными (штангенциркуль, угломер, микрометр, штангенрейсмас, глубиномер) инструментами, умение читать технические чертежи, работать на сверлильном и ручном гибочном станках, а также изучают технологию пайки.

После каждого отработанного практического навыка студентам предлагается закрепить свои знания теорией.

Итоговой работой первого блока дуального обучения является производство маленького зерноуборочного комбайна.

Во втором и третьем блоке обучения студенты распределяются по цехам металлообработки, окраски и сборки, где применяют полученные навыки непосредственно на рабочих местах в производстве. За каждым студентом в течение всего периода обучения закреплён мастер-наставник.

Результаты

За 2018–2019 гг. дуальную систему обучения прошли 10 чел. Преимущества традиционной системы:

- для производственных предприятий: получение квалифицированных специалистов, уменьшение затрат на обучение, целевая подготовка адаптированного специалиста, решение кадровой проблемы;
- для системы профессионального образования: получение базы для прохождения практики, гарантированное трудоустройство выпускников, повышение рейтинга учебного заведения, повышение качества обучения, возможность стажировки педагогических кадров, социальное партнёрство, рабочие места с современным оборудованием;
- для государства и общества: снижение затрат на обучение, решение проблемы дефицита кадров, экономия госбюджета, целевое использование денежных средств, разнообразие образовательных программ, привлечение инвестиций в профессиональное образование. ■

Общественное признание

- Победитель I Всероссийской олимпиады по охране труда (2019 г.).
- Лауреат Всероссийского конкурса «100 лучших товаров России» (2019 г.).
- Входит в реестр «Топ-100 лучших работодателей России», Headhunter (2019 г.).
- Победитель XIX Всероссийского конкурса «Инженер года» (7 сотрудников), занесён в Реестр профессиональных инженеров России (2019 г.).



BUSINESS CASE STUDIES

“DECENT WORK – SUSTAINABLE BUSINESS”

SAKHALIN ENERGY

page 26

Sakhlin Energy exercises a structured, systemic approach to the management of Corporate Social Responsibility (CSR) and sustainable development issues. The company's commitment to contribute to the achievement of the SDGs is included in the corporate Sustainable Development Policy.

Sakhlin Energy contributes significantly to the sustainable development of its host region – Sakhalin Oblast – by supporting environmental, social and cultural projects.

At the end of 2015, the company initiated work on the SDGs, including: preliminary analysis and commitment, identifying the most significant SDGs in terms of their importance in the company's activities and contribution to their achievement, integrating commitments and goals with the processes and practices of the company, identifying corporate indicators based on the analysis of the global SDG targets and indicators.

Essential for the company is the stakeholders' involvement in the process of exchanging ideas on possible ways for the company towards the implementation of SDGs. One of the priority goals for Sakhlin Energy, according to both internal and external stakeholders, is SDG 8 – Decent Work and Economic Growth.

Sakhlin Energy is committed to undergoing regular certification according to ISO 14001:2015 and OHSAS 18001:2007. Certification demonstrates that the company's labour safety and occupational health management system complies with good industry practice, meets Russian and international standards and serves as the basis for continuous improvement. In addition, a regular self-assessment of ISO 26000:2010 application is carried out.

The company focuses on the development of strategic partnership with external stakeholders including those aimed at the achievement of SDG 8. When implementing programs, new technologies and innovations are used.

Personnel are the main company asset. The company's senior management believes that all employees should feel engaged in their work, be confident that the company supports and respects them, and be given the opportunity to contribute to the growth of the company. Every year the level of the employee involvement is measured during the employee opinion survey. According to the results of the 2019 survey, the employee engagement rate of 86% is the best result in the industry. Employees continue to note the company's high degree of responsibility in the field of safe and quality work performance, occupational safety and environmental protection and safety, and are ready to recommend the company as a good employer.

The company provides equal opportunities to all job applicants and employees and does not tolerate any discrimination in any aspect of labour relations.

The company strives to ensure competitiveness of its benefits package in order to attract and retain qualified and promising personnel. The compensations and benefits provided to the personnel ensure the well-being and social security of employees and their families. In addition to the guarantees and benefits established by the labour legislation of the Russian Federation, Sakhlin Energy provides voluntary medical insurance for employees and their families; corporate retirement program; mortgage program

and benefits related to housing; benefits due to temporary disability; financial assistance upon the birth (adoption) of a child, etc.

GOAL ZERO LEADERSHIP AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE DEVELOPMENT PROGRAM

In 2016, the existing safety culture and HSE management system were examined, and their improvement opportunities were identified. The Goal Zero Leadership and Occupational Health and Safety Culture Development Program has become the central component of the HSE management system. Its key slogan – “No Harm. No Leaks” – confirms that labour safety and protection are of primary importance for the company.

The program is a qualitatively new approach to building a culture of safe conduct at work and at home that consolidates occupational health and safety systems of the company and contractors. The company, in addition to internal promotion within the company and among contracting organizations, actively shares best practices with external stakeholders.

The main interrelated elements for the implementation of the program are: development of a single vision, training for all company and contractor employees, development and implementation of roadmaps to success, practical training and consolidation of leadership skills, getting feedback from the team and solving identified adaptive issues, with the subsequent development of measures for improvement and development, exchange of experience and best practices, analysis and revision.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Respect for, support and promotion of human rights
- Meeting the company's needs for highly qualified personnel to achieve current and strategic objectives
- Ensuring labour safety and occupational health
- Promotion of gender equality and elimination of discrimination in all aspects of labour relations
- Improvement of performance
- Introduction of innovative solutions and digitalization of all processes
- Contribution to sustainable development of host regions (Sakhalin Oblast)

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Continuous Improvement of HR Processes
- “Goal Zero” program
- Measures for the development and training of personnel (competence assessment, training programs, career development, successors pool, young specialists, scientific potential, educational grants and organization of traineeship and pre-graduation internship)
- Remuneration and bonus system
- Social guarantees, benefits and compensations system
- Measures aimed at safety and labour protection (measures to ensure industrial safety, road safety, etc.), occupational health (health risk assessment, occupational hygiene, organization of medical examinations, medical emergency response, voluntary health insurance and disease prevention programs, etc.)
- Digital transformation projects
- Social Investment programs (which among other key areas include safety and health, capacity building, etc.)



Results

- Goal Zero programs have been developed for all facilities.
- A total of 7500 employees of the company and contracting organizations have been trained.
- Training on effective observation and intervention 2392 employees of the company and contractors.
- Training on managing hazards and their consequences – 1216 employees of the company and contractors.
- 193 visits of managers of various levels to the production facilities of the company and contractors.
- Active communication efforts are being implemented.
- The results of the staff survey demonstrated a high level of commitment to Goal Zero.

In 2018, at the Russia Health and Safety Week in Sochi, representatives of the RF Ministry of Labour announced the national Vision Zero strategy, which underlines the importance of such programs.

IMPROVEMENT OF HR PROCESSES

A very important aspect has been introduced into the company's corporate culture – the continuous improvement of all business processes. The company has created a unique environment which encourages all employees to constantly search for more efficient work methods that do not compromise performance and reliability.

As part of the company's overall strategy, an HR roadmap has been created for the projects that were then combined into a single consolidated program for several years.

Each initiative and project is reviewed to determine its cost, effectiveness and business benefits. In addition, all projects and initiatives are registered on the common corporate electronic portal of continuous improvement, which allows all company's employees to view and evaluate initiatives, ask a question, offer their own solution, leave any comment and receive a response from the project initiator.

The project is aimed at all employees of the company and their families, potential employees and business partners, as well as local community.

Project components are: learning and development, recruitment, talent management, document management and reporting, remuneration and benefits, organizational development and planning.

Results

- Time expenditures have been reduced by 30% and financial costs by 50%, due to the automation of courses on digital platforms.
- HSE training courses automation: 88 mandatory courses 100% of courses) in accordance with the requirements of the Russian laws.
- The Portfolio professional learning tool was created to facilitate the planning of employee training.
- Local residents employment increased by 20%.

- The number of vacancies filled through recruitment agencies decreased to 10% of the total.
- The share of vacancies filled by internal candidates reached 80%.

TRAINEESHIP PROGRAM

Along with the uniqueness of the Sakhalin-2 project (innovative technologies for the development and production of hydrocarbons, Russia's first LNG plant, the latest technical and process equipment, etc.), the challenges facing the company can also be called unique: it is its geographical position – an island region, distant from industrial, scientific, cultural, educational centers, most difficult climatic conditions, limited opportunities for obtaining technical vocational education, a significant level of the able-bodied population outflow and, as a result, a shortage of qualified personnel in the local labour market.

Already during the first phase of the Sakhalin-2 project, the company set the task of securing qualified human resources for the occupations relevant for the company. For this purpose, a traineeship program has been developed and implemented. In October 2003, the first group of trainees started training.

The program focuses on the professional development and further employment for young residents of Sakhalin Oblast having vocations relevant to the company's needs.

The program consists of two parts. The duration of the first part of the program is 14 months, it includes an English language module and technical training modules (theoretical and practical training in technical disciplines, SAP, ISSOW training, simulator training, work with educational equipment, etc.). The second part of the program lasts 18 months, and includes on-the-job training as part of a shift, or in a working area a trainee is attached to.

Results

- Since 2003, 304 trainees took part in the program, including 45 – at the end of 2019.
- The program graduates are in demand at all production assets. At the end of 2019 217 of the program graduates work in the company.
- The program graduates form the backbone of the main assets of the company.
- The program graduates successfully build a career in the company, receive higher education, continuously improve their professional knowledge and skills, thereby ensuring career growth beyond the category of workers, holding positions of managers and top-level specialists.
- The company managed to realise the task of securing the internal talent pool of working occupations from among local residents.

SAKHALIN INDIGENOUS PEOPLES CAPACITY BUILDING

About four thousand Indigenous Peoples (IP) reside on Sakhalin. In the recent decades, the areas of traditional Sakhalin IP residence have been the territories of a fairly active industrial development.

In accordance with the corporate Human Rights Policy Sakhalin Energy has made a commitment to protect the indigenous rights with a particular focus on preventing and/or minimizing any possible negative impact, preserving indigenous culture and specific ways of life, traditions, participation in economic development.

The company communicates with the Sakhalin IP since its foundation. Since 2006, the main program has been Sakhalin Indigenous Minorities Development Plan (SIMDP/Plan). The Plan is implemented on the principle of partnership between business, indigenous communities and the government. Capacity building is one of the areas to which the Plan partners pay special attention.

The Plan is implemented through two key elements: Traditional Economic Activities Support Program (TEASP) and Social Development Fund (SDF).

TEASP has been developed to contribute to addressing business development and employment of the indigenous minorities.

The SDF program has been designed to contribute to addressing significant social problems of Sakhalin IP. One of the program's objectives is training – every year, an average of 50 Sakhalin IP students receive educational support. Besides, the company organizes additional capacity building trainings, such as Social Project Planning and Projects Assessment, Effective Mechanisms for Social Program Implementation, Effective Business Communication, Development of Environmental and Ethnic Tourism, Secrets of Accounting and Reporting in NGOs, legal and business planning seminars, etc.

Results

- During the lifetime of the Plan more than 750 projects have been financed in the field of capacity building, education, healthcare, the preservation and study of indigenous languages, support for national households, and the preservation of traditional culture.
- The partners of the Plan succeeded in groundbreaking cooperation strategy and demonstrated that business is able to engage effectively with the Indigenous Peoples based on a FPIC principle, enshrined in the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples.
- To address socially the significant IP issue and to strengthen inter-ethnic relations five non-profit IP organizations were formed with the SIMDP support.
- A positive impact on the IP's economic situation, access to education, support for traditional economic activities through the purchase of equipment and promotion of tribal enterprises and communities, and the expansion of employment opportunities.
- Promotion of a more active progress towards the community self-management.
- The Sakhalin experience is recognized as the best practice at federal and international



levels; it has been highly commended by the Russian and international experts including the participants of the Rio+20 Corporate Sustainability Forum, the UN Forum on Business and Human Rights and the UN Permanent Forum on Indigenous Issues, IFC and the World Bank.

Sakhalin Energy is one of the leaders of the RSPP's indices "Responsibility and Transparency" and "Sustainable Development Vector", the leader of the all-Russian Corporate Charity Leaders Ranking, the winner of the Labour Productivity Award: Russian Industry Leaders, the leader in the field of

personnel development, labour safety and occupational health of leading national and industrial competitions, the UN Global Compact LEAD participant, the leader of the Platts Global Energy International Award (the energy industry) and the national industry award Way of Innovation.

PJSC LUKOIL

page 32

The approach of the PJSC LUKOIL to sustainable development is based on the coherence of interests and plans of the United Nations, universal values, global trends and national and global development priorities.

The company supports the Agenda for sustainable development until 2030 adopted in 2015 by the UN.

In 2018, the Company invested over 200 billion rubles in the programs and projects aimed at tasks corresponding to the UN sustainable development goals.

Taking into account the strategic guidelines of the LUKOIL Group, 11 UN sustainable development goals and 15 tasks combining with operational programs implemented by the LUKOIL Group organizations are identified as priorities.

The PJSC LUKOIL supports the principles of the UN Global Compact and the Social Charter of Russian Business reflected in the Company's activities to promote sustainable economic growth and increase the level of social responsibility.

The company follows the fundamental principles of the International Labour Organization (ILO). Cooperation with the ILO began in 2012, as a result of the signing of the Agreement, the project "Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of the CIS countries" was launched, aiming at exchanging best practices and implementing projects to ensure employment and

create decent jobs for youth (Russian Federation, Azerbaijan and Kazakhstan).

The PJSC LUKOIL applies youth employment approaches that provided partnerships in all countries of its presence.

Because of the importance of social dialogue and the commitment of PJSC LUKOIL and the ILO to the obligations assumed by the parties under the agreement, in 2017 a decision to extend cooperation (for 2018–2020) and include the Republic of Uzbekistan in the project at the national level was made.

DIGITAL DEVELOPMENT PROGRAM

In 2018, the digital development program (LUKOIL Group Information Strategy) was approved, which leads to the achievement of the strategic goals of sustainable development, including the following expected changes:

- improved oil field development;
- technological processes optimization;
- reduction of losses and operating costs, reduction of energy consumption;
- increasing labour productivity, expanding automation of personnel management processes;
- improved management and work performance quality based on reliable and relevant information;
- increased workplace safety level and preventing accidents due to the growth of personnel qualifications, strengthen control over compliance with labour protection and industrial safety rules.

The program develops digital initiatives in the following areas: "Digital Twin", "Digital Personnel", "Robotization of Routine Processes" and "Digital Ecosystem".

As part of the Digital Twin initiative, it is planned to develop the technology of the "intellectual oil field" (in the "Exploration and Production" segment) and the "digital plant" (in the "Refining and Marketing" segment).

Digitalization in the oil refining field is planned to solve the problems of the response to changes in demand, efficient capacity utilization, industrial and technological safety, of increasing labour productivity.

In the electricity sector digital initiatives will help increase the efficiency and reliability of generating equipment, the accuracy of loss control and the prevention of contingencies.

Oil product supply organizations will receive additional opportunities to increase customer focus and maintain product quality.

As part of the Digital Personnel initiative, it is planned to train employees to use modern digital devices, reduce incidents, improve working conditions, increase employee productivity and improve staff skills.

Most fully intelligent field technologies have been introduced at the largest foreign projects of the Company in Uzbekistan and Iraq.

In Western Siberia a modern digital tool has been introduced, that helps to control 12 objects of development and more than 1,600 production and injection wells.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Decent work: maximum investment in human capital
- Ensuring decent working conditions
- Improving personnel policies, training and staff development, providing opportunities for professional growth
- Realization of the potential of employees and maintaining their relevance in the labour market
- Ensuring a working environment that is safe for the life and health of workers, digitalization of processes
- Support for social entrepreneurship
- Cooperation with administrations of the Russian regions and public organizations

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- "Digital Development Program"
- "Corporate knowledge management system"
- "Human Resource Development Program"
- "New Leadership Concept"
- Industrial safety program, improvement of working conditions and labour protection, prevention and liquidation of emergencies: "Health Protection", "Occupational Health", "Voluntary Health Insurance (VHI)", etc.
- "Healthy lifestyle Programs"
- "Pension provision"
- A comprehensive program of interaction between the LUKOIL Group and educational institutions of higher education in the oil and gas, chemical and energy spheres
- Agreements on socio-economic cooperation with the administrations of the regions in the Russian Federation



LEADERSHIP CONCEPT

The Company executives have set the task of updating the leadership philosophy as a management model capable of ensuring the Company's adaptation for changes.

The main directions of work include:

- corporate culture development, taking into account current trends;
- building an ecosystem for the further concept of leadership development;
- search for an effective approach to assessing the employee's performance and competencies and the formation of a personnel reserve.

Under the new leadership concept, the systems of motivation and career growth, training and personnel reserve will change. To develop the leadership qualities of employees, the Company intends to restructure its work with personnel using modern management tools.

The leadership of the heads of LUKOIL Group organizations will be seen to a greater extent from the perspective of increasing the competitiveness of the Company and meaningful interaction with stakeholders in regions of its operation.

Over the past year, more than 70% of the Company's employees have been trained, including through the corporate system for distance learning.

INDUSTRIAL SAFETY, LABOUR AND HEALTH PROTECTION

The priority tasks of the Company are to ensure safe working conditions, protect the health of the Company's personnel and the population living in regions of operation of the LUKOIL Group organizations, as well as to maintain a favorable environment applying the best available technologies.

The company has identified the following permanent (unlimited) goals:

- reducing the risks of accidents, incidents, fires and emergencies at the facilities of the LUKOIL Group organizations;
- decreasing the level of industrial injuries and occupational illness;
- sustainable functioning of labour protection management and industrial safety.

The company's approaches are based on the following principles:

- application of a risk-based approach;
- regular holding of leadership visits and Safety Days;
- introduction of continuous improvements to the safety management system for occupational health and safety, taking into account changes in external conditions and industry trends;
- system planning: the formation of targeted programs aimed at improving the preparedness of LUKOIL Group organizations for emergencies, oil and oil product spills;
- the promotion of safe working practices in contracting organizations;
- applying modern technologies, digitalization of production processes and control processes.

To solve these problems, the LUKOIL Group has created and successfully operates the Industrial Safety, Labour and Environmental Protection Management System, which includes ensuring fire safety requirements, preventing and eliminating emergencies. It is made according to national legislation based on best-proven practice and is certified for compliance with ISO 14001 and OHSAS 18001 standards.

In 2018 success was achieved in reducing injuries among employees of contracting organizations of the Company, which was the result of toughening requirements already at the stage of selecting contractors as part of tender procedures, introducing a technical audit procedure for contractors at oil and gas production and energy facilities, assessing the qualifications of employees of contracting organizations, disseminating requirements for ensuring industrial safety and labour protection for subcontracting organizations. All these changes have passed in both Russian and foreign organizations.

In 2018 58 Russian and foreign organizations took part in the Industrial Safety Program, improving labour conditions and labour protection, prevention and emergency response of the LUKOIL Group organizations. Program for 2019–2021 includes more than 2 thousand events with total funding of about 40 billion rubles.

More than 60 thousand employees have been trained in industrial safety and labour protection, situational simulators are being introduced

to practice actions in emergencies, as well as to improve the technical skills necessary for safe work with complex equipment.

Between 2016 and 2018 more than 30 billion rubles were allocated for the implementation of industrial safety and labour protection measures.

LUKOIL's social policy is implemented with the active participation of workers and trade unions. Collective agreements reflect the issues of improving working conditions in the workplace, social support for workers, remuneration, etc.

The vast majority of employees of the Russian organizations work on the terms of a permanent labour agreement guaranteeing employment and social support and full employment.

VHI programs cover more than 90% of employees. Pension programs cover more than 49 thousand employees of Russian and foreign organizations of the LUKOIL Group.

The Company ended the transition period associated with updating the results of certification of workplaces with new cards of a special assessment of working conditions. As of January 1, 2019, the Assessment of the Working Conditions was carried out for jobs where 99.1% of the employees of Russian organizations of the LUKOIL Group are employed.

The company was the first among oil companies to join the World Bank initiative, announced in 2015 to unite the efforts of states, oil companies and public organizations to increase the beneficial use of associated petroleum gas.

The level of beneficial use of APG in 2019 amounted to more than 97%.

In 2018 the total costs of external social support in all directions was about 9 billion rubles, including charitable social programs, events under 27 cooperation agreements with the constituent entities of the Russian Federation.

The LUKOIL PJSC is recognized as the winner of the IPRA Golden World Awards for Excellence International Public Relations Association (IPRA) competition in the categories "Best Public Involvement Campaign in the World" and "The Best Territory and Tourism Promotion Campaign in the World".

PJSC TRANSNEFT

page 36

PJSC Transneft, being the largest oil pipeline company in the world, shares the UN understanding of sustainable development: "Sustainable development is the development that meets the needs of the current generation without compromising the ability of future generations to meet their needs."

Transneft Group as the main priority of its activities defines the protection of the life and health of workers, as well as ensuring safe working conditions.

The development strategy of the personnel management system of PJSC Transneft is aimed at staffing the main oil pipeline system with personnel of the required quantity and quality, focused on long-term labour relations and ready to improve their professional knowledge and experience.

Implementation of projects is carried out using new approaches and technologies, in partnership with local executive authorities, YSSCC Innovations LLC, an insurance company, universities, etc.

MOBILE MEDICAL COMPLEXES (MMK)

The long-term and sustainable development in the field of personnel management is positioned by the Company linked with the improvement of the health protection system and personal insurance of employees.

At facilities serviced on a rotating basis, as well as at facilities far removed from the medical infrastructure, a need has arisen for medical examinations by a visiting team of highly qualified





medical specialists directly at the production facility, almost without interruption from production process, based on a specially designed all-terrain mobile medical complex (MMC).

MMCs are autonomous medical mini-clinics based on four-wheel-drive vehicles equipped with X-ray machines/fluorographs, ultrasound machines, blood and urine analysis laboratories, electrocardiographs, ophthalmoscopes, gynecological chairs with a colposcope and other medical equipment necessary for a full examination. The capacity of MMCs in the optimal mode is about 25 people in a day.

The creation and maintenance of safe working conditions are ensured by improving the quality of medical examinations.

MMC's pilot project took place in 2017 at the facilities of Transneft East, LLC. The main goal is to determine the effectiveness of the complex for solving the tasks of mandatory medical examinations.

Over a month and a half, based on the "pilot" MMC, 757 employees were inspected (13% of the payroll headcount). The survey results showed significantly higher rates of disease detection (or suspicion of them) compared with a survey conducted a year earlier in local public health institutions. So, medical contraindications to the work performed were found in 4% of the workers examined (versus 0% in the previous year), the share of employees who were recommended additional outpatient examination increased by 7.5 times, and dispensary observation – by 6.2 times.

The financial and methodological models for the replication of the MMC project to other organizations of the Transneft system were worked out. In 2019, Transneft East, LLC expanded MMC's operating area in the East Siberian and Far Eastern regions, covering about 5 thousand people. In the same year, Transneft North, another MMC was acquired, based on which a medical examination of 466 employees of units in the Arkhangelsk Region was carried out in 3–4 quarters.

The higher price of a medical examination based on the MMC, in comparison with

the examination at the regional state healthcare institution, is offset by a decrease in the loss of working time for its conduct (almost without interruption of personnel from work). In the long run, the cost of MMC itself is compensated by a decrease in the costs of the employer associated with the retirement of employees (both due to temporary disability due to illness and based on identifying medical contraindications to work).

In March 2019, the Evenki language and culture festival was held in the village of Yengra in the Neryungrinsky district of the Republic of Sakha, at which the work of MMC Transneft East was organized. The medical team received over 200 residents and their guests, who gathered for an ethnocultural holiday.

An innovation of the MMC project was a change in the approach to organizing medical examinations when a unified medical organization accepts all employees directly at each production facility without interruption from production process with the issuance of a decision on admission to work immediately after the employee has passed the medical commission. This has led to multiple reductions in the time for medical examination of personnel and provided the employer with the opportunity to fully monitor its intended use. Besides, the objectivity of the examination results has increased, both due to the incomparably higher level of quality of medical services based on MMC, and due to the exclusion of factors influencing personal connections and relationships between employees and medical personnel of regional healthcare institutions. The third plus of the innovation was the unification and distribution to the entire contingent of personnel subject to medical examinations, of unified, highly professional methods of examining and assessing the health status of workers.

The effectiveness of the project is demonstrated by the increase in the detection of diseases and the risks of their occurrence by the example of comparing the indicators of final acts based on the results of medical examinations of one of the branches in the Republic of Sakha conducted

in 2017 at regional healthcare institutions and in 2018 at the MMC. Thus, the share of workers without medical contraindications to work decreased by 10.6%. At the same time, the share of workers with constant medical contraindications to work has grown many times – 3.5 times.

Similarly, up to 3 times increased the proportion of workers in need of outpatient, inpatient examination and treatment, spa treatment and dispensary observation.

The results of the implementation of the project contribute to the achievement of the target values of the utilization factor of the working time fund – one of the personnel management performance indicators established in the Transneft Long-Term Development Program.

The implementation of the project brought a number of positive effects on the parties involved and interested in it. The employer managed to reduce the loss of working time, to obtain reliable information about the compliance of the health status of workers with the work performed, which allowed timely, purposeful and justified taking the necessary measures aimed at reducing (eliminating) the impact of harmful production factors on the health of individual workers, as well as reducing the likelihood of production injuries. Workers received a convenient format for mandatory medical examinations, regular access to quality timely medical care. The population gained the opportunity to receive quality medical services as part of charitable projects using MMC.

The priority vector for the development of the MMC project for the coming years is the expanding and deepening informatization of the business processes of medical support of production activities, which meets modern requirements for the protection of information, including personal data and medical confidentiality. The volume, format, preservation and accessibility of data generated during medical examinations will have to provide the greatest usability at subsequent annual examinations for detailed monitoring of health status.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Formation and development of corporate culture, patriotic education, increasing the prestige of the institution of the family
- Promotion of a healthy lifestyle and sports among workers and the inhabitants of the regions of presence.
- Respect and protection of labour rights and ensuring safe working conditions for all workers
- Improving the quality and accessibility of medical services for shift workers and remote production facilities and the population

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- The “Friendly Family” corporate program: the development of corporate solidarity, the strengthening of a psychologically comfortable climate in work teams, the health improvement of workers and their families, the development of a healthy lifestyle culture, key types of literacy and basic skills of the 21st century, and future competencies
- “Mobile medical complexes” for conducting medical examinations of personnel
- Corporate annual summer and winter (alternately) sports and athletics meetings to popularize physical education and a healthy lifestyle among employees of organizations of the Transneft system
- Mandatory and additional medical examinations of personnel directly at production facilities

FRIENDLY FAMILY

The Friendly Family Corporate Program: the Transneft single brand support system; a platform for studying not only geography but also the Transneft business model, broadening the horizons, better understanding and perception of the corporate culture, values and mission of Transneft; a platform for the development of human capital, training and development of competencies, which in the modern world is the basis of development strategies for all large companies.

Over 8 years, more than 22 thousand Transneft employees and their families from 8 federal districts and 62 constituent entities of the Russian Federation became participants in the Program.

The corporate program solves the following tasks:

- development of corporate solidarity, strengthening the psychologically comfortable climate in work collectives;
- development of skills and competencies for adaptation in a modern, rapidly developing world;
- ensuring the continuity of generations, strengthening family ties;
- promoting a healthy lifestyle, improving the health of workers and members of their families in the conditions of a resort climatic zone, and raising a healthy younger generation.

The program of events of the race is formed uniquely for each race of 4 blocks (sports and recreation, leisure and entertainment, corporate, additional education) and 3 clubs of the Modular Bank, taking into account the climatic season

and the composition of participants: Preschool, Children's and Teenage.

Program results: development of a healthy lifestyle culture, increasing the prestige of the institution of the family, strengthening the comfortable psychological climate in the family and work teams, reducing the incidence of workers.

The "Friendly Family" corporate program was recognized as the winner in the nomination "Development of a healthy lifestyle culture, the spread of healthy lifestyle standards among employees. Companies with a population of more than 100 thousand people" of the competition for the best socially-oriented company in the oil and gas industry in 2018, held by the Ministry of Energy of Russia.

In 2018 Rospatent registered the trademark "Friendly Family".



PJSC "GAZPROM"

page 40

The Gazprom Group supports 10 Principles of the United Nations Global Compact, as well as the 2030 Agenda for Sustainable Development adopted by the Resolution of the UN General Assembly in 2015 and 17 Sustainable Development Goals (SDGs) defined in it.

Among Gazprom's sustainable development priority objectives are fostering of the personal and professional development of its employees, ensuring their safety, and implementing innovations at all stages of its operations.

The Gazprom Group is one of the largest employers in Russia. Its key advantages are effective social policy, constant development of incentive and continuous education systems, absolute priority of preserving employees' lives and health.

Company's achievements are monitored upon key social indicators:

- share of employees who received professional training (by workers), retraining and skills upgrading (by categories of staff);

- average number of hours used by employees for all types of training during the year (by categories of staff);
- reduction of the incidents' rate;

Information on human resources management, occupational health and safety is annually disclosed in Gazprom Group's Sustainability Reports and distributed to Company's employees by means of well-developed corporate communication system.

While implementing programs in these areas, Gazprom collaborates with the Government and the State Duma of the Russian Federation, Russia's regional administrations, the Gazprom Trade Union interregional trade union organization, corporate educational organizations, universities, suppliers and contractors.

To reach maximum effect, Company applies innovative approaches and modern technologies, such as mobile applications,

automated educational systems, "augmented reality" (interactive posters), simulators of resuscitation procedures, satellite data for monitoring fire-prone environment and so on.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

In order to ensure its staff development, Gazprom adopted a comprehensive set of policy documents used as a framework for effective implementation of particular activities regarding human resources management, creation of decent and safe jobs and handling of social topics:

HR Management Policy of PJSC Gazprom, Its Subsidiaries and Entities (defines the system of principles and conceptual approaches to HR management considering employees as one of the key strategic resources of the Gazprom Group);

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Provide sustainable economic development
- Increase workforce productivity
- Improve efficiency of the operational supervision regarding compliance with occupational health and safety regulations
- Protect lives and health of employees
- Ensure compliance with the fire safety requirements
- Reduce workplace mortality due to cardio-vascular diseases
- Foster employees' professional development and personal growth

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Corporate continuous education system for employees
- Implementation of retirement benefits program
- Implementation of medical insurance and annual prophylactic medical examination programs for employees
- Development and implementation of professional standards
- The Labour (Professional Excellence) Festival of PJSC Gazprom.
- Activity plans of PJSC Gazprom, its subsidiaries and entities on occupational health and safety: for preventing traffic accidents, falls on the same-level surfaces, incidents, for reduction of employees' mortality due to cardiovascular diseases
- The Fire Safety Organizational and Technological Activities Plan for PJSC Gazprom's facilities
- Applied fire-fighting competitions
- Comprehensive set of occupational health and safety programs: "Development of process safety culture", "United occupational health and safety day", mobile application "Safety corner", "Medical examination and mental health evaluation" software, etc.
- The PJSC Gazprom's Program for the Development of Leadership Skills of Executives in Process Safety



Comprehensive Program for Improvement of HR Management at PJSC Gazprom, Its Subsidiaries and Entities in 2016–2020 (defines ways to improve HR management activities);

PJSC Gazprom's Employee Remuneration Management Policy (governs unified corporate-wide labour remuneration norms; application of key PJSC Gazprom decisions regarding HR management to its subsidiaries and affiliates enables unified and just terms of remuneration, financial and non-financial incentive systems);

PJSC Gazprom's Code of Corporate Ethics (prohibits any discrimination in course of HR, social and remuneration policies' implementation and therefore ensures Gazprom's well-balanced staff structure).

Gazprom Trade Union, an interregional trade union organization, acts on behalf of more than 296,000 employees of the Gazprom Group.

The key element of social partnership is the General Collective Agreement of PJSC Gazprom and its subsidiaries. Successful implementation of its regulations ensured absence of conflicts between employees and employers resulting in strikes, interruption of business or collective labour disputes over the last years.

The Gazprom Group's social policy increases Company's competitiveness in the labour market, its attractiveness for highly skilled employees, contributes to achieving objectives of Russia's "Healthcare" and "Education" National projects 2019–2024.

Corporate retirement benefits program is an important part of aforementioned policy. In 2018, the headcount of its participants reached 140.9 thousand people.

The corporate continuous education system (CCES) for employees successfully functions in the Gazprom Group and includes mandatory, special-purpose (pro-active) and regular personnel training in various forms. In 2018, over 60,000 Gazprom employees participated in distance learning, which is 20,000 more than in 2017. In 2015–2018, the total headcount of managers, specialists and other white-collar staff who participated in continuing professional education programs rose from 142.6 to 196 thousand people; the total headcount of blue-collar staff who participated in professional development trainings rose from 151.5 to 185.1 thousand people.

To the benefit of oil and gas industry Gazprom takes an active part in building a national system of qualifications. PJSC Gazprom has developed (updated) 39% of all approved professional standards used in the industry.

To promote professional achievements and best practices, raise employees' and public

awareness of productive and safe labour's issues, as well as to drive personnel's development and motivation, the Gazprom Group holds regular professional excellence competitions. Starting 2018, their winners participate in PJSC Gazprom's biennial Labour Festival.

In 2018, 110 contestants from 32 Company's subsidiaries took part in the first corporate Labour (Professional Excellence) Festival of PJSC Gazprom. Over 50 experts from PJSC Gazprom's subsidiaries assessed compliance of participants with technology, rules and regulations at every work stage, fulfillment of occupational health and safety requirements, the quality of work performed.

SYSTEM OF PROCESS SAFETY MANAGEMENT

The Integrated System of Process Safety Management at PJSC Gazprom (ISPSM) is fundamental for activities aimed at ensuring safe labour conditions, protecting lives and health of employees, elimination or mitigation of fire, emergencies and accident risks at hazardous production facilities, establishing the process safety culture and improvement of the process safety management structure.

By 2018 112 organizations of the Gazprom Group with overall employee headcount of approximately 319,000 people were included in the ISPSM's perimeter.

By December 31st 2018, ISPSMs of PJSC Gazprom's Administration and 56 subsidiaries were certified as compliant with requirements of the OHSAS 18001:2007 international standard. Since 2016, the Gazprom Group is switching from OHSAS 18001 standard to ISO 45001 international standard.

PJSC Gazprom's Occupational, Industrial, Fire and Road Safety Policy aims to establish safe labour conditions and protect lives and health of the employees, mitigate the risk of accidents and incidents at hazardous production facilities, ensure fire safety. In compliance with the Policy's implementation, targets related to occupational, industrial and fire safety are set annually.

A particular range of activities was designed at Gazprom in order to reduce the number of traffic accidents.

Due to comprehensive work the rates of incidents, injuries and occupational diseases dropped in organizations included in the ISPSM's perimeter. Over 10 years (from 2009 to 2018), the number of injured persons at production sites became 2.6 times lower. Over last 7 years, the number of industrial accidents and incidents decreased by 4 times.

In 2013–2019 the share of workplaces with harmful and hazardous labour conditions declined from 38.0% to 14.3%. In 2018 alone, labour conditions were improved for 12,300

employees, and 6,000 respective activities were implemented.

The project "Safety Culture Development" has been put into action at Gazprom Dobycha Yamburg LLC. It aims to eliminate accidents at company, shape employees' responsible attitude and zero tolerance to breaches of safety rules.

In 2017–2019 new approaches in the process safety system were developed and implemented:

- transition from reacting to incidents to their foresight and prevention (implementation of behavioral safety audit, formalization of key safety rules and sanctions for their breaches);
- financial and non-financial incentives for employees that show high level of the safety culture commitment (extra payments, priority for promotion, awarding "Leader of safety culture" badge of honor);
- development of information and communication environment encouraging reporting on potentially unsafe actions and information exchange on safety culture topics.

As a result, the number of injured persons at Gazprom Dobycha Yamburg LLC dropped from three in 2018 to one in 2019 (data relevant for November 2019).

The interactive project "Safety Corner" (mobile application for iOS and Android platforms) started at Gazprom Transgaz Ukhta LLC in 2017.

Application can be downloaded to a mobile device and is operational without connection to the Internet. Main application's sections are: instruction manuals and briefing videos; company's occupational, industrial, fire and road safety policy; PJSC Gazprom's key safety regulations; general and occupational safety check lists; regulatory and technical documents and so on.

The app is useful, user-friendly; information is displayed conveniently and concisely. By the end of November 2019, the "Safety Corner" application got a global update: now it contains information and tests on 18 topics related to process safety.

By October 2019, the app's number of users reached 7.3 thousand people.

Raising awareness of employees by means of modern technologies significantly contributes to process safety regulations' compliance. From 2017 until October 2019 there were no cases of work-related injuries at Gazprom Transgaz Ukhta LLC at all, which had previously never happened in the company's history within such time span.

The Gazprom Group's companies on a regular basis take up leading positions in ratings of Russia's most attractive employers, receive awards for achievements in the areas of occupational health and safety and social policy.

PJSC ROSSETI is a leading company in the Russian market for the introduction of innovative technologies in the main and distribution electric grid complex. The company pays great attention to energy conservation, energy efficiency, international cooperation, environmental and labour protections. The concept of “Digital Transformation 2030” is being implemented, aimed at optimizing and changing the logic of technological and business processes of the company through the introduction of modern digital technologies.

ALL-RUSSIAN COMPETITION “ENERGY LEADERS”

The project is implemented by the Rosseti Group of Companies in partnership with the ANO “Russia is a Country of Opportunities” and is the first industry projection of the “Leaders of Russia” contest.

Competition goals: the formation of a reserve of senior staff from the most professional and motivated industry experts, the implementation of the “social elevator” principles, as well as ensuring the readiness of the country’s electric grid complex to carry out large-scale, infrastructure tasks.

Objectives:

- the formation of a pool of high potential, motivated leaders of various profiles and levels of management for their further career development and promotion;
- the formation of flexible teams for the implementation of projects on relevant topics in the field of the electric power industry, including in the field of digital transformation;
- development of participants’ managerial competencies, including through training, interaction with mentors;
- creation of a communication platform for the exchange of experience between

the participants of the Competition, promoting the dissemination of best practices;

- bringing to the Contest participants information on the development directions of the Rosseti group of companies and ongoing key projects.

The competition is held according to the methodology and rules of the competition “Leaders of Russia” taking into account industry specifics.

The competency model, which assesses the business and personal qualities of participants includes: team leadership, focus on results, efficiency, systems thinking, communication and influence, implementation of changes, innovativeness.

The first competition “Energy Leaders” was held in 2019. The target audience is the technical managers of the middle level of the Rosseti group of companies and the largest territorial grid companies that are not part of the holding, as the main resource providing reliable and uninterrupted power supply to consumers (heads of electric grid districts, chief engineers of production departments).

The events of the Competition 2019 were held in the Chelyabinsk Region as part of the assessment of the readiness of the region’s electric grid complex for the SCO and BRICS summits in 2020. 1,885 participants were registered for the Competition, including 350 representatives of large territorial grid organizations not included in the Rosseti group of companies having higher profile education, up to 55 years old.

The winners were 102 technical managers, 18 of whom were representatives of territorial network organizations. The winners were awarded memorable steles, educational grants for 500 thousand rubles, certificates of annual access to the corporate library of the Rosseti Group of Companies.

PJSC Rosseti for its activities has been repeatedly recognized as the leader and winner of various competitions. Recognized as the best socially effective company in the energy industry by the recognition of the AK & M Rating Agency, it is in the list of companies leading the RSPP indices in the field of corporate sustainability, responsibility and transparency (2019). Winner in the nominations of the Competition of the Ministry of Energy of Russia “For the best socially-oriented company in the electric power industry” in 2018 and in 2019; in the Ecosystem Development nomination EFMD Excellence in Practice (EiP) Awards 2018; in the nomination “The best employer for starting a career and further permanent employment”. Grand Prix in the nomination “Social Elevator” of the All-Russian contest of best practices of employers on the development of human capital “Creating the Future” (2018).



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES

- A single personnel space formation
- Providing employees with equal opportunities and non-discrimination
- Creation of conditions in which professionalism, effectiveness, motivation for professional development are a necessary requirement and the only guarantee of professional and career advancement
- Ensuring systematic, timely, consistent and continuous training of personnel
- Increasing labour productivity

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- “The All-Russian Olympiad for schoolchildren of the Rosseti Group of Companies”
- “Energy project shift” – for winners and prize-winners of the Olympiad and Rosseti nominees in competitions and projects for schoolchildren
- “Energy classes and energy circles in the regions”
- “The Labour Seasons of the Student Groups of the Electric Grid Complex”
- “The All-Russian competition of graduation works of bachelors and masters of technical universities in the electric power and electrotechnical subjects”
- “International Youth Energy Forum” in the framework of SPIEF
- “All-Russian competition “Leaders of the energy sector”
- Development and implementation of professional standards, implementation of programs for the development of qualification characteristics of personnel
- Creation of a network of assessment centers for qualifications of the electric grid complex
- “Corporate Championships of Professional Excellence” according to the WorldSkills methodology
- A set of measures, including the implementation of digital solutions in technological and business processes, updating the organizational structure, taking into account the concept of “Digital Transformation 2030”, implementing the principle of payment by result, taking into account the personal performance of employees

The mission of Rosseti PJSC FGC UES is ensuring the reliable operation and adequate growth of the development economics of the Unified National Electric Grid (UNEG) with high economic efficiency and maximum cost reduction.

Identifying key areas of development, the company focuses on the priorities of sectoral public policy, including the Development Strategy of the Russian Electric Grid Complex until 2030 and the Comprehensive Plan for the Modernization and Expansion of the Main Infrastructure until 2024, developed by the Government of the Russian Federation by Decree of the President of the Russian Federation dated 05/07/2018 No. 204.

The projects are strategic and essentially important for the socio-economic growth of 79 regions where the plants are situated and energy security of the country as well. In particular, efforts are being made to the electrification of transport corridors “West-East” and “North-South”, the development of centralized energy systems, sustainable energy supply to consumers, the introduction of intelligent electrical grid management systems based on digital technologies.

Work on sustainable development allows to determine more accurately and adjust the development strategy and improve the efficiency of the company. The main principle of strategic goal-setting is to maintain a balance between solving production, social, environmental problems and economic efficiency.

The most important factor for the successful completion of tasks is the highly professional team of the company, uniting more than 22 thousand specialists, for whom the principles of sustainable development are an organic element of the overall corporate culture.

There is a comprehensive system of labour protection, including covering third-party employees if their work processes or jobs are under company control.

Employees of PJSC FGC UES perform the most important functions to ensure the reliability of the UNEG. This creates special requirements for assessing the level of knowledge, skills of staff.

Following the decision of the industry Sector Skills Council, a Center for the Development and Assessment of Qualifications of the Electric Grid Complex was created based on the company's scientific and technical center. At the examination sites of the Personnel Training Centers of the MEN branches, more than 1.3 thousand employees passed an independent qualification assessment.

A set of programs is being implemented aimed at developing human resources, as well as attracting talented young specialists to the industry (including through the Youth Section of the Russian National Committee of CIGRE – the largest international scientific and technical association in the energy sector, bringing together experts and scientists from 98 countries)

The company has agreements on cooperation with 52 higher and 11 secondary specialized educational institutions.

PJSC FGC UES takes part in industry and professional organizations, including the Global Energy Association, the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, the Russian Engineering Union, the industry association of employers “ERA of Russia”, etc., is an active participant in international scientific and technical exchange through CIGRE. Since 2015, the Russian National Committee of CIGRE (RNC CIGRE) has been headed by A. E. Murov.

STAFF DEVELOPMENT

The main strategic goal of the company in the field of HR management is to increase the efficiency and involvement of personnel in ensuring the reliable operation and development of the UNEG.

The main directions for goal achievement are:

- ensuring increased efficiency of the company due to increased productivity and quality of personnel, the optimal use of human resources in the interests of the company;
- timely delivery of the company's needs for qualified personnel, its continuous development, training and involvement in the effective implementation of corporate tasks for the long term;

- ensuring the employees' satisfaction with the social and material needs by the contribution of each of them to the achievement of the goals and objectives of the company.

In PJSC FGC UES requirements are the highest for the level of employees' education and qualifications. The number of company employees with higher education is 63 % and has remained unchanged over the past few years.

HR-development. A long-term program has been implemented aimed at preparing reservists for the target posts and ensuring continuity of process control. In 2019, 150 candidates for the personnel reserve who passed assessment activities became participants in the project.

Staff development and training. The corporate training system is aimed at the timely provision of highly qualified personnel through continuous training and development.

In 8 Training Centers (HRC) 97 corporate training programs are implemented. Particular attention is paid to the development of practical skills of production personnel. More than 400 emergency control drills are organized annually at the CPP base. In 2019 more than 17.8 thousand employees 80 % of the total number of employees) took part in various training, retraining and advanced training programs, in 2018 – 15.8 thousand, in 2017 – 17.5 thousand.

Digital transformation. An important prerequisite for the formation and implementation of the strategy in the field of staff training and development was the project on the digitalization of the electric grid complex.

The company has been using digital solutions according to IEC 61850 for more than 10 years, more than 200 UNEG facilities have been partially digitalized. Digital transformations are going in several ways: the implementation of digital substation technologies, the implementation of telemetry and telecontrol, the development of a telelogical communication network.

The results of digital transformation projects implementation will reduce the resources for servicing substations, equipment downtime and energy losses in the UNEG, as well as an increase in the reliability of the energy system as a whole.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Increasing labour productivity
- Ensuring decent pay and working conditions, respect for the rights of workers
- Staff development and training

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Improvement of the organizational and functional structure of the company, including digital transformation
- Improvement of the efficiency of industrial personnel
- Fair and transparent reward system
- Integrated labour protection system
- Staff development programs: “Personnel reserve”, training programs at corporate Training Centers and in cooperation with partner universities, “Improving personnel reliability”, etc.
- Social security system: “Voluntary medical insurance”, “Accident insurance”, “Non-state pension provision”, etc.)
- “Youth Support”
- “Support for industry veterans”



Modern trends for the intensification of knowledge use and production complexity suggest new requirements for the knowledge and skills of staff, lead to the need for training high-class specialists who, in addition to specialized education, have interdisciplinary knowledge and practical experience. The training programs include theoretical classes, practical skills training at training electric grid sites, in relay protection and automation laboratories and computer simulators, studying cybersecurity issues with the introduction of digital technologies and remote control.

Improving staff reliability. The high priority of the company is the professionalism and preparedness of the staff to work in any emergencies. In order to ensure the preservation of the workers' life and health, as well as reduce the number of technological violations due to erroneous actions, a long-term project has been implemented to increase the reliability of personnel. Methods have been developed that allow analyzing the causes of employees risky behavior (questionnaires, a psychodiagnostic test suite), a multivariate assessment of personnel reliability is carried out, including psychophysiological testing and control of professional knowledge.

Diagnostic results are generated in a consolidated single register and are taken into account when making decisions in operational activities. Based on the test results, activities are carried out that are relevant to the corresponding category of employee reliability.

In 2019 4.18 thousand maintenance and repair of overhead lines and substation equipment workers became participants in the project.

YOUTH PROGRAMS

Supporting youth, promoting the professional growth of young employees is one of the priorities of HR work aimed at meeting the internal needs of highly qualified specialists. The main directions of work with youth are formulated in Youth Policy.

The Regulation on the Young Specialist, which describes the package of social programs and professional development programs, is in force. These include young workers adaptation; admission to the youth personnel reserve; training and development of young professionals; social security of young professionals; attracting young professionals to physical education and sports.

Most of the staff (51%) are employees who are in the most economically and socially active age – up to 40 years old, which is the result of the Youth Policy implemented. The age structure of the staff over the past years is stable.

Joint projects with universities have been implemented to solve the problem of providing the company with qualified personnel.

Every year training, traineeship and undergraduate practice are organized for 1,000 students, including paid jobs. About 1.2 thousand students and teachers during study tours visit UNEG facilities.

Based on the Bely Rast Center in the Moscow Region, 30 students are annually trained under the School of Young Engineer program.

About 2 thousand students and teachers a year take part in the career guidance campaign Rosseti Day FGC UES.

For 10 working seasons student teams are formed to participate in the construction and reconstruction of UNEG facilities. In total, more than 2.8 thousand students from universities

and colleges took part in them. Student teams worked at 200 backbone network facilities.

The joint projects with the Research University “Moscow Energy Institute” are an example of interaction with partner universities

With the participation of the company the laboratories of automation, relay protection, commercial electricity metering, workshops and the united department of relay protection and automation of power systems were modernized. A research laboratory has been created. The scientific and educational center “Reliability and Efficiency of Relay Protection, Emergency Automation and Telecommunications in an Intelligent Electricity System with Actively Adaptive Networks” named after A. F. Dyakova, who created fundamentally new opportunities for studying normal and emergency modes of operation of energy systems. Also, with the support of the company, a new master's profile “Intelligent Protection Systems, Automation, and Energy Management Systems” was opened at NRU “MPEI”.

The youth section of CIGRE RNC. The goal is to develop the competencies of talented youth who decided to connect their professional and scientific activities with the electric power industry.

Each year the company, together with the Youth Section and partner universities, implements more than 20 events of international and national level. In 2019 6 Olympiads, 8 scientific and technical conferences and forums, 3 competitions, 1 championship, colloquiums, quizzes and symposiums, practice-oriented open lectures by representatives of CIGRE RNC research committees were held. In total, 7 thousand students and young specialists took part in the programs of the Youth Section.



PJSC RUSHYDRO

page 50

The RusHydro Group, being the largest Russian energy holding, recognizes its responsibility to the state and society, is focused on the development of socially responsible business and pursues a consistent policy of introducing sustainable development elements into its operational and management

processes using Russian and international practices. Sustainable business development is an important value and is reflected in the strategic goals of the RusHydro Group. The Company follows international standards of social responsibility, applies the best practices in the field of environmental protection, carries out accelerated

development of human resources, forming high requirements for professional and personal competencies of employees in the framework of large-scale production tasks.

The company has identified 13 Sustainable Development Goals that are especially significant for its activities.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Organization of employees to participate in the improvement of technological processes;
- Long-term professional training for work in the field of hydropower and the identification of talented youth.
- Improving the social environment of the regions of presence.
- Partnership for sustainable development.

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Qualification Assessment Center of RusHydro
- “Personnel reserve”
- Personnel reserve of young specialists “Internal source of energy (RSE)”
- “Recruitment”
- Young Workers Community (YWC)”
- “Competition of student projects in hydropower “Development Energy”
- The program “Young Energy”
- A set of volunteer programs: work with schoolchildren and students, social and professional adaptation of children deprived of parental care.
- “Corporate elevator: “School” – “Secondary professional education and higher education” – “Company”



In 2017 PJSC RusHydro joined the UN Global Compact as the largest initiative for businesses in the field of sustainable development.

The “RusHydro Group Development Strategy for the Period until 2020” with a perspective until 2025 reflects corporate values – clean energy, an engineering culture, a prosperous society, responsible business, a leading company, a single team, a development environment, young energy, which RusHydro employees are committed to and on the development of which corporate programs are directed.

In so doing, the company tries to maintain a balance of interests of all interested parties. The activities and implementation of the company's programs are carried out in partnership with authorities, universities, research institutes.

TALENT MANAGEMENT SYSTEM

The main goal of the RusHydro Group's talent management system is to create mechanisms for providing the company with qualified specialists in the short, medium and long term using early professionalization tools, partnerships with educational institutions, as well as career and professional development of employees.

Special tools and events have been developed for talented schoolchildren, students and employees. Each element of the talent management system contributes to the achievement of goals and objectives, but they are not completely autonomous and closed, there are projects with the intersection of several directions.

One part of the talent management system is to work within the framework of the concept of the advance development of personnel potential “From the New School to the Workplace”, for the implementation of which a permanent system of “Corporate Elevators” has been created, which has allowed the formation of mechanisms to provide the company with qualified specialists.

Corporate elevator – School. The priority direction of the school stage of training future personnel for the company is the creation of specialized school classes (Energy Classes) and Technical Creativity Centers (Technoclasses).

The Energy Classes project is being implemented in 10 regions of the Company's presence, the Technoclass project is being implemented in 7 regions.

Annually specialized modules are held at the All-Russian Children's Centers “Smena”, “Orlyonok”, and “Ocean”; among schoolchildren of grades 7–11, the Industry Olympiad Education Energy is held. Prizewinners and winners get a chance to get into the finals of the All-Russian Olympiad “Energy Hope”.

For students who have passed competitive selection, a corporate scientific camp is organized – “Summer Energy School” (SES).

The program is based on three areas: intellectual, professional and personal. Classes are conducted by academicians, PHD, experts of the Company. The result of SES is the

development and protection of projects on topics relevant to the RusHydro Group.

Corporate elevator – SVE and HE. In order to adjust the educational process, taking into account the needs of the company, as well as to improve the quality of training of graduates of educational institutions, interaction with educational organizations of secondary special education and universities was organized. RusHydro Group experts participate in the development of curricula of universities and secondary vocational schools, which are partners of the company.

Since 2015 the Spring Student Energy School has been held annually on the basis of the partner universities of the Company. To identify gifted youth who are inclined to scientific and practical activities, an annual competition of student projects in hydropower “Development Energy” is held, which in 2019 was already 10 times.

The annual All-Russian Scientific and Practical Conference “Hydroelectric Power Plants in the 21st Century” serves as a platform where talented young researchers can present reports on hydropower to experts, analyze development trends and discuss current industry problems.

Corporate elevator – Company. The company creates the necessary conditions for attracting and ensuring the effective activity of specialists and achieving the necessary level of qualification for professional and career growth. The creation of such conditions involves the development of effective mechanisms for assessment, adaptation and training.

As part of this activity, including and for the development of talents, the company has created a system of personnel reserves at various levels:

- Actual reserve – for company employees who are potentially capable of managerial activities, who are planning to replace targeted posts within 3 years;
- a reserve of young specialists “Internal Source of Energy” “for talented employees under the age of 30 years inclusive, seeking professional development and oriented towards career growth in the company.

In 2018 the work of the Young Workers Community of the Group (RusHydro YWC) was launched.

Community activities are carried out on the principle of voluntary participation to implement joint projects, exchange experiences and practices, search for new, more effective approaches and solutions on strategic issues for the RusHydro Group.

Priority areas for the projects of young workers are: “Technological Leadership”, “Professionalization”, “Health and Safety” and “Creating a Comfortable Environment in the Regions where RusHydro Group operates”.

As part of the talent management system, in addition to conducting corporate projects and events, YWC actively participates in industry, intersectoral, regional and federal forums and competitions.

Professional skill competitions are held regularly. Among them are the RACENERGY Championship (among HPP personnel), the All-Russian competition of HPP operational personnel, the TPP operational personnel competition with cross-connections, the Competition of repair and maintenance personnel of distribution electric networks, the WorldSkills Championship of Professional Skill.

Key Results

Spring and Summer student energy schools – more than 200 students. More than 250 students practice every year.

Career centers in specialized universities – more than 350 hours of lecture and practical classes in the SSF NFU and Volga Branch of NRU “MPEI”.

The annual competition of student projects in hydropower “Development Energy” “ more than 100 students participate.

The results of 2019 were the holding of a complex of schools and conferences. The annual Spring Student Energy School was held on the basis of the “South Russian State Polytechnic University (NPI) named after M. I. Platov. Within the framework of the School's program experts from the RusHydro PJSC – KorUNG Branch, St. Petersburg Polytechnic University, the Moscow Power Engineering Institute, the Volgograd State Agrarian University, the RusHydro PJSC – Kuban Hydroelectric Station Cascade Branch organized an educational program in the form of case studies on the following topics: “Relay protection and automation”, “Power plants”, as well as team-building training.

In April the VI All-Russian Scientific and Practical Conference of Young Scientists, Specialists, Graduate Students and Students “Hydroelectric Power Plants in the 21st Century” was organized by PJSC RusHydro, Siberian Federal University (SFU), Sayano-Shushensky branch of Siberian Federal University, and All-Russian public organizations “Association for Engineering Education” Russia” and “Academy of Electrotechnical Sciences of the Russian Federation”. The conference was held on the basis of the Sayano-Shushensky branch of SFU. The conference was attended by over 100 people.

Since July 2019 the II Corporate Championship of the RusHydro Group WorldSkills Russia Juniors in the wiring competency was held at the Sayano-Shushensky training and production information center of PJSC RusHydro branch – KorUNG (the Republic of Khakassia, the working village of Cheremushki). The championship was attended by 5 teams consisting of children from orphanages. The winning team represented the RusHydro Group in the VI National Championship of end-to-end work professions in high-tech industries according to the WorldSkills (Hi-Tech) methodology.

In May-June 2019, the Competition for the personnel reserve of young specialists “Internal Energy Source – 4” was held. 29 young workers

from the executive office and branches of PJSC RusHydro, as well as subsidiaries belonging to the RusHydro Group, were included.

Every year young employees of RusHydro Group participate in the Forsage International Forum of Young Power Engineers and Industrialists, the Competition for Young Scientists for the Best Research Work in the Field of Hydropower, and participate in the All-Russian Competition "New Idea" for the best scientific and technical development among

enterprises and organizations of fuel and energy companies – energy complex, as well as in the scientific and technical conference "Hydropower. Hydraulic engineering" New Developments and Technologies and the Youth Day of the St. Petersburg International Economic Forum, industry innovation competitions, the engineering and educational initiative "School of Technological Leadership".

In 2018 a group of young specialists of the RusHydro Group took part in the

development of a youth forecast for the technological development of the fuel and energy complex of Russia in the context of global trends until 2030. Work on the forecast was conducted in the format of a competition between the teams of the fuel and energy complex, as a result of which the study of RusHydro Group representatives was recognized as the best and presented to the leadership of the Ministry of Energy of Russia at the Youth Day of the Russian Energy Week.

PJSC ENEL RUSSIA

page 54

Enel Russia is one of the key assets of the Enel Group and one of the first companies that committed to making a measurable contribution to the achievement of certain UN Sustainable Development Goals.

In the Sustainable Development Plan for 2019–2023 the company confirms its commitments and places emphasis on environmental and social interaction and management practices. The plan is inextricably linked with the corporate strategic business plan and covers all areas of activity significant for the company.

Respect of human rights, principles of non-discrimination, equal opportunities and diversity in all areas of its presence – are the foundation of corporate culture and are the basis of the company's strategy focused on innovation and sustainable development.

To integrate the UN Guidelines on Entrepreneurial Activities in the Aspect of Human Rights into the Company's procedures, the Board of Directors approved the Human Rights Compliance Policy in September 2013. In 2018 an online training course on human rights issues was launched. The course is compulsory for all employees; the implementation is monitored by the training team.

Regular audits are also carried out by an internal audit. In 2018–2019 1,130 Russian employees completed an online course, which amounted to 373 hours of training.

To implement the corporate strategy the Company is actively introducing innovative technological solutions (VR, IoT, Big Data). Thus, the creation of digital hubs and the use of agile approaches gave a new powerful impetus to the further development of tools and services: the digitalization of generation management in the direction of supporting operational work, analytical reporting and interactive monitoring are taken to a new level. New technologies for employee training are used: "training in a mobile application", a distance learning system.

Enel Russia implements its programs in partnership with government officials, NGOs, educational and medical institutions. So, an agreement is in force with the governments of the Sverdlovsk, Rostov and Murmansk regions. The training programs have developed close cooperation with educational institutions, such as NP KONC EES, the High School of Economics, the "Razvitie" training center, etc.

DIVERSITY SUPPORT PROGRAM

According to the Enel Group's Diversity Policy, diversity is people from different countries, cultures, with different professional backgrounds, of different ages, gender, able to work anywhere in the world and contribute thanks to different points of view to guarantee the best decision and innovation.

The company regularly holds leading positions in international indexes and sustainable development ratings, including the Thomson Reuters Diversity & Inclusion Index and the Gender Equality Index, Equileap's Top. On January 2020 **Enel entered Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) for the first time** and became one of the 325 leading companies, selected among nearly 6,000 listed on 84 countries, based on the assessment of disclosure of information and the implementation of gender equality initiatives and in the Corporate Knights Global ranking of the 100 most sustainable corporations in the world, ranking 8th place in the general list.

At Enel Russia both men and women have prospects for promotion to key management positions under equal conditions. Currently, 5 women managers are in the first line of reporting to CEO, which is 35.71 % of the total.



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Promoting inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all
- Creating a culture that encourages employees to get involved in sustainable development projects
- Improving the health of employees and the quality of working conditions
- The development of a culture of safety, health, sports and an active life position
- Improving the efficiency of procurement through the creation of a sustainable supply chain

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Human Rights Policy
- The politics of diversity
- Programs:**
 - "Respect for human rights"
 - "Support for diversity"
 - Programs "Continuing education of employees"
 - "The development of corporate culture, the introduction of a culture of flexible thinking and the creation of shared values"
 - "Digitalization of processes"
 - "Equal pay for equal opportunities", "Support for vulnerable groups"
 - Employee social support programs: "Voluntary health insurance", "Parent support"
 - "Development of a culture of safety, health and sport"
 - "Sustainable development": the information campaign
 - "Sustainable environment", the rejection of the use of plastic etc.
 - "Local Community Development"
 - "Sustainable Supply Chain"



In order to maintain a balance of work and personal life, as well as within the framework of the “motherhood and fatherhood” program, the Company offers the possibility of remote work and a flexible schedule for certain categories of employees. It also provides support and adaptation of parents upon returning from parental leave.

When attracting children to learning and decent work in technical specialties and professions, the focus is on attracting girls to gradually restore gender balance. For this purpose career guidance work with youth is carried out. For students Enel Russia supports the STEM curriculum based on the idea of teaching students in four specific disciplines (science, technology, engineering and mathematics).

Enel employs specialists of different ages, representing many generations. The Company not only prohibits any discrimination based on age, but the age aspect plays a key role in the exchange of knowledge and training.

The practice of appointing employees younger than 35 years old and older than 50 years old is actively developing. This fully confirms respect for all ages. Nowadays, the number of internal trainers: young under 30 years old – 1 person with coverage of 7 participants and over 50 years old – 8 people with coverage of 283 participants.

Despite the specifics of the activity, the company creates jobs for people with disabilities. So, at the end of 2019, 10 employees of the 2nd and 3rd disability groups were employed at PJSC Enel Russia.

The current practice of holding an annual diversity week addresses such important topics as support for workers with disabilities, success stories of women leaders, the exchange of experience between young and adult workers, and workshops for parents.

The results of the program are evaluated not only in quantitative indicators, but also in qualitative manifestations. Implementation of the program has increased employee awareness of the principles of diversity, strengthened tolerance and non-discrimination.

DEVELOPMENT OF CULTURE OF SAFETY, HEALTH AND SPORT

Enel Russia understands the importance of comprehensively care of the physical and psychological health and safety of employees, as well as to ensure working conditions in which the risk of work-related injuries is minimized and the numerous ongoing programs create a health and safety culture among employees.

This program is an extensive range of activities focused on the areas of creating a comfortable and safe working environment, stimulating interest in sports and a healthy lifestyle, voluntary medical insurance (VHI), “Stress.0”, etc.

Priority goal: the development of a culture of safety, health, sports and an active life position both among our employees and in local communities.

Formation of a comfortable and safe working environment. The management system for labour protection and industrial safety is based on the Integrated Policy in the field of quality, labour protection and the environment of PJSC Enel Russia and is aimed at constantly reducing the risk of injuries and accidents at production facilities.

According to the Company Policy for the termination (suspension) of work, each employee of PJSC Enel Russia has the right and must demand the termination of any work that, in his opinion, poses a threat to the life and safety of him and/or other people, and also creates risk of damage to the environment or the archaeological or cultural heritage of the country.

Information meetings of SHE 365 (Safety, Health, Environment) are held. Launched in 2018, this project involved more than 70 % of station staff.

Certification and maintenance of the integrated labour protection and industrial safety management system is carried out annually in accordance with the OHSAS 18001 standard. Psychological comfort and microclimate are monitored within the company and additional social protection tools are used in the form of life insurance and voluntary medical insurance for all employees.

Stimulating interest in sports and a healthy lifestyle. Work is carried out through the organization of corporate sporting events, the equipment of gyms on the territory of power plants, the payment of subscriptions to gyms and pools, classes with a trainer through trade union committees, the formation of an accessible and well-equipped base of sports facilities in the cities where the company has production branches.

An enterprise-wide sports tournament is held annually, which causes considerable interest among employees. In February 2019 Enel Runs Sports Club began a partnership with New Balance. This cooperation led to an increase in the participants of the weekly training sessions of the Enel Runs sports club by 36 % compared to 2018. Also, in 2019 the number of colleagues who took part in the Moscow team run with the Reebok Trials Become Human increased by 44 %, and the number of participants in running marathons and half marathons increased by 47 %.

In 2019 the company took part in new global sports projects: Enel Runs World Circuit and EnelCyclingChallenge.

The program also implements projects: Voluntary Health Insurance (VHI) and “Stress.0” – a project aimed at identifying stress factors and developing possible measures to reduce it.

Employee satisfaction with sports initiatives and the overall corporate climate is evaluated by feedback. Compared with the first study in 2012, the number of positive answers from the block “Health, well-being, work and life balance” increased by 11 %. In 2018–2019 about 15 internal and external sports events were held, in which over 220 employees of the company took part. More comfortable conditions for playing sports were created, which led to the stimulation of the development of an active lifestyle. A healthy and safe way of spending free time is proposed.

The company is included in international ratings and has been repeatedly encouraged in the framework of federal and regional competitions. KGRES was recognized as “The Best Enterprise in the Upper Volga Region in the Field of Labour Protection” among organizations with a staff of over 250 people (2018). Enel Russia PJSC took 3rd place of the All-Russian MediaTEK-2018 Prize and received the Diploma of the Silver Thread national competition for corporate and media resources for the special project “Begin with Yourself to Change the World”.

The mission of Metalloinvest is to support global technological development with a responsible approach to the environment, the development of employees and society through high-quality production of iron ore products and metalized raw materials.

Metalloinvest management considers the compliance of the Company's activities with the principles of sustainable development as one of the key factors for long-term sustainability and competitiveness. The company seeks to ensure a balance of interests of business and society and the harmonious management of the economic, environmental and social aspects of its activities.

Metalloinvest's long-term strategy is structured according to the UN Sustainable Development Goals and is focused on a continuous increase in the Company's contribution to these goals.

Key priorities for sustainable development

Employee safety: continuous search and implementation of optimal solutions in the field of employee safety.

Conservation and stewardship of the environment: reducing the negative burden on the environment in the regions of presence while expanding production and using the best available technologies to enhance the effectiveness of the use of natural resources.

Personnel training and development: supporting the professional and personal growth of employees as a guarantee of improving production efficiency, financial performance and business sustainability.

Decent pay: the establishment of the wages of enterprises' employees, which ensures a decent level of well-being and compliance with the quality of life standards established in the regions where the Company operates.

Respecting human rights is a fundamental principle of Metalloinvest's activities, as well as the basis of relations with all interested parties. Metalloinvest guarantees the observance of labour rights and

human rights enshrined in the Constitution of the Russian Federation, the Labour Code of the Russian Federation, UN and the International Labour Organization (ILO) conventions.

Social support of staff: a wide range of social benefits and support to all employees of the Company.

Sustainable development of the regions of presence: investments in programs aimed at the socio-economic development of regions and cities of presence, improving the quality of life of the population and creating a favorable socio-cultural environment.

Activities of Metalloinvest to implement the sustainable development strategy are carried out in close cooperation with business partners, employees of the Company, administrations of regions and cities of presence, higher and secondary professional educational institutions, public organizations and NGOs, representatives of the expert community and the media.

COMPREHENSIVE TRANSFORMATION PROGRAM INDUSTRY 4.0.

The program has been developed and implemented by the Company since 2017. Since 2019, digital transformation has become one of the focuses of Metalloinvest's updated strategy for the period until 2023. The program is designed for 6.5–7 years. The budget is more than 6 billion rubles. The main goal is to provide in-depth, systemic and consistent changes that will allow the Company to reach a qualitatively new level of development, increase its efficiency, increase labour productivity, competitiveness and manageability, increase flexibility and resistance to external influences.

The program consists of the following key areas (projects):

- "The establishment of a system for managing the financial and economic activities of

the plants" – the introduction of a single IT solution for the plants for managing financial and economic activities.

- "The establishment of a Multifunctional General Service Center" (MF GSC) – centralization of the supporting functions into a separate organization for the provision of Company services at a new level in the areas of accounting and tax accounting, treasury, personnel management, procurement and IT.
- "Development of a methodology for strategic key performance indicators (KPIs)" (since 2017) providing the prerequisites for continuous improvement of Metalloinvest's effectiveness and involving senior management in this process.

Key Results

- More than 30 thousand organizational changes were carried out, including changes in the organizational structure, processes and regulations.
- Administrative expenses for the factory payroll decreased by 15%. A single ERP system based on the latest SAP S / 4HANA solution, which replaced more than 100 management and production systems and brought together 35 thousand users of various IT services, was put into commercial operation.
- A comprehensive transformation of business processes of 18 functional areas was carried out. The number of management levels in the Company decreased from 13 to 6–7.

WORKER HEALTH SUPPORT

Eight to twelve health centers figures at each enterprise of the Company to conduct pre-shift medical examinations, which include checking the pulse, pressure, pupil reaction and alcohol metering. In order to improve the accuracy of the test results and reduce the human error factor in diagnosing, as well as optimize the work of medical personnel, Metalloinvest is introducing an automated medical examination system at enterprises.



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- To increase production efficiency through the implementation of strategic integrated programs, digital transformation and optimization of business processes, increasing the productivity of employees and their well-being through training and development
- To ensure the implementation of a responsible personnel policy based on the principles of equality and non-discrimination
- To encourage the active participation of all people in social, economic and political life, regardless of their age, gender, race, ethnicity, origin, religion and economic or another status
- To stimulate and encourage effective partnerships between government organizations, between public and private sectors, and between civil society organizations based on experience and strategies for using partners' resources

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Modernization of production capacities and the introduction of technological solutions programs that can significantly increase the efficiency of spending resources and labour productivity
- Digital transformation programs are a large-scale initiative to automate the main business processes that can improve production efficiency and safety while reducing environmental risks
- Intra-corporate training programs to educate leaders in the field of labour protection and industrial safety
- Individual annual development programs for young professionals to comprehensively develop the skills necessary for professional activities
- Programs for the exchange of experience in the field of labour protection and industrial safety among the enterprises of Metalloinvest and third-party companies for the implementation of best practices
- External social programs aimed at training personnel for production, preserving the health of workers and members of their families and other residents of the region and projects to develop social entrepreneurship and create new jobs



The project provides for the introduction of an information-advising automated system of shift medical examinations (ASMOs) based on hardware and software systems to improve the quality of conducting shift medical examinations, and improving the system for monitoring and managing risks associated with the human factor. The project budget is about 100 million rubles.

The key task is to avoid critical mistakes in production associated with violations of the psychophysiological state of workers. Modern complexes are designed to accelerate the time for pre- and post-shift examinations, to minimize subjective factors of examinations, as well as to identify health deviations and provide timely assistance to employees.

As a result of the introduction of ASMO, a direct relationship was found between improving the quality of medical examinations and increasing the labour productivity of workers due to the elimination of emergencies associated with a sharp deterioration in health, as well as minimizing costs arising from a violation of the labour process, and most importantly – maintaining the health of workers.

Results: the final implementation of the project will reduce the time for shift medical examinations by 1 employee from 3 min. 30 sec. up to 1 min. 30 sec., reduce the amount of manual labour of medical personnel, ensure the employee's admission to the workplace based on the results of a physical examination and taking into account the dynamic analysis of its physiological norms and individual characteristics. The new system will allow to read not only physiological parameters, but also "see" the first signs of

the disease, a person's emotional state, stress symptoms and much more, conduct electronic document management, and reduce the risk of industrial accidents.

REPAIR SERVICES EFFICIENCY PROGRAM

2018 was the beginning of the program implementation aimed at creating tight multi-stage control of equipment.

Reliably oriented maintenance of equipment allows determining the most effective strategy for maintenance and repair. The main goal of new approaches in the organization of repair activities is to create an "active environment" in the enterprise team, which is based on the indifferent approach of all employees to production processes, the active use of employees' potential, increased labour productivity and professional skills and knowledge and improved working conditions for repair personnel.

Program Objectives

- Transfer of enterprises to new forms of maintenance and repairs due to strict multi-stage control of equipment status and measures to improve reliability;
- Improving the transparency and efficiency of repair processes by collecting more reliable data on the condition of equipment;
- Improving the culture of the implementation of measures to identify defects and eliminate malfunctions, an objective assessment of the time taken to complete the data;
- Transition from reactive (in case of failure) and scheduled preventive maintenance to service

according to the actual state, and then to predictive.

Key Results

- A unified system of regulatory and reference information has been formed on the classification of units of equipment, service strategies, standards and technological instructions for maintenance and repairs.
- A complete unification of the structures of repair services between all enterprises of the Company was carried out, the number of repair personnel was determined. The number of management levels has been reduced to 7, manageability standards have been reached at the "master – worker" level to target indicators 1:13–1:15.
- Basic automation of accounting processes and planning of maintenance and repair measures have been implemented and operating costs have been reduced by 13%.
- Increased labour productivity, the level of organization and working conditions in the workplace. The company following the results of 2018 and 2019 became one of the leaders in the indices of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) in the field of sustainable development "Responsibility and Transparency" and "Sustainable Development Vector". In 2018, it received a "silver" level of Corporate Social Responsibility Rating (CSR) of the international agency EcoVadis, in 2019 – took 4th place in the Openness Rating from the World Wide Fund for Nature (WWF) and the National Rating Agency.

JSC SUEK

page 62

Siberian Coal Energy Company (SUEK) is one of the largest coal companies in the world, a leading producer of coal and energy in Russia. The company is an important factor in ensuring the economic and social stability in the areas of the presence, in the sustainable development of which SUEK contributes as an employer, taxpayer, participant in economic activity and social investor.

SUEK considers personnel its key asset. The favorable economic situation in the regions of presence, social stability, safe and decent work and comfortable life for employees are important for the Company. This not only ensures the stable operation of enterprises but also allows to have competitive personnel and plan the development of the Company in the long term.

SUEK considers the main target to be by the best Russian and international standards in the field of sustainable development and to implement the necessary and important projects for SUEK enterprises, the country, society, and residents of the regions of presence. Thus, the company contributes to the sustainable

development of the country and the achievement of the UN Global Sustainable Development Goals.

SUEK regulatory documents in the field of sustainable development are based on Russian legislation, and also reflect the provisions of the Social Charter of Russian Business and internationally recognized documents – the UN Global Compact, standard ISO 26000 (Guidance on Social Responsibility). Strategic priorities for sustainable development are enshrined incorporate documents and policies, such as environmental, information, the field of industrial safety and labour protection, health and medical care at hazardous production facilities, anti-corruption, corporate social policy, compliance policy, code of corporate ethics and other.

The company guarantees equality of rights and non-discrimination by nationality, gender, origin, age, religion and other beliefs and other reasons.

The priorities are: the achievement of high standards of industrial and environmental safety, introducing industrial innovations and developing mining science and education; improving production efficiency and labour productivity, creating decent jobs, caring for health,

well-being, development and motivation of staff and members of their families.

SUEK enterprises are regularly audited for compliance with international standards ISO 9001 (quality management system), ISO 14001 (environmental management system), OHSAS 18001 (industrial health and safety management system), Bettercoal (International Association of European Coal Consumers). In 2018 SUEK joined the Vision Zero injuries campaign, developed by the International Social Security Association.

The programs are being implemented in close partnership with the Russian independent trade union of coal industry workers and miners of Russia, the All-Russian Electric Trade Union, All-Russian Industrial Association of Coal Employers. The Company also interacts with the partners on the following programs:

- providing reliable and safe working conditions – with Bettercoal and Vision Zero;
- staff development and training – with more than 50 educational institutions (universities, technical schools and colleges of the country);
- health in the workplace – with the National Medical Research Center for Preventive

- Medicine, International Labour Organization (ILO), Rospotrebnadzor;
- supporting the socio-economic development of regions and their inhabitants – with the administration, ministries, agencies, innovation centers and NGOs and charitable foundations.

About 200 social and charitable projects are implemented annually in the regions where the company operates. By supporting the sustainable socio-economic development of the territories of operation, SUEK contributes to the sustainable development of our

country and the implementation of the UN Global Sustainable Development Goals. As part of the implementation of a set of programs aimed at SDG 8 Decent work and economic growth, SDG 10, 5, 17, 11, 4, 3, 9 are also being achieved.

SUSTAINABILITY MAP OF CORPORATE PROGRAMS IN THE FIELD OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN 2018

High level of industrial safety, labour protection, professional development and social well-being of employees.
 Investments in modern mining equipment – 45.1 billion rubles.
 Investments in programs aimed at improving the level of industrial safety and labour protection – 5.12 billion rubles.
 1.4 billion rubles allocated for social programs for staff.
 Investments in staff training and development amounted to 318 million rubles.
 Investments in social projects – 2.38 billion rubles.

In 2013, the President of the Russian Federation V. V. Putin established the title of Hero of Labour of the Russian Federation to increase the social significance and prestige of selfless and conscientious work. SUEK is the only company whose two employees won this high rank. In 2013, this title was awarded to Vladimir Melnik, the driver of mining excavation machines at the Kotinskaya mine, and in 2018, Alexander Kulichenko, the supervisor at the Taldinskaya-Zapadnaya 2 mine.

LTIFR for the whole Company in 2018 compared to 2017, it decreased from 0.88 to 0.55. Loss of working time due to work-related injuries decreased by 22% to 6343 days
 The injury severity coefficient (LTISR), the number of days of disability per 1 million hours worked decreased by 34% to 61.6, including 88.3 at coal enterprises and 26.8 in the energy sector

The key indicator in the field of industrial safety – the relative indicator of the frequency of injuries (LTIFR) – at the Company's enterprises is one of the lowest in the industry in Russia and the world.
 In 2018, as part of the Better coal audit, experts evaluated the industrial safety at SUEK and noted the best practices of the company: the implementation of a system for monitoring and managing the safety of miners underground Grinch; integrated planning of fire-fighting measures and emergency response; a program to identify and manage the risks of spontaneous combustion of coal; providing comprehensive medical care for workers through medical facilities equipped with modern equipment and technologies; continuous development of a mobile communication system for instant registration of violations of industrial safety requirements in a mine.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Employment, decent work and equal pay for work of equal value
- Competitive staff
- Staff development and training
- Reducing the level of exposure to harmful production factors
- Continuous improvement of occupational health and safety management methods and increased aerological safety
- Ensuring reliable and safe working conditions
- Social development of the regions of presence
- Improving the effectiveness of social investments

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Special assessment of working conditions for all jobs
- Clubs of professional communities “Prohodchik” and “Dobychnik” for exchange of experience and increase of labour productivity
- SUEK Corporate University
- A network of regional training centers and combines (RTCs) with state licenses
- “Program for the development of workers over 40 years old”
- “Mentoring Development Program for New Employees”
- “The program of professional and educational training of youth for work at the enterprise”
- “The system of development and training of personnel reserve – career elevators of the Company”
- “SUEK mine safety system” (ensuring aerological safety, fire protection, a system for determining the location of personnel in mine workings, etc.)
- Modernization of production processes aimed at increasing productivity and labour safety
- Providing workers with protective clothing and personal protective equipment by the developed corporate standards
- Health program
- “Occupational health – creating and maintaining a healthy working environment and occupational safety”
- The program “Healthy Nutrition”
- Pure Water Program
- A system for monitoring the health status of workers with cardiovascular disease and the risk of its development
- Organization of telemedicine counseling for employees and their families





According to the results of a staff survey conducted by the Public Opinion Foundation in 2019 at 32 SUEK enterprises in seven regions of Russia, the vast majority of employees are satisfied with working conditions: labour discipline 80%), labour safety 79%), social benefits 77%), professional leadership 74%), logistics 74%), living conditions 74%)

The social package includes in addition to those provided for by the legislation of the Russian Federation:

- voluntary health insurance;
- accident insurance;
- financial assistance;
- Compensation of expenses for utility bills;
- payment of travel on vacation to the employee and members of his family;
- lump-sum payment upon retirement;
- payment of wellness vouchers;
- free and subsidized meals and many others

The number of employees who underwent training and retraining, advanced training and retraining in the framework of various development and training programs in 2018 was 37.14 thousand people, the total duration of training was 1.455 million hours. 28 medical specialists also underwent further training.

The number of trained personnel for the main programs of the Corporate University in 2018 was 596 people. More than 500 students are regularly trained in specialized universities under targeted SUEK programs. More than 1.2 thousand students of universities and technical schools annually practice at the enterprises of the Company.

During the program implementation, the period of incapacity for work due to the incidence of personnel decreased by more than 2 times, from 15 to 6.9 calendar days per 1 employee per year. The average duration of illness decreased by 3.4 days, the average loss of labour per 1 employee per year – by 2.3 times.

“Health” is a comprehensive program aimed at protecting and improving the health of SUEK employees, taking into account production and individual risks. As part of the program, modernization of health centers that are equipped with modern equipment is carried out, qualified doctors are involved, quality control of medical examinations and programs is carried out, medical electronic document management is implemented with preservation of medical records. SUEK became the first Russian company to join the initiative of the International Labour Organization (ILO) “Voluntary and confidential counseling and testing for HIV in the workplace.”

SUEK is one of the largest social investors in Russia. The most important task of SUEK social policy is to improve the living standards of residents of mining towns and villages, employees of enterprises, and members of their families comprehensively.

SUEK-REGIONS Charity Foundation is an effective tool for implementing the Company’s social policy. In 2018 more than 50 thousand residents of eight regions of Russia were able to improve the quality of life. To some extent, beneficiaries of the implemented social and charitable programs of SUEK are all residents of the regions, where the company operates, regardless of age and social status.

SUEK is a recognized leader in sustainable development, as confirmed by the expert community. The company has regularly won the All-Russian competition RSPP “Leaders of Russian business: dynamics and responsibility” in various nominations, the ranking “Leaders of corporate charity”

and the ranking of sustainable development (Expert magazine), and the contest of the Ministry of Energy of the Russian Federation for the best socially-oriented company in the energy sector. SUEK is the first Russian company and the first coal company in the world that won an international award

for achievements in the field of health protection of employees of the Institute for Health and Productivity Management (IHPM) for the implementation of the Health program. SUEK is one of the leaders in all issues of RSPP indices in the field of sustainable development (2014–2019).

PAO SEVERSTAL

page 66

Consideration of socio-economic and environmental factors, attention to corporate governance security issues and ensuring decent work determine the long-term Company success.

Among the 75 largest metallurgical companies in the world Severstal signed the Worldsteel Charter for Sustainable Development, thereby confirming its commitment to the seven principles of sustainable development of the industry. The company acceded to the UN Global Compact on Corporate Social Responsibility and Sustainable Development and committed itself to follow the 10 principles set out in it in 2018.

The company shares the principles of the Social Charter of Russian Business and the Sustainable Development Policy of the World

Steel Manufacturers Association, which reflect the best practices of interaction with the Russian and world business community.

Severstal has a corporate Social Responsibility Policy integrated into the Business System, which defines a common understanding of CSR by all enterprises and departments, and provides a common platform for work to improve efficiency. The policy is based on the mission, strategy and corporate values of the Company, the opinions and expectations of interested parties are taken into account, working with them in solving socially significant problems.

Severstal’s HR policy is integrated into the Severstal Business System and is detailed in corporate documents and regulations. The general management and control over work with

the personnel are carried out by the Severstal Board of Directors. Key decisions in the personnel sphere are made by the Committee on Personnel and Remuneration of the Board of Directors.

Policy priorities:

- the professionalism of employees is an important competitive advantage, people are a key asset;
- providing employees with favorable conditions for successful work, consistently developing and motivating through the implementation of vocational training and social support programs;
- labour safety is the most important component of the Severstal Business System. The goal is to complete elimination of fatal

- injuries, including requiring all business partners to comply with the PAO Severstal Code of Business Partnership and related legal entities;
- creation of a favorable social environment in the regions of presence for the implementation of a long-term development strategy.

SEVERSTAL INNOVATIONS

PAO Severstal is the largest developer and supplier of new technologies in the industry. Research and development (R&D) are funded annually.

A unique opportunity for implementing innovative ideas in the field of metallurgy using real production equipment at the Cherepovets Combine is provided by its own Severstal technology park. Participants in joint projects with the technology park – scientific and educational organizations, industrial enterprises, as well as innovative start-ups – get the opportunity to use its infrastructure and service support.

The Company is introducing technological development centers (DTCs). A key moment of the MDG activities is the creation of an extensive network of business contacts, the development of partnerships with universities, research centers, equipment and technology suppliers.

In recent years the role of information technology has been growing and changing. Digitalization and innovation are becoming a driver of business process change. Severstal sees development prospects in the IT sector and sources of additional income in areas such as robotics, remote monitoring and control of equipment, increasing productivity through digitalization, and the introduction of integrated platforms. Arrays of technological data collected at the Company's enterprises are processed and used to implement projects in the field of deep analytics using Big Data technologies, machine learning and artificial intelligence.

In the steel industry the introduction of predictive analytics tools is continuing, which will increase labour safety, reduce injuries and will

make it possible to predict the quality of steel in almost real-time, accurately predict the lead time and delivery to its client.

SEVERSTAL LEADERSHIP PROGRAM

The program started in February 2017 and is aimed at training future managers of the Company from among university graduates and young specialists.

The prerequisites for the emergence of the program were high competition in the labour market, the difficulty in attracting talented young specialists to industrial companies and, as a result, the shortage of young employees with high potential in the company. During the project the tasks of increasing the attractiveness of the Company as an employer in the youth audience, the cultural transformation of personnel, part of which is a rejuvenation of the managerial staff, strengthening the influx of new ideas, attracting the target audience, evaluating and selecting candidates, are solved.

Program participants get unique opportunities to work with mentors, consultants, internal and external experts, gain teamwork skills and additional professional competencies in training, lectures and webinars. During the course they independently develop a project, study the implementation of similar tasks at the enterprises of the Company, get the opportunity to choose their career paths on the program and after it.

Severstal leadership program provides for the temporary transfer of program participants to Severstal main asset in Cherepovets and business trips to other assets of the company, where they undergo a 6-month internship at the project office, and then work in different divisions of the company three times a half year.

Each participant, under the guidance of a mentor, implements 4 projects, the results of which are presented on evaluation days. Each participant has the opportunity to initiate and implement his project within the framework of his sphere of interest.

The projects are related to the innovative development of production, that is the development of new types of products, increasing sales efficiency, introducing process innovations, scaling agile in different departments of the company and much more.

Program KPIs. For more than 2 years of the program 68 people took part in it, 152 projects were prepared and implemented, 17 participants were accepted to permanent managerial and engineering positions in the Company. More than 100 mentors, more than 50 top-12 mentors and top-100 managers of the Company were involved in working with participants.

“SEVERSTAL HEALTH” COMPLEX PROGRAM

The program has been implemented since 2010 at all the company enterprises of the year and is aimed at creating conditions for preserving the health of workers, increasing the accessibility and quality of healthcare, and involves developing a primary health care system, providing effective medical care using the latest technologies at the pre-hospitalization stage, and also disease prevention.

The employees of the enterprise in Cherepovets are provided by highly qualified medical assistance in the medical institution “Medsanchast Severstal”. It consists of: more than 50 paramedic health centers located directly on the industrial site of the Cherepovets SM PAO Severstal (13 of them work around the clock), two clinics, a hospital and a maternity hospital with antenatal clinics.

Medical care for employees is based on the guild principle. Workshop therapists receive outpatients in the clinic and health centers. Workshop administrations are informed monthly about the results of work – indicators of morbidity and the preventive work carried out.

Great attention is paid to the protection of motherhood and childhood. The services of female employees at the enterprise are provided with a unique diagnostic and treatment complex, including a



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Ensuring sustainable economic development
- Reducing the cost of production and improving the efficiency of investment policies, capital investments
- Improving labour productivity, quality and motivation of staff
- Ensuring safe and decent working conditions

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Severstal's investment program to further reduce costs, increase the share of products with high added value
- IT development program
- Centers of technological development
- Project “Innovations of Severstal”
- Technopark Severstal
- Implementation of integrated IT-platforms
- An integrated system of staff development and training
- Programs for creating in the regions of presence a full-fledged system of professional training
- The program of adaptation and development of new employees.
- Women's club Severstal
- Programs in the field of labour protection and industrial safety
- A system of interaction with suppliers of the company to ensure reliable and safe working conditions
- The comprehensive program “Health' Severstal”



women's consultation, an obstetric hospital and a gynecological department. The maternity hospital works on the principle of modern clinical centers; more than 1.9 thousand children are born there annually.

Since 2003, a dental care development program has been introduced in an industrial platform. According to it the availability of care to employees of the Cherepovets SM has increased by 41 %.

Health at the workplace is a prerequisite for decent work in the enterprise. For several years, the engineering and medical team has been working efficiently at the plant, during the work of which the causes of morbidity are established, a set of necessary measures to strengthen staff health is determined and monitored, and the results achieved by the employees' health protection departments are evaluated.

Every year up to 10 units are examined by the engineering and medical team. As a result, comprehensive programs of measures to

reduce morbidity with temporary disability are developed, a production safety program is developed and approved by the CEO. The amount of costs for the implementation of planned activities is more than 300 million rubles per year.

Properly organized nutrition contributes to the preservation of the health of people working in metallurgy and their well-being, which is ensured by the Food Workshop association, which includes 40 food establishments right in the industrial zone. More than 15 thousand metallurgists visit the canteens of their enterprise every day.

Annually, up to 150 million rubles are allocated for the sanatorium treatment of metallurgists and their children, who undergo rehabilitation in Russian health resorts and the "Rodnik" medical complex (owned by the plant). It consists of a sanatorium and rehabilitation center, where up to 6 thousand metallurgists annually improve their health. Among the main tasks of the complex are: prevention, early accurate diagnosis;

non-drug methods of treatment, the formation of the healthy lifestyle.

The key and priority area is the in-house sports and mass work aimed at maximizing the involvement of employees in physical education and sports, as well as promoting a healthy lifestyle among workers. Spartakiad games are held at enterprises among directorates, workshops, sections and teams working on a continuous production schedule. More than 250 general sports events are held annually at the Cherepovets Metallurgical Plant alone, 145 health groups with more than 4 thousand employees are working.

Program results. During the program existence the indicator of temporary disability decreased by 38 %, and the initial exit to disability decreased to 48 %.

The company activities in the field of corporate social responsibility and sustainable development have been repeatedly awarded by Russian and international rating agencies and competitions.

PJSC "NLMK"

page 70

NLMK supports the Sustainable Development Goals and carries out focused activities in the field of reducing negative environmental impacts, supporting local communities and ensuring safe and decent working conditions.

The company joined the UN Global Compact, the UN international initiative in the field of sustainable development and social responsibility of business in 2019.

The Management Board of the Company approved the "NLMK Group Social Strategy until 2022" – a set of programs that promote long-term business sustainability at the intersection of

the interests of the Company and the employee in 2019.

The absolute priority of the Company in organizing production activities is the life and health of employees, the observance of human rights related to non-discrimination by gender, age, religion, race, nationality, physical characteristics, orientation and any other forms in carrying out its operational activities, including related to ensuring the right to freedom of association and collective conversations. The company does not accept the use of child labour, forced or compulsory labour.

HEALTH OF NLMK GROUP EMPLOYEES

Employee health is one of the top priorities in the NLMK Group's value system. Therefore, a comprehensive program was developed and is being implemented with unified corporate approaches to employee health management.

The concept of the Program is based on the classical understanding of the health capital of an organization as an entity that forms the Company's productive potential. By this concept, the prerequisites for decisions and the declared architecture is the postulate of the factor model of health

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Minimizing the impact of hazardous working conditions on staff
- Prevention of injuries in the workplace
- Building a commitment to security
- Improving employee motivation systems, including measures of social support for employees
- Continuous staff development and training
- Preservation and development of the Company's health capital
- Improving the quality of life in the regions where the Company operates

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- "Control of gas pollution in the working area and the development of a system of measures to prevent poisoning of personnel with harmful chemicals when working in gas hazardous places"
- "Development of a system to ensure physical and personal protection from industrial/technical hazards (including hazardous energy)"
- "Systems for the protection of organs of vision and hearing"
- "Automated personnel positioning system"
- "Automation of the process of issuing personal protective equipment"
- "Equipment for interlock systems – labeling of hazardous energies "LOCKOUT / TAGOUT" (LOTO)" in production"
- "Safety Culture": Competition for the title of the best employee and the best work team (brigade) in the field of health and safety, demonstration of reconstruction films of the series "Stop, Choose Life!", Videos of the series "First Aid", etc.
- Thematic programs of Personnel and Social Strategies, including: "Medicine", "Nutrition", "My Family", "Sports", "Communities"
- "Motivation of employees to comply with the requirements of HS"
- "Training ground"
- Vocational training programs: career guidance, safe work, staff training and development
- "Corporate University"
- "Health of an employee of NLMK Group"
- A comprehensive program of support for former employees (retirees)
- External (charitable) social programs: social support of the regions of presence, support of mass and children's sports, culture and art, education, healthcare
- "Corporate volunteering"

capital of the World Health Organization that 60% of the total impact on health is in the blocks “Lifestyle” and “Medicine”. Besides the Program takes into account the negative dynamics of macro factors in the medium term (Fig. 1).

The NLMK Group Employee Health Corporate Program was approved by the decision of the NLMK PJSC Management Board in June 2018. This is a pilot program and is currently operating only at the Russian enterprises of the Group.

Main targets are the preservation and development of the organization’s health capital.

Tasks – reduction of health capital loss, the motivation of personnel to preserve staff health capital including through the transition to a conscious attitude to health and management of self-resource state and the development of social infrastructure conducive to maintaining health capital.

The program distinguishes 3 main modules: “Working Conditions”, “Lifestyle” and “Medicine”. The NLMK Group employee health corporate program covers all Russian enterprises of the Group with a total number of employees of more than 50 thousand people, which are the target audience. The total budget of the Program for 2018–2019 is annually more than 200 million rubles.

To manage the Program, a steering committee, an operational council and a working group of the Program have been created. During the implementation of the program, the Company actively interacts with relevant government agencies and leading experts in the field of health conservation and practices intersectoral interaction. The activities of the Program are implemented with

the support of the Social Security Charity Fund (Lipetsk), Rosbank PJSC, Adidas LLC (Adidas Academy), the Academy of Health Industry Professionals (AHIP) and DM Consulting.

A unique feature of the Program is the implementation of the approach to the active participation of the employees themselves since in this case, they are the object of management, their attitude to their health.

Project “Healthy choice” develops a culture of a healthy lifestyle for employees and allows everyone to become part of it. The project involves attracting employees to broadcast healthy lifestyle ideas, developing a healthy lifestyle culture in the Company, and supporting best practices in this field.

“Healthy Choice” is based on cascading the scale of the project and the gradual involvement of new participants. The project is implemented in 4 stages.

Stage I. Recruitment of Health Managers – the starting list of program participants.

Stage II. The Health Manager forms Health Teams (up to 10 people).

Stage III. Teams participate in the competitive challenge in the field of a healthy lifestyle, win prizes and gifts. The cycle of each team is 3 months.

Stage IV. The number of cycles for recruiting health teams for each Health Manager is not limited. The best members of the Health Teams receive the status of Health Manager.

Within the framework of the project participants on a competitive basis achieve 13 KPIs of the Healthy Choice project. The indicators are grouped into several categories: physical health; physical activity and the involvement of other workers in a healthy lifestyle.

A mobile communication platform is used to register teams, record the achievement of healthy lifestyle indicators and formulate the final rating.

The results of the implementation of the comprehensive NLMK Group employee health program in 2018–2019 are the following: voluntary medical insurance programs have been adjusted towards early diagnosis and disease prevention; introduced new types of insurance against accidents and critical illnesses; The School of Health informational and educational project and the Healthy Choice project of creating an informed attitude of employees to their health have been developed and implemented.

At the start of the project in mid-2019 a pool of the first 100 participants was formed, by the end of the year there were more than 600 people. It is planned to increase the number of participants to 1.2 thousand people in 2020.

The main result of the program should be a decrease in the rate of temporary disability. In 2018–2019 this indicator was at the level of 2.7% of the total fund of working time. According to international practices of introducing similar programs, qualitative changes in health indicators occur in the 3–4th year of the regular implementation of activities (based on materials from the Mercer & Marsh Benefits study). In this regard, the NLMK Group’s social strategy provides for the reduction of this indicator in 2021–2022.

The company’s activities in the field of sustainable development have repeatedly received community recognition. So, in 2019 the Forbes magazine ranked the company among the top 50 employers in Russia.



OMK subscribes to the principles of corporate social responsibility (CSR) and the global sustainable development objectives to address issues of importance to contemporary society, helps improve the quality of life, and promotes social and economic development of the geographical areas where it operates. The selected sustainable development strategy is being consistently pursued in consultation with stakeholders based on global best practices.

OMK’s manufacturing facilities are mostly hosted in small towns where a major employer’s importance is multiplied. Under these conditions OMK is implementing a balanced and integrated program to collaborate with employees and local communities. Ethical behavior priorities and commitment to sustainable development principles are established in two fundamental corporate documents: a corporate constitution containing all the corporate ethical standards and the OMK Corporate Social Responsibility Policy that is designed to balance economic, social and environmental interests.

Social responsibility standards followed by OMK are: GOST R ISO 26000, SA 8000:2014; GSSB (GRI) Global Sustainability Standards Board; OHSAS 18001:2007.

OMK CSR Policy priorities:

- continuous management system improvement;
- development of stakeholder communication systems;
- use of anti-corruption practices;
- monitoring of human rights compliance;
- improved effectiveness of environmental protection;
- development of responsible business practices up and down the supply chains;
- assurance of the rights of consumers to purchase and utilize products that bring no harm to their health or ecosystems;
- prevention of the use of child labour;
- development of areas of operation.

Each priority includes several *strategic areas*. Monitoring of human rights compliance, for instance, includes protection from discrimination, industrial health and safety, the right to membership in a trade union, fair compensation, working

conditions that promote personal development and professionalism, etc.

The CSR objectives align with the strategic areas and are an integrated management system comprising individual performance indicators. A total of 70 objectives have been approved and some 40 risks identified. For example, the objectives include reducing the lost time injury frequency rate (LTIFR) down to 1.6 and investigating all 100% calls coming in to the OMK hotline.

Among other things there are Company social responsibility management targets providing decent employment and developing local communities in those towns where the Company operates. Alignment of CSR objectives and the integration of such objectives into the corporate goal setting system is best in class.

When undertaking projects, the Company builds partnerships with stakeholders. Thus, OMK facilities normally collaborate with leading universities and secondary educational institutions for personnel training and development. The Company uses a responsible procurement system to collaborate with local contractors extending to them socially



responsible work practices. Social projects within the local communities are undertaken in partnership with non-profits and local authorities. Social partnerships with trade unions assure protection of employees' interests and rights.

ETHICAL COMMUNICATION WITH PERSONNEL AND SOCIETY

The Company sees its social responsibility as ethical behaviors that take into consideration stakeholders' expectations, are compliant with statutes and are integrated with the activities of the entire organization. The primary approach to providing decent employment is ethical communication with employees and society.

Success Skills. A corporate university was established in 2018 as a central educational facility that assures personnel development through effective training programs. The university's objective is to build a system for continuous development designed to meet strategic objectives and to support corporate culture and values.

The programs target the development of both hard and soft skills and address the following tasks:

- support for the Company's principal processes (such as engagement management and the annual cycle);
- onboarding of new employees;
- transitioning of specialists promoted to managerial positions;
- development of a management culture;

In early 2019 the corporate university conducted a comprehensive study of OMK's corporate culture. A dialog with employees revealed which values were in fact being shared and demonstrated by the employee team. The outcomes were referenced against the Company's strategic objectives which helped create a model skill set that included: general skills, managerial skills at different levels as well as functional skills required only for employees in specific areas.

Consideration of Stakeholder Opinions. The Company provides decent working conditions giving consideration to the opinions of employees, both its own and contractors'. The principal tools are listed below:

– the OMK Dialog Program that includes opinion polls and OMK employee focus groups as well

as focus groups made up of contractor employees and members of the local communities. The largest of the polls is the annual personnel engagement study covering over 80% of the employees. Its outcomes are transformed into corrective action plans. In 2018 polls were also undertaken among contractor employees in the towns of Vyksa and Chusovoy focusing on respect for their rights, industrial safety, involvement in the local communities. The results of the polls informed corrective measures implemented by organization managers;

– The OMK Social Council is a forum for engaging in dialog with union organizations. The council includes union leaders and facility personnel directors as well as representatives of the parent company. The Council develops recommendations to improve social and labour relations, discusses general matters of communication related to social security, industrial safety, environmental protection, etc. In 2015 the Council approved OMK's social partnership objectives and principles.

Objectives: taking care of the people, efficient work, upgrades and development, social stability.

Principles: commonality of purpose, constructive dialog, responsibility, awareness.

"For the People". The project is designed to change the format of services for employees (issuance of documents and certificates, etc.) to make obtaining them easier and more convenient. The Company is gradually standardizing services, improving communication and information delivery channels. Starting in 2020, continuous quality improvement will be accomplished by evaluating services using 4 parameters: end result, timeliness, process management, communication effectiveness.

Ethical Management. As the Company sees it, the objective is for employees to follow corporate ethical standards, employee education, to respect laws and moral rules as made public by the Company as well as an intolerant attitude to co-workers' unethical behavior. By establishing corporate ethical standards, OMK also created a system to monitor compliance.

An ethics committee chaired by the Governance Board chair has been operating within

the Company since 2016. Ethics committees were established at all manufacturing facilities in 2018. Normally, their membership includes the personnel director, managers with influence at the facility, chair of the union organization, a member of the OMK ethics committee helping to apply developed best practices and monitor the activities of the facility committee.

Communications for the Ethics Committee are received through the OMK Hotline with every Company employee and vendor representative having access. There are 15 to 20 such communications a year.

Regular personnel engagement studies have demonstrated that the number of employees having to deal with improper manager conduct has halved since 2015.

The Company takes measures to prevent corruption:

- provision of information and personnel training;
- compliance with requirements with respect to gifts and business hospitality tokens;
- monitoring of partners for compliance with anti-corruption requirements;
- monitoring for conflicts of interest;
- monitoring for proper use of charity.

A special Compliance Team has been established to monitor compliance with regulatory anti-corruption standards and the Company Anti-Corruption Policy. In 2019, OMK was inducted as member into the Russian business community's Anti-Corruption Charter.

According to the Company, the primary outcome of ethical interactions with personnel and society at large is engaged employees that are responsible for the tasks at hand and prepared to go above and beyond. Over the past 5 years overall engagement Company-wide has improved from 43% to 68%.

AO United Metallurgical Company has been recognized more than once as a leader in corporate rankings and indices having to do with corporate social responsibility and has been named winner and laureate in competitions held by non-government and government entities for accomplishments in providing decent employment and communication with the local communities.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Realizing an employee's potential by creating opportunities for professional and career growth
- Creating safe and comfortable working conditions
- Developing a constructive social dialog with employees at all levels of OMK Group management
- Improving the quality of life in OMK's areas of operation by developing local vendors, supporting social business initiatives, sports, and a healthy lifestyle, providing grants to fund social projects
- Developing industrial tourism

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Industrial Safety
- Supplemental social support
- A comprehensive program to increase productivity at OMK facilities
- Corporate university
- "For the people": standardized services for employees
- "Start your own business" to support and develop social business initiatives
- "OMK Dialog": communication with stakeholders.
- "OMK Partnership": a competition for grants to finance social projects
- Support for a healthy lifestyle
- OMK Social Council
- Ethical management
- Anti-corruption compliance
- "Responsible procurement"

The development Strategy until 2025 is adopted by the company. It is aimed at further expanding of the PhosAgro Group presence in the Russian and premium export markets, strengthening its position as a manufacturer of environmentally friendly phosphorus fertilizers.

The priority of Strategy-2025 is a commitment to sustainable development principles. The company has established a Sustainable Development Committee under the Board of Directors, which oversees the integration of the UN Sustainable Development Goals (SDGs) into all business processes, primarily in the social sphere, environmental issues and corporate governance.

An integral component of the company's sustainable development is a social policy based on responsibility to employees and the local community in the regions of presence. Every year the company invests over 2.5 billion rubles in charitable and social programs.

This helps to resolve a number of issues that are important in the long term for the organization of decent work at PhosAgro enterprises: from protecting the health and providing highly qualified future employees to developing the economic potential of the regions of operation and improving the quality of the citizens' life.

Innovations and new technologies for program implementation:

- 3D-models of production equipment, that make possible to study in detail the operation of individual units and their relationship in the production stream, to achieve a deeper understanding of the entire technological process;
- Training simulators, which are an exact copy of the cabin of mining equipment (dashboard and control devices) and extremely reliably recreate the operation process;
- Chemical-technological training ground with 10 production complexes;

- As part of the PhosAgro Classes project, innovative programs for the study of mathematics, physics, chemistry, and computer science have been developed. There are programs of acquaintance with production, development of the personal potential of youth. Graduates receive targeted directions to specialized universities with subsequent employment in the company;
- Within the framework of the program “Educated and Healthy Children of Russia (DROZD)”, an experimental methodology has been developed and introduced to improve learning and sports training for children and adolescents. Children from 5–6 years old are accepted in sections and circles, sports programs are being implemented based on sponsored kindergartens. 60 sports sections are constantly working, in which more than 5500 children are engaged for free. Regular monitoring of the health status of pupils is carried out;
- The PhosAgro Museum and Exhibition Center in Kirovsk has unique interactive exhibits that introduce the production processes of the enterprise, its history, as well as the Khibin mineralogical wealth.

“VYSOTA” TRAINING CENTER

“Vysota” Training Center was implemented as a pilot project on the territory of the Nitrogen Complex of Apatit OJSC in Cherepovets. It is a stationary structure for training personnel in safe methods and techniques for performing work at heights.

The landfill area is 250 m², its height is more than 8 m.

The landfill is equipped with various types of stationary and mobile security systems, personal and collective protective equipment.

The training is conducted by experienced instructors with the qualifications of an industrial

climber and training in the volume of the third safety group when working at height. The training conditions are as close as possible to the real situation in the workplace. The landfill territory is divided into 20 functional zones. Each zone simulates certain conditions of work at height.

For example, working on various inclined surfaces, tanks with vertical and horizontal entry, spatial support (metal constructions).

Workers are trained the skills of safe ascent and descent along with vertical ladders and metal structures, working near unguarded openings, the ability to safely raise tools, materials and equipment weighing up to 50 kg.

REMOTE DEEP DRILLING IN UNDERGROUND MINING

Due to the constant growth of underground mining, the mines of the Kirov affiliate of Apatit OJSC faced the task of finding modern solutions to ensure the maximum level of labour safety, reduce the cost of work, and improve their quality. Automation of the entire drilling process, right up to the transition to electronic drilling passports, became the optimal solution.

In 2018 together with the Epiroc company (which designs and manufactures innovative equipment and consumables), the Teleremote, ABC Total and Certiq high-tech systems were installed on the Kirov affiliate platform of Apatit OJSC for remote control and monitoring of the current status of drilling rigs. During the pilot project, three Simba rigs were equipped with a system and a control room was specially set up for the surface operator. Today it is the world's largest project that manages drilling rigs in a remote mode. In the near future, the project will cover the second underground mine of the enterprise – Rasvumchorr.

In the classic form underground drilling is performed by special equipment controlled



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Sustainable development
- The development of promising areas to expand production and markets
- Increased productivity by improving operational efficiency
- Providing opportunities for each employee to maximize the professional and personal potential
- Ensuring safe and decent working conditions

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Ammonia training workshops using 3D mockups of production equipment
- “Vysota” Training Center training ground
- Professional training on modern equipment: a simulator of a drilling rig, an underground self-propelled machine, a dump truck, an operator's technological operations console, a virtual methodological complex “Obogaschenie”
- Comprehensive assessment of employees for stress resistance and tendency to risky behavior
- Primary training in working conditions at the enterprise and adaptation of newly hired employees to the environment of the enterprise using interactive welcome courses
- The formation of the company personnel reserve through professional competitions and individual plans for the development of competencies
- Development of the School-College-Enterprise educational system through the implementation of career guidance projects: “Educated and Healthy Children of Russia (DROZD)”, PhosAgro-Class, PhosAgro-School, PhosAgro College, Young and talented specialists
- Implementation of the “Generations” project, within the framework of which cultural and educational programs for residents and visitors of the cities of presence were developed based on corporate museums
- Health and safety program
- Improvement of social and working conditions
- Remote underground drilling in deep wells

by the crew directly from the cab. Now, at the company's mines in Kirovsk, the operation of six drilling rigs is controlled by one operator located in the administrative complex on the surface. In the future their number will be increased to ten. The rig operator descends into the underground mine only to change the location of equipment. An operator from the control room manages the process using cameras mounted on Simba rigs, and information obtained using special built-in sensors is displayed on the control panel, allowing the operator to monitor the status of equipment in real-time.

Intelligent functions and an automated management platform are based on the 6th Sense approach – Epiroc solution for optimizing the value chain through automation, systems integration and information management. The Sixth Sense

approach allows systems to work together to unlock the full potential of automation to increase productivity while reducing operating costs.

Results

- Work in underground conditions is minimized, the labour productivity of workers has increased, and the productivity of drilling machines has increased by 20%.
- In addition to direct remote drilling, together with Epiroc, the Company is implementing Certiq, a unique telematics system that collects, compares and transmits the most important data on drilling rigs. Using the system made it possible to control the loading of equipment and helped to increase the coefficient of technical use of one machine up to 95%.
- An unprecedented level of automation of the process of drilling rigs is achieved, drilling

accuracy is increased, and the probability of possible errors related to the human factor is minimized. The Company has the opportunity to equip the machine with options that allow automatically drilling both a single well and the entire fan without operator intervention.

PhosAgro has been repeatedly noted for implementing projects to organize decent and safe work. The company achieved LEAD status as a company that is among the 36 world leaders in corporate responsibility under the UN Global Compact (2019). PhosAgro is the winner of the competition "Leaders of Corporate Philanthropy – 2019" in the nomination "The Best Corporate Investment Program in the Territories in its Connection with the Business Strategy and the Context of Sustainable Development".

JSK "KAMENSKVOLOKNO"

page 86

Kamenskvolokno is the leading chemical enterprise in Russia, the city-forming enterprise of Kamensk – Shakhtinsky.

The social responsibility of the company is based on the successful and dynamic development of production and business activities, which gives the maximum social effect: jobs, production of products necessary for society, filling budgets of all levels and the possibility of implementing additional social programs.

Being a socially responsible company, Kamenskvolokno has goals to promote the improvement of the social environment, the development of education and the protection of the environment. Socially oriented activities are based on the principle "development of production and increase of efficiency should contribute to the growth of people's well-being" and are carried out on a voluntary, systematic basis, the principles of social partnership with the local community.

The company takes part in the implementation of the national project "Labour Productivity and Employment Support".

Technological processes in the organization are constantly monitored by management and are being improved to reduce the negative impact on the environment and eliminate injuries in the workplace.

The organization has a set of corporate documents that determine the basic principles of doing business and social responsibility of the company.

The company voluntarily committed itself to comply with international standards of social responsibility GRI G4 and SAI SA 8000: 2001 and follows modern management standards. The integrated quality management system of the organization meets the requirements of the International Standards ISO14001: 2015; ISO9001: 2015, the Energy Management System is being introduced; the development of the production system is based on the concept of Lean Production.

The unique technologies that are introduced in the organization make it possible to increase labour productivity, make workers safer and environmentally friendly, and contribute to ensuring the safety and health of workers and residents of the territory of their presence.

HR CAPACITY MANAGEMENT

Providing the enterprise with the necessary specialists is carried out by building a system of interaction within the framework of the social partnership of educational institutions and the enterprise based on the program "Support, development and management of the organization's HR capacity".

Career guidance work with schoolchildren of educational institutions of the city and region.

Organization of cooperation with schools is carried out through the step-by-step involvement of students in the diversity of engineering professions, as well as the creation of conditions conducive to professional self-determination of the student. The organization holds guided tours, chemistry classes, technology, contests, conferences, joint cultural events, meetings with parents of graduates.

At the expense of the enterprise, the technology room of one of the schools is equipped with looms, boards (a device for handweaving) for pre-profile training of schoolchildren in weaving.

During the summer holidays, only in the last 2 years, 48 schoolchildren from 14 to 18 years

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Maintaining a balance of economic efficiency and social performance
- The introduction of unique technologies to make the work of the employees of organization worthy and safe
- Improving the personnel potential of the organization, its professional, social development and effective use.

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Investment program in technology and organization of production, ensuring high-quality products
- Development of a production system based on the concept of "Lean Production"
- Vocational training, retraining and staff training using modern technologies
- The system of formation of personnel potential for high-tech production
- The programs "Youth JSC" and "Kamenskvolokno"
- The program of employee's health and recreation of promotion and development of physical education and mass sports
- Programs of veterans, motherhood and childhood support;
- A set of measures to improve working conditions for employees, ensure trouble-free and safe operation of equipment, to ensure environmentally friendly production

old were employed, they were given employment histories.

Result: Applicants for admission to professional educational institutions in the technical areas of training have been identified.

Social partnership with higher and intermediate professional educational institutions.

The company pays great attention to a social partnership with professional educational institutions for the acquisition of practical skills in the chosen direction among students, the identification of potential applicants for work in Kamenskvolokno JSC.

Interaction program “Mentor – student”

Under the program, students from the 1st year are assigned mentors from among the heads of the structural divisions of the company, who accompany them in the process of passing all types of practices at our enterprise. Students undergo an internship in their specialty; receive a working profession (with an assignment of rank). Students write term papers and dissertations on topical issues of the enterprise.

Result – selection and employment of worthy specialists in professions and specialties in demand of the enterprise.

Enterprise HR capacity management. The company has a perpetual license to carry out educational activities in all working professions. Industrial training is provided by a production training instructor.

Young specialists are recruited annually – graduates of higher and secondary vocational education.

As part of young specialists adaptation, the internship is carried out, which involves corporate training, assignment of an internship manager to a young specialist, implementation and presentation of an individual assignment in the form of scientific and practical work. The result of training and internship is the certification of young professionals.

The Regulation “On the adaptation of young people from among graduates of educational institutions of higher professional education who do not have work experience” has been in force at the enterprise – technical residency since 2010.

Since 2001, the company has held a qualifying competition among promising young people for referral to study at higher educational institutions in engineering specialties.

Career development is carried out according to the results of the personnel certification procedure. Young employees with a high level of professional knowledge, organizational skills are included in the promotion to leadership positions.

Various types of training cover more than 1,500 employees annually. The cost of training (education) and retraining of personnel per employee is about 2.5 thousand rubles.

Since 2005, the company has created a unique program “Youth of Kamenskvolokno JSC”, which contains five voluminous areas of work:

personnel, production, moral-patriotic, social, cultural and mass.

As a result, the company gets a specialist or senior manager who knows production and is ready to work independently.

Supporting a healthy lifestyle and the prevention of socially significant diseases.

The company constantly organizes cultural events and sports events for employees and their families, as well as factory sports days, and provides charitable assistance to medical and sports institutions.

Workplace HIV / AIDS policies in place; a computer information module “assessing the level of knowledge of behavioral risk concerning HIV infection” was introduced; AIDS diagnostics. There are sports sections with a health focus, the opportunity to visit the swimming pool. Workers pass the rules of the TRP, refereeing the competitions of the TRP complex is carried out by arbitrators (referees), trained and certified at the Federal State-Funded Educational Institution of Higher Professional Education “Southern Federal University”.

The enterprise participates in the city futsal tournament “Life without drugs”; in the urban campaign against drugs in the youth environment, “Say no to drugs”; in the sports contest of the working people of the Don; in the All-Russian campaign Stop HIV / AIDS; in the International Diabetes Day “Women and diabetes – our right to the future” annually.

Support for employees who have completed a career. The company annually:

- provides material and other assistance to employees of the enterprise (including WWII veterans, disabled people, labour veterans), the Kamensky city department of veterans, the Society of the blind, the All-Russian society of disabled people;
- organizes information and consultation seminars with the participation of UPFR employees on pension issues;
- provides one-time financial assistance for the burial of an enterprise employee, close relatives (parents, children, spouses), a former employee of the enterprise;
- draws up documents for assigning pensions to employees of the enterprise, awarding the title of Veteran of Labour, for the recalculation of pensions to employees of the enterprise;
- provides a lump-sum allowance to employees of the enterprise, who are leaving due to retirement;
- provides free full medical care in the factory clinic;
- makes payments to distinguished employees awarded the title “Honorary Worker of Kamenskvolokno JSC”;
- provides volunteer assistance.

Motherhood and childhood support

- provides financial assistance to employees at the birth of the first, second, third and subsequent children;

- provides additional paid leave to father at birth; employees at marriage; parents whose children go to first grade;
- acquires New Year’s gifts to children of employees of the enterprise;
- organizes New Year’s performances for children by the volunteers of the enterprise;
- supports summer camp for children. The design capacity of the camp is 250 places, the number of shifts is 4 (21 days each). According to the Collective Agreement, employees of the enterprise pay only 5% of the cost of the Voucher trip, and large families, families with disabled children and single parents are guaranteed free vouchers, as well as preferential vouchers, are provided to the grandchildren of the Honorary Employees of Kamenskvolokno JSC. Every year, more than 600 children of the organization’s employees recover in the camp.

The state approach in the activities of Kamenskvolokno JSC is expressed both in investments in production and a socially-oriented policy, dynamic and sustainable development. It allows to develop the infrastructure, personnel, processes that contribute to the achievement of economic growth and the organization of decent work at the enterprise.

Kamenskvolokno JSC was repeatedly recognized as the best and was awarded diplomas at both the federal and regional levels for the development of human resources, the development of social partnerships, the organization of production, etc. The company was awarded the “Certificate of Confidence to the Employer” and it was included in the register of employers guaranteeing observance of labour rights of workers.



The key value of SIBUR is its employees. The company is confident that a corporate culture that promotes equal opportunities, creates an inclusive environment, appreciates diversity and mutual respect contributes to the development of talent and leadership. The efforts are aimed at creating and developing qualified teams, constantly improving the HR management system, including the introduction of digital technologies, ensuring fair remuneration and increasing motivation.

The main policy parameters in the field of human development are outlined in the documents of the company: the Code of Corporate Ethics, the Code of Corporate Conduct, the Human Resources Policy, the HR Management Procedure. An integrated management system (IMS) has been introduced and certified that meets the requirements of international standards, including the OHSAS 18001 Standard – Occupational Health and Safety Assessment Series.

Global goals related to personnel are included in the Sustainable Development Strategy until 2025, which was approved by the Board of Directors of SIBUR Holding until 2025. Thus, the company's goals are: annual reduction of LTIF by 5% of employees and contractors, "0 deaths", the introduction of corporate practices that promote a culture of leadership, equal opportunities and diversity of staff, an increase in the share of women in the Management Board and in the top management by 2 times and employee involvement up to 80% – are consistent with the goals of sustainable UN Development: SDG3, SDG5 and SDG8.

SIBUR, as one of the largest players in the processing industry, is a member of the national project "Labour Productivity and Employment Support" and contributes to its achievement. With a target growth rate of labour productivity of at least 5% per year in 2024, SIBUR showed an increase of 26% for 2018.

Innovation is one of SIBUR's priorities. The digital transformation has a significant impact on HR

management. Among its innovative developments are digital solutions such as digital access control, applications for mobile workarounds and equipment repairs, video analytics to monitor the production process and product quality, explosion-proof sensors of the industrial Internet of things to reduce accident rate and increase efficiency, and a pilot project to create a remote control system industrial safety.

Innovative practices are also applied in the field of personnel training: the Doubler program, the creation of an IT and digital competencies development faculty, the initiative to hold PetrochemSkills petrochemical industry championships in conjunction with the WorldSkills alliance, and the integration of WorldSkills standards and methods into the company's business processes.

The programs are implemented in partnership with the trade union organization, Rostekhnadzor, regional specialized universities and colleges, the Government of the Tyumen region, the Agency for Housing Mortgage Lending, and numerous partners from the sphere of culture, art and sports.

DIGITAL WORK PERMIT

Security without compromise is one of SIBUR's core values. The company's expenses in 2018 for labour protection and industrial safety measures amounted to 1,096 million rubles. One of the successful projects in the field of ensuring the safety of employees and contractors is the project on digital work permits.

The work permit is an instruction on safety measures that is issued to personnel for hazardous work at industrial facilities, which describes in detail what measures should be followed during each type of such work – for example, be sure to wear a helmet, cover your eyes with a protective mask, check air to the maximum permissible concentration of hydrocarbons.

The goal of the project is to increase the productivity of work crews by simplifying and

digitalizing work permits. Work on the project (development itself) began in March 2018. **Tasks:** simplification and acceleration of the process of obtaining an outfit-clearance.

The solution was to create a mobile application for ordering clearance, which included an improved system of description and control upon receipt.

The target audience is employees of working teams of all SIBUR enterprises. One of the aspects of this mobile application, which demonstrates focus on a person, is a functional convenience for employees that allows to specify the place of work. Previously, employees had to look for schemes in a variety of folders and documents and draw layouts themselves, tracing the necessary objects. Now, instructions are in an electronic form using specially written macros for them. The employee simply selects the necessary equipment from the database and substitutes with it those safety measures that must be observed during the inspection and, using a simple browser editor, marks the place of work on the map.

The work on creating the functionality of the application can be divided into 4 stages: the emergence of the opportunity to form a work permit, the inclusion of contractors in the program, the introduction of a simple electronic signature, coordination with a mobile.

Results. At the end of December 2019 the IT product Digital Work Permit allows creating orders for fire and gas hazardous work performed by both full-time employees and contractors. The product's functionality allows it to be replicated to the Holding enterprises with minimal (within 5% of the total labour costs) involvement of the company's digital technology team. The formed orders are agreed and approved by a simple electronic signature. At five SIBUR enterprises already 80-100% of orders for fire and gas hazardous jobs are generated using a digital tool, and the product has also been launched at two more enterprises.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Creation of a culture of "zero injuries", characterized by intolerance to violation of safety rules both about to oneself and others
- Promoting Responsible behavior at all levels, ensuring safe working conditions for employees and contractors of SIBUR
- The development of talent and leadership through a corporate culture that promotes equal opportunities, creates an inclusive environment, appreciates diversity and mutual respect
- Improving the HR management system, including due to the introduction of digital tools

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Automation of IS processes
- "Personal Account" Support" – the ability to ask questions, order inquiries, record personal goals and evaluate the results achieved
- A network of self-service terminals – access to a list of benefits, applying for a vacation at a corporate health center
- "The best practices online portal"
- Video analytics to control the production process and product quality
- Explosion-proof sensors of the industrial Internet of things to reduce the accident rate and increase efficiency
- Pilot project "System for remote monitoring of industrial safety"
- Acquisition and training of the ZapSibNeftekhim team;
- A joint project with the WorldSkills union and the integration of its standards and techniques into the Company's business processes
- Creation of the Faculty of IT Development and Digital Competencies
- Corporate rehabilitation center SIBUR-South



The quality has improved and the time taken to complete the work order (for repair work – from 30 to 5 minutes, gas hazardous work – from 2 days to 15 minutes, hot work – from 2 days to 15 minutes) has been reduced, that increased the productivity of employees.

The complete rejection of paper media in the process is an example of resource-saving and environmental effects.

Further development of the project includes the gradual passage through all four stages of development at each SIBUR enterprise, and more and more optimization of the worker.

INTEGRATED TRAINING

In 2019 SIBUR completed the construction of the largest petrochemical complex in the history of the country – ZapSibNeftekhim. The production volume will be 1.5 million tons of polyethylene and 0.5 million tons of polypropylene per year, which will replace imports and make domestic polymer raw materials more affordable for Russian manufacturers.

The project aim is to complete and prepare a team qualified and motivated to work at ZapSibNeftekhim in Tobolsk. The company creates about 3 thousand jobs.

Tasks and their implementation were divided into several stages.

The preparatory phase (2016) included research on target audiences, creating maps of regions and donor enterprises of potential candidates, developing a hiring strategy and an innovative two-stage training program for

personnel, as well as developing the infrastructure of Tobolsk.

Communication and hiring (2017-2018). SIBUR has relied on an internal target audience because of its high loyalty and quality of training, as well as its willingness to move. Activities included roadshows for key enterprises of the company, excursions to Tobolsk for candidates.

To attract and hire external candidates, field events were held in 8 cities. More than 20 thousand CVs of external candidates and about 7.5 thousand internal ones were considered.

Preparation and development (2017-2018) – includes 2 stages.

Step 1. The Doubler program. After hiring, employees fell into the Doubler corporate training program. An individual plan was developed for each participant, including the study of the tools of the production system and practical work with a mentor – an internship, a shift. During this period, the employee received a salary under a fixed-term contract.

The main goal is to learn how to work on equipment and become familiar with the technological process, similar to what will be in the position at ZapSibNeftekhim. The curators evaluated the developmental areas of the understudy, supervised the acquired knowledge. At the end of the program a final decision on employment was made.

Step 2. Training and development after moving to ZapSibNeftekhim included: internships at foreign and Russian enterprises with similar equipment/technology; development of expertise (IT technology, English, OT and BOP); participation in the

“acceptance” following the results of construction and installation works and pre-launch.

Adaptation of relocated staff and their families (2017-2018). For moving employees with families an additional HR service was established to support and adapt them, children were assigned to schools or kindergartens, a guide for Tobolsk and a community were created to help families find jobs or implement their initiatives.

The project was successfully completed, the staff was ready, 78 % of employees in the new production said that the company provides opportunities for professional and career development. The project allowed SIBUR to accumulate expertise that may be useful for future large investment projects of the company.

SIBUR has repeatedly been among the winners of prizes in the field of sustainable development and staff development: in the Competition “Leaders of Corporate Philanthropy – 2019” in the nomination “The Best Program Promoting Sustainable Development through Grant Competitions”; HeadHunter HR Brand 2018 Prizes in the Federation category and Employer Rating among industry-oriented students, Future Today (2018); in the rating “Best Employers of Russia – 2018” by HeadHunter, Competition of performance leaders for the Cup named after A.K. Gasteva (2019), as well as at the VI National Championship of pass-through professions of high-tech industries WorldSkills Hi-Tech 2019 and the National Championship “Skills of the Wise” for existing employees of the age of “50+”.



UNILEVER

Improving the quality of life of millions of people around the world is an integral part of Unilever’s business strategy and one of the key areas for implementing its Sustainable Living Plan.

Being one of the leaders among fast moving consumer goods producers, Unilever offers its employees:

- Numerous opportunities for career development;
- New ways of professional and personal capability building;

- Efficient training and education program;
- Decent working conditions and attractive remuneration and social support system.

Being a manufacturing company and a responsible employer, Unilever is committed to higher standards of labour, health and environmental protection, implementing its own policy in this area.

Unilever spends about 900 million euros annually on research, development and investment into new technologies, which accounts for about

2 % of the company’s global turnover. The emphasis is placed on its own research centers of international expertise. Significant investments are aimed at production facilities modernization and use of the best available technologies.

All of these measures are aimed at contributing to achieving the UN Sustainable Development Goals, including Goal № 8 “Decent Work and Economic Growth” and key indicators identified by the UN for the effective implementation of this goal.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES

- Maintaining the status of being among top attractive employers in fast moving consumer goods sector
- Introducing innovations using higher product safety standards
- Ensuring safe and favorable working conditions
- Minimization of workplace incidents
- Creating equal opportunities for Unilever employees regardless of their position, respecting ethnic and sociocultural diversity
- Advanced training for company’s talent pool

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Programs, projects, actions
- “World Class Manufacturing” Strategy
 - “Zero Incidents” Policy
 - “Make the Right Choice” Safety Behavior Program
 - Comprehensive program aimed at creating career development opportunities for students and graduates
 - “Unilever Shares” Program
 - Training and education programs for Unilever employees (Degreed international platform, iSpring distance learning system)
 - “Time to Talk” Mentoring Program
 - “Health and Wellbeing” Program



To activate innovative programs to supporting SDG №8, Unilever collaborates with international and Russian partners, including: Fortum, which has its own wind power plant in the Ulyanovsk Region; Hevel Solar, a renewable electricity supplier from solar power plants, and DuPont, which has recognized expertise in areas of labour protection and industrial safety, and many others.

STUDENTS AND GRADUATES CAREER DEVELOPMENT

Since 2012, Unilever has been running a comprehensive program aimed at creating career development opportunities for students and graduates, which includes Unilever Leadership Internship Program (ULIP) for 3rd and 4th years university students and Unilever Future Leaders Program (UFLP) for graduates. The program's objective is to create a talent pool for Unilever and help the participants to get promoted to managerial positions over the course of 2–3 years and to director positions – in 5–7 years. About 40 % of leading managers working in Unilever offices around the world usually would start their career by participating in this program.

ULIP and UFLP allow for a more democratic entry option into the company and provide access to professional self-fulfillment, allowing students and graduates to work from 20 to 40 hours a week.

Development and internship programs involve improving practical skills needed in the current business context through training courses, company online resources, mentoring and participation in cross-functional projects. This helps Unilever to prepare a talent pool, while students and graduates can apply their knowledge acquired during training in practical tasks and enjoy the opportunity to start their career in an international company.

Results: in 2019, more than 4,500 ULIP applications were received, 90 interns joined the company in 2018–2019; on average, 30 % of program participants are promoted to leadership roles (along with internal appointments and external hiring).

“SHARES” PROGRAM

Unilever shares are held by millions of investors around the world (mainly investment funds and individual shareholders), each owning no more than 5% of the company's share capital. In 2015 the company took a serious step aimed

not only at diversifying its profile of investors, but also at increasing the motivation of its employees by announcing the launch of 'Shares', a global program for inspiring company employees to participate in Unilever's share capital. By becoming owners of shares, employees acquire the right to receive dividends, as well as to participate in Unilever shareholders meetings with voting rights proportional to the number of their shares. The program can properly competes with voluntary pension insurance as a way to provide for a stable financial future.

The Shares program is open to all 155,000 full-time employees of the company, regardless of their job position, including 4,000 Russian employees. Specialists and factory workers can purchase company shares by investing from 10 to 200 euros (or the equivalent in local currency) from their salary on a monthly basis. Employees holding executive positions can purchase shares by investing up to 100 % of their annual bonus. Currently, 323 employees, or about 9 % of the total number of employees, own Unilever shares in Russia.

iSPRING DISTANCE LEARNING SYSTEM

The Unilever portfolio has over a thousand brands that are well known and loved around the world. These are food products, tea and ice cream, personal and household care. In order to be well versed in such a wide range and be able to sell it, employees need to continuously develop their skills.

Two years ago the Unilever training team conducted workshops for more than 3,000 sales managers, merchandisers and sales representatives in Russia exclusively in offline format. Five trainers who spent literally all of their work time in business trips from January to December were responsible for the whole project.

Since 2018, the company introduced the iSpring distance learning system designed specifically for sales employees. Among the main advantages of the system are training portal access via Internet connection, training availability from any electronic device, and integration with PowerPoint.

The introduction of iSpring system allowed to create an integrated knowledge base, develop a unified training standard and increase employee efficiency.

HEALTH AND WELLBEING

The program promotes individual approach to organizing medical service and combines the requirements of the Russian legislation and international standards in the area of health protection.

Workplace Health and Safety team is a global department of Unilever integrated into the human resources department, which provides a number of advantages when implementing the initiatives of the Health and Wellbeing program.

The activities are aimed at achieving two key objectives:

- prevention of professional chronic and infectious diseases, addictions, as well as protection from harmful and dangerous factors;
- active promotion and training on the principles of healthy lifestyle in order to increase employee energy level and provide for more efficient work.

The goal of the program is to continuously work in four main areas: physical, mental, emotional, and purposeful health. In all areas innovative solutions were implemented aimed at improving health and wellbeing of more than 4,000 employees.

The main results are as follows:

- 100 % of employees in Russia are covered with medical examination;
- Opening of 5 corporate sports centres built for employees of the company's offices and production centers;
- 3,700 employees participated in "Thrive" training program and 3,000 – in 'Purpose' training program.

Properly planned, stage-by-stage implementation of Health and Wellbeing program helped us develop not only the physical aspect area, but also to begin changing stereotypes around mental health, as evidenced by the annual increase in the frequency rate of use of the Employee Assistance Program. 100 % medical coverage of the company's employees allows to see objective data and changing dynamics in the risks to employee health and take necessary precautions.

For the implementation of programs aimed at achieving SDG № 8, Unilever has repeatedly been awarded by the industry (Changellenge Best Company Award, People Investor etc.).

PMI IN RUSSIA

Philip Morris Sales and Marketing is a member of the Social and Anti-Corruption Charters of the Russian Business. In 2016 the company joined the National Network of the Global Compact Association of the United Nations in Russia, publicly declaring its commitment to the principles of the Global Compact and Sustainable Development Goals.

The sustainable development strategy is one of the cornerstones of the PMI general business strategy. For PMI sustainable development means long-term value creation with simultaneous alleviation of negative factors related to the products, production and supply chain. PMI believes that the biggest contribution the company can make as part of

corporate social responsibility is to reduce the impact of smoking on health. The company focuses its sustainable development efforts on its key product. The company's global mission is to encourage all adult smokers to switch to consuming products that cause less harm to their health than conventional cigarettes.

Over the past 10 years, PMI has invested more than \$6 billion into scientific evaluation, development, and commercial promotion of low-risk products. More than 12 million smokers across the world have given up cigarettes and began to use IQOS, an innovative product based on the process of heating tobacco without burning it.

PMI's sustainable development strategy focuses on four cornerstones of a smoke-free future: business transformation; driving operational excellence; contribution to solving socially important issues; reducing environmental impact.

The employees and organizing their comfortable work at the company are key in PMI's value system. The company maintains an environment of mutual understanding, safety and professionalism in the workplace and makes decisions on hiring employees or their careers solely based on their professional capabilities and merits.

As a part of international business, the company provides an opportunity to gain business experience in a multicultural environment and creates every condition for successful work, effective cooperation within the company, fulfilling potential and further carrier development in Russia as well as abroad.

The company's priorities in protecting human rights are regulated in the internal Rules and Regulations, such as the Guidelines for Success (PMI Code of Conduct), Regulations on Occupational Health and Safety, Labour Relations and Business Ethics, Anti-Bribery and Corruption Policy, Regulations on Compensation, Benefits and Awards for Professional Achievements, Training and Development, and other internal documents. All of the company's Rules and Regulations on the protection of the employees' rights fully comply with the labour laws of the Russian Federation.

The programs are implemented in partnership with the company's trade union, National

Network of the Global Compact Association of the United Nations in Russia, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Equal Rights and Opportunities Association, Association of European Businesses, and others.

SAFETY IN THE WORKPLACE

The company provides safe and reliable working conditions for its employees, contractors, visitors and other people with whom it interacts in the course of work.

The Environmental Health and Safety Management System at PMI factories in Russia has been integrated into all production processes. Since 2010, it has been regularly certified for compliance with the requirements of the OHSAS 18000 international standard.

Since 2012, PMI has been implementing the Mission Zero concept ("Zero injuries in the workplace") aimed at minimizing the risk of work-related injuries, improving working conditions, and promoting the safety culture among employees.

Mission Zero combines all aspects of occupational health and safety:

- creating proper conditions for increasing the safety of employees in the workplace, from risk assessment before installing or modifying equipment to engineering solutions for improving the existing processes and equipment;
- compliance with the laws of the Russian Federation, PMI internal rules and regulations, and the OHSAS 18000 international standard, confirmed by the results of regular external and internal audits of the Occupational Health and Safety Management System;
- training for all line managers according to the Safety Leadership program that includes a theoretical course and practical exercises aimed at the maintenance of the leader role model;
- developing the safety culture by improving every employee's understanding of personal

responsibility for compliance with the occupational health and safety requirements.

Results

Implementation of the occupational health and safety and employee involvement programs has achieved:

- safe and reliable working conditions for employees, contractors, visitors and other people with whom the company interacts in the course of work;
- top results in avoiding lost-worktime injuries, e.g. 11 years or 13 million manhours at PM Kuban and 6 years or 17 million manhours at PM Izhora.

INCLUSION AND DIVERSITY CULTURE DEVELOPMENT PROGRAM

PMI in Russia pays special attention to inclusion and diversity as this contributes to achieving high business results, creating a successful future for the employees, consumers, partners and the society as a whole. The company believes that diverse work teams inclusive of gender, disability, religion, nationality or any other individual traits lead to higher results than homogeneous ones. PMI believes that striving for diversity and creating proper working conditions that provide professional and personal growth opportunities for every employee should be implemented in three main areas.

The *first area* is employing a wide range of qualified professionals (young professionals, people with disabilities, employees with unique experience etc.).

The INKOMPASS internship program which has been running for several years provides an individual approach to each participant, who is given the opportunity to develop and advance by solving complex and exciting tasks, gain professional skills in real business projects and establish business network within the company.



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Compensation package that allows to attract, motivate and retain the best and most talented employees
- Employee training and development
- Maintaining an atmosphere of mutual understanding, security and professionalism in the workplace
- Zero injuries in the workplace
- Developing the culture of Inclusion and Diversity
- Development of Corporate Volunteering

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Voluntary medical insurance and life and disability insurance
- The Critical Advantage voluntary medical insurance program *providing medical care abroad for critical illnesses*
- Supplementary pension program
- Mixed learning principle: e-courses, on-the-job training, participation in projects are combined with traditional classroom courses
- Online career planning platform
- International appointments
- Internship programs
- Review of employee requests via feedback channels
- Confidential hotline on conduct issues
- Regular safety training
- Recruitment and personal development of highly qualified broad-range professionals at the company (young professionals, people with disabilities, employees with unique experience, etc.)
- Supporting an innovative thinking culture by accepting a variety of expertise, education, and physical characteristics
- Understanding the diverse needs of potential and current employees and creating a better Employee Experience
- Environmental volunteer campaigns
- Voluntary programs to support the elderly and people with disabilities



The percentage of women in the company is steadily increasing – there are currently 29% of women on staff and 44% among the middle and senior management.

The company not only attracts and hires external candidates, but also actively develops internal programs for creating high potentials and nominating women for leadership positions.

When recruiting people with disabilities, the company relies first of all on the skills and competencies of a specific candidate, but clearly understands the situation on the labour market and applies a flexible approach. For example, it considers candidates without the required level of English.

The *second area* is developing a culture that supports innovative thinking by accepting a variety of experiences, education, and physical characteristics.

The company is developing a training program called Unconscious Bias (working with stereotypes). The goal of Unconscious Bias is to facilitate understanding of the diversity principles for both managers and regular employees, to dispel

common stereotypes and myths, and to promote objectivity and fairness. This e-course helps the employees to better understand the principles of diversity and guide them in working with their colleagues.

The company trains its managers to objectively and impartially evaluate employee performance in order to ensure transparent evaluation criteria and robust supporting arguments, as well as to apply a unified approach when evaluating their subordinates.

The company supports equality and openness practices through informal meetings with the management, quarterly webcasts with the company's president on performance, and cross-functional projects.

The third area is ensuring proper understanding of the diverse needs of potential and current employees and creating a better employee experience.

The company takes care of the psychological and physical well-being of its employees by implementing employee support programs in various areas, such as 100% paid sick leave

regardless of the employee's work experience, paid days off for family events, flexible working conditions (remote work, flexible working hours, etc.), co-financing team and group sports. The company organizes info sessions with external speakers on topics related to the employees' personal interests, such as child-parent relationship psychology, child safety, etc.

PMI maintains an effective dialogue with its employees and seeks to increase their involvement in the company's operations, considering Inclusion and Diversity as a permanent activity rather than a dedicated project.

Philip Morris Sales and Marketing has repeatedly received public recognition. For instance, the company was recognized as one of the best employers in the country by the Top Employer Institute and received a Top Employer certificate (2015 to 2019). It is the first company in the country to receive a certificate from the international non-profit EQUAL-SALARY Foundation in 2018 for the programs aimed at creating equal pay conditions and career advancement for all, etc.

BALTIKA BREWERIES

page 102

Baltika Breweries is a leading Russian brewing company and the largest exporter of Russian beer. Baltika is a significant part of the Carlsberg Group and its Eastern Europe region and implements the Group's approach to the brewing business in terms of sustainable development.

Under the Carlsberg Group's motto "We brew beer for the best today and tomorrow", in 2017 the company introduced a sustainable development program "ZERO Goal 4: Together for the Future".

The program seeks for a better future coped with the global challenges that the world faces today: climate change and water shortage, health problems – and includes four strategic goals that the Group aims to achieve in the long term: ZERO carbon footprint, ZERO water loss, ZERO of irresponsible consumption and ZERO accidents. Each of the goals contains intermediate

measurable indicators that should be achieved by 2022 and 2030.

Fulfillment of the sustainable development goals leads to the economic growth of the business and the provision of decent working conditions, together with other programs and projects. The key principle is the partnership. The Carlsberg Group has attracted leading experts from such authoritative organizations as Business for Social Responsibility (BSR), World Wide Fund for Nature (WWF), the Carbon Fund, as well as healthcare professionals in developing the sustainable development program.

Within the framework of the programs for human resources development and ensure decent working conditions Baltika cooperates with leading Russian universities, including SPbPU, VGUIT, SUPK, ITMO University in St. Petersburg.

Baltika introduces innovations to increase operational efficiency. All actions aimed

at generation and implementation activities are regulated by the Carlsberg Excellence program. On the one hand, they cover technical aspects, on the other hand, they are aimed at changing management and strengthening the production culture – through the organizational management model, leaders' behavior, recognition, improvement of jobs and working conditions.

ZERO ACCIDENTS

Caring for safety and reducing injuries is a basic part of the company's systematic work to create attractive jobs and working conditions.

Having set itself the goal of "ZERO accidents", the company reduces its number from year to year, so that by 2030 this indicator will be reduced to zero. The company adheres to international labour protection standards and develops a culture of safe behavior, involving employees in identifying and eliminating dangerous

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- ZERO accidents
- Continuous development and staff training,
- Implementation of innovations
- Social entrepreneurship Support
- Partnership development

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- "Behavioral audits and the development of safe behavior culture"
- "Improving the safety of driving corporate transport"
- "Baltika Corporate University (KUB)"
- LEAD and Learning Leaders Program – Leadership Training Program
- Global Talent Network
- Internship programs for students "Manage the Future" and "Baltika Stars"
- Support for social entrepreneurship and employment creation program for people with disabilities "Act Without Borders"
- "Carlsberg Excellence" – programs for regulating and improving production processes
- "Support for professional training"

situations, improving working conditions. The company implements a set of measures for labour protection and safety, regularly organizes emergency exercises, holds safety days, organizes thematic trainings and courses for employees and introduces a risk assessment and behavioral audit procedure.

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

Baltika strives to be the most successful, professional and attractive brewing company in Russia. An important task in this direction is the human capital development. Baltika provides the employees with equal and wide opportunities for development and growth through the solution of complex large-scale tasks, the exchange of best practices and experience with the Carlsberg Group companies.

The human capital development program is being implemented in several areas.

Development of knowledge and competencies. Baltika employees have the opportunity to develop their competencies within the framework of corporate university programs and functional training. At the end of 2018 more than 1900 employees completed developmental trainings. Great attention is paid to the development of leadership competencies – for example, through the LEAD project for leaders of Eastern European countries or the Learning Leaders Program. Because of internal training and employee development, the company has great human resources. So in 2018, 71.3% of key vacancies were closed by internal candidates.

The School of Internal Trainers plays a large role in the knowledge transfer and the employee development of Baltika. About 40 employees lead more than 20 different trainings and share their experience and knowledge with colleagues taking into account the specifics of the company.

Baltika effectively uses a development tool in the workplace. The implementation of the task is supported by mentoring.

There is a corporate library of professional publications. The learning courses and webinars are available as well.

Reward. The company has a system of total compensation, which is based on the principle of payment by result. The comprehensive benefit package of Baltika includes 4 spheres: health, comfortable working conditions, family and leisure, improving the level and quality of life. Voluntary health insurance and supplementary sick leave benefits are provided. All plants have equipped medical examination rooms and sports and health complexes. Employees can get to work on a corporate vehicle, all branches have canteens, and most of the expenses for food are compensated by the employer. Material support is provided in connection with significant events in the life of employees. In 2018 821.6 million rubles were directed on compensation and benefits to employees.

Employees well-being. Comprehensive care for employees is part of the company's business strategy. In 2019 Baltika launched the All About Life corporate well-being program, which affects many areas of life: health care, comfortable working conditions, professional development, as well as everything related to the employee as a part of society, inside the company and beyond. Social guarantees of employees are enshrined in the collective agreement. More than 9 thousand workers get the Company's support in different areas of their lives.

Volunteer activity. The company supports employees in their efforts to help society and, according to the priorities of corporate social responsibility, develops volunteer activities. Employees participate in The Day of Donor and environmental campaigns, help veterans and elderly people. Every year more than 500 employees become volunteers of the most massive voluntary campaign of brewers – Global Beer Responsibility Day – to prevent underage selling. Baltika employees, together with representatives of public and industry organizations, visit retail outlets, talking with sellers and buyers, distributing informational materials and warning stickers.

YOUTH PROFESSIONAL TRAINING

The company has been actively working on the attraction of young professionals and supporting professional training. The company has successfully held Baltika Star and Manage the Future programs for 10 years – paid internships of 9 months each. The program Baltika Star is prepared for business faculties graduates, Manage the Future – graduates in technical specialties. For 9 months young specialists learn to solve professional problems, work on real business projects. More than 50% of internship participants remain working at Baltika on an ongoing basis. In 2019 within the programs 82 vacancies occurred in 10 cities – Voronezh, Yekaterinburg, Moscow, Novosibirsk, Rostov-on-Don, Samara, St. Petersburg, Tula, Khabarovsk and Yaroslavl.

GLOBAL TALENT NETWORK

For two years Baltika has provided an opportunity for young talents from Russia to take part in the international educational program YGP Talent Network, which unites the most talented young people of the world to expand their horizons, increase the level of intercultural communication and teach to think globally, together find innovative ways to solve world problems. For the selection of candidates, a competition is held with the support of Carlsberg Bequest, a part of the Carlsberg Foundation.

Winners become participants tour, during which they team up with peers from around the world. Tour participants visit universities and leading enterprises, learn local culture and customs and get information about the challenges

and opportunities that exist in the region. Upon completion, the participants in the program become a part of the Global Talent Network, based on which subsequent development training and strengthening of cross-cultural contacts take place.

SOCIAL ENTREPRENEURSHIP SUPPORT

Together with the Our Future Fund Baltika launched the "Act Without Borders" program for the educational and financial support of social entrepreneurs whose activities are aimed at integrating into the public life and employing adults with disabilities.

By supporting social entrepreneurs, the company hopes to contribute to the establishment of sustainable small business models with a long-term social impact.

In the framework of the competition, 8 ongoing projects from 7 regions of Russia for a total amount of over 3 million rubles received financial support and 9 startups from 6 regions totaling over 3.4 million rubles.

SPEAK UP

The Carlsberg Group, a part of which Baltika is, operates by the principles of honesty, responsibility, integrity and full compliance with legal regulations. The company actively takes measures to prevent offenses under legislation or internal regulations. As part of the introduction of an "open door" culture, the Carlsberg Group launched a new channel that allows employees to report situations that raise doubts in terms of ethical behavior – the Speak Up program. It encourages employees and business partners to report about the behavior that is inconsistent with the values and ethical standards adopted by the Group.

The success and attractiveness of Baltika as an employer are reflected in the results of its personnel policy and independent expert evaluations. According to the results of 2018 the company is in the top 5 of the "Head Employer Annual Employer Rating" among manufacturers of consumer goods, providing the most favorable working conditions according to employees, applicants and HR specialists. The high mark was the result of Baltika's many years of work on creating comfortable and safe working conditions, social support for employees, and the creation of an environment for professional development. According to the results of the ECOPSY Consulting study within the framework of the Employers Rating 2018 the Baltika employee engagement index is more than 80%. Employees of the company do more than they should formally, are passionate about work and enjoy it, which follows from the results of the study. The implementation of initiatives aimed at ensuring decent working conditions and staff development will allow Baltika to remain among the employers of the FMCG sector.



The introduction of the new corporate governance system at Ferrero Group in September 2017 marked the beginning of a new era in the Company's development. The new employee-oriented structure enhances employees' capabilities and competencies to ensure further growth of the Company in all operating regions. Ferrero Russia has implemented and is successfully using all the best production and commercial practices of the Group. All business processes are based on the sustainable development strategy "Sharing values to create value", which is implemented in two areas: People and the Planet.

Great importance is attached to achieving economic growth of the Company and creating decent working conditions for all employees. Social and economic sustainability is Ferrero's new CSR strategy, which is implemented throughout all stages of the Company's supply chain: it goes from caring for people who make the history of the Company, supporting local communities, promoting active lifestyle among young people and their families, all the way to maintaining a strong commitment to sustainable farming practices and protecting the environment.

In building direct long-term relationships with producers and suppliers of raw materials the Company is guided by its commitment to strong values, willingness for dialogue and transparency, as well as by the use of the best practices of Ferrero Group, which allows the partners to continuously improve their business, ensure decent work and remain competitive in the market.

By paying great attention to the conditions of raw materials production within the supply chain the Company requires its suppliers and partners to adhere to the Code of Business Conduct and to comply with its non-negotiable high standards. They include excellent product quality and safety, commitment to human rights, environmental protection and sustainability, ensuring good working conditions and fair business practice.

In 2013, Code of Business Conduct was adopted by all stakeholders in the value chain. This will ultimately strengthen the partnership between all involved in our supply chain and increase transparency of the processes. The Company

uses these supplier relationships to strengthen its "controlled, short supply chains", paying particular attention not only to the quality of raw materials but also to the suppliers' activities linked to sustainability in the areas of animal welfare and environmental responsibility.

The Company's key objectives include creating unique products, developing innovative research and production processes, and using its know-how. It is avoidance of patterns, openness and desire to explore new areas and use of new technologies that make employees' activities meaningful and interesting.

EMPLOYEE HEALTH AND WELL-BEING

One of the most important elements of decent work at an enterprise is care for employees' health and well-being.

The company has a unified approach to forming benefits package for all categories of employees in Russia. The philosophy and strategy of this approach are detailed on My Total Reward@Ferrero, a platform accessible for every employee. Local regulations describing employee benefits are posted on Forward, a common access resource.

Employee insurance. There are three types of insurance provided: life insurance, health insurance, cancer insurance. They are constantly evolving following the needs of employees and opportunities of service providers. Flexible Benefits Program allows health and life insurance for relatives and gives an opportunity to choose other sports and health benefits.

Flexible Benefits. The program is company-wide, and the set of benefits is the same for all departments and categories of employees. Its objective is to ensure health and well-being of employees and their close relatives (parents, spouses, children). Being updated annually, the program enables the company to meet individual health and wellness needs of each employee, which also ensures the principle of equal opportunities for all employees in the company.

Educational events. Together with our colleagues and partners, we provide education

on employee well-being, health, and healthy lifestyle. We organize meetings with experts and medical community representatives and have days and weeks devoted to health issues.

Kinder Joy of moving. In order to promote healthy lifestyle ideas, the Company actively involves employees, their children and community representatives in Kinder Joy of moving, an international social responsibility program. It aims to promote daily physical activity among children and their parents. For 13 years the program has been successfully evolving, attracting more and more participants all over the world. Today, the project involves 4.4 million children and teenagers aged 4 to 14, and 127 sports federations from 34 different countries.

FORWARD: SINGLE DIGITAL WORKPLACE

In 2017 Ferrero launched a project to create single digital space giving all employees access to information related to work processes. Forward is a full-scale digital workspace integrating all information needed for work, including policies, procedures, process descriptions, instructions, organizational announcements, etc.

FOX: LEAN MANUFACTURING PROGRAM

FOX is Ferrero's innovative concept. The project is based on three core Ferrero values: People, Products, Assets. FOX is a new way of thinking and a model of continuous sustainable improvement through the systematic application of structured methods and tools. Its pillar is establishing standards to eliminate losses with the participation of all employees. The main objective of the project is to continuously improve the parameters defined by world-class manufacturers, namely personnel safety, product quality, cost, delivery, motivation and environmental protection (KPI for SQCDME performance).

Ferrero factory in Vladimir joined the group project in July 2017. The company's strategic goals include achieving the global leaders' level 85 %).

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- To create responsible supply chains minimizing environmental impact
- To enhance personal effectiveness, better performance and staff skill development
- To develop initiatives promoting the culture of diversity
- Employee health and well-being

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Audit and training for suppliers and producers of raw materials, environmental projects of the factory, including environmental literacy programs for employees, environmental initiatives in operating regions
- Forward: to create a single digital space for employees
- FOX: Ferrero Operating Excellence project
- Corporate Academy
- Corporate Culture
- Jobs for people with disabilities
- Programs involving employees in the Company's corporate social projects, including Kinder Joy of Moving, as well as developing corporate volunteer movement
- Employee insurance
- Flexible Benefits Program



JOBS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

The goal is to create friendly workplaces for people with disabilities, to create jobs, i.e. a dedicated team.

Within the framework of the current regional legislation, in 2014 Ferrero confectionery factory decided to create 11 jobs for people with disabilities (i.e. 3% of the average headcount in 2014).

Implementation stages included personnel recruitment, training, workplace arrangement, adaptation of personnel at workplaces, employee socialization and inclusion in corporate social life.

During the project implementation, special attention was paid to the arrangement of workplaces. Video instructions for the production process training were recorded, auxiliary equipment was purchased, a new standard of work clothes was developed. The new team consisting of acoustically challenged employees started working

at Ferrero factory in Vladimir on March 3, 2014. The project was launched in close cooperation with the Employment Center of Sobinsk District, Vladimir Region.

TRAINING AND DEVELOPMENT

Ferrero is evolving as a self-learning organization, gaining and transferring knowledge accumulated during the formation and development of the company from generation to generation.

Given this, Corporate Academy has been created. It organizes training and helps employees develop through three main channels.

- **FERRERO Academy** is the Company's aggregator of consolidated strategic knowledge cascading to regions and countries with external and internal trainers working for it;
- **local academies** are centers of local expertise, where specialists share their knowledge with colleagues;

• **corporate and professional families** are centers of professional expertise where specialists share their knowledge in a narrow professional field (chocolates, biscuits, equipment maintenance).

The company has a training and certification system for internal *trainers/facilitators*. This efficient mechanism allows experts to develop communication and Group interaction skills and effectively share their experience with and transfer it to colleagues from other professional fields. The mentoring system is aimed at bringing newcomers to work as soon as possible. E-learning or online training is also actively promoted.

In recent years, the Company has been awarded twice in the nomination The Best Social Projects in Russia, and also it got the prize of the Administrative Project Management in the category The Most Technologically Advanced Office.



MCDONALD'S RUSSIA

page 110

McDonald's is the largest operator of the food service market in Russia and one of the largest international investors and employers in the country.

Over 30 years of operation in Russia the company has created more than 700 restaurants in 59 regions of Russia.

The company's scale and experience in 120 countries make it possible for McDonald's to consolidate and apply the best global experience in various areas of activity in the Russian market. McDonald's in Russia is the largest and reliable employer for more than 58,000 employees. It is also an attractive employer for young people: more than 60% of the company's employees are students.

McDonald's pays great attention to supporting and developing local suppliers. Today 98% of the company's products are produced by domestic suppliers. This indicator is planned to increase to 100% in 2020. Many suppliers have been able to export their products to other countries through cooperation with McDonald's. Thus, the company contributed to the creation in Russia of a network of suppliers of products, packaging, equipment, logistics services, etc. Significant part of them created their business in Russia, taking into account long-term cooperation agreements with McDonald's. This led to the creation of an additional 100,000 jobs in Russia.

As a socially oriented company, McDonald's gives priority to achieving sustainable development goals. Within the company such initiatives are combined in the corporate project "Scale for good".

Employee development is the most important factor in increasing productivity and efficiency in Russia. That is why it is important for McDonald's that every employee has a perspective of growth and development within the company and enjoys their work.

The company is strictly committed to the principles of diversity and equal opportunities for all and demonstrates equal treatment of employees, provides equal employment opportunities to everybody regardless of race, nationality, color, religion, gender, age, origin or kinship, physical or mental disability, sexual orientation, military status or any other factor that is protected by law. These rules apply to employees, job applicants, independent contractors, franchisees, providers and suppliers.

More than 200 people with disabilities currently work in the Company's restaurants.

One of the company's effective programs is the personnel development program.

PERSONNEL DEVELOPMENT PROGRAM

McDonald's pays great attention to the development of its staff. 100% of the company's directors and 60% of top management started their careers from the very beginning.

In 2019 McDonald's annual investment in Russia in training and staff development is more than 250 million rubles.

On average, a future director of the company passes more than 2 thousand hours of training-on-the-job. Every year, more than 4,000 employees attend various classes at the McDonald's training center in Russia. This is comparable to the annual enrollment of students from the largest educational institutions in the country.

In 2015, the company's international management programs – "business management practice" and "development Program for new managers" – became available in Russian language. Since 2018, training is based on digital solutions and innovative technologies in online learning.

About 30 thousand employees are hired by the company every year, so attracting and recruiting staff is one of the strategically important tasks. Although more than 60% of employees are students, McDonald's also invites moms and elder people to work. The company takes care of each category of employees and offers unlimited opportunities for development, growth and a successful career.

For example, for young people McDonald's pays a special personal scholarship every year for excellent achievements in work and study. The program of support for staff education exists since 2001: since then more than 4.5 thousand students have received a

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Staff development and training
- Increase productivity
- Ensuring occupational safety and health
- The development of a culture of hospitality, diversity and engagement

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Program to support employee health
- Employee development and training program
- Diversity and engagement program
- Program: equal rights and opportunities

scholarship of McDonald's. Total investment of McDonald's in the education support program has exceeded 70 million rubles. In 2019 more than 7.5 million rubles were spent for scholarships, providing scholarships to over 500 students.

In addition, in 2017 a new program "Growing Talents" was launched, in which employees of Russian enterprises undergo training in various departments of the company's central office according to their University speciality.

As part of the programs to attract potential employees, the company cooperates with the center "My career", "My work", "Technograd", colleges and universities.

In 2019 McDonald's launched the educational project "Opportunities for youth", which aims to help young people obtain necessary knowledge and skills for their further successful employment (a social initiative aimed at solving the issue of unemployment).

Results:

- 5 educational events on leadership development and emotional intelligence.
 - Coverage of more than 1.5 thousand students; 400+ students attended events and 150 of them are employed at McDonald's in Russia.
- In addition, at each event McDonald's provides young people opportunities for accelerated employment. Thus, McDonald's can help 1.5% of

overall NEET (no education, no work, no training) category in Russia to find work.

In 2020 McDonald's will continue to develop and scale this project in close cooperation with "My career" center.

In recent years the Company received several important awards: the award of the Chamber of Commerce of the Russian Federation "Responsible employer" – for the active introduction of practices for the employment of people with disabilities (2019); the Award "HR-brand of the year: 2017" in the category "Federation"; entered the Top-100 employers of Russia (according to "HeadHunter") (2018–2019).



SISTEMA PJSFC

Sistema PJSFC defines innovations, digitalization and human development as good resources of socio-economic growth, improving the quality of life of society and achieving global sustainable development goals in the context of national priorities in the Russian Federation.

A key factor of the Corporation's success is the people who are able to manage the changes effectively, learn new technologies and work in a digital economy, so special attention is paid to creating decent working conditions, personnel training and development, increasing the innovative potential of the industries in which the Corporation operates.

The group has a significant impact on the labour market, providing jobs with about 0.15% of the total working population of the Russian Federation. Over 30% of all employees are bind by collective bargaining agreements. The Corporation provides competitive salary, labour and health protection, unique opportunities for professional growth in various directions. It also attracts young people: over 65% of employees of Sistema PJSFC and its portfolio companies are under the age of 35 years. Every year about 50 thousand new workers are employed in the Group's company in the territories of its presence, mainly residents; training programs are being implemented in cooperation with education and training institutions.

Sistema PJSFC creates equal opportunities for all. The overall percentage of female workers in leadership at all levels in Sistema PJSFC counts almost 23% over the past 3 years. The number of jobs for persons with special needs has been growing in the Group companies (+ 14.4% from 2016 to 2018).

On average, for the Sistema JSFC Group the minimum wage for entry-level employees is twice the minimum wage in the Russian Federation and 4-5 times for some industries.

In total, approximately 135 billion rubles are annually channeled for the employees' salaries and remuneration and about 1.3 billion as well – for social programs and voluntary medical insurance, apart from charitable aid for employees who are in difficult life situations (more than 210 million rubles in 2018).

Sistema's portfolio companies annually invest over 500 million rubles in creating a comfortable and safe work environment. At the end of 2018 about 30 joint safety work committees operated at the Group's enterprises, which ensure the level of occupational injuries significantly lower than the national average.

From 2016 to 2018 Group companies' investments in employee training increased by 44% and exceeded RUB 1 billion. The number of employees who attended at least one lesson increased in 2018 by 10% to almost 63 thousand people, and the total number of training hours increased to 1.3 million.

By systemic investments in production and human capital, the Corporation achieves high labour productivity: 5.6 million rubles per employee a year on average for the Group in 2018, which is almost 25% higher than in 2017.

INVESTMENTS IN THE NEW SPECIALIST FOR THE DIGITAL ECONOMY

Targets and goals

Sistema PJSFC invests through its corporate charity fund in the training for the new generation of future leaders of country innovative development in the framework of the flagship program "Lift to the Future" since 2011.

The strategic goal of the program is the development of engineering education and the scientific and technical creativity of youth in Russia.

Key goals:

- identification and support of young talents with the capacity for engineering design;

- introduction of a practice-oriented approach and training of future specialists through project training;
- staffing for high-tech and science-intensive sectors of the economy according to the school-university-employer model.

Implementation: a new phase

"Lift to the future" has covered more than 10 thousand schoolchildren and students from 46 subjects of the Russian Federation who have received additional education; allowed to test different formats and methods of educational events. In 2018 a new direction was created, aimed at obtaining unique competencies by students and training specialists for the digital economy. The first annual educational project developed by Sistema Charitable Foundation in conjunction with PJSC Mikron and the National Research University of Electronic Technology is aimed at senior students and project activities in the sphere of microelectronics.

The task of the program "Microelectronics. 157 level" is to combine the theory gained at university with the practice of the technological industry according to the model of learning-by-doing. This is the only federal program of further education that trains specialists in the field of microelectronics of a new generation together with leading engineering universities (FEFU, TSU, TPU, MIET, MAI, ASU, UrFU). It allows students of 3–4 years of a bachelor's degree and 1–2 courses of the Master's program to receive market applied competencies simultaneously with the theoretical base.

Results

The teams of 4 technical universities that submitted the most promising projects shared a grant fund in the amount of 1 million rubles. The development of the FEFU team formed the basis for the creation of the "Vostok" Center for Collective Electronics Design, to involve more university students in projects to develop new

digital technologies. This is the first strategic project of the Element Group of Companies, which unites the key microelectronic enterprises of Sistema JSFC and Rostec. Its goal is to realize the principle of “from student ideas to breakthrough technology”.

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

The constant priority of Sistema JSFC is the development of hard skills and soft skills of the employees` competences, the corporate culture of responsibility and focus on results.

The main form of internal training for the Sistema JSFC employees is Knowledge Days, which can also be attended by representatives of the Corporation`s assets. “Knowledge Days” are held almost every month in a convenient format for short lectures and workshops lasting 2–3 hours with the involvement of external trainers and experts.

At the end of 2018 employees were invited to the office of Sistema JSFC for the first time with their children. It opened source to the project “For Children and Parents”, which introduces and familiarizes participants of different ages with the diversity of the Corporation`s business, offers unique opportunities for intellectual and creative development, successful career choice in the future. Within the framework of the project, career guidance excursions on the assets of Sistema JSFC are held for students in grades 8–11. In December 2019, a large-scale Family Day was held in the format “Cities of professions” in the head office of Sistema JSFC, where during the game workshops children were able to get acquainted with the professions and areas of activity of the Corporation`s companies.

An important tool to increase employee engagement and intangible motivation is the

corporate volunteer movement. To support the best volunteer initiatives of Sistema JSFC Group companies employees, a grant competition “The System of Good Deeds” has been held since 2018. It was attended by employees of a dozen portfolio companies of Sistema JSFC from about 30 cities of the Russian Federation, more than 20 grants were awarded for a total amount of over 2.4 million rubles.

Sistema is among the leaders of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP) indices in the field of corporate sustainability, responsibility and transparency: “Responsibility and Transparency” and “Sustainable Development Vector” (2016–2019), among the leaders the ESG-index FTSE4Good (2016–2019), is in the Top-15 of the social performance rating of the largest Russian companies AK&M (2018–2019).



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES

- Early career guidance, new specialist training for the digital economy and high-technology industries high-tech jobs creation and youth employment
- Increasing labour productivity through technical modernization and stimulating innovation
- The development of sustainable tourism and the production of local products by creating the workplace for the population in the hotel and agricultural sectors.
- Increased employee access to the bank, insurance and financial services
- Providing income and social guarantees for employees and members of their families at a level that exceeds the national average
- Encouraging the social action of employees
- Enhanced cooperation in the fields of science, technology, innovation, knowledge sharing with scientific and educational institutions to facilitate the technology transfer
- Internal corporate innovation environment

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Pre-university educational programs to introduce schoolchildren popular professions (engineers, programmers, health professionals etc.), including “BESK-ring”, an intellectual game for students in grades 9-10 to know the basics of physics and electrical engineering etc.
- Joint educational programs with universities to make education closer to the needs of the country`s innovative development (The Graduate School of Management and Innovation (Faculty of Moscow State University named after M. V. Lomonosov); Microelectronics. Level 157 program; MTS programs on telemedicine (Moscow Polytechnic University), machine learning, Big Data management and design of highly loaded Internet services (MAI), project management in the field of digital technologies (Moscow School of Management “Skolkovo”) and more)
- Development projects for the employees` innovative potential and research activities support among young people (All-Russian scientific and technical conference of young scientists and engineers “Mintsev Readings” (RTI); meetings of young power engineers of Bashkortostan (BESK) and others)
- The employment policy of residents in hotels managed by the Cosmos Hotel Group (including the Altai Resort nature and health complex), the talents training for the hotel industry (Interuniversity Scientific and Practical Student Conference “Actual Issues of Theory and Practice in Tourism and Hospitality”) and implementation of advanced standards of responsible hotel management (certification under the Green Key international program)
- Involving employees relatives to SHI programs on special conditions; preferential lending programs and special deposit conditions for the Corporation`s employees from MTS Bank and affordable investment opportunities in mutual funds of Sistema Capital (from 100 rubles)
- Establishing the terms of social partnership between employees (trade unions) and employers in industry agreements and collective agreements (MTS Group, Segezha Group, STEP agro holding, RTI, BESK, etc.): SHI, pension, additional paid leave, increased sick leave payment etc.
- Corporate volunteering – a grant competition “System of Good Deeds” to support the most relevant and socially significant initiatives of employees of the Sistema JSFC Group companies
- Strategic partnerships with research and educational institutions in terms of staffing, expert support of investment and production activities: agreements with the Russian Academy of Sciences and the Russian Economic School; between the Corporation, Segezha Group and Petrozavodsk State University, STEP agricultural holding and the Don State Agrarian University etc.
- Joint projects in the scientific and technical field with innovative and academic institutions, including biotech and IT spheres: the agreements by the Foundation of the International Medical Cluster on the creation of a biotechnological R&D laboratory in Skolkovo and with the Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences; between MTS and the Department of Nanotechnology and IT RAS
- “Innovation Days” for the top management of the Group companies – the discussions of the most relevant technological trends and the potential for their application in various industries
- Corporate online library for employees – access from mobile devices to more than 1.8 thousand business publications in electronic form (together with Alpina Publisher)

The activities of VEB.RF and VEB.RF organizations focus on the tasks set in the Decree of the President of the Russian Federation dated May 7, 2018 No. 204 “On National Goals and Strategic Tasks of the Development of the Russian Federation up to 2024”.

The VEB.RF coordination sphere includes the country’s largest development institutions: the Russian Export Center, DOM.RF, the SME Corporation, the Far East Development Fund, the MONOTOWN.RF Fund, and VEB Ventures.

The activities of VEB.RF and its organizations affect the interests of a wide range of stakeholders and have a significant impact on the development of entire industries and regions.

One of the key areas is the development of a modern urban economy – not only to transform the appearance of cities, but also contribute to the formation of a diversified, balanced and sustainable economy in them. An economy that relies on a layer of small and medium enterprises that produce competitive goods and services, including export.

VEB.RF gives priority to work to create new jobs, increase labour productivity, promote innovation, and develop small and medium-sized businesses. VEB.RF finances investment projects in most regions of Russia. Enterprises created with our support are focused on high value-added production. Within the framework of the state program for the integrated development of single-industry towns, in just 2 years, more than 400 thousand jobs have been created. VEB.RF is also working on new financial models, in particular, promoting Social Impact Bonds. This is a tool to attract private investment in the social sphere, the return of which depends on the achievement of a given social effect. VEB.RF and its organizations regularly conduct financial literacy events, which were attended by more than 4 thousand people. VEB.RF organizes professional internships for students of leading Russian educational institutions with employment prospects.

SOCIAL IMPACT PROJECTS

VEB.RF is developing new financial instruments in the social sphere through the interaction of business, government, development

institutions and socially oriented non-profit organizations.

New technologies are the result of smart investments. VEB.RF together with the Ministry of Finance of Russia, with the assistance of the Ministry of Economic Development of Russia, began the introduction of a new financial instrument – social impact projects. This is the Russian analog of Social Impact Bonds (SIB) or the broader concept of Social Impact Contracts – a modern financial instrument for solving social problems by attracting capital from private investors.

National Research University Higher School of Economics, VEB.RF and VEB.RF organizations are developing and testing a methodology for improving the educational results of students of the Republic of Sakha (Yakutia) with a positive budget effect, expressed in increasing the efficiency of spending budget funds in the field of education in the Republic Sakha (Yakutia).

VEB.KNOWLEDGE

VEB.RF has developed and implemented the knowledge management system “VEB.Knowledge”, which includes four blocks of knowledge:

- development programs (educational activities that help to build up expertise in priority areas for the development of VEB.RF: urban economy, export/import substitution support, trunk infrastructure, interaction with federal development institutions);
- corporate culture (activities aimed at strengthening the corporate culture, accelerating transformation, forming a team of like-minded people, creating a comfortable and prosperous environment for VEB.RF employees);
- personal development (training aimed at developing employees’ cognitive and socio-behavioral skills);
- vocational training (training aimed at developing technical and digital competencies, including improving digital literacy).

Partners for the implementation of programs under the VEB.Knowledge system are key federal development institutions, leading universities of the country, corporate universities and business schools.

Educational information is presented in formats of video lectures, books, electronic courses and conference recordings, including TED conferences. As an information digest, issues of VEB.Knowledge are published at least once a month, where each is structured according to one of the priority topics for VEB.RF.

SUPPORT AND DEVELOPMENT OF MONOTOWNS

In order to create the necessary conditions for creating new jobs and attracting investments in single-industry municipalities (monotowns) of the Russian Federation, the development of the urban environment in 2014, the “Monotown development fund” (MONOTOWN.RF) was established.

During 2018–2019 44 infrastructure facilities were commissioned in 19 monotowns, including 9 infrastructure facilities for industrial parks, as well as 15 transport infrastructure facilities (a total of 74 infrastructure facilities in 29 monotowns were commissioned during 2016–2019).

Currently MONOTOWN.RF is working on the formation of joint projects with organizations of the United Nations system, in particular with the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), the United Nations Human Settlements Program (UN-Habitat), and informing enterprises from single-industry towns about opportunities to participate in the procurement of all UN organizations. In addition, representatives of MONOTOWN.RF participate in events organized by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). Work is underway to study the experience of OECD countries in urban development, to achieve the Sustainable Development Goals indicators (UN SDG – 2030) at the city level, to formulate indicators for assessing cities etc.

MONOTOWN.RF, in the framework of providing non-financial measures to support single-industry towns, implements projects.

Five steps to improvement. The project was implemented in all 319 monotowns (1200 projects) and aimed at creating a comfortable urban environment. The concept highlights the following areas (steps):

Step 1. “Today in the center” – improvement of a vibrant public space.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES

- Support for the Russian economy through financing strategically significant projects
- Formation of the necessary conditions for creating new jobs
- Innovative development of the social sphere
- Urban environment
- Integration of the SDGs in personnel management and administrative activities

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Social Impact Bonds (SIB) – New Financial Instruments in the Social Sphere
- “VEB.Knowledge” – HR management
- “Monotowns Development Fund” – the formation of management teams of Monotowns
- “Five steps of improvement” – creating a comfortable urban environment
- “Walk the City” – non-financial support for the development of the urban economy and SMEs



Step 2. "There is a future" – the creation of modern spaces for youth, where you can communicate and exchange ideas, is extremely important for the future of cities.

Step 3. "Find the past and be proud of it" – the revitalization of city sights.

Step 4. "The focus is on the social object" – updating or creating an object of social infrastructure – schools, libraries, hospitals, museums.

Step 5. "Pick up the abandoned" – activation of abandoned or inefficiently used buildings and territories.

Monotowns Development Fund. The project is aimed at informing the target audience about new initiatives and projects within the framework of the integrated development of monotowns, advising local governments of monotowns, executive bodies of constituent entities of the Russian Federation and participants in investment activities on support measures provided by the Fund and other development institutions, intensifying the search and attracting initiators of investment projects in monotowns.

The training of 319 management teams of monotowns was organized under the special educational program MONOTOWN.RF in the RANEPA and the "Skolkovo" School of Management and more than 1.5 thousand managers were trained.

The educational project in 2018 for the first time in the history of Russia won first place in the prestigious international competition "2018 EFMD Excellence in Practice" in the special category "Ecosystem Development", where the most prestigious business schools in the world compete.

In 2018–2019 within the framework of the project "Academy of development of monotowns" MONOTOWN.RF held educational seminars and conferences for leaders from all single-industry towns of Russia. There were a total of 11 training seminars, in which over 1000 representatives of the management teams of monotowns from 61 regions of Russia took part.

Walk the city. The project was launched in February 2019 at the initiative of the Monotown Development Fund, VEB.RF and the Russian Export Center, together with Google. It aims to increase

the interest of tourists in Russian monotowns and stimulate the development of small businesses in them. In 2019 more than 170 participating cities and more than 10 thousand residents joined the project. They applied over 4 thousand new objects to online maps, and also supplemented the existing information with reviews and relevant photographs. In less than a year information on more than 700 organizations of small and medium-sized businesses appeared on the maps, the number of their customers grew by an average of 10%, the interest of Google users in the participating cities during the implementation of the project grew by 22%. The profit of urban infrastructure is growing, new jobs are appearing.

The activities of VEB.RF and VEB.RF organizations have been repeatedly awarded the highest category "Guaranteed Transparency" of the "National Procurement Transparency Rating" (2015–2018). The business case "Monotowns – a Long Transformation Path" won the EFMD Excellence in Practice 2018 business case competition in the special category "Ecosystem Development".



EN+ GROUP

page 78

En+ Group is a leading vertically integrated aluminum and power producer. The company controls power generating assets with a total capacity of 19.6 GW (including 15.1 GW of hydroelectric capacity) as well as aluminum production facilities with a total capacity of 3.9 mln tones a year (through a controlling stake in UC RUSAL, the world's largest producer of primary aluminum outside of the PRC in terms of total output in 2018).

En+ Group is guided by a business model that is based on the policy of increasing the production of metal and electricity at the same time reducing the environmental and social impact. The main development vector of En+ Group is focused

on creating a comprehensive strategy of sustainable development. The Company has committed to seven Sustainable Development Goals (SDGs). These are now at the core of most projects designed to provide solutions reducing the environmental stress and minimizing the adverse impacts, raising the energy efficiency, decreasing the carbon footprint of power and manufacturing facilities, adapting to climate changes, implementing a proper health and safety program, decent work that warrants production safety, and implementation of social projects. One of the Company's key SDGs is the SDG 8 'Decent Work and Economic Growth'.

En+ Group recognises the importance of interaction and partnerships – with peers,

associations and international organizations, as well as with universities – to achieve its own goals in the field of sustainable development and foster changes at the level of its business sectors. In August 2019 En+ Group joined the UN Global Compact confirming its commitment to the 10 principles of human rights, employment relations, environment and anti-corruption.

The Company is one of the largest employers in Russia. Personnel development and implementing a proper HR policy in general are one of the Group's main priorities. Production facilities of En+ take sustained efforts to ensure social and cultural diversity and create an inclusive working environment.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Ensure a high level of occupational health and industrial safety in operations
- Ensure employees' development
- Further develop business ethics;
- Respect human rights
- Increase the profession prestige level
- Provide a decent job and salary
- Develop social and cultural diversity
- Encourage implementation of advanced managerial, organizational and technological solutions

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Strategic three-year plan to develop the health and safety culture at the Group's production facilities
- System of methodological and organizational support to raise labour productivity at production facilities
- Training programs for all categories of employees
- Talent pool development and training system
- Corporate University
- Corporate centres based on specialized technical universities in Siberia for additional targeted training
- Corporate accelerator of innovative projects among students and postgraduates of Russian universities
- Simulator training of operational personnel
- Psychophysiological support to personnel
- Business system development program for production personnel
- Innovative thinking development program – TIPS (theory of inventive problem solving)
- Sports events for employees (sports competitions, Mounting the Skis Everyone! program etc.)
- Social programs of the Company involving employees as volunteers ('360' campaign etc.)



The key objective of En+ in the personnel training area is to develop a set of professional skills required to implement the production program at the required quality and safety level, as well as technology development for the industry in the long term. En+ Group has established its Corporate University for this purpose. The University conducts programs of professional training and skills-raising, programs of additional vocational education, modular long-term and short-term, face-to-face and distance programs to develop the talent pool. It closely cooperates with specialised universities and colleges in all regions of the Group's presence to attract and train young people. It also implements other projects aimed at career enhancement and achieving the Company's strategic goals.

PREVENTIVE HEALTHCARE FOR PERSONNEL

A project for psychophysiological support to production personnel has been implemented in En+ Group based on the Corporate University since 2010. Its essence is to take a set of diagnostic and rehabilitation measures that allow detecting alarming symptoms of health deterioration among employees at early stages, when preventive and health-improvement measures can still help.

The key diagnostic tool is the compact and functional BioMouse diagnostic system. The device, which looks like a computer mouse, enables to analyze the functional state of heart, heart rate and stress index level, clearly showing on the matrix which of the possible states a person is in and how dangerous it is for health. More than one thousand individuals, i.e. locomotive drivers, traffic operators, station shift supervisors and all those who are engaged in production, pass such diagnostics on a regular basis every month.

The test results include three key indicators: variational cardio rhythm, stress index and heart rate. The heart does not work as a metronome, and the duration of each new cardiac interval differs from the previous one. The stress index is calculated using a formula based on measurements of blood pulsation in veins and capillaries with highly sensitive sensors built in the BioMouse. Statistical data from the stress index analysis among employees in the first years of the project have shown that 10–15 diagnostic indicators (a month of work of an operational personnel member) define the risk group in the most efficient manner. The Company's branches have more than 150 diagnostic sites equipped with the BioMouse software and hardware complex.

Employees included in risk groups are referred to a doctor, receive help of psychologists who provide individual consultations, lectures and classes in specially equipped psychological relief rooms, which are equipped with a special VibraSound chair – an intelligent tool for

psychological relief with virtual reality elements. To restore a psychoemotional balance and a high level of performance, it is enough to spend 15–30 minutes in such a chair.

Project results. Such psychophysiological state monitoring using the daily rapid assessment and psychological preventive work proved their efficiency: due to timely diagnostics, the functional state of employees significantly improved for the project period. In 2010–2019 there was a stable decrease in the risk group – from 40% to 10% – and a decrease in days away from work among employees in average by 5 days per year. Additionally, there is a noticeable change in the attitude of personnel to their health. Employees undergo testing in excess of what is required of them, consult with specialists and doctors on their own initiative.

The Corporate University regularly shares its experience both at the regional and federal level. Thus, in March 2018 a report on experience of maintaining and preserving health among employees of night shifts was presented at the similarly-named round table of the Public Chamber of the Russian Federation initiated by the Union of Energy Supply Employers with the support of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs and the All-Russian Non-Governmental Organization of Small and Medium Business OPORTA RUSSIA, and in September, at the health and safety forum organized together with the primary trade union organisation.

Development of a conscious safety culture Mass training

Injuries are often based not on engineering and design defects, but on organizational and psychological causes: insufficient professional training of employees in health and safety, poor commitment of a specialist to safety compliance, etc. It is possible to change the influence of the human factor so that it does not reduce safety, but increases it. Today, the global community recognizes that instead of focusing on control only, it is more important to reach out to minds and make sure that people consciously observe the safety rules.

The safety culture development project involves thousands of En+ Group employees: all levels of personnel are trained to be aware of safety and responsible for risks. It is vital that all employees have collective values that make them more responsible and considerate about safety. The safety culture level is defined not only by employees who work in production, but by everyone: senior managers, engineering staff and workers engaged in hazardous operations. Production safety is primarily safe behavior of people who work there.

At the start of the project, a full-scale study of the safety culture development level was carried out with an assessment, including by external experts; observations, large-scale questionnaires, focus groups and interviews with managers were conducted; this made it possible to

give a comprehensive assessment and compare with the best practices existing in Russia and abroad. The results allowed identifying strengths and development areas, as well as setting priorities when preparing by-level training programs.

Firstly, such training involved managers, the leaders of the corporate ideology who form the key values and on whom the entire health and safety system in the Company depends. For them training and certification were conducted under the NEBOSH IGC program (National Examination Board of Occupational Safety and Health, International General Certificate), a recognized international certificate of health and safety considered to be one of the best in the world.

Line managers were trained under the Corporate University's Leadership in Safety program. Leadership in Safety is not a random name, as all those sent to training are already working to implement the safety culture in their units and branches, are directly involved in organising operations, and the new program will help them strengthen their leadership positions, giving employees an example of how to treat risks and hazards to life and activities using personal protective equipment. The essence of the program is to teach key tools that improve the safe production culture in a unit, fine-tune tools for influencing the behaviour of employees and their attitude to safety.

The Conscious Safety program was implemented for employees holding working positions. Its goal is to minimize cases of unsafe behavior at production through developing a conscious attitude of workers to their own safety. It is possible to teach employees, it is possible to motivate them, but the most important thing is to create attitudes for meeting all requirements. An important part of the safety culture is the attitude of employees to observing clear instructions and safety rules. The safety policy of En+ is to 'do the job, but do it safely'.

Project results. In 2018–2019 employees of the En+ Corporate University, as well as internal teachers trained by the University and specialists of the health and safety team trained a total of more than 10 thousand employees of En+ Group. Besides, it is already a tradition to hold the annual public Oscar for Health and Safety contests, where employees actively participate. Contests for the best safety poster or video help involve personnel into promoting safe behavior. In two years 617 people have shared their creative works.

Russian Railways is the largest national railway carrier, owner and Builder of public railway infrastructure.

It is one of the world’s leaders in railway transport and ranks second in the world in terms of the length of electrified lines – 43.85 thousand km. The company transports about 1.3 billion tons of cargo per year (46.1 % of the country’s cargo turnover) and about 1.2 billion passengers (24.3 % of the country’s passenger turnover).

The operational length of Railways is 85.6 thousand km. Russian Railways provides more than 1.5 % of the contribution to Russia’s GDP.

As part of the social and personnel cluster group, the strategic objectives of Russian Railways for 2030 are: to enter the TOP-5 of the most attractive large companies of Russian employers, to reduce the environmental burden twice. The reaching the goals are based on Company’s values: effective social partnership and social responsibility; create the necessary conditions for professional and personal development of the employees.

The main goal of the social and personnel direction is to develop the Company’s human capital. For this reason it is necessary to ensure: encourage the flow of labour, staff development based on modern training approaches, improving staff motivation policies, implementing social policies, maintaining the health of staff that meets traffic safety requirements. All of this allows shaping the comfortable environment to improve employees professionally and make them effective in their workplace.

The main strategic tasks in the area of labour are:

- implementation of the “skills approach”;
- the formation of an effective personnel reserve;

- continuous staff development;
- pursuing an effective youth policy and strengthening the corporate culture;
- implementation of an effective social policy;
- the provision of health services.

In 2019 a new Collective Agreement of Russian Railways for 2020–2022 was signed, all guarantees and obligations to employees, members of their families, veterans and retirees are retained. The cost of its implementation annually amounts to more than 100 billion rubles.

THE YOUTH OF JSCO “RUSSIAN RAILWAYS”

In order to develop methods and forms of implementing corporate personnel policy, Russian Railways has identified the development of youth policy as the main priority, which involves the creating of favorable environmental conditions, including communicative one, to develop a creative approach by young people to solve operational and strategic tasks of the company, as well as generate new formats of work with youth.

The ability of young people to perceive innovations quickly, flexibilities of mind, involvement in modern digital technologies, sociability and mobility should give an additional impulse to the development of the company, bring Russian Railways to a new level and increase productivity growth.

Concerning the emergence of new development directions of Russian Railways (high-speed highways, transport logistics, etc.), young employees are at the forefront of technological and managerial innovations, at the forefront of technological and intellectual progress. In addition, much attention is paid to the spiritual, moral and patriotic education of young people, the strengthening of family values, the promotion

of sports and a healthy lifestyle among young people. Traditions and professional experience of previous generations of railway workers play a very important role as well.

The continuity of generations. Focused and structured youth policy of the company is formed and implemented within the framework of a unique to the Russian business community target program, which includes, first of all, interaction with youth.

Attracting young professionals.

In order to increase the attractiveness of the company and its brand as a potential employer for young people, a direction that provides the development and promotion of Russian Railways among students of educational institutions of initial, intermediate and higher vocational education was developed. As part of the direction, work is provided as:

- development and implementation of a long-term information campaign aimed at introducing potential young employees to the activities of the company and the values of the Russian Railways brand;
- holding of job fairs for students of educational institutions of intermediate and higher vocational education;
- participation in open door days in educational institutions of railway transport.

Potential young employees who have visited job fairs and open house days are kept records.

Young workers adaptation. Activities in this area are mainly aimed at young workers of the Russian Railways, students of educational institutions of initial, intermediate and higher vocational education. The implementation process includes the development of new and improvement of existing corporate programs,



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES

- Russian Railways brand reinforcement as an employer
- Development of professional and creative potential of employees
- Decent working conditions
- Social stability and favorable psychological atmosphere
- Improving the living standards of workers, members of their families and non-working pensioners

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- “Russian Railways Corporate University”
- “Personnel reserve”
- Targeted training in universities and colleges
- “Children’s railways for young railway workers”
- Strengthening family values: “Home. Friends. Road”, “Labour Dynasty”
- Support for health and a healthy lifestyle: “Health-resort treatment for employees”, “Health examinations for workers”, “Mobile Consultative and Diagnostic Center”, “Preventive vaccination”, partial compensation of sports expenses of employees, “Sports and athletics meetings and separate sports events”
- Building of a corporate culture project “Living Culture”
- Social support for workers: providing vouchers to children’s holiday camps, paying for railway transport, operation of kindergartens and schools for workers’ children, employees’ accommodation, subsidizing a part of the interest on mortgages, non-state pension
- “Insurance”: VHI, personal risk insurance for the death of employees and pensioners
- Support for Youth: “Young Workers Development”, “Russian Railways Youth”, “2030 Team”, “International Exchange of Experience and Youth Meetings “Russian Railways”, “Young Talents”
- Material motivation: regular indexation of wages, the use of a bonus system taking into account individual labour results
- Competitions of individual professional skills and collective competitions
- A set of measures to support women: improving working conditions, recreation and social support



the organization of events in the field of setting up thematic clubs, events, competitions. The best ideas and practices to solve, including independent, socially significant problems of young workers, young families in the professional, housing, leisure, sports spheres are spread.

Setting up work on the adaptation of young workers in the Russian Railways system will allow developing the best projects contribute to the formation of an active professional and social position among young workers

Housing for youth. An important priority for Russian Railways is to attract the most qualified and talented young workers to the company through solutions to the housing problems. The main audience is young employees of the company. As part of the project, identification and analysis of the needs of young workers in solving housing problems play an important role. Young professionals are provided with subsidies and benefits for repaying mortgages at children's birth. As part of helping the company's young workers and young families that fit the framework of state and municipal housing programs are provided with information and consultation support.

Youth scientific activity and technical creativity development. Stimulation of scientific and technical creativity, innovative and scientific activities of youth aimed at improving the efficiency of the company is a priority when working with corporate youth policy at the Russian Railways company. Particular attention is paid to the development of the internal scientific potential of the company and the provision of innovative approaches to solve production and management problems. The target audience is students,

postgraduate students, young teachers of educational institutions of initial, intermediate and higher vocational education.

To implement the development of scientific activity based on Russian Railways, an internal expert community has been created to evaluate young workers' ideas, proposals and projects. Competitive mechanisms for stimulating technical creativity, innovative and scientific activities of youth are developed.

International youth cooperation is carried out through the formation of an asset for young workers fluent in foreign languages and ready to solve various problems with an international component. Mutually beneficial partnerships are being developed with foreign railway companies, stable relationships and effective contacts are established with young colleagues from foreign railway companies. So, in 2018 the following programs were implemented: Young Talents together with OBB Holdings AG (Austria), Young Professionals together with Deutsche Bahn AG (Germany).

Competitions of professional excellence. To develop corporate youth policy, continuing education and retraining courses for young workers are systematically conducted. An important goal is the identification and development of high-potential young leaders. Competitive programs are being developed, programs of additional training and advanced training for business training programs are being implemented as well.

WOMEN SUPPORT

Since 2018, Russian Railways has been systematically working to improve working conditions, leisure and social support for women.

Over the past period, following the action plan, the Coordination Council of Russian Railways together with the involved units managed to solve a number of important tasks:

- a new norm on improving working conditions, working life and protecting women's health has been included in the Collective Agreement for 2020–2022;
- “Women's Day” was introduced without salary once a month;
- recommendations for the application of flexible working hours and remote work have been developed;
- 292 nursery groups were opened in kindergartens of JSCO ‘Russian Railways’; on an extended work schedule or a 24-hour basis 40 pre-school institutions, children's rooms are opened;
- the right of free travel for children from 4 year (with the provision of a separate place);
- updated uniforms and corporate clothes, introduced a new collection of workwear and safety shoes;
- the list of medical services for VHI has been expanded, medical programs have been launched: Mother and Child, Beauty and Health of Women, Stop Stress, a set of exercises for industrial gymnastics has been developed;
- the list of professions in which the use of women's labour is limited has been worked out with the Ministry of Labour. The order of the Russian Ministry of Labour comes into force on January 1, 2021.

The company has more than once been encouraged at various competitions of federal and regional significance.

MOSCOW METRO

page 124

Today, the Moscow Metro is the fastest means of public transport, which provides more than 50% of all urban transport. About 9 million passengers go by metro every weekday.

The strategic goal of the Moscow Metro is to maintain high reliability of transportation to provide the residents of Moscow with convenient and environmentally friendly transport infrastructure. Priorities of the enterprise: digitalization of management, integrated development and modernization of infrastructure, increasing attractiveness among job applicants and motivating the staff.

The company supports the principles of the Social and Anti-corruption Charter of the Russian Business of the Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs. Adherence to the principles of social responsibility has always been one of the main strategic guidelines of the Moscow Metro – one of

the largest employers in the capital. The landmarks and activities of the Metro are aligned with the Sustainable Development Goals (UN SDG – 2030): SDG 3 “Good Health and Well-Being for people”, SDG 8 “Decent Work and Economic Growth”, SDG 9 “Industry, Innovation, and Infrastructure”, SDG 11 “Sustainable cities and communities”, SDG 12 “Responsible consumption and production”, SDG 7 “Affordable and clean energy”.

Key areas of corporate policy: the involvement of each employee in achieving large, city-wide goals, improving the energy efficiency of the enterprise, reducing industrial injuries, and increasing labour productivity through infrastructure modernization.

The Moscow Metro considers corporate social responsibility (CSR) as a strategic platform for sustainable business development. Corporate programs are aimed at staff development and training, providing opportunities for development

and career growth, as well as ensuring decent remuneration.

Taking into account the fast-growing metro network, the company not only creates new jobs but also guarantees compliance with fundamental principles and human rights in the workplace, excluding discrimination. In addition, the company employs specialists with special needs.

The Moscow Metro has consistently suggested eliminating gender discrimination in the industry, and already in the first quarter of 2020 it will be the first in Russia to begin training women in the profession “train driver”. By the time of obtaining the right to control the electric train, the order of the Ministry of Labour of Russia will have come into force, which will allow the company to hire women to work as train drivers.

The driver's salary is higher than the average in the region, a social package includes extended vacations, long service payment, free

transport, special programs for children of the metro workers.

In order to respond to the needs of the metro employee training, as well as to increase labour productivity, the Training and Production Center of the Career Guidance, Training and Personnel Development Service was created. For the training of engineering and technical workers of the metro, based on RUT (MIIT), the department "Metro" was created.

EDUCATIONAL AND PRODUCTION CENTER OF THE METRO

An unprecedented in its scale metro construction program has been adopted in Moscow. Until 2023, it is planned to build more than 100 km of lines, several dozen stations. About 90% of residents will have metro stations within walking distance. The construction of new lines and stations will allow redistributing passenger flows not only on congested lines of the metro itself but also on land transport, as well as reducing the load on highways.

The intensity of the Moscow Metro dictates modern requirements for the state of working metro and increased requirements for professionalism and training of personnel to work for them. For the specialists training in the mass professions of the metro, a Career Guidance, Training and Personnel Development Service has been created, on the basis of which there is a Training and Production Center, which also forms the personnel reserve of the enterprise. The specifics of the work in the metro requires regular knowledge and skills updating.

"Mentoring" Within the framework of the Training and Production Center a key HR project is being implemented in the training of drivers "Mentoring".

The goal of the project is the professional development of the drivers and their adaptation in the metro. The main final indicator of the effectiveness of this model is an increase in the

level of passenger transportation safety, as well as a decrease in the percentage of trainees who have committed violations at work.

2019 Results

- More than 160 programs have been developed that cover the main operational and other metro services. More than 21 thousand people have been trained
- Over 2.2 thousand people underwent training and retraining programs
- The results of employee testing showed: 71% – know what needs to be done for career growth, and 68% – are sure that they get enough opportunities for training and professional development at their workplace.
- The graduation of drivers in 2019 is 11.4% more compared to the same period in 2018. 715 people were trained in the professions of "Electric Train Driver", "Motor Vehicle Driver". In addition, this model allows to create a reserve of drivers for staffing any launch facilities.
- The plan for training students by 114% has been successfully completed and the plan for improving the qualifications of employees – by 117%.

MASS RECRUITMENT

The record rates of the metro development require not only regular knowledge and skills updating but also constant work optimization of those who are engaged in staff recruitment. To simplify the procedure for selecting candidates, to increase the flow of candidates for open vacancies, the project "Mass recruitment" has been launched.

Project Objectives:

- to form staff for timely commissioning of new facilities;
 - increase the flow of applicants for mass metro professions;
 - increase the number of candidates for training.
- In order to increase the prestige of workers in the sphere, a comprehensive communication campaign was conducted.

At the same time, a new job.mosmetro.ru website was launched with current metro vacancies, and a Contact Center was created, where operators provide detailed advice to those who want to work in the subway.

Project results. Due to the new advertising strategy and the launch of the call center in 2019, about 93.8 thousand applications from applicants to the Staff Recruitment Center were registered, which is 13.1% more than for the whole of 2018. In addition, through the hh.ru portal 170 thousand responses received.

For the vacancy "train driver" for 11 months of 2019 the number of responses has more than doubled: from 2,351 to 4,985.

New infrastructure facilities, 8 metro stations and 1 electric depot were fully staffed by qualified employees, including those who underwent special training. In 2019, more than 1.6 thousand candidates were accepted for new metro facilities.

PERSONAL DEVELOPMENT CLUB "35TH UNIT"

The policy of continuity of generations, the preparation of young people for decent work at the enterprise is the basis of the personnel policy of the Metro. In 2018, the "35th Unit" personal development club for children of metro workers began working at the Career Guidance Center.

Its main goal is to form a personal reserve of young people with an active lifestyle, preserving the traditions of the transport company. Participants of the club from the age of 16 can start a career in the subway, and from the age of 18 they can get a direction in a university, become members of the Student Squad and, in addition to studying, continue their work.

Results: testing of employees showed that in the future more than 90% of recruits of the "35th Unit" plan to work for the Metro, and for employees raising teenage children, the "35th Unit" has become one of the significant advantages of working for the Metro.



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Sustainable economic development
- Modernization of infrastructure and innovative solutions implementation
- Development of personnel potential
- Competitive staff
- Motivation System
- Safe working conditions for workers
- Tourism development

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- "Energy-saving and increasing the energy efficiency of the metro"
- "Updating the rolling stock, repairing the track infrastructure, replacing escalators, updating the electrical system, modernizing the ventilation system"
- "Metro Digitalization"
- Improving fire safety
- "Vocational and advanced training"
- "Motivation and staff development"
- Integration into the National Qualifications System: application of professional standards, Qualification Assessment Center, Council for Vocational Qualifications in the Metro
- "Council for work with youth of the Moscow Metro"
- "Metro Student Unit" – employment of students.
- "Personal development club for children of the Moscow Metro workers"
- "The Veterans' Council of the Moscow Metro"
- Programs to support health and healthy lifestyles for employees: spa treatment, partial reimbursement of employees for sports, organization of sports events
- "Competitions of professional excellence"
- "Participation in the Worldskills Hi-Tech 2020 National Championship of Pass-through Workers in High-Tech Industries"
- "Exchange of experience with other metros of the world in the field of environmental protection"

METROTOUR

To develop tourism and popularize the cultural heritage of the capital and the most beautiful metro in the world, a joint project of the Moscow Metro and the Museum of Moscow is being implemented. Excursions are conducted to the most beautiful metro stations, 48 of which are recognized as cultural heritage sites.

Sightseeing and thematic tours, author's itineraries based on historical data and expert information of metro employees, designed for adults, children, school and family groups and for foreign tourists, have been developed.

Tours are held in Russian, English and Chinese.

At the end of 2018 the Moscow Metro launched the project "Excursions in the metro" so that accredited guides could conduct tours of the stations. Passengers have the opportunity to choose a variety of excursions prepared by professionals.

Since the beginning of 2019 over 250 excursions have been organized as part of the unique educational project Metrotour. The number of passengers who go on excursions by metro is constantly growing. In 2019, more than 10 thousand Muscovites and guests of the capital attended excursions in the Moscow metro.

The Moscow Metro has repeatedly received recognition and was awarded Russian and

international prizes: for example, in 2019, it won the silver prize at the All-Russian competition for the best practices in training workers and mid-level managers in the nomination "Mentoring at Work", received the international Transport Ticketing Awards – Shortlist award in the category "Real-Time Passenger Information Implementation of the Year" and Special recognition of the International Transport Forum 2019 commission for the ICC project. In 2020, the Moscow Metro received the International Global ticketing award 2020 – Shortlist in 4 nominations with EDC projects and a Troika card and others.

SEGEZHA GROUP

page 128

The management practice of the Group to achieve sustainable development goals is formed in the Segezha Group's Sustainable Development Strategy until 2025, which was adopted in 2017. The document takes into account current trends in the field, including interaction with the staff as one of the key stakeholders.

Aware of responsibility, the company pays special attention to the creation of new jobs, the use of innovative technologies, increasing the image of forestry and workers, minimizing the risk of personnel leakage, developing the industry and, at the same time, human potential in the regions. Programs, activities and projects in the regions are working on the implementation of SDG-8 "Decent work and economic growth".

Above all, the company pays attention to safe working conditions, applying the latest standards in the field of labour protection, health and safety of staff, invests in promoting a healthy lifestyle for staff and developing professional competencies.

Seven cities of the presence of the forestry holding Segezha Group are single-industry municipal entities of the Russian Federation

(single-industry towns), in some cases with a difficult socio-economic situation. The share of employees at Segezha Group enterprises in the total population in some regions reaches 12%.

The main goal of social investments is to improve the quality of life in settlements, increase their attractiveness for residents. Therefore, in single-industry towns, the Group of Companies creates not only decent jobs for residents but also the socio-cultural environment of the population.

In 2018–2019 More than 50 million rubles have been allocated for social investments, not counting investments in infrastructure facilities of cities.

Segezha Group has signed cooperation agreements with the governments of key regions of its presence – the Republic of Karelia, Vologda, Arkhangelsk, Kirov, Rostov regions, Krasnoyarsk Territory, as well as an agreement of intent with the Kostroma region. When implementing projects of social and environmental importance, the Group actively interacts with regional administrations, communities, scientific and educational institutions and public organizations. Costs and investments for participation in environmental programs in 2017–2018 amounted to

503.7 million rubles. As part of the development of the region for 2017–2018 the Group created about 560 jobs. New jobs are created as part of the development of investment projects, including phased modernization of the Segezha Pulp and Paper Mill, the Company's core asset in the Republic of Karelia, the launch of the second stage at the Vyatka plywood mill in the Kirov region, etc.

COZY PLANT

The program of Segezha PPM (Segezha, Republic of Karelia) is a vivid example of how the modernization of plants and improvement of the social climate in the cities of presence occur simultaneously. The total investment in a large-scale improvement program, the creation of new infrastructure, the dismantling of unused facilities and the overhaul of production facilities, as well as cultural and sports facilities, will amount to 1 billion rubles. The completion of the work package is planned for early 2020. The reconstruction and improvement program will, along with other ongoing activities, increase production efficiency and labour productivity, which is projected to grow by 4–5%.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Inclusion of the UN SDGs in the business strategy
- A reliable partner in the regions
- Digitalization and automation of business processes
- Improving industrial safety and increasing human capital
- Competitive salary and social package
- Transparent stakeholder engagement
- Realization of social investments in the regions of presence
- Providing benefits and guarantees to employees
- Corporate culture development
- Improving the image of workers and forestry professions

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Segezha Group cooperation agreements with governments of key regions of presence
- A set of measures for the development of corporate culture: "Health Days", intellectual games, professional and children's contests, volunteer programs and community workdays, sports and athletics meetings, studies on the level of loyalty
- System of material and non-material motivation
- Benefits and guarantees for employees depending on the region: voluntary medical insurance, payment of vouchers, rental of sports halls, sports and cultural events, financial assistance, rental housing, payment of travel to the place of rest, medical expenses etc
- Collective agreements of the Group enterprises
- Training programs for employees, students and teachers
- Production Improvement Program
- Feedback mechanisms with employees, including "Hotline"
- Participation in industry and regional competitions of professional excellence, including in key annual events of the forest industry – championships of loggers in Russia



With the success of the pilot project “Cozy Plant” at SPPM, the project can be scaled to other production sites of the holding, many of which were created back in Soviet times, where the Segezha Group implements and plans large-scale investment programs to expand existing and create new production facilities. Consequently, the need for qualified personnel there is especially high.

PEOPLE'S URBAN SCIENCE: CITY MADE WITH THE OWN HANDS

In order to involve residents in the implementation of the company's social investments and to increase the participation of citizens in identifying and solving social problems in the region, it was decided to organize and conduct a Grant Competition for initiatives of residents – projects to improve the urban environment in Lesosibirsk (Krasnoyarsk Territory). The competition is aimed at creating an environmental culture, creating and reconstructing public spaces and new forms of leisure in the city, introducing new formats of sports events and hobbies for children and adults. Each citizen had the opportunity to propose his or her idea of a social project on the contest website. Segezha Group has allocated a prize fund of 1 million rubles for the implementation of projects of residents.

More than 50 creative proposals were received in five categories: “Ecology”, “Urban Environment”, “Education and Culture”, “Sport and Healthy Lifestyle” and “I Love Lesosibirsk”. At the first stage of the competition 15 were selected based on the results of open voting. A workshop “How to properly fill out a project application” was organized for the winners, Participants' support and experts mentoring in the field of social design was organized.

All projects have been implemented and received a lot of positive feedback from the residents of the city.

IDEAS FACTORY

In 2016, the Group of Companies developed a strategy for implementing the Production Improvement program to introduce projects such as the introduction of 5S, training employees in the elements of lean manufacturing, creating an “Ideas factory”, and visual management. All projects are aimed at reducing costs and improving product quality.

For each employee to practically feel as a part of this most important process and contribute to the development of the plant, the Segezha Pulp and Paper Mill has developed and implemented the “Ideas factory” program since 2016.

“Ideas factory” is a tool for staff involvement and a source of ideas. Each employee of the plant can declare a loss or offer an idea – how to reduce costs and improve processes in everyday work. Proposals are considered by special working groups in the main production and auxiliary areas. Each employee who has proposed a promising idea is encouraged with a monetary reward, the size of which depends on the economic effect, the employee's activity in introducing the idea, its implementation, monitoring and use.

Ideas, as the practice has proven, are material, they bring a multi-million dollar economic effect to the enterprise and a tangible increase in the salary of the innovator. The dynamics of employee involvement in the process of reducing losses confirms this: from 23 projects in 2016 to 55 projects approved for implementation in 2019. The economic effect of improvement measures and projects from the “Ideas Factory” in 2019 exceeded 1.3 billion rubles.

PROFESSIONAL SKILL CHAMPIONSHIPS

In the Russian forest industry there is a significant shortage of professional staff, which causes difficulties for timber companies in recruiting. Timber companies pay special attention to raising the standards of professional training and qualification of personnel through

the holding of professional championships. Since 2015, the company has been actively participating in the profile competitions of loggers. Championships are traditionally held in the forest regions of Russia, operators and drivers compete in the following categories: harvester, forwarder, hydraulic manipulator, excavator, loader.

Also, Segezha Group supports regional competitions, including The first Interregional Championship of Professional Excellence “Yenisei Siberia – Generation of Profi”, which was held in December 2019 in Krasnoyarsk as part of the VII Open Regional Championship of Professional Excellence “Young Professionals” (according to WorldSkills Russia standards). The championship is held jointly with the Ministry of Education of the Krasnoyarsk Territory to identify the best young professionals among graduates of higher and secondary vocational education in the Krasnoyarsk Territory, the republics of Khakassia and Tuva.

Representatives of the Krasnoyarsk assets of Segezha Group were invited to the event as experts among the participating enterprises. For the modern Segezha Group enterprise in the Krasnoyarsk Territory – a pellet plant aimed at non-waste production and bioenergy – it is especially important that the Yenisei Siberia Development Corporation provides an opportunity for both young professionals and employers to demonstrate and transfer professional experience at such a serious level as a standards championship WorldSkills Russia.

Segezha Group has been repeatedly recognized as the winner of Russian competitions in the field of ecology, corporate charity, labour productivity, and also as the best company in the industry and the region in the framework of the 2019 competitions: Visionaries, Leaders of Corporate Charity, Russian Industry Leaders, and Enterprise years in the Republic of Karelia”, National Prize of the pulp and paper industry of the Russian Federation.



JSC “MEDSI GROUP”

page 132

The health of the nation is the key to the prosperity of Russia and one of the key factors for the sustainable development of a country, which is reflected in the national Healthcare project. The MEDSI Group of Companies is actively conducting its activities taking into account the urgent tasks of the state, business and society, creating a unique integrated system for the provision of full-cycle medical services.

The management practice of the MEDSI Group to achieve the UN Sustainable Development Goals was reflected in the “Corporate Social Responsibility Policy”, which defines it as a philosophy of long-term and sustainable

development of the company, which allows harmoniously integrating business with basic universal values and national development priorities.

Among the priorities of the company development, in the context of realizing the UN sustainable development goals, is to make available high-quality medical care for Russians, to bring new technologies and best practices to domestic medicine, creating a high level of corporate culture within the company aimed at constantly improving their professional competencies by employees.

The company considers the creation of decent jobs for its staff as an important task to achieve its goals.

The set of strategic measures provides improving the system of training of medical personnel, forming competence centers of various specializations, organizing and conducting scientific and practical work based of company clinics, managing patient experience, as well as developing and implementing special programs aimed at creating a responsible attitude of patients to their health and early detection of diseases.

MEDICAL STAFF PREPARATION SYSTEM

The quality of medical care correlates with the level of training of specialists in medical

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES

- Enhancing the postgraduate qualification of medical personnel of the company, mastering advanced medical practices, participating in the scientific work of doctors
- Motivation programs for medical staff
- Development and popularization of the volunteer movement “From heart to heart”

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- “MEDSI Academic Council”
- “MEDSI Medical Academy” is a platform for training and disseminating best practices to enhance the professional competencies of medical staff
- “Competence Centers” in key medical areas. Formation based on company clinics
- Implementation of the “On-alertness with MEDSI” Program with a course of educational lectures for doctors and patients
- Creation and development of the Center of competencies for managing patient experience and its development strategies for MEDSI patients
- The implementation of telemedicine technologies and best practices in the work of the Company’s personnel is the implementation of the Smartmed joint project with MTS PJSC. Development of distant diagnosis and patient counseling
- “Ambulance Volunteer MEDSI”

organizations. The elimination of personnel shortages in medical organizations providing primary health care is declared as one of the goals of the National Healthcare project. In MEDSI clinics advanced training of medical staff is carried out, advanced medical technologies are being introduced, analytical and research work is being carried out.

Academic Council of the GC “MEDSI” conducts its activities based on the MEDSI Clinical Diagnostic Center (CDC) at Belorusskaya and unites leading scientists, experts, including well-known academicians and professors from Germany, Switzerland, France, Greece, Russia and the USA. This is an effective platform for the exchange of advanced scientific experience, the introduction of advanced technologies and advanced training for physicians. As part of the Council work, MEDSI doctors are actively participating in foreign conferences as participants and speakers.

MEDSI Medical Academy. In order to improve the medical personnel training system, in 2017, MEDSI opened its own “Medical Academy” – a

platform for training and disseminating best practices, based on which it improves the qualifications of both the staff of the Group and other doctors, including from the regions. The educational activity is carried out under the programs of additional professional education, which is carried out by highly qualified and experienced faculty.

The Academy regularly holds conferences, lectures, seminars, master classes with the participation of leading Russian and foreign experts in various fields.

As a result, a system of continuing medical education and professional retraining of medical staff was created, and annual certification of medical specialists is carried out. Since the opening of the Academy to the present, more than 80 scientific and practical conferences, seminars and master classes of various formats have been held. The audience coverage is more than 3.5 thousand people. This ensures the prompt filling of the personnel deficit in the most popular specialties.

The Competence Center for the management of patient experience was created in 2018 to increase customer satisfaction with the quality of medical care in the company. Employee motivation has become directly dependent on the level of patient satisfaction. Thanks to the Center, the satisfaction rating of patients was increased by 20%, and the assessment of the quality of fulfilling service standards by employees by 15%. The company assets have developed and implemented service standards and monitoring systems, including the regions.

On the basis the work is being carried out as part of the MEDSI Club for Children project: unique excursions to company clinics are organized to increase children’s motivation when choosing a future profession.

MEDSI is a winner in the nomination “Medical and Social Projects” of the annual National Program “Best Social Projects of Russia” (in 2017, 2018) and the Laureate of the nomination “Competent Volunteering” of the All-Russian Competition “Champions of Good Deeds – 2018”.



KAMAZ PTC

KAMAZ PTC is the basis of transport security of Russia, a core enterprise of Naberezhnye Chelny. The united production complex of KAMAZ Group of Companies embraces the whole technological cycle of truck production – from development, production, assembly of vehicles and auto components to marketing of finished products and service maintenance.

The company mission includes car delivery and brand services, helping customers achieve inspiring goals, KAMAZ is a socially responsible partner, acting for the long-term interests of shareholders and the well-being of employees.

KAMAZ is a socially responsible company, its activity is aimed at achieving the Sustainable Development Goals. An important area of work is economic growth and decent work at the Group’s enterprises.

High qualification, responsibility and labour productivity of employees are the basis for the implementation of all strategic plans of the Company.

The Strategy of KAMAZ PTC for the period up to 2025 (KAMAZ-2025) has been adopted. Regulatory standards and policies have been developed and are in force: Environmental policy, Health and safety policies for workers, the systems of occupational health and industrial safety management and environmental management, HR management policy, Personnel policy, Non-material motivation policy, Social policy, Youth policy and others.

The personnel policy of KAMAZ PTC is aimed at forming a cohesive team of professionals orientated at high results. The priority areas are the casting of prospective employees, staff development (assessment, work with staff, trainings), employee motivation, corporate culture

development, respect for the rights and fulfillment of social commitments of workers, systematic work to improve conditions and increase labour productivity.

The program implementation has been proceeding in partnership with the trade union, the Ministries of the Republic of Tatarstan, universities and colleges of the Russian Federation and the Republic of Tatarstan, research institutes and other organizations.

The company implements innovative policies for decent work and contributes to the corporate culture and internal entrepreneurship development. For these purposes, the Center for Digital Transformation of KAMAZ PTC created a Corporate Accelerator with a modified approach to the implementation of startup projects of the employees. This program provides an opportunity for each employee to prove themselves and realize their business ideas.

PROMOTION OF WORKERS AND ENGINEERING PROFESSIONS

KAMAZ PTC regularly carries out career guidance activities aimed at positioning and promoting workers and engineering professions among the younger generation, increasing the role of young workers in industrial development, using scientific and educational potential to systematically involve young people in the innovative development of the engineering complex.

Since 2014, KAMAZ PTC jointly with the Ministry of Industry and Trade of the Republic of Tatarstan and the Ministry of Labour, Employment and Social Protection of the Republic of Tatarstan annually organizes and conducts the All-Russian summer vocational guidance forum “PROFdvizhenie”. The youth vocational guidance forum “PROFdvizhenie” is a unique platform aimed at positioning and promoting workers and engineering professions among the younger generation, increasing the role of young workers in industrial development, using scientific and educational potential to systematically involve young people in the processes of innovative development of the engineering complex.

The “PROFdvizhenie” forum has become a new large-scale format in the joint career guidance of the state and business and an example for other regions.

The “PROFdvizhenie” as a project has been awarded several times:

- II Educational and Industrial Forum “Innovative Education – the Locomotive of Russia’s Technological Breakthrough” – 2nd place in the competition among career guidance projects for the award “Conscious Choice”

in the nomination “The best organization project in the field of career guidance”;

- Russian industry competition in the area of personnel management “HR-brand – 2014” – Nomination “Best regional HR projects”;
- II All-Russian competition for the best practices of employers in working with children, youth and personnel reserve “Creating the future” – a special jury prize “For a creative approach to career counseling”;
- The book “HR-branding: best practices of the decade” – the project is included in the book;
- “Talents University” in Kazan, where an honorable third place was received;
- All-Russian competition “Graduate Awards 2016” – 2nd place in the nomination “The best program for working with students”.

There is always an emphasis on youth in the social policy of KAMAZ PTC. The collective agreement in the subsection “Youth” provides benefits for young employees of the Company. KAMAZ PTC carries out systematic measures for vocational guidance of graduates, in attracting and retaining young workers, including involving young specialists in scientific and technical creativity and social activities, participating in creative groups to develop new ideas, training, participating in conferences and exhibitions, encouraging participation in project activities.

BENEFITS FOR COMPANY EMPLOYEES

KAMAZ PTC is a socially responsible organization, retaining all social benefits and guarantees for the Company’s employees.

The loyalty program provides discounts (bonuses) for employees of the KAMAZ group of companies.

As part of the organization of public transport, the transporting staff to and from work is carried out along the routes taking into account the working hours of the Company’s divisions.

As part of the “Food provision” direction, employees are provided with targeted monetary compensation for food, as well as free food for employees entitled to preferential pension benefits.

In the framework of the “Children of Workers” direction, KAMAZ’s children receive New Year’s gifts, holidays for children of workers are organized in children’s health camps during the holidays. KAMAZ PTC also participates in the “Help to get ready for school” action.

Social policy is an integral part of the Company’s HR strategy and is implemented to regulate social and labour relations, increase motivation, increase productivity and improve the quality of staff’s labour, and retain and attract highly qualified specialists.

STAFF HEALTH

The company has been developing a system for providing social and medical services. It provides benefits and compensation, supports good rest, develops culture and sports.

This direction is implemented in cooperation with the subsidiary of KAMAZ PTC – Clinic-Sanatorium “Naberezhnye Chelny”. Modern medical equipment, unique treatment methods, experienced doctors and staff allow year-round prevention and restoration of health in many medical profiles, the main of which are: diseases



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES

- The growth of labour productivity
- Digital competencies of development
- Continuous development and training for the workers
- Safe workspaces
- Social support for employees and retirees
- Reduce morbidity

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- “Labour protection, industrial safety, ecology of KAMAZ PTC: action plans to reduce existing occupational risks, improve working conditions and reduce the incidence of personnel, on road safety, industrial and fire safety, the environment, monitoring compliance with labour protection requirements
- Promotion of workers and engineering professions: the All-Russian annual youth orientation forum “PROFdvizhenie” on the exchange of knowledge among students of the country, career guidance program “KAMAZ Day”, partnership and participation in Worldskills championships at various levels
- Youth support: “Mentoring” “Professional development of young workers”, “Targeted students training” with a part-time job for students of the last year of study
- Training of specialists using welcome-courses on the corporate distance learning system “ROSTA Portal”
- Social support for key employees: Cafeteria (a single compensation payment for chosen by the employee directions: medical services, fitness, training, stays in health resorts, etc.)
- Social support for women: “Retraining program for women working in harmful (dangerous) working conditions” at the expense of the company, granting pregnant women leave with payment of 2/3 of the tariff (salary) on a personal application, lowering production rates or transferring to another job with the exception adverse effects of production factors for pregnant women and the provision of leave with payment at the rate (salary), monthly financial assistance before leaving for maternity leave, providing women with children in high school-aged under 16 years, one day leave from work per month while maintaining 50% of the average wage, as well as the opportunity to work flexible hours or part-time
- Social programs for employees: “Loyalty program for employees of KAMAZ PTC, “Organization of public transport”, “Food provision”, “Employees Children”, “Health of staff”, “Rest of workers”, cultural and physical fitness and therapy centers, Non-state pension provision

of the cardiovascular system and circulatory system, the musculoskeletal system, the nervous system, endocrine systems and metabolic disorders, respiratory and hearing, general therapeutic profile, occupational.

NON-STATE PENSION SUPPORT

This direction is implemented in cooperation with a subsidiary of KAMAZ PTC – Non-government

Pension Fund First Industrial Alliance Joint-Stock Company. The private pension scheme gives the Company employees the opportunity to form an additional pension for themselves while they are in active working age. And upon reaching retirement age, this payment becomes a good source of additional income.

The company has repeatedly received recognition at both the regional and federal levels.

For particularly outstanding services of the employees in the development of domestic engineering and a great contribution to the economy of the republic in connection with the 50th anniversary of the start of construction in 2019, KAMAZ PTC was awarded the Order of Merit for the Republic of Tatarstan.

JSC “AVTOVAZ”

page 138

AvtoVAZ is a leader in the Russian automotive industry. Recognizing its responsibility to society, customers and the team, being part of the world's largest car manufacturer – Groupe Renault, AVTOVAZ is transforming the image of Russia's most famous automobile brand LADA to maximize customer satisfaction, sustainable development and increased employee well-being.

It is obvious to the management of the company that an enterprise that provides the welfare and workplaces for 45 thousand of its employees and 2 million people in total involved in the supply chain in the Samara region and neighboring regions should pay increased attention to the integrated social agenda. This integration is going on at different levels: federal, regional and city. Sustainable development of the enterprise is impossible without this multifactorial parameter, which is based not only on economic and financial aspects, but also purely social. Tolyatti and AvtoVAZ have been inextricably linked for decades, and despite the active diversification of the city's economy in recent years, this interaction continues today.

The company activities in the number of key areas are determined by Russian laws and by even more stringent domestic policies: in the field of labour protection, quality and environmental management.

Fundamental values of the company: customer satisfaction, development of the LADA Brand, the well-being of employees and a responsible partnership.

The company activities are carried out in effective partnership with state and regional authorities, other agencies involved. The company greatly appreciates this support.

COLLECTIVE AGREEMENT

Breakthrough achievements are impossible without the active and involved participation

of the team. Employees are the main potential of AvtoVAZ, the driving force of development. The company carries out large-scale work in the field of social partnership both from the personnel service, with the support of the top management of the Company, and from the trade union organization. About 1.5 billion rubles are allocated annually for the implementation of measures indicated by the collective agreement of AvtoVAZ. In September 2019, the current collective agreement was extended for 3 years. It provides a large number of social benefits and guarantees. In particular, each employee has the right to rely on:

- Compensation for the cost of meals – 75 % and free meals on a night shift;
- transport service;
- compensation for the cost of spa treatment and recreation – from 75 % to 90 %;
- labour protection and insurance at the expense of the enterprise;
- preferential insurance policy;
- a discount when buying a car from 7 % to 10 %;
- support for motherhood and childhood – 10-week additional prenatal leave, allowance from 1.5 to 3 years; and a number of other preferences.

Ensuring the employment of workers is one of the main obligations of the AvtoVAZ Collective Agreement.

IMPROVING COMFORT AND SAFETY

In recent years, the company has stepped up work to ensure safety and improve working conditions. Based on the 100 % employee survey in 2018, a special program was approved for 2018–2020, aimed at improving the comfort and safety of workers, which contains a plan of hundreds of activities. The total amount of financing under the program is 3.178 billion rubles.

The Company's management approved the Labour Protection Policy, which ensures the priority of preserving the life and health of workers in all managerial decisions. In addition, the document provides:

- increase of the level of awareness and competence of personnel in the field of labour protection;
- the involvement of personnel in labour protection activities and the education of workers in the appropriate culture;
- the desire to prevent accidents, occupational diseases by introducing modern methods aimed at eliminating, reducing and controlling potential risks to the health and safety of workers;
- continuous improvement of the labour protection and industrial safety management system, implementation of Groupe Renault standards.

Continuing education. Caring for employees is also expressed in continuous training of the team, increasing its competencies for the implementation of new projects. AvtoVAZ has its own Corporate University and pays special attention to staff development. Over the past 3 years, the volume of training has grown 2 times to 40 thousand courses per year. The volume of vocational training has grown 5 times. To solve urgent tasks for the development of the model range, the company actively attracts young people to work. In this regard, the Company is implementing a large-scale program to recruit the Engineering Services and production units for new projects. Over the past 3 years, nearly 1,000 specialists have been accepted. These are structural engineers, technologists, designers, IT-specialists. Work has been launched with leading universities in the country and the Samara region on targeted training of students.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- Improving comfort and safety
- Staff development and training
- Providing social guarantees
- Development of the production system
- Hiring talented engineering service specialists

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Program for the implementation of measures to improve working conditions of JSC “AVTOVAZ” in 2018–2020
- “Corporate University”
- “Collective agreement”
- “Implementation of the Alliance Production Way”
- Cooperation programs with leading Russian universities



SCANIA is a socially responsible company that is consistently incorporating sustainable development principles into its activities. Since the signing of the UN Global Compact back in 2012, the company has been reflecting universal principles in the areas of the environment, labour rights, business ethics, human rights, combating corruption et al. in its regulation documents and guidelines. SCANIA has also adopted a corporate strategy for sustainable development that outlines the strategic goals, objectives, principles, and mechanisms for achieving Sustainable Development Goals (SDG).

SCANIA sees sustainable development as a source of new business opportunities. The company is guided by the principle of “sustainability and profitability going hand in hand”.

SCANIA’s strategic goal is to become a leader in sustainable transport solutions. To achieve this, the company carries out specific programs and activities aimed at incorporating sustainable development principles into its corporate culture; carrying out socially significant and environmental initiatives that come to public attention; and launching projects that help reduce energy consumption and environmental impact, amongst others.

One of SCANIA’s main objectives regarding sustainable development is to provide for decent work in every company division, as stipulated by SDG 8, and to enhance the partnership with international and Russian transport and logistics companies and suppliers of parts, goods, and services, as stipulated by SDG 17. To meet these objectives, the company is introducing major technological developments, such as the Scania FMS Fleet Management System.

Next, we will give an example of how SCANIA is implementing one of its corporate programs.

DRIVER TRAINING

The program’s goal is to improve the drivers’ comfort, satisfaction, and safety, reduce air emissions, increase the vehicles’ service life, and, therefore, cut their maintenance costs.

Key technology is the communicator that connects the vehicles to the company’s unique development called the Scania FMS Fleet Management System. The communicator

engages with the vehicles’ on-board systems to collect various data regarding driving characteristics, performance, and efficiency, and assesses certain operational parameters including location, the current state of the vehicles’ components and assemblies, fuel consumption, air emissions, and so on. The collected data is transferred online to a special portal for processing, analysis, and report generation. The generated reports on every vehicle and the entire fleet are distributed among fleet owner companies on a daily, weekly, or monthly basis.

Vehicle data reports allow fleet owners to gain the following benefits:

- increase fail-free operation time and the vehicles’ security level;
- monitor and cut vehicle and fleet maintenance costs;
- cut fuel costs;
- prevent personal use of the vehicles;
- monitor the current state of the vehicles’ components and assemblies;
- monitor and control air emissions;
- develop customized maintenance schedules for vehicles based on their actual performance indicators;
- optimize routes, solve transport issues, and detect inefficient logistics chain sections, and so on.

The system is capable of identifying each driver’s driving style, assessing their professionalism, and recommends a personalized training program.

Program results. In 2019, this program was being implemented at a partner company’s driving fleet that included 33 Scania G400 4x2 truck units with an average mileage of 180,000 km per vehicle. Within the framework of the program, the driver’s results before and after the training were recorded.

As a result, the fleet’s fuel consumption fell by 3.1 liters per 100 km, thus saving 5,600 liters of diesel fuel annually, the equivalent of about 250,000 rubles per vehicle or 8 million rubles per 33 vehicles.

The transport company received annual fuel savings of 5 million rubles, significantly cut emissions of CO₂, nitrogen oxide, and other

noxious substances, and cut vehicle maintenance costs due to better driving.

Since the program’s launch, Scania Rus has implemented a number of similar projects within various Russian transport and logistics companies. Between 2018–2019, a total of about 6,000 people underwent training within the framework of the program. It helped drivers to significantly improve their qualifications and professional skills, allowing them to drive more efficiently and thus reduce their environmental impact.

Implementation of this program allows SDGs 8, 9, 13, and 17 to be jointly addressed, increases Scania Rus’ competitiveness in the truck market, and maximizes the company’s profitability.



Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 “Decent work and economic growth”

COMPANY’S GOALS, OBJECTIVES	PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS
<ul style="list-style-type: none"> – Achieving gender balance and providing equal rights and opportunities for both men and women – Completing the shift toward suppliers with minimal sustainable development risks by 2022 – Reducing the occupational accidents as per 1 million working hours to 5 cases – Providing business ethics training for every employee 	<ul style="list-style-type: none"> – “Driver training” – “Professional driving skills contest” – “The strategy for sustainable procurement and sustainable development risk assessment” – “Connected transport” – “Recycling of raw materials, resources, and materials” – “Waste sorting” – “The ethics of business relations” – “Code of conduct” – “Operational standards for dealers and service stations”

CLAAS LLC is a high-tech modern engineering company, like many other representatives of this sector, is in dire need of qualified and trained personnel in the latest technologies.

The company implements a number of projects to popularize work in production, early career counseling, continuous education and advanced training of specialists at all levels.

One of the effective projects for organizing decent work at the enterprise is "Dual-study".

DUAL-STUDY PROJECT

The "Dual-study" project on training personnel takes a special place in the Company's strategy for personnel training. It has been implemented since October 2018.

Project target is to select and train highly skilled universal employees from university students with skills in welding, painting and assembling components and mechanisms that could become full-time workers ready for decent work as soon as possible.

The dual-study system for workers specialties is a type of training in which the theoretical part of the training takes place based on the educational organization (technical school, college etc.), and the practical one – at the workplace, at the manufacturing enterprise. A special advantage is the maximum approximation of education to the requirements of production, which provides a more versatile professional development of the student.

As a result of training, along with diplomas of their educational institutions and a certificate of training at the CLAAS plant, students receive education according to the double standard system (Russian and European) in the specialties "agricultural mechanization" and "mechanical engineering technology", which, undoubtedly, increases their competitiveness in the labour market and increases their chances of finding decent work.

The dual study is implemented in conjunction with two state budgetary vocational educational institutions of the Krasnodar Territory: the Tikhoretsk Industrial College and the Krasnodar Engineering College.

During 2 years of the project implementation, about 40 million rubles have been invested in the construction of a classroom, equipment and machines, and the provision of an educational process.

Within the framework of the project, a dual study center was built on the territory of the CLAAS plant, equipped with modern machines (drilling, manual bending, milling) and metalworking equipment, where students of the Tikhoretsky Industrial College and the Krasnodar Engineering College receive practical skills and adapt, are tied to the corporate culture of production at the stage of secondary vocational education. The area is separated from the existing production by a door and a panoramic window. Students have the opportunity to move around the territory of the plant along specially designated routes and communicate with employees.

One of the main components of integrating students into production is conducting safety briefings. To minimize risks and to avoid industrial accidents, personal protective equipment was developed specifically for students of dual training – a work uniform with a different color. No less important is the social component of the work, the implementation of corporate culture standards and socialization – all these are consecutive steps that should help adaptation at the workplace.

The project is divided into blocks and includes practical and theoretical parts.

As part of the first training unit at the plant (6 weeks), students develop practical skills in working with locksmiths (hacksaws, files of various types, hammers, processing tools) and measuring tools (calipers, angle and depth gauges, micrometers), the ability to read technical drawings, work on drilling and manual bending machines, and also study the technology of soldering.

After each practical skill, students are invited to consolidate their knowledge by theory.

The final work of the first block of dual training is the production of a small combine harvester.

In the second and third blocks of training, students are distributed in metalworking, painting and assembly shops, where they apply the acquired skills directly at workplaces in production.

During the entire period of study, each student is assigned a master mentor.

Results

In 2018–2019, 10 people completed the dual training system. Advantages with a traditional system:

For manufacturing enterprises: obtaining qualified specialists, reducing training costs, targeting an adapted specialist, solving a personnel problem;

For the vocational education system: obtaining a base for internships, guaranteed employment of graduates, increasing the rating of educational institutions, improving the quality of training, the possibility of internships for teachers, social partnerships, jobs with modern equipment;

For the state and society: reducing the cost of training, solving the problem of staff shortages, saving the state budget, the targeted use of funds, a variety of educational programs, attracting investment in vocational education.

Key corporate goals, objectives, programs for achieving SDG 8 "Decent work and economic growth"

COMPANY'S GOALS, OBJECTIVES

- To ensure the number of accidents per 1 million hours of working time is not more than 0.001
- To provide 100% training for the company's production personnel in compulsory training programs (labour protection, fire safety etc.)
- To provide 100% of employees with personal protective equipment following standard

PROGRAMS, PROJECTS, ACTIONS

- Dual-study
- An international program for young professionals Trainee program:
 - Helmut Claas Scholarship for graduate students
 - Continuing education and advanced training of specialists at all levels
 - Programs to increase labour productivity
 - Organization of a safe workplace
 - Corporate training in foreign languages





RSPP'S PROJECTS IN THE FIELD OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

RSPP METHODOLOGICAL TOOLS

Charters of Russian Business



Social Charter



Anti-Corruption Charter

Guidance Documents



RSPP Basic Performance Indicators



Five Steps Towards Social Sustainability of Business



Recommendations on Self-evaluation According to the ISO 26000:2010

Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development//SDGs - 2030



Network Russia

UN Global Compact Association



Information partnership with Global Reporting Initiative

RSPP PRACTICAL TOOLS

Registers



Social Charter of Russian Business



Joint register of participants of Anti-Corruption Charter of Russian Business



National register of agreements on social partnership



NATIONAL REGISTER of Corporate Non-Financial Reports

Digital Libraries and Publications

Library of Corporate Non-Financial Reports



Library of Corporate Social Responsibility Practices



Assessment Tools

Public Assurance Procedure



ESG indices

“Responsibility and Transparency”

“Sustainable Development Vector”

Sustainable Stock Indices “MOEX-RSP”



“Leaders of Russian Business: Dynamics and Responsibility” — nationwide contest held by the RSPP

Research, surveys

Российский союз промышленников и предпринимателей
The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs

Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17
109240, Moscow, Kotelnicheskaya nab., 17

Официальный сайт: www.rspp.ru
Official site: www.eng.rspp.ru

© 2020 РСПП // RSPP



Участник
Социальной хартии
российского бизнеса

Member of the Social Charter
of the Russian Business



Global Compact
Network Russia

Подготовлено // Prepared by

Управление корпоративной ответственности,
устойчивого развития и социального
предпринимательства РСПП

RSPP Department on Corporate Responsibility,
Sustainable Development and Social Business

Комитет РСПП по корпоративной
социальной ответственности
и устойчивому развитию

RSPP Committee on Corporate Social
Responsibility and Sustainable Development

Тел. // Tel: +7 (495) 663-04-04
Факс // Fax: +7 (495) 663-04-32
social@rspp.ru

Дизайн и верстка // Design and layout
ООО «Дизайн группа «Особый взгляд»
vpb2003@mail.ru

Подписано в печать 05.03.2020
Формат 64x90 1/8
Печать офсетная
Объем в усл. печ. л.: 25,68
Тираж: 800 экз.



Публикация

**Российского союза промышленников
и предпринимателей**

Published by

The Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs

Россия, 109240, г. Москва, Котельническая наб., д. 17

109240, Moscow, Kotelnicheskaya nab., 17

www.rspp.ru

www.eng.rspp.ru

