



Новолипецкий  
металлургический  
комбинат

социальный  
отчёт

2006





# СОДЕРЖАНИЕ

3	Обращение президента НЛМК
7	Рамки отчета
11	Стратегия и развитие
15	Характеристика Компании
17	структура группы
19	корпоративное управление
23	управление рисками
27	календарь событий
31	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
45	Социальная политика Компании
46	работа с персоналом
47	мотивация и вознаграждение
56	профессиональная подготовка и развитие персонала
62	развитие корпоративной культуры
64	промышленная безопасность, охрана труда и оздоровление персонала
70	охрана окружающей среды и ресурсосбережение
71	природоохранная деятельность
78	ресурсосбережение
82	социально-экономическое развитие региона
82	налоговые платежи и городские социальные программы
83	работа с подрастающим поколением
85	забота о ветеранах и патриотическое воспитание молодёжи
86	поддержка спорта и занятий физкультурой
88	поддержка села
89	благотворительная деятельность Компании
95	Задачи на 2007 год
98	Внешнее подтверждение отчета
102	Приложение 1. Основные показатели деятельности Компании за 5 лет
105	Приложение 2. Указатель содержания GRI
111	Форма обратной связи



# Обращение Президента НЛМК

## Уважаемые читатели!

Огромный труд многотысячного коллектива и его колоссальный опыт, приобретенный за многие десятилетия работы, позволяют нам быть сегодня одной из самых успешных и эффективных металлургических компаний не только в России, но и во всем мире. Результаты своей работы, принципы ведения бизнеса и социальной ответственности, а также экономические и экологические аспекты деятельности Компании мы впервые представляем в виде Социального отчета в формате международной организации «Глобальная инициатива по отчетности» (GRI).

Сегодня НЛМК — это Компания, производящая более 9 млн тонн стали в год и в значительной степени обеспечивающая себя сырьем.

Делая упор на рост стоимости и инвестиционной привлекательности Компании за счет приобретения стратегически важных активов, мы создали вертикально-интегрированную структуру группы. Участие в совместном предприятии с «Dufenco Group» (Dufenco) обеспечивает возможность выпуска продукции с высокой добавленной стоимостью на прокатных мощностях в странах Западной Европы и США.

С целью повышения качества производимой продукции и превращения Компании в современное высокотехнологичное производство была создана и реализуется Программа технического перевооружения ОАО «НЛМК». В 2006 году мы успешно завершили выполнение I этапа Программы, на реализацию которого было направлено более 50 миллиардов рублей. На II этапе Программы мы планируем модернизировать существующие производственные мощности и ввести в строй ряд новых объектов, при этом значительно снизить негативное влияние производства на окружающую среду. Капитальные вложения в рамках II этапа до 2012 года превысят 100 миллиардов рублей.

За последние годы Компания резко снизила воздействие вредных факторов производства на окружающую среду. Наша система управления в сфере охраны окружающей среды соответствует международным стандартам ISO 14000:2004. В перспективе мы намерены увеличивать инвестиции в природоохранные мероприятия. Это позволит нам к 2011 году выйти на уровень лучших отраслевых показателей в сфере охраны окружающей среды.

Качество продукции является залогом нашего успеха. Соответствуя международным стандартам ISO 9000:2000 и ISO/TS 16949:2002, мы прилагаем все усилия для удовлетворения нужд потребителей. Высокое качество продукции НЛМК признано на международном уровне, подтверждено ведущими сертифицирующими организациями.

В 2007 году мы планируем пройти завершающий сертификационный аудит на соответствие стандарту OHSAS 18001 «Система менеджмента безопасности и здоровья».

Мы также являемся градообразующим предприятием и несем ответственность за обеспечение комфортного проживания жителей города и области. В тесном контакте с местными властями мы активно участвуем в улучшении условий жизни в Липецке. В 2005 году Правительство Российской Федерации присвоило городу Липецку, в котором расположен ОАО «НЛМК», звание «Самый благоустроенный город России». В этом мы видим и свою заслугу.

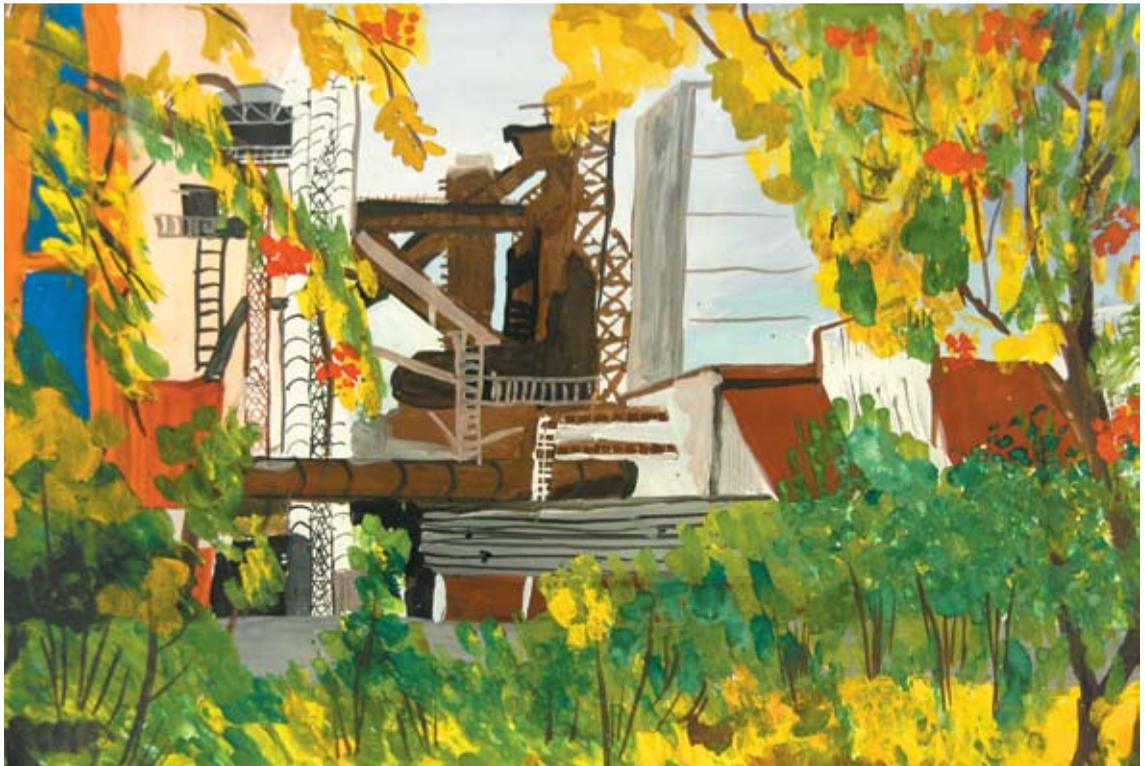
Мы считаем, что Компания достигла значительных успехов в первую очередь благодаря профессиональному и лояльному к Компании трудовому коллективу. В основе построения взаимоотношений между руководством Компании, работниками и представляющей их интересы Первичной профсоюзной организацией ОАО «НЛМК» Горно-металлургического профсоюза России лежат принципы социального партнерства. Реализация мер по совершенствованию системы оплаты труда, привлечению и развитию молодых работников, обеспечению комфортных и безопасных условий труда позволит НЛМК и в дальнейшем сохранить позиции самого привлекательного работодателя в регионе.

В 2006 году Компания в четвертый раз удостоена Диплома Правительства Российской Федерации за победу во Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» в отраслевой номинации «Металлургия». Мы не останавливаемся на достигнутом, и в дальнейшем будем следовать нашим принципам, внося весомый вклад в развитие общества.

Мы надеемся, что представленный Вашему вниманию Отчет поможет развитию диалога между Компанией и заинтересованными сторонами, определению и обсуждению проблем, стоящих перед нами на пути дальнейшего развития Компании как надежного социального партнера для ее сотрудников и общества в целом.

А.А. Лапшин  
Президент  
(председатель Правления)





**«Доменная печь №6»**

**Ирина Затонских**

5 «А» класс школы №70 города Липецка

# Рамки отчёта

Открытое акционерное общество «Новолипецкий металлургический комбинат» (далее — НЛМК, Компания) начинает ежегодный цикл отчётности в соответствии с третьим поколением («G3») Руководства по отчётности в области устойчивого развития GRI «Глобальной инициативе по отчётности». Приводимая в Социальном отчёте (далее — Отчёт) информация о принципах, целях и достигнутых Компанией результатах в области социальной ответственности направлена на информирование заинтересованных в деятельности Компании сторон и соответствует уровню GRI «С».

При выявлении заинтересованных сторон, рассматриваемых в качестве потенциальных пользователей Отчёта, Компания опиралась на многолетний опыт сотрудничества с акционерами, инвесторами, партнёрами по бизнесу (потребителями и поставщиками), работниками, профсоюзными организациями, региональными властями, органами местного самоуправления и общественными организациями, а также образовательными учреждениями.

Представленная в данном Отчёте информация относится к 2006-му году.

При определении существенности информации, включаемой в Отчёт, использованы результаты мониторинговых оценок заинтересованных сторон, касающихся оказываемого воздействия Компании на экологию, экономику и общество региона.

Наиболее полную информацию в Отчёте Компания представляет в отношении политики социальной ответственности, охраны окружающей среды и охраны труда. Информация по экономическим аспектам деятельности Компании в Отчёте представлена частично.

Более полная информация, представленная в формате консолидированной ОПБУ США (US GAAP) финансовой отчётности, размещена на сайте Компании:

[www.nlmk.ru/about/figures/financial/year](http://www.nlmk.ru/about/figures/financial/year).

Приводимая в Отчёте информация по показателям результативности относится только к Компании ОАО «НЛМК», зарегистрированной на территории Липецкой области, и не охватывает дочерние предприятия. Следующие Отчёты будут содержать информацию по дочерним предприятиям, находящимся как на территории Российской Федерации, так и за её пределами.

Компания надеется, что информация, размещаемая в Отчёте, поможет читателям подробнее узнать о социальной политике НЛМК и ещё более расширить границы доверия и взаимовыгодного сотрудничества.

Для развития конструктивного диалога со всеми заинтересованными сторонами Компании важно мнение каждого пользователя Отчёта о своей социальной деятельности. С этой целью в Отчёте помещена необходимая информация по контактам и формам обратной связи.

Ваши мнения и предложения по форме и содержанию Отчёта, а также вопросы по заинтересовавшим вас сведениям направляйте по адресу:

[Открытое акционерное общество «Новолипецкий металлургический комбинат» \(ОАО «НЛМК»\)](#), пл. Металлургов, 2, Липецк, 398040, Россия.

Достоверность представленной в Отчёте информации, а также сопоставимость данных с данными, представленными в отчётах других компаний, подтверждается заинтересованными сторонами.





**«Липецкая сталь»**

**Лера Макаренко**

5 «В» класс школы №48 города Липецка

# Стратегия и развитие

## Социальная миссия

Свою социальную миссию Компания видит в достижении целей устойчивого развития, которые отвечают долгосрочным экономическим интересам бизнеса, способствуют достижению социального благополучия граждан, сохранению окружающей среды, соблюдению прав человека на территории хозяйствования.

## Стратегические цели НЛМК в области социальной ответственности

Объединенные усилия Компании, работников и гражданского общества направлены на достижение следующих стратегических целей:

- Формирование благоприятной и предсказуемой социально-политической и социально-экономической среды проживания для сотрудников предприятия и населения региона.
- Снижение репутационных и конъюнктурных рисков, стратегических ошибок, создающих нежелательные для бизнеса конфликтные ситуации.
- Формирование лояльности потребителя, основанной на приверженности к продукции Компании. Создание новых видов продукции в соответствии с ожиданиями потребителей.
- Соответствие международным стандартам защиты окружающей среды. Ориентация на лучшие современные технологии.
- Повышение лояльности к Компании со стороны общества и органов власти.
- Сплочение коллектива Компании, повышение лояльности персонала, исключение внутренних конфликтов и трудовых споров.
- Повышение конкурентоспособности на рынке труда квалифицированных кадров.
- Создание безопасных социально-бытовых условий на производстве для каждого работника Компании.
- Повышение социальной ответственности Компании и эффективности системы оплаты труда, устойчивый рост благосостояния и социальной защищенности работников.

- Поиск и закрепление в Компании талантливых руководителей и специалистов. Создание условий для профессионального и культурного развития персонала.
- Недопущение случаев нарушения прав человека и действующего законодательства в сфере труда.
- Снижение бюрократических издержек развития бизнеса, обеспечение прозрачных взаимоотношений с органами власти, противодействие коррупции и терроризму.





**«Сталевар»**

**Павел Фролов**

5 «Б» класс школы №36 города Липецка

# Характеристика Компании

## **НЛМК является одной из крупнейших металлургических компаний России и мира.**

НЛМК — предприятие полного металлургического цикла. В состав производственных мощностей входят агломерационное, коксохимическое, доменное, сталеплавильное производства, производство горячего и холодного проката, сложное энергохозяйство и мощная ремонтная база.

Компания расположена в Липецке, в центральной части России, в пределах 1 500 км от ключевых отечественных потребителей продукции, в непосредственной близости от основных транспортных магистралей.

Компания специализируется на производстве листового проката широкого сортамента. НЛМК производит около 13% российской стали, значительную долю плоского проката, включая оцинкованный прокат и лист с полимерным покрытием. Компания занимает первое место в России по производству холоднокатаного проката, а также является одним из крупнейших в Европе производителей электротехнических сталей и занимает 20% мирового рынка трансформаторного проката.

### **Полное наименование Компании на русском языке:**

Открытое акционерное общество «Новолипецкий металлургический комбинат».

### **Сокращенное наименование Компании на русском языке:**

ОАО «НЛМК».

### **Полное наименование Компании на английском языке:**

OJSC Novolipetsk Steel.

### **Сокращенное наименование Компании на английском языке:**

NLMK.

Компания имеет право на использование товарных знаков «НЛМК» и «NLMK», зарегистрированных в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## Основные виды продукции

- **Чугун**  
Компания использует большую часть производимого чугуна для выплавки стали.
- **Слябы**  
Компания производит слябы, перерабатываемые в другие формы готовой продукции. 57,6 % произведенных слябов в 2006 году переработано на собственных мощностях.
- **Горячекатаный прокат**  
Предназначен для судостроения, строительства, нефтегазопроводов и емкостей, работающих под высоким давлением.
- **Холоднокатаный прокат**  
Используется для изготовления кузовов автомобилей, тракторов и комбайнов, металлоконструкций, штампованных изделий, корпусов электробытовых приборов, кровли и отделки.
- **Горячеоцинкованный прокат**  
Используется для производства гнутых профилей, строительных металлоконструкций, автомобильных деталей и компонентов электробытовых приборов.
- **Прокат с полимерным покрытием**  
Используется для изготовления строительных металлоконструкций, корпусов электробытовых и других приборов, кровельной черепицы и т.д. Обладает высокой устойчивостью к атмосферной коррозии, имеет декоративный вид и сочетает в себе прочность и пластичность.
- **Трансформаторная сталь**  
Используется для производства широкого ассортимента трансформаторных сердечников и электродвигателей.
- **Динамная сталь**  
Используется для производства статоров и роторов электродвигателей, генераторов различной мощности, балластных трансформаторов и другого электрооборудования.

# Структура Группы

В состав Группы НЛМК входят сырьевые и прокатные активы, транспортные предприятия, обеспечивающие инфраструктурную независимость Компании.



## Основные дочерние компании:

Наименование общества	Место расположения
ОАО «Алтай-кокс»	Россия, Алтайский край, г. Заринск
ОАО «Стойленский горно-обогатительный комбинат»	Россия, Белгородская область, г. Старый Оскол
ОАО «Студеновская горнодобывающая компания»	Россия, г. Липецк
ОАО «Доломит»	Россия, Липецкая область, г. Данков
«ДанСтил А/С»*	Дания, Frederiksvaerk
ООО «ВИЗ-Сталь»	Россия, г. Екатеринбург
ООО «Независимая транспортная компания»	Россия, г. Москва
ОАО «Туапсинский морской торговый порт»	Россия, Краснодарский край, г. Туапсе
ООО «Торговый дом НЛМК»	Россия, г. Москва
«NLMK International B.V.»	Нидерланды, г. Амстердам

\* На момент издания Социального отчета «ДанСтил А/С» входит в состав «NLMK International B.V.».

В 2006 году в рамках «Стратегии устойчивого роста на 2007-2011 гг.», одной из целей которой является увеличение производства продукции с высокой добавленной стоимостью и укрепление позиций Компании на международных рынках, НЛМК и компания «Dufenco Group» (Dufenco) создали совместное предприятие, которое включает ряд активов по производству стали и проката, а также сервисные центры, расположенные в Европе и США.

## Рынки сбыта

Сбытовая политика Компании направлена на максимальное удовлетворение спроса, развитие долгосрочных взаимоотношений с заказчиками на основе высокого качества продукции, конкурентных цен, своевременности и стабильности поставок.

В 2006 году продукция НЛМК экспортировалась в 58 стран Европы (включая страны СНГ), Америки, Азии, Африки, Ближнего и Среднего Востока. Значительную часть своей продукции Компания поставляет на российский рынок.

### Продажи по регионам в 2006 г.



# Корпоративное управление

Модель корпоративного управления, используемая НЛМК, обеспечивает четкое разделение функций по стратегическому и оперативному управлению деятельностью Компании между представительными органами акционеров и менеджментом. Распределение полномочий и разграничение сфер деятельности позволяет установить ответственность за разработку и принятие решений на всех уровнях управления.

Корпоративное управление Компанией осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об акционерных обществах», прочими нормативными актами, регулирующими деятельность акционерных обществ в Российской Федерации, Уставом, Кодексом корпоративного управления и внутренними документами НЛМК. Компания следует международной практике добросовестного управления с целью обеспечения прав и интересов своих акционеров и инвесторов.

## Принципы корпоративного управления, изложенные в Кодексе корпоративного управления НЛМК

### Компания

- стремится реализовывать эффективные и прозрачные механизмы обеспечения прав и интересов акционеров, предоставленных законодательством, Уставом и иными нормативными документами Компании;
- рассматривает повышение акционерной стоимости как одну из своих основных целей;
- придерживается политики равного отношения ко всем акционерам, включая миноритарных и крупных, российских и иностранных;
- обеспечивает реализацию прав акционеров по управлению Компанией путем их участия в работе собраний, голосования по вопросам повестки дня, своевременного получения информации о деятельности Компании, органов управления и контрольно-ревизионных органов;
- стремится обеспечить соблюдение норм действующего законодательства и международных стандартов корпоративного управления.

**Компания придерживается:**

- политики соблюдения прав третьих лиц, в том числе кредиторов и работников, предоставленных законодательством, Уставом и иными нормативными документами Компании;
- единой корпоративной политики в отношении дочерних и зависимых обществ и иных юридических лиц, участником, учредителем или членом которых является;
- политики информационной открытости и прозрачности;
- политики соблюдения деловой этики при ведении бизнеса.

## Совет директоров

Совет директоров НЛМК определяет стратегические направления развития Компании, осуществляет общее руководство деятельностью.

Совет директоров выступает гарантом того, что деятельность Компании осуществляется согласно Уставу, Кодексу корпоративного управления и решениям общего собрания акционеров. Совет директоров состоит из 9 человек. Члены Совета директоров избираются общим собранием акционеров сроком на один год. Председатель Совета директоров Компании избирается членами Совета директоров из их числа большинством голосов от общего числа членов Совета директоров. Председателем Совета директоров является Владимир Сергеевич Лисин. Четверо из девяти членов Совета директоров являются независимыми.

Контролируя деятельность Компании и оценивая результативность ее развития, Совет директоров использует информацию, предоставляемую созданными в его рамках комитетами: комитетом по стратегическому планированию, комитетом по аудиту, комитетом по кадрам, вознаграждениям и социальной политике.

## Комитет по стратегическому планированию

Разрабатывает рекомендации по приоритетным направлениям деятельности Компании, стратегии ее развития, включая долгосрочные меры по повышению эффективности, росту финансовых показателей и инвестиционной привлекательности.

## Комитет по аудиту

Разрабатывает рекомендации по эффективному контролю финансово-экономической деятельности Компании, включая ежегодные независимые аудиторские проверки финансовых отчетов.

## Комитет по кадрам, вознаграждениям и социальной политике

Разрабатывает рекомендации по кадровой политике. Комитет также рассматривает социальные вопросы, вопросы экологической безопасности и сотрудничества с первичной профсоюзной организацией ОАО «НЛМК» ГМПР, государственными и муниципальными органами власти.

## Президент и Правление

Единоличным исполнительным органом Компании является президент (председатель Правления). Коллегиальным исполнительным органом Компании — Правление.

Президент (председатель Правления) осуществляет руководство текущей деятельностью Компании, организует выполнение решений общего собрания акционеров и Совета директоров. В настоящий момент президентом (председателем Правления) является Алексей Алексеевич Лапшин.

В состав Правления входят девять руководителей Компании, включая президента. Состав Правления утверждается Советом директоров по представлению президента (председателя Правления).

Оперативное управление текущей деятельностью Компании в области социальной и экологической ответственности осуществляет Правление, состав которого утверждается Советом директоров на основании рекомендаций комитета по кадрам, вознаграждениям и социальной политике. Президент (председатель Правления) и вице-президенты (члены Правления) уделяют значительное внимание развитию социально ответственного бизнеса в своих направлениях деятельности.

# Управление рисками

На результативность Компании оказывают воздействие различные внутренние и внешние факторы. Учитывая возможность их неблагоприятного воздействия, Компания создала эффективную систему управления рисками.

## Промышленные риски

Поломки производственного оборудования могут стать причиной сокращения производства. Компания проводит комплекс работ по совершенствованию используемых технологий, а также по повышению надежности эксплуатируемых машин и механизмов.

Перебои в поставках сырья также могут оказать неблагоприятное воздействие на производственные результаты.

Развитие Компании как вертикально-интегрированной структуры позволяет снизить риски при снабжении сырьевыми материалами.

В структуру группы НЛМК входит расположенный в Белгородской области ОАО «Стойленский ГОК», третий в России по объему добычи производитель железной руды, который практически полностью обеспечивает потребности Компании в железорудном концентрате.

В начале 2006 года НЛМК приобрел около 94% акций ОАО «Алтай-кокс». Это позволяет Компании полностью обеспечивать собственную потребность в доменном коксе и стать заметным игроком на российском рынке кокса.

Для минимизации риска срыва поставок сырья на НЛМК создаются страховые запасы сырья и материалов, которые обеспечивают бесперебойность производственного процесса. ООО «Независимая транспортная компания», являющаяся дочерним предприятием Компании, занимается организацией, планированием, контролем транспортных потоков, а также их оптимизацией, что является дополнительным инструментом управления рисками несвоевременных поставок.

Договоры на поставку сырья и материалов на НЛМК заключаются только с проверенными, традиционными партнерами, что является гарантией не только бесперебойности поставок, но и обеспечения качества приобретаемых ресурсов.

## Отраслевые риски

### Цикличность металлургической отрасли

Для снижения влияния цикличности ценовой конъюнктуры, характерной для металлургической отрасли промышленности, Компания стремится расширить сортамент выпускаемой продукции, диверсифицировать поставки металлопродукции, как по географическому признаку, так и по отраслевому составу потребителей. Эти меры снижают зависимость Компании от негативного изменения цен на отдельные виды продукции, минимизируют возможные потери от ухудшения ситуации в определенной отрасли промышленности, в одном или нескольких географических сегментах.

Постоянный мониторинг текущего состояния и потенциала роста разных сегментов рынка позволяет своевременно реагировать на негативные изменения и компенсировать возможные потери, своевременно перенаправляя металлопродукцию другим потребителям.

### Протекционистские торговые ограничения на экспорт металлопродукции

Продукция НЛМК, экспортируемая в страны Европейского Союза, Канаду, США, попадает под действие системы квотирования, что осложняет присутствие Компании на выгодных рынках сбыта. В целях минимизации подобных рисков Компания осуществляет поставки продукции в разные страны мира.

## Финансовые риски

Деятельность Компании подвержена воздействию валютных рисков, т.к. существенная часть выручки приходится на экспортные продажи, в то время как большая часть сырья приобретается внутри страны. Принимая во внимание сложившуюся в предыдущие годы ситуацию на мировых финансовых рынках, экспортная программа Компании формируется с учетом возможных (прогнозируемых) курсовых колебаний основных валют.

Осуществляются мероприятия по диверсификации валютной структуры экспортной выручки, применяются сделки по хеджированию валютных рисков (заключаются форвардные и опционные контракты).

Снижение риска обесценивания активов Компании достигается размещением свободных средств в депозитах. С целью уменьшения валютного риска размещение депозитов осуществляется как в иностранных валютах, так и в российских рублях.

Риск ликвидности в применении к Компании тесно связан с поступлением денежных средств по расчетам за продукцию предприятия. Для снижения этого риска осуществляется четкое планирование графика входящих и исходящих денежных потоков с целью выявления возможного дефицита финансовых ресурсов.

## Риски, связанные с деятельностью Компании

В настоящее время (как и на протяжении последних 3 лет) Компания не участвует в судебных процессах, величина исковых требований в которых превышает 5% от балансовой стоимости активов Компании.

Риск прекращения действия лицензий на ведение основной деятельности Компании крайне низок.

## Экологические риски

Под экологическими рисками понимается вероятность наступления гражданской ответственности за нанесение ущерба окружающей среде, который может возникнуть в процессе строительства и эксплуатации производственных объектов. Для снижения экологических рисков проводится постоянный мониторинг химического состава выбросов в атмосферу и сброса сточных вод, принимаются энергичные меры по уменьшению уровня воздействия на окружающую среду за счет модернизации существующего и ввода в эксплуатацию нового экологически безопасного технологического оборудования.

## Членство в национальных и международных организациях

НЛМК является членом Российского союза промышленников и предпринимателей, а также членом регионального отделения РСПП в Липецкой области. Союз имеет своих представителей в органах законодательной власти всех уровней, что позволяет Компании участвовать в законотворческой деятельности, влиять на принятие решений в сфере экономического развития региона, вести открытый диалог с властью и таким образом неуклонно снижать риски деятельности.

НЛМК является членом Международного института чугуна и стали (International Iron and Steel Institute, IISI), который является крупнейшим в мире некоммерческим объединением металлургических компаний, обеспечивающих в совокупности более 75% мирового производства стали. Членство в этой авторитетной организации позволяет Компании более эффективно отстаивать интересы российских металлургов в мировом сообществе сталепроизводителей и развивать бизнес с учетом общих для отрасли тенденций и стратегических задач. В рамках членства в Международном институте чугуна и стали Компания принимает активное участие в образовательном проекте [Steeluniversity.org](http://Steeluniversity.org) — интерактивном образовательном ресурсе.

# Календарь событий

(март 2006 – март 2007)

## март 2006

НЛМК занял первое место в рейтинге «Лучшие компании России», проведенном журналом «Global Finance» (Нью-Йорк). Он признан победителем среди российских предприятий стального сектора.

## июнь 2006

НЛМК прошел ресертификационный аудит Системы менеджмента качества на соответствие международному стандарту ISO-9001:2000, а также надзорный аудит системы обеспечения качества при производстве горячекатаного проката из углеродистых марок стали на соответствие требованиям Директивы ЕС-97/23/EG и Технических правил Германии — AD 2000 W.

НЛМК признан победителем ежегодного конкурса «Лучший экологический проект предприятия», проводимого Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору и журналом «Экология производства».

## август 2006

На НЛМК успешно завершился второй надзорный аудит Системы менеджмента качества Компании на соответствие требованиям международного стандарта ISO/TS 16949:2002.

## октябрь 2006

Кадровая служба НЛМК вошла в тройку лучших по итогам ежегодного Всероссийского конкурса, проводимого по инициативе Международного форума «Мировой опыт и экономика России».

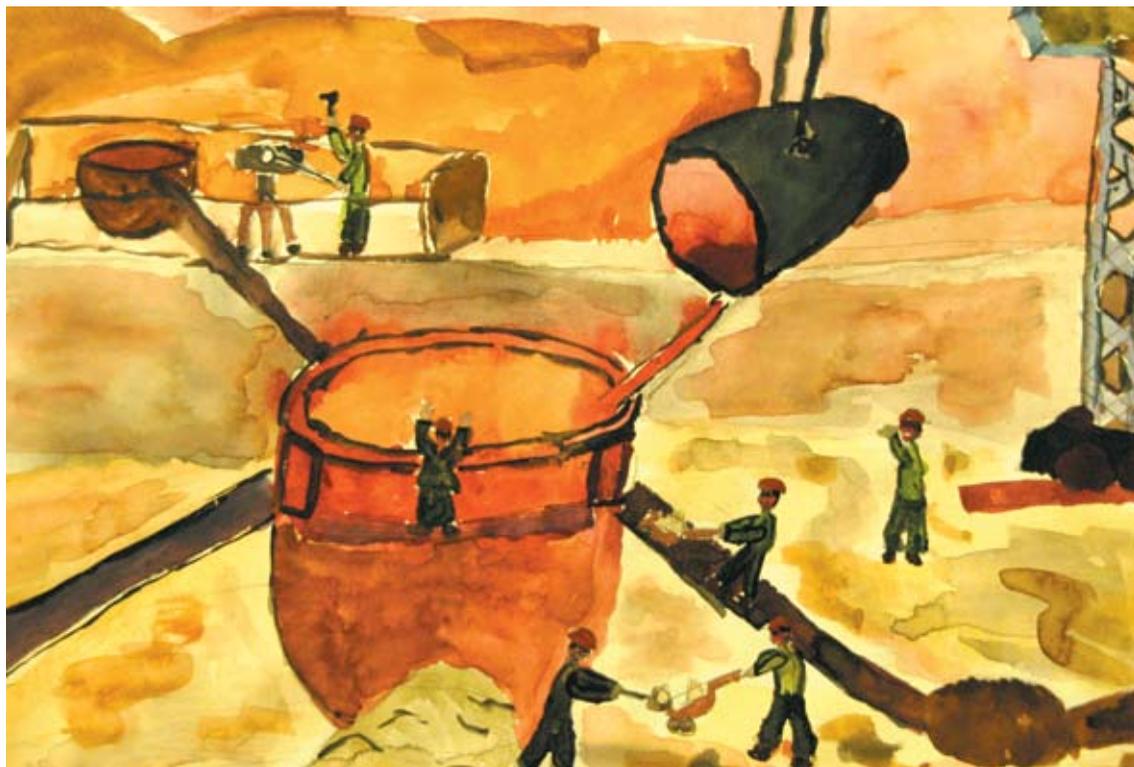
## февраль 2007

НЛМК удостоен Диплома Правительства Российской Федерации за победу в VI Всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности» в отраслевой номинации «Металлургия». Жюри ежегодно проводимого по инициативе Минэкономразвития и Минтруда России конкурса оценивало социальную деятельность более 980 организаций из 77 субъектов Российской Федерации. НЛМК в четвертый раз участвует в данном конкурсе, и в четвертый раз эффективность реализации социальных программ и успехи Компании в сфере социальной защиты своих сотрудников получают наивысшую оценку. Высокая награда в очередной раз подтвердила значительную роль НЛМК в социальной и экономической жизни региона, его развитии.

## март 2007

НЛМК признан лауреатом конкурса «100 лучших организаций России. Экология и экологический менеджмент», финальная часть которого проводилась в Санкт-Петербурге с 27 февраля по 2 марта 2007 года. Первый вице-президент — генеральный директор НЛМК Владимир Настич удостоен почетного знака «Эколог года–2006».





**«Трудная смена»**

**Владислав Фокша**

5 «А» класс школы №69 города Липецка

# Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Как и все крупные компании, НЛМК в процессе ведения бизнеса взаимодействует с рядом заинтересованных сторон. Раскрывая в отчете подходы к взаимодействию, Компания основывается на многолетнем опыте сотрудничества с работниками Компании, акционерами и инвестиционным сообществом, потребителями продукции и поставщиками сырья, региональными местными органами государственного управления, профсоюзной организацией, контролирующими органами, общественными организациями, жителями региона, в том числе с потенциальными работниками. Развивая систему взаимодействия с заинтересованными сторонами, Компания стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более быстрого определения проблем и поиска согласованных путей решения.

## Акционеры и инвестиционное сообщество

Компания планомерно осуществляет программу развития отношений с акционерами Компании и инвестиционным сообществом. Реализация данной программы направлена на предоставление оперативной, достоверной, полной и регулярной информации о Компании, ее стратегии, целях, результатах деятельности и конкурентных преимуществах в соответствии с действующим законодательством и лучшим практическим опытом.

Значительное внимание Компания уделяет взаимоотношениям с физическими лицами — акционерами НЛМК.

Акционерами НЛМК является около 4,5 тысяч работников Компании, а также и около 5 тысяч жителей Липецкой области (в числе которых значительную часть составляют бывшие работники Компании и члены их семей).

Акционерам крайне важно иметь полную и достоверную информацию о деятельности Компании, начисленных и выплачиваемых дивидендах, проведении общих собраний, получать ответы на интересующие их вопросы. Функции по обеспечению их прав и интересов возложены на корпоративного секретаря Компании и Управление акционерного капитала.

Отдел по связям с инвесторами отвечает за отношения с инвестиционным сообществом, финансовыми аналитиками и брокерами, способными оказывать влияние на решения существующих и потенциальных акционеров.

Отдел по связям с инвесторами осуществляет раскрытие информации о деятельности Компании, ее годовых и промежуточных финансовых и производственных результатах, стратегии развития и планах дальнейшей деятельности, и других важных событиях. Он также организует встречи и мероприятия для институциональных инвесторов, а также для аналитиков инвестиционных банков. Более подробная информация о деятельности Компании в области связей с инвесторами представлена на сайте Компании: [www.nlmk.ru/investor\\_centre](http://www.nlmk.ru/investor_centre)

## Поставщики сырья и потребители продукции

НЛМК осуществляет коммерческую деятельность в соответствии с установленными принципами, а именно:

- открытость;
- принципиальность и честность;
- ответственность.

Деятельность Компании регламентирована стандартами Системы менеджмента качества, актуальность которых постоянно подтверждается надзорными аудитами независимых организаций.

Для организации закупочной и сбытовой деятельности сформирован перечень поставщиков и потребителей, который постоянно актуализируется. При формировании перечня поставщиков и потребителей Компания ориентируется на общественную репутацию потенциальных партнеров, их обязательства перед государством и контрагентами, соблюдение деловой этики. В процессе изучения потенциальных поставщиков проводится экологическая оценка закупаемых материальных ресурсов.

Взаимовыгодное сотрудничество является основой взаимодействия с партнерами по бизнесу. Долгосрочные связи дают поставщикам и потребителям основания для уверенности в дальнейшем эффективном сотрудничестве с НЛМК.

Компания постоянно отслеживает уровень удовлетворенности потребителей металлопродукции.

Одними из основных потребителей продукции НЛМК являются автомобилестроительные предприятия.

В 2006 году ОАО «НЛМК» и ОАО «АвтоВАЗ» провели координационный совет по качеству и видам металлопродукции. По результатам встречи стороны отметили, что удовлетворены результатами совместной работы. В соответствии с принятыми решениями была согласована и утверждена Программа сотрудничества по реализации межведомственной программы работ по улучшению качества и освоению новых видов металлопродукции для автомобильной промышленности на период с 2006 по 2010 гг.

По результатам проведенного анкетирования основных потребителей металлопродукции была оценена их удовлетворенность качеством металлопродукции, организацией работы с потребителями, сроками и своевременностью поставки. По результатам расчета средний уровень удовлетворенности качеством работы НЛМК составил 8,1 балла по 10-балльной шкале, что соответствует оценке «хорошо».

В 2006 году Компанией проведено изучение перспективных требований потребителей трансформаторной стали на период до 2015 г. В результате скорректированы планы Компании по выпуску этого вида продукции в соответствии с перспективными требованиями потребителей.

## Работники Компании и первичная профсоюзная организация ОАО «НЛМК» ГМПР

Опытный, высококвалифицированный кадровый состав является основным конкурентным преимуществом Компании. Руководство предприятия стремится создавать и поддерживать в трудовых коллективах благоприятный социальный климат и атмосферу взаимного уважения. Отношения с работниками строятся на основе социального партнерства, неотъемлемой частью которого, является прямой диалог.

Наиболее оперативный инструмент взаимодействия — практика встреч работников с руководителями и председателями профсоюзных комитетов структурных подразделений, в ходе которых решаются производственные проблемы, конфликтные ситуации и другие вопросы.

Для более демократичного и доступного получения информации от работников в Компании создана и успешно функционирует служба «Телефон доверия – Об». Принимая телефонные просьбы и предложения работников, служба доводит их до сведения тех руководителей и председателей профкомов подразделений, чью сферу деятельности затрагивают поставленные вопросы, и осуществляет контроль оперативного реагирования. Ни один звонок по «Телефону доверия – Об» не остается без внимания.

Ответы на наиболее общие и важные вопросы доводятся до сведения всех работников в виде информационного бюллетеня.

Благодаря сотрудничеству со средствами массовой информации, среди которых газета профкома «Сегодня и завтра» и корпоративный журнал «Компания НЛМК», до работников своевременно доводится информация о деятельности Компании.

Совместно с профсоюзной организацией служба социально-психологического анализа и прогноза проводит периодические опросы работников по различным темам.

В 2006 году в опросе принял участие 5181 работник из 43 структурных подразделений НЛМК.

По результатам опроса работники высказывали мнения о неудовлетворенности размером заработной платы, несправедливости распределения премий, несогласованности взаимодействия служб внутри подразделения, нерациональной организации труда, недостаточности информирования о требованиях к качеству продукции, о положении дел в структурном подразделении и в Компании в целом.

В результате:

- разработаны дополнительные показатели премирования работников;
- разработаны и утверждены мероприятия по улучшению условий труда и снижению класса опасности на рабочих местах (модернизованы системы вентиляции с промышленными кондиционерами, выполнены ремонты душевых, комнат сменно-встречных собраний, приема пищи);
- в 12 подразделениях в 2007 году запланирована установка информационных стендов по качеству продукции для размещения на них политики в области качества, положений о поощрении работников за работу без брака, распоряжений по соответствующим подразделениям о привлечении работников к ответственности за брак и т.д.

Практически во всех подразделениях руководством проведен дополнительный анализ взаимоотношений в трудовых коллективах, по итогам которого разработаны мероприятия по дальнейшему улучшению социальной обстановки.

Компания не ограничивает право работников на создание общественных организаций, представляющих их интересы перед акционерами.

Членами первичной профсоюзной организации ОАО «НЛМК» Горно-металлургического профсоюза России является более 33 тысяч работников НЛМК.

Социальное партнерство — основа долголетнего взаимовыгодного сотрудничества работников, профсоюзной организации и Компании, выступающей в лице работодателя. Действующие механизмы диалога позволяют находить пути решения возникающих противоречий и разногласий. Для этого в НЛМК заключается Коллективный договор. Он регулирует социально-трудовые отношения в Компании, устанавливает взаимные обязательства между работником и работодателем по вопросам условий труда. Коллективный договор обеспечивает и обязательное соблюдение норм трудового законодательства, и предоставление дополнительных льгот. Исполнение принятых обязательств контролирует паритетная комиссия, состоящая из представителей администрации и профкома.

Профсоюзная организация принимает активное участие в деятельности Компании и имеет полную свободу в исполнении своих обязательств перед членами профсоюза.

43 работника первичной профсоюзной организации НЛМК являются председателями профсоюзных комитетов структурных подразделений.

Для решения различных вопросов работают комиссии по трудовым спорам, по социальному страхованию, по охране труда, по приему на работу, по жилищной политике, по работе с молодежью, квалификационные и аттестационные комиссии, в состав которых входят представители профсоюзной организации.

В результате постоянно проводимого диалога представителей Компании и профсоюзной организации достигаются соглашения по вопросам заработной платы и оптимизации структуры управления, обеспечению здоровых и безопасных условий труда, введения для работников льгот, носящих конкретную социальную направленность.

В 2006 году комиссией по трудовым спорам (КТС) проведено 38 заседаний, на которых рассмотрено 89 заявлений работников НЛМК по различным вопросам, в том числе:

- 56 заявлений от участников Негосударственного пенсионного фонда (НПФ) «Социальное развитие» о переводе накоплений с солидарного пенсионного счета НЛМК на именной счет;
- 33 заявления по вопросам оплаты труда, премирования, дисциплинарных взысканий и другим.

Во избежание возможных конфликтных ситуаций Компания в обязательном порядке согласовывает с профсоюзной организацией выпускаемые внутренние нормативные документы, касающиеся прав работников и норм трудового права.

Специалистами НЛМК совместно с профкомом были подготовлены предложения по пересмотру типовых отраслевых норм о выдаче спецодежды. Большинство предложений НЛМК было учтено, и новые нормы были утверждены министром здравоохранения и социального развития Российской Федерации, что позволило решить практически все вопросы по обеспечению работников спецодеждой.

В целях социальной защищенности работников — членов профсоюза профсоюзная организация оказывает материальную помощь; выделяет денежные ссуды (в том числе и на покупку жилья); приобретает и выделяет на льготных условиях путевки на отдых и лечение; оказывает бесплатную юридическую помощь; финансирует профсоюзную библиотеку, спортивно- и культурно-массовые мероприятия, занимается благотворительностью.

## Региональные власти и органы местного самоуправления

Являясь основным налогоплательщиком и крупнейшим предприятием в регионе, Компания вносит большой вклад в его социально-экономическое развитие.

Специалисты Компании принимают активное участие в законодательной деятельности города и области.

Многие депутаты Липецкого городского Совета являются работниками Компании.

Работники НЛМК участвуют в разработке и реализации долгосрочных программ в составе постоянных комиссий городского Совета:

- по социальным вопросам;
- по экономике, бюджету, муниципальной собственности и инвестиционно-промышленной политике;
- по образованию, культуре, спорту, делам семьи и молодежи;
- по экологии и здравоохранению;
- по правовым вопросам, местному самоуправлению и депутатской этике;
- по жилищно-коммунальному хозяйству, градостроительству и землепользованию.

## Контролирующие органы

Компания строго соблюдает требования законодательства РФ при эксплуатации опасных производственных объектов.

Представители контролирующих органов имеют беспрепятственный доступ на все производственные объекты, по их требованию предоставляется полная информация, касающаяся профиля их компетенции.

Все предписания контролирующих органов Компания исполняет точно в срок и с надлежащим качеством.

По вопросам экологии и реализации мер, направленных на снижение негативного воздействия на окружающую среду, в 2006 году в НЛМК поступил 141 запрос от государственных органов и общественных организаций, таких как: Ростехнадзор по Липецкой области, Роспотребнадзор по Липецкой области, Росприроднадзор по Липецкой области, Водный отдел по Липецкой области Донского бассейнового управления, Администрация Липецкой области, Администрация г. Липецка, Природоохранная прокуратура по Липецкой области, ГУ «Липецкий Центр по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды», Всероссийское общество охраны природы. На все запросы Компанией даны обоснованные ответы.

В 2006 году Управление по технологическому и экологическому надзору Ростехнадзора по Липецкой области провело 10 проверок природоохранной деятельности в структурных подразделениях НЛМК, предписано к выполнению 139 мероприятий, из них 97 мероприятий выполнено, по 32 не истек срок выполнения, по 10 направлены письма о снятии с контроля.

Территориальное Управление Роспотребнадзора по Липецкой области провело 12 проверок природоохранной деятельности, предписано к выполнению 54 мероприятия, из них 29 мероприятий выполнено, по 23 не истек срок выполнения, по 2 направлены письма о снятии с контроля.

Управление Росприроднадзора по Липецкой области провело 1 проверку, рекомендовано выполнить 2 мероприятия. Оба мероприятия выполнены в полном объеме.

Государственной инспекцией труда по Липецкой области в 2006 году было проверено соблюдение законодательства об охране труда в 14 структурных подразделениях НЛМК. По результатам проверок предложено к выполнению 36 мероприятий. Все рекомендованные мероприятия выполнены в полном объеме.

## Жители региона и общественные организации

Избирая депутатов законодательного и представительного органов власти, жители региона охотно отдают свои голоса работникам НЛМК, принимая во внимание их профессионализм и опыт в решении хозяйственных вопросов. Участие в социальных программах, включая строительство жилья и дорог в городе, позволяет Компании обеспечивать достойный уровень жизни своих работников и жителей Липецка в целом.

Созданный Компанией благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие» не только оказывает адресную помощь малообеспеченным слоям населения, но и уделяет большое внимание образованию, науке, культуре и искусству, охране природы и защите животных.

Для решения важных проблем Липецкой области (жилищно-коммунальных, образовательных, экологических, пенсионных) Компания активно сотрудничает с общественными организациями.

Сотрудники НЛМК принимают активное участие в работе Общественной палаты города Липецка. Подготовленные палатой предложения, касающиеся инженерной и социальной инфраструктуры города Липецка, выносятся на общественные слушания и впоследствии направляются на рассмотрение в администрацию города Липецка и городской Совет депутатов.

НЛМК является членом регионального отделения Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). Компания принимает активное участие во всех мероприятиях, организуемых Союзом промышленников и предпринимателей Липецкой области (СПП ЛО).

НЛМК оказывает помощь региональному отделению РСПП по юридическим вопросам, научной экспертизе, организации общественных мероприятий, тиражированию информационных материалов и связям со средствами массовой информации.

Компания на постоянной основе приглашает руководителей членских организаций РСПП к участию в учебных мероприятиях, организуемых для менеджеров НЛМК.

В 2006 году в семинарах и тренингах, организованных НЛМК, приняли участие 28 представителей регионального отделения РСПП.

## Учебные заведения

Понимая, что от качественной профессиональной подготовки кадров зависит будущее Компании, НЛМК целенаправленно сотрудничает с общеобразовательными учреждениями города Липецка, базовыми учебными заведениями, такими как: Липецкий государственный технический университет (ЛГТУ), Липецкий металлургический колледж (ЛМК), Профессиональное училище № 10 (ПУ-10), а также ведущими российскими высшими учебными заведениями.

Проводя профориентационную работу с учащимися школ города, Компания открыто показывает нашим потенциальным сотрудникам возможность получения интересной работы и личной самореализации на НЛМК.

Оказывая материальную поддержку в виде шефской помощи школам города Липецка, НЛМК создает новые возможности для развития производства и образования.

Представители Компании оказывают поддержку в организации и проведении производственной практики студентам, участвуют в работе государственных аттестационных комиссий.

Руководители НЛМК являются постоянными участниками торжественных церемоний «Посвящение в рабочие» выпускников ПУ-10.

В рамках реализации проекта дополнительного профессионального обучения (ДПО) студентов ЛГТУ проводятся ежемесячные заседания координационной группы с участием руководителей структурных подразделений НЛМК по вопросам планирования и развития проекта ДПО.

В целях выявления и дополнительной социальной поддержки одаренных студентов Липецкого государственного технического университета учреждена именная стипендия председателя Совета директоров ОАО «НЛМК» В.С. Лисина.

Ежемесячно 30 лучших студентов ЛГТУ получают дополнительную стипендию НЛМК в размере 2500 рублей.

Компания проводит целенаправленную политику по развитию партнерских отношений с ведущими учебными заведениями страны.

В отчетном периоде НЛМК выступал инициатором встреч с руководством Московского государственного технического университета им. Н.Э. Баумана и Московского института стали и сплавов. В результате проведенных встреч принято решение о заключении стратегического партнерства в области подготовки кадров.

В свою очередь Компания создает возможности повышения квалификации преподавателей учебных заведений в научных и производственных подразделениях НЛМК.

В 2006 году на базе НЛМК прошли стажировку 15 преподавателей и 3 мастера производственного обучения различных учебных заведений.

## Взаимодействие со средствами массовой информации

Компания ориентирована на своевременное и полное информирование о своей деятельности всех заинтересованных сторон. НЛМК придерживается принципов открытости в области производственных, финансовых, социальных и экологических показателей деятельности и программ развития Компании.

Руководители Компании и ее пресс-служба проводят открытый диалог с представителями средств массовой информации и содействуют в получении полной и достоверной информации по значимым событиям.

На корпоративном интернет-сайте размещена информация о деятельности Компании, в том числе и по социальным и экологическим программам. Размещение на интернет-сайте регулярных пресс-релизов позволяет заинтересованным сторонам оперативно получать информацию о деятельности НЛМК.

В таких средствах массовой информации, как «Газета МГ», газета «Сегодня и завтра», журнал «Компания НЛМК», телекомпания «СТВ-7», Компания регулярно и подробно рассказывает о своей деятельности, работниках Компании и значимых событиях.





**«Будущий металлург»**

**Женя Бочкин**

5 «Б» класс школы №72 города Липецка

# Социальная политика Компании

Социальная политика является одним из приоритетных направлений корпоративного развития Компании. Осуществляя комплекс социальных программ, НЛМК неуклонно повышает уровень социальной защищенности работников Компании, создает условия для социально-экономического развития региона и способствует поддержке незащищенных слоев населения.

## Социальная политика НЛМК

### Работа с персоналом

#### Мотивация персонала

- Система заработной платы
- Социальный пакет
- Моральное поощрение
- Карьерный рост

#### Безопасность труда и оздоровление персонала

- Обеспечение безопасных условий труда
- Обеспечение социально-бытовых условий
- Оздоровление персонала

#### Развитие персонала

- Профессиональная подготовка
- Адаптация и наставничество
- Подготовка кадрового резерва
- Профессиональная оценка персонала
- Работа с молодежью

### Социально-экономическое развитие региона

#### Развитие социальной сферы

- Налоги
- Занятость
- Жилищное строительство
- Поддержка образования, медицины, спорта

#### Благотворительные программы

- Здоровье
- Забота
- Детство
- Спорт
- Зеленый мир
- Чрезвычайная ситуация
- Единовременная помощь
- Духовное развитие
- Новолипецкий ветеран
- Липецкие вечера
- Наука и культура

# Работа с персоналом

Квалифицированный персонал является одним из ключевых факторов эффективной деятельности Компании. НЛМК проводит активную кадровую политику, направленную на привлечение и закрепление на предприятии талантливых работников, планомерный рост заработной платы, использование различных видов поощрений, реализацию программ профессиональной подготовки и развития персонала, обеспечение безопасных условий труда и повышение социальной защищенности работников.

**35 981** человек  
состояло в трудовых отношениях с НЛМК по состоянию на 31.12.2006 г.

**35 514** работников  
имеют постоянные трудовые договоры

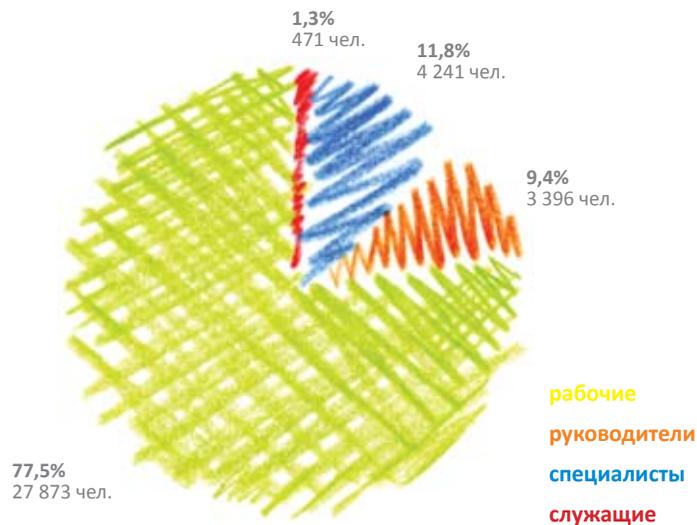
**2,2% (798)** работников  
представители национальных меньшинств

**467** работников  
имеют срочные трудовые договоры

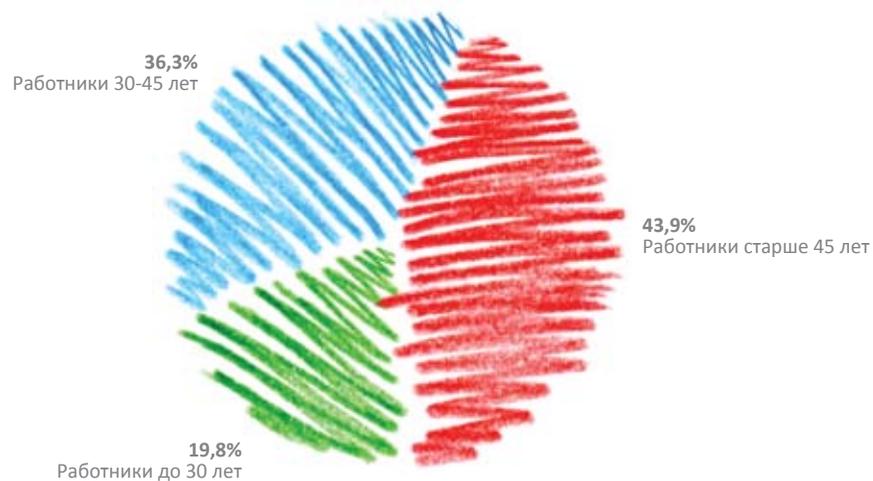
**66% (23 736)** мужчины  
работников

**34% (12 245)** женщины  
работников

Структура персонала по категориям работников



### Структура персонала по возрасту



## Мотивация и вознаграждение

В Компании отсутствует всякого рода дискриминация по половому признаку, возрасту, национальности и вероисповеданию и тем более не применяется детский и принудительный труд.

В системе мотивации труда НЛМК отсутствуют ограничения по выплатам и предоставлению льгот временным работникам и работникам, работающим на условиях неполной занятости. Такие работники пользуются теми же правами, что и постоянные работники.

Система заработной платы не предусматривает различия в тарифных ставках и должностных окладах мужчин и женщин.

Компания неуклонно повышает уровень заработной платы работников. За последние годы ежегодный рост заработной платы на комбинате значительно превышал уровень инфляции.

В 2006 году среднемесячная заработная плата одного работника составила 14 952 рубля, увеличившись по сравнению с 2005 годом на 17,3%.

Динамика роста заработной платы за период 2002-2006 г.



## Система оплаты труда

Оплата труда работников производится в зависимости от результатов работы Компании в целом, ее структурных подразделений и личной эффективности.

Система оплаты труда Компании разрабатывается с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ОАО «НЛМК» ГМПР.

Ежемесячная заработная плата работников формируется из:

- установленной часовой тарифной ставки или должностного оклада;
- доплат и надбавок;
- премий;
- других поощрительных выплат.

## Тарифные ставки и оклады

Оплата труда рабочих производится по часовым тарифным ставкам; руководителей, специалистов и служащих – на основании месячных должностных окладов.

Часовые тарифные ставки рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенного квалификационного разряда по профессии. Квалификационные разряды присваиваются рабочим по результатам обучения на соответствующую профессию и сдачи экзаменов квалификационной комиссии.

По результатам работы за год квалификационная комиссия производит оценку трудовой деятельности рабочего и принимает решение о сохранении или изменении уровня тарифной ставки.

## Доплаты

Работникам за работу по графикам многосменного режима производится доплата, которая включает в себя:

- доплату за работу в ночные и вечерние смены;
- доплату за работу сверх нормы рабочего времени по графику;
- оплату времени, затраченного работниками на инструктажи, сменно-встречные собрания.

В 2006 году установлен следующий размер доплаты к часовой тарифной ставке (должностному окладу):

**35%** для персонала, работающего по непрерывному двух- и трехсменному, прерывному трехсменному графику (с отдыхом в выходные и праздничные дни);

**17%** для персонала, работающего по прерывному двухсменному, а также для работающих только в ночное время в односменном режиме;

**7%** для персонала, работающего в ночное время по иным графикам работы, не относящимся к многосменному режиму.

Работникам в зависимости от фактических условий труда на рабочих местах устанавливается доплата за работу во вредных условиях. Оценка фактического состояния условий труда производится в баллах степени вредности на основании карт аттестации рабочих мест. Размер доплаты устанавливается в денежном выражении за один часо-балл работы во вредных условиях труда и начисляется за все время занятости работника в этих условиях.

## Надбавки

Квалифицированным рабочим, занятым на особо ответственных работах и влияющим на высокопроизводительную работу структурного подразделения, качество работ и выпускаемой продукции, устанавливаются надбавки за высокое профессиональное мастерство.

Технологическим рабочим основных металлургических подразделений надбавки устанавливаются в размере до 100%, остальным — до 50% тарифной ставки.

Руководителям, специалистам и служащим надбавки устанавливаются по итогам профессиональной оценки и за высокие достижения в труде.

## Стимулирующие выплаты

Премирование работников за основные результаты деятельности производится в соответствии с положениями о премировании, в которых предусмотрены условия, показатели и размеры премии по каждой профессии рабочего и должности руководителя, специалиста и служащего.

Размер премии к выплате работникам структурного подразделения определяется с учётом коэффициентов качества труда и продукции и информации о допущенных нарушениях (претензиях), полученной от других подразделений НЛМК.

В целях материального стимулирования наиболее успешных и результативных работников применяется система премирования, которая включает ежемесячные премии из фонда руководителя структурного подразделения, квартальные и годовую премии. Размер премии работникам устанавливается в соответствии с показателями, разработанными в каждом структурном подразделении.

## Другие виды материального вознаграждения

В Компании действует система денежного вознаграждения работников, занявших призовые места в конкурсах профессионального мастерства.

В 2006 году установлены следующие размеры денежного вознаграждения:



Гибкая система оплаты труда, действующая в НЛМК, позволяет проявить свои способности инициативным и перспективным работникам, давая им стимул для постоянного стремления к совершенствованию своих профессиональных и деловых качеств.

Компания предоставляет работникам льготы и компенсации, входящие в состав социального пакета:

- компенсационные выплаты;
- выходные пособия;
- материальная помощь;
- оплата:
  - дополнительного отпуска ликвидаторам аварии на ЧАЭС;
  - стоимости путевок;
  - стоимости зубопротезирования;
  - стоимости обучения;
  - стоимости доставки трудящихся транспортом;
  - добровольного медицинского страхования.

Обеспечение социальной защищенности работников Компания осуществляет в соответствии с действующим Коллективным договором.

более **290 000 000** рублей затратил НЛМК на реализацию мероприятий по социальной защите работников в 2006 году

## Нематериальное вознаграждение

Действующая в Компании система морального стимулирования направлена на поощрение работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, положительную и безупречную работу, новаторство в труде, за другие достижения в работе и предусматривает следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- присвоение почетного звания «Ветеран труда ОАО «НЛМК»;
- награждение Почетным знаком ОАО «НЛМК» (I, II степени);
- представление к награждению отраслевыми и государственными наградами.

**1 922** были поощрены наградами  
в 2006 году  
**1** работника

**33** получили  
государственные  
награды  
работника

**92** получили  
отраслевые  
награды  
работника

**13** получили награды  
Администрации  
Липецкой области  
работников

**13** получили награды  
Администрации  
города Липецка  
работников

**1 815** получили  
корпоративные  
награды  
работников

## Обеспечение занятости и социальной защиты работников при потере работы

Компания признает, что обеспечение занятости является важнейшим условием благополучия работника.

Обязательства НЛМК по стабилизации занятости трудящихся записаны в Коллективном договоре.

Все решения, связанные с высвобождением работников вследствие реорганизации или технического перевооружения, Компания принимает с учетом мнения профсоюзной организации.

В целях усиления защищенности трудящихся Компания обеспечивает возможность повышения квалификации работников по своей профессии, а также освоения новых профессий.

В случаях высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата работники в возрасте 45 лет и старше, предупреждаются об увольнении за три месяца.

Компания в первую очередь предлагает появляющиеся вакансии работникам, подлежащим высвобождению.

Помимо компенсаций, определенных действующим законодательством, НЛМК обязуется выплачивать дополнительную компенсацию в размере среднемесячной заработной платы, а также предоставлять льготы, сохранив право на улучшение жилищных условий в течение 2 лет со дня увольнения, право на отдых в детском лагере «Прометей» и получение новогоднего подарка на детей до момента трудоустройства, но не более 1 года со дня увольнения. По личному заявлению работника Компания ежемесячно выплачивает материальную помощь на несовершеннолетних детей, находящихся на иждивении, до момента трудоустройства, но не более 1 года со дня расторжения трудового договора.

## Пенсионное обеспечение

Компания активно реализует собственную программу негосударственного пенсионного обеспечения. НЛМК является учредителем самого крупного в Центрально-Черноземном регионе негосударственного пенсионного фонда «Социальное развитие», деятельность которого направлена на поддержание достойного уровня жизни работников Компании, вышедших на пенсию.

Работник НЛМК заключает с фондом договор и ежемесячно перечисляет часть заработной платы на именной пенсионный счет работника. На каждый перечисленный работником рубль Компания дополнительно вносит такую же сумму.

В течение всего срока хранения средств фонд начисляет инвестиционный доход на общую сумму взносов, который защищает денежные вложения от инфляции. При выходе на пенсию работник НЛМК будет получать из средств фонда дополнительную пенсию, определяемую, как размером перечисленных средств, так и накопленным инвестиционным доходом.

На 31 декабря 2006 года вкладчиками и участниками НПФ «Социальное развитие» являлись 23 748 человек — работников НЛМК. Пенсионные резервы Фонда составляли 1,4 млрд рублей. За 2006 год Компанией было перечислено 74,4 млн рублей на солидарные счета фонда.

## Медицинское страхование

В социальный пакет НЛМК, помимо заработной платы и различных премиальных выплат, также входят обязательное и добровольное медицинское страхование работников.

В соответствии с существующим законодательством работодатель выступает страхователем, страховые взносы уплачиваются как часть единого социального налога и составляют 3,1% от фонда оплаты труда. Работники в рамках обязательного страхования получают амбулаторное и стационарное лечение в объеме, установленном региональной программой обязательного медицинского страхования, кроме сложных операций, дорогостоящей диагностики и терапии.

Не ограничиваясь этим, НЛМК страхует риск работников по договору добровольного медицинского страхования через страховую компанию «Шанс», в соответствии с которой сотрудники получают доврачебную помощь, консультационные и ортопедические услуги, проходят лечение сложных заболеваний в специализированных клиниках и восстановительное лечение в санаториях.

## Улучшение жилищных условий

Важным направлением социальной политики НЛМК является строительство квартир для своих работников. Ежегодно около 500 семей работников Компании вселяются в новые благоустроенные квартиры улучшенной планировки.

**около 300 000 кв. м** жилья построено НЛМК за последние 10 лет для своих сотрудников

В первую очередь право приобрести квартиры, по ценам ниже рыночных, предоставляется работникам не имеющим собственного жилья, а именно проживающих в общежитиях, в домах молодоженов, на площади родителей или арендующих жилплощадь. Такие работники приобретают более 70% всего реализуемого жилья.

В 2006 году построено и реализовано работникам Компании 482 квартиры общей площадью более 35 тыс. м<sup>2</sup>.

## Профессиональная подготовка и развитие персонала

### Работа с молодежью

Молодежная политика является приоритетным направлением кадровой стратегии Компании. В рамках этой политики предусмотрен ряд постоянно проводимых инициатив по привлечению в НЛМК перспективной молодежи, поддержке успешного начала карьеры, созданию условий для реализации творческих способностей молодых работников и содействию решениям важнейших социальных проблем.

Ежегодно Компания резервирует более 600 рабочих мест для выпускников учебных заведений.

Отбор и подготовка претендентов на вакантные места проводится в период их обучения в учебных заведениях. Начиная с четвертого курса лучшие студенты Липецкого Государственного Технического Университета, пройдя предварительный отбор, становятся участниками Программы дополнительного профессионального обучения (ДПО).

С целью материальной заинтересованности выпускников в трудоустройстве в НЛМК в течение месяца после окончания учебного заведения трудоустраивающимся установлены специальные доплаты («подъемные»).

Выпускникам учебных заведений, заключившим трудовой договор с НЛМК первый раз, и работающим по основной или смежной профессии, по истечении календарного года производится единовременная доплата в том случае, если их фактическая зарплата окажется ниже установленного минимального уровня среднемесячной заработной платы, который определен в зависимости от года окончания соответствующего учебного заведения.

В начале своей работы в Компании каждый молодой работник в обязательном порядке проходит программу адаптации. Помощь новичку в период адаптации оказывает прикрепленный наставник.

Для молодых работников, имеющих высшее профессиональное образование, на предприятии действует программа «Молодой специалист НЛМК». В рамках программы проводятся обучающие и оценочные мероприятия, а также предусмотрена обязательная разработка и защита инженерного проекта.

Для оказания помощи молодым специалистам в выполнении инженерных проектов на комбинате созданы 13 школ молодых специалистов. Консультационную помощь при выполнении инженерных проектов оказывают назначенные эксперты-консультанты.

На ежегодной конференции молодых специалистов подводятся итоги работы за год и присваивается звание «Лучший молодой специалист», что является основанием для выплаты премии в размере 30 000 рублей и установления надбавок к заработной плате в размере 3 000 рублей ежемесячно.

Компания уделяет особое внимание молодым специалистам, проявившим способности в рационализаторской и изобретательской работе. Ежегодно организуемый в рамках молодежной политики Компании конкурс технического творчества молодежи направлен на развитие творческой активности молодых работников НЛМК. Специально созданная конкурсная комиссия оценивает участников как по количеству поданных и внедренных рацпредложений, так и в номинациях «Наивысший экономический эффект» и «Лучший молодой новатор». Кроме того, оценку получает и работа наставников.

По итогам конкурса технического творчества молодежи в 2006 году с участием более 300 работников было подготовлено около 1200 рационализаторских предложений, 1120 из них внедрено в производство. Экономический эффект от новых разработок составил более трех с половиной миллионов рублей.

Победители конкурса имеют преимущественное право на приобретение жилья в рассрочку в рамках программы «Жилье молодым металлургам» и приоритет при рассмотрении вопроса о включении их кандидатур в состав кадрового резерва.

Проявить свои лучшие профессиональные и волевые качества молодым сотрудникам Компании предоставляется возможность в конкурсе «Молодой лидер». Ежегодно в конкурсе принимает участие более трехсот молодых работников. Участники проходят испытания в деловых играх, различных конкурсах и даже в качестве альпинистов на Воргольских скалах. Финал конкурса является публичным городским мероприятием, где участники конкурса участвуют в дебатах и отвечают на вопросы жюри, состоящего из руководителей Компании, представителей городского Совета депутатов, городской администрации и профсоюза. Победители конкурса получают премию до 50 тысяч рублей и перспективы карьерного роста.

В условиях быстрорастущего и не до конца сформировавшегося рынка жилья покупка квартир в домах, построенных НЛМК, привлекательна из-за прозрачного ценообразования, надежности продавца и гибкости при организации финансирования. До половины всех строящихся НЛМК квартир реализуется на льготных условиях перспективным работникам Компании в возрасте до 30 лет.

В 2006 году 45 молодых работников НЛМК в возрасте от 20 до 35 лет приобрели одно-, двухкомнатные квартиры на условиях 30-процентного первоначального взноса и рассрочки оставшегося платежа на 15 лет. В конкурсном отборе оценивались уровень профессиональных достижений, результаты участия в корпоративных конкурсах, отзывы руководителей подразделения и необходимость улучшения жилищных условий.

## Адаптация персонала и наставничество

В целях обеспечения быстрого включения новых работников в трудовую деятельность, а также передачи профессионального опыта в Компании внедрен процесс адаптации вновь принятых работников и организована система наставничества.

Ежегодно около 2000 новых работников в возрасте до 30 лет проходят 6-месячную программу адаптации. Около 800 работников Компании, прошедших специальную подготовку, имеют статус «наставника».

Наставничество осуществляется по трем основным направлениям:

- наставничество при адаптации новых работников;
- наставничество при проведении практики-стажировки студентов;
- наставничество в период профессионального развития работника.

Система стимулирования работы наставников неразрывно связана с успешной работой их подопечных.

## Профессиональная подготовка и повышение квалификации

Компания считает стратегическими инвестиции в профессиональные знания и умения своих работников. На протяжении многих лет Компания выстраивала собственную уникальную систему профессиональной подготовки персонала.

В рамках профессиональной подготовки и повышения квалификации в 2006 году на различных курсах прошло обучение 19 500 работников, или более половины от численности персонала Компании.

Система профессиональной подготовки персонала предусматривает следующие виды обучения:

- обучение рабочих в рамках программы адаптации и первоначальной профессиональной подготовки;
- обучение рабочих на вторые (смежные) профессии;
- повышение квалификации работников по всем направлениям профессиональной деятельности;
- обучение кадрового резерва;
- обучение внештатных преподавателей и инструкторов производственного обучения;
- обучение наставников.

88% работников проходят обучение на собственной учебной базе – в центре корпоративного обучения и в структурных подразделениях Компании. Это позволяет использовать внутренний потенциал знаний, накопленных в Компании, и наиболее эффективно организовать процесс обучения. В качестве преподавателей привлекаются высококвалифицированные руководители и специалисты, а также преподаватели ведущих учебных заведений Липецка и России.

Долгосрочное взаимовыгодное сотрудничество с ведущими вузами страны: Московским государственным университетом, Московским институтом стали и сплавов, Московским государственным университетом им. Н.Э. Баумана, Воронежским государственным техническим университетом, Липецким государственным техническим университетом позволяет Компании получать актуальные научные знания при направлении сотрудников на курсы повышения квалификации, а вузам, в свою очередь, организовывать практику студентов и выполнять исследовательские работы в производственных подразделениях НЛМК.

В целях поддержания высокого уровня профессионализма управленческого состава в Компании реализуется программа по обучению топ-менеджеров. Основными направлениями программы являются:

- тренинги по развитию управленческих навыков;
- обучение иностранному языку;
- поддержка участия руководителей в профильных конференциях, симпозиумах и т.п.

Эффективная деятельность Компании по подготовке и обучению персонала была не раз отмечена экспертами ведущих сертификационных организаций при проведении сертификационных аудитов на соответствие требованиям международным стандартам Системы менеджмента качества ISO 9001:2000, ISO 14000: 2004, ISO/TS 16949:2002.

По результатам городского конкурса «Коллективный договор, эффективность производства – основа защиты социально-трудовых прав граждан», прошедшего в 2006 году, система подготовки и повышения квалификации кадров на НЛМК признана лучшей.

## Подготовка кадрового резерва

Основная цель работы с кадровым резервом — воспроизводство руководящих кадров из числа перспективной молодежи, а также создание условий реализации потребности работников в построении деловой карьеры.

Основной задачей работы с кадровым резервом является обеспечение преемственности управления и готовности работников, состоящих в кадровом резерве, к замещению перспективных должностей руководителей и специалистов.

С целью подготовки кадрового резерва к исполнению обязанностей в перспективной должности составляется программа подготовки резервиста. Программа разрабатывается на основании перечня минимальных требований к подготовке участника кадрового резерва, который включает:

- обучение для руководителей и специалистов, вновь назначенных на должность;
- стажировку в перспективной должности не менее 80 часов с обязательным обучением на знание стандартов Системы менеджмента качества, должностных и технологических инструкций, инструкций по охране труда и промышленной безопасности, планов ликвидации аварий и т.д.;
- получение допусков и разрешений на право обслуживания объектов повышенной опасности.

Выполнение программы подготовки является обязательным условием при назначении (временном исполнении обязанностей) на перспективную должность.

Обучение участников кадрового резерва по развитию управленческих компетенций осуществляется в центре корпоративного обучения и на внешних семинарах и тренингах. При этом используется принцип консолидации компетенций, а именно: участники резерва начальных уровней управления проходят обучение навыкам и технологиям эффективного управления, управлению стрессом и конфликтами; резервисты более высоких уровней, имея в своем активе пройденное ранее обучение и опыт работы в должности, участвуют в тренингах, развивающих их лидерские качества, навыки и умения эффективных переговоров, управления переменами, изучают стратегический менеджмент и т.п.

Резервистам, не имеющим профессионального (высшего профильного) образования, предоставляется преимущественное право получения дополнительного или второго высшего образования за счет средств НЛМК с предоставлением оплачиваемого учебного отпуска.

На 31 декабря 2006 года численность работников, состоящих в кадровом резерве НЛМК, составила 2 742 человека. В программах обучения участников кадрового резерва приняли участие более 1 000 человек.

## Профессиональная оценка персонала

На протяжении нескольких лет в Компании действует система профессиональной ежегодной оценки руководителей и специалистов, целью которой является определение соответствия текущего профиля компетенций работника требованиям Компании, а также выделение наиболее талантливых и перспективных работников.

Работникам, получившим наивысший (первый) уровень компетенции, предоставляются приоритеты в профессиональном развитии и карьерном росте, а также устанавливается надбавка к заработной плате.

В 2006 году профессиональную оценку прошло 4 669 руководителей, специалистов и служащих Компании. 566 работникам Компании, получившим первый уровень компетенции, установлена надбавка к заработной плате размером от 3 до 10 тысяч рублей в месяц сроком на 1 год.

## Развитие корпоративной культуры

История формирования корпоративной культуры НЛМК насчитывает более 70 лет. Сохранение существующих традиций и развитие новых является одной из основных задач Компании.

Компания стремится создать у каждого нового работника чувство приверженности миссии НЛМК, а также добросовестное отношение к своим обязанностям и личной ответственности за результаты работы Компании в целом.

Каждый новый работник начинает свою трудовую деятельность с процесса адаптации. В первые дни работы наставник знакомит его со всеми нормами и правилами поведения, принятыми на НЛМК, традициями коллектива, коллегами. В помощь новому работнику выдается буклет «Работа на НЛМК: основные сведения для нового работника».

Хранителем и проводником корпоративных традиций и достижений является созданный в 1987 году музей НЛМК, основные посетители которого — новые работники и учащиеся города Липецка.

Корпоративные символы Компании играют важную роль в развитии корпоративной культуры. Эмблема «НЛМК», цвета Компании — синий и белый, высшие корпоративные награды — Почетные знаки «НЛМК» — I степени (золотой), II степени (серебряный) способствуют развитию корпоративной солидарности и чувства причастности и гордости. Каждый работник носит на своей спецодежде логотип «НЛМК».

Проводником корпоративной культуры выступает корпоративный журнал «Компания НЛМК», страницы которого знакомят работников с деятельностью предприятия, новостями, корпоративными мероприятиями и лучшими людьми Компании.

В целях оказания почести лучшим работникам в каждом структурном подразделении размещены Доски почета.

С целью выявления и материального стимулирования лучших работников в Компании ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства по основным профессиям «Лучший по профессии». Победители конкурсов награждаются дипломами, денежными премиями, также им устанавливаются надбавки за высокое профессиональное мастерство, их фотографии размещаются на Досках почета.

В 2006 году было проведено 40 конкурсов «Лучший по профессии», в которых приняло участие 900 работников Компании из 53 структурных подразделений.

Ставший традиционным корпоративный конкурс «Молодой лидер НЛМК» привлекает особое внимание коллектива. На финал конкурса в ДК Metallургов собираются сотни работников Компании и членов их семей.

Для выявления и поощрения лучших линейных руководителей начального уровня в Компании проводится конкурс «Мастер года».

В 2006 году 94 мастера из 32 структурных подразделений приняли участие в конкурсе «Мастер года». Призовые места получили 4 работника, одному из которых присвоено звание «Лучший молодой мастер».

В целях привлекательности труда инженерных работников, пропаганды достижений и опыта лучших инженеров, а также развития творческой активности персонала в Компании проводится конкурс «Инженер года» по направлениям:

- «Профессиональный инженер»;
- «Инженерное искусство молодых»;
- «Рационализатор и изобретатель»;
- «Профессиональный конструктор».

В 2006 году в конкурсе «Инженер года» приняло участие 44 работника из 19 структурных подразделений, 18 из них стали победителями конкурса.

Победители корпоративных конкурсов принимают участие в областных и общероссийских конкурсах «Инженер года», в которых неизменно занимают призовые места.

В 2006 году в различных областных и общероссийских конкурсах приняли участие 6 победителей корпоративных конкурсов.

Проведение корпоративных праздников занимает особое место в формировании корпоративной солидарности работников. Все работники Компании принимают участие в праздновании Дня Metallурга и Дня рождения НЛМК. Работники, достигшие наилучших результатов, награждаются государственными, отраслевыми и корпоративными наградами.

Компания отмечает также профессиональные праздники основных профессий. На протяжении многих лет Компания неизменно отмечает государственные и «народные» праздники: Новый год, Международный женский день 8-е Марта, День защитника Отечества, День Победы, проводы русской зимы.

Важным инструментом укрепления корпоративной культуры является содействие работникам Компании в занятиях физкультурой и спортом, пропаганда здорового образа жизни.

В Компании регулярно проходят спортивные соревнования, в которых принимают участие команды трудовых коллективов, руководителей Компании, по различным видам спорта.

## Промышленная безопасность, охрана труда и оздоровление персонала

Используя в технологическом процессе опасные производственные объекты, Компания несет ответственность за сохранение жизни и здоровья работников. Действующая система управления промышленной безопасностью и охраной труда построена с учетом международной практики.

Компания прошла первый этап сертификации на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001 «Системы менеджмента безопасности и здоровья».

Политика в области промышленной безопасности и охраны труда Компании реализуется по следующим направлениям:

- установление единых требований к организации работ в области промышленной безопасности и охраны труда;
- проведение регулярного мониторинга состояния промышленной безопасности и охраны труда в подразделениях Компании в соответствии с требованиями, установленными федеральными законами и локальными нормативными актами;
- проведение необходимых медицинских освидетельствований и осмотров состояния здоровья работников и усиление контроля их качества;
- реализация профилактических мероприятий, снижающих рост профзаболеваний;
- проведение регулярной аттестации рабочих мест по условиям труда;
- материальное, организационно-техническое, методическое оснащение корпоративной системы промышленной безопасности и охраны труда, обеспечение работников качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты и лечебно-профилактическими средствами;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда, обучение работников безопасным приемам и методам работы, инструктаж по охране труда, ведение активной пропагандистской работы по охране труда;
- усиление мотивации персонала в части неукоснительного соблюдения норм промышленной безопасности и охраны труда, повышение культуры и укрепление дисциплины на производстве;
- информирование персонала о состоянии промышленной безопасности и охраны труда в Компании.

около **150 000 000** рублей составил общий объем финансирования мероприятий по охране труда в 2006 году

## Обеспечение безопасных условий труда

В ходе реализации мероприятий I этапа Программы технического перевооружения и развития, завершившегося в 2005 году, на НЛМК осуществлены крупномасштабные реконструкции и капитальные ремонты основного технологического оборудования. Эти мероприятия позволили в значительной мере улучшить условия труда работников и сократить воздействия вредных и опасных производственных факторов.

В течение II этапа Программы технического перевооружения предусмотрен большой объем работ по выводу из эксплуатации устаревшего оборудования и вводу в действие современного оборудования, отвечающего всем международным требованиям безопасности труда. Результатом этих мероприятий станет снижение уровня производственного травматизма и производственных заболеваний.

Компания бесплатно и своевременно обеспечивает работников качественной сертифицированной спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты и гигиены. Отдельные категории работников, занятых на горячих и вредных участках работы, обеспечиваются молоком, минеральной водой и чаем.

Работникам предоставляется возможность прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров за счет средств Компании и в рабочее время. Работники в возрасте до 21 года проходят периодические осмотры ежегодно. Все сотрудники могут получить доврачебную медицинскую помощь в медпунктах структурных подразделений, им также гарантировано наличие на рабочих местах аптечек первой помощи.

Неотъемлемой частью системы охраны труда и промышленной безопасности в Компании является обучение безопасной эксплуатации опасных производственных объектов, промышленной санитарии и гигиене труда.

Ежегодно на курсах по вопросам безопасной эксплуатации опасных производственных объектов, промсанитарии и гигиене труда проходят обучение более 2 500 работников НЛМК.

Компания уделяет особое внимание культуре и эстетике производства. Проводимые ежеквартально смотры по культуре и эстетике производства среди структурных подразделений направлены на мотивацию сотрудников к созданию максимально комфортных условий труда. Работники подразделений, занимающие призовые места, поощряются денежными премиями.

Многоуровневая система контроля состояния промышленной безопасности и охраны труда позволяет своевременно выявлять все случаи несоответствия установленным требованиям безопасности.

С этой целью все работники Компании ежедневно осуществляют оперативный контроль состояния оборудования и инструмента на своих рабочих местах. Четырехуровневый ступенчатый контроль применяется с целью предупреждения аварийности, травматизма, профессиональной заболеваемости и осуществляется руководителями разных уровней.

Общественный контроль за охраной труда осуществляет профсоюзная организация через уполномоченных лиц по охране труда в структурных подразделениях НЛМК. Уполномоченные по охране труда принимают участие на правах членов комиссий в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве. При разработке мероприятий по улучшению условий труда, промсанитарии и санитарно-бытового обслуживания в обязательном порядке учитываются предложения профсоюзной организации.

Компания проводит мониторинг вредных производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочих местах. В случае несоответствий результатов измерений гигиеническим нормативам структурное подразделение разрабатывает мероприятия (технические или организационные) по устранению выявленных несоответствий.



## Социально-бытовые условия на производстве

Создание максимально комфортных социально-бытовых условий на производстве способствует формированию благоприятного морального климата в коллективе и, как следствие, ведет к повышению производительности труда.

В 2006 году было выполнено 99 мероприятий, направленных на реализацию плана по культуре и эстетике производства, на общую сумму 57,5 млн рублей.

## Оздоровление персонала

На протяжении многих лет в Компании реализуются специальные программы оздоровления и санаторно-курортного лечения работников и членов их семей. Оздоровление работников осуществляется в основном в собственных комплексах:

- санатории-профилактории «Парус» (г. Липецк, 175 мест),
- санатории-профилактории «Сухоборье» (г. Липецк, 175 мест),
- детском санатории и оздоровительном лагере «Прометей» (г. Липецк, 1 330 мест).

### Санаторий-профилакторий «Парус»

Расположен в 20 километрах от города Липецка в сосновом лесу на берегу водохранилища. Санаторий-профилакторий «Парус» оказывает медицинскую помощь по профилю: гастроэнтерология, кардиология, лечебная физкультура и спортивная медицина, неврология, отоларингология, профпатология, пульмонология, стоматология, терапия и физиотерапия.

**1 447** в 2006 году прошли оздоровление  
работников в санатории-профилактории «Парус»

### Санаторий-профилакторий «Сухоборье»

Расположен в 60 километрах от города Липецка в сосновом лесу на берегу реки Воронеж.

Санаторий-профилакторий «Сухоборье» оказывает медицинскую помощь по следующим направлениям: неврология, педиатрия, профпатология, рефлексотерапия, терапевтическая стоматология, терапия, физиотерапия.

**1 516** отдохнули и прошли санаторно-курортное  
работников лечение в санатории-профилактории «Сухоборье».

### Детский санаторий «Прометей»

«Прометей» — один из крупнейших детских оздоровительных центров России, расположенный в 70 километрах от города Липецка в загородном лесном районе на живописном берегу реки Воронеж. Площадь занимаемой территории — 17,4 гектара, на которых расположены административный и лечебный корпуса, 2 столовые, 12 лечебных корпусов. Он оказывает такие виды медицинской помощи: гастроэнтерология, отоларингология, педиатрия, психотерапия, детская стоматология, физиотерапия.

**11 500** в 2006 году отдохнули и прошли лечение  
детей в детском санатории

в том числе более **2 000** работников  
детей НЛМК

Для организации полноценного отдыха ребят педагогами «Прометей» разработана специальная программа, признанная лучшей на Межрегиональном фестивале организаторов летнего отдыха детей и молодежи в 2006 году.

Расходы на содержание санатория «Прометей» в 2006 г. составили более 23 млн руб.

# Охрана окружающей среды и ресурсосбережение

Компания НЛМК, являясь одним из крупнейших в России и мире производителей стали и прокатной продукции черных металлов, осознает свою значимую роль в национальных и общемировых процессах устойчивого развития общества.

Защита окружающей среды является одним из важнейших приоритетов деятельности НЛМК, что закреплено в специальном документе «Экологическая политика».

## **Стратегия Компании НЛМК в природоохранной сфере:**

- завоевание национального и международного авторитета НЛМК как ведущей металлургической Компании, гарантирующей сохранение природной среды;
- неукоснительное выполнение международных обязательств, национального законодательства, стандартов качества окружающей среды;
- модернизация и техническое перевооружение основных и вспомогательных производств на основе наилучших доступных технологий;
- внедрение и совершенствование системных методов управления бизнесом, в том числе и на основе международного стандарта ИСО 14001;
- учет мнения общественности при решении вопросов развития и расширения производства.

## **Цели экологической деятельности Компании:**

- обеспечение качества окружающей среды;
- ресурсосбережение;
- малоотходное производство.

В соответствии с принятыми стратегией и целями НЛМК последовательно добивается сокращения воздействия производственной деятельности на окружающую среду.

## Природоохранная деятельность

### Эффективность

В рамках I этапа Программы технического перевооружения удалось добиться устойчивой положительной динамики по улучшению экологической ситуации в районе размещения основного производства.

Комплексный индекс загрязнения атмосферы города Липецка, по данным регионального центра Росгидромета, снизился в 2,8 раза: с 25 единиц в 2000 году до 9 в 2005–2006 годах.

НЛМК осуществляет регулярный мониторинг воздействия на окружающую среду.

В 2006 году в рамках обеспечения деятельности по мониторингу окружающей среды НЛМК дополнительно приобрел стационарный пост и уникальную передвижную лабораторию для контроля загрязнения атмосферного воздуха.

Для проведения производственного контроля НЛМК располагает аккредитованной лабораторией.

Кроме того, Компания имеет лицензию Федеральной службы РФ по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (Росгидромет), дающую право на проведение мониторинга техногенной нагрузки на окружающую среду.

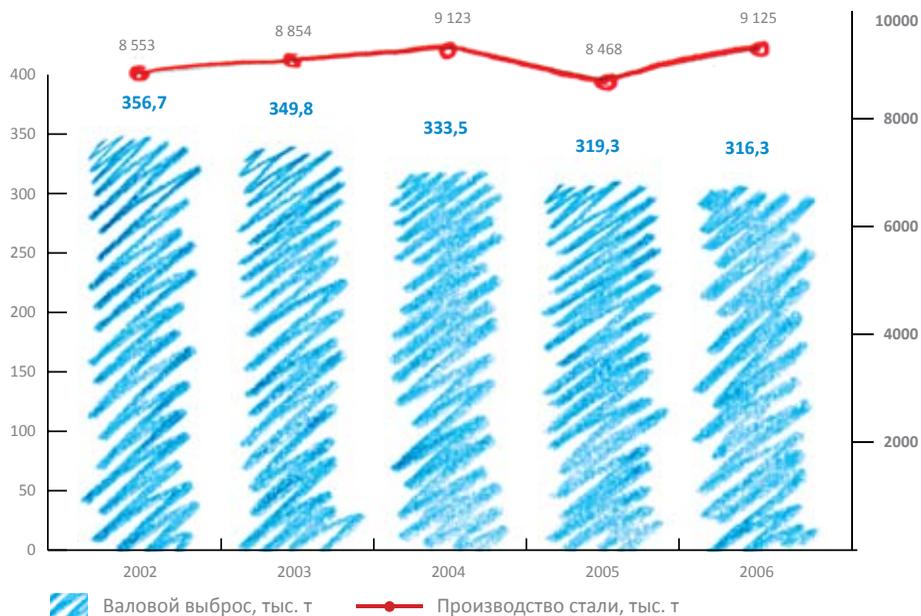
Снижение показателей воздействия на окружающую среду напрямую связано с постоянно растущим значительным объемом природоохранных инвестиций НЛМК: уровень ежегодного финансирования экологических программ вырос более чем в 10 раз: с 129,8 миллиона рублей в 2000 году до 1457,4 миллиона рублей в 2006 году.

Природоохранная работа в Компании ведется в рамках Системы управления окружающей средой, соответствующей требованиям международного стандарта ИСО 14001. В 2005 году успешно пройден независимый сертификационный аудит Системы управления окружающей средой предприятия на соответствие международному стандарту ИСО 14001 в новой версии 2004 года.

## Воздействие на атмосферу

В результате выполнения природоохранных и ресурсосберегающих мероприятий при увеличении объемов производства в 2006 г. валовые выбросы загрязняющих веществ в атмосферу снизились на 3,005 тысячи тонн (- 0,94 %) по сравнению с 2005 годом.

Динамика валовых выбросов в атмосферу



Основной объем выбросов (~ 99,8 %) приходится на пять ингредиентов: оксид углерода, сернистый ангидрид, пыль, диоксид азота и оксид азота. На долю специфических веществ (фенол, нафталин, сероводород, бенз(а)пирен и др.) приходится ~ 0,2 % от общего валового выброса.

Структура выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в 2006 г., тыс. т

Год	СО	Пыль	SO <sub>2</sub>	NO <sub>2</sub>	NO	Прочие	Всего
2005	261,16	24,50	19,06	9,49	4,39	0,74	319,34
2006	260,63	23,93	18,39	8,77	4,01	0,61	316,34
Отклонение 2006 г. к 2005 г. (±)	-0,53	-0,57	-0,67	-0,72	-0,38	-0,13	-3,00

### Воздействие на водный бассейн

За последние 5 лет НЛМК удалось значительно сократить использование воды и снизить негативное воздействие от сброса сточных вод.

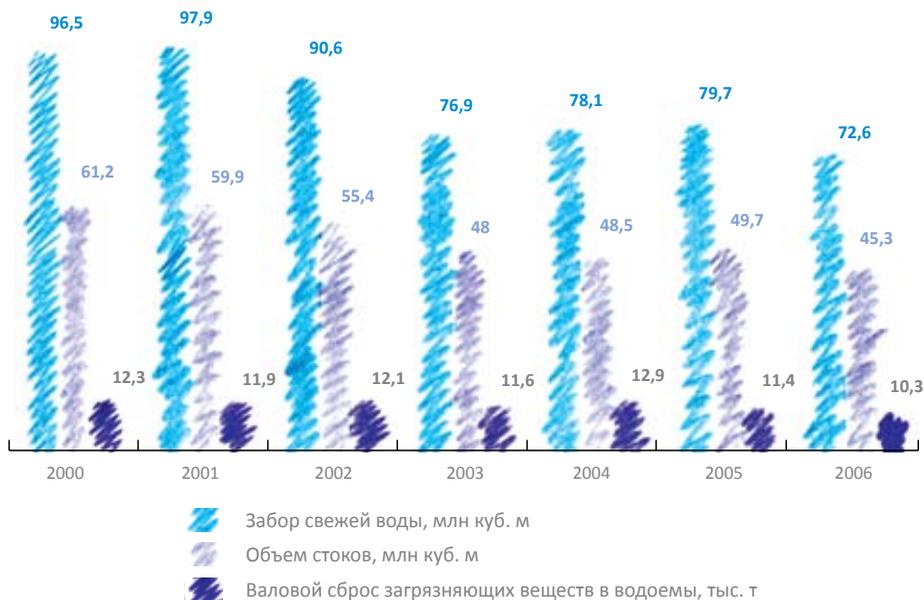
Потребление речной воды снизилось на 25%, до 72,6 миллиона кубометров в год. При этом Компания снизила объем производственных стоков на 26% (до 45,3 миллиона кубометров в год), а сброс загрязняющих веществ с промышленными стоками — на 16% (до 10,3 тысячи тонн/год).

В 2006 году потребление речной воды составило 72,626 миллиона кубометров, что на 8,83% меньше, чем в 2005 году. Водоотведение — 45,314 миллиона кубометров, что меньше на 8,91%, чем в предыдущем году.

Объем воды в системах оборотного водоснабжения в 2006 году составил 1580,928 миллиона кубометров, повторного водоснабжения — 6,690 миллиона кубометров.

Уменьшение объема забора свежей технической воды из реки Воронеж и объема сточных вод в 2006 году произошло за счёт увеличения использования воды из скважин водопонижения и реконструкции химводоочистки.

Валовые показатели влияния на водные объекты



В 2006 году наблюдалось сокращение забора свежей воды, сброса промышленных стоков в реку Воронеж и сброса загрязняющих веществ. Сброс загрязняющих веществ в реку Воронеж снизился на 9,6 %. Валовой сброс загрязняющих веществ в 2006 году не превысил установленный норматив предельно допустимого сброса.

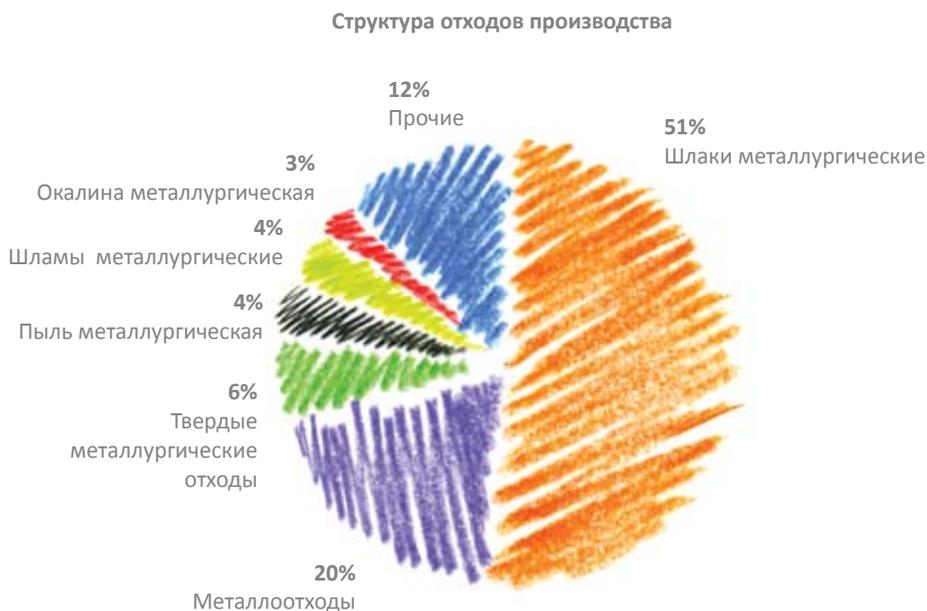
В настоящее время ведется модернизация системы технического водоснабжения, предусматривающая реконструкцию канализационных очистных сооружений хозяйственно-бытовых и промышленных сточных вод НЛМК, что обеспечит дальнейшее сокращение сброса загрязняющих веществ.

В 2006 году Компания за счет собственных средств завершила первый этап реконструкции объединенных канализационных очистных сооружений г. Липецка и НЛМК, вложив в проект 273,8 миллиона рублей. Уникальным в практике компаний черной металлургии является тот факт, что очистные сооружения г. Липецка находятся на балансе Компании, обслуживаются и реконструируются за счет предприятия, несмотря на незначительную (около 12%) долю НЛМК в сточных водах города.

## Обращение с отходами

В процессе производственной деятельности НЛМК образуется более 130 видов отходов производства и потребления, суммарный объем которых в 2006 году составил около 3,8 миллиона тонн.

Основу отходов производства НЛМК (более 90%) составляют: металлургические шлаки, металлургические шламы, твердые технологические отходы, окалина металлургическая, пыль металлургическая.



### Из общей массы образующихся отходов:

- перерабатывается и используется во внутреннем технологическом цикле и для рекультивации — 97,8 %;
- передается другим предприятиям для использования, переработки, обезвреживания или уничтожения — 1,7 %;
- размещается на собственных объектах и объектах муниципального подчинения — 0,5 %.

За счет использования новых технологий Компании удается обезвреживать и вторично использовать в технологическом процессе более 95% образованных отходов. Благодаря этому в 2004 году было прекращено накопление технологических отходов на территории промплощадки и начата переработка ранее накопленных отходов.

В целом за период с 2000-го по 2006-й год объемы ранее накопленных отходов сокращены на 16%, более чем на 1,5 миллиона тонн.

Впервые в России на НЛМК была решена проблема утилизации электротехнического оборудования, содержащего супертоксичные полихлорированные бифенилы (совол и совтол). Технология по безопасному уничтожению совола и совтола позволяет без ущерба для окружающей среды уничтожать 99,999% токсичного вещества.

### Сохранение и восстановление природной среды

Производственные мощности НЛМК расположены на площади в 27,5 км<sup>2</sup> на левом берегу реки Воронеж и не граничат с природоохраняемыми территориями.

Компания, следуя руководящим принципам в природоохранной деятельности, заботится о сохранении природных территорий, находящихся на собственной территории в близости от производственных объектов.

Реализуемая с 2006 года программа озеленения территории НЛМК предусматривает посадку около 190 тысяч деревьев и кустарников и восстановление природной среды на 34 гектарах площади, ранее используемой для размещения отходов производства. Это позволит создать экологически эффективный природный барьер как по периметру, так и внутри предприятия.

Всего до 2010 года планируется увеличить площадь, занимаемую зелеными насаждениями, до 682 гектаров, что составит четверть всей территории НЛМК.

Практически в центре промышленной площадки создан и работает своеобразный экологический барометр — Лебединое озеро. Этот искусственный водоем создан на месте прежних очистных сооружений НЛМК.

Парковая зона, разбитая вокруг водоема, стала пристанищем для 63 видов птиц со всех континентов. Здесь живут такие экзотические птицы, как страусы, павлины, фазаны.

Около 15 видов представителей фауны Лебединого озера занесены в Красную книгу. Птицы и рыбы не только прекрасно себя чувствуют, но и приносят здоровое потомство.

## Ресурсосбережение

**Стратегия Компании в области ресурсосбережения предусматривает:**

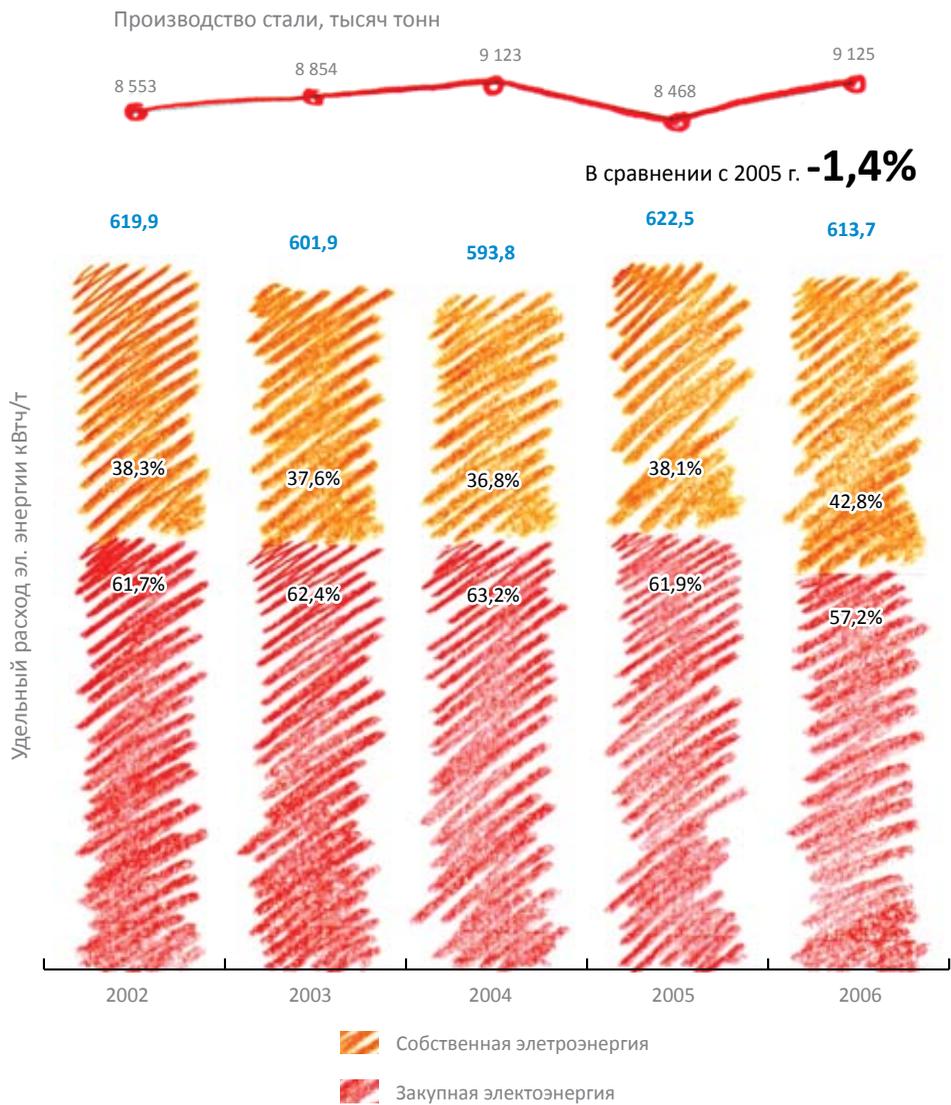
- увеличение производства собственной электроэнергии,
- максимальное использование вторичных энергоресурсов,
- снижение энергопотребления (ресурсосбережение).

**Основными задачами НЛМК в области ресурсосбережения являются:**

- совершенствование технологических процессов с целью снижения потребления ресурсов;
- утилизация вторичных энергоресурсов, снижение выбросов парниковых газов;
- совершенствование системы управления использованием энергоресурсов.

Увеличивая собственные мощности по производству электроэнергии, Компания сокращает долю приобретаемой электроэнергии от внешних поставщиков.

### Удельный расход электроэнергии на тонну выплавленной стали



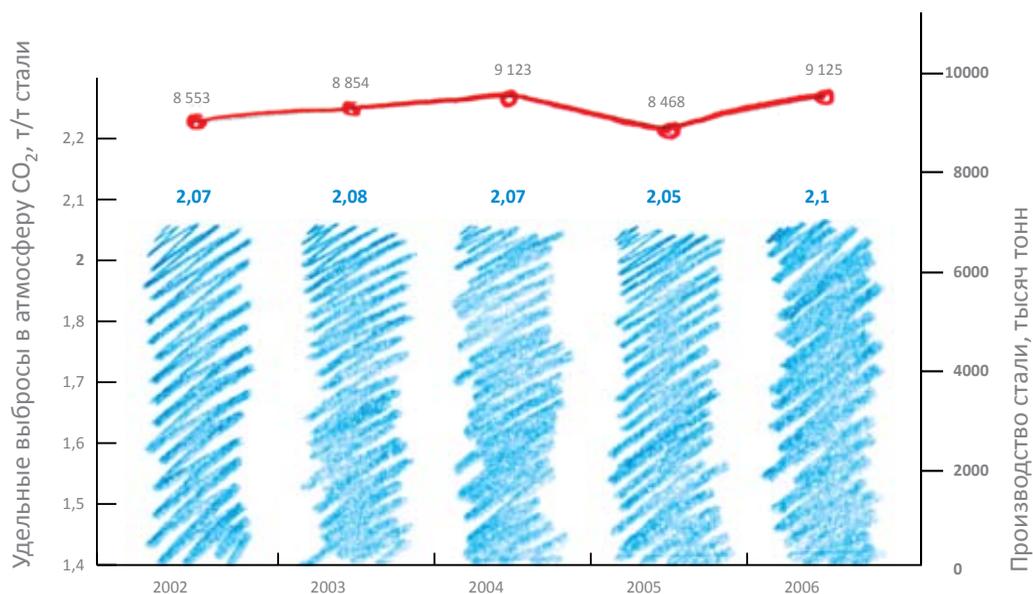
Удельный расход электроэнергии в 2006 году снизился на **1,4 %** по сравнению с 2005 годом с **622,5 до 613,7 кВтч/т стали**.

В результате энергосберегающих мероприятий в 2006 году сэкономлено **20 942 тыс. кВтч**.

Потребление природного газа в 2005 году составило **1 776 253 тысячи кубометров**, в 2006 году — **2 025 543 тысячи кубометров**.

Использование вторичных энергоресурсов (коксовый и доменный газы) в энергетическом балансе НЛМК позитивно влияет на глобальные климатические процессы (снижение выбросов парниковых газов).

Удельные выбросы CO<sub>2</sub> от использования различных видов энергоносителей в производстве НЛМК

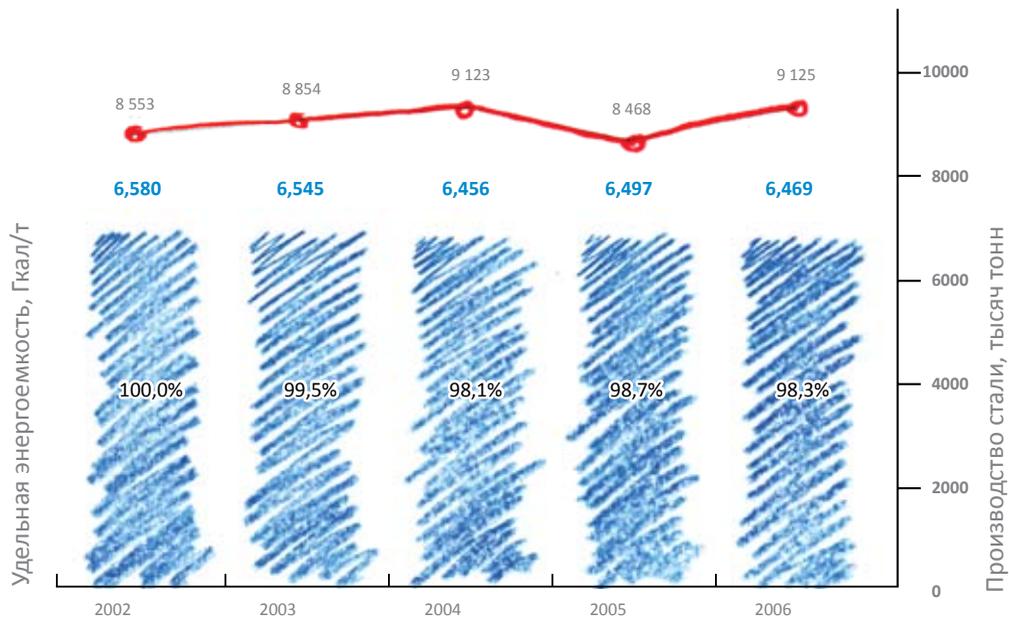


Рост удельных выбросов CO<sub>2</sub> в 2006 году произошел за счет увеличения собственного производства электроэнергии.

Другими видами энергоресурсов, такими как теплоэнергия в паре, теплоэнергия в горячей воде, сжатый воздух, кислород и др. Компания полностью обеспечивает себя за счет внутреннего производства.

В результате проводимых на НЛМК мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности, Компания снизила энергоемкость производства стали.

**Динамика удельной энергоёмкости металлургического комплекса НЛМК на производство стали в 2002-2006гг.**



# Социально-экономическое развитие региона

## Налоговые платежи и городские социальные программы

Липецкая область является регионом–донором и формирует бюджет за счет собственных доходных источников. НЛМК — крупнейшее предприятие и основной налогоплательщик региона.

Налоговые и другие обязательные отчисления Компании в 2006 году в консолидированный бюджет Липецкой области составили **более 13,6 млрд рублей (около 502 млн дол. США)**, т.е. около 42 % от налоговых поступлений в городской бюджет и около 55 % — в консолидированный бюджет Липецкой области.

Налоговые отчисления Компании дают толчок к развитию других отраслей промышленности, сельского хозяйства, строительства и социальной сферы.

На промышленной площадке НЛМК производят строительные и ремонтные работы более 200 подрядных организаций с численностью персонала свыше 8,5 тысячи человек.

Кроме того, НЛМК реализует комплекс социальных программ, общий объем финансирования которых в 2006 году составил 1,9 млрд рублей.

Уровень заработной платы работников Компании растет темпами, опережающими инфляцию, и является ориентиром для других предприятий города, способствуя тем самым росту доходов населения региона в целом.

Компания на протяжении многих лет участвует в программе строительства жилья в Липецке. Ежегодно более 500 семей работников Компании вселяются в новые благоустроенные квартиры в домах, построенных НЛМК. Одновременно с реализацией собственных жилищных программ, НЛМК вносит свой вклад в строительство города.

В 2006 году Компания по договорам с городской администрацией построила и отремонтировала 27 километров дорог в областном центре.

Компания в сотрудничестве с администрацией города осуществляет активную деятельность по совершенствованию модели управления жилищным комплексом города Липецка, повышению эффективности и прозрачности расходов на содержание его социальной сферы. В рамках соглашений с администрацией при финансовой поддержке НЛМК в городе ведется строительство спортивных площадок, благоустройство дворовых территорий.

## Работа с подрастающим поколением

Формирование условий для притока в НЛМК творчески активного и технически грамотного персонала является одним из наиболее важных направлений кадровой политики Компании. Оказывая содействие подрастающему поколению в получении современного образования, Компания создает собственный перспективный кадровый резерв.

Поддержка детских дошкольных, средних и профессиональных образовательных учреждений города Липецка осуществляется с помощью шефской помощи. Основное направление шефской помощи – укрепление материально-технической базы детских садов, школ, лицеев, профессионально-технических училищ, детских творческих центров, детских домов, школ-интернатов. Компания оказывает им материальную поддержку при проведении ремонтов, закупке оборудования, приобретении современных учебных пособий, компьютерной техники, спортивного инвентаря.

Особое место занимает работа по профориентации школьников, которая проводится на постоянной основе при непосредственном участии работников НЛМК. Компания организует для учащихся школ встречи с трудовыми коллективами, ознакомительные экскурсии на предприятие, в которых ежегодно принимает участие более 1000 школьников.

Работники Компании систематически посещают школы для информирования учащихся о работе предприятия.

В период школьных каникул Компания организует для школьников программу «Интернет-каникулы», по которой в 2006 году прошли обучение 240 старшеклассников. Кроме того, Компания организовала инновационный проект в системе лингвополитехнического образования, ежегодно проводит научно-исследовательские конференции «Старт в науку», предметные олимпиады по математике, физике, химии, экологии. Всего в 2006 году в различных мероприятиях, организованных при участии Компании, приняло участие более 1800 учащихся 8-11 классов из 35 школ города Липецка.

Из общего числа участников профориентационных мероприятий в 2006 году награждено ценными подарками (оргтехника и сертификаты на обучение в специализированной школе «Эврика» при Липецком государственном техническом университете) 122 лучших старшеклассника.

Школа-партнер НЛМК — МОУ СОШ № 70 — заняла первое место по итогам конкурса среди общеобразовательных учреждений города Липецка, проводимого в рамках национального проекта «Образование». С 2006 года в этом учебном заведении с участием НЛМК проходит эксперимент, направленный на организацию взаимодействия учреждений общего и профессионального образования. В инновационном проекте активное участие принимают профильные учебные заведения НЛМК: профессиональное училище № 10, Липецкий металлургический колледж, Липецкий государственный технический университет.

В 2006 году учащиеся политехнического класса школы № 70 завершили дополнительное обучение в ПУ № 10 и получили специальность «токарь II разряда». В этом году школьники продолжают обучение в ЛГТУ в «Школе молодого металлурга». Они прослушают курс лекций по основным техническим специальностям механико-машиностроительного и АСУ факультетов, получают знания в области программирования. По итогам обучения старшекласники, показавшие наилучшие результаты, получают предложения продолжить образование в базовых и стратегически важных для НЛМК высших учебных заведениях с последующим трудоустройством в Компании.

На сегодняшний день НЛМК поддерживает партнерские отношения с 17-ю общеобразовательными учебными заведениями Липецка.

С целью долгосрочного развития кадрового потенциала Компания проводит целевую программу «Студент НЛМК». Данная программа предусматривает финансирование обучения детей работников НЛМК в лучших технических и экономических вузах России.

В 2006 году в программе «Студент НЛМК» приняли участие 29 человек.

## Забота о ветеранах и патриотическое воспитание молодежи

Особое внимание Компания уделяет ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам труда.

В тесном взаимодействии с советом ветеранов Компания предоставляет бесплатные путевки в санатории-профилактории, организует традиционные праздники: День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы, Новый год, День пожилых людей.

На эти цели в 2006 году Компания выделила **8,5 миллиона рублей**.

НЛМК оказывает финансовую поддержку городской организации инвалидов-афганцев, областной организации «Российский союз ветеранов войны в Афганистане», военному комиссариату города Липецка и клубу «Юный авиатор» при Липецком авиационном центре. Компания шефствует над подводной лодкой «Липецк» Северного флота, экипаж которой неоднократно получал различные подарки от НЛМК.

Во время прохождения службы Компания обеспечивает каждого из них дополнительным страхованием, а после возвращения из армии гарантирует трудоустройство и выплату материальной помощи.

В 2006 году около 200 молодых работников Компании проходили срочную службу в рядах Вооруженных сил России.

## Поддержка спорта и занятий физкультурой

Компания создает условия для занятий физкультурой и спортом работникам НЛМК и жителям города Липецка.

На территории НЛМК, в 41 структурном подразделении, функционируют:

- 4 спортивных зала, в которых проводятся тренировки и межцеховые соревнования по мини-футболу, баскетболу, волейболу, теннису;
- 53 восстановительных центра (парные, комнаты отдыха, бассейны) общей площадью 12 428 м<sup>2</sup>, в составе которых имеются:
  - 26 бильярдных;
  - 8 залов для проведения занятий по физкультуре;
  - 10 тренажерных залов;
  - 8 спортивных комнат;
  - 4 гидромассажные комнаты.

В 2006 году загрузка оздоровительных центров, расположенных на территории НЛМК, составила 42 239 посещений.

Для привлечения к занятиям физкультурой по месту жительства НЛМК построил в Липецке 52 спортивные площадки.

Спортивную работу в Компании проводит спортивный клуб «Липецкий металлург», учредителем которого является НЛМК. Спортсменами-контрактниками СК «Липецкий металлург» являются лучшие спортсмены области, чемпионы мира и России, кандидаты на участие в Олимпийских играх. В 2006 году СК «Липецкий металлург» обеспечил возможность тренировок по стрелковым видам спорта 200 воспитанникам городской детско-юношеской спортивной школы.

Более 20 тысяч человек ежегодно посещают спортивные объекты СК «Липецкий металлург»: физкультурно-оздоровительный комплекс «Новолипецкий», спорткомплекс «Нептун», стрелково-стендовый комплекс, спортивный комплекс «Ринг».

В 2006 году в соревнованиях, организуемых СК «Липецкий металлург» совместно с профсоюзной организацией, приняло участие более 1800 работников НЛМК. Соревнования по лыжной эстафете, настольному теннису, шахматам, плаванию, пулевой стрельбе, футболу, мини-футболу, волейболу, баскетболу проводились среди структурных подразделений Компании.

Физкультурно-оздоровительный комплекс «Новолипецкий» имеет круглогодичную загрузку. В зимний период работают пункт проката зимнего инвентаря (лыжи, коньки), лыжная трасса, каток.

В летний период 2006 года на базе спорткомплекса было проведено 28 спортивных соревнований по 11 видам спорта.

Спорткомплекс «Нептун» предоставляет услуги по аквааэробике, плаванию, синхронному плаванию, массажу, медицинскому тестированию и коррекции фигуры. На его базе работают 4 оздоровительных, 2 тренажерных и 1 игровой зал, солярий, инфракрасная сауна, бассейн.

В 2006 году загрузка спорткомплекса составила 40 000 посещений.

Современный стрелково-стендовый комплекс, построенный НЛМК в Липецке, — одно из лучших спортивных сооружений в стране данного профиля. На его базе проводятся учебно-тренировочные занятия специализированной городской детско-юношеской школы олимпийского резерва.

В 2006 году было организовано и проведено 3 Всероссийских и 12 областных, городских соревнований. В 2006 году проведена модернизация стрелково-стендового комплекса стоимостью свыше 40 млн рублей.

В 2006 году НЛМК построил в селе Конь-Колодезь Липецкой области современный стрелковый комплекс стоимостью свыше 50 млн рублей. На базе комплекса проводит тренировки единственная в России сельская специализированная детско-спортивная школа олимпийского резерва. Воспитанники школы в 2006 году становились победителями первенства мира и России.

## Поддержка села

НЛМК оказывает поддержку жителям сел Липецкой области. В рамках социальной инициативы «Металлурги — селу» Компания безвозмездно передала сельскохозяйственную технику в постоянное пользование сельских администраций, школ и церковных приходов.

На сегодняшний день в селах Липецкой области в эксплуатации находится 259 оснащенных плугами тракторов «ЛТЗ-60» и 259 прицепов. Техника используется на вспашке огородов, благоустройстве дворов и улиц, доставке воды для полива, стройматериалов и других необходимых для личных подворий грузов. В первую очередь удовлетворяются заявки ветеранов и вдов участников войны, инвалидов, пенсионеров и многодетных семей. Всего в рамках программы поддержки села Компанией оказана помощь 237 сельским администрациям Липецкой области. Тракторы также работают на земельных участках 17 школ в восьми районах Липецкой области и в трех церковных приходах.

В 2006 году для ремонта сельских дорог НЛМК безвозмездно отгрузил более 14 тысяч тонн шлака.

## Благотворительная деятельность Компании

Оказание благотворительной помощи еще одна грань социальной политики НЛМК. Благотворительная деятельность оказывается через учрежденный Компанией благотворительный фонд социальной защиты «Милосердие». Фонд «Милосердие» помогает липчанам решать социальные проблемы, поддерживает малообеспеченных, детей, пенсионеров и инвалидов, способствует укреплению роли семьи в обществе и духовному развитию личности, ведет пропаганду здорового образа жизни, физической культуры и спорта. Большое внимание уделяется образованию, науке, культуре и искусству, охране природы и защите животных.

**Благотворительная помощь оказывается по одиннадцати основным направлениям (благотворительным программам):**

### «Здоровье»

По программе оплачиваются расходы на лечение, приобретение лекарств, медицинского оборудования (инвалидные кресла, слуховые аппараты и т.п.), путевок в санатории и профилактории для людей, которые не в состоянии сами внести за них плату.

В рамках этой программы перечисляются средства государственным и муниципальным учреждениям, что дает возможность получать более качественную медицинскую помощь всем жителям города.

В 2006 году в рамках программы «Здоровье» перечислено 0,6 млн рублей

### «Забота»

Эта программа разработана специально для пенсионеров и ветеранов Великой Отечественной войны, большинство из которых трудились на НЛМК. «Забота» дает возможность проводить благотворительные вечера-встречи участников войны, приобретать для ветеранов лекарства, медицинское оборудование (инвалидные кресла, слуховые аппараты и т.п.), путевки в санатории. По программе благотворительная помощь оказывается остро нуждающимся, в связи с экстренными бедственными ситуациями: квартирными кражами, пожарами, разбоями на садовых участках; в связи с расходами на похороны близких родственников и прочими исключительными случаями.

**8 600 000** рублей для реализации программы «Забота» в 2006 году израсходовал благотворительный фонд

### «Детство»

Для маленьких жителей Липецкой области разработано несколько направлений организации летнего отдыха. В первую очередь помощь оказывается воспитанникам детских домов-школ и школ-интернатов, детям из малообеспеченных и неполных семей, детям-инвалидам. Дети отдыхают в принадлежащих НЛМК детском оздоровительном центре «Прометей» (г. Липецк), загородном доме отдыха «Сухоборье», пансионате «Морское» (Крым). Кроме того, фонд приобретает путевки в другие детские лагеря и пансионаты, расположенные как в Липецкой области, так и на Черноморском побережье.

Фонд оплачивает учебу детей-победителей и дипломантов научных олимпиад, конкурсов и т.п., а также расходы, связанные с участием в них. Оказывает финансовую помощь детским домам-школам, школам-интернатам, детским дошкольным учреждениям, учреждениям народного образования, детским лечебным учреждениям.

**11 400 000** рублей «Милосердие» выделило в 2006 году на программу «Детство».

### «Спорт»

Данная программа направлена на поддержку массового спорта, развитие физической культуры, профилактику и охрану здоровья липчан. Помощь от НЛМК в рамках программы «Спорт» получают детские, юношеские спортивные школы (секции, клубы и пр.), спортивные комплексы и сооружения (стадионы, Дворцы спорта, спортивные залы и т.п.), спортивные клубы, спортсмены, проживающие в Липецке и Липецкой области.

Благотворительная помощь оказывается для приобретения оборудования (тренажеры, спортивный инвентарь и др.), оплаты расходов, связанных со строительством, ремонтом и реконструкцией спортивных сооружений и комплексов в целях профилактики и охраны здоровья граждан, поддержки спортивных организаций, клубов, секций и развития спорта в целом.

В целях укрепления и развития российского Олимпийского движения в 2006 году в Фонд поддержки Олимпийцев России «Милосердие» перечислило 81 млн рублей.

Фонд «Милосердие» установил стипендии спортсменам, проживающим в городе Липецке и Липецкой области и завоевавшим звание чемпион (или призера) Олимпийских игр, чемпион (или призер) международных соревнований (чемпионаты мира, Европы и пр.), чемпиона России. Оплачивает лечение спортсменов, а также участие спортивных команд и клубов в межгородских, межобластных, республиканских и международных соревнованиях.

**128 500 000** рублей израсходовано на реализацию программы «Спорт» в 2006 году

**«Зеленый Мир»**

Цель мероприятий, предусмотренных программой, — охрана окружающей природной среды и защита животных.

По программе помощь оказывается заповедным зонам и паркам, лесным хозяйствам и ветеринарным лечебницам. На выделенные средства закупается специализированное оборудование, корма и медикаменты.

**260 000** рублей было выделено на программу «Зеленый мир» в 2006 году

**«Чрезвычайная ситуация»**

В рамках программы выплачиваются пособия пострадавшим от террористических актов, оплачивается лечение пострадавших и связанные с ним расходы, приобретение лекарств, медицинского оборудования, путевок в санатории, финансируются мероприятия по предупреждению чрезвычайных ситуаций. Фондом финансируются мероприятия, направленные на содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, мест захоронения, а также на подготовку населения к действиям в чрезвычайных ситуациях.

Предусмотрены денежные выплаты при возникновении чрезвычайных ситуаций.

**«Единовременная помощь»**

Фондом перечисляются денежные средства общественным организациям, государственным и муниципальным учреждениям на оказание разовой благотворительной помощи остро нуждающимся в связи с экстренными ситуациями.

**3 900 000** рублей на программу «Единовременная помощь» фонд перечислил в 2006 году

### «Духовное развитие»

По этой программе оказывается помощь музыкальным и художественным школам и одаренным ученикам. Помощь получают детские творческие клубы, студии, библиотеки, музеи, художественные галереи и т.п. В частности, из этих средств выплачиваются ежемесячные стипендии одаренным детям, людям творческих профессий (музыканты, художники, скульпторы и т.д.), выделяются средства на реставрацию объектов, имеющих историческую и культурную ценность.

**200 000** рублей было перечислено фондом по программе «Духовное развитие» в 2006 году

### «Новолипецкий ветеран»

Для неработающих пенсионеров НЛМК действует программа «Новолипецкий ветеран».

В рамках программы Компания оказывает им постоянную материальную поддержку.

По программе «Новолипецкий ветеран» около 14 тысяч неработающих пенсионеров — бывших работников Компании, ежемесячно получают денежную помощь.

**21 500 000** рублей было выделено для этих целей в 2006 году

### «Липецкие вечера»

Программа направлена на содействие духовному развитию личности, пропаганду здорового образа жизни, укрепление престижа и роли семьи в обществе, социальную защиту и поддержку граждан.

В рамках программы проводятся благотворительные концерты, театральные фестивали, праздничные мероприятия (массовые гулянья, вечера, утренники, представления, карнавалы и т.п.) для жителей города Липецка и Липецкой области

**6 500 000** рублей было выделено для этих целей в 2006 году

### «Наука и культура»

Данная программа направлена на содействие деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовного развития личности, а также охрану и должное содержание памятников культуры и архитектуры, иных объектов, имеющих культурную, культовую и историческую ценность.

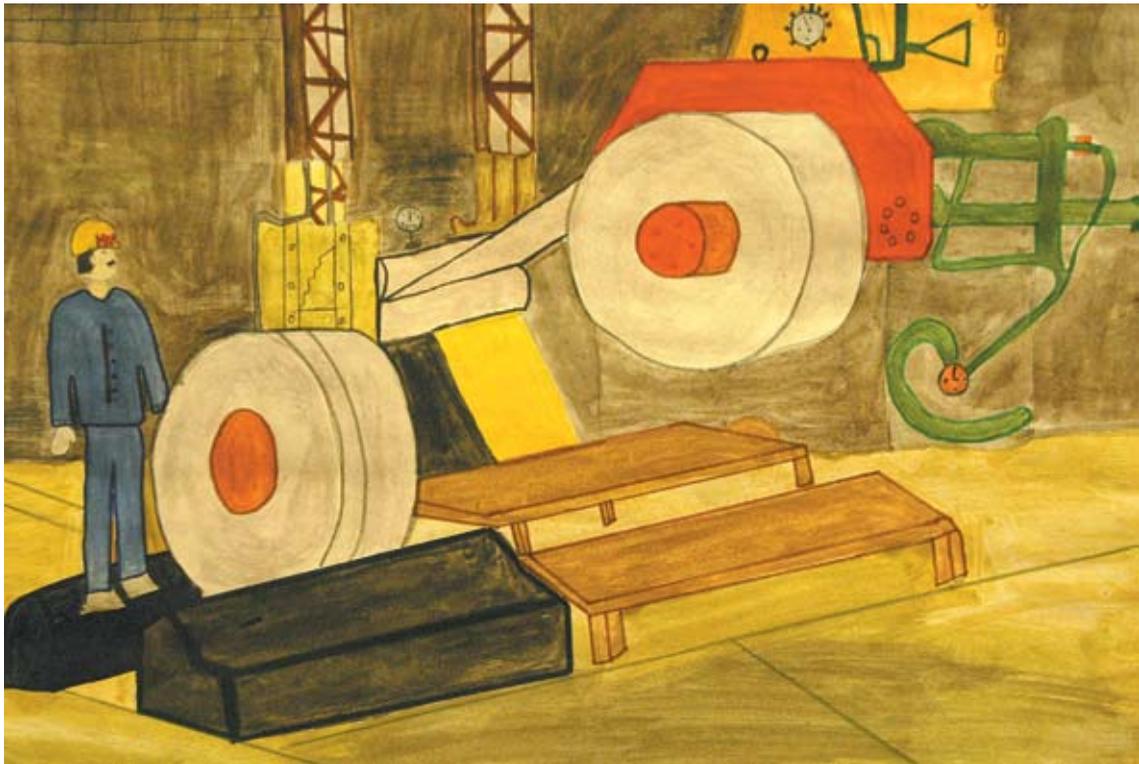
«Милосердие» традиционно оказывает всестороннюю помощь по восстановлению культурного наследия России.

Благотворительный фонд оказал помощь в строительстве храма Серафима Саровского в Правобережном округе г. Липецка, принимал участие в воссоздании храма Христа Спасителя в Москве, в реставрации Христорождественского кафедрального собора и восстановлении Евдокиевской церкви в Липецке, а также Свято-Тихоновского монастыря в Задонском районе.

В 2006 году коллективу предприятия вручена грамота Патриарха Московского и Всея Руси Алексия II «В благословение за усердные труды во славу Русской Православной Церкви». Так был отмечен вклад НЛМК в восстановление мемориала Воинской Славы в Санкт-Петербурге, являющегося частью архитектурного ансамбля Свято-Троицкого Измайловского собора.

В 2006 году благотворительный фонд «Милосердие» совместно с общественным центром «Взаимодействие» и городским Советом депутатов провел очередной традиционный конкурс среди общественных организаций г. Липецка и Липецкой области на соискание премии «Признание» за претворенные в жизнь общественно значимые и полезные проекты. Конкурс учрежден и финансируется фондом «Милосердие».

**14 670 000** рублей направил фонд на реализацию программы «Наука и культура» в 2006 году



**«Прокатная»**

**Кристина Севостьянова**

6 «А» класс школы №36 города Липецка

# Задачи на 2007 год

## Развитие социальной отчетности

Совершенствовать процедуру подготовки Социальных отчетов. Расширять границы охвата, включая в последующие отчеты информацию по дочерним предприятиям, с целью предоставления заинтересованным сторонам наиболее полной информации о деятельности НЛМК за истекший период.

Создать условия для ознакомления с Социальным отчетом максимального количества заинтересованных сторон.

## Повышение мотивации работников

Продолжить работу по дальнейшему совершенствованию системы мотивации труда персонала Компании, обеспечив рост средней заработной платы работников НЛМК выше уровня инфляции при условии роста производительности труда.

Обеспечить выполнение дополнительных требований Отраслевого тарифного соглашения по социальной защищенности работников НЛМК.

## Развитие персонала

Улучшить качество профессиональной подготовки персонала, планируемого для работы на новом оборудовании, за счет организации стажировок на зарубежных предприятиях.

Совершенствовать систему подготовки кадрового резерва, внедряя новые формы и методы обучения, включая стажировки на зарубежных предприятиях.

Развивать систему дополнительного профессионального обучения студентов профильных учебных заведений.

Внедрить систему дистанционного обучения.

Создать систему управления знаниями в Компании.

## Профориентация и поддержка образования

Принять участие в приоритетном национальном проекте «Образование» по поддержке учреждений начального и среднего профессионального образования, реализующих инновационные образовательные программы.

В рамках проекта инновационной образовательной программы «Профессиональные рабочие кадры металлургии» выделить профессиональному училищу №10 денежные средства в размере 28,6 млн рублей для приобретения учебно-лабораторного оборудования.

Перечислить профессиональному училищу №10 дополнительные денежные средства для проведения капитального ремонта.

Направить в профессиональное училище №10 для трудоустройства в качестве преподавателей высококвалифицированных работников НЛМК пенсионного возраста.

Выплачивать ежемесячную стипендию учащимся профессионального училища №10.

Продолжить целенаправленную работу по профессиональной ориентации учащихся школ города Липецка и Липецкой области.

## Охрана труда и здоровья

Реализовать мероприятия по охране и улучшению условий труда, промсанитарии, санитарно-бытовому обслуживанию работников Компании, выделяя средства в сумме 0,2% от себестоимости продукции.

Реализовать мероприятия, направленные на исключение травматизма, связанного с организационными причинами.

## Развитие корпоративной культуры

Организовать проведение традиционных корпоративных праздников, конкурсов и спортивных соревнований в целях развития корпоративной культуры.

Представить отличившихся работников НЛМК к награждению государственными, отраслевыми и корпоративными наградами.

Завершить реконструкцию музея НЛМК.

Приступить к созданию музея металлургии в городе Липецке.

## Социальные программы

Построить не менее 35 000 м<sup>2</sup> жилья для работников НЛМК.

Реализовать не менее половины возводимого НЛМК жилья, работникам в возрасте до 30 лет.

Увеличить до 50 количество квартир, выделяемых молодым работникам Компании, в рамках реализации программы «Жилье молодым металлургам», с рассрочкой платежа до 15 лет.

Приступить к созданию спортивно-оздоровительного комплекса в парке Металлургов.

Оказать помощь Спорту высших достижений в реализации программ подготовки спортсменов-кандидатов на участие в Олимпийских играх, резерва сборных команд России.

Принять участие в городской благотворительной программе «Подарим радость детям», перечислив денежные средства детским домам города Липецка и Липецкой области.

Организовать бесплатное питание для нуждающихся в социальной поддержке жителей города Липецка.

Оказать помощь в проведении праздничных мероприятий, посвященных очередной годовщине Победы в Великой Отечественной Войне, советам ветеранов города Липецка, городским ветеранским организациям инвалидов, областной организации «Российский союз ветеранов войны в Афганистане», комитету ветеранов войны и труда, Союзу солдатских матерей, направив на эти цели около 25 млн рублей.

Направить через благотворительный фонд «Милосердие» около 2,3 млн рублей в качестве помощи детским дошкольным учреждениям города Липецка.

Выделить через благотворительный фонд «Милосердие» денежные средства для поддержки общеобразовательных учреждений, школ искусств, домов технического творчества детей города Липецка.

## Охрана окружающей среды

Улучшить экологическую обстановку в городе Липецке за счет реализации 100 природо-охранных мероприятий, увеличив финансирование более чем на 20% в сравнении с 2006 годом.

Высадить около 30 тысяч деревьев и кустарников, разбить более 8 гектаров новых газонов и клумб, рекультивировать и благоустроить 9 гектаров площади, ранее используемой для складирования промышленных отходов.

## Промышленная безопасность

Пройти сертификационный аудит на соответствие стандарту OHSAS 18001 в международном органе по сертификации «Bureau Veritas Certification» («Бюро Веритас Сертификейшн»).

# Внешнее подтверждение отчета

В качестве верификации отчета Компания выбрала метод внешнего подтверждения заинтересованными сторонами. Проект отчета был направлен в 25 адресов, среди которых органы региональной и муниципальной государственной власти, контролирующие общественные и экологические организации, образовательные учреждения и другие организации, выбранные Компанией в качестве заинтересованных сторон.

В своих отзывах все заинтересованные стороны положительно оценили отчет, отметив высокую степень существенности и полноты информации по наиболее важным для них вопросам. Компания внимательно отнеслась ко всем высказанным предложениям и замечаниям, относительно совершенствования социально значимых программ, сопоставления показателей результативности с отраслевыми показателями, развития процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами.

НЛМК заверяет в своей готовности улучшать не только отчетность, но и реальную работу.

## Выдержки из отзывов заинтересованных сторон:

### Представители органов региональной и муниципальной государственной власти

В представленном отчете отражен широкий круг вопросов — качество менеджмента, результативность социальных инвестиций, связанных с развитием персонала, поддержанием здоровья на рабочем месте, созданием благоприятной экологической обстановки, а так же социально-экономическим развитием всего региона.

Наибольший интерес для органов местного самоуправления города Липецка представляет информация о социальных проектах, реализуемых компанией, которые соответствуют стратегическим направлениям развития социальных сфер жизнедеятельности областного центра. Это и работа с подрастающим поколением, и забота о ветеранах, и поддержка физической культуры и спорта, и оказание благотворительной помощи, и реализация прочих программ, направленных на создание комфортных условий для жизни горожан.

Администрация города Липецка и Липецкий городской Совет депутатов выражают признательность за проявленные инициативы и надеются на дальнейшее участие металлургического гиганта в социальных программах развития города.

*Глава города Липецка  
М.В. Гулевский*

## Контролирующие и общественные организации

С удовлетворением констатирую, что флагман черной металлургии России один из первых в стране принял участие в апробации и пилотном тестировании базовых индикаторов деятельности компаний по вопросам корпоративного управления, развития персонала и поддержания здоровья на рабочих местах, охраны окружающей среды и результативности социальных инвестиций.

Социальный отчет ОАО «НЛМК» свидетельствует о высокой степени транспарентности компании и ее высокой деловой репутации в России и за рубежом.

*Заместитель Председателя Правления Союза промышленников  
и предпринимателей Липецкой области  
И.В. Тиньков*

Ознакомившись с содержанием Социального отчета НЛМК за 2006 год, хотел бы отметить высокий уровень его исполнения: полноту и достоверность представленной в нем информации, доступность изложения и нестандартное, «теплое» оформление рисунками школьников. Уверен, что отчет будет интересен как работникам ОАО «НЛМК», так и широкой аудитории лиц, интересующихся деятельностью Компании.

*Председатель профсоюзного комитета ОАО «НЛМК»  
В.Е. Тонких*

Рассмотрев представленные в наш адрес материалы отчета о социальной ответственности ОАО «НЛМК» по результатам деятельности в 2006 году Управление Ростехнадзора по Липецкой области одобряет общую направленность предприятия по реализации социальных программ.

*Заместитель руководителя  
Управления по технологическому и экологическому надзору по Липецкой области  
В.А. Павленко*

Благодарю за предоставленную возможность ознакомиться с Социальным отчетом ОАО «НЛМК» за 2006 год, появление которого стало заметным событием для предприятий и природоохранных организаций города Липецка. Достигнутые результаты подтверждают правильность избранной Компанией стратегии и приоритетных целей в экологической деятельности, ее имидж как самого передового металлургического производства, надежного, обязательного и солидного партнера.

Осознание особой миссии, которую выполняет Компания в нашем регионе, проявляется в стремлении добиваться гармонизации интересов производства, связанных с необходимостью повышения конкурентоспособности продукции, с дальнейшим развитием города Липецка, созданием комфортных условий проживания, охраной здоровья жителей и работников, с заботой об окружающей природной среде.

Общество выражает уверенность в том, что Компания с присущей ей настойчивостью будет и в дальнейшем добиваться соответствия производства высоким санитарно-гигиеническим и экологическим требованиям и поддерживает предложение развивать сотрудничество по важнейшим проблемам экологической безопасности.

*Председатель Липецкого городского отделения  
Всероссийского Общества охраны природы  
Г.А. Лошаков*

Предложенный вниманию Социальный отчет ОАО «НЛМК» за 2006 год в определенной степени отвечает целям и задачам устойчивого развития.

Раздел «Охрана окружающей среды и ресурсосбережение» данного отчета дает представление о проводимой Компанией НЛМК работе по достижению таких целей экологической деятельности, как обеспечение качества окружающей среды, ресурсосбережение, малоотходное производство.

Продолжение Компанией НЛМК модернизации и технического перевооружения основных и вспомогательных производств с использованием наилучших доступных технологий предоставляет возможности НЛМК и дальше добиваться сокращения негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду.

*И.о. руководителя Управления Росприроднадзора  
по Липецкой области  
Ю.В. Кондратов*

## Образовательные учреждения

Липецкий государственный технический университет в процессе функционирования достаточно тесно взаимодействует с ОАО «НЛМК». Наши организации имеют многолетний опыт сотрудничества в подготовке профессиональных кадров, научной и научно-практической деятельности, участии сотрудников НЛМК в образовательном процессе ЛГТУ, и др. Развивая систему взаимодействия с нашим университетом, компания НЛМК стремится совершенствовать сложившиеся подходы ведения диалогов с целью более быстрого определения проблем и поиска согласованных путей решения.

В целом достоверность представленной в отчете информации не вызывает сомнений. Многие аспекты социальной политики Компании нашли в нем свое отражение.

*Ректор ЛГТУ  
Председатель Совета ректоров Липецкой области  
М.П. Куприянов*

Социальный отчет ОАО «НЛМК» за 2006 год в доступной и наглядной форме показывает все многообразие деятельности комбината по развитию связей со своими социальными партнерами, одним из которых является Профессиональное училище №10.

Социальный отчет НЛМК — это новая, открытая форма диалога со своими социальными партнерами.

*Директор Профессионального училища №10  
Председатель Совета директоров НПО начального  
профессионального образования Липецкой области  
С.Г. Петухов*

## Производственные предприятия города Липецка

В целом отчет содержит сбалансированную и обоснованную информацию об экономических, экологических и социальных аспектах деятельности Компании.

Принципы прозрачности и содержательности соблюдены на протяжении всего процесса составления отчетности и отражены во всех ее компонентах.

*Заместитель генерального директора по персоналу  
ОАО «ЛМЗ «Свободный сокол»  
И.С. Богомолова*

# Приложение 1

## Основные показатели деятельности Компании за 5 лет

Наименование	2002	2003	2004	2005	2006
<b>1.1. Основные производственные показатели, (тыс. тонн)*</b>					
Производство чугуна	8 047	8 623	8 994	7 886	9 043
Производство стали	8 553	8 854	9 123	8 468	9 125
Производство слябов	3 242	3 338	3 763	3 203	3 463
Производство плоского проката	4 764	4 895	4 813	4 776	5 140
Производство проката с покрытиями	550	543	528	532	771
<b>1.2. Основные финансовые результаты в соответствии с отчетностью по ОПБУ США (млн дол. США)</b>					
Выручка от реализации продукции	1 712	2 468	4 460	4 376	6 046
Валовая прибыль	615	1 017	2 380	2 044	2 971
Операционная прибыль	512	882	2 197	1 844	2 243
Прибыль до налогообложения и доли миноритарных акционеров	467	882	2 338	1 892	2 621
Чистая прибыль	338	656	1 773	1 381	2 066
ЕВИТДА	615	1 007	2 379	2 083	2 631
<b>1.3. Основные финансовые показатели в соответствии с отчетностью по ОПБУ США (млн дол. США)</b>					
Общая величина активов	2 199	3 085	5 166	6 211	8 717
Величина собственного капитала	1 991	2 610	4 220	5 114	6 809
Доля собственного капитала в активах	91%	85%	82%	82%	78%
Коэффициент текущей ликвидности	5,4	5,9	4,8	5,6	3,1
Коэффициент срочной ликвидности	4,2	4,8	3,9	4,7	2,2
Оборачиваемость дебиторской задолженности	54	48	40	54	56
Оборачиваемость запасов	75	72	77	92	95

<b>1.4. Показатели рентабельности в соответствии с отчетностью по ОПБУ США</b>					
Рентабельность реализации по прибыли от продаж	30%	36%	49%	42%	37%
Рентабельность реализации по чистой прибыли	20%	27%	40%	32%	34%
Рентабельность по EBITDA	36%	41%	53%	48%	44%
Рентабельность активов	17%	25%	43%	24%	28%
Рентабельность собственного капитала	19%	29%	52%	30%	35%
EBITDA к активам	31%	38%	58%	37%	35%
Прибыль на акцию (US \$)	0,0565	0,1095	0,2958	0,2305	0,3447
<b>1.5. Налоговые платежи Компании (тыс. рублей)**</b>					
Федеральный бюджет	1 687 716	2 477 207	4 090 311	4 003 512	6 408 914
Региональные бюджеты	2 099 114	4 357 418	9 584 116	9 211 464	12 867 297
в том числе Липецкой области	2 099 114	4 344 583	9 541 620	9 119 396	12 451 504
Местные бюджеты	1 494 892	2 170 140	3 30 2430	1 393 313	1 276 370
в том числе города Липецка	1 443 121	2 141 988	3 249 025	1 348 137	1 151 460
Дорожные фонды	342 931	272 852	-	-	-
Внебюджетные фонды	674 547	700 096	779 893	974 103	1 197 259
<b>1.6. Социальные показатели Компании</b>					
<b>Численность и заработная плата</b>					
Среднесписочная численность персонала (чел.)	46 289	40 981	39 433	38 798	37 486
Фонд заработной платы (тыс. руб.)	3 543 136	4 126 967	4 949 150	5 936 604	6 725 660
Средняя заработная плата (руб.)	6 379	8 392	10 459	12 751	14 952
Текущесть персонала (%)	10,9	7,4	7,2	8,2	12,7
<b>Профессиональная подготовка персонала</b>					
Количество работников, прошедших обучение (чел.)	13 722	18 067	17 225	19 536	19 441
<b>Среднее количество часов обучения на 1-го работника:</b>					
рабочие	172	153	169	174***	154****
руководители, специалисты, служащие	42	36	41	52	33

Затраты на профессиональное обучение (тыс. руб.)	10 732	17 274	22 102	25 566	29 860
<b>Охрана труда (тыс. руб.)</b>					
Затраты на мероприятия по охране труда	92 939	102 241	327 711	158 442	148 684
<b>Затраты на социальные программы (тыс. руб.)</b>					
Выплаты социального характера	30 920	41 338	66 662	104 539	165 595
Оздоровление и санаторно-курортное лечение	-	-	-	33 700	47 400
Перечисления в фонды обязательного медицинского страхования	117 300	127 982	141 335	152 816	192 004
Перечисления в фонды добровольного медицинского страхования	68 930	55 138	57 835	57 831	55 460
Взносы в негосударственный пенсионный фонд	59 642	68 262	75 117	77 198	74 375
Накопления на солидарных пенсионных счетах	145 825	229 674	326 920	438 619	554 255
Доход от размещения пенсионного резерва	13 311	21 958	30 440	45 877	71 147
<b>Программы благотворительной помощи фонда «Милосердие» (тыс. руб.)</b>					
«Новолипецкий ветеран»	22 368	20 398	18 889	20 906	21 551
«Детство»	9 504	9 633	17 807	8 260	11 441
«Спорт»	77 338	94 991	73 021	182 732	128 505
«Забота»	4 587	5 039	4 974	7 045	8 599
«Здоровье»	524	699	649	841	607
«Зеленый Мир»	105	86	122	222	260
«Единовременная помощь»	2 826	4 005	2 808	38 477	3 885
«Духовное развитие»	165	26	292	184	224
«Липецкие вечера»	8 507	8 702	11 763	4 950	6 501
«Наука и культура»	37 435	10 877	8 802	13 647	14 675
По всем программам	164 988	154 456	139 127	277 264	196 247

\* До п. 1.5 данные указаны по Группе НЛМК.

\*\* Начиная с п. 1.5 данные представлены только по ОАО «НЛМК», находящемуся в г. Липецке.

\*\*\* В 2005 году произошло увеличение среднего количества часов на одного работника в связи с постановлением Госгортехнадзора РФ на знание правил безопасности при производстве работ кранами с периодичностью 1 раз в 5 лет (по 60-часовой программе). Следующее увеличение ожидается в 2010 году.

\*\*\*\* В 2006 году произошло уменьшение среднего количества часов на одного работника в связи с пересмотром программ обучения в сторону уменьшения почасовой нагрузки (промсанитария, гигиена труда — 6-8 часов, и т. п.).

# Приложение 2

## Указатель содержания GRI

№	Стандартные элементы и показатели руководства GRI	Раздел Отчета	Страницы
<b>1.</b>	<b>Стратегия и анализ</b>		
1.1.	Заявление о значимости устойчивого развития для организации и ее стратегии	Обращение президента Компании (председателя Правления); Характеристика Компании	3 15
1.2.	Характеристика ключевых воздействий, рисков и возможностей	Управление рисками	23
<b>2.</b>	<b>Характеристика организации</b>		
2.1.	Название организации	Характеристика Компании	15
2.2.	Главные бренды и виды продукции	Характеристика Компании	15
2.3.	Функциональная структура организации	Характеристика Компании	15
2.4.	Расположение штаб-квартиры организации	Рамки Отчета	7
2.5.	Число стран, в которых организация осуществляет свою деятельность	Структура Группы	17
2.6.	Характер собственности и организационно-правовая форма	Характеристика Компании	15
2.7.	Рынки, на которых работает организация	Структура Группы	17
2.8.	Масштаб организации	Структура Группы	17
2.10.	Награды, полученные за отчетный период	Календарь событий	27
<b>3.</b>	<b>Параметры Отчета</b>		
3.1.	Отчетный период	Рамки Отчета	7
3.3.	Цикл отчетности	Рамки Отчета	7
3.4.	Контактная информация для вопросов относительно Отчета или его содержимого	Рамки Отчета	7
	<b>Область охвата и границы Отчета</b>		
3.5.	Процесс определения содержания Отчета	Рамки Отчета	7
3.6.	Границы Отчета	Рамки Отчета	7

3.7.	Ограничения области охвата или границ отчета	Рамки Отчета	7
3.12.	Таблица, указывающая расположение Стандартных элементов в отчете	Приложение 2. Указатель содержания GRI	101
3.13.	Политика и применяемые практические подходы в отношении внешнего подтверждения отчета	Рамки Отчета	7
<b>4.</b>	<b>Управление, обязательства и взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>		
	<b>Управление</b>		
4.1.	Структура управления организации, включая основные комитеты в составе высшего руководящего органа, ответственные за конкретные задачи, например, разработку стратегии или общий надзор за деятельностью организации	Корпоративное управление	19
4.2.	Укажите, является ли председатель высшего руководящего органа одновременно исполнительным менеджером Компании	Корпоративное управление	19
4.3.	Количество независимых членов высшего руководящего органа, не относящихся к исполнительному руководству компании	Корпоративное управление	19
4.4.	Механизмы, при помощи которых акционеры или сотрудники организации могут направлять деятельность высшего руководящего органа или давать ему рекомендации	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31
4.5.	Связь между размером выплат менеджерам и результатами деятельности организации	Мотивация и вознаграждение	47
4.8.	Разработанные внутри организации заявления о миссии или ценностях, кодексы корпоративного поведения и принципы, а также политики, имеющие отношение к экономической, экологической и социальной результативности, и степень их практической реализации	Стратегия и развитие;	11
		Корпоративное управление;	19
		Промышленная безопасность, охрана труда и оздоровление персонала;	64
Охрана окружающей среды и ресурсосбережение.	70		
4.9.	Процедуры, используемые высшим руководящим органом для надзора за тем, как организация оценивает свою экономическую, экологическую и социальную результативность	Корпоративное управление	19

**Участие во внешних инициативах**

4.12.	Разработанные внешними сторонами экономические, экологические и социальные хартии, принципы или другие инициативы, к которым организация присоединилась или поддерживает	Корпоративное управление;	19
		Промышленная безопасность, охрана труда и оздоровление персонала;	64
		Охрана окружающей среды и ресурсосбережение.	70
4.13.	Членство в ассоциациях или национальных и международных организациях по защите интересов	Характеристика Компании	15
<b>Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>			
4.14.	Перечень заинтересованных сторон, с которыми взаимодействовала организация	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31
4.15.	Основания для выявления и отбора заинтересованных сторон	Рамки Отчета;	7
		Взаимодействие с заинтересованными сторонами.	31
4.16.	Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, включая частоту взаимодействия по формам и заинтересованным группам	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31
<b>5.</b>	<b>Показатели результативности</b>		
<b>Показатели экономической результативности</b>			
EC1	Созданная и распределенная прямая экономическая стоимость, включая доходы, операционные затраты, выплаты сотрудникам, пожертвования и другие инвестиции в сообщества, нераспределенную прибыль, выплаты поставщикам капитала и государствам	Приложение 1. Основные показатели деятельности за 5 лет	98
EC2	Географическая разбивка по рынкам	Характеристика Компании	17
EC3	Обеспечение обязательств организации, связанных с пенсионным планом	Мотивация и вознаграждение;	47
		Приложение 1. Основные показатели деятельности за 5 лет.	98
EC8	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и услуг, предоставляемых в первую очередь в общественных интересах, посредством коммерческого, натурального или благотворительного участия	Социально-экономическое развитие региона;	82
		Приложение 1. Основные показатели деятельности за 5 лет.	98
EC9	Понимание и описание значимых не-прямых экономических воздействий	Социально-экономическое развитие региона;	82
		Приложение 1. Основные показатели деятельности за 5 лет.	98

**Показатели экологической результативности**

EN2	Доля материалов, представляющих собой переработанные или повторно используемые отходы	Природоохранная деятельность	72
EN3	Прямое использование энергии с указанием первичных источников	Ресурсосбережение	78
EN5	Энергия, сэкономленная в результате мероприятий по снижению энергопотребления и повышению энергоэффективности	Ресурсосбережение	78
EN8	Общее количество забираемой воды с разбивкой по источникам	Природоохранная деятельность	72
EN9	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние водозабор организации	Природоохранная деятельность	72
EN10	Доля и общий объем многократно и повторно используемой воды	Природоохранная деятельность	72
EN11	Местоположение и площадь земель, находящихся в собственности, аренде, под управлением организации и расположенных на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ или примыкающих к таким территориям	Природоохранная деятельность	72
EN12	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразии на охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью вне их границ	Природоохранная деятельность	72
EN13	Сохраненные и восстановленные местообитания	Природоохранная деятельность	72
EN14	Стратегии, осуществляемые действия и планы на будущее по управлению воздействиями на биоразнообразии	Охрана окружающей среды и ресурсосбережение	70
EN16	Полные прямые и косвенные выбросы парниковых газов	Природоохранная деятельность; Ресурсосбережение.	72 78
EN20	Выбросы в атмосферу NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ с указанием типа и массы	Природоохранная деятельность; Ресурсосбережение.	72 78
EN21	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Природоохранная деятельность	72
EN22	Общая масса отходов в разбивке по типу и способу обращения	Природоохранная деятельность	72

EN26	Инициативы по смягчению воздействия продукции и услуг на окружающую среду и масштаб смягчения воздействия	Природоохранная деятельность	72
EN30	Общие расходы и инвестиции на охрану окружающей среды	Природоохранная деятельность	72
<b>Показатели социальной результативности</b>			
LA1	Общая численность рабочей силы в разбивке по типу занятости, договору о найме и региону	Мотивация и вознаграждение	47
LA2	Общее количество сотрудников и текучесть кадров	Приложение 1. Основные показатели деятельности за 5 лет	98
LA3	Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях временной или неполной занятости, в разбивке по основной деятельности	Работа с персоналом	46
LA4	Доля сотрудников охваченных коллективными договорами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31
LA5	Минимальный период(ы) уведомления в отношении значительных изменений в деятельности организации, а также определен ли он в коллективном соглашении	Работа с персоналом	46
LA7	Уровень производственного травматизма, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней, а также общее количество смертельных исходов, связанных с работой	Промышленная безопасность, охрана труда и оздоровление персонала	64
LA8	Существующие программы образования, обучения, консультирования, предотвращения и контроля риска для помощи сотрудникам и членам их семей в отношении серьезных заболеваний	Промышленная безопасность, охрана труда и оздоровление персонала	64
LA9	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Промышленная безопасность, охрана труда и оздоровление персонала	64
LA10	Среднее количество часов обучения на одного сотрудника в год в разбивке по категориям сотрудников	Приложение 1. Основные показатели деятельности за 5 лет	98

LA11	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказывать им поддержку при завершении карьеры	Работа с персоналом	46
LA12	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Профессиональная подготовка и развитие персонала	56
LA13	Состав руководящих органов и персонала организации с разбивкой по полу и возрастной группе, указанием представительства меньшинств, а также других показателей разнообразия	Работа с персоналом	46
LA14	Отношение базового оклада мужчин и женщин в разбивке по категориям сотрудников	Работа с персоналом	46
<b>Показатели результативности: права человека</b>			
HR6	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования детского труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении детского труда	Работа с персоналом	46
HR7	Деятельность, в рамках которой имеется значительный риск случаев использования принудительного или обязательного труда, и действия, предпринятые для участия в искоренении принудительного или обязательного труда	Работа с персоналом	46
<b>Показатели результативности: ответственность за продукцию</b>			
PR5	Практики, относящиеся к удовлетворению потребителя, включая результаты исследований по оценке степени удовлетворенности потребителя	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	31

# Форма обратной связи

Вашему вниманию был представлен Социальный отчет НЛМК за 2006 год.

Для нас важно Ваше мнение относительно формы и содержания Отчета, и в последующих Отчетах мы постараемся максимально учесть Ваши комментарии и предложения.

**1. Обнаружили ли Вы в Отчете ту информацию, которую искали или ожидали увидеть?**

- Да
- Нет
- Просто посмотрел(а) Отчет

**2. Какой из разделов Отчета Вас заинтересовал более всего?**

---

---

---

**3. Как Вы оцениваете достоверность представленной в Отчете информации?**

- Да, информация достоверна
- Не уверен(а) в достоверности представленной информации
- Нет, информация не достоверна
- Если нет или не уверен(а), то укажите, с какой информацией Вы не согласны, или какая информация вызвала у Вас сомнения?

---

---

---

**4. На Ваш взгляд, достаточно ли подробно представлена информация в Отчете?**

- Да, достаточно
- Нет, недостаточно

**5. Выскажите Ваше мнение относительно содержания и формы Отчета.**

---

---

---

**6. Какой интересующей Вас информации, не достаает в настоящем Отчете, и какую информацию Вы хотели бы видеть в последующих отчетах Компании?**

---

---

---

**7. Кто Вы по отношению к Компании?**

- Акционер
- Инвестор
- Поставщик
- Потребитель
- Представитель контролирующих органов
- Представитель местных органов власти
- Представитель федеральных органов власти
- Представитель общественной организации
- Представитель СМИ
- Сотрудник Компании
- Ученый/аспирант/студент
- Другое (укажите) \_\_\_\_\_

**Большое  
спасибо!**